

KALANDAR ABDURAHMONOV

**MEHNAT
IQTISODIYOTI**

NAZARIYA VA AMALIYOT

DARSLIK



KALANDAR ABDURAHMONOV

O‘zbekiston Respublikasi Fanlar akademiyasining akademigi

Iqtisodiyot fanlari doktori, professor; Xalqaro Birlashgan Fanlar akademiyasining a‘zosi, RTFA (Rossiya) va Nyu-York (AQSh) akademiyalari akademigi, Indoneziyaning Gunadarma universiteti faxriy doktori; «O‘zbekiston Respublikasi mustaqilligiga 25 yil» esdalik nishoni sohibi, O‘zbekiston Respublikasida xizmat ko‘rsatgan xalq ta’limi xodimi, Rossiya Federatsiyasining «Pushkin medali» va «Орден Дружбы» davlat mukofotlari sovrindori.

Ustozning yirik ilmiy monografiyalari, darslik va o‘quv qo‘llanmalari AQSh, Germaniya, Fransiya, Portugaliya, Norvegiya, Xitoy, Malayziya, Indoneziya, Finlandiya, Janubiy Koreya, Yaponiya, Rossiya va boshqa mamlakatlarda chop etilgan.

Hozirda Toshkent shahridagi G.V. Plexanov nomidagi Rossiya iqtisodiyot universitetining rektori.

O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI FANLAR AKADEMIYASI
O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI OLIY VA O'RTA MAXSUS TA'LIM VAZIRLIGI
TOSHKENT DAVLAT IQTISODIYOT UNIVERSITETI

Kalandar ABDURAHMONOV

MEHNAT IQTISODIYOTI NAZARIYA VA AMALIYOT

*O'zbekiston Respublikasi
Oliy va o'rta maxsus ta'lim vazirligi
oliy o'quv yurtlarining talabalari uchun
darslik sifatida tavsiya etgan*

Qayta ishlangan va to'ldirilgan 3-nashri



O'zbekiston Respublikasi Fanlar akademiyasi
«Fan» nashriyoti davlat korxonasi
Toshkent – 2019

Tahrir hay'ati:

- R. A. Ubaydullayeva** – O'zbekiston Respublikasi Fanlar akademiyasining akademigi;
I. U. Majidov – Oliy va o'rta maxsus ta'lim vaziri;
Q. M. Rafikov – O'zbekiston kasaba uyushmalari Federatsiyasi raisi;
D. G'. Toshmuhamedova – «Oila» ilmiy-amaliy tadqiqot markazi direktori;
B. Y. Xodiyev – Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti rektori,
iqtisodiyot fanlari doktori, professor;
N. K. Zokirova – iqtisodiyot fanlari doktori, professor.

Taqrizchilar:

- A. X. Saidov** – O'zbekiston Respublikasi Fanlar akademiyasining akademigi;
B. X. Umurzakov – iqtisodiyot fanlari doktori, professor;
D. N. Rahimova – iqtisodiyot fanlari doktori, professor;
G. K. Abdurahmonova – iqtisodiyot fanlari doktori, professor.

Kalandar Abdurahmonov

A 15

Mehnat iqtisodiyoti: Nazariya va amaliyot / Darslik. Kalandar Abdurahmonov. Qayta ishlangan va to'ldirilgan 3-nashri. T.: O'zbekiston Respublikasi Fanlar akademiyasi «Fan» nashriyoti davlat korxonasi, T.: 2019. – 544 b.

Mazkur darslikda strategik taraqqiyotning rivojlanish jarayonida shakllanayotgan innovatsion va «raqamli iqtisodiyot»dagi mehnat munosabatlari, mehnat bozori xususiyatlari, ish bilan virtual bandlik hamda masofada turib ishlash, ish bilan bandlikning beqaror shakllari va boshqa usullari, har bir oilaning tadbirkor bo'lishi, mamlakatda majburiy mehnatga barham berish, mehnatga bo'lgan rag'bat, motivatsiya va ish haqi, «aqli iqtisodiyot», «iste'mol savatchasi», «munosib mehnat» kabi eng zamonaviy tushunchalar yoritilgan.

Darslik iqtisodiyot yo'nalishi bo'yicha tahsil olayotgan talabalarga, mehnat iqtisodiyoti sohasida ilmiy ish olib borayotgan mutaxassislariga hamda ushbu fanga qiziquvchi keng kitobxonlar ommasiga mo'ljallangan.

MUNDARIJA

SO‘ZBOSHI.....	9
MUALLIFDAN	11
KIRISH	14

I-BOB.

MEHNAT VA UNING JAMIYAT TARAQQIYOTIDA TUTGAN O‘RNI

1.1. Mehnat to‘g‘risida nazariy tasavvurlar tizimi.....	17
1.2. Tarixiy manbalarda inson mehnati va faoliyatiga bo‘lgan qarashlarning rivojlanishi	26
1.3. Sharq mutafakkirlari ta‘limotlarida mehnat faoliyati va ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlarning o‘mi.....	29
1.4. Temur va temuriylar davrida mehnat va ishbilarmonlikka qarashlarning rivojlanishi	43
1.5. O‘zbekistonda tadbirkorlikni rivojlantirish an‘analarning shakllanishi	47

II-BOB.

MEHNAT IQTISODIYOTI MEHNAT HAQIDAGI FAN

2.1. Mehnat iqtisodiyoti fanining mohiyati va uning tarkibiy yo‘nalishlari	53
2.2. «Mehnat iqtisodiyoti» fanini o‘rganish bosqichlari va modellari	57
2.3. Mehnatning funksiyalari va turlari	61
2.4. «Mehnat iqtisodiyoti» fanining innovatsion rivojlanish sharoitlaridagi vazifalari	64

III BOB.

MEHNAT BOZORI: MOHIYATI, SHAKLLANISHI VA RIVOJLANISHI

3.1. Mehnat bozorining qisqacha tavsifi	67
3.2. Mehnat bozorining shakllanish shart-sharoitlari	75
3.3. Mehnat bozorining turlari	90
3.4. Mehnat bozorini tartibga solish usullari	101
3.5. Mehnat bozorining modellari	108
3.6. Mehnat bozorida kasaba uyushmalarining roli.....	117
3.7. Xorijiy mamlakatlar mehnat bozorlari va ularning amal qilish xususiyatlari	121

IV BOB.
MEHNAT BOZORIDA MEHNAT RESURLARIGA
BO‘LGAN TALAB VA TAKLIF

4.1. Mehnat resurslariga bo‘lgan talabning shakllanishi	128
4.2. Mehnat resurslarining taklifi: oddiy va kengaytirilgan modellar	132
4.3. Mehnat resurslari taklifini miqdor jihatdan hisoblash tajribasi	137

V BOB.
MEHNAT RESURLARI VA
ULARNING SHAKLLANTIRILISHI

5.1. Mehnat resurslari tushunchasi	144
5.2. Mehnat resurslarini shakllantirish	147
5.3. «Mehnat resurslari» va «inson resurslari»ning o‘zaro bog‘liqligi	153
5.4. Mehnat faoliyatida inson omili	156
5.5. Aholi va mehnat resurslarining tarkibi	159
5.6. Aholini ish bilan bandligi bo‘yicha tasniflash	165

VI BOB.
MEHNAT POTENSIALI

6.1. «Mehnat potentsiali» tushunchasi va uning nazariyasi.....	168
6.2. Mehnat potentsialini belgilovchi ko‘rsatkichlar tizimi.....	180
6.3. Mehnat potentsialining tasniflanishi	184
6.4. Mehnat potentsiali shakllanishida inson omilining roli.....	189
6.5. Mehnat potentsialining hozirgi davr konsepsiyasi.....	191
6.6. O‘zbekistonda mehnat potentsialiga demografik omillarning ta’siri.....	193

VII BOB.
INSON KAPITALI VA INSON TARAQQIYOTI

7.1. Inson kapitaliga qilinadigan investitsiyalar haqida umumiy tushunchalar.....	195
7.2. Inson kapitali nazariyasining shakllanishi va rivojlanishi	198
7.3. «Inson kapitali» va «inson taraqqiyoti»ga nazariy qarashlar	208
7.4. Inson kapitaliga investitsiyalar	216

VIII BOB.
ISH BILAN BANDLIK: NAZARIYA VA AMALIYOT

8.1. Aholining ish bilan bandligi bo‘yicha klassik va neoklassik nazariyalar.....	222
8.2. Neoklassik nazariyalarida aholining ish bilan bandligi masalalari.....	225

8.3. Aholining ish bilan bandligi bo'yicha hozirgi zamon nazariyalari	229
8.4. Aholini ish bilan ta'minlashning tasnifi	232
8.5. Ish bilan bandlik – ijtimoiy-iqtisodiy siyosat elementi	277
8.6. Aholining ish bilan bandligi, uning asosiy turlari va shakllari	240
8.7. Ish bilan bandlik sohasida ijtimoiy-demografik guruhlar	245

IX BOB.

MEHNAT BOZORIDA RAQOBATBARDOSH BO'LMAGAN AHOLINING ISH BILAN BANDLIGI

9.1. Mehnat bozorida raqobatbardosh bo'lmagan nogironligi bo'lgan fuqarolar ish bilan bandligining kafolatlari	251
9.2. Xotin-qizlar tadbirkorligini rivojlantirish vazifalari	254
9.3. Mehnat bozorida raqobatbardosh bo'lmagan yoshlarni ish bilan ta'minlash	257
9.4. «Uyushmagan yoshlar»ni mehnat bozorida raqobatbardosh kasb-hunarlariga o'qitish va ularni ishga joylashtirish	260

X BOB.

MEHNAT BOZORIDA MEHNAT RESURLARINING MOBILLIGI VA MIGRATSIYASI

10.1. Mehnat resurslarining mobilligi va uning turlari	264
10.2. Mehnat resurslarining hududlararo mobilligi	268
10.3. Mehnat resurslarining tarmoqlararo mobilligi	272
10.4. Mehnat migratsiyasi: kelib chiqishi va oqibatlari	275
10.5. Xalqaro mehnat migratsiyasi	281
10.6. Mehnat migratsiyasining davlat tomonidan tartibga solinishi	285

XI BOB.

ISH BILAN BEQAROR BANDLIK: SHAKLLARI, IMKONIYATLARI VA MUAMMOLARI

11.1. Iqtisodiyotning innovatsion rivojlanishi va mehnat munosabatlarining yangi shakllari	291
11.2. Ish bilan beqaror bandlik va uning turlari	297
11.2.1. Ijaraga olingan (заёмный) mehnat (loan labor)	298
11.2.2. Masofada turib ishlash (teleish – «TELEWORK», «TELECOMMUTING»)	300
11.2.3. Autstaffing («out staff» – «shtat tashqarisida»)	301
11.2.4. Outsorsing («outsourcing») – «tashqi manba va/yoki resursdan foydalanish»)	303

11.2.5. Frilans («freelanc» – «erkin yollash»)	305
11.2.6. Kovorking («Co-working» – «hamkorlikdagi mehnat»)	307
11.2.7. Kraudsorsing («crowdsourcing, crowd» – «keng doira» va «sourcing» – «resurslardan foydalanish»)	309
11.3. Kasanachilik mehnati va uning yo‘nalishlari	310
11.4. Ish bilan beqaror bandlikning mehnat bozoriga ta’siri	316

XII BOB.
MEHNAT BOZORIDA DAVLATNING
ISH BILAN BANDLIK SIYOSATI

12.1. Davlatning mehnat bozoridagi roli	320
12.2. Davlatning ish bilan bandlik siyosati	326
12.3. Mehnat bozorining infratuzilmalari	329
12.4. Aholini ishga joylashtirish tizimida davlat va xususiy tuzilmalar sherikligining roli	332

XIII BOB.
ISHSIZLIK: UNING SABABLARI VA
XUSUSIYATLARI

13.1. Ishsizlik tushunchasi va uning kelib chiqishi sabablari	338
13.2. Ishsizlikning turlari	343
13.3. Ishsizlik ko‘rsatkichlari va uni aniqlash usullari	346
13.4. Ishsizlarni ijtimoiy himoyalash va ularning mehnat bozorida raqobatbardoshligini oshirish	350
13.5. Ishsizlarni jamoat ishlariga jalb etish	352

XIV BOB.
MEHNATGA BO‘LGAN RAG‘BAT,
MOTIVATSIYA VA HAQ TO‘LASHNI
TASHKIL ETISH

14.1. O‘zbekistonda aholi turmush darajasi va uning barqaror rivojlanishi	357
14.2. Ish haqining iqtisodiy mohiyati	361
14.3. Mehnatga haq to‘lash darajasini o‘rnatishning bozor mexanizmi	369
14.4. Mehnatga haq to‘lashni tartibga solish	371
14.5. Mehnatga haq to‘lash tizimlari	377
14.6. Eng kam ish haqi	383
14.7. «Iste’mol savatchasi» tushunchasi	388
14.8. Mehnatni rag‘batlantirish	382

XV BOB.
MEHNAT SAMARADORLIGI VA UNING OMILLARI

15.1. Mehnat unumdorligi – samaradorlikning asosiy ko‘rsatkichlari	396
15.2. Mehnat unumdorligini oshirish omillari va vositalari	402
15.2.1. Moddiy-texnik omillar	403
15.2.2. Ijtimoiy-iqtisodiy omillar.....	405
15.4.3. Tashkiliy-institutsional omillar	407
15.3. Mahsulotdagi mehnat sig‘imi turlari.....	410
15.4. Mehnat unumdorligi va ish haqining nisbati	411
15.5. Eng yuksak mehnat unumdorligi konsepsiyalari	414

XVI BOB.
XMTNING MUNOSIB MEHNAT KONSEPSIYASI

16.1. Munosib mehnat tushunchasi va uning tarkibiy qismlari	418
16.2. Munosib mehnat konsepsiyasi mezonlari asosida aholini ish bilan ta‘minlash bo‘lgan talablar	419
16.3. Munosib mehnat konsepsiyasi asosida xodimlarni ijtimoiy himoya qilish	422
16.4. Xodimlarni ijtimoiy-iqtisodiy muhofaza qilish mexanizmi.....	425
16.5. Munosib mehnat konsepsiyasini iqtisodiyotga joriy etish amaliyoti	432

XVII BOB.
MEHNAT MUNOSABATLARI

17.1. Mehnat munosabatlarining mohiyati va ularning turlari.....	434
17.2. Tadbirkorlik faoliyatida mehnat munosabatlari	439
17.3. Innovatsion tadbirkorlik – mehnat munosabatlarining zamonaviy shakli	444
17.4. Har bir oila – tadbirkor.....	448
17.5. Pensiya ta‘minoti: uning modellari va xususiyatlari	452
17.6. Majburiy mehnatga barham berish.....	458

XVIII BOB.
IJTIMOY-MEHNAT MUNOSABATLARI
VA ULARNING TARTIBGA SOLINISHI

18.1. Ijtimoiy mehnat munosabatlari, ularning turlari va tartibga solinish vositalari	463
18.2. Davlat, ish beruvchilar va xodimlar o‘rtasida ijtimoiy sheriklik	467
18.3. Ijtimoiy mehnat munosabatlarida davlat-xususiy sherikligining roli.....	471
18.4. Ijtimoiy mehnat nizolari va ularni hal qilish usullari	478
18.5. Mehnat faoliyati sohasida xalqaro standartlar.....	487
18.6. O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksida mehnat munosabatlarining tartibga solinishi	492

XIX BOB.
O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASINI
RIVOJLANTIRISHNING HARAKATLAR STRATEGIYASIDA
MEHNAT MUNOSABATLARI

19.1. Harakatlar strategiyasining mamlakatni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirishdagi va mehnat iqtisodiyotidagi mohiyati.....	498
19.2. Mehnat iqtisodiyotida strategiya tushunchasi	500
19.3. «Raqamli iqtisodiyot» – taraqqiyotning muhim omili.....	506
19.4. «Raqamli iqtisodiyot» asosida ish bilan bandlikka ko‘maklashish.....	511
19.5. Mehnat bozorini takomillashtirish strategiyasi	515
19.6. Yangi ish joylarini yaratish bo‘yicha davlat dasturlari.....	520
19.7. Aholini kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni rivojlantirish asosida ish bilan ta’minlash	526
ADABIYOTLAR RO‘YXATI	534

SO‘ZBOSHI

Bugungi kunda jahon bozori konyunkturasi keskin o‘zgarib, globallashuv sharoitida xalqaro raqobat tobora kuchayib bormoqda. Bunday sharoitda O‘zbekiston iqtisodiyotida ham shiddatli, sifat jihatidan butunlay yangi o‘zgarishlar sodir bo‘lmoqda. Iqtisodiyotda o‘z salohiyatini yo‘qotgan eski institut va vositalar o‘rnini yangi innovatsion va samarali boshqaruv usullari egallamoqda. Mamlakatni barqaror va jadal sur‘atlar bilan rivojlantirish maqsadida 2017–2021-yillarda O‘zbekiston Respublikasini rivojlantirishning beshta ustuvor yo‘nalishi bo‘yicha Harakatlar strategiyasi qabul qilindi va izchillik bilan amalga oshirilmoqda.

Ushbu strategik maqsadlarning barchasi O‘zbekiston aholisining turmush darajasi va sifatini oshirishga yo‘naltirilgan bo‘lib, mamlakatimiz Prezidenti Sh. Mirziyoyev ta‘biri bilan aytganda, «Eng muhim vazifamiz – mamlakatimizda tinchlik va farovonlikni mustahkamlash, odamlarni, xalqimizni hayotdan rozi qilishdan iboratdir».

Mamlakatni taraqqiy ettirish sur‘atlarini oshirish, milliy iqtisodiyotni yuksaltirish, eng avvalo, har qanday davlatning boyligi hisoblangan ishlab chiqaruvchi kuchlarning tarkibiy qismi hisoblangan inson mehnat faoliyatining samaradorligi bilan bog‘liqdir. Unumli mehnat milliy iqtisodiyotni rivojlantirish sur‘atlarini barqaror oshirishning bosh omili bo‘libgina qolmasdan, u insonning farovon turmush kechirishini ta‘minlash va ehtiyojlarini qondirish funksiyasini ham bajaradi.

Xususan, mehnat sohasidagi O‘zbekiston Respublikasining 2018-yil 16-oktyabrdagi «Xususiy bandlik agentliklari to‘g‘risida»gi O‘RQ-501-sonli Qonuni, O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2017-yil 24-maydagi «Bandlik sohasida davlat siyosatini yanada takomillashtirish va mehnat organlari faoliyati samaradorligini tubdan oshirish chora-tadbirlari to‘g‘risida»gi PF-5052-sonli Farmoni, 2017-yil 24-maydagi «O‘zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi faoliyatini tashkil etish chora-tadbirlari to‘g‘risida»gi PQ-3001-sonli, 2018-yil 11-iyundagi «Aholining ijtimoiy zaif qatlami bandligini ta‘minlashni rag‘batlantirishning tashkiliy chora-tadbirlari to‘g‘risida»gi PQ-3782-sonli qarorlari, O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2017-yil 4-oktyabrdagi «Xizmatchilarning asosiy lavozimlari va ishchilar kasblari klassifikatorini yanada takomillashtirish to‘g‘risida»gi 795-sonli, 2017-yil 28-oktyabrdagi «Mehnat bozorining joriy va istiqboldagi ehtiyojlarini hisobga olib, ish o‘rinlarini tashkil etish va kadrlar tayyorlash davlat buyurtmasini

shakllantirish tartibi to'g'risida»gi Nizomni tasdiqlash haqida»gi 877-sonli, 2017-yil 5-oktyabrdagi «O'zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi huzuridagi Jamoat ishlari jamg'armasi faoliyatini tashkil etish to'g'risida»gi 799-sonli, 2018-yil 20-oktyabrdagi «2030-yilgacha bo'lgan davrda barqaror rivojlanish sohasidagi milliy maqsad va vazifalarni amalga oshirish chora-tadbirlari to'g'risida»gi 841-sonli qarorlari hamda ish bilan bandlikni ta'minlash va yangi ish o'rinlarini yaratishga doir boshqa me'yoriy-huquqiy hujjatlarda belgilangan vazifalarni amalga oshirishda mazkur nashr beminnat xizmat qilishiga ishonchimiz komil.

O'zbekiston Respublikasi Fanlar akademiyasining akademigi, iqtisod fanlari doktori, professor Qalandar Xo'jayevich Abdurahmonov tomonidan yaratilgan «Mehnat iqtisodiyoti» darsligining qayta ishlangan va to'ldirilgan 3-nashri jahonning taraqqiy etgan davlatlarida «Labor economics» va «Modern Labor economics» fanlari bo'yicha chop etilgan darslik va qo'llanmalar dasturlaridan samarali foydalanilgan holda, O'zbekiston Respublikasi iqtisodiyotiga moslashtirilib yozilganligi bilan alohida diqqatga sazovordir. Bunday darslikning yaratilishi jahon miqyosida keng ko'lamda yuz berayotgan innovatsion o'zgarishlarga to'liq javob beradigan malakali kadrlarimizni tayyorlash yo'lida tashlangan yangi qadam hisoblanadi.

Dasrluk, shuningdek, o'zida O'zbekiston Respublikasi milliy iqtisodiyotining o'ziga xos xususiyatlari hamda Harakatlar strategiyasining ustuvor vazifalarini mujassam etganligi bilan ham e'tiborlidir. Ishonch bilan ayta olamizki, mazkur darslik mamlakatimizning iqtisodiy yo'nalishdagi oliy ta'lim muassasalari talabalari hamda O'zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi tizimida faoliyat yuritayotgan ko'p sonli xodimlar uchun qimmatli va foydali o'quv adabiyoti bo'lib qoladi.

Sh. D. Kudbiev,
O'zbekiston Respublikasi Bandlik va
mehnat munosabatlari vaziri

MUALLIFDAN

Biz qaysi kasb egasi va qanday vazifada bo'lmaylik, yurtimizning buyuk kelajagini bunyod etishdek oliy maqsad, yuksak orzu bilan yashaymiz. O'zbekistonda amalga oshirilayotgan ulkan bunyodkorlik, yaratuvchanlik ishlari, yuzaga kelgan ijodkorlik muhiti bu ulug' maqsadning ro'yobga chiqishiga katta umid va ishonch baxsh etadi, shu yo'lda fidoyilik, tashabbus va tadbirkorlik ko'rsatishga undaydi.

O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Sh. Mirziyoyev o'zining barcha nutqida O'zbekiston Respublikasi iqtisodiyotining har bir sohadagi eng muhim vazifalarini alohida ta'kidlaydi. Jumladan, 2017-yil 7-fevraldagi «O'zbekiston Respublikasini yanada rivojlantirish bo'yicha Harakatlar strategiyasi to'g'risida»gi 4947-sonli Farmon bilan yangi ish o'rinlarini yaratish hamda aholining, eng avvalo, o'rta maxsus va oliy o'quv muassasalari bitiruvchilarining ish bilan bandligini hamda mehnat bozori infratuzilmasining mutanosib rivojlanishini ta'minlash, ishsizlik darajasini kamaytirish; mehnatga layoqatli aholining mehnat va tadbirkorlik faoliyatini to'liq amalga oshirish uchun sharoitlar yaratish, mehnat resurslari sifatini yuksaltirish, ishga joylashtirishga muhtoj shaxslarni kasbga tayyorlash, qayta tayyorlash va malakasini oshirish tizimini kengaytirish kabi ijtimoiy sohani rivojlantirishga qaratilgan ustuvor yo'nalishlar belgilandi.

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2018-yil 20-oktyabrdagi 841-sonli «2030-yilgacha bo'lgan davrda barqaror rivojlanish sohasidagi milliy maqsad va vazifalarni amalga oshirish chora-tadbirlari to'g'risida»gi Qarori asosida «Mehnat bozorida faol chora-tadbirlarni amalga oshirish, xususiy mulkni muhofaza qilish, kichik va yirik biznesni hamda xususiy tadbirkorlikni qo'llab-quvvatlash va tezkor rivojlantirishdagi to'siqlarni bartaraf etish orqali aholini, ayniqsa, yoshlar, nogironlarni munosib ish bilan ta'minlash va samarali ish bilan bandlikni kengaytirishga yo'naltirilgan qulay shart-sharoit yaratish» bo'yicha O'zbekiston Respublikasining istiqbolda ish bilan bandlik tarkibini takomillashtirishga qaratilgan strategik reja belgilandi.

Insonning mehnat faoliyati, jamiyatdagi ijtimoiy mehnat munosabatlari «Mehnat iqtisodiyoti» fanining o'zagini tashkil etadi.

Dunyoning rivojlangan davlatlaridagi universitetlar talabalari mehnat iqtisodiyoti muammolarini tahlil etishga yangicha yondoshilgan «Labor economics» fanini chuqur o'rganadilar. Unda ilmiy yo'nalish va izlanishlarining asosiy vazifalari sifatida quyidagilar ko'rsatilgan:

– mehnat faoliyatini amalga oshirishning zamonaviy shakllari;

- hozirgi davr mehnat bozorida mehnat resurslariga talab va uning taklifi;
- ishlab chiqarishdagi tarkibiy o'zgarishlarning mehnat bozorida talabga ta'siri;
- kafolatlangan ish joylarida eng kam ish haqi, ish bilan bandlikning tarkibi va darajasining o'zgarishi;
- mehnat jarayonida yollanma xodimlar, ish beruvchilar (ularning vakillari) va davlat o'rtasida ijtimoiy sheriklik;
- ish beruvchilarning yangi ish joylari yaratishdan manfaatdorligi;
- mehnat sohasidagi nizolarni hal etishga yangicha yondashuvlar va boshqa mehnat iqtisodiyotining yo'nalishlari.

«Labor economics» hamda «Modern Labor economics» darsliklari hozirgi davr mehnat iqtisodiyoti nazariyasining mustaqil yo'nalishlarini qamrab olgan. Uni o'rganish talabalardan mikro, makro hamda mezo-iqtisodiyot asoslaridan yaxshi xabardor bo'lishni talab etadi. Mazkur kursda inson kapitaliga kiritilayotgan investitsiyalar, hozirgi davrdagi mehnat resurslari mobilligi va mehnat migratsiyasi, mehnat sharoitlari, ayniqsa, Xalqaro mehnat tashkilotining Munosib mehnat konsepsiyasi standartlari, mehnat sohasida ijtimoiy sheriklik kabi masalalarga alohida e'tibor qaratilgan.

Mehnat iqtisodiyotida mehnat faoliyatini baholash va unga haq to'lash, ishga joylashish va ishdan bo'shah hamisha nizolar paydo bo'lishi ehtimoli yuqori bo'lgan ijtimoiy mehnat munosabatlarini yechish bilan bog'liqdir. Mehnat iqtisodiyoti asoslarini chuqur egallash juda muhim ijtimoiy muammolarni anglab yetishda hal qiluvchi ahamiyat kasb etadi. Ana shu ma'noda mehnat iqtisodiyoti davlatning mehnat sohasidagi iqtisodiy siyosatining ustuvor masalalaridan biri hisoblanadi.

Jahondagi aksariyat mamlakatlar innovatsion rivojlanish yo'liga o'tmoqda, raqamli iqtisodiyot hamda axborot-kommunikatsiya texnologiyalarining ishlab chiqarishni modernizatsiyalash va diversifikatsiya qilishga ta'siri benihoya kuchaymoqda. Mehnat bozorida an'anaviy, ijtimoiy himoya tizimi bilan qamrab olingan hamda muqim ish bilan band bo'lgan xodimlar bilan bir qatorda, vaqtincha va beqaror (prekarizatsiya) ish bilan bandlar, virtual ish bilan bandlar, «ish kuchi ijarasi» shaklidagi shartnoma, maxsus kontraktlar asosida ishlaydiganlar toifasi paydo bo'ldi. Ular endilikda ish beruvchilarga nisbatan kamroq bog'liq bo'lganliklari sababli mehnat bozorida erkin ish ko'rish imkoniyatiga ega bo'ladilar.

Ish bilan bandlikning bunday shakllari an'anaviy ish joyi maqomini ham o'zgartirmoqda. Virtual ish bilan bandlik buning yaqqol dalili hisoblanadi. Masalan, mashhur «General Electric» kompaniyasi foydalanayotgan mehnat resurslarining atigi 40 foizi bevosita ishlab chiqarishdagi ish joyida mehnat qiladi. Qolgan xodimlar mahsulotni realizatsiya qilish, marketing, ilmiy tadqiqot, tajriba-konstruktorlik ishlari va boshqa vazifalar bilan band bo'lib, asosan, virtual ish joylariga ega.

Davlat tomonidan strategik jihatdan asoslangan innovatsion tadbirkorlikni kuchaytirish, «raqamli iqtisodiyot», «aqli iqtisodiyot»ni shakllantirish konsepsiyalari va «start up» loyihalarini amalga oshirish har tomonlama qoʻllab-quvvatlanadi.

Darslikni yaratishdan asosiy maqsadimiz har tomonlama yetuk, bilimdon, egallagan kasb-hunariga sodiq, malakali strateg, lider va menejerlik darajalariga mos mobil mutaxassis kadrlarni tayyorlashdan iboratdir.

Mazkur darslikni tayyorlash jarayonida qimmatli taklif va tavsiyalari bilan yaqindan yordam bergan, soha boʻyicha jahon iqtisodiyotida oʻz oʻrniga ega, el-yurt hurmatiga sazovor Oʻzbekiston Fanlar akademiyasining akademiklari B. S. Yuldashevga, R. A. Ubaydullayevga, Oʻzbekiston Respublikasi Oliy va oʻrta maxsus taʼlim vaziri I. U. Majidovga, Oʻzbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vaziri Sh. D. Kudbiyevga, Oʻzbekiston Respublikasi innovatsion rivojlanish vaziri I. Y. Abdurahmonovga, Oʻzbekiston Respublikasi Davlat va boshqaruv akademiyasi rektori, professor R. S. Qosimovga, Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti rektori, professor B. Y. Xodiyevga, Rossiya Federatsiyasida xizmat koʻrsatgan fan arboblari va iqtisodchi olimlar: professor V. I. Grishinga, professor Y. G. Odegovga, professor M. N. Kulapovga, Nobel mukofotining laureati K. Pissaridesga, Amerika Qoʻshma Shtatlarining iqtisodchi olimlaridan George J. Borjasga, Ronald G. Ehrenbergga, Robert S. Smithga, V. L. Kvintga, Germaniya Federativ Respublikasining iqtisodchi olimlaridan professor Gerhard Feildmeiyerga, Indoneziyaning «Gunadarma» universiteti rektori professor Eco Sri Margiantiga, yaponiyalik iqtisodchi olim professor M. Hivatariga va boshqa olimlarga oʻzimning samimiy minnatdorchiligimni izhor etaman.

Shuningdek, qimmatli tavsiyalarini ayamagan Toshkent davlat iqtisodiyot universitetining «Mehnat iqtisodiyoti va personalni boshqarish strategiyasi» kafedrasida hamda Toshkent shahridagi G. V. Plexanov nomidagi Rossiya iqtisodiyot universitetining «Mehnat iqtisodiyoti va boshqaruv» kafedrasida professor-oʻqituvchilariga oʻzimning chuqur minnatdorchiligimni bildiraman.

Darslikda baʼzi kamchiliklar, fikrlar qarama-qarshiligi, tushunmovchiliklar boʻlishi tabiiy holdir. Buning uchun uzr soʻragan holda, bildiriladigan barcha fikr va mulohazalarni, taklif va xulosalarni bajonidil qabul qilaman. Fikr va mulohaza hamda takliflarni quyidagi elektron pochtaga yuborishingiz mumkin: **kabdurakhmanov@yandex.ru**

Muallif

KIRISH

O'zbekistonda keng ko'lamli va chuqur ijtimoiy-iqtisodiy islohotlar amalga oshirilmoqda. Bu islohotlarning dastlabki natijalari aholi hayoti va kundalik turmushida o'zining yaqqol ifodasini topmoqda va buning natijasida el-yurtning ijtimoiy faolligi, ertangi kunga ishonchi tobora ortib bormoqda.

Bunday ijtimoiy faollikka ijtimoiy mehnat munosabatlarini muttasil takomillashtirib borish, mehnatni makroiqtisodiyot, tarmoq va korxonalar miqyosida oqilona tashkil qilish, ya'ni har qanday mamlakat iqtisodiyotini rivojlantirishning asosiy harakatlantiruvchi kuchi bo'lgan mehnat omilidan samarali foydalanish orqali erishiladi.

Jahon taraqqiyotida rivojlanishning asosini tashkil etuvchi inson omili yetakchi omil sifatida namoyon bo'lmoqda. Uni o'rganish natijasida esa mehnat iqtisodiyoti ijtimoiy mehnat taqsimotining alohida yo'nalishi sifatida shakllandi va mehnat munosabatlarini o'rganish alohida fanga aylandi.

«Mehnat iqtisodiyoti» fani ijtimoiy mehnat munosabatlari sohasida iqtisodiy qonunlarni o'rganish, personal mehnatini tashkil etish, mehnat bozori, mehnat resurslari, ish bilan bandlik va ishsizlik muammolari, mehnatga haq to'lash hamda mehnat samaradorligini tadqiq etishga yo'naltirilgan. Mohiyatan olganda, «mehnat» va «iqtisodiyot» atamalarining uyg'unlashuvi mazkur fan inson mehnatini, uning qanchalik maqsadga muvofiqligini o'rganishidan dalolat beradi.

Fan yordamida ish beruvchi bilan ishchi o'rtasidagi hozirgi davr munosabatlarining tabiati iqtisodiy jihatdan tahlil qilinadi. Chunki ish beruvchi bilan ishchi o'rtasidagi munosabat hayotimizdagi eng muhim fundamental munosabat hisoblanadi va aynan mana shu jihat nafaqat iqtisodchilarni, balki qonunchilikning ham asosiy e'tiborini o'ziga qaratadi. Zamonaviy mehnat iqtisodiyotining fundamental asoslarini bilish O'zbekistonda va dunyoning boshqa mamlakatlarida keng ko'lamda yuz berayotgan ijtimoiy muammolarni tushunishga hamda bu orqali ularni hal etish bo'yicha dasturlar ishlab chiqishga yo'l ochadi.

Ijtimoiy siyosatni belgilash va uni tahlil qilishda faol ishtirok etishga layoqatli iqtisodchi kadrlarni tayyorlashda hamda bunday dasturlar ta'sirini tushunishda «Mehnat iqtisodiyoti» fanining o'rni katta. Shuningdek, mamlakatimizda «raqamli iqtisodiyot» negizida faoliyat yurita oladigan strateg, lider va menejerlarni tayyorlash va davrning innovatsion talablariga javob berishlari uchun ular malakalarini uzluksiz oshirib borish, ularda ijtimoiy siyosatni tahlil qilish qobiliyatini shakllantirish hamda ularga mehnat iqtisodiyoti faniga oid masalalarni

o'rgatish ham bugungi kunda katta ahamiyat kasb etadi. Olingan bilimlarni amaliyotda qo'llay bilish va ularning ijtimoiy ahamiyatini kuzatib borish talabning bilim olishga bo'lgan ishtiyoqini yanada kuchaytiradi. Nazariy bilimlarning amaliyotga tatbiq etilayotganini kuzatib borayotgan talabalarning esa universitetda olgan bilimlari xotirasida bir umr muhrlanib qolishi aniq.

«Mehnat iqtisodiyoti» fanining shakllanishi amaliyotning ijtimoiy ehtiyoji, ishlab chiqarishning rivojlanishi va murakkablashishi natijasida sodir bo'ldi va bu uning ijtimoiy-iqtisodiy fanlar tizimidagi muhim rolini belgilab berdi.

Amalda jamiyatning mehnatga qobiliyatli barcha a'zolari mehnat munosabatlariga u yoki bu tarzda jalb etiladi. Insonning mehnat faoliyati esa hayotiy juda muhim masalalarni, jumladan, kasb va ixtisoslikni, mehnat faoliyati turini tanlash, mehnat jarayonida ishtirok etish, mehnat mobilligi, malaka oshirish, qo'shimcha kasblarni egallash va hokazolarni qamrab oladi. Bunda mehnat bozori ish beruvchilar bilan yollanma ishchi hamda xodimlarning mazmun-mohiyati jihatidan turlicha bo'lgan manfaatlarini muvofiqlashtirish vazifasini o'taydi.

Inson mehnati o'zining ko'p jihatlari bo'yicha bozor maydonidagi ko'p sonli tovarlardan keskin farq qiladi. Shuningdek, mehnat jarayonini inson faoliyatidan hech qanday yo'l bilan ajratib bo'lmaganligi tufayli inson tomonidan amalga oshiriladigan bunday xizmatlardan foydalanish o'z xususiyatlariga ega bo'lib, unga bo'lgan e'tibor alohida ahamiyat kasb etadi. Aslida ham inson faoliyatidagi pul bilan bog'liq bo'lmagan omillar, masalan, ish sharoiti, jarohat olish xatari, menejerlar shaxsiyati, ishchilarga bo'lgan adolatli munosabat va ish soatlarining o'zgaruvchanligi bozor maydonidagi oddiy tovarlardan keskin farq qiladi. Va nihoyat, boshqa bozorlarda mehnat institutlari hamda ish beruvchining munosabatini belgilovchi qoida va qonunchilik hujjatlari mavjud emas.

Shunga qaramasdan, bir qator sabablarga ko'ra, ish beruvchi va ishlovchilar o'rtasidagi munosabatlarni haqiqatan ham bozorga o'xshatishimiz mumkin. Birinchidan, reklama institutlari va ish bilan bandlik agentliklari (rekruting) mehnat xizmatlari sotuvchilarini ularning xaridorlari bilan bog'lashga harakat qilmoqda. Ikkinchidan, ular bir-biri bilan munosabat o'rnatganlaridan so'ng mehnatning sifati va narxi bilan bog'liq ma'lumotlar, ular o'rtasidagi farqlar aniqlanadi. Uchinchidan, ular bir bitimga kelganlaridan so'ng bu shartnoma o'zida ish sharoitlari, mehnat xavfsizligi va hatto ish vaqtining davomiyligini ham o'zida mujassamlashtirgan bo'lishi shart. Bu kabi shartnoma bo'yicha, ko'p hollarda ish beruvchi ishchi ishlab chiqargan mahsulotning soniga ko'ra emas, balki uning sifati va uni ishlab chiqarishga sarflangan vaqtga ko'ra haq to'laydilar. Tuzilgan shartnomalarning bunday shakli ish beruvchi tomonidan ishchilarni rag'batlantirish va ularni ishlashga undash (motivatsiya) yuzasidan alohida tizimga solinishini talab qiladi.

O'zbekistonda iqtisodiyotning innovatsion rivojlanish strategiyasi asosida kadrlar tayyorlashning maqsadli mezonlari shakllantirilgan bo'lib, ular ixtisoslik

yo'nalishlari va mutaxassisliklarni hudud va sohalar bo'yicha joriy etilayotgan dasturlarning talab va ehtiyojlari, iqtisodiyot tarmoqlari va hududlarni kompleks taraqqiy ettirish istiqbollarini inobatga olgan holda maqbullashtiriladi. Respublika iqtisodiyoti tarmoqlari va sohalarida ehtiyoj yuqori bo'lgan mutaxassisliklar bo'yicha yuqori malakali mutaxassislarni sifatli tayyorlashni ta'minlash maqsadida O'zbekiston Respublikasi Iqtisodiyot vazirligi, Oliy va o'rta maxsus ta'lim vazirligi, Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi, Moliya vazirligi bilan birgalikda davlat hamda xo'jalik boshqaruvi organlari, mahalliy davlat hokimiyati organlari va boshqa tashkilotlar ishtirokida oliy ta'lim muassasalariga o'qishga qabul qilish bilan ish beruvchilarning oliy ta'lim muassasalari bitiruvchilariga qo'ygan talabi parametrlarini muvozanatlovchi hisob-kitob ishlari ishlab chiqiladi.

Iqtisodiyot yo'nalishidagi oliy ta'lim muassasalarida zamonaviy bilimlarni puxta egallagan yuqori malakali lider, menejer kabi iqtisodchilarni tayyorlash jarayoniga «Mehnat iqtisodiyoti» fani bo'yicha ham bir qator yangi talablar qo'yilgan. Bular jumlasiga quyidagilar kiradi:

1) tashkiliy-boshqaruv va iqtisodiy innovatsion yechimlar topish, ularni amalga oshirish algoritmlarini ishlab chiqish va ishlab chiqarishga joriy etiladigan zamonaviy yangiliklar uchun mas'uliyatni o'z zimmasiga olishga qodirlik;

2) mehnat bozorida inson resurslarini strategik prognozlash, rejalash va boshqarish zamonaviy usullarini qo'llay olish; mehnat samaradorligini oshirish; mehnat ko'rsatkichlarini iqtisodiy modellashtirish va maqbullashtirish usullarini egallash, mehnat bozori va aholining ish bilan bandligining zamonaviy shakllaridan foydalanishning istiqbol rejalarini ishlab chiqish va asoslay olish;

3) iqtisodiy va ijtimoiy rivojlantirishning strategik talablarini hisobga olgan holda «raqamli iqtisodiyot»ga asoslangan innovatsion mehnatni boshqarish sohasida malakali qarorlar qabul qilish, mehnat munosabatlarining zamonaviy formalarini puxta tushunadigan kadrlar siyosatini shakllantirish va izchil amalga oshirish;

4) mehnatni tashkil etishning zamonaviy usullari asosida mehnat samaradorligi darajasini baholash va uning samarali usullarini ishlab chiqarishga joriy etish, mehnat resurslari va sarf-xarajatlarni malakali boshqarish.

Xulosa o'rinda ta'kidlash joizki, mazkur «Mehnat iqtisodiyoti» darsligi yangi o'quv dasturi asosida yaratilgan bo'lib, u zamonaviy talablarga yo'naltirilganligi bilan ham ahamiyatlidir.

I-BOB. MEHNAT VA UNING JAMIYAT TARAQQIYOTIDA TUTGAN O‘RNI

1.1. Mehnat to‘g‘risida nazariy tasavvurlar tizimi

Mehnat – insonning muayyan ehtiyojlarini qondira oladigan va o‘ziga kerak bo‘ladigan moddiy yoki ma‘naviy ne‘matlarni ishlab chiqarish (yaratish) bo‘yicha ongli, maqsadli va taqiqlanmagan faoliyatidir.

Bozor munosabatlarining ilk ko‘rinishlari paydo bo‘lishi natijasida natural xo‘jalik yuritish tizimida amal qilgan iqtisodiy g‘oyalar va mehnatga oid qarashlar ham yangicha ma‘no-mazmun kasb eta boshladi. Mazkur jarayonlar, asosan, XVI asrda Yevropada *merkantilizm ta‘limotining* vujudga kelishi bilan bog‘liq. Ushbu maktab mafkurachilari – U. Stafford, G. Skaruffi, B. Divanzetti va T. Mannlar boylik to‘plash, oltin, kumush va qimmatbaho buyumlarga egalik qilish g‘oyasini ilgari surib, davlatning boyligi ularning miqdori bilan belgilanadi, unga mehnat orqali erishiladi, deya ta‘kidlashgan.

Merkantilistik ta‘limotni mantiqiy jihatdan davom ettirgan Jon Lo (1671–1729) asosiy e‘tiborni oltin-kumushlarga emas, balki pul muomalasiga qaratar ekan, iqtisodiy ravnaqning kaliti pulning mo‘llicida, uning ko‘pligi esa ko‘p odamlarni ish bilan band etadi, deb tushuntiradi.

Klassik iqtisodiy maktabning vujudga kelishi angliyalik olim Vilyam Petti (1623–1687) nomi bilan bog‘liq. XVII asrga kelib Angliyada manufakturaning rivojlanishi natijasida mehnat munosabatlarining yangicha talqini vujudga keldi. Bu vaqtda «yollanma mehnat», «yollanma ishchi kuchi» tushunchalari muomalaga kiritilib, bu atamalar, asosan, yerlari tortib olingan va manufakturaga jalb qilingan dehqon hamda hunarmandlarga nisbatan ishlatilgan. V. Petti mehnat ekspluatatsiyasini yoqlab, ish haqini cheklash va ishchilarga minimum ish haqi to‘lash g‘oyasini ilgari surdi. U ishchi kuchini emas, balki mehnatni tovar hisoblab, mehnat boylikning otasi, yer esa uning onasidir, deya ta‘kidlagan. Petti mehnatni atroficha tahlil qilib, har bir aniq mehnat aniq narsani, iste‘mol qiymatini yaratadi, deydi. U mehnatning tabiiy bahosi ish haqidir va uning eng yuqori bahosi ishchilar hayoti uchun zarur bo‘lgan mablag‘lar miqdoridan iborat, deb tushuntiradi hamda har bir xizmatchi yashash, mehnat qilish va ko‘payish uchun kerakli narsani olsa bas, degan xulosaga keladi. V. Petti ta‘limotida inson va mehnat omiliga nisbatan quyi darajali qarash mavjud edi.

V. Pettidan farqli o'laroq, fransuz ta'limotchisi Per Baugilber (1646–1714) ishlab chiqarishda ishchi kuchi va mehnat omilini birinchi darajaga qo'ydi. U qiymatning mehnat nazariyasiga asos solib, «bozor bahosi» va «haqiqiy baho» tushunchalarini izohlash bilan birga, farqlab ham berdi. Uning izohiga ko'ra, haqiqiy baho mehnat sarfi bilan belgilanadi. P. Baugilber «shaxsiy manfaat» tamoyilini ilgari surar ekan, ishlab chiqarishda ishchi kuchining manfaatlarini ham unutmastikni, uni, albatta, hisobga olish kerakligini ta'kidlaydi.

Fiziokratizm ta'limotining asoschisi, fransuz olimi Fransua Kene (1694–1774) iqtisodiyotga «sof mahsulot» tushunchasini kiritib, u faqat qishloq xo'jaligida, dehqonchilikda yaratiladi, degan fikrni ilgari suradi. Sof mahsulot nazariyasiga asoslangan holda F. Kene ishlovchilar (jami ish bilan bandlar)ni unumli va unumsiz sinflarga ajratadi. Ushbu tasnifga ko'ra, unumlilar sinfiga faqat qishloq xo'jaligida, dehqonchilikda band bo'lganlar kiritilib, boshqa tarmoq xodimlari (sanoatchilar, hunarmandlar, savdogarlar) unumsiz mehnat vakillari sanalgan.

Klassik iqtisodiy maktab ta'limotining yuqori cho'qqisiga yetishida britaniyalik olimlar Adam Smit (1723–1790) va David Rikardo (1772–1823) larning hissasi beqiyosdir. A. Smit tadqiqotlarining tub mohiyatini inson manfaati va uning turmush darajasi masalalari tashkil etgan. U bu boradagi o'z iqtisodiy qarashlarini «Xalqlar boyligi» asarida ilgari surgan. Unga ko'ra, jamiyat boyligi ishlab chiqarish jarayonida mehnat tufayli paydo bo'ladi. A. Smit barcha sohada mehnatni boylikning asosi, deb biladi. Uning ta'kidlashicha, iqtisodiy taraqqiyotning muhim omili – bu mehnat taqsimotidir. Mazkur tushunchani u to'g'rog' ich ishlab chiqarish misolida tahlil qilib, manufakturada ish taqsimotining amal qilishi natijasida unumdorlikning oshishini ilmiy-iqtisodiy asoslab bergan. A. Smit xulosasiga ko'ra, taqsimot tufayli ishchilarning chaqqonligi va mohirligi oshadi, bir turdagi ishdan boshqasiga o'tish uchun vaqt sarfi qisqaradi, mashinalar ixtiro qilishga imkon tug'iladi hamda mahsulot sifati oshib boradi.

Olimning ta'kidlashicha, mahsulot ishlab chiqarish hajmi aholining foydali mehnat bilan shug'ullanayotgan qismi hamda unumdorlik darajasi bilan belgilanadi. A. Smit mamlakat milliy boyligini ko'paytirishning asosiy omillari sifatida aholi soni, foydali ish bilan shug'ullanuvchilar miqdori, mehnat taqsimoti va unumdorlikning o'sishini alohida e'tirof etadi. Ushbu iqtisodiy nuqtayi nazarlar zamonaviy fanda ham ma'qullanib, o'z amaliy tasdig'ini topgan.

D. Rikardoning iqtisodiy qarashlarida mehnatga haq to'lash masalalari ustuvorlik qiladi. U mehnatni rag'batlantirish to'g'risida so'z yuritir ekan, uning ahamiyatini nonning narxi va ishchilarning ish haqi misolida isbotlab beradi. Uning fikricha, bu ikkalasi mos ravishda o'zgarishi lozim, aks holda ishchilar och qoladi. Shuningdek, u xizmatchi o'z yumushi bilan ish haqi sifatida oladigan miqdordan ko'proq qiymat yaratadi, shu bois uning mehnatini rag'batlantirish kerak, deydi.

Fransuz olimi Jan Batist Sey (1767–1832) ishlab chiqarishning uch omili nazariyasi bilan mashhur bo'lib, ularning birinchisi sifatida mehnatni keltiradi. Uning aytishicha, mehnat omili ishchilar uchun ish haqini yuzaga keltiradi. J. Sey ekspluatatsiyaga qarshi chiqib, ishchilar manfaatini himoya qiladi va ularning iqtisodiyotdagi o'rniga yuqori baho beradi. Shu bilan birga, u mehnat va kapital o'rtasidagi uyg'unlikni ilmiy asoslab berdi.

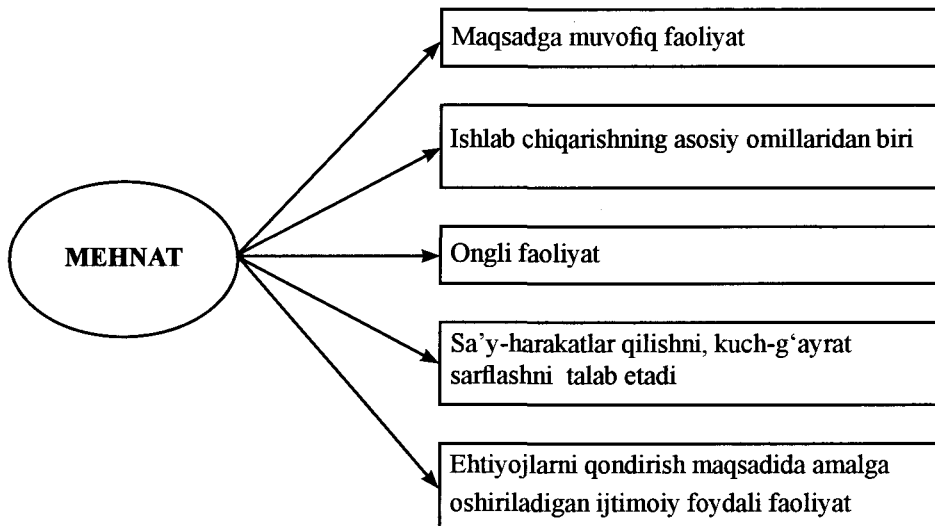
Mehnatga oid ta'limotlarning zamonaviy ko'rinish olishi hamda ularning takomillashuvida ingliz iqtisodchisi Jon Meynard Keynsning (1884–1946) iqtisodiy g'oya va qarashlari muhim rol o'ynadi. U iqtisodiyotga davlat aralashuvining zaruriyatini asoslar ekan, maksimal darajada ish bilan bandlik va iqtisodiy o'sishni faqat hokimiyatning iqtisodiyotga faol aralashuvi orqali ta'minlash mumkin, deb ta'kidlaydi. U «Ish bilan bandlik, foiz va pulning umumiy nazariyasi» asarida to'la bandlikni ta'minlash uchun milliy daromadlarni soliqlar orqali tartibga solishni taklif etadi. U ish haqi miqdorini pasaytirib, ishsizlikning oldini olish mumkin, degan g'oyani ilgari suradi.

Demak, xulosa qilib aytishimiz mumkinki, bugungi bozor iqtisodiyoti sharoitiga ayrim jihatlari bilan nisbatan mos keladigan inson va mehnat omiliga oid g'oyalar mumtoz iqtisodiy ta'limotda o'z aksini topgan ekan. Klassik iqtisodiy maktab namoyondalari tomonidan ilgari surilgan g'oyalar mehnat, ish bilan bandlik, ishsizlik kabi tushunchalarning fanda va iqtisodiy amaliyotda alohida kategoriya sifatida talqin etilishiga asos bo'ldi.

Biroq bu ta'limotni o'rganish shuni ko'rsatadiki, ularning g'oyalarida mehnat omiliga resurs yoki potensial sifatida yondashilmagan. Mazkur ta'limot g'oyalarida mehnat omili faqatgina ishchi kuchi sifatida qaralgan va manufaktura ishlab chiqarishi nuqtayi nazaridan tadqiq etilgan. Bunda ishchi kuchi faqat mikrodarajada, ya'ni korxonada miqyosida o'rganilgan, xolos. Mehnatkashlarga esa cheklangan tor doirada munosabat bildirilib, ushbu omilning salohiyati va imkoniyatlari to'la ochib berilmagan. Klassik nazariyotchilar ishchi kuchining hududiy, mintaqaviy yoki milliy iqtisodiyotdagi ishtiroki va ahamiyatini tadqiq etishmagan.

Keyinchalik bozor munosabatlarining rivojlanib, yovvoyi ko'rinishdan madaniylashgan ko'rinishga o'tishi natijasida iqtisodiy qarashlarda mehnat omilining yuqori imkoniyat va salohiyat sifatidagi ahamiyati to'la tadqiq etila boshlandi. Buning uchun klassik ta'limot namoyondalarining g'oyalari ma'lum darajada ilmiy-iqtisodiy asos bo'lib xizmat qildi.

Bugunga kelib, zamonaviy mehnat munosabatlari amalga oshirilayotgan davrda mehnat faqat maqsadga muvofiq faoliyat bo'lishi mumkin. Bu esa inson tomonidan foydali natijaga erishishga intilish zarurligini anglatadi (1.1-rasm).



1.1-rasm. «Mehnat» tushunchasining mohiyati

Insonning maqsadga muvofiq ijtimoiy foydali faoliyati sifatida mehnatning uch jihati mavjud:

- xodimlarning jismoniy kuch-g'ayratlarini sarflashi (mehnat faoliyatining fiziologik, psixologik va psixofiziologik jihatlari);
- ishlab chiqarish vositalari bilan o'zaro aloqada bo'lish (mehnat faoliyatining tashkiliy-texnologik jihatlari);
- xodimlarning bir-biri bilan ishlab chiqarishdagi aloqalari (mehnat faoliyatining tashkiliy-ijtimoiy jihatlari).

Mehnatning birinchi belgisi – *ongli faoliyatdir*. Ongli faoliyatni mehnat va mehnat hisoblanmagan qismlarga ajratish mumkin. Ongli faoliyatning mehnat qismi, o'z navbatida, quyidagi belgilarni qamrab oladi:

- aniq maqsadga yo'naltirilganligi;
- maqsadga muvofiqqligi;
- qonuniyligi;
- foydaligi;
- bunyodkorligi;
- ehtiyojga muvofiqqligi.

Mehnatning aniq maqsadga yo'naltirilganligi insonning faoliyatida puxta o'ylangan maqsad mavjudligini anglatadi. U bir ishga kirishishdan oldin reja tuzadi, mehnat amaliyotini amalga oshirishga tayyorgarlik ko'radi. Ana shu tayyorgarlik paytida, eng avvalo, bo'lajak faoliyatning maqsadi aniqlab olinadi. Bu o'rinda maqsadsiz faoliyatning mehnat faoliyatiga aloqasi yo'qligini ta'kidlash joiz.

Mehnat, shuningdek, qonuniy bo'lishni nazarda tutadi. Noqonuniy faoliyat, masalan, iqtisodiyot sohasidagi jinoyatlar, jamiyat xavfsizligi va tartibiga qarshi

qilmishlar (noqonuniy qurol-yarog', narkotiklar, inson hayoti uchun zararli mahsulotlarni ishlab chiqarish, o'g'irlik qilish, odam savdosi va boshqalar) mehnat tushunchasiga kirmaydi.

Mehnatning eng muhim *mezoni* – uning ijtimoiy foydali ekanligidadir. Shu bilan birga, mehnat – bunyodkorlikdir, ya'ni moddiy va ma'naviy ne'matlarni yaratish yoki boy berilgan ne'matlarni tiklashdir. Olim, muhandis, ishchi, fermer, rassom, shifokor va boshqa bunyodkor shaxslarning mehnati xuddi ana shunday faoliyat sirasiga kiradi.

Mehnat ayni paytda jamiyatda ehtiyojga ega bo'lishi va talab etilmog'i lozim. Agar inson ongli ravishda hech kimga keraksiz ishni aniq maqsadni ko'zlab amalga oshirgan bo'lsa ham, bunday ish mehnat hisoblanmaydi.

Ayni paytda mehnatning boshqa turli shakllari ham farqlanadi, xususan:

- jamoatchilik asosidagi mehnat;
- g'amxo'rlikka yo'naltirilgan mehnat (homiylilik, vasiylilik, ko'ngilli faoliyat va hokazolar);
- shaxs uchun o'zligini namoyon qilish vositasi sifatidagi mehnat (badiiy ijod, san'at, sport bilan haq olinmasdan amalga oshiriladigan faoliyat va boshqalar).

Mehnat inson va jamiyat hayotida hal qiluvchi rol o'ynaydi. Mehnat faoliyati tufayli ishlab chiqaruvchi kuchlarning beqiyos resurslari, moddiy va ma'naviy boyliklar yaratiladi va buning bilan jamiyat farovonligi ta'minlanadi. Jamiyatning bundan keyingi taraqqiyotini ham mehnat faoliyatisiz tasavvur etib bo'lmaydi.

«Mehnat iqtisodiyoti» fanida mehnat nazariy jihatdan asosiy kategoriya hisoblanadi. Bunda «mehnat» hamda «ish» tushunchalari ham mavjud bo'lib, ular bir-biridan farqlanadi.

«Ish» deyilganda, inson faoliyati bilan bir qatorda foydalaniladigan hayvonlar, mashina va mexanizmlar, shuningdek, tabiat kuchlari tushuniladi. Mehnat esa, yuqorida qayd qilinganidek, faqat insonning ijtimoiy foydali faoliyatidir. Demak, insonning ongli bunyodkorlik roli hayvonlar bajargan roldan prinsipial ravishda farqlanar ekan.

Shu bilan bir qatorda, inson faoliyatida «odam ishga ketdi», «u falon joyda ishlaydi», «ish joyi», «ish vaqti», «uning ishi» so'zlari ham ishlatiladi. Bunday holatlarda «ish» va «mehnat» so'zlari faqatgina teng darajadagi sinonimlar hisoblanadi (1.1-jadval).

«Faoliyat» tushunchasi esa aksariyat hollarda qandaydir ehtiyojni qondirish maqsadida o'z jismoniy va aqliy qobiliyatini ishga solish natijasidagi faqat insongagina xos faoliyatni anglatadi. Inson ichki (ruhiy) va tashqi (fiziologik) faollikni namoyon qilishi mumkin. Bunda mehnat faoliyati va mehnatga oid bo'lmagan faoliyat sodir bo'lishi ehtimol. Bu tushuncha maqsadli faoliyatning oliy unsuri sifatida jamiyatga va mehnat jamoalariga nisbatan ham ishlatiladi.

**«Mehnat», «ish» va «faoliyat» tushunchalarining
farqlanishi va o'zaro o'xshashligi**

Tushunchalar	Qo'llanish sohalari				
	Inson	Korxonalar	Hayvon	Mashinalar	Tabiat kuchlari
Faoliyat	↑ +	↑ +	-	-	-
Amal qilishi	↓ +	↓ +	-	+	-
Ish	↑ -	-	-	-	-
Mehnat	↓ +	-	-	-	-

↑↓ – sinonimlar sifatida yuzaga chiqishi mumkinligini anglatadi.

Mehnat faoliyati bilan mehnatga oid bo'lmagan faoliyatning farqlanishi quyidagi ikki asosiy mezonga asoslanadi.

Birinchi mezon – moddiy yoki ma'naviy ne'matlar yaratish bilan bog'liq faoliyat. Bu bilan bog'liq bo'lmagan faoliyat mehnat hisoblanmaydi. Masalan, insonning sayrlari, sayohatlari, hordiq chiqarish shaklidagi o'yinlari, ovqatlanishi, davolanish muolajalari bunga misol bo'lishi mumkin.

Ikkinchi mezon – faoliyatning qonuniyligi. Faqat qonun tomonidan ruxsat berilgan faoliyatgina mehnat faoliyati bo'la oladi. Taqiqlangan faoliyat (jinoyatchilik, odam savdosi va boshqalar) mehnat faoliyati kategoriyasiga kirmaydi.

Mehnatning inson va jamiyatdagi o'рни juda ko'p fanlar: sotsiologiya, falsafa, psixologiya, fiziologiya, huquqshunoslik va h. k. tomonidan o'rganiladi. «Mehnat iqtisodiyoti» fanida «mehnat» kategoriyasi ishlab chiqarishning asosiy omili, ne'matlarni yaratish bo'yicha insonning ijtimoiy foydali faoliyati sifatida tadqiq etiladi.

Mehnat jarayon sifatida uch tarkibiy qismdan iborat:

- 1) mehnat – insonning ijtimoiy foydali faoliyati;
- 2) mehnat predmeti (turli ne'matlar yaratilishida insonning mehnati nimaga yo'naltirilganligi);

3) mehnat predmetiga ta'sir ko'rsatish imkonini beruvchi mehnat vositalari.

Mehnat namoyon bo'lishining asosiy shakllari quyidagilardan iborat:

- inson aqliy va jismoniy kuch-quvvatining sarf bo'lishi. Bu mehnatning og'irligi va asabiy-ruhiy zo'riqishning darajasi bilan belgilanadi. Ular xodimning

toliqishi va charchashini anglatadi. Insonning mehnatga qodirligi uning o'z kuch-quvvatini sarflash darajasiga bog'liq;

– xodimning ishlab chiqarish vositalari bilan o'zaro bog'liqligi. Bu esa mehnatning tashkiliy-texnologik xususiyatini tashkil etadi. Bu bog'liqlik mehnatning texnikaviy ta'minoti, texnologiyaning mukammalligi, ish vaqtining tashkil etilishi, xodimning malakasi va tajribasi, u tomonidan qo'llaniladigan mehnat usullari bilan belgilanadi. Mehnat faoliyatining bu mezonlari xodimlarning maxsus tayyorgarligi va malaka darajasiga o'z talablarini qo'yadi;

– xodimlarning ishlab chiqarish jarayonida bir-biri bilan ham gorizontaal (mehnat jamoasida – o'zaro), ham vertikal (boshliq – xodim) jihatdan o'zaro bog'liqligi. Bu mehnat faoliyatining mehnatning kooperatsiyalashtirilganligi, ish bilan bandlar soni va hokazolar bilan bog'liq tashkiliy-iqtisodiy tomonini belgilaydi.

Iqtisodiyotda «mehnat» tushunchasiga nisbatan turli nuqtayi nazarlar mavjud. Iqtisodiyot fanida klassik maktab asoschisi A. Smit o'zining «Qiymatning mehnat nazariyasi» asarida «Mehnat – qiymatning yagona manbasi», deb ko'rsatadi. Buni u ibtidoiy jamiyatda tovarlar ularni tayyorlash uchun sarf qilingan mehnat miqdoriga muvofiq almashtirilganligi bilan asoslagan. Ya'ni, olimning hisoblashicha, ovchilar tomonidan suv qunduzini o'lja olishga kiyikni o'ldirishga qaraganda ikki baravar ko'p mehnat sarflangan bo'lsa, bitta suv qunduzining narxi ikkita kiyik narxiga teng bo'lishi lozim.



Yangi klassik maktab namoyandalari mehnatni kapital va yer bilan birga uch iqtisodiy resursning bittasi, degan g'oyani ilgari surganlar. Ularning fikricha, bu iqtisodiy resurslar ishlab chiqarish funksiyasining mustaqil o'zgaruvchilari bo'lganligi uchun hajm jihatdan teng kuchlidir. Shuning uchun ishlab chiqarishda bu resurslarning hech biriga ustunlik berib bo'lmaydi. Bunda umumiy daromadda har bir resursning o'z muayyan hissasi va o'rni bor: mehnatniki – ish haqi; kapitalniki – foiz, yerniki – renta.

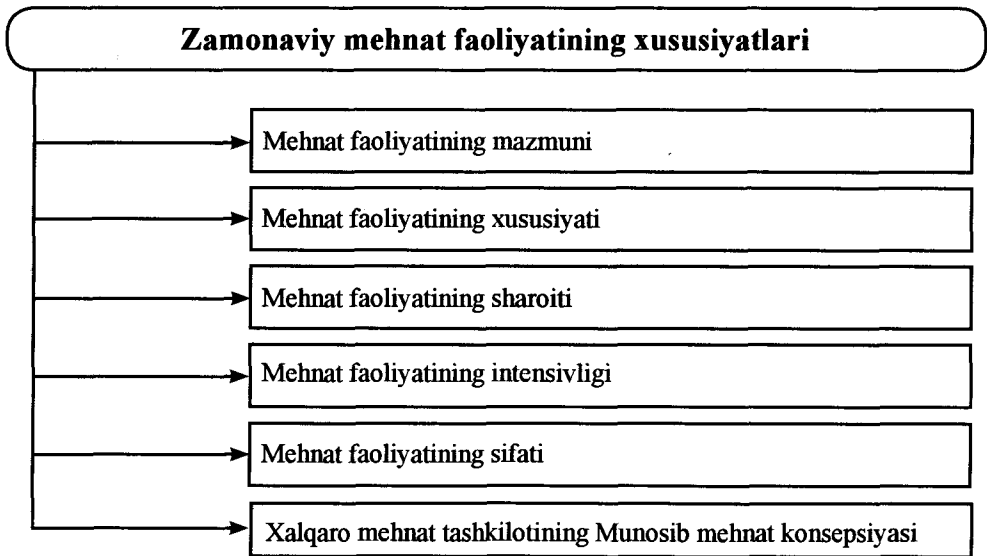
Bu maktab vakili A. Marshall «mehnat» tushunchasiga quyidagicha ta'rif bergan: «Mehnat – muayyan natijaga erishish maqsadida qisman yoki to'laligicha qilinadigan har qanday aqliy yoki jismoniy sa'y-harakatdir, ammo bunga bevosita mehnatning o'zidan olinadigan qoniqish kirmaydi»¹.

¹ Маршалл А. Принципы экономической науки: в 3-х томах. Т.2. – М.: Прогресс, 1983. – С.124.

«Ekonomiks» kitobida esa «Mehnat – tovarlar ishlab chiqarish va xizmatlar ko'rsatish uchun ishlatilishi mumkin bo'lgan jismoniy va aqliy qobiliyatlar (sa'y-harakatlar)dir»¹, deb ta'kidlangan.

Umuman, iqtisodiy adabiyotlarda mehnat mohiyatiga turlicha yondashuvlar mavjud. Ularda mehnat insonning maqsadga muvofiq faoliyati ekanligi, u insonni rivojlantirishga va o'zligini namoyon qilishga, tabiat resurslaridan foydalanishga yo'naltirilganligi, jamiyatni taraqqiy ettirishga xizmat qilishi va hokazolar ta'kidlangan.

Hozirgi davrda inson faoliyati murakkablashib borayotganligini hisobga olib, zamonaviy mehnat faoliyatining quyidagi xususiyatlari ajratib ko'rsatiladi (1.2-rasm):



1.2-rasm. Zamonaviy mehnat faoliyatining xususiyatlari

1. *Mehnat faoliyatining mazmuni* – bu xodim tomonidan bajariladigan funksiyalarning tarkibi, xususiyati, hajmi va turlaridir. Mehnatning mazmunini xodim tomonidan bajariladigan funksiyalarning murakkabligi, zamonaviy mehnat

¹ Кемпбелл Р. Макконелл, Стенли Л. Брю. Экономика: принципы, проблемы и политика. – М.: Инфра –М, 2003. – С.398.

jarayonining aqliy faoliyatga bog'liqligi, ishga ijodiy munosabatning talab qilinishi, xodimning mustaqil ish ko'rish imkoniyati va boshqalar belgilaydi.

Mehnatning mazmunidan kelib chiqqan holda mehnat faoliyati quyidagicha tasniflanadi.

Jismoniy mehnat – bu insonning bevosita mehnat vositalari bilan o'zaro aloqadorligini, uning texnologik jarayonlarga bevosita jalb qilinganligini, mehnat jarayonida ishtirokini nazarda tutadi.

Aqliy mehnat zamonaviy usuldagi axborot, mantiq, umumlashtirish va ijod unsurlarini qamrab oladi, ammo xodimning bevosita ishlab chiqarish vositalari bilan ish ko'rishini nazarda tutmaydi hamda korxonada va tashkilotning bilim, tashkilotchilik va boshqaruvga ehtiyojlarini qondirishni ifodalaydi.

Oddiy mehnat – bu malakaga ega bo'lmagan xodimning mehnati, ya'ni malakasiz mehnatdir.

Murakkab mehnat – bu malakaga ega bo'lgan xodimning zamonaviy mehnati, ya'ni malakali mehnatdir. Malakali mehnat bunday xodimni qo'shimcha o'qitish va malakasini oshirish uchun xarajat qilishni talab etadi. Malakali ish, odatda, xodimlarning razryadlari orqali belgilanadi.

2. *Mehnat faoliyatining xususiyati* – xodimning mehnat faoliyati jarayonidagi vazifalari va shundan kelib chiqqan holda uning mehnat unumdorligiga ta'sir ko'rsatadigan mehnat jarayoni ishtirokchilari o'rtasidagi munosabatlardir. Mehnat xususiyati nuqtayi nazaridan tadbirkorning mehnat faoliyati va yollanma xodimning mehnat faoliyati farqlanadi. Shu bilan birga mehnatning xususiyati shaxsiy yoki mustaqil mehnat faoliyati va jamoaviy mehnat faoliyati shaklidan kelib chiqishi mumkin.

3. *Mehnat faoliyatining sharoiti* – ish o'rning aniq ijtimoiy foydali faoliyatni amalga oshirish uchun mehnat qurollari bilan ta'minlanishi, muayyan darajada mexanizatsiyalashtirilishi yoki avtomatlashtirilishi, ya'ni ishlab chiqarishning texnik va texnologik xususiyatlariga ega bo'lishi.

4. *Mehnat faoliyatining intensivligi* – ishlab chiqarish jarayonida mehnatning qizg'inligi yoki tezkorligi. Bu xodimning vaqt birligida sarflagan jismoniy, asab va aqliy kuchi miqdori bilan o'lchanadi. Mehnat qanchalik qizg'in bo'lsa, uning unumdorligi shunchalik yuqori bo'ladi.

5. *Mehnat faoliyatining sifati* – aniq mehnat turining murakkabligi, intensivligi, sharoitlari, iqtisodiyotni rivojlantirish uchun ahamiyati darajasini aks ettiradigan xususiyati. Mehnat sifati xodimning ish haqida o'z ifodasini topadi.

6. *Xalqaro mehnat tashkilotining Munosib mehnat konsepsiyasi*. U quyidagilarni qamrab oladi:

- mehnat sohasida har qanday kamsitishga yo'l qo'ymaslik;
- qulay ishlab chiqarish va ijtimoiy mehnat sharoitlarining mavjudligi;
- turmush sifatini oshirish imkonini beradigan ish haqi;

– shaxsning rivojlanishi va mehnat salohiyatini namoyon qilishi uchun imkoniyatlar;

– xodimlar huquqlari muhofazalanganligining muayyan ijtimoiy kafolatlari yaratilganligi;

– ijtimoiy muloqotda ishtirok etish imkoniyati¹.

Mehnat faoliyatining hozirgi zamon sharoitida iqtisodiy va ijtimoiy roli mavjuddir. Zamonaviy mehnat faoliyati natijasida, bir tomondan, bozor tovarlar, xizmatlar va madaniy qiymatlar bilan to'ldiriladi, ikkinchi tomondan, ishlab chiqarish innovatsion rivojlanish davriga o'tadi, yangi ehtiyojlar shakllanadi va ular qondiriladi. Bu – mehnat faoliyatining hozirgi zamonaviy iqtisodiy rivojlanishi bilan bog'liq.

Zamonaviy mehnat faoliyatining ijtimoiy roli esa uning aholini takror hosil qilishdagi demografik jarayonlarga samarali ta'siri, xodimlarning moddiy va madaniy darajasini oshirishda namoyon bo'ladi.

1.2. Tarixiy manbalarda inson mehnati va faoliyatiga bo'lgan qarashlarning rivojlanishi

Ijtimoiy mehnat munosabatlarining shakllanishi miloddan avvalgi davrlarga borib taqaladi. Xususan, miloddan avvalgi V–IV asrlardayoq qadimiy yunon faylasufi *Platonning* «Siyosat yoki davlat» asarida mehnat taqsimoti masalasiga katta e'tibor qaratilib, buning tabiiy hol ekanligi asoslanadi.

Platon fikriga ko'ra, dehqonchilik asosiy xo'jalik faoliyati hisoblanadi, shu bilan birga, u hunarmandchilik ham foydali mashg'ulot ekanligini ta'kidlaydi. Faylasuf tasavvuridagi ideal davlatda erkin kishilar uch tabaqaga bo'linadi:

- 1) faylasuflar – ular davlatni boshqarishga ixtisoslashganlar, chunki bu toifadagi odamlar dunyoni idrok etish va odamlarni boshqarishga qodir hisoblanadi;
- 2) askarlar – ularning vazifasi xalqni himoya qilishdan iborat;
- 3) dehqonlar, hunarmandlar va savdogarlar. Bu toifa odamlarning vazifasi butun jamiyat uchun zarur bo'lgan ne'matlarni yaratish maqsadida moddiy ishlab chiqarishni yo'lga qo'yishdir. Platon bunday kishilar xususiy mulk asosida mehnat faoliyatidan manfaatdor bo'lishlari kerakligini uqtirgan.

¹ Достойный труд: доклад Генерального директора МОТ Хуан Сомавия на 87-Международной конференции труда в июне 1999 года. - Женева, 1999. – С. V.

Qadimgi Turon, keyin Movarounnahr nomlari bilan yuritilgan o'lkamizda ham miloddan avvalgi 5–3 ming yilliklardayoq o'troq turmush tarzi qaror topishi bilan dehqonchilik va chorvachilik vujudga kelgan, jundan ip yigirib, mato to'qish ixtiro qilingan. Keyinchalik mehnat qurollarining turlari ko'paygan, hunarmandchilik, ayniqsa, to'qimachilik va kulolchilik rivojlana boshlagan. Miloddan avvalgi 1000 yillar o'rtalarida hunarmandchilik dehqonchilikdan ajralib chiqqan. Hunarmandchilik savdo-sotiq bilan birga dastlabki shaharlar hayotining iqtisodiy asosini tashkil etgan.

O'sha davrlarning o'lkaga xos iqtisodiy-ijtimoiy munosabatlariga quyidagilar xos bo'lgan:

- dehqonchilikda ketmondan foydalanishga o'tilishi va chorvachilikning nisbatan rivojlanishi;

- irrigatsiya tarmoqlarining kengayishi va sug'orma dehqonchilikning takomillashishi;

- metallga ishlov berish va to'qimachilik kasblarining paydo bo'lishi;

- kulolchilikda xumdonlardan foydalanishga o'tilishi;

- ibtidoiy qishloqlarda uy qurilishida xom g'ishtdan foydalanishga o'tilishi, o'troq jamoalarning ko'payishi;

- rangdor sopol buyumlar va loydan yasalgan haykalchalarning tarqalishi.

O'lkamizning nihoyatda muhim tarixiy-ilmiy manbasi hisoblangan «Avesto»da ustozlar yoshlarni o'z dini, xalqi, yurtiga mehr qo'yish, halol mehnat evaziga rizqu ro'z topib yashash ruhida tarbiyalashi lozimligi uqtililadi. O'z navbatida, yoshlar ham bilimlarni chuqur egallashga da'vat etiladi. «U kunning ibtidosi va intihosida, tunning avvali va oxirida bilim olmog'i, tafakkur va donishga limo-lim bo'lmog'i, nihoyat donish yo'lida shunday manzilotga yetmog'i kerakki, ilohlar sha'niga hamdu sanolar aytsin, ularni ezgu kalomlar bilan ardoqlasin. Va shu yo'sinda o'z bilimini ziyoda qilsin. U kunning o'rtasi va tunning o'rtasida juda rohatlanib, sirli og'ushlarda mast bo'lgancha orom olmog'i, shundan so'ng ilm ortidan shu qadar jiddu jahd etmog'i kerakki, o'tmish donishmandlari qoldirgan har narsani jonu dildan o'rganib olsin».

Umuman, zardushtiylik ta'limoti yigit va qizlarni yoshlikdan mehnatsevarlik ruhida tarbiyalash barobarida kasb-hunar egallash, malaka hamda ko'nikmalarini shakllantirishga, faol yaratuvchanlik mehnati bilan shug'ullanishga da'vat etgan. «Avesto»da ta'kidlanishicha, hayotda farovon turmush kechirish uchun mehnat qilishga layoqati bo'lgan har bir inson biron kasb-hunar bilan, xususan, chorvachilik, dehqonchilik, hunarmandchilik bilan shug'ullanishi, ikki qo'llab yerga ishlov berib, hosil undirishi, chorvani parvarishlashi, biron dastgohni yurgizib, xalq va o'z ehtiyoji uchun biron mahsulot yasab kun kechirishi, rizqu ro'zini halollik bilan topishi kerak.

Bu shundan dalolat beradiki, ajdodlarimiz kasb-hunarning barcha turlarini rivojlantirishga alohida ahamiyat berish bilan birga, kasb-hunar ta'limini mehnat amaliyoti bilan bog'lagan holda olib borganlar. Oqsoqollar yig'inlarida hunarmandchilik, dehqonchiligi bog'dorchilik, chorvachilik va tabiblik bilan shug'ullanuvchi qavmlarning yigitlarini muttasil jamoa ko'rigidan o'tkazib turish tadbirlari qo'llanilgan. Otashkada – ibodatxonalar qoshidagi ustaxonalar, vaqf yerlari, darmogoh-sihatgohlar hamda dorixonalar hunarmandchilik, bog'dorchilik, chorvachilik, tabiblik kasbini tanlagan yoshlar bilan amaliy mashg'ulotlar o'tkaziladigan maskanlar vazifasini o'tagan.

Zardushtiylik ta'limotida axloqan saxovatli bo'lish uchun inson, eng avvalo, mehnat qilishi, o'z qo'l kuchi bilan noz-ne'mat yaratishi zarurligi uqtiriladi. Aksincha, ishyoqmaslik jami illat va nuqsonlarning makoni, deb baholanadi. Ya'ni mehnat insonning fazilatlarini va ma'naviy xulq-atvorini baholash mezonini bo'lib xizmat qilgan.

Qadimgi hind dostoni «Mahabxarata»da tasvirlanishicha, podsho Yudixashtxira boshchiligida ruhlarga atab qurbonlik bayramlari o'tkazilgan. Bu bayramlarda ishtirok etish uchun turli mamlakatlardan, shu jumladan, Turon zaminidan elchilar kelgan. Turonlik elchilar topshirgan sovg'a-salomlar ichida jun, paxta, ipakdan to'qilgan matolar ko'p bo'lgan. Shuningdek, ular bu matolardan tikilgan kiyimlar, temir uchli nayzalar, oyboltalar, tesha va boshqa buyumlarni ham olib kelishgan.

O'zbek xalqining mehnatsevarligi, kasb-hunar egallashning ahamiyati maqollarda ham o'zining chuqur ifodasini topgan:

Aql ko'pga yetkazar, hunar – ko'kka.

Bir yigitga qirq hunar oz.

Zehn qo'ysa, ong qo'nar, hunar ortsa, ish unar.

Ilmsizga ishonch yo'q, hunarsizga quvonch yo'q.

Tekin boylik axtarguncha, o'zingga bop hunar top.

Qunt bilan o'rgan hunar, hunardan rizqing unar.

Hunar oshatar, mehnat yashnatar.

Islom dinining muqaddas kitobi Qur'oni karimda avval o'tgan xalqlarning obodonchilik yo'lida olib borgan ishlarining ahamiyati haqida «Rum» surasida shunday deyilgan: «Yer yuzida yurib, o'zlaridan avval o'tganlarning oqibati nima bo'lganiga nazar solmaydilar. O'tganlar bulardan ko'ra quvvatliroq edilar, yer yuzida asar qoldirgan edilar, bulardan ko'ra yer yuzini ko'proq obod qilgan edilar» (9-oyat).

Hadislarda ham ilm egallash, hunar o'rganishning ahamiyati bayon qilingan: «Hattoki bir soat ilm o'rganish kechasi bilan ibodat qilib chiqqandan afzaldir» (536-hadis); «Ilmu hunarni Xitoydan bo'lsa ham borib o'rganinglar» (126-hadis).

1.3. Sharq mutafakkirlari ta'limotlarida mehnat faoliyati va ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlarning o'rnini

Mehnatga oid munosabatlarning o'rganilishi, tadqiq etilishi hamda alohida fan sifatida shakllanishida Sharq tafakkur va ta'limotining hissasi beqiyosdir. Chunki yozma manbalarda va hayotiy muomalada mehnat munosabatlarining ilk paydo bo'lishini aynan Sharq madaniyati yodgorliklari hamda mutafakkirlarining asarlari bilan bevosita bog'lash mumkin.

Eng qadimiy hisoblangan va islom dini kirib kelguncha Osiyo, xususan, O'rta Osiyo hududida keng tarqalgan Zardushtiylik dini ta'limotida inson hamda uning mehnatiga alohida urg'u berilgan. Ushbu dinning muqaddas kitobi sanalgan va o'zining 2700 yillik tarixiga ega «Avesto»da mehnatga oid munosabatlarning ilk talqini o'ziga xos tarzda ifoda etilgan. Mazkur kitobda aholining chorvachilik va dehqonchilik bilan shug'ullanishi hamda xo'jalik yuritish masalalari ham yoritilib, unga ko'ra, qashshoqlikni yo'qotish yoki unga yo'l qo'ymaslik uchun dehqonchilik va chorvachilikni rivojlantirish, yangi yerlar ochish bo'yicha faol siyosat olib borish kerakligi uqtiriladi. Shuningdek, agar inson yerni tashlab qo'ysa, unga qaramasa (mehnat qilmasa), gadoga aylanadi, deya ta'kidlanadi. Bu kabi qarashlarni, qiyosan, zamonaviy fan va ijtimoiy-iqtisodiy hayotimizda keng iste'molda bo'lgan «ish bilan bandlik» atamasi shakllanishining ilk ko'rinishi, deya izohlash mumkin.

Mazkur ta'limotda insonning xo'jalik faoliyatida tabiiy muhit bilan chambarchas bog'liqligi ilgari surilib, unga tanlash huquqi berilganligiga alohida e'tibor qaratiladi. Bunda zamonaviy nazariyada uchraydigan iqtisodiyotning, shu jumladan, ish bilan bandlikning tabiiy omillarga bog'liqlik tamoyili aks ettirilgan. Shuningdek, insonning tanlash huquqi g'oyasini bugungi kundagi «mehnatning erkinligi va ixtiyoriyligi» tushunchasiga tenglashtirishimiz ham mumkin.

Bundan tashqari, «Avesto»dagi insonlarning kohinlar, harbiylar, chorvadorlar, dehqonlar va hunarmandlar kabi ijtimoiy qatlam (sinf)larga ajratilishini aholini ish bilan bandlik faoliyati turiga qarab (iqtisodiyot tarmoqlari bo'yicha) tasniflashning dastlabki shakli sifatida ham qarash va qiyoslash mumkin.

Iqtisodiy g'oyalarning shakllanishida *Qadimgi Xitoy tafakkuri* ham alohida o'ringa ega. Chunki Xitoy davlatchiligining asosi hisoblangan Konfutsiy ta'limotida (er. av. VI–III asrlar) inson va mehnat munosabatlariga ham urg'u berilgan. Unda ta'kidlanishicha, boylikning asosini mehnat tashkil etadi. Bu g'oyani, o'z navbatida, «mahsulot ishlab chiqarish yoki moddiy qiymat yaratishda mehnat omilining ustuvorligi» tushunchasining ilmiy-tarixiy asosi (ildizi) sifatida tushunish mumkin. Shuningdek, konfutsiylikda mehnat taqsimoti borasida so'z yuritilar ekan, unga ko'ra, kishi bir vaqtning o'zida ko'p kasbning egasi bo'la olmaydi, deya uqtiriladi.

Qadimgi Hindistonda iqtisodiy g'oyalarning vujudga kelishi, asosan, «Manu qonunlari» va «Artxashastra» (er. av. IV–III asrlar) kabi yodgorliklar bilan

bog'liq. «Manu qonunlari»da ijtimoiy mehnat taqsimoti, boshqaruv va bo'ysunish masalalariga e'tibor berilgan bo'lsa, «Artxashastra»da «qiymat» tushunchasi o'z ifodasini topgan. Unda ta'kidlanishicha, buyumning qiymati uni yaratishga ketgan ish kunlari bilan belgilanadi. Ya'ni insonning mehnati uning natijasiga qarab rag'batlantirilishi lozim. Bundan tashqari, mazkur asarda hukumatning iqtisodiy ishlarga aralashuvi qo'llab-quvvatlanib, davlat mamlakat ishlab chiqarish kuchlarini rivojlantirishi kerak, degan g'oya ilgari suriladi. Demak, Qadimgi O'rta Osiyo, Xitoy va Hindistonda mehnatga oid munosabat va tushunchalarning ilk ko'rinishlari (tariflari) shakllangan hamda muomalaga kiritilgan bo'lib, keyinchalik vaqt o'tishi va davrlar almashinuvi bilan bu boradagi ilmiy-amaliy qarashlar mukammallashib, rivoj topib borgan.

O'rtayer dengizi mintaqasi hudud va mamlakatlarini bog'lab kelgan Buyuk Ipak yo'li faqat savdo-sotiqni rivojlantirishga xizmat qilibgina qolmasdan, qit'alar va davlatlar o'rtasida axborot almashuvini ta'minlashga ham xizmat qilgan, ilm-fanni ravnaq toptirishda muhim vosita vazifasini bajargan. Buyuk Ipak yo'li orqali Yevropaga, Yevropadan esa Osiyoga Sharq va G'arb olamidagi ulug' alloma va mutafakkirlar faoliyati to'g'risidagi ma'lumotlar yetkazilgan. IX–XI asrlarda Xivada tashkil etilgan Ma'mun akademiyasida, XV asrda Samarqandda shakllangan Mirzo Ulug'bekning ilmiy maktabida samarali faoliyat olib borgan olimlar ilm-fanning boshqa sohalari kabi ijtimoiy mehnat munosabatlariga ham qimmatli hissalarini qo'shganlar.

Bunda, ayniqsa, Islom ta'limotining paydo bo'lishi va taraqqiy etishi o'ziga xos ahamiyat kasb etdi. Islom dinida inson omili yuqori darajaga qo'yilib, uning qadr-qimmatini xususida alohida qarashlar ilgari suriladi.

Unga ko'ra, inson – Alloh yaratgan barcha mavjudotlar ichida eng oliysi. Islom ta'limotining bosh qomusi bo'lmish Qur'oni karimda hayotning barcha jabhalari o'rin olgan bo'lib, unda tegishli yo'l-yo'riq, ko'rsatma, tartib va qoidalar o'z aksini topgan. Mazkur yo'l-yo'riqlarda iqtisodiy masalalarga, shu jumladan, mehnatga oid munosabatlarga ham alohida urg'u berilgan. Islom aqidasiida bo'ylik orttirishning asosi mehnatdir va u halol bo'lmog'i lozim, deya ta'kidlanadi. Shuningdek, unda inson turli kasblarni egallashi, foydali mehnat faoliyati (dehqonchilik, chorvachilik, hunarmandchilik va savdogarlik) bilan shug'ullanishi zarurligi qayd etilgan. Bugungi iqtisodiy ta'limotda ushbu tushunchalarni bevosita iqtisodiyot tarmoqlari va faoliyat sohalari bo'yicha ish bilan bandlikning taqsimlanishi sifatida qarash mumkin.

O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Sh. Mirziyoyev ta'kidlaganlaridek, «Imom Buxoriy, Burhoniddin Marg'inoniy, Iso va Hakim Termiziyar, Mahmud Zamaxshariy, Muhammad Qaffol Shoshiy, Bahouddin Naqshband, Xoja Ahrori Valiy, Muhammad Xorazmiy, Ahmad Farg'oniy, Abu Rayhon Beruniy, Abu Ali ibn Sino, Mirzo Ulug'bek, Alisher Navoiy va boshqa ko'plab daholar nomi nafaqat

islom, ayni vaqtda jahon sivilizatsiyasi tarixida haqli ravishda oltin harflar bilan bitilgan»¹.

Islom ta'limotida mehnat munosabatlarining alohida talqin qilinishi va e'tirof etilishi Sharq mutafakkirlarining iqtisodiy g'oyalarida mehnat omiliga yangicha yondashuvning paydo bo'lishiga sabab bo'ldi.

Sharq tafakkurining yirik namoyandasi, «Muallimi as-soniy» («Ikkinchi muallim») darajasiga yetishgan mashhur alloma *Abu Nasr Forobiy* (873–950) o'z ilmiy qarashlarida mehnat omiliga alohida e'tibor qaratgan.

O'z davrida barcha bilimlarni egallagani uchun zamondoshlari tomonidan «Sharq Aristoteli» nomi berilgan Abu Nasr Forobiyning davlat va jamiyat, mehnat faoliyati haqidagi ta'limoti beqiyos ahamiyatga egadir. U ko'plab fanlarni ilmiy kashfiyotlar bilan boyitgan, turli mamlakatlar olimlarining falsafiy qarashlarini rivojlantirgan va 160 dan ortiq asar yozgan. Forobiy asarlarining asosiy qismi ko'plab Yevropa va sharq tillariga tarjima qilingan va hozirgi kunga qadar chuqur tadqiqotlar mavzusi bo'lib kelmoqda.



Forobiy insonning mehnat faoliyati uchun zarur bo'lgan fanlarning ahamiyatini yaxshi tushungan. U «Fozil odamlar shahri» nomli risolasida quyidagilarni ta'kidlaydi: «Ta'lim so'z va o'rgatish bilangina bo'ladi. Tarbiya esa amaliy ish va tajriba bilan o'rganishdir, ya'ni shu xalq, shu millatning amaliy malakalaridan iborat bo'lgan ish-harakatga, kasb-hunarga berilgan bo'lar, qiziqish ularni butunlay kasb-hunarga jalb etsa, demak, ular kasb-hunarning chinakam oshig'i bo'ladilar.

Maqsadni amalga oshirishda jahd va g'ayrat mo'ljallangan ishni bajarishda zo'r ta'sirga egadir».

Abu Nasr Forobiyning «Fozil odamlar shahri» asarida yana shunday dono fikrlar, hikmatlar keltirilgan:

«Kasb-hunarni egallashga va kamolotga erishishga o'z ixtiyorlaricha havas bilan intilgan kishilar haqiqiy fazilat egalardir».

«Kishilar o'z darajalarida bir-birlaridan ortiq-kam bo'ladilar. Bu daraja ularning kasb-hunar va bilimlarining ortiq-kamligida ifodalanadi».

¹ Mirziyoyev Sh. M. Toshkentda Islom hamkorlik tashkiloti Tashqi ishlar vazirlari kengashi 43-sessiyasining ochilish marosimidagi nutq // Xalq so'zi, 2016-yil 19-oktyabr.

«Baxt-saodatga erishuv yo'lida nimaiki (axloq, kasb-hunar kabilar) yordam bersa, uni saqlamoq va mustahkamlamoq, nimaiki zararli bo'lsa, uni foydali narsaga aylantirishga harakat qilmoq zarur».

«Madaniy jamiyat yoki madaniy shahar (yoki mamlakat) shunday bo'ladiki, shu mamlakatning aholisidan bo'lgan har bir odam kasb-hunarda ozod, hamma bab-baravar bo'ladi, kishilar o'rtasida farq bo'lmaydi, har kim o'zi istagan yoki tanlagan kasb-hunar bilan shug'ullanadi».

Shu bilan bir qatorda «Fozil odamlar shahri» asarida moddiy boyliklar yaratishda mehnatning va mehnat qurollari (ishlab chiqarish vositalari)ning o'rnini aniqlab berdi. Bunda, ayniqsa, hamisha o'z ahamiyatiga ega bo'lgan mehnat taqsimoti masalalari bo'yicha fikr yuritar ekan, uning qanday amalga oshirilishi to'g'risida tavsiyalar beradi. Asarda olim «Rahbar qanday bo'lishi kerak?» degan savolni o'rtaqa tashlab, boshliqqa xos fazilat va xislatlarni sanar ekan, ularning har birini ilmiy, ijtimoiy, iqtisodiy va falsafiy nuqtayi nazardan asoslab beradi. Eng asosiysi, keltirilgan fazilatlar va ularning izohlari bugungi kunda ham o'z qiymatini yo'qotmagani holda, dolzarbligini hamon saqlab qolgan. Asarda muallif fozil kishi ta'rifini keltirar ekan, unga yetishish shartlarini ham aytib o'tadi. Ushbu fikrlarni zamonaviy hayotda biz ta'kidlayotgan «insonning kapitallashuvi», «shaxsning potentsiallashuvi», «komil inson» yoki «barkamol avlod tarbiyasi» kabi tushunchalarning mantiqiy asosi, desak, mubolag'a bo'lmaydi.

Xorazm «Ma'mun akademiyasi»ning a'zosi bo'lgan mashhur olim, ma'rifatparvar shoir *Abu Bakr Muhammad Xorazmiy* algebra faniga asos solgan, ilmiy ma'lumot va risolalarni bayon etishning aniq qoidalarini ishlab chiqqan bo'lib, ayni paytda astronomiya, geografiya va iqlim nazariyasi bo'yicha ko'plab ilmiy asarlar muallifidir. Allomaning dunyo ilm-fani rivojidadagi xizmatlari umume'tirof etilgan bo'lib, Sharq olimlari orasida uning nomi va asarlari «algoritm» va «algebra» kabi zamonaviy ilmiy atamalarda abadiylashtirilgan.

Abu Bakr Muhammad Xorazmiyning barcha asarlarida jamiyat manfaati yo'lida mehnat qilish, undan daromad olish zarurligi, aholining dehqonchilik, chorvachilik, hunarmandchilik va boshqa sohalarda mehnat samaradorligini oshirish uchun fanni rivojlantirishning ahamiyati o'z ifodasini topgan. Xorazmiy yoshlarni navqironlik davri har daqiqasining qadriga yetishga, halol mehnat qilib, farovonlikka, baxt-saodatga erishishga chaqirgan: «Zamonning o'tishi so'zga (eshitishga) kar, malomat o'qlarining otilishiga sabrli: daraxtlarni qirqib tashlaydi, shoxlarni sindiradi, yoshlikni o'g'irlaydi, orzu-umidlarni va badanni balolarga giriftor qiladi, borlarni bo'lib o'tganlarga qo'shadi. Muvaffaqiyat keltirgan mehnat qanday yaxshi, mevasi yig'ib olingan shavkat (qanday yaxshi). Mehnat bu bir sel, agar sel to'xtab qolsa, singib ketadi».



Buyuk qomusiy olim *Abu Rayhon Beruniy* (973–1048) yaratgan asarlarda ham «inson» va «mehnat omili» tushunchalarini ko'p uchratish mumkin. Bunda ham moddiy boylikning asosi samarali ishlash ekanligi to'g'risidagi g'oyalarga e'tibor qaratilgan. Olimning ta'kidlashicha, kishi moddiy, ba'zan ma'naviy ehtiyojlarini ham mehnat orqali qondirishi mumkin. U jamiyatning asosini barcha ne'matlar uchun sarflangan harakatda, ishlashda, deb biladi. Olimning iqtisodiy ta'limotidagi eng muhim g'oyalardan biri shuki, insonning qadr-qimmati ajdodlari kim bo'lganligi bilan emas, balki uning mehnati, aqliy va jismoniy salohiyati bilan belgilanadi. Beruniyning fikricha, bilimlarni egallamoq va hunar o'rganmoq uchun izlanish, ter to'kish zarur, bu esa doim davom etadigan va *tadrijiy takomillashib boradigan* jarayondir. Shu nuqtayi nazardan, g'oya hozirgi iqtisodiyot fanidagi «inson omili va mehnat potensialining shakllanishi» tushunchasiga ma'no-mazmun jihatdan juda yaqin keladi.

Ulug' mutafakkirning «Hindiston» nomli mashhur yirik asari («Tahqiq mo li-l-Hind min ma'quda maqbula fi-l-aql av marzula» – «Hindlarning aqlga sig'adigan va sig'maydigan ta'limotlarini aniqlash kitobi») G'arb va Sharq olimlari, shu jumladan, hozirgi zamon hind olimlari tomonidan yuksak baholangan. Akademik V. R. Rozen allomaning «Hindiston» asariga nisbatan «Sharq va G'arbning qadimgi va O'rta asrdagi butun ilmiy adabiyoti orasida bunga teng keladigan asar yo'q», deb baho bergan. Chunki bu asar ensiklopedik asar bo'lib, unda barcha muammolar bilan bir qatorda iqtisodiy muammolar ham o'rin olgan.

Beruniy inson saodat va kamolotga halol mehnat qilish va kasb-hunar o'rganish orqali erishadi, deb ta'kidlagan. Buyuk alloma barcha ne'matlar inson mehnati bilan yaratilishini va odamning qadr-qimmati uning avlod-ajdodining kimligi bilan emas, balki o'zining halol mehnati orqali baholanishini alohida uqtirgan. Bu esa oilaning barcha a'zolari o'z kuchi va qobiliyatiga qarab ijtimoiy-foydali mehnatning, kasb-hunarning biror turi bilan shug'ullanishini talab etadi. Biror kishi ham bekorchi bo'lmasligi shart. Zero, bekorchilik jamiyatga ham moddiy, ham ma'naviy zarar keltiradi.



Abu Rayhon Beruniy (973–1048) Xorazmning qadimgi poytaxti Kot shahrida tug'ilgan. mashhur olim Abu Nasr Mansur ibn Iroqdan. keyinchalik. tabib, astronom va faylasuf Abu Sahl Iso al-Masihiydan ta'lim olgan. Beruniy Urganchda Ma'munning bevosita rahnamoligida tuzilgan ilmiy markazda ham faoliyat ko'rsatgan.

Beruniyning «Qadimgi yodgorliklar», «Hindiston», «Mas'ud qonuni», «Geodeziya», «Saydona» kabi asosiy asarlarini o'z ichiga oluvchi ko'p jildli saylanma asarlari o'zbek va rus tillarida O'zbekiston Fanlar akademiyasi tomonidan nashr etilgan.

Beruniy o'z farzandlarini jismoniy mehnatga, kasb-hunarga o'rgatmaydigan oilalarni tanqid qilgan:

Kim uchsa sa'iy-jahd qilmay shuhratga,
karam libosiga ko'zi bo'lsa och,
G'afLat soyasida shod bo'lur, ammo
sharaf kiyimisiz qolar yalang'och.

Buyuk allomaning fikricha, mehnatsiz vaqtinchalik ko'rkam liboslarga ega bo'lish mumkindir, biroq mehnat va kasb-hunar bilan inson hech qachon g'afLatda qolmaydi, balki shon-sharaf va shavkatli odam bo'lib ulg'ayadi. «Odamning eng birinchi, zaruriy ehtiyoji – mehnatdir. Insonning asosiy burchi va vazifasi – mehnat qilishdir, chunki istalgan narsaga mehnat sarflash orqali erishiladi».

Shuningdek, mutafakkir mehnat va kasb-hunar yoshlar tomonidan erkin, ya'ni ixtiyoriy ravishda, qobiliyatiga yarasha tanlanishi zarurligini ta'kidlagan. Beruniyning ta'lim berishicha, erkin ijodiy mehnat va zo'r qiziqish orqali tanlangan kasb-hunar foydali bo'lish bilan birga, kasbni takomillashtiradi, hunar sohibini ulug'laydi. Majburiy mehnat va ixlossiz egallangan kasb-hunar esa samarasiz bo'ladi. Bu so'zlar bugun ham o'z qimmatini yo'qotmagan.

Abu Rayhon Beruniy ijtimoiy mehnat munosabatlari yuzasidan ham qimmatli fikrlar bildirgan. Buyuk olim ijtimoiy hayot o'ziga xos «shartnoma» asosida tuzilishi zarurligini, inson shaxsiy ehtiyojlarini tushunib, o'ziga o'xshash kishilar bilan birga yashash lozimligini anglagan davrdan boshlab o'zaro kelishgan holda yashash va mehnat qilish zarurligini ta'kidlagan. Olim odamlarning faqatgina birgalikdagi turmushi insonni haqiqiy qudratga, uning ehtiyojlarini qondirishga olib kelmaydi, buning uchun birgalikda mehnat qilish ham zarur, degan fikrga kelgan. Beruniy «insonning qadr-qimmatini o'z vazifasini a'lo darajada bajarishdan iborat: shuning uchun uning eng asosiy vazifasi va o'rni mehnat bilan belgilanadi, inson o'z xohishiga mehnat tufayli erishadi», degan fikrga kelgan.

Shuningdek, olim mehnatni xususiyati va amalga oshirilishiga qarab turlar (darajalar)ga ajratib, ularning har biri alohida talab va takliflar asosida vujudga

kelishini asoslab berdi. «Mineralogiya» nomli asarida og'ir jismoniy mehnat qiluvchilar, ya'ni konda ishlovchilar, yer ostida boylik qidiruvchilar, binokorlar, dehqonlar mehnati, ularga imtiyoz, ish haqi berish va rag'batlantirish to'g'risida keng mulohaza yuritadi. Bu kabi murakkab va og'ir ishlarni bajarish uchun maxsus maktablarda ta'lim berish lozim, deya ta'kidlaydi. Bundan tashqari, Beruniy «mehnat taqsimoti» tushunchasini talqin qilar ekan, ushbu masalani billur idish yasash misolida ilmiy-iqtisodiy jihatdan asoslab bergan.

Tabobat ilmining asoschisi va o'z zamonasining «Shayx ur-raisi» bobokalonimiz *Abu Ali ibn Sinoning* (980–1037) ta'limotida iqtisodiy g'oyalar ham o'ziga xos o'rin egallagan bo'lib, unda mehnat masalalari bo'yicha bugungi kunda ham o'z ahamiyatini yo'qotmagan muhim qarashlar ilgari surilgan. Olim inson omiliga alohida e'tibor qaratar ekan, uning sog'liq ko'rsatkichlarini birinchi o'ringa qo'yadi. Biz buni ma'lum ma'noda «mehnatga layoqatlilik va uning darajalari» tushunchasiga tenglashtirishimiz mumkin.

Mutafakkir «Risalat at-tayr» («Qush»), «Hayy ibn Yaqzan», («Uyg'oq o'g'li tirik»), «Donishnoma» kabi asarlarida o'zining pedagogik va psixologik qarashlarini ifodalaydi. Masalan, u «Hayy ibn Yaqzan» asarida yoshlarni bilim o'rganishga chaqiradi: «...bir-biringizdan bilim o'rganib, kamol topishingiz uchun dil pardasini ochib tashlanglar». Shuningdek, alloma shaxs fe'l-atvorini, tabiatini chuqurroq tushunish uchun farosat ilmini, ya'ni ilmiy mantiqni bilishga da'vat qiladi. Chunki ilmiy mantiq shaxs didini o'stiradi, fikr doirasini kengaytiradi. U bu haqda shunday deydi: «Farosat ilmi foydasi naqd ilmlardandir. Bu ilmni bilib olsang, u senga kishilarning pinhoni fe'l-atvorini bildiradi. Farosat ilmidan bahramand bo'lsang, juda o'tkir bo'lib ketasan».



Abu Ali ibn Sino (980–1037) Buxoroning Afshona qishlog'ida tug'ilgan. 13 yoshidan matematika, mantiq, fiqh, falsafa bilan shug'ullangan. Xorazm hokimi Ali ibn Ma'mun saroyidagi o'z zamonasining olimlarini birlashtirgan akademiyaga qabul qilingan. U 16–17 yoshidayoq mashhur tabib – hakim bo'lib tanilgan va Jurjon shahrida Vashmgir saroyida tabiblik qilgan, so'ng Hamadonda vazir lavozimida ham ishlagan.

Abu Ali ibn Sino asarlarining umumiy soni 450 dan oshadi, lekin bizgacha faqat 160 ga yaqini yetib kelgan.

Abu Ali ibn Sino kishilarni jamiyatda tutgan o'rni va bajaradigan vazifalariga ko'ra uch guruhga ajratadi:

- 1) davlat idoralarida xizmat qiluvchi va jamiyatni boshqarish ishlari bilan shug'ullanuvchilar;
- 2) bevosita xomashyo, zarur mahsulotlar ishlab chiqarish bilan mashg'ul bo'lganlar;

3) davlatni qo'riqlash, uni turli tashqi hujumlardan saqlovchi harbiylar (jangchilar).

Bu guruhlardan bugungi kunda ham xodimlar mehnatini boshqarishda dasturilamal sifatida keng foydalanilmoqda.

Alloma kishilarning bunday tabaqalanishini ma'qullab, «Risolai tadbiri manzil» asarida shunday yozadi: «Aqili kishilar biladiki, agar hamma kishilar hukmdor va podshoh bo'lganlarida edi, ularning hammasi yo'qolib ketardi; agar hamma mehnat qiluvchilarga aylanib qolib, ularning orasida hukmdor va sultonlar bo'lmasa, ular ham yashab qololmas edilar va halok bo'lardilar, shuningdek, ularning barchasi moddiy ta'minlanganligi jihatidan teng va bir xil bo'lganlarida edi, ba'zi kishilar boshqalar uchun ishlamaganlarida edi, o'zaro yordam va bir-biriga mukofot berish to'xtar edi. Agarda hamma kambag'al va nochor bo'lganda edi, bu kambag'allik va yo'qchilikdan ular ham halok bo'lgan bo'lar edilar». Demak, «odamlarning mulkiy tengsizligi, vazifasining bir xil emasligi, o'zaro farqlari inson ijtimoiy faoliyatining asosiy sababchisidir».

Ibn Sinoning ta'kidlashicha, mehnatsiz hayot kechirish oqibatida jamiyatga ham moddiy, ham ma'naviy zarar yetkaziladi. Shu bois ham u uqtiradi: «Biz, amaldorlar, o'ziga tinch oila farzandlarining ozmunchasini uchratmadikki, ular ota boyligi, davlatiga mag'rur bo'lib, bir kasb-korni o'zlashtirishga kirishgan bo'lsin va shu yo'sinda o'z ma'naviy takomiliga erishgan bo'lsin».

Shuningdek, u: «inson boshqalarning ehtiyojlarini qondirishi sababligina inson bo'ladi, boshqalar ham shunday yo'l tutadi. Birov ekin ekadi, boshqa odam non yopadi, uchinchi kiyim tikadi, to'rtinchisi igna yasaydi va hamma bir-birining ehtiyojini qondirish uchun to'planadi», deya ta'kidlagan.

Kalom ilmining mashhur allomasi, mutafakkir *Abu Mu'in Nasafiy* (1027–1114) Qarshi (Nasaf)da tug'ilgan. Shu yerda o'qib, ilmni kamolga yetkazgan. Mutafakkir Abu Mansur Moturidiy asarlaridan ta'lim olgan va uning ta'limoti davomchisi bo'lgan. Allomaning shogirdlaridan biri bo'lmish Abu Hafs Umar Nasafiy ustozini «ilmi dengizdek hovuchlab ichiladigan zot, Sharqu G'arbning olimi», deya ta'riflagan.

Nasafiy yetuk alloma sifatida kalomning turli masalalariga oid 15 ga yaqin – «Al-Umda fi usulil-fiqh», («Fiqh usullari tayanchi»), «Olim va mutaallim» («Olim va ilm o'rganuvchi»), «Izoh va mahajja li kavnil-aql hujjatan» («Aql dalilligini izoh va hujjatlar bilan asoslash»), «Manohijul-aimma fil-furu'» («Imomlarning huquqshunoslik bo'yicha tutgan yo'llari»), «Tabsiratul-adilla fi ilmil-kalom» («Kalom ilmidagi dalillar ko'zgusi»), «At-Tamhid li qavoidit-tavhid fiy ilmil-kalom» («Kalom ilmidagi tavhid qoidalar uchun yagona kitob») kabi asarlarni yozgan. Nasafiyning, ayniqsa, «Bahrul-kalom» («Kalom dengizi») asari alloma ijodining gultoji hisoblanadi. Asar islom falsafasini tashkil qilgan kalom ilmi bo'yicha eng qimmatli manbadir. 1886-yilda Bag'dodda, 1908-yilda Qohirada

nashr etilgan. Uning ijtimoiy-iqtisodiy va mehnat munosabatlarini ochib beruvchi qo'lyozmalari Dubay, Damashq, Iskandariya kutubxonalarida saqlanmoqda.

Ma'lumki, hayotiy ehtiyojlarni ta'minlovchi mablag' yoki olinadigan daromadlar, boshqa vositalar uchun harakat qilish – jamiyat va inson uchun hayot taqozosidir. Nasafiy ta'limotida mazkur masala ham o'z aksini topgan. Buyuk alloma: «Bandaning yetarli ozuqasi bo'lsa, kasb qilishi sunnat va muboh; o'zi uchun ozuqasi bo'lmasa, kasb yoki mehnat qilish burchi hisoblanadi. Ammo qaramog'ida ahli-oilasi bo'lib, ularga ham ochlik xavf solib tursa, kasb yoki mehnat qilish, oila nafaqasi uchun pul topish farz amalga aylanadi», deb uqtirgan.

Buyuk olim va davlat arbobi *Yusuf Xos Hojibning* qarashlari hamda g'oyalarida mehnat munosabatlariga alohida urg'u berilgan. Allomaning «Qutadg'u bilig» («Saodatga eltuvchi bilim») asari Sharq falsafiy tafakkurida alohida ahamiyatga ega. Unda ta'kidlanishicha, ezgu orzularga faqatgina toat-ibodat bilan erishib bo'lmaydi, buning uchun talay ezgu ishlar qilish va foydali faoliyat ko'rsatish zarur. Ushbu g'oyada mehnatning (ish bilan bandlikning) inson va jamiyat hayotidagi o'zni ko'rsatilib, uning ahamiyati yuqori baholangan. Mutafakkir o'z qarashlarida bilim olish va kasb-hunar egallash zaruratini alohida e'tirof etar ekan, asarning «Bir yigitga qirq hunar oz» deb nomlangan bobida bu borada o'z nuqtayi nazarini ilgari surgan. Uning yozishicha, odamzod naslining ulug'ligi bilimdan, u aql-idrok tufayli ne-ne tugunlarni yechishga qodir. Yusuf Xos Xojibning bu qarashlari bugungi kundagi «inson salohiyati» va «mehnat potentsiali» tushunchalariga mos keladi.

Islom dunyosida mashhur «Naqshbandiya tariqati»ning asoschisi, Buxoro shahri yaqinidagi Hindu qishlog'ida tavallud topgan buyuk yurtdoshimiz *Xoja Muhammad Bahouddin Naqshband* (1318–1389) o'z tariqatining aqidasi «Dil ba yoru, dast ba kor» («Ko'ngling Allohda, qo'ling esa ishda bo'lsin») degan g'oyani ilgari surgan va o'zi ham shunga amal qilgan. Asl ismi Muhammad bo'lgan alloma yoshligida otasi ustozligida kimxobga naqsh solish bilan shug'ullangan. Allohga muhabbatni qalblarga naqshlagani bois Naqshband nomini olgan. Bahouddin esa «dinning nuri» degan ma'noni anglatadi.

Ulug' mutasavvuf umr bo'yi dehqonchilik bilan kun kechirgan, tomorqasida bug'doy va mosh ekib, topgan-tutganlarini yetim-yesirlarga, beva-bechoralarga in'om etgan. Bu bilan u, o'z davrida, aholining kam ta'minlangan qismini ijtimoiy himoyasiga olgan. Bugungi kunda esa uning faoliyati mehnat munosabatlarining asosiy masalalaridan biri hisoblanadi. Umuman, «Naqshbandiya tariqati» boshqalar mehnati bilan kun kechirishni, tekinox'rlikni, ijtimoiy zulm-istibdodni qat'iyan qoralaydi. Naqshbandiyaning izdoshlari odamlarni dehqonchilik, hunarmandchilik, quruvchilik, savdo-sotiq kabi barcha foydali yumushlar bilan shug'ullanishga da'vat etib kelganlar. Bu ta'limot Markaziy Osiyo, O'rta va Yaqin Sharq xalqlarining ijtimoiy-siyosiy, ma'naviy-madaniy hayotida juda katta o'rin egallagan.

Sharq iqtisodiy tafakkuri taraqqiyotidagi yana bir buyuk faylasuf *Ibn Xaldunning* (1332–1406) «Kitab ul-ibar» («Ibratlar kitobi») asarida «inson omili» va «mehnat» tushunchalari yuzasidan bildirilgan fikrlar ibratlilik bilan e'tiborga sazovor. Jumladan, asarda «Davlatning kuch-qudrati aholining soni va farovonligiga bog'liq», degan qarash ilgari surilgan bo'lib, bu g'oyani zamonaviy iqtisodiyot ta'limotda ham uchratish mumkin.

Ibn Xaldun ijtimoiy taraqqiyot kishilarning o'zlariga bog'liq, ular bunga mehnat orqali erishishlari mumkin va bu jarayonda insonlar birgalikda (jamoaviy tarzda) mehnat qilishlari lozim, deya ta'kidlaydi. Alloma o'z qarashlarida xizmatning qiymat yaratuvchilik rolini ochib berdi va tovarlar almashinuvi asosida mehnat yotishini ilmiy-iqtisodiy asosladi.

Markaziy Osiyo xalqlarining XV asr ikkinchi yarmidagi ijtimoiy-siyosiy, madaniy va tafakkur rivojida muhim o'rin tutgan, hozirgi Toshkent viloyatining Bog'iston qishlog'ida tavallud topgan buyuk mutafakkir, tasavvuf ilmining yirik vakili *Xoja Ahror Valiy* (1404–1490) Bahouddin Naqshband ta'limotining davomchisi sifatida tanilib, dehqonchilik va tijorat ishlari bilan ham mashg'ul bo'lgan. Uning Toshkent viloyati va Amudaryo oralig'ida ekinzorlari, bog'-rog'lari bo'lgan, shuningdek, u Buxoro, Samarqand, Xuroson va Hindistonda savdo ishlarini ham olib borgan.

Xoja Ahrorning shaharlarda hunarmandchilik rastalari, ustaxonalari bo'lgan. U o'zining yuksak nufuzi tufayli mehnatkashlarni hukmdorlar tomonidan ular zimmasiga yuklanadigan favqulodda soliqlardan himoya qilgan. Chunonchi, Umarshayx Mirzo Toshkent aholisidan 250 ming dinor hajmida soliq talab qilganida Xoja Ahror bu mablag'ning hammasini o'zi to'lab, soliq yig'uvchilarga yana 70 ming dinorni qo'shib topshirgan. U «Xalqning og'irini yengil qilish darkor, ammo bunga halol, fidoiy mehnat, foydali kasbni egallash, jamiyatda adolatni qaror toptirish orqali erishiladi», deb ta'lim bergan.

Buyuk mutafakkir *Alisher Navoiy* o'zining shoh asarlari bilan jahon adabiyotiga beqiyos hissa qo'shgan holda, mehnatning ijtimoiy mohiyatini ulug'lagan. U o'zining «Mahbub ul-qulub» asarida shunday deydi:

Xalq aro yaxshiroq, deding, kimdur?

Eshitib, ayla shubha. raf' andin,

Yaxshiroq bil ani ulus arokim,

yetsa ko'proq uluska naf' andin.



Alisher Navoiy (1441–1501) – buyuk o'zbek shoiri, ulug' olim va mutafakkir, davlat arbobi. U 10–12 yoshidan she'r yozishni boshlagan. o'zbek tilida yaratilgan 4 qismdan iborat (chor devon) «Xazoyin ul-maoniyy» she'rlarining, 5 dostonidan iborat «Xamsa» shoh dostoni va boshqa ko'plab adabiy va ilmiy asarlarning muallifidir. U Husayn Boyqaro saroyida Bosh vazir bo'lgan.

Alisher Navoiy «Badoe' ul-bidoya» devonining debochasida insonning bunyodkorlik dahosi, tafakkur zakovati va fidoyi tabiati, mo'jizakor imkoniyatlarini ulug'laydi, undan foydalanmaslikning oqibatlaridan ogohlantiradi. «Axir sen ilohiy qudratning eng aziz va mukarram, ulug' va qudratli, eng go'zal va benazir ehsonisan – inson degan noming bor, to tirik ekansan, insonlik nomiga munosib g'ayrat va himmat ko'rsat!» deya hayqiradi.

Panj ko'rmay kishi toparmu farog',
ko'ngli o'rtanmayin yonarmu charog'?
Tuxum yerga kirib – chechak bo'ldi,
qurt jondan kechib – ipak bo'ldi.
Lola tuxumicha g'ayrating yo'qmu,
pilla qurticha himmating yo'qmu?

Buyuk shoir hunar egalarining mahoratli qo'llarini «oltin oluvchi xazina»ga tenglashtiradi:

Kosib, ganji kafi zar olg'inji erur,
ikki qo'li mizoni diramsanji erur.

Ayni paytda Alisher Navoiy mehnat qilib topilgan bir tanga pul bironing tekinga bergan xazinasidan yaxshiligini ham uqtiradi.

Bir dirham olmoq, chekibon dastranj,
yaxshiroq andinki, birov bersa ganj.

Ushbu fikr o'z mehnati bilan topilgan ikki chaqa shoh bergan butun xazinadan yaxshiroq ekanligi to'g'risidagi satrlarida ham jaranglaydi.

Ikki qaro pul, chekibon dastranj,
yaxshiroq andinki, shah in'omi ganj.

Alisher Navoiy «Mahbub ul-qulub» asarida dehqonlarga jamiyatning asosiy moddiy boyliklarini yaratuvchi kuch, deb qaragan. Asarda taqsimot muammosiga, uni mehnatga yarasha adolatli tashkil etishga alohida e'tibor berilgan. Shoir yasovul mehnati misolida shunday deydi: «Agar uning xayolida xizmatiga yarasha haq olish bo'lsa, bu ota merosi va ona suti kabi haloldir».

Bu falsafiy fikrda ikkita iqtisodiy g'oya ilgari surilgan: birinchidan, har bir xodim avval boshdanoq halol mehnat qilishni, mehnat haqini oqlaydigan darajada ter to'kishni o'ylab ishlashi kerak; ikkinchidan, ish beruvchi xodimning mehnati miqdori va sifatiga yarasha haq bersagina u ona suti kabi halol bo'ladi.

Buyuk mutafakkir iqtisodiyotdagi qiymat tushunchasiga ham o'z munosabatini bildirgan. Uning fikricha, qiymatning miqdor mohiyati ijtimoiy mehnatda o'z ifodasini topdi. Buning uchun u chinni buyumlar ishlab chiqarishni misol keltiradi: «Chinni idish sopol idishdan ko'ra qimmatlidir, shuning uchun uni ko'proq qadrlaydilar va ehtiyotlaydilar. Chunki chinni buyumda ko'proq ijtimoiy-zaruriy

ish vaqti, mehnat mujassamlashgan». Bu qoida bizning davrimizda ham o'z ahamiyatini yo'qotgani yo'q.

Mehnatga oid munosabatlar davlat arbobi *Zahiriddin Muhammad Boburning* (1483–1530) ijodida va uning yuritgan odil siyosatida ham kuzatiladi. «Mubayyin» va «Boburnoma» kabi asarlarida uning iqtisodiy qarashlari alohida o'rin olgan. Bobur o'z qarashlarida kishi foydali yumush bilan band bo'lishi lozim va buning uchun unga sharoit yaratib bermoq darkor, degan g'oyani ilgari surar ekan, ishlovchilarga mehnatlariga qarab haq to'lash kerak, deya ta'kidlaydi. Uning qayd etishicha, rag'bat kishilarni foydali mashg'ulotlarga undaydi. Mazkur qarashlar qiyosan bevosita zamonaviy iqtisodchilar talqinidagi «mehnatning rag'batlantiruvchi funksiyasi»ga to'g'ri keladi.



Zahiriddin Muhammad Bobur (1483–1530) – o'zbek mumtoz adabiyotining buyuk namoyandasi, davlat arbobi va sarkarda. boburiylar davlatining asoschisi, jahon adabiyoti va manbashunosligida muhim va noyob yodgorlik, o'zbek adabiyotida dastlabki nasriy tarixiy ilmiy asar – «Boburnoma»ning muallifi.

«Boburnoma» asarida zikr etilgan ko'p sohalarga doir tafsilotlar orasida ijtimoiy-iqtisodiy masalalar, xususan, yaratuvchilik faoliyati – imorat qurish, bog' yaratish, obodonchilik, sug'orish va yerga munosabat mavzulari alohida etiborga molik.

Asarda hozirgi Qobul shahri atrofidagi Gulkina deb ataluvchi xushmanzara mavze madh etilgan. Bobur bu maskanning go'zalligi va tarovati haqida yozadi. Bu yerda uning Vays ismli amakisi tomonidan ariq qazdirilgan. Qazilgan ariq faqat zodagonlargagina emas, balki butun aholiga xizmat qilgan. Shu yerning obod, farovon, ma'mur bo'lishini ta'minlagan va aholini ijtimoiy himoyalash ishini amaliyotda ko'rsatgan.

Unda qo'riq yerlarni o'zlashtirish, yerlarning meliorativ holatini yaxshilash, serhosil maydonlarni kengaytirish to'g'risida teran fikrlar bildirilgan.

«Boburnoma»da XV asrning 80–90-yillari va XVI asrning birinchi choragida Farg'ona, Toshkent, Samarqand, Hisor, Chag'oniyon va Shimoliy Afg'onistonning ijtimoiy-siyosiy va iqtisodiy hayotiga doir ma'lumotlarning mukammalligi asarning shu mavzudagi boshqa adabiyotlardan tubdan farq qilishiga turtki beradi. Shu bois «Boburnoma» XVI asrdan boshlab dunyoning juda ko'p tillari: ingliz, golland, fransuz, fors, nemis, italyan, rus, hind, urdu va h. k. tarjima qilingan. Birgina Angliyaning o'zida «Boburnoma» ingliz tilida 9-marta nashr etilgan.

Namangan viloyatining To'raqo'rg'on tumanida tavallud topgan atoqli ma'rifatparvar *Is'hoqxon To'ra Ibrat* rus, hind, urdu, ingliz, fransuz tillarini yaxshi

bilgan, qadimiy finikiya, yahudiy va yunon yozuvlarini o'rgangan. Bilimini boyitish maqsadida dunyoning ko'plab mamlakatlarida bo'lib, turli xalqlar tarixi, madaniyati va iqtisodiyotini tadqiq qilgan, Sharq va G'arb ilm-fani, madaniyati va san'ati bilan yaqindan tanishgan. Dunyo tamaddunining ilg'or madaniyati, iqtisodiyoti, fan va texnika yangiliklaridan bahramand bo'lish yo'lida sidqidildan mehnat qilgan.

Ibrat domlaning ilk matbaachi, yangi usuldagi maktab asoschisi sifatida bajargan bemisl xizmatlari tahsinga sazovor. U 1908-yili Orenburg shahridan bosmaxona uskunalarini keltirib, «Matbaai Ishoqiya» («Ishoqiya bosmaxonasi») ni tashkil etgan. 1960-yilgacha faoliyat ko'rsatgan ushbu bosmaxonada ko'plab ilmiy-ma'rifiy va iqtisod sohasidagi kitoblari, risolalari, gazeta va jurnallari chop etilgan.



Is'hoqxon To'ra Junaydullo xo'ja o'g'li Ibrat (1862–1937) – atoqli ma'rifatparvar, serqirra ijodkor.

«Lug'ati sitta al-sina» («Olti tilli lug'at»), «Jome' ul-xutut» («Xatlar majmui»), «Tarixi Farg'ona», «Tarixi madaniyat», «Mezon uz-zamon» («Zamon tarozusi»). «San'ati Ibrat. qalami Mirrajab Bandiy» kabi tilshunoslikka oid va ilmiy-tarixiy hamda ma'rifiy asarlar muallifi. Uning «Ilmi Ibrat», «Sahar vaqti chaman ichra», «Shikoyat», «Qarz», «Gazeta xususida», «Turkiston ahlig'a xitob», «Tabrik Namangondin», «Qalam», «Muxammasi Ibrat» kabi ko'plab asarlari adabiyotimiz oltin xazinasidan munosib joy olgan.

Ibrat domla o'z xalqining ilmi, ma'rifatli jonkuyari bo'lgan. U «Turkiston viloyati gazetasi», «Sadoi Turkiston», «Sadoi Farg'ona» gazetalariga yozgan maqolalarida fan, ma'rifat va madaniyatni, mehnatkash aholining fidoyiliklarini targ'ib etgan. Ma'rifatparvarning milliy kutubxona, kitobxonlik ishlarining ilk tashkilotchisi va targ'ibotchisi borasidagi ishlari ham beqiyosdir.

Atoqli ma'rifatparvar sharafiga Namanganda barpo etilgan majmuada Is'hoqxon To'ra Ibratning haykali qad rostlab turibdi. Majmuadagi milliy uslubda barpo etilgan ayvonga ma'rifatparvar allomaning quyidagi hikmati bitilgan:

O'qingiz, ilmu hikmat sizga, bu ish katta ibratdur,
Agar ilm o'rganursiz, barcha ishda sizga nusratdur.

Mehnat tushunchasi, uning beqiyos samarasi, mehnat inson hayotining eng muhim tarkibiy qismi, tayanchu asosi ekanligi mamlakatimizning ijodkor mutafakkirlari, olimlari va shoirlari tomonidan hamisha e'tirof etilgan va tarannum etilmoqda.

O'zbek adabiyotini rivojlantirishga nodir iste'dodi, teran badiiy, falsafiy she'rlari, dramatik va publitsistik asarlari, doston va tarjimalari orqali ulkan hissa qo'shgan daho ijodkor *Abdulla Oripov* mehnat kishisini yuksak qadrlagan, uning

fidoyiligini yuksak mahorat bilan madh etgan. Bular shoirning «O'zbekiston» qasidasida, ayniqsa, yorqin va ta'sirchan aks etgan:

Kech kuz edi, men seni ko'rdim, derazamdan boqardi birov.
U sen eding, o, dehqon yurtim, turar eding yalangto'sh, yayov.
– Tashqarida izillar yomg'ir, kir, bobojon, yayragil bir oz.
Deding: – Paxtam, qoldi-ku, axir, yig'ishtiray kelmasdan ayoz.

Shoir: «Aminmanki, tabiat kishiga qanchalik iste'dod bermasin, agar uni muttasil o'qish-o'rganish bilan, qisqasi, ilm va mehnat bilan mustahkamlab bormasa, biror natijaga erishishi mushkul», degan edi. Shu bilan u oddiy mehnat kishisining fazilatlarini favqulodda mahorat bilan ochib bera olgan.



Abdulla Oripov (1941–2016) – buyuk shoir, tarjimon, davlat va jamoat arbobi. O'zbekiston Qahramoni. O'zbekiston xalq shoiri. O'zbekiston Respublikasi madhiyasining muallifi.

Abdulla Oripov ijodida mehnatning qadri beqiyos darajada ulug'lashtirilib, u inson mukammalligining, mehru muruvvatining mantiqiy samarasi darajasiga ko'tariladi. Shoirning «Samoviy mehmon, besh donishmand va farrosh kampir qissasi»da samodan bir jonzot yerga tushadi. Besh donishmand uning sir-sinoatini aniqlamoqchi, sinamoqchi bo'lib, bor bilimlarini ishga soladi. Ammo hech narsani eplay olishmaydi. Farrosh, ya'ni yer supurib yurgan kampir haligi jonzotning boshini silasa, u javob qiladi, ko'zlarida nur paydo bo'ladi. Mehr kesakdan gul undiradi. Mehr-muruvvat xuddi suv, havo, nur kabidir.

Farrosh kampir ana shu ko'zi yumuq samoviy mehmonning tikanakdek tikka o'sgan sochini silab, unga ichgani suv ham tutqazib, mo'jiza yaratadi. Kampirning onalik mehri Yer yuzida hali uchramagan bu mavjudotning atigi bittagina ko'ziga ham yosh keltiradi. Shoir bu bilan insoniy mehr toshbag'irlarning metindek qotgan diydasi eritishga qodirligini uqtiradi, bu orqali mehr kurrai zaminimizdagina emas, balki butun koinotda ham nihoyada zarur ekaniga urg'u beradi.

Ulug' o'zbek shoiri *Erkin Vohidov* ham mehnat kishisini yuksak qadrlagan, «Ona tuproq» she'rida dehqonning to'kkan terini mo'tabar qutlug' qonga qiyos qilgan:

Nega inson yemi qutlug' der, tuproqni ham sanar muqaddas?
Yo'q, mo'tabar emas asli yer, tuproq o'zi tabarruk emas.
Dastlab o'sha yer uzra odam to'kkanida halol manglay ter,
Gavhar undi ona tuproqdan, qutlug' bo'ldi muazzam bu yer.

O'z muborak tuprog'in inson yot nazardan asrab har nafas,
Uni quchib fido etdi jon, qoni bilan qildi muqaddas.
Yo'q, mo'tabar emas asli yer, qutlug' emas tuproq hech qachon.
Muborakdir inson to'kkan ter, mo'tabardir qutlug' toza qon.

Erkin Vohidov she'r, doston va pyesalaridagina emas, shuningdek, publitsistik asarlarida ham mamlakatda bozor iqtisodiyoti tamoyillariga izchil amal qilish, sog'lom raqobatni rivojlantirish zarurligini targ'ib qilgan. U matbuotga bergan intervyularidan birida «...iqtisodiyot jilovini qo'lidan tutib turgan va zanjir halqalari kabi bir-biriga ulanib ketgan hamda mavjud tizim barqarorligidan bениhoya manfaatdor katta bir qudrat – monopolistlar bor. U o'z ixtiyori bilan o'rnini boshqa bir qudratga, ya'ni erkin raqobat iqtisodiyotiga bo'shatib bermaydi», deya ta'kidlagan edi.



Erkin Vohidov (1936–2016) – buyuk shoir, dramaturg, davlat va jamoat arbobi. O'zbekiston xalq shoiri. O'zbekiston Qahramoni.

Sharq ta'limotini, shu jumladan, yuqorida nomlari zikr etilgan buyuk allomalarning faoliyatini o'rganish dalolat beradiki, ilmiy va hayotiy muomalada mehnatga oid munosabatlarning, tushuncha hamda qarashlarning paydo bo'lishi va taraqqiy etishida Sharq iqtisodiy g'oyalari maktabining ahamiyati beqiyosdir. Chunki mehnat, mehnat taqsimoti, ishchi kuchi, ish haqi, rag'batlantirish, unumdorlik, jamoa mehnatini boshqarish va shu kabi kategoriyalarning ilk ta'riflari, izohlari aynan Sharq tafakkuri namoyandalari tomonidan ilmiy-iqtisodiy asoslab berilgan hamda muomalaga kiritilgan. Mazkur g'oya va qarashlar hozirgi iqtisodiy adabiyotlarda iste'molda bo'lgan atama hamda tushunchalarning paydo bo'lishida ilmiy asos vazifasini o'tagan.

Bundan tashqari, xalq og'zaki ijodining barcha janrlarida, jumladan, she'r, maqol, matal, topishmoq, o'lan va boshqalarda mehnat, mehnatkash va unga nisbatan munosabat masalalari juda oqilona aks etgan.

1.4. Temur va temuriylar davrida mehnat va ishbilarmonlikka qarashlarning rivojlanishi

XIV–XV asr yurtimiz tarixida mo'g'ullar hukmronligi va feodal tarqoqlikning tugatilishi, mintaqada *Amir Temur* boshchiligida markazlashgan, kuchli davlat tashkil topganligi bilan ahamiyatlidir. Amir Temur siyosat maydoniga kirib kelgan

paytda Movarounnahr mo'g'ullar istibdodi ostida bo'lib, Chingizxon va Botuxon bosib o'tgan shahar va qishloqlar vayronaga aylangan, suv inshootlari buzib tashlangan yoki ishga yaroqsiz holga keltirilgan edi.



Amir Temur (1336–1405) – Hindiston va Xitoydan Qora dengizga qadar, Sirdaryo va Orol dengizidan Fors qo'ltig'igacha cho'zilgan buyuk markazlashgan saltanatga asos solgan ulug' davlat arbobi, mashhur sarkarda, ilm-fan va madaniyat homiysi.

Buyuk hukmdorning saltanatni mustahkamlash strategiyasida iqtisodiy-moliyaviy masalalar muhim o'rin tutgan. Ushbu iqtisodiy-ijtimoiy tamoyillar quyidagilarda aks etgan:

1. Amir Temur iqtisodiyotni har qanday saltanatning poydevori, deb tushungan. «Davlatu saltanat, – deya ta'kidlanadi «Temur tuzuklari»da, – uch narsa: mulk, xazina va lashkar bilan tirikdir». Ya'ni davlatning ravnaq topishi uchun, eng avvalo, iqtisodiy imkoniyatlar bisyor bo'lishi zarur.

2. Uning qarashlariga ko'ra, har bir mamlakat o'z iqtisodiy xususiyatlarini hisobga olgan holda ish ko'rishi kerak.

3. Amir Temur asosiy ishlab chiqarish vositasi bo'lgan yer egaligiga katta e'tibor bergan va har bir hududini idora qilishda davlat, vaqf, xususiy yer egaligi tartiblarini saqlab qolgan, bunda yer maydonining miqdori, egalik huquqi, davlat manfaati ko'zda tutilgan.

4. Amir Temur mehnatning yaratuvchanlik faoliyatini ijtimoiy qadriyat, deb baholagan.

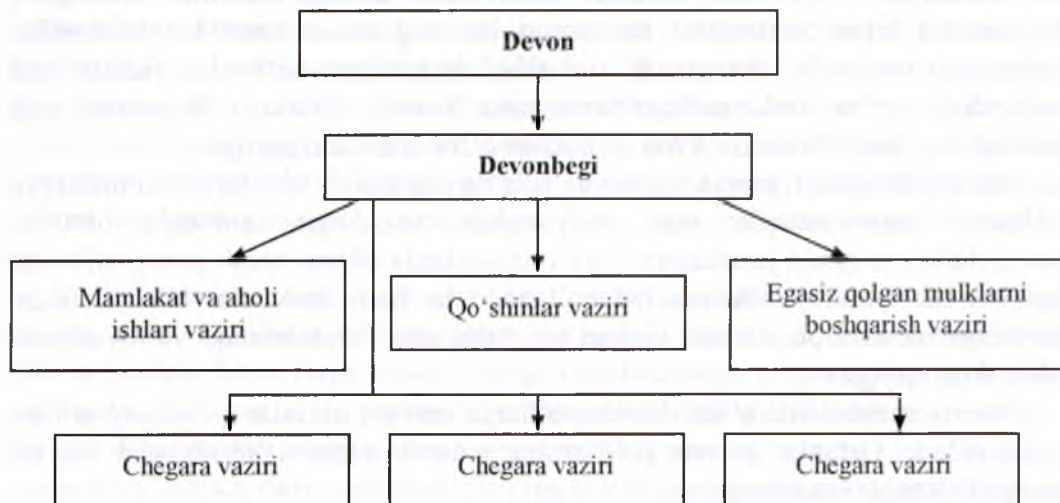
5. Iqtisodiy tamoyillar tizimida aholini ijtimoiy himoyalash uchun moliya masalalariga alohida e'tibor bergan. U moliyani davlatning iqtisodiy tayanchi, deb hisoblagan.

Amir Temur mamlakatni siyosiy idora etishning o'ziga xos usulini joriy etgan va amalga oshirgan, ya'ni u o'z tasarrufidagi yerlarni hamda zabt etilgan mamlakat yerlarini uluslarga bo'lib boshqarish bo'yicha o'sha payt uchun mukammal hisoblangan davlat xizmatini yo'lga qo'ygan (1.3-rasm).

Davlatning markaziy boshqaruv organi oliy hukmdor boshchiligidagi Dargoh bo'lgan. Oliy ijroiya hokimiyati Devon hisoblanib, uni Devonbegi (Bosh vazir) boshqargan. Saltanatning tarmoq boshqaruvi vazirlar tomonidan olib borilgan. Amir Temur davlatida ixtisoslashgan to'rt vazir va chegara (sarhad) tumanlari bo'yicha uch vazir tayinlangan.

Birinchisi – mamlakat va aholi ishlari vaziri – soliq va o'lponlarni to'plash, taqsimlash, kirim-chiqimlarni belgilash va hisob-kitob qilish, mamlakatning obodonligi uchun mas'ul bo'lgan. Ikkinchisi – qo'shinlar vaziri – askarlar maoshi,

xizmat evaziga beriladigan yer-suv yoki boshqa mulkni idora qilgan. Uchinchi vazir egasiz qolgan mulklarni boshqarish va davlatga tushadigan zakot hamda bojlarni saqlash bilan shug'ullangan. Qolgan uchta vazir chegara tumanlaridagi moliyaviy masalalarni hal etgan. Barcha vazirlar Devonbegiga bo'ysunganlar.



1.3-rasm. Amir Temur davlatining boshqaruv tuzilmasi

Davlatni boshqarishda ishtirok etuvchilar orasida iqtisodiy masalalar bilan shug'ullanuvchi egasiz qolgan mol-mulklarni tasarruf etish vaziri va saltanatning kirim-chiqim ishlarini boshqaruvchi vazir, ya'ni hozirgi moliya ishlari vaziri alohida o'rin egallagan.

«Tajribali, ishbilarmon va bilimdon vazir shunday bo'ladiki, – deyiladi «Temur tuzuklari»da, – ular mamlakat obodonchiligini, raiyat va sipohning tinch-farovonligini, xazina boyligini doimo ko'zda tutadilar. Davlat, saltanatda foyda keltiradigan ishlarini bajarish uchun tirishib harakat qiladilar. Saltanatga zarar yetkazadigan xatarli ishlarni bartaraf qilishda molu jonini ayamaydilar».

Davlat pul resurslarining markazlashtirilgan jamg'armalarini vujudga keltirish, taqsimlash va qayta taqsimlash jamiyatdagi iqtisodiy munosabatlarga bevosita ta'sir ko'rsatgan. Saltanat xazinasi va mahalliy ulus hamda tumanlar ixtiyoridagi mablag'lar tarkibiga aniqlik kiritilgan, ularning markaziy hokimiyat bilan moliyaviy-iqtisodiy munosabatlari takomillashtirilgan. Pul-moliya siyosatida qo'llangan chora-tadbirlardan eng muhimi – barcha hududlarda yagona pul muomalasi yo'lga qo'yilganligidir. Bu butun saltanatning siyosiy, iqtisodiy jihatdan yaxlit davlatligining asosiy belgisi bo'ldi.

Amir Temur davlatida tadbirkorlar yuksak qadrlanar edi. Shuning uchun ham buyuk Sohibqironning «Tajribamda ko'rilgankim, azmi qat'iy, tadbirkor, hushyor,

mard va shijoatli bir kishi mingta tadbirsiz, loqayd kishidan yaxshiroqdir», degan soʻzlari bugungi kunda ham nihoyatda dolzarb ahamiyatga ega.

Amir Temur va temuriylar davlati iqtisodiyotning ichki va tashqi savdosiga tayanar edi. Saltanatda savdo rastalari va bozorlarni, yoʻllarni yaxshilash, yangi karvonsaroylar barpo etish borasida katta ishlar amalga oshirildi. Sohibqiron koʻrsatmasi bilan Samarqand shahrining janubi-gʻarbida katta koʻcha qurilib, uning ikki tomonida ikki qavatli, tim shaklida qurilgan doʻkonlar, rastalar qad koʻtardi. Bozorlar, timlar nafaqat Samarqand, Buxoro, Toshkent, Shahrisabz kabi shaharlarda, balki Xuroson, Eron va boshqa oʻlkalarda ham qurilgan.

Mazkur davrda bir kunlik karvon yoʻlida barcha sharoit va qulayliklar muhayyo etilgan – karvonsaroylar, otlar, yem-xashak, oziq-ovqat, sardobalar boʻlgan, qaroqchilar esa qattiq jazolangan. Karvonsaroylarda otlarni boqib parvarishlovchi maxsus otboqarlar guruhi mavjud boʻlgan. Ular hatto karvonlar bilan ikkinchi manzilgacha hamroh sifatida borgan va oʻsha otlar bilan boshqa yoʻlovchilarni olib, ortga qaytgan.

Tarixiy manbalarda oʻsha davrda yoʻllarga maxsus ustunlar qoʻyilganligi ham qayd etiladi. Ustunlar karvon yoʻllarining masofa oʻlchovi boʻlib, ular har bir chaqirim yerga oʻrnatilgan.

Mahalliy hokimiyat savdo karvonlarining xavfsizligiga javobgar boʻlgan. Natijada karvonlarning bir manzildan ikkinchi joyga bexatar yetib borishi taʼminlangan. Sohibqiron karvon yoʻllarida kimda-kim zarar koʻrsa, bunday huquqbuzarliklarga javobgarlikni shu hududlarning hokim va boshqa maʼmurlari zimmasiga yuklagan. Zararni amaldorlar hissasidan undirish qoidasining joriy etilishi xalqaro savdo yoʻlidagi huquqiy kafolatlardan biri boʻlgan.

Amir Temurning savdogarlar toʻgʻrisida alohida gʻamxoʻrlik qilgani «Temur tuzuklari»da ham oʻz ifodasini topgan: «Yana shunday amr qildimki, sarmoyasi qoʻlidan ketib qolgan savdogarga oʻz sarmoyasini qaytadan tiklab olishi uchun xazinadan yetarli miqdorda oltin berilsin. Dehqonlar va raiyatdan birining dehqonchilik qilishga qurbi yetmay qolgan boʻlsa, unga ekin-tikin uchun zarur urugʻ va asbob tayyorlab berilsin». Shuningdek, saltanatni mustahkamlaydigan toifalar qatoriga kasbu hunar egalarini ham qoʻshgan: «...bularning har toifa va sinfidan boʻlganlarimni davlatxonamga olib kelib, oʻz oʻrdamdan oʻrin belgiladimki, safarda va turgʻunlikda sipohimga kerakli yaroqlar va boshqa jihozlarni hozirladilar». Buyuk sohibqiron chet el yurishlaridan keyin Samarqandga 150 mingdan ziyod hunarmandni olib kelib, ular uchun shaharlarda va ayrim qishloqlarda hunarmandlar mahallalarini tashkil qilgan. Natijada kasb-hunar bilan bogʻliq yangi-yangi guzarlar, bozor rastalari – chorsular qurilgan. Xususan, shaharlarda zargarlar, misgarlar, ignasozlar, sovutsozlar, sangtaroshlar, shisha pishiruvchilar, koʻnchilar, pichoqsozlar, egarchilar mahallalari boʻlgan. Hunarmandchilik sohasida toʻqimachilik, kulolchilik, chilangarlik, temirchilik va binokorlik yetakchi oʻrinni

egallagan. Ip, mato, gilam tayyorlash bo'yicha Urganch, Shosh, shoyi tayyorlashda Marv, mis va temirdan qurol-aslaha, pichoqlar tayyorlashda Farg'ona, shoyi mato, shisha mahsulotlar tayyorlashda Buxoro shuhrat qozongan.

Amir Temurning iqtisodiy qarashlarini keyinchalik uning nabirasi, buyuk mutafakkir olim va davlat arbobi *Mirzo Ulug'bek* (1394–1449) davom ettirdi. Saltanatda u tomonidan amalga oshirilgan pul islohotlari bevosita iqtisodiy taraqqiyotning bosh sababchisiga aylandi. Shuningdek, olim o'z iqtisodiy qarashlarida mehnat unumdorligi va taqsimoti masalalariga alohida e'tibor qaratgan. Mutafakkirning «dehqon, chorvador, hunarmand, me'mor, ustalar (mehnatkashlar) ni mahoratlari bo'yicha ishlatish» g'oyasi bugungi fanning «tarmoqlar bo'yicha mehnat taqsimoti» tushunchasi bilan ham ilmiy, ham iqtisodiy nuqtayi nazardan yaqindir.

Amir Temur va Temuriylar davlatida hunarmandchilik va dehqonchilikning taraqqiy etishi mamlakat aholisini zarur iste'mol va oziq-ovqat mahsulotlari bilan to'la ta'minlash bilan birga ularni boshqa mamlakatlarga eksport qilish imkonini ham bergan. Xususan, o'sha paytlarda Samarqanddan chet mamlakatlarga, jumladan, Rossiya, Tatariston va Sibirga, asosan, arzon narxli ip matolar, duxoba, shoyi, qog'oz, quruq meva, guruch, paxta va kalava iplarning chiqarilganligi mamlakatda aholi uchun ish joylari va katta daromad topish manbai mavjud bo'lganligidan dalolat beradi.

1.5. O'zbekistonda tadbirkorlikni rivojlantirish an'alarining shakllanishi

Hozirgi O'zbekistonning hududi Yer kurrasidagi dehqonchilikning eng qadimiy o'choqlaridan biri hisoblanadi. Bu yerda miloddan avvalgi VII–VI asrlardayoq aholi tomonidan paxta, g'alla ekinlari, sholi, kunjut, qovun, tok va boshqa ekinlar va mevali daraxtlar o'stirilganligi ma'lum. Mamlakatning cho'l va dasht hududlari chorvachilik bilan shug'ullanish uchun tabiiy jihatdan birmuncha qulay bo'lib, u yerlar qadimgi chorvador qabilalar makoniga aylangan.

Mamlakat hududlarida dehqonchilik bilan shug'ullangan aholi, asosan, daryo etaklarida, maxsus sug'orishni talab etmaydigan pastqam, zaxkash, botqoq joylarda mehnat bilan band bo'lganlar. Sug'orma dehqonchilik bilan shug'ullangan qishloqlar ko'payib, aholining zichlashib borishi yangi yerlarni o'zlashtirish zaruratini tug'dirgan. Miloddan avvalgi 2000-yillar o'rtalarida sug'orishga asoslangan, chopiq qilinadigan ekinlar o'stirilgan, jumladan, Farg'ona vodiysida liman usulida sug'orish bilan tariq, arpa, va boshqa donli ekinlar ekilgan. Dehqonchilik bilan bir qatorda zamon talabi bilan chorvachilikda qoramol, qo'y, echki, ot, tuyalarning noyob zotlari yaratilgan. Mintaqa janubida yashaydigan aholi dehqon jamoalarini tuzgan, shimoliy qismida esa chorvachilik rivojlangan. Asta-sekin mehnat taqsimoti shakllanib borgan, qabilalar o'rtasida o'zaro iqtisodiy aloqalar rivojlanib,

ular uchun bir-birlarining xo'jalik yutuqlaridan foydalanish imkoniyatini beruvchi mehnat munosabatlari vujudga kelgan. Dehqon xo'jaliklarining rivojlanishi va mehnat taqsimotining kuchayishi natijasida kichik-kichik dehqonchilik vohalari ham tashkil topa boshlagan.

Mehnat munosabatlari va o'zaro iqtisodiy aloqalarning kuchayishi ta'sirida o'lkada hunarmandchilik rivojlana boshlagan. Hunarmandchilik va savdo shaharlar hayotining iqtisodiy asosini tashkil etgan. O'sha davrlarda hunarmandchilikda kulolchilik yetakchi mavqega ega bo'lgan. Kulolchilikda charxlardan keng foydalanilgan. Hunarmandchilikning boshqa sohalari: zargarlik, to'qimachilik, metallga ishlov berish, uy-joy qurilishi va boshqalar takomillasha boshlagan.

Xususan, «Avesto»da ta'riflanishicha, o'sha ilk sinfiy tengsizlik davrida Markaziy Osiyoda jamiyat alohida oilalardan tashkil topgan. Yerga urug' jamoasi egalik qilgan. Bir necha urug'lar qabilaga birlashgan. Qabilalarning birlashishidan viloyatlar tashkil topgan. Viloyatlarni esa boshliqlar idora qilgan. Jamiyat o'sha davrlarda kohinlar, harbiylar, chorvadorlar va hunarmandlarga bo'lingan, ya'ni mehnat taqsimoti shakllana boshlagan.

Aholi o'troqlashuvining kuchayishi oqibatida mehnat faoliyatini amalga oshirish uchun sug'oriladigan yerlarga muhtojlik ortgan. Natijada sug'orish kanallari qazilib, yangi yer maydonlari o'zlashtirilgan. Sug'orish uslublari ham takomillashib borgan, shohariqlar chuqurlashtirilib, sersuv sug'orish tarmoqlariga aylantirilgan. Hozirda ham mavjud Zahariq, Bo'zsuv, Darg'om kanallari o'sha davrda barpo etilgan eng yirik sug'orish tarmoqlaridan bo'lgan.

Yerga egalik munosabatlarining tarkib topishi bilan sug'oriladigan yerlarning katta qismi mulkdor zodagon tabaqa vakillari – *dehqonlar* qo'lida to'plana boshlagan. Buning natijasida qishloq jamoasi ularning asoratiga tushib, dehqonlarga tobe bo'lishgan. Xo'jalik yuritishda renta – soliq tizimi keng qo'llanilgan. Bu davrda dehqonlarga yollanib ishlashga majbur bo'lgan kishilar *kashavarzlar*, o'z yeriga ega bo'lgan erkin kishilar esa *kadivarlar* deb atalgan. Markaziy hokimiyat mana shunga o'xshash mulk egalari uyushmalaridan tashkil topgan.

Buyuk Ipak yo'lining shakllanishi Markaziy Osiyo xalqlarining ijtimoiy-iqtisodiy hayotiga katta ta'sir ko'rsatgan, savdo-sotiq va hunarmandchilik rivojlanib, shaharlar kengaygan, mehnat faoliyati turlari ko'paya borgan. Jumladan, xitoycha qog'oz tayyorlash usuli Samarqandda ham o'zlashtirilgan va Samarqand qog'ozini butun islom dunyosida o'zining sifatli bilgan mashhur bo'lgan. Movarounnahrda ipak va jundan tayyorlangan gazlamalar sifatli va nafis naqshlari bilan ajralib turgan. Buxoroning to'qimachilik mahsulotlari Hindiston, Eron, Iroq va boshqa mamlakatlarga yuborilgan. Farg'ona vodiysida, Nurota-Zarafshon tog'larida, Iloq viloyatida konchilik sanoati shakllana boshlagan.

Markaziy Osiyoda xonliklar davrida muttasil o'zaro urushlar bo'lib turganligi va doimiy ziddiyatlarga qaramasdan, xalqning bunyodkorlik faoliyati davom etgan.

Shayboniyxon va Abdullaxon II davrida mamlakatda ijtimoiy-iqtisodiy masalalarni hal qilishga katta e'tibor qaratilgan. Jumladan, 1502-yilda Zarafshon daryosida suv ayirg'ich ko'prigi, keyinchalik to'g'onlar va boshqa sug'orish inshootlari, sardobalar qurilgan. 1507-yilda pul islohoti o'tkazilib, vazni bir xil bo'lgan kumush tangalar zarb qilingandan keyin savdo-sotiq, mol ayirboshlash rivojlangan.

XIX asrning o'rtalarida Markaziy Osiyo xonliklari o'rtasida o'zaro nizolarning kuchayishi aholining ijtimoiy-iqtisodiy ahvolini og'irlashtirgan. Bundan foydalangan chor Rossiyasi o'lka hududlarini bosib olish rejalarini amalga oshirishga kirishgan. Bosib olingan shaharlarda ruslar uchun ajratilgan dahalar paydo bo'ldi. Bu shaharlarda hunarmandchilik korxonalari, zavod va fabrika ochgan kishilar soliq va harbiy majburiyatlardan ozod qilingan.

Bu o'rinda Turkistonda sanoat ishlab chiqarishini rivojlantirish uchun qulay sharoit mavjud bo'lganligini ta'kidlash o'tish lozim. O'lkada uzoq masofalarga tashish talab qilinmaydigan tayyor xomashyo, arzon mahalliy ishchi kuchi yetarli hamda chetdan keltirilgan tovarlar erkin sotiladigan bozorlar ko'p bo'lgan. 1880–1899-yillarda Markaziy Osiyo, 1900–1906-yillarda Orenburg–Toshkent temir yo'llarining qurilishi o'lkada sanoat ishlab chiqarishining rivojlanishi va xomashyoning tashib ketilishiga katta qulaylik yaratgan. Temir yo'llar qurilishiga qadar har yili o'lkadan tuyalarda o'rtacha 300 ming pud paxta tashib ketilgan bo'lsa, 1900-yilda temir yo'llar orqali 6 million pud paxta tashib ketilgan.

O'lkada paxta tozalash zavodlari bilan birga ko'pchilik, ipak yigirish, sovun va sham tayyorlash, tamaki, aroq-vino va boshqa zavodlar qurishga e'tibor kuchaygan. Arxiv ma'lumotlariga ko'ra, 1917-yilda Turkistonda 1428 ta sanoat korxonasi bo'lib, shundan 483 tasi – Farg'ona, 323 tasi – Sirdaryo, 253 tasi – Kaspiy oldi, 175 tasi – Samarqand, 89 tasi – Yettisuv viloyatlarida, 92 tasi – Buxoro amirligida, 13 tasi – Xiva xonligida bo'lgan. Bu korxonalarining 414 tasini paxta tozalash va 40 ga yaqinini yog' ishlab chiqarish zavodlari tashkil etgan.

Shu bilan birga, mahalliy bozorlarda raqobat kuchaygan, Rossiyadan sifatli sanoat mahsulotlarining keltirilishi tufayli ko'plab mahalliy hunarmandlarning bozori kasod bo'lgan. Ular o'z kasblarini o'zgartirishga, zavod-fabrikalarda yollanib ishlashga, mardikorchiilik yoki boshqa kasb-hunar bilan shug'ullanishga majbur bo'lgan. Paxta yetishtirishga e'tiborning oshib borishi va uning boshqa ekinlarga nisbatan daromadliroq ekanligi mahalliy aholini ko'proq shu soha bilan shug'ullanishga undagan. Bu hol aholi zich yashaydigan Farg'ona viloyatida, ayniqsa, yaqqol kuzatilgan. Viloyatning ko'pgina uezdlarida dehqonlar o'z tomorqalarining 50 % va undan ham oshiq qismiga paxta ekishib, don va boshqa mahsulotlarni bozordan sotib ola boshlagan. Don, asosan, temir yo'l orqali Rossiyadan keltirilgan. Oqibatda o'lkada paxta yakkahokimligining vujudga kelishiga zamin yaratilgan.

O'sha yillarda mahalliy tadbirkorlar ham paxtani qayta ishlash bo'yicha o'z korxonalarini tashkil eta boshlagan. Ma'lumotlarga ko'ra, 1912-yilda Farg'ona

viloyatida 157 ta korxonadan 107 tasi (68%), Samarqand viloyatida 37 tadan 27 tasi (73%), Toshkent va uning atrofida 15 tadan 3 tasi (20%) mahalliy tadbirkorlarga tegishli bo'lgan. Bu esa XIX asrning oxiri va XX asrning boshida o'lkada mahalliy yirik tadbirkorlik ham shakllana boshlaganidan dalolat beradi.

Mahalliy tadbirkorlik dastavval xo'jalik faoliyatining savdo-tijorat yo'nalishida shakllangan. 1890-yillardayoq mahalliy savdogarlar sulolalari o'z kapitallarini paxtaga dastlabki ishlov berishga investitsiya sifatida kiritganlar. Ya'ni xo'jalik faoliyatida tadbirkorlik, moliyaviy va tijorat sohalarining integratsiyalashuvi kuzatila boshlangan. XX asr boshiga kelib Turkistonning tashqarisida ham Farg'ona viloyatidan Dautboyev, Xo'jaev, Samarqand viloyatidan Qalandarov, Hakimboyev, Toshkentdan Asadullayevlarning yirik firmalari mavjud bo'lgan.

Paxtani qayta ishlash tadbirkorlarga salmoqli foyda keltira boshlagan. Bu esa o'lkada moliya-bank faoliyatining jonlanishiga olib kelgan. 1912-yilda mahalliy tadbirkorlarga Rossiya Davlat bankining 7 ta bo'limi va 40 ta tijorat banki xizmat ko'rsatgan. Kredit-investitsiya faoliyatining kuchayishi ijobiy natijalar bergan. Masalan, Qo'qon uezdida «Rishton» neft zavodi shirkati, 1906-yilda Farg'onada «Chimyon» tog'-sanoat shirkati tuzilgan. 1917-yilga kelib o'lkada yillik aylanmasi 1 million rubldan ortadigan yuzlab tadbirkorlik tuzilmalari faoliyat olib borgan. Ular hatto chet el firmalari bilan ham sherikchilik qilishgan.

Oktyabr to'ntarishidan keyin, 1920-yilning oxirlariga kelib Turkistonda 1075 ta sanoat korxonasi (asosan, mayda korxonalar) natsionalizatsiya qilinib, korxonalarda umumiy majburiy mehnat joriy qilingan. Oqibatda davlat korxonalari barcha yollanma ishchilarning 90 foizini qamrab olgan. Yalpi sanoat mahsulotining deyarli to'rt dan uch qismi davlat sektoriga to'g'ri kelgan. Xususi va kooperativ mulkchilik ixtiyorida mayda hunarmandchilik va kosibchilik korxonalarigina qolgan bo'lib, ulardagi o'rtacha yollanma ishchilar soni 4 tadan oshmasligi belgilab qo'yilgan.

O'zbekistonda qishloq xo'jaligida tovar munosabatlarini rivojlantirish bahonasida 1925–1929-yillarda yer-suv islohotlari o'tkazilgan. Hukumat tomonidan belgilanganidan ortiq deb hisoblangan yerlar, ish hayvonlari hamda mehnat qurollari qishloq mehnatkashlaridan majburan tortib olingan. 1928-yildan qishloq xo'jalik kooperativlari, keyinchalik ularning o'rnida kolxozlar tashkil etishga kirishilgan. 1932-yilning oxirlariga kelib respublikada ijtimoiy sektor barcha dehqon xonadonlarining 81,7 foizini birlashtirgan. Avvalgi 800 ming dehqon xo'jaliklarining negizida 9 734 ta kolxoz va 94 ta sovxoz tashkil etilgan.

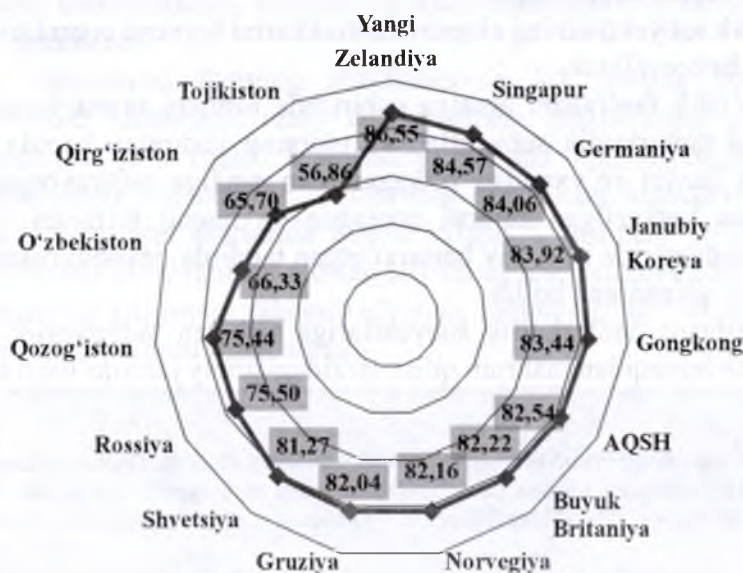
Tadqiqotlarda mamlakatlarda kichik va o'rta korxonalarining tashkil etilishi va faoliyat yuritishini tartibga solishning huquqiy asoslari va ularning amaliyotda qo'llanilishi tahlil etiladi. Bunda, ayniqsa, tadbirkorlikni amalga oshirishga to'sqinlik qilayotgan muammolarga alohida e'tibor qaratiladi va ularni hal etish bo'yicha tavsiyalar ishlab chiqiladi.

Bugungi kunga kelib O'zbekistonda tadbirkorlik an'analari muntazam rivojlanib bormoqda. O'zbekiston Jahon bankining «Biznesni yuritish» reytingida dunyodagi davlatlar orasida mavqeyini muntazam oshirib bormoqda. Xususan, 2017-yil yakuni bo'yicha e'lon qilingan Jahon bankining «Biznesni yuritish–2018» («Doing Business – 2018») reytingida bir yil ichida 13 pog'onaga ko'tarilib, 189 ta mamlakatning ichida 74-o'ringa ko'tarila oldi (1.4-rasm). Yanada e'tiborlisi, O'zbekiston ketma-ket uchinchi yil tadbirkorlik muhitini yaxshilashda eng yuqori natijalarga erishayotgan jahonning eng jozibador 10 mamlakati orasidan o'rin oldi.

Ushbu reyting tuzuvchilari iqtisodiy islohotlarda mamlakat reytingi ko'tarilishini ta'minlovchi beshta soha: biznesni ro'yxatga olish, qurilish uchun ruxsat olish, investorlarni himoya qilish, soliqqa tortish va elektr ta'minotiga ulanishdagi ijobiy natijalarni alohida qayd etgan. Xususan, «korxonalarini ro'yxatga olish» indikatorida tartiblar soni 4 tadan 3 taga kamaygan. O'zbekiston ushbu indikator bo'yicha jahonda 11-o'rinni egallaydi.

O'zbekistonda tadbirkorlik muhitini tubdan yaxshilash maqsadida qo'shimcha choralar ko'rilmoqda. 2018-yilga «Faol tadbirkorlik, innovatsion g'oyalar va texnologiyalarni qo'llab-quvvatlash yili» deb nom berilishi munosabati bilan barcha tadbirkorlik subyektlarining moliyaviy-xo'jalik faoliyatini tekshirish 2 yilga to'xtatildi.

Harakatlar strategiyasi asosida foydalanilmayotgan davlat mulki obyektlari, jumladan, «nol» xarid qiymati bo'yicha sotish jarayonlari yanada soddalashtirishirildi hamda bunday obyektlarning tadbirkorlik subyektlari tomonidan sotib olish yuzasidan takliflari tezkor hal qilinadigan bo'ldi.



1.4-rasm. Jahon bankining «Biznesni yuritish–2018» (Doing Business–2018) reytingi

Ko'chmas mulkka bo'lgan huquqlarni ro'yxatdan o'tkazish tizimini yanada takomillashtirish maqsadida quyidagilar amalga oshirilmoqda:

– tadbirkorlik subyektlarining ishtirokisiz «yagona darcha» tamoyili asosida yer maydonlarini tanlash va ajratish materiallari tayyorlandi va vakolatli organlar bilan kelishish jarayonlari to'liq avtomatlashtirildi;

– bino va inshootlar maydonlaridan kelib chiqqan holda, ularni xatlovdan o'tkazishning tabaqalashgan muddatlari belgilandi;

– kadastr organlarining Davlat soliq qo'mitasi, «Davarxitektqurilish» qo'mitasi, Adliya vazirligi va boshqa idoralar hududiy bo'linmalari bilan real vaqt rejimida ma'lumot olish imkonini beradigan o'zaro elektron axborot almashinuvi tizimi joriy etildi;

– ko'chmas mulkka bo'lgan huquqlarni qayta ro'yxatdan o'tkazishda uni takroran xatlovdan o'tkazish taqiqlandi¹.

Shuningdek, tadbirkorlik subyektlarini muhandislik-kommunikatsiya tarmoqlariga tayyor holda ulash xarajatlari kamaytirildi. Tadbirkorlik subyektlarini elektr tarmoqlariga ulashni tartibga soluvchi normativ-huquqiy hujjatlar ham takomillashtirildi. Ularning ishlab chiqarish faoliyati uchun xomashyo va materiallarni sotib olishda moliyaviy resurslarga bo'lgan talablarini qondirish maqsadida ushbu subyektlarni kreditlash hajmi 1,2 barobar oshirildi.

Ilg'or xorijiy tajribani inobatga olgan holda texnik talablar (sanitariya, ekologiya, shaharsozlik normalari va qoidalari, yong'in xavfsizligi qoidalari, standartlashtirish va boshqalar) kabi maxsus normativ hujjatlar samarasiz, eskirgan va bozor mexanizmlari o'rnini egallab olgan normalarni bekor qilish uchun tanqidiy qayta ko'rib chiqilmoqda.

Tadbirkorlik subyektlarining eksport kontraktlarini bojxona organlarida hisobga qo'yish talabi bekor qilindi.

Moliya-xo'jalik faoliyatini amalga oshirishda birinchi marta huquqbuzarliklar sodir etgan tadbirkorlik subyektlari va ularning xodimlari hamda tadbirkorlik faoliyatini davlat ro'yxatidan o'tkazmasdan amalga oshirayotgan shaxslar ular tomonidan yetkazilgan zararni qoplagan va huquq buzilishi oqibatlarini belgilangan muddatlarda ixtiyoriy bartaraf etgan taqdirda, javobgarlikning barcha turlaridan ozod qilinadigan bo'ldi.

Bundan tashqari, tadbirkorlik subyektlariga nisbatan tadbirkorlik faoliyatini amalga oshirish huquqidan mahrum qilish tarzidagi jinoiy jazo qo'llash taqiqlandi².

¹ O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2017-yil 17-yanvardagi «Tadbirkorlik maqsadlarida foydalanish uchun davlat mulki obyektlarini sotishni jadallashtirish va uning tartib-taomillarini yanada soddalashtirish chora-tadbirlari to'g'risida»gi PF-4933-sonli Farmoni // O'zbekiston Respublikasi qonun hujjatlari to'plami, 2017-y.

² O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2016-yil 5-oktyabrdagi «Tadbirkorlik faoliyatining jadal rivojlanishini ta'minlashga, xususiy mulkni har tomonlama himoya qilishga va ishbilarmonlik muhitini sifat jihatidan yaxshilashga doir qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida»gi Farmoni.

II-BOB. MEHNAT IQTISODIYOTI – MEHNAT HAQIDAGI FAN

2.1. Mehnat iqtisodiyoti fanining mohiyati va uning tarkibiy yo‘nalishlari

Mehnat iqtisodiyoti xodimlar, ish beruvchilar va davlatning ijtimoiy mehnat munosabatlari sohasidagi innovatsion bilimlar tizimidir. Mehnat iqtisodiyoti fani mehnat bozorining amal qilishi davrida bozor ishtirokchilarining innovatsion qarorlarini, aholini ish bilan bandligi va ular mehnatiga munosib haq to‘lash bilan bog‘liq davlat siyosatini tadqiq etadigan zamonaviy fan sifatida namoyon bo‘lmoqda.

Mehnat iqtisodiyoti iqtisodiyot tarixi, taraqqiyot iqtisodiyoti, ta‘lim iqtisodiyoti, atrof-muhit va tabiiy resurslar iqtisodiyoti, moliya iqtisodiyoti, sog‘liqni saqlash iqtisodiyoti, xalqaro savdo, ekonometrika, makro va mikroiqtisodiyot yo‘nalishlarida olib borilgan tadqiqotlarning rivojlanishi bilan vujudga kelgan.

AQSh oliygohi – Garvard universitetida iqtisodiyot fakulteti tashkil etilgan bo‘lib, uning talabalari iqtisodiyot nazariyasi, ekonometrika, moliya, makroiqtisodiyot, xalqaro savdo munosabatlari, monetar va fiskal iqtisodiyot va boshqa iqtisodiyot fanlarini o‘rganishadi.

Mehnat iqtisodiyoti fanining shakllanishida XX asrning boshida «ilmiy boshqaruv» yoki «mehnatni ilmiy tashkil etish» maktabining paydo bo‘lishi muhim ahamiyat kasb etgan. Maktabning mehnat iqtisodiyotiga doir asosiy qoidalari amerikalik muhandis *F. Teylorning* «Fabrikani boshqarish» va «Ilmiy menejment tamoyillari» asarlarida bayon etilgan. U birinchi bo‘lib xodimlarni mehnat faoliyatiga ilmiy tanlash asosida jalb etish, ular salohiyatidan imkon qadar to‘liq foydalanish, ish joyini takomillashtirish, mehnatni rag‘batlantirish tizimini rivojlantirish tamoyillarini ilgari surgan.



Frederik Uinslou Teylor (ingl. Frederick Winslow Taylor; 1856–1915) – amerikalik muhandis, mehnatni ilmiy tashkil etish va menejmentning asoschilaridan biri.

Asosiy asari: Ilmiy menejment tamoyillari (*The Principles of Scientific Management*)

Fransiyalik nazariyotchi *A. Fayol* esa boshqaruvning ma'muriy (klassik) maktabi asoschisi hisoblanadi. U birinchi bo'lib boshqaruv faoliyati ilmiy tadqiqotning mustaqil obyekti ekanligi to'g'risidagi g'oyani ilgari surgan.



Anri Fayol (fr. Henri Fayol; 1841–1925) – fransuz kon-tog' muhandisi, menejment nazariyotchisi va amaliyotchisi, boshqaruvning ma'muriy (klassik) maktabi asoschisi.

Asosiy asari: Umumiy va sanoat boshqaruvi (*Administration industrielle et générale*).

Kasbi bo'yicha kon-tog' muhandisi bo'lgan A. Fayol boshqaruv funksiyasining besh asosiy: rejalash (oldindan ko'ra bilish), tashkillashtirish, boshqarish, muvofiqlashtirish, nazorat qilish unsurlarini asoslab bergan.

U ishlab chiqqan menejmentning 14 tamoyili hozirga qadar o'z ahamiyatini yo'qotmagan.

G'arb mamlakatlarida mehnat iqtisodiyoti ilmiy izlanishlarining asosiy obyekti mehnat bozori bo'lgan. 1920-yillarning ikkinchi yarmida Pol Duglasning mehnat taklifi, unga talab va real ish haqi sohasida amalga oshirgan miqdoriy tadqiqotlari, ayniqsa, katta ahamiyat kasb etgan. Ushbu tadqiqotlar iqtisodchilarning klassik va yangi klassik maktablari nazariyalariga asoslangan. Ijtimoiy masalalarning keng iqtisodiy tahlildan foydalangan holda ko'rib chiqilishi tadqiqot obyekti mos ravishda jiddiy kengaytirishga xizmat qilgan.



Pol Xovard Duglas (ingl. Paul Howard Douglas; 1892–1976) – amerikalik iqtisodchi, «Kobba-Duglas ishlab chiqarish funksiyasi» nazariyasining hammuallifi, AQSh iqtisodiy assotsiatsiyasining prezidenti.

Asosiy asarlari:

Qo'shma Shtatlarda real ish haqi (*Real Wages in the United States*, 1930)

Ish haqi nazariyasi (*The Theory of Wages*, 1934)

Milliy hukumat iqtisodiyoti (*Economy in the National Government*, 1952)

Mehnat iqtisodiyoti fani taraqqiy etishining hozirgi bosqichi yangi innovatsion davr bilan bog'liq. Fan predmetining o'zida muhim o'zgarishlar ro'y berdi. Ular quyidagicha izohlanadi:

birinchidan, barcha ijtimoiy mehnat jarayonlarida tashqi muhitning roli tubdan o'zgardi. Agar avvalgi bosqichlarda korxonalar faoliyati inson resurslarini boshqarishni belgilab bergan bo'lsa, hozirda unga tashqi muhit bevosita ta'sir ko'rsatmoqda;

ikkinchidan, shaxsning mehnat iqtisodiyoti tadqiqotining obykti sifatidagi roli jiddiy ravishda ortdi. Uning turli xususiyatlari faqat korxonalaridagina emas, balki kichik ishlab chiqarish bo'linmalarida ham mustaqil ravishda o'zgarib boshladi.

Yuqoridagilardan xulosa chiqargan holda, «Mehnat iqtisodiyoti» fanining predmeti – insonning mehnat jarayonidagi maqsadga muvofiq innovatsion faoliyati, degan xulosa chiqarishimiz mumkin. Shu bilan birga, xorijlik tadqiqotchilar *R. Erenberg* va *R. Smitning* «Mehnat iqtisodiyoti» – bu mehnat sohasida mehnat bozorining amal etishi», degan ta'rifi ham ahamiyatga molikdir.

Mehnat iqtisodiyoti fanining obykti – mehnat, ya'ni insonning moddiy ne'matlar yaratish va xizmatlar ko'rsatishga yo'naltirilgan maqsadga muvofiq innovatsion faoliyatidir. Amaliyotda mehnat muammolari chuqur ixtisoslashgan. Mehnatda yuqori natijalarga erishish uchun faqat iqtisodiy mezonlardagina emas, balki «raqamli iqtisodiyot» kabi ijtimoiy omillardan keng foydalanish zarur. Innovatsion mehnat sharoitlari, mehnatni tashkil etish, moddiy rag'batlantirish kabi kategoriyalar faqat iqtisodiy xususiyatlarga emas, ayni paytda ijtimoiy xususiyatlarga ham egadir.

G'arbdagi rivojlangan davlatlarda «Mehnat iqtisodiyoti» («Labor economics») fanida pozitiv iqtisodiy nazariyaga xos yondashuvlar kuzatiladi.

Bugungi innovatsion rivojlanish davrida o'zini tutish (xulq) iqtisodiyoti yo'nalishi ham shakllandi. Iqtisodiy xulq nazariyasiga qo'shgan hissasi uchun amerikalik *Richard Taler* 2017-yilda iqtisod bo'yicha Nobel mukofotiga sazovor bo'ldi.



Richard Taler (ingl. Richard Thaler, 1945-yilda tug'ilgan) – amerikalik iqtisodchi, 2017-yilgi iqtisod bo'yicha Nobel mukofoti laureati.

Asosiy asari:

Новая поведенческая экономика. Почему люди нарушают правила традиционной экономики и как на этом заработать. – М.: Эксмо, 2017. – 368 с.

Xulq iqtisodiy nazariyasi – bu alohida shaxslar va xo'jalik yurituvchi subyektlar tomonidan yangi iqtisodiy qarorlar qabul qilishga ijtimoiy, kognitiv va hissiy omillarning ta'sirini tadqiq etish yo'nalishidir. Ushbu yangi iqtisodiy nazariya asoschisi Richard Taler buni taksi haydovchining o'zini tutish misolida asoslaydi.

Taksi haydovchisi o'z ish kuni tartibini belgilar ekan, oilasi va hordiq chiqarish uchun ham vaqt ajratadi: taksichi har kuni o'zi oldindan mo'ljallagan tushumni to'plagach, uyiga qaytadi. Odatda, taksi haydovchisi mijozlar ko'p bo'lib, ko'proq pul ishlab topish mumkinligiga qaramasdan, o'sha mo'ljallagan tushumini to'plagach, ishini to'xtatadi. Holbuki, mijozlar kam bo'lsa, o'sha tushumga ega bo'lish uchun ish bilan ancha ko'p vaqt band bo'lishiga to'g'ri keladi. Richard Taler

bunday xulqdan «taksi haydovchisi o'zini iqtisodiy manfaatdorlikka mutanosib ravishda tutganida, u kamroq ishlab, ko'proq daromad topar edi», degan xulosa chiqargan.

«Labor economics»da normativ iqtisodiy nazariya – o'zaro manfaatli va ixtiyoriy (barcha tomon uchun manfaatli) bitimlarning samaradorligiga asoslanadigan konsepsiya ham tahlil etiladi. Ana shu ikki nazariya o'rtasidagi farqni mashhur iqtisodchi olim J. Keynsning otasi Jon Nevill Keynes (ingl. John Neville Keynes; 1859–1949) o'zining «Siyosiy iqtisodiyotning predmeti va metodi» («Scope and Method of Political Economy») asarida aniq ko'rsatib bergan. Ya'ni pozitiv iqtisodiy nazariya nima bo'lishi mumkinligi, normativ iqtisodiy nazariya esa nima bo'lishi kerakligi to'g'risidagi tizimli bilimlar jamlanmasidir. Normativ iqtisodiy nazariyada nima bo'lishi kerakligi muayyan qadriyat, tamoyil va normalarga asoslanadi. Masalan, mehnat bozorida kelishuv quyidagi hollarda maqbul deb topiladi, agar:

- a) ikki tomon ham manfaat ko'rsa;
- b) kimdir manfaat ko'rsa, ammo ikkinchi tomon hech narsa yo'qotmasa;
- v) kimdir manfaat ko'rsa, boshqa tomon bitimdan zarar ko'rsa, biroq manfaat ko'rgan ziyon ko'rganing hamma zararini to'lasa (ya'ni «v» holatidan «b» holatiga o'tilsa).

Mehnat iqtisodiyotini o'rganishning davlatlar tajribasini Germaniya tajribasi yaqqol ifodalaydi. Bu yerda «Mehnat iqtisodiyoti» fani uch tarkibiy qismga ajratib o'rganiladi:

«Arbeitswissenschaft» – mehnat to'g'risidagi fan;

«Personalwirtschaft» – personal iqtisodiyoti;

«Personalmanagement» – personalni boshqarish.

Sanoati taraqqiy etgan davlatlarda XX asrning oxirlarida «Mehnat iqtisodiyoti» muammolari yangi institutsional iqtisodiy nazariya nuqtayi nazaridan faol tadqiq etila boshlandi. Natijada bu mamlakatlarning ayrimlarida «Industrial munosabatlar» yoki «Mehnat munosabatlari» darsliklari paydo bo'ldi. Ularda ijtimoiy mehnat munosabatlari, bu munosabatlarning asosiy subyektlari – yollanma xodimlar va ish beruvchilar (yoki ularning vakillari – kasaba uyushmalari va tadbirkorlar birlashmalari) munosabatlari hamda mazkur munosabatlarning institutsional xususiyatlari tadqiq etilgan.

Iqtisodiyot yo'nalishidagi oliy ta'lim muassasalari talabalari (bakalavr va magistrleri)dan «Mehnat iqtisodiyoti» fanini egallash bilan:

– «Mehnat iqtisodiyoti»ning yangi davrda gumanitar, umumkasbiy va maxsus iqtisodiy fanlar tizimidagi roli va o'rni, «raqamli iqtisodiyot» amalga oshirilayotgan davrda ijtimoiy iqtisodiy rivojlanishning yangi konsepsiyalari, asosiy iqtisodiy muammolar, ushbu kursning innovatsion xulosalari va tavsiyalaridan amaliy faoliyatlarida foydalanish yo'llari to'g'risida tasavvurga ega bo'lishlari;

- hozirgi zamon iqtisodiy kategoriyalari va qonunlarni, jahon iqtisodiy tafakkuri mashhur namoyondalarining mehnat muammolari va mehnat faoliyati mohiyatiga nisbatan innovatsion konsepsiyalari va yondashuvlarini bilishlari;
- korxonalar, firma va ishlab chiqarishning tarkibiy bo'linmalari mehnat ko'rsatkichlarini «raqamli iqtisod» asosida rejalashtirish va prognoz qilish uslubiyatlarini egallashlari;
- personalni tayyorlash, qayta tayyorlash va malakasini oshirishning innovatsion dasturlarini tuzishni, qo'llanilayotgan moddiy va ma'naviy rag'batlantirishning hozirgi zamonga mos keladigan usullarining samaradorligini aniqlay olishlari, ijtimoiy sheriklik shakllarini va usullarini bilishlari, mehnat hisobotini olib borishlari va mehnat bo'yicha yangicha hisobotlar tuza olishlari;
- olgan bilimlarini iqtisodiy qarorlar qabul qilishda «raqamli iqtisod»dan korxonalar faoliyatini qisqa muddatda va istiqbolda takomillashtirishda, tegishli tavsiyalar ishlab chiqishda qo'llay olishga qodir bo'lishlari talab etiladi.

2.2. «Mehnat iqtisodiyoti» fanini o'rganish bosqichlari va modellari

G'arbdagi rivojlangan davlatlarda «Modern labour economics» fanida pozitiv iqtisodiyot nazariyasiga xos yondashuvlar kuzatiladi.

Mehnat iqtisodiyotini o'rganishimiz ikki bosqichda amalga oshadi. Asosiy vaqtni biz pozitiv iqtisodiyot tushunchasi yordamida insonlarning tabiati va ularning mehnat bozoriga ko'rsatgan ta'sirini o'rganishga qaratamiz. Ba'zi hollarda esa qanday siyosat olib borilishi kerakligini aniqlash maqsadida biz normativ iqtisodiyot tushunchasidan foydalanamiz.

Pozitiv iqtisodiyot – bu iqtisodiyot subyektlarining tabiati bo'lib, bunda insonlar foyda va bonuslarga ijobiy, xarajatlarga esa salbiy reaksiya bildiradi. Shu nuqtayi nazardan, pozitiv iqtisodiyot insonning tabiati bilan bog'liq bo'lgan mukofot va jazolar orqali shakllanadi. Iqtisodiyot nazariyasida esa mukofotlar pulga bog'liq va pulga bog'liq bo'lmagan mukofotlardan iboratdir, jazo esa xodimning qo'ldan chiqarilgan imkoniyatlari bo'lib, ular xarajatlar orqali aniqlanadi.

Iqtisodiyot nazariyasida keng tarqalgan vaziyatlardan biri resurslarning tanqisligidir. Bir ehtiyojni qondirish uchun foydalanilgan har qanday resurs boshqa bir ehtiyojni qondirish uchun ham foydalanilishi mumkin, demak, har qanday qaror natijasida o'ziga yarasha xarajatlar kelib chiqadi.

Shunday ekan, «Tekinga mushuk oftobga chiqmaydi» degan maqol bunga misol bo'lishi mumkin. Bundan tashqari, xodimning imkoniyatlari ham resurslar kabi cheklangandir.

Iqtisodiyotda keng tarqalgan ikkinchi tushuncha – bu insonlarning tejamkorligi – ularning aniq maqsadlari bor va ular har doim o'z maqsadlari sari foydali ish

uchun harakat qilishadi. Foydalilik esa mehnat iqtisodiyotida, soʻzsiz, narxga bogʻliq boʻlgan va boʻlmagan omillar orqali aniqlanadi.

Tejamkorlik gʻoyasiga koʻra, insonlar umumiy iqtisodiy foydaga egalik qilish uchun har doim intilishadi va bu foyda oʻzgargani sari ular yangi sharoitga tezroq moslashishga harakat qilishadi. Inson tabiatining bunday ikki xususiyati insonlar va korxonalarining turli ragʻbatlantirishlar holatida qanday yoʻl tutishini taxmin qilishga imkon beradi.

Iqtisodiyot oqimidagi iqtisodiy agentlarning tabiatini taxmin qilish qaysidir maʼnoda ikki fundamental yoʻnalish: tanqislik va tejamkorlikka tayanadi. Ishchilar har doim yangi ish qidirish, boshqa joyga koʻchish, qoʻshimcha taʼlim olish va shu kabilar oʻrtasida tanlov qilishadi. Ish beruvchilar ham mashinalar va ishchilarni uygʻunlashtirish orqali mahsulot ishlab chiqarish hajmini oshirish haqida muhim qarorlar qabul qilishlari kerak boʻladi. Ishchilar va ish beruvchilar oʻzlarining manfaati va foydasi ketidan quvib, qaror qabul qilishadi.

Mehnat bozorining haqiqiy ishlash tartibi juda murakkab. Har kuni koʻplab ishchilar va ish beruvchilar oʻzaro muloqotga kirishadilar, ularning har biri oʻz maqsadlari, maʼlumotlari va harakatlariga ega.

Mehnat bozorida juda sodda tartibda ishlash bilan ular mehnat bozorida kuzatilayotgan koʻplab oʻzgarish va oqimlarni tushuntirib bera olish imkoniyatga ega boʻladilar.

Modellar umumiy tarzda, barcha universal hollarda qoʻllanilishi uchun bunday holatlardagi tasodifiy jihatlar hisobdan chiqarilishi lozim.

Iqtisodiy modellarning taxminlarini aniq tushunish uchun aniq misollardan foydalaniladi. Agar resurslar tanqisligidan kelib chiqadigan boʻlsak, boshqa shartlar bir xil boʻlgan hollarda, ishchilar koʻproq past ish haqi toʻlanadigan ishlarga nisbatan yuqori ish haqi toʻlanadigan ishlarni maʼqul koʻrishadi. Shunday ekan, agar xodimlar yuqori ish haqi toʻlanadigan ish topishsa, past ish haqi toʻlanadigan ishlardan voz kechishadi. Ishchilar ish bilan bandlik borasida bir qancha omillarga qarab qaror qabul qilishadi va ularning amaldagi ish oʻrinlarida har qanday ijobiy siljish boshqa ishga oʻtish ehtimolini kamaytiradi. Shunday ekan, baʼzi ishchilar boshqalariga nisbatan oʻzgarishlarga ancha moyilroq boʻlishadi. Shunga qaramasdan, boshqa omillar oʻzgarimas deb tasavvur qilinsa va faqatgina ish haqi oshirilsa, ishchining oʻz ish oʻrnini tashlab ketish ehtimoli sezilarli ravishda kamayishi mumkin.

Ishchilar almashishi yuqori boʻlgani sari, ish beruvchilar yuqori ish haqi toʻlash imkoniyatiga ega boʻlmay qolishadi. Shunga qaramasdan, agar ular yuqori ish haqi toʻlab, ishchilarning ishdan ketishini kamaytirishga erisha olsalar, bu korxonalar uchun foyda keltirishi mumkin. Shunday ekan, ishchilar va korxonalarining foydani maksimallashtirishga boʻlgan harakatlari qilingan farazlarga yordam beradi: ish haqi yuqori boʻlgani sari ishchilarning oʻz ishlarini tashlab ketishlari kamroq sodir boʻladi.

Yuqorida qilingan faraz va taxminlar asosida qator xulosalarga kelishimiz mumkin:

1. Bu taxminlar faqatgina tanqislik va ratsionallik farazlari asosida kelib chiqdi. Ishchilar va ish beruvchilar o'zlarining tanqis resurslarini tushungan holda, o'z sharoitlarini yaxshilash uchun yaxshiroq taklif qidiradilar. Bundan tashqari bu taxminlarning asosida yana shunday faraz yotadiki, ishchilar muntazam ravishda mehnat bozoridagi o'zgarishlardan va narxlardan xabardor bo'lib turishadi.

2. Biz ish haqi va uning ishchilarning almashishiga qanday ta'sir qilishi borasida xulosalar qildik. Bu xulosalar ishning ish haqidan boshqa omillari ishchilarning korxonadan ketishiga ta'sir qilishini inkor qilmaydi. Shunga qaramasdan, boshqa omillar o'zgarmagan sharoitda yuqori ish haqi ishchilarning ishdan ketish ehtimolini kamaytiradi.

3. Qilingan farazlar ish beruvchilar va ishchilarning individual yondashuviga tayanadi, ammo taxminlar ish haqi va ishchilarning oqimi o'rtasidagi munosabat haqida bo'lmoqda. Taxminimiz ishchilarning ish haqi oshirilsa, barcha ishchilar o'z ish o'rinlarida qolishi haqida emas, balki ish haqini oshirish orqali ishchilarning almashinuvini qisqartirish mumkinligi haqidadir. Shunday ekan, taxminimizni tekshirib ko'rish uchun ish haqi va ishchilarning almashinishi o'rtasidagi taxmin qilingan munosabat kompaniya va sanoat korxonalaridagi ma'lumotlarga qanchalik mos kelishini o'rganib chiqishimiz lozim.

Diqqat bilan o'rganilgan statistik tadqiqotlar yuqori ish haqi ishchilarning o'z ish o'rinlarini tashlab ketishlarini qisqartirishi haqidagi gipoteza to'g'ri ekanligini ko'rsatadi. O'tkazilgan tadqiqotlarning biriga ko'ra, ish haqining 10 foizga oshirilishi ishchilar oqimini 1 foizga qisqartirgan.

Normativ iqtisodiyot. Normativ iqtisodiyotni tushunish ikki xil iqtisodiy transaksiya borligini anglashdan boshlanadi. Birinchisiga ko'ra, iqtisodiy transaksiyada barcha tomonlar birdek foyda ko'rishlari mumkin. Mehnat bozorining roli esa har ikki tomonga foydali bo'lgan mana shunday kelishuvlarni amalga oshirishdir.

Ikkinchi tranzaksiyada esa bir yoki bir necha tomon yutqazadi. Bunday transaksionalarga ko'pincha daromadning taqsimlanishi kiradi, ya'ni bunda kimdir boshqalarning yo'qotishi evaziga boyiydi. Ba'zi hollarda esa daromad xayriya ishlari natijasida ham taqsimlanishi mumkin (faqat bunda donorlarning bu ishlardan ko'radigan foydasi pul bilan bog'liq emas); ba'zi hollarda esa daromadning taqsimlanishi davlat tomonidan soliqlar va xarajatlar siyosati orqali belgilab beriladi. Shunday ekan, bozorda ba'zi hollarda daromad ko'ngilli ravishda taqsimlansa, davlat, odatda, majburiy daromad taqsimlanishi bilan mashg'ul bo'ladi.

Mehnat bozorida olib boriladigan boshqa siyosatlar esa ishchilarning o'zlarining manfaatlariga maksimal erishishdagi tanlovlarini o'zgartirishga qaratilgan. Buning ortidagi asosiy vazifa shuki, ishchilar o'z oilasini jismoniy yoki moliyaviy xavf

ostiga qo‘ymasliklari lozim. Bunday himoyaviy choralarining ko‘rilishi ko‘pincha minnatdorchilik bilan qabul qilinadi.

Daromadni teng taqsimlashga yoki iste‘molni oshirishga qaratilgan choralar ko‘pincha bir-biriga zid bo‘lib ham qolishi mumkin, chunki ba‘zi ishchilar ularga g‘amxo‘rlik qilishayotganlarida o‘zlarini kambag‘allashgandek his qilishadi. Bunday transaksiyalar hukumatlar tomonidan belgilanishi kerak, chunki bu choralar ko‘ngilli ravishda yuzaga kelmaydi.

Yuqorida qayd etib o‘tilganidek, mehnat bozorining asosiy vazifasi ko‘ngilli ravishda barcha uchun foydali bo‘lgan transaksiyalarni amalga oshirishdir. Bozor o‘zining bu vazifalarini bajara olmayotgan bo‘lsa ham, kamdan-kam odam bu bozorga davlatning aralashishini ma‘qullaydi.

Mehnat bozorlarida xodimlar taqdiriga e‘tibor bermaslik. Birinchidan, odamlar ba‘zi muhim faktlarga e‘tibor qilmasliklari va shu orqali o‘zlarining manfaatlariga to‘g‘ri kelmaydigan qarorlarni qabul qilishlari mumkin. Ikkinchidan esa barchaning manfaatiga birdek javob beradigan transaksiyaning amalga oshishida ba‘zi to‘siqlar bo‘lishi mumkin.

Mehnat bozorining inqirozi tashqi omillar bilan bog‘liq. Bozorning inqirozi sotuvchi va oluvchi o‘zlarining manfaatlariga to‘liq javob beradigan, ammo bu bitimda ishtirok etmayotgan insonlar manfaatlariga javob bermaydigan transaksiyalarni amalga oshirishida yuzaga kelishi mumkin.

Ko‘pincha, bolalar mehnati tashqi faktorlarning yorqin belgisidir, chunki bolalarda ularning hayotiga ta‘sir qilishi mumkin bo‘lgan ko‘plab qarorlarni qabul qilishda yoki tajriba, yoki vakolat yetishmaydi. Agar ota-onalar o‘zlarining manfaatlarinigina o‘ylab, farzandini ish yoki maktabga jo‘natishda faqat o‘zlari qaror qabul qilsalar, u holda jamiyat ularning qarorlarini iqtisodiy jihatdan samarali, deb hisoblamasligi mumkin.

Bundan tashqari, agar ishchi o‘zining ish jarayonida jarohat olishi natijasida yuzaga keladigan xarajatlarini ish beruvchi zimmasiga yuklay olmasa va buning uchun kerakli mexanizmga ega bo‘lmasa, u holda ham tashqi omillar yuzaga keladi.

Jamiyat uchun foydali bo‘lgan transaksiyalarning amalga oshmay qolishi natijasida yuzaga keladigan muammolar davlat tomonidan yechiladi. Agar asosiy muammo ma‘lumotning yetarli emasligi bo‘lsa, buning uchun yechim davlat tomonidan ishchilarni bunday xatarlar haqida ogohlantirib chiqish bo‘yicha chora qabul qilinishi bo‘ladi. Agar muammo qonun bo‘yicha ayollar o‘zlari xohlaganicha ishlash imkoniyatiga ega bo‘la olmayotganligi bo‘lsa, u holda yechim mana shunday qonunni bekor qilishdan iborat bo‘ladi.

Boshqa turdagi transaksion to‘siqlarni bartaraf qilish uchun davlat qabul qiladigan choralar shunchaki bozor iqtisodiyoti natijasida amalga oshadigan transaksiyalarni qo‘llab-quvvatlash yoki bunday transaksiyalarni cheklashdan iborat bo‘ladi.

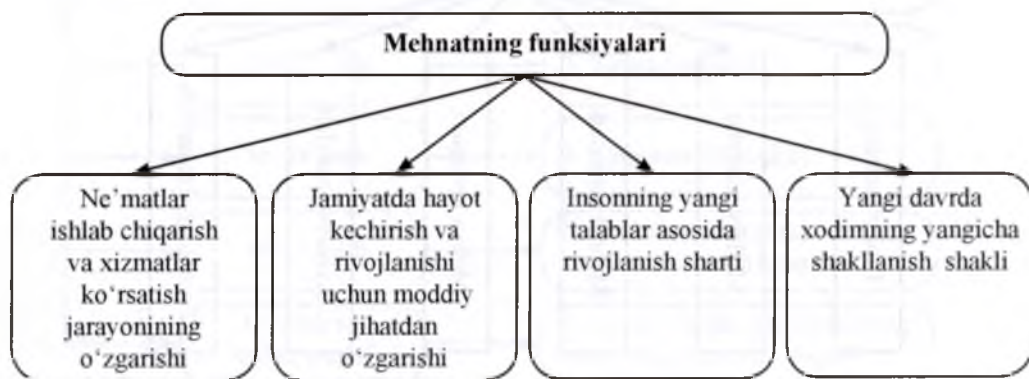
Daromad teng taqsimlanishining asosiy ijtimoiy maqsadi siyosiy darajada qaror qabul qiluvchilar uchun juda muhim, chunki qarorning noto'g'ri qabul qilinishi xodimlar noroziligiga sabab bo'ladi.

Normativ iqtisodiyot samaradorlikni tenglikdan ustun qo'yadi. Transaksiya har ikki tomon uchun birdek manfaatli bo'lishi uchun talab qilinadigan asosiy omil tomonlarning bundan qoniqish hosil qilishidir. Tenglikda, bir tomondan, yo'qotilgan foyda va, ikkinchi tomondan, olingan foyda solishtiriladi.

2.3. Mehnatning funksiyalari va turlari

Mehnat turli xususiyatlarga egaligi bois quyidagi qator funksiyalarni bajaradi. Ularni umumlashtirgan holda quyidagicha guruhlash mumkin (2.1-rasm):

- mehnat ne'matlar ishlab chiqarish va xizmatlar ko'rsatish jarayoni sifatida;
- mehnat jamiyat hayot kechirishi va innovatsion rivojlanishning moddiy sharti sifatida;
- mehnat insonning o'zi yangi talablar asosida rivojlanishining sharti sifatida;
- mehnat faoliyati xodimning zamonaviy shakllanish shakli sifatida.

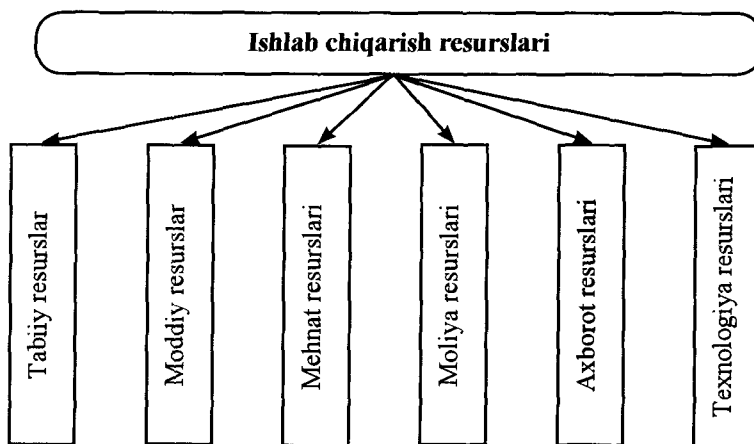


2.1–rasm. Mehnatning funksiyalari

Mehnat ishlab chiqarishning bir qismi bo'lgani uchun ishlab chiqarishning mavjud bo'lishida, ishlab chiqarish faoliyatida ishtirok etadi. Shuning uchun ham u ishlab chiqarish resurslari tarkibiga kiradi va uning ajralmas elementi (unsuri) – resurslaridan biri hisoblanadi.

Ishlab chiqarish resurslari deyilganda, innovatsion rivojlanish asosida moddiy va ma'naviy ne'matlarni yaratish, xizmatlar ko'rsatishda foydalanilishi mumkin bo'lgan ishlab chiqarishning turli unsurlari jamlanmasi tushuniladi. Ular quyidagicha tasniflanadi (2.2-rasm):

- tabiiy resurslar (quyosh, bioenergiya, shamol energiyasi, suv resurslari, foydali qazilmalar) ishlab chiqarish jarayonida ishlatiladigan atrof-muhitning eng muhim tarkibiy qismlaridir;
- moddiy resurslar (mehnat vositalari va predmetlari) o'zlari ishlab chiqarishning mahsuli bo'lgan ishlab chiqarish vositalaridir;
- mehnat resurslari – ish kuchi, ya'ni mehnatga layoqatli aholi. Mehnat resurslari bo'yicha ish kuchining yoshi, jinsi, malakasi, ta'lim darajasi, mehnatga qiziqishi (motivatsiyasi) bo'yicha tarkibi juda muhim ahamiyatga ega;
- moliyaviy resurslar jamiyat ishlab chiqarish jarayoni uchun ajratadigan pul mablag'laridan iborat. Ularning manbalari: investitsiya mablag'lari, qimmatli qog'ozlar, soliqlar, pul jamg'armalari, davlat qarzlari;
- axborot resurslari – mexanizatsiyalashgan va avtomatlashgan ishlab chiqarish faoliyat yuritishi va ularni elektron kompyuter texnikasi orqali boshqarish uchun zarur bo'lgan ma'lumotlar;
- texnologik resurslar – xodimlar va mashinalar, shuningdek, elektron qurilmalarning ishlashini va ular orasidagi axborot aylanishini ta'minlaydigan resurslar.



2.2-rasm. Ishlab chiqarish resurslari

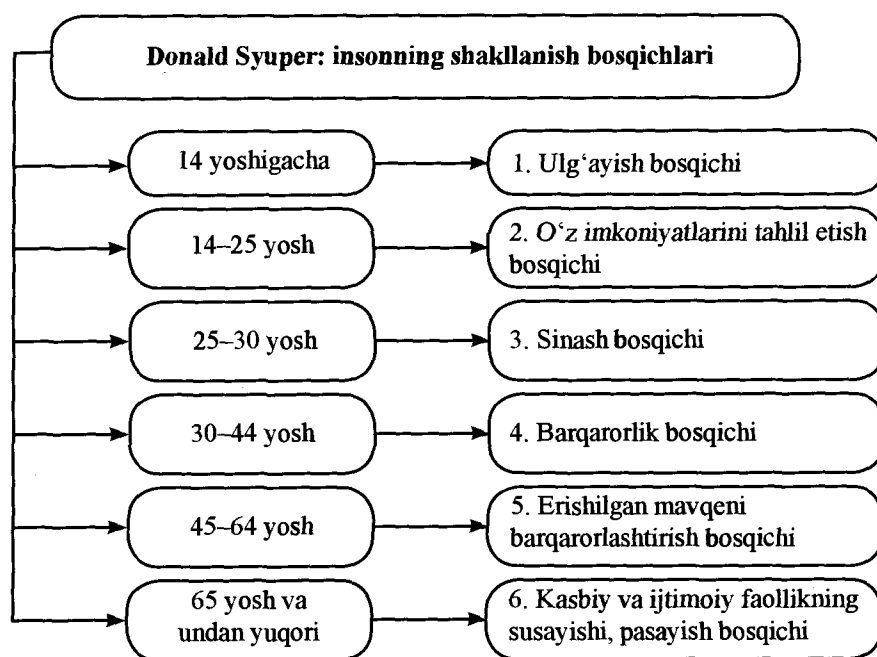
Ishlab chiqarish (iqtisodiy) resurslari chegaralangan, ular jamiyat rivojlanishi jarayonida ehtiyojlarni to'la qondirish uchun zarur bo'lganidan kam, shu sababli barcha ehtiyojlarni bir yo'la va to'liq qondirishning imkoniyati yo'q.

Mehnat insonning o'zini rivojlantirishning manbasi ham hisoblanadi. U mehnat faoliyatini amalga oshirish uchun bilimi, malakasini oshiradi, o'zida ijobiy qobiliyatlarni shakllantiradi.

Mehnat insonning shaxs sifatida shakllanishida ham ishtirok etadi. Mehnat insonning ijtimoiylashuviga, o'zligini namoyon qilishga ko'maklashadi. Bu o'rinda amerikalik psixolog Donald Syuperning shaxs shakllanishi bosqichlarini keltirish mumkin (2.3-rasm):

1. Ulg'ayish bosqichi (tug'ilganidan 14 yoshgacha). Bu davrda asosiy qiziqish va qobiliyatlar rivojlanadi. Bunda har qanday insonning bo'lajak kasbi to'g'risidagi tasavvurlari dastavval xayolan (4–10 yosh), so'ng o'z qobiliyatlarini anglash asosida (13–14 yosh) paydo bo'ladi.

2. O'z imkoniyatlarini tahlil etish bosqichi (14–25 yosh). Bu davrda inson o'z salohiyatini bilim olish va mehnat faoliyatida sinab ko'radi. Bunda muayyan kasb bilan (asosiy emas) vaqtincha mashg'ul bo'lishi (15–17 yosh) mumkin. Bosqich, ko'pincha, tanlangan kasbni ta'lim olish bilan birga real mehnat faoliyatida sinab ko'rish (22–24 yosh) orqali yakun topadi (bu o'rinda G'arb davlatlarida mehnat faoliyatini ta'lim olish bilan qo'shib olib borish imkoniyatlari katta ekanligini eslashimiz mumkin).



2.3-rasm. Donald Syuper: insonning shakllanish bosqichlari

3. Sinash bosqichi (25–30 yosh). Ana shu davrda inson o'zini tajribaliroq xodimlar bilan raqobat qilishga qodir to'laqonli mutaxassis sifatida «sinab ko'radi». Bevosita raqobatlashish orqali muvaffaqiyatga erishishga intilish yuqori mehnat unumdorligining ham, insonni o'zini rivojlantirishining ham eng asosiy rag'batidir.

4. Barqarorlik bosqichi (30–44 yosh). Inson ana shu vaqtda o'zini ishonchli va omadli mutaxassis sifatida ko'rsatadi. Bu ustunligini mustahkamlash uchun kasbiy malakasini oshirishga hamda o'zining mavqeyini ham firmasida, ham jamiyatda kuchaytirishga intiladi.

5. Intilishlar natijasida erishilgan mavqeni barqarorlashtirish bosqichi (45–64 yosh). Inson bu davrda barqaror kasbiy va ijtimoiy mavqega ega bo‘lishga harakat qiladi.

6. Kasbiy va ijtimoiy faollikning susayishi, pasayish bosqichi (65 yosh va undan yuqori).

Iqtisodiyotning innovatsion rivojlanishi, yangi texnologiyalar og‘ir mehnat talab qiladigan ishlab chiqarish jarayonlarini kamaytirmoqda. Shunga qaramasdan, xodim hozir ham bir maromdagi, zerikarli mehnat faoliyatiga hayotiy ne‘matlarga ega bo‘lish uchun zaruriy ehtiyoj sifatida qaraydi. Shu bilan birga, hamma ham mehnat faoliyatiga faqat daromad topish vositasi sifatida qarayvermaydi. Insonda boshqa – qobiliyati, bilimi, tajribasi va mahoratini namoyish qilish orqali o‘zligini ko‘rsatish ehtiyoji ham kuchli.

2.4. «Mehnat iqtisodiyoti» fanining innovatsion rivojlanish sharoitlaridagi vazifalari

Innovatsion rivojlanish jarayonlari natijasida murakkab xalqaro munosabatlarga asoslangan yagona jahon bozor iqtisodiyoti – geoiqtisodiyot shakllanmoqda va rivojlanmoqda. «Mehnat iqtisodiyoti» fanida ham shunga mos sifat o‘zgarishlari sodir bo‘lmoqda.

Hozirgi davrda shaxsning mazkur fan tadqiqotlarining obykti sifatidagi roli keskin ortdi. Mehnat faoliyati borgan sari intellektuallashish xususiyatiga ega bo‘lmoqda, ya’ni mehnat jarayonining ilmiy salmog‘i ortmoqda. Bu esa mehnatni tadqiq etishga yondashuvlarni ham tubdan qayta ko‘rib chiqishni talab etadi.

Bundan 25–30 yil ilgari xodim «tajriba + bilim» formulasi bo‘yicha baholanib, bunda birinchi o‘ringa tajriba qo‘yilar edi. Katta ish tajribasiga ega bo‘lgan xodim yuqori baholanar, uning mehnatiga ham ushbu mezon asosida haq to‘lanar edi. Ana shunday munosabat, ayniqsa, Yaponiya davlatida xodimlarga haq to‘lashda ko‘p kuzatilar edi.

Bugungi kunda esa xodimning bilimi birinchi o‘ringa chiqmoqda. Ishlab chiqarishdagi texnik va texnologik o‘zgarishlar, iqtisodiyot sohalaridagi ilg‘or taraqqiyot mehnat funksiyalarini samarali bajarish uchun xodimdan o‘z bilimlarini muttasil yangilab turishni talab etmoqda. Ayni paytda xodimning bilimiga uning «tafakkur» mezoni qo‘shiladigan bo‘ldi. Bunda «tafakkur» egallangan bilimlarni amaliyotda samaraga yo‘naltirilgan «aql» bilan qo‘llashga qodirlik ma’nosida ishlatilmoqda. Shuning uchun tafakkurni rivojlantirish kasbiy tayyorgarlikning asosiy mezoniga aylandi.

Demak, «Mehnat iqtisodiyoti» fanining maqsadi – ilmiy-amaliy, nazariy-metodologik asoslarga tayangan holda, innovatsion bozor iqtisodiyoti sharoitida yangi ijtimoiy mehnat munosabatlarini shakllantirish jarayonida har bir xodim va

umuman, jamiyatning mehnat salohiyati oshishini va undan oqilona foydalanilishini tadqiq etishdan iboratdir.

Fanning hozirgi innovatsion rivojlanish sharoitlaridagi dolzarb vazifalari ham mana shu maqsaddan kelib chiqadi. Ular quyidagilardan iborat:

1. Innovatsion rivojlanish davrida mehnat sohasidagi iqtisodiy jarayonlarning mohiyati va mexanizmlarini aniqlash. Bu inson va jamiyat hayotida mehnatning roliga taalluqli iqtisodiy nazariyalarning metodologik qoidalari ijtimoiy mehnat munosabatlarining raqamlashtirish xususiyatlari hisobga olingan holda tadqiq etilishini taqozo qiladi.

2. Ijtimoiy mehnat munosabatlarining ijtimoiy yo'naltirilgan iqtisodiyotdagi innovatsion iqtisodiy munosabat va jarayonlar bilan o'zaro bog'liqligiga aniqlik kiritish. Shuningdek, mehnat bozorining kapital, fond va xomashyo bozorlari bilan o'zaro munosabatlari ham yangicha chuqur tadqiqotlarni amalga oshirishni talab qiladi.

3. Yangi davrda mehnat resurslarining qiymati, shuningdek, ularni takror hosil qilishning barcha bosqichlaridagi mehnat sarflarini shakllantirish masalalarini o'rganish. Mehnat iqtisodiyoti sohasida jamiyatning ish beruvchiga nisbatan ijtimoiy talabi hisoblanadigan eng kam ish haqi miqdori o'ta kamligi sababli o'z funksiyasini yetarli darajada bajaray olmayapti.

4. Xalqaro mehnat taqsimotining tobora jadallashayotganligi mehnat resurslarining tashqi mobilligi muammolarini innovatsion usullarda ilmiy tadqiq etish zaruratini kuchaytiradi. Shu boisdan, tashqi mehnat migratsiyasini tartibga solishni yanada takomillashtirish, bu jarayonning mamlakat iqtisodiyotiga ta'siri, mehnat migrantlarini ijtimoiy himoya qilish masalalari zamonaviy «Mehnat iqtisodiyoti» fani markazida bo'ladi.

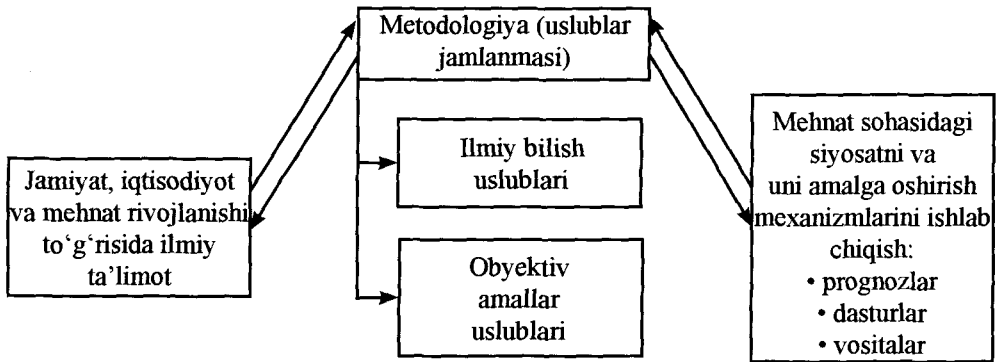
5. Turli xo'jalik yurituvchi subyektlarning konkret iqtisodiy holatidan kelib chiqib, mehnat munosabatlarining muayyan holatini tahlil qila bilish asosida ularni takomillashtirish tajribasini joriy qilish. Bu esa fanning amaliyot bilan uzviy aloqadorligini kuchaytiradi.

Iqtisodiyotda, ijtimoiy mehnat munosabatlarida ro'y berayotgan tub o'zgarishlar «Mehnat iqtisodiyoti» fanida ham yangi raqamlashgan metodologik yondashish va tadqiqot usullarini qo'llashni taqozo etmoqda.

Metodologiya mehnat bozori va uni tashkil etadigan unsurlarni tadqiq etishda qo'llaniladigan uslublarning jamlanmasi sifatida nazariya bilan amaliyotni bog'lovchi rolni bajaradi hamda davlat tomonidan ijtimoiy va iqtisodiy rivojlanish qonuniyatlari yordamida kadrlar siyosatini amalga oshirishda zaruriy bo'g'in vazifasini o'taydi (2.4-rasm).

Metodologiya «Mehnat iqtisodiyoti»da qo'llaniladigan uslublar jamlanmasi sifatida O'zbekistonda mehnatga doir qonun hujjatlari: Mehnat kodeksi, mehnat va mehnat faoliyati bilan bog'liq 400 dan ortiq qonun hujjatlariga asoslanadi. Ushbu

qonun hujjatlarida mehnat faoliyatini tartibga solish, uni amalga oshirish, ish haqi, ish kuchining mobilligi, mehnat migratsiyasi, mehnat xavfsizligi, xodimlarning ijtimoiy himoya qilish va boshqa muhim masalalarning huquqiy asoslari belgilab qo'yilgan. Metodologiya, shuningdek, «Mehnat iqtisodiyoti» va u bilan bog'liq fanlarning ilmiy qoidalari va xulosalariga ham tayanadi.



2.4-rasm. Mehnatni tadqiq etish va tartibga solishda metodologiyaning roli

Mazkur fan jamiyatning innovatsiyaga asoslangan mehnat salohiyatini kuchaytirish, ijtimoiy mehnat munosabatlarini takomillashtirish, milliy iqtisodiyot samaradorligini oshirish, aholi moddiy farovonligini ta'minlashning globallashuv sharoitlaridagi muammolarini «raqamli iqtisodiyot» usulida tadqiq qiladi va ularni hal etishning oqilona konsepsiyalarini taqdim etadi.

III BOB. MEHNAT BOZORI: MOHIYATI, SHAKLLANISHI VA RIVOJLANISHI

3.1. Mehnat bozorining qisqacha tavsifi

Har bir jamiyat o'zining boyligi, hukumat shakli, iqtisodiyot formasidan qat'i nazar, xalq farovonligi yo'lida maqbul qarorlarni amalga oshirishi lozim. Shu bilan bir qatorda, u nimani, qancha va qanday ishlab chiqarishni va ishlab chiqarilgan mahsulot qanday taqsimlanishi zarurligini hisoblab borishi kerak. Bu qarorlarni qabul qilish uchun iste'molchilar nimani xohlayotganligini, mahsulotlarni ishlab chiqarish uchun qanday texnologiyalar kerakligini, ishchilar qanday malakalarga ega bo'lishi va nima ishlab chiqarish lozimligini aniqlab olishi zarur. Olingan ma'lumotlar asosida shunday qaror qabul qilish kerakki, natijada, mamlakat poytaxti hamda uning chekka hududlarida joylashgan viloyat va tumanlarda yashaydigan aholi bir xil miqdorda va bir xil sifatda sut, non, go'sht, yog', tuxum va boshqa birlamchi oziq-ovqat mahsulotlarini sotib olish imkoniyatiga ega bo'lishsin. Koordinatsiya jarayoni natijasida kerakli sondagi insonlar o'zlarining kerakli miqdordagi pul mablag'i bilan kerakli joyda va kerakli vaqtda kerakli mahsulotni ishlab chiqarishdan manfaatdor bo'lishi kerak.

Albatta, bunday qarorlar mamlakat Prezidenti, hukumat, tarmoq vazirliklari va boshqa hududiy idoralar tomonidan qabul qilinadi. Qarorlarni to'g'ri qaror qabul qilishda zarur ma'lumotlarni to'plash va ularni solishtirib chiqish juda qiyin vazifadir. Ko'p sonli ishlab chiqaruvchilar to'lanishga tayyor bo'lgan tovar narxlarining, iste'molchilar esa ish haqi va daromadning o'zgarishini kuzatib boradilar. Olingan ma'lumotlarni birlashtirgan holda, ishlab chiqaruvchilar nimani, qancha va qaerda ishlab chiqarishni, buning uchun kimni yollashni hal qilishadi. Bunga hech kim javobgar emas. Bozor mexanizmi resurslarni teng taqsimlay olganligi bois, odamlar o'zlari xohlaydigan narsalarni sotib olish imkonini beradigan ish haqi evaziga ishga joylashadilar. Mahsulot, ish bilan bandlik va iste'mol borasida qabul qilingan qarorlar bozordagi narxlar natijasida yuzaga keladi.

Mehnat resurslarini taqsimlaydigan va ish bilan bandlik borasida qarorlar qabul qiladigan bozor *mehnat bozori* deb ataladi.

Mana shunday muhim jarayonni tushunib yetish uchun mehnat bozori haqidagi umumiy tushunchalarni va mehnat bozorining mohiyatini bilishimiz zarur. Butun bozor bo'yicha mavjud talab va takliflar o'zaro qanday kesishishini ko'rganimizdan

so'ng, har bir tomonning individual qarorlarini puxta muhokama qilib olishimiz zarur.

Har qanday bozorda sotuvchi va xaridor bo'ladi, mehnat bozori ham bundan mustasno emas: bunda xaridorlar – ish beruvchilar, sotuvchilar esa ishchilardir. Bu ishtirokchilarning ba'zilar muayyan vaqtda mehnat bozorida faol ishtirok etmayotgan bo'lishi mumkin, ammo ixtiyoriy olingan har bir kunda ko'plab korxonalar va tashkilotlar mehnat bozorida o'zlariga ma'qul variantdagi ishchi va xodimlarni qidirib yurishadi. Shifokorlar va mexanik injenerlar holatidagi kabi xaridor va sotuvchilar butun xalq orasida bir-birini qidirib yursa, bunday bozor *milliy mehnat bozori* deb ataladi. Agar xaridor va sotuvchilar o'zlarining qidirish hududini faqatgina mahalliy hudud bilan cheklasa, bunga *mahalliy mehnat bozori* deyiladi.

Tahlil qilinayotgan barcha mehnat bozorlari tarmoqlarining turi, geografiyasi, transaksiya qoidalari va ish turiga ko'ra juda murakkab bo'ladi. Tasavvurni soddalashtirish uchun ularning barchasini bitta mehnat bozorida, deb faraz qilamiz.

Agar kompaniya ichida ish bilan bandlik munosabatlari uchun alohida qoidalar belgilangan bo'lsa, bunda ichki mehnat bozori shakllangan hisoblanadi.

Har qanday mehnat bozorida kategoriyasiga ko'ra ishchilarning xususiyati va soni muntazam ravishda o'zgarib turadi. Ayni paytda bir kategoriyadan boshqasiga o'tuvchi ishchilar miqdori ham juda ko'p bo'ladi. Mehnat bozorida 4 ta asosiy oqim bo'lishi mumkin:

1. Ish bilan band ishchilar o'zlari ishlayotgan ishni tashlab ketib yoki undan haydalib, ishsizlarga aylanishadi (ya'ni majburiy tarzda vaqtincha yoki butkul ishdan haydaladi).

2. Ishsizlar esa yangidan ishga joylashib, yana ish bilan bandlikka erishadilar.

3. Ishchi kuchi tarkibiga kirgan ishchilar ishsiz yoki ish bilan band ekanliklaridan qat'i nazar, pensiyaga chiqish yoki shunchaki ishlashni xohlamaganliklari tufayli ishlab chiqarishda ish bilan band bo'lgan xodimlar toifasini tark etishi mumkin.

4. Ilgari hech ham ishlamagan ishchilar o'zlariga ish topish yoki uni qidirish orqali yana mehnat bozoriga kirishlari mumkin.

Aholi ishsiz qatlamining jami ishchi kuchiga nisbati *aholining ishsizlik darajasini* aniqlashda yordam beradi. Garchi bunda bir qancha noaniqliklar bo'lsa ham, u mehnat bozoridagi holatni o'rganish uchun eng universal ko'rsatgich hisoblanadi. Agar ishsizlik darajasi 7 % ni tashkil etsa yoki undan yuqori bo'lsa, bu mehnat bozorining erkin ekanligidan dalolat beradi: bunda ishchilar uchun ish topish qiyinroq, ish beruvchilar uchun esa ishchilarni ishdan bo'shatish va yangisini olish osonroq kechadi. Ammo mehnat bozorining erkin ekanligi barcha sohalarida ish topish qiyin ekanligidan dalolat bermaydi. Ba'zi hollarda ishsizlik darajasi yuqori bo'lsa ham, ba'zi turdagi ishchilar uchun talab taklifdan ortiq bo'lishi mumkin.

So'nggi yarim asr davomida ba'zi ish turlariga talab oshgan bo'lsa, ba'zilariga qisqardi. Ishchilar va ish beruvchilar esa mehnat bozoridagi mana shunday o'zgarishlarga muntazam ravishda moslashib borishlari kerak bo'ladi.

Iqtisodiyotda mehnat bozori deyilganda, ish kuchi takror hosil qilinishining uzluksizligini va mehnatdan samarali foydalanishni ta'minlashga da'vat etilgan jamiyatdagi ijtimoiy-iqtisodiy va huquqiy munosabatlar, normalar va institutlar tizimi tushuniladi.

Biz esa uni kengroq ma'noda: «Mehnat bozori deganda, ish kuchi takror hosil qilinishining barcha bosqichlari: uning shakllanishi (ijtimoiy-demografik jihat – yangi ishchi kuchi paydo bo'lishi), ayirboshlanishi (sotish-sotib olish), taqsimlanishi (ishchi kuchining ijtimoiy, kasbiy va hududiy taqsimlanishi) va mehnat sohasida foydalanilishi bosqichlarida xodim bilan ish beruvchi o'rtasida kechadigan ijtimoiy munosabatlar tizimi tushuniladi», deb talqin etamiz.

Mehnat bozorining o'ziga xosligi shundan iboratki, unda mehnatning o'zi emas, balki mehnat xizmati – mehnat sarfi sotiladi. Mehnat xizmatining miqdori va sifati esa ko'plab omillar: xodimning kasbiy tayyorgarligi, malakasi, tajribasi va hokazolar bilan bog'liq. Ayni paytda mehnat bozorida:

- sotuvchi va xaridorning o'zaro munosabatlari uzoq muddatli xususiyatga egaligi;

- pul shaklida bo'lmagan omillar (mehnat faoliyatining nufuzliligi, murakabligi, mehnat sharoitlari, salomatlik uchun xavfsizligi va boshqalar)ning katta rol o'ynashi;

- institutsional tuzilmalarning ko'pligi (mehnat qonunchiligi, ish bilan bandlik bo'yicha davlat siyosati, kasaba uyushmalari, ish beruvchilarning jamoat birlashmalari va boshqalar) hisobga olinishi kerak.

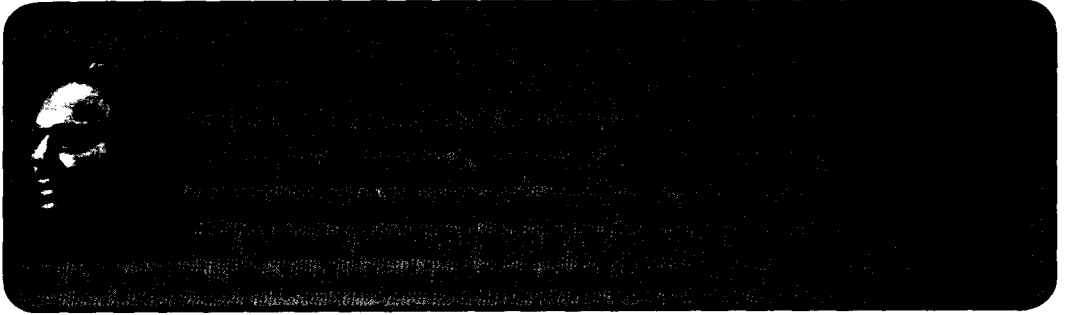
Shuning uchun mehnat sohasida bozor munosabatlarining shakllanishi va rivojlanishining nazariy asoslari har taraflama tadqiq etiladi. Odatda, mehnat bozoriga doir ilmiy qarashlarning klassiklar, yangi klassiklar, keynschilar, institutsionalchilar, monetarchilar kabi yo'nalishlari ajratib ko'rsatiladi (3.1-jadval).

Hozirgi paytda mehnat bozori postindustrial (axborot), ya'ni sanoat rivojlanishidan keyingi jamiyat nuqtayi nazaridan tadqiq etilmoqda. Postindustrial (axborot) jamiyat nazariyasining asoschisi D. Bell uning quyidagi o'ziga xos xususiyatlarini ko'rsatib bergan:

- xizmatlar iqtisodiyotining yaratilishi;
- mehnat bozorida ilmiy-texnika sohasi mutaxassislarining ustunligi;
- nazariy ilmiy bilimlarning innovatsiyalar va jamiyatda siyosiy qarorlar qabul qilishning manbai sifatidagi markaziy roli;
- yangi «intellektual texnika»ning yaratilishi va boshqalar.

Mehnat bozorining nazariy asoslari

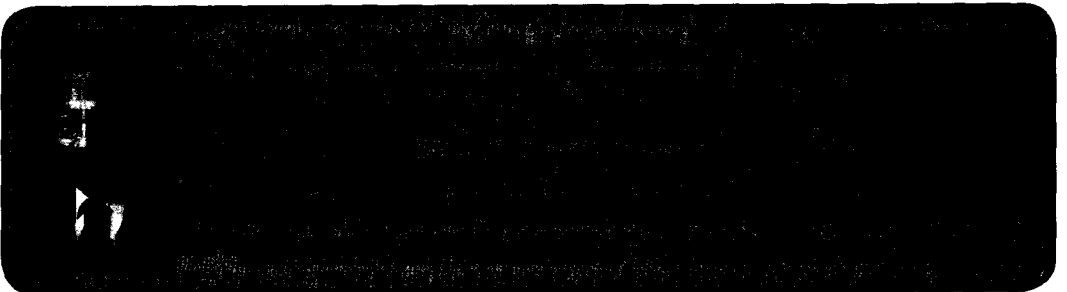
Iqtisodiy nazariya yo'nalishlari	Sana	Mehnat bozoriga ilmiy qarashlar
Klassiklar (A. Smit, D. Rikardo va boshqalar)	XVIII asrning ikkinchi yarmi – XIX asrning boshi	Bozor iqtisodiyoti – o'zini o'zi tartibga soladigan tizim, shuning uchun mehnat bozorida ish bilan to'liq bandlik ta'minlanadi.
		Mehnat bozoridagi raqobat majburiy ishsizlikni istisno etadi.
		Mehnat qilishni xohlagan har bir odam mehnat bozori tomonidan belgilanadigan ish haqi oladigan ishni oson topa oladi.
Yangi klassiklar (A. Marshall, A. Pigu, K. A. Pissarides va boshqalar)	XIX asrning oxiri – XX asrning boshi	Boshqa bozorlar kabi mehnat bozori ham narx mutanosibligi asosida amal qiladi. Mehnat bozorini asosiy tartibga soluvchisi – ish kuchi resurslarining narxi, ya'ni ish haqidir.
		Ish bilan bandlikni ta'minlashda talab va taklifni tartibga solish hal qiluvchi ahamiyatga ega.
		Ishsizlikning sababi – ish haqining yuqoriligidir.
Keynschilar (J. M. Keynes, R. Gordon va boshqalar)	XX asrning ikkinchi choragi	Mehnat bozori ish bilan bandlik muammosini hal qilishga qodir emas, ish bilan to'la bandlik – qonuniyat emas, balki tasodifdir.
		Mehnat bozorida ish kuchi resurslariga talab mehnatning bozor narxi o'zgarishi bilan emas, balki jamlanma talab, ya'ni ishlab chiqarish hajmi orqali tartibga solinadi.
Institutsionalchi- lar (T. Veblen, J. Gelbreyt va boshqalar)	XX asr	Ish bilan bandlik, ish haqi sohasidagi siyosatni tartibsiz bozor va erkin raqobat emas, balki ijtimoiy institutlar (davlat, jamiyat, jamoat tashkilotlari, yirik korporatsiyalar) belgilaydi.
		Mehnat bozorida ish kuchi resurslariga talab va uning taklifini ish kuchi tarkibidagi kasb, malaka va tarmoq farqlari hamda ularga tegishli ravishdagi ish haqi tartibga soladi
Monetaristlar (M. Fridman va boshqalar)	XX asrning ikkinchi yarmi	Pulga talab – jamiyat iqtisodiy taraqqiyotining, shu jumladan mehnat bozori rivojlanishining ham asosiy vositasidir.
		Iqtisodiyotni, shu jumladan mehnat bozorini boshqarish davlatning jamiyatda muomaladagi pulni nazorat qila olishiga bog'liq.



Postindustrial jamiyatda ilmiy-texnologik inqilob fanni ishlab chiqarish bilan birlashtiradi va mehnat bozoridagi ish kuchi resurslariga talabni ham tubdan o'zgartiradi. Agar iqtisodiy taraqqiyotning avvalgi bosqichlarida ish kuchi resurslariga mashinaga qo'shimcha, konveyerning unsuri sifatida qaralgan bo'lsa, postindustrial jamiyatda u ishlab chiqarishning hal qiluvchi omiliga aylanadi. Mehnat bozoridagi bunday xodim, eng avvalo, o'zining intellektual, ijodiy salohiyati bilan o'ta raqobatbardosh bo'ladi.

Yangi davrga kelib mehnat bozorida ham tub o'zgarishlar yasaydi va unda yollanma xodimning mutlaqo yangicha rolini belgilab beradi. Agar mehnat bozorida yollanma xodimning raqobatbardoshligini an'anaviy ta'lim tizimida kasb va malaka darajasi talab qilgan bilimlari va ko'nikmalari belgilagan bo'lsa, hozirgi zamon iqtisodiyoti uchun bu yetarli emas. Ya'ni innovatsion ishlab chiqarish yollanma xodimdan muttasil ravishda o'z bilimi va malakasini oshirib borish bilan birga, ijodiy salohiyatni, paydo bo'ladigan muammolarga tubdan yangicha yondashishga qodirlikni talab qiladi.

Zamonaviy mehnat bozorining eng yangi nazariyasi 2010-yilda iqtisodiyot sohasida Nobel mukofotiga sazovor bo'lgan uch iqtisodchi olim – amerikalik Piter Daymond va Deyl Mortensen hamda Buyuk Britaniya Akademiyasining a'zosi Kristofer Pissarides tomonidan ilgari surildi. Agar Piter Daymond va Deyl Mortensen ba'zan mehnat bozorida bo'sh ish joylari ko'p bo'lganda ham ishsizlik paydo bo'ladi, degan xulosaga kelgan bo'lsalar, Kristofer Pissarides o'zining inqilobiy nazariyasi – ishsizlar ish joyini qancha faol qidirsalar, shuncha ko'p ish joylari yaratilishini asoslab berdi.



Uning fikricha, ishsizlar faol ish izlasalar, ish beruvchilarning yangi ish joylari yaratishdan manfaatdorligi ortadi. Chunki ular o'zlari tashkil etayotgan yangi ish joylariga albatta talab bo'lishi, natijada, ishlab chiqarish ko'lamlari va daromad ortishiga ishonchlari komil bo'ladi.

Mehnat bozori mavzusiga oid turli xorijiy nazariyalar qatorida MDH davlatlari va O'zbekistonlik iqtisodchi olimlarining tadqiqotlari ham muhim metodologik ahamiyatga ega. Mehnat bozorini aholining ish bilan bandligi siyosatini amalga oshirish orqali tartibga solishga nisbatan turlicha yondashuvlarga, eng avvalo, «ish bilan bandlik sohasi» va «mehnat bozori» tushunchalariga asoslanadi.

Sobiq ma'muriy-buyruqbozlik va taqsimlash tizimidan mulkchilikning turli shakllari va ko'p ukladli iqtisodiyotga asoslangan iqtisodiyotni rivojlantirishning bozor yo'nalishiga o'tish hayotning barcha sohalaridagi ijtimoiy munosabatlarda tub o'zgarishlarni keltirib chiqardi. Mehnatga layoqatli aholining ish bilan bandligi sohasida jiddiy o'zgarishlar ro'y bermoqda. Iqtisodiy faol aholi (ish beruvchilar, yollanma xodimlar, mustaqil ish bilan bandlar, yordamlashadigan oila a'zolari, ishsizlar va boshqalar)ning maqomi o'zgarmoqda, xodimlarni ishga yollashning yangi tizimi shakllanyapti. Xususan, xodimlarni ishga yollashda kontraktlar, muvaqqat mehnat shartnomalari va hokazolarga ustuvorlik berilyapti. Yangi shakllanib borayotgan ishlab chiqarish munosabatlari korxonalaridagi jamoa shartnomalari, tarmoq tarif bitimlari va bosh bitimda o'z ifodasini topmoqda. Shu munosabat bilan bozor munosabatlarini shakllantirishga kirishgan mamlakatlarda, jumladan, O'zbekistonda ijtimoiy mehnat munosabatlari, mavjud nazariya va amaliyotda ularning roli va ahamiyatiga oid tasavvurlar tubdan qayta ko'rib chiqildi.

Yaqin vaqtgacha ish bilan bandlik nazariyasi ish kuchi tovar emasligi to'g'risidagi nuqtayi nazarga asoslangan edi. O'nlab yillar davomida mazkur masala xususida bahs-munozaralar davom etdi. Ish kuchining tovar shaklida emasligi, mehnat sohasida bozor munosabatlarining rivojlanmaganligi sobiq mustabid tuzumda mulkchilikning birgina davlat shakli mavjudligi va hukmron ekanligi bilan izohlanar edi.

Bozor iqtisodiyotiga o'tish jarayonida esa ish kuchining tovar shakli, ishsizlik esa bozor iqtisodiyotining tabiiy ko'rinishi ekanligini e'tirof etish eng asosiy masaladir. O'tish iqtisodiyotini boshidan kechirayotgan mamlakatlar uchun ularning ahamiyati ayniqsa katta.

MDH mamlakatlarining ayrim olimlari ish bilan bandlik siyosatida «mehnat»ni «ish bilan bandlik»ka tenglashtiradilar. V. N. Bobkov, E. Saruxanov, A. Asaliyev hamda A. I. Rofe ish bilan bandlikni mehnat faoliyatiga kirishish, deb hisoblaydi hamda mehnat bozorini ish bilan bandlik deb atash, mehnat bozorini tartibga solishni esa ish bilan bandlik va ishsizlik muammosini tartibga solish, deb atash to'g'ri bo'ladi degan xulosa chiqarishadi. Ular ish o'rmini egallash bo'yicha munosabatlar ish bilan bandlik munosabatlaridir, deb hisoblashadi. Inson ishga kirishishi bilan bu munosabatlarning amal qilishi to'xtaydi, shu vaqtdan boshlab

navbatdagi mehnat faoliyati bosqichi boshlanadi va bu ish bilan bandlik hamda mehnat bilan bog'liq emas.

Bu nuqtayi nazarga zid qarashlarda mehnat bozori, ish bilan bandlik va ularni tartibga solish jarayonlari farqlanadi. Ushbu qarash tarafdorlari ish kuchini takror hosil qilish va mehnat bozori ish bilan bandlikning tarkibiy qismlari, deb hisoblaydilar. Masalan, Y. G. Odegov, G. G. Rudenko, M. I. Kulapov, S. A. Kartashov mehnat bozorini odamlar ishlab chiqarish qobiliyatlarini takror hosil qilish bo'yicha bozor munosabatlarining tizimi, deb e'tirof etadilar. Mehnat bozori ish beruvchi uchun ish kuchini jalb etgan holda moddiy ne'matlar ishlab chiqarish imkoniyatini beradi. Yollanma xodim esa o'z ish kuchini sotishi hisobiga mehnatiga haq oladi va o'zining mehnat qobiliyatini takror hosil etadi.

Bir guruh MDX olimlari ish bilan bandlikka:

- ishlab chiqarish (mehnat – ishlab chiqarishni tashkil etish uchun xodimni ishlab chiqarish vositasi bilan bog'lash vositasi);
- iste'mol (xodimning mehnati moddiy jihatdan rag'batlantiriladi);
- mehnat taqsimoti (xodim mehnat faoliyatining biror sohaga biriktirib qo'yilishi) nuqtayi nazaridan yondashadilar.

O'zbekistonda amalga oshirilayotgan va tobora chuqurlashib borayotgan o'zgarishlar ish bilan bandlik muammosini yangicha idrok etishga turtki bo'lmoqda. Jumladan, ilgari bu, eng avvalo, ishlab chiqarish bilan bog'liq ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlar sohasini qamrab olgan bo'lsa, bugungi sharoitda mehnat bozorining paydo bo'lishi, shakllanishi va rivojlanishi bilan mazkur tushunchaning chegaralari kengayib bormoqda. Mamlakat iqtisodiyotining ochiqligi va uning jahon miqyosiga chiqishi munosabati bilan ish bilan bandlikning xalqaro mezonlarga taqqoslanishi, ushbu kategoriya ko'rsatkichlarini jahon ko'lamida qo'llash obyektiv zaruratga aylanmoqda.

O'zbekistonlik olimlar L. P. Maksakova, D. A. Ortiqova, Z. Y. Xudoyberdiyev, K. Z. Xomitovlarning fikricha, ish bilan bandlikni mehnat faoliyatidan ajratish mumkin emas, chunki bu holda u o'z ma'nosini yo'qotadi. Bizningcha, mehnat bozori orqali yollanma xodim uchun mehnat qilish mumkin bo'lgan ish joyini egallash imkoniyati yaratiladi, ish beruvchi esa foyda olish uchun zarur tovarlar ishlab chiqarish imkoniyatiga ega bo'ladi. Demak, mehnat bozori yordamida aholining ish bilan bandligini ta'minlash shart-sharoitlari yaratiladi. Mehnat bozorini tartibga solish yo'nalishlaridan biri esa aynan shu shart-sharoitlarni yaratishdir.

Mamlakatimiz iqtisodchi olimlari R. A. Ubaydullaeva, Q. X. Abdurahmonov, N. Q. Zokirova, B. X. Umurzakov, N. X. Rahimova va V. A. Imomovlarning e'tiroficha: «Mehnat bozori – ishga qobiliyatli aholining faol (ish bilan band va mehnatga muhtoj aholi) qismi bilan ish beruvchilar o'rtasidagi o'zaro munosabatlarni tartibga soluvchi, «mehnat qobiliyati»ni sotish-sotib olishni amalga oshi-

ruvchi hamda ishchi kuchiga talab va taklif o'rtasidagi nisbatlarni bevosita barqarorlashtiruvchi ko'p omilli, murakkab ijtimoiy-iqtisodiy jarayonlar tizimidir).

Aholining ish bilan bandligi sohasi tarkibiga, mehnat bozorida tashqari, aholining o'zini o'zi ish bilan ta'minlashi, oila tarkibidagi faoliyatlari, kadrlarni tayyorlash va ishga joylashtirishning maqsadli dasturlari ham kiradi. Ya'ni ish bilan bandlik sohasi «mehnat bozori» tushunchasidan kengroqdir. Mehnat bozorini tartibga solish ish bilan bandlikning bir qismi hisoblanadi.

Mahalliy iqtisodchi olimlar D. N. Rahimova, G. Q. Abdurahmonova, Sh. R. Xolmo'minovlar ish bilan bandlik va mehnat bozorini makroiqtisodiyot bilan bog'liq holda tadqiq etish zarurligini uqtirishadi. Ish bilan bandlik va mehnat bozori umumiy makroiqtisodiy tizimning bir-biri bilan bog'liq elementlaridir. Shuning uchun ish bilan bandlik va mehnat bozorining hozirgi davrdagi muammolarini o'rganish mazkur konsepsiyaga asoslanishi kerak, deb hisoblaydilar.

Shunday qilib, ish bilan bandlik makro, shuningdek, mikrodarajadagi (bevosita korxonalarda, ishlab chiqarish sohasi va bozorda) ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlarning turli shakllarini o'zida mujassamlashtirgan ijtimoiy umumiy iqtisodiy kategoriyadir. Shu ma'noda biz ish bilan bandlikka oid nazariyalarni umumlashtirgan holda, ish bilan bandlikni jismoniy shaxslarning qonunga zid bo'lmagan, ularning shaxsiy va ijtimoiy ehtiyojlarini qondirish bilan bog'liq, ularga ish haqi yoki mehnat daromadi keltiradigan faoliyat, shuningdek, bunda mehnat bozorida ish kuchiga talab va taklifning miqdor hamda sifat jihatdan mutanosibli darajasini aks ettiruvchi ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlarning paydo bo'lishi, deb baho beramiz.

Mehnat bozorini tartibga solish asosiy konsepsiyalarining tahlili iqtisodiy nazariyada mehnat bozorini tartibga solish masalalarini ko'rib chiqishda eng asosiysi – davlatning mehnat bozorida ro'y berayotgan jarayonlarga aralashuv darajasini hamda mehnat bozorini tartibga solish usullari va tadbirlarini aniqlashdan iborat, degan xulosa chiqarish imkonini beradi. Amalda mehnat bozorini tartibga solish mexanizmi mustaqil iqtisodiy kategoriya sifatida tadqiq etilmagan, faqat iqtisodiyotni tartibga solish mexanizmi doirasida ko'rib chiqilgan, xolos.

Mehnat bozorini tartibga solish mexanizmlarini shakllantirish zarurati iqtisodiy hayotdagi tafovutlar, turli mamlakatlardagi ijtimoiy qatlamlar manfaatlari, vaqt tafovutlari, iqtisodiy tizimlarning (ular doirasida mehnat bozorini tartibga solishning u yoki bu usullaridan foydalaniladi) o'ziga xos xususiyatlari bilan bog'liq.

Ish bilan bandlik siyosatini takomillashtirishda har bir mamlakatning mehnat bozorida mavjud bo'lgan behisob shart-sharoitlar hisobga olinishi zarur. Bunda mehnat bozorini ochiq yoki yopiq, rasmiy yoki norasmiy, ayrim kasb-hunar guruhlarini mehnat bozori va hokazolar bo'yicha tasnif qilishning o'zi yetarli emas. Xalqaro Mehnat Tashkiloti mutaxassislarining fikricha, u yoki bu mehnat bozorida faol siyosat olib borish bo'yicha kompleks chora-tadbirlarni ishlab chiqish va amalga oshirishda quyidagi ma'lumotlar muhim hisoblanadi:

– ish bilan bandlar, ish bilan band bo‘lmaganlar, ishsizlarning jinsiy va yosh tarkibi;

– ish kuchi safiga qo‘shilayotganlarning o‘rtacha yoshi va buning mehnatkashlar malakasi darajasiga ta’siri;

– oila daromadida yollanib ishlashdan olinadigan ish haqi, davlat nafaqalari, mustaqil ish bilan bandlikdan, ijaradan, ko‘chmas mulkdan olinadigan daromadlar ulushi;

– urbanizatsiya darajasi hamda shaharlardagi rasmiy va norasmiy ish bilan bandlik ko‘lamlari, qishloq xo‘jaligida va qishloq xo‘jaligiga taalluqli bo‘lmagan sohalarda ish bilan bandlikning darajasi;

– korxonalarni ularning ko‘lami va mulkchilik shakliga qarab tasniflash;

– iqtisodiyotning xalqaro raqobat uchun ochiqligi, shu jumladan, milliy daromadda savdoning ulushi va xorijiy investitsiyalarning ahamiyati;

– mehnat institutlari, shu jumladan, ish beruvchilar hamda mehnatkashlar tashkilotlarining rivojlanganligi va samaradorligi;

– mehnat qonunchiligining ko‘lami, qamrab olish darajasi, bu qonunchilikning ijro etilishi, mehnatkashlarning ijtimoiy himoya qilinishi va ijtimoiy sug‘urta.

Mavjud qoidalarni umumlashtirish asosida, fikrimizcha, makroiqtisodiy jihatdan mehnat bozorini tartibga solish mexanizmi quyidagicha tadqiq etilishi lozim:

– birinchidan, bozor iqtisodiyoti dinamik hodisa sifatida hamda uning rivojlanish tendensiyalari: iqtisodiy tizim rivojlanishining muhim qonuniyatlarini aks ettirgan holda;

– ikkinchidan, ijtimoiy-iqtisodiy tizimning tarkibiy qismi sifatida: bunda uning iqtisodiy, ijtimoiy, demografik va ilmiy-texnikaviy muhit ta’siriga berilishini ham hisobga olish lozim;

– uchinchidan, ish bilan bandlik munosabatlarini tartibga solishning eng muhim obyekti sifatida: bunda uning iqtisodiy va ijtimoiy tarkiblarining o‘zaro bog‘liqligini hisobga olish zarur;

– to‘rtinchidan, mehnat bozorini tartibga solish turli subyektlarining o‘zaro bog‘liqligi sifatida: bunda tartibga solish turli obyektlarga yo‘naltirilgan bo‘lishi lozim;

– beshinchidan, tartibga solishning bozor va bozorga taalluqli bo‘lmagan xususiyatlari asosida: bunda mehnat bozori munosabatlari obyektiv xususiyati hamda uning amal etish jarayonlariga subyektiv ta’sir ko‘rsatilishi ham hisobga olinishi lozim bo‘ladi.

3.2. Mehnat bozorining shakllanish shart-sharoitlari

O‘zbekistonda mehnat bozorini shakllantirish borasida «Aholining ish bilan bandligi to‘g‘risida»gi Qonun (1992-yil) hamda O‘zbekiston Respublikasining

Mehnat Kodeksi (1996-yil) muhim huquqiy asos hisoblanadi. Mazkur qonun hujjatlarida ishsizlik, ish bilan bandlik shaklini tanlash huquqi, ishsizlikdan ijtimoiy himoya qilish kafolatlari e'tirof etilgan.

«Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida»gi O'zbekiston Respublikasi Qonuniga muvofiq, davlat boshqaruv organlari mehnat resurslaridan samarali foydalanish hamda ularning ish bilan bandligini ta'minlash sohasida quyidagi vakolatlarga ega:

– mehnat bozorini barpo etish va rivojlantirishni ta'minlovchi tuzilmaviy, moliyaviy, kredit, investitsiya va soliq siyosatini amalga oshirishga doir tadbirlarni ishlab chiqish;

– iqtisodiyot tuzilishini tahliliy tadqiq etish, mehnat bozori holati hamda aholini ish bilan ta'minlash sohasidagi holatning istiqbolini belgilash, bu sohada davlat statistika hisobi va hisobotini yurgizish;

– aholini ish bilan ta'minlash dasturlarini ishlab chiqish va amalga oshirish;

– fuqarolarning ish bilan ta'minlanishi sohasidagi huquqiy va qonuniy manfaatlarini davlat tomonidan tegishli ravishda kafolatlanishini, shuningdek, himoya qilinishini ta'minlash;

– qo'shimcha ish joylari yaratilishiga, mehnat sharoitlari yaxshilanishiga ko'maklashish.

O'zbekiston Respublikasining Mehnat Kodeksiga muvofiq, mamlakatda mehnat sohasidagi davlat boshqaruvini O'zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi va uning hududiy organlari amalga oshiradi. Vazirlikning aholi ish bilan bandligini ta'minlashdagi asosiy vazifalari quyidagilardan iborat:

– mehnat bozorini shakllantirish, mehnatga layoqatli aholi, ayniqsa, yoshlarning ish bilan bandligini ta'minlash bo'yicha faol siyosat olib borish;

– mehnat resurslari balanslari asosida ish joylari tashkil etish hamda kadrlarni tayyorlash bo'yicha maqsadli dasturlarni ishlab chiqish;

– mehnat munosabatlarini tartibga solish bo'yicha bozor sharoitlariga muvofiq keladigan chora-tadbirlarni ishlab chiqish;

– O'zbekiston Respublikasi Iqtisodiyot vazirligi bilan birgalikda mehnat resurslari prognoz balanslarini ishlab chiqish, aholining ish bilan samarali band bo'lishini ta'minlash bo'yicha chora-tadbirlar kompleksini asoslash;

– migratsiya jarayonlarini tahlil etish, tashqi mehnat migratsiyasini hamda O'zbekiston Respublikasi hududida chet el fuqarolari mehnat faoliyatini tashkil etish bo'yicha takliflar ishlab chiqish;

– ishsizlar va ish bilan band bo'lmagan aholi hisobini olib borish;

– kasb-hunar ta'lim muassasalari bitiruvchilarining ish bilan bandligini tadqiq etish va shu asosda ta'lim muassasalarida ishchi kadrlar va mutaxassislar kasbiy tayyorgarligi yo'nalishlarini takomillashtirish bo'yicha takliflar ishlab chiqish;

– yoshlar hamda ish bilan band bo'lmagan aholini kasbga yo'naltirish masalalari bo'yicha sotsiologik tadqiqotlar o'tkazishni tashkil etish;

– manfaatdor vazirlik va idoralar, joylardagi davlat hokimiyati va boshqaruv organlari bilan birgalikda ish joylari tashkil etish dasturlarini ishlab chiqish va bu dasturlar amalga oshirilishini muvofiqlashtirib borish;

– aholining o‘z-o‘zini ish bilan ta‘minlashini rag‘batlantirish va qo‘llab-quvvatlash bo‘yicha takliflar ishlab chiqish;

– mehnat bozori infratuzilmasi amal qilishini takomillashtirishni ta‘minlash;

– ishsizlar uchun haq to‘lanadigan jamoat ishlarini tashkil qilish;

– ishsizlarni o‘qitish, qayta tayyorlash va malakasini oshirishni tashkil etish.

Mehnat bozorining shakllanishi uchun iqtisodiy, ijtimoiy va huquqiy shart-sharoitlar majud bo‘lishi kerak.

Mehnat bozorining iqtisodiy shart-sharoitlari quyidagilarga asoslanadi:

– iqtisodiy erkinlik asosida ishlab chiqarish vositalariga, shu jumladan, yerga xususiy mulk huquqi qo‘yilgan iqtisodiyotning erkinlashtirilishi;

– mehnat qilish erkinligi, ya‘ni har bir shaxs uchun qaerda, qachon va qaysi ish bilan mashg‘ul bo‘lish imkoniyati; mehnat qilish erkinligi, majburiy mehnatning taqiqlanishi (milliy qonunchilikda belgilab qo‘yilgan holatlar istisno qilingan holda);

– tadbirkorlik faoliyatining erkinligi; bunda har bir shaxsga o‘z shaxsiy biznesini ochish yoki boshqalar bilan birgalikda tadbirkorlik faoliyatini amalga oshirish imkoniyati kafolatlangan bo‘lishi kerak.

Mehnat bozorining ijtimoiy shart-sharoitlari jamiyatda ijtimoiy tengsizlik majudligini nazarda tutadi va mehnat bozorida raqobatdosh bo‘lmaganlarning (xotin-qizlar, yoshlar, nogironlar, katta yoshdagilar), shuningdek, ishsizlarning ijtimoiy himoya qilinishi kafolatlanishiga yo‘naltirilgan bo‘lishiga asoslanadi.

Mehnat bozorining huquqiy shart-sharoitlari aholining iqtisodiy erkinligi va ijtimoiy himoya qilinishining huquqiy asoslari ishlab chiqilishi va qabul qilinishiga asoslanadi.

Yuqoridagilarga asoslangan holda, mehnat bozori o‘zining subyektlari, normativ-huquqiy hujjatlari, konyunkturasi va infratuzilmasini qamrab oladi (3.1-rasm).

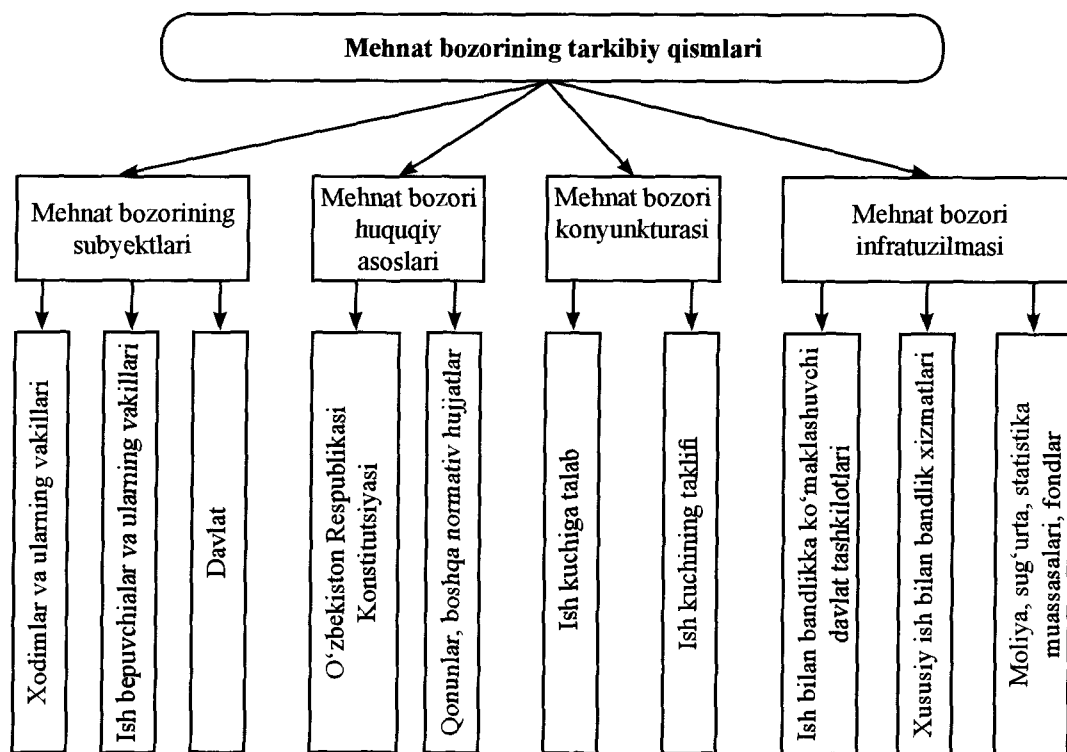
Mehnat bozorining subyektlari yollanma xodimlar va ularning vakolatli tashkilotlari (kasaba uyushmalari), ish beruvchilar va ularning uyushmalari (Savdo-sanoat palatasi) va davlatdan iboratdir. Subyektlar ijtimoiy mehnat munosabatlarini tartibga solishda ijtimoiy sheriklar hisoblanadi.

O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksiga muvofiq, belgilangan yoshga yetgan (16 yosh) hamda ish beruvchi bilan mehnat shartnomasi tuzgan O‘zbekiston Respublikasi fuqarolari, shuningdek, chet el fuqarolari va fuqaroligi bo‘lmagan shaxslar yollanma xodimlar sifatida mehnatga oid munosabatlarning subyektlari bo‘lishi mumkin.

Korxonalaridagi kasaba uyushmalari va ularning saylab qo‘yiladigan organlari yoki xodimlar tomonidan saylanadigan boshqa organlar xodimlar manfaatlarini ifoda etishi va himoya qilishi mumkin.

Quyidagilar ish beruvchi bo'la oladilar:

- 1) korxonalar, shu jumladan, ularning alohida tarkibiy bo'linmalari o'z rahbarlari timsolida;
 - 2) mulkdorning o'zi ayni bir vaqtda rahbar bo'lgan xususiy korxonalar;
 - 3) o'n sakkiz yoshga to'lgan ayrim shaxslar qonun hujjatlarida nazarda tutilgan hollarda;
 - 4) O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi tomonidan belgilangan tartibda xodimlar yollaydigan yakka tartibdagi tadbirkorlar.
- Ish beruvchilar jamoat birlashmalariga birlashishga haqlidirlar.



3.1-rasm. Mehnat bozorining tarkibiy qismlari

Mehnat sohasidagi davlat boshqaruvini O'zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat vazirligi hamda uning hududiy organlari amalga oshiradi.

Davlat bozor munosabatlarining subyekti sifatida quyidagi funksiyalarni bajaradi (3.2-rasm):

– *ijtimoiy-iqtisodiy funksiyalar* – iqtisodiyotning barcha tarmoqlarida ish joylari yaratilishini rag'batlantirish orqali ish bilan bandlikni ta'minlash;

– *qonunchilik funksiyalari* – ijtimoiy mehnat sohasiga doir normativ-huquqiy hujjatlarni ishlab chiqish, qabul qilish va ijrosini ta'minlash;

– *tartibga soluvchi funksiyalar*:

a) mehnat bozorini bilvosita usullar bilan tartibga solish;

b) bozor subyektlarining huquq va majburiyatlarini belgilash;

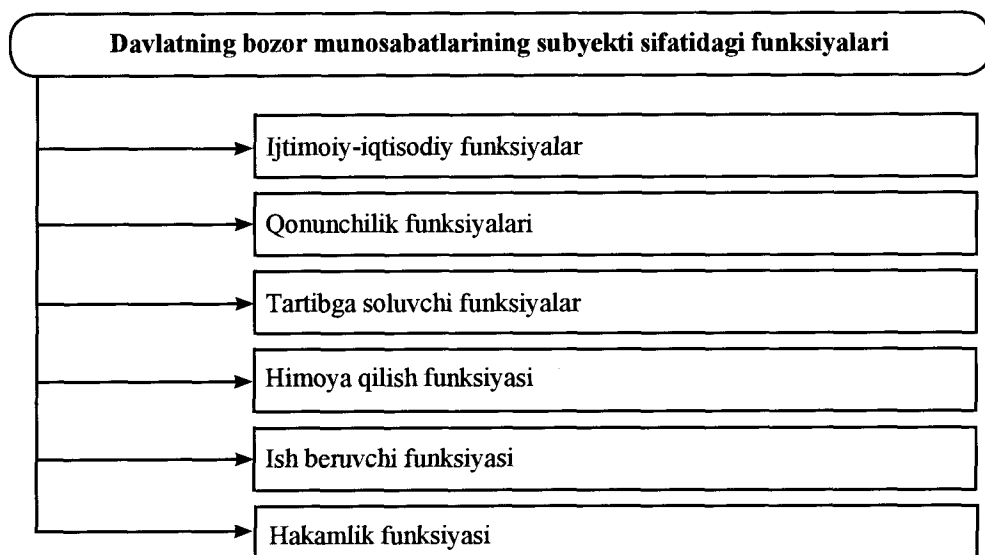
g) ish bilan bandlik dasturlarini ishlab chiqish va amalga oshirish;

d) mehnat bozori subyektlari o'rtasida har yilgi Bosh va tarmoq kelishuvlarini tuzish;

– *himoya qilish funksiyasi* – mehnat bozori subyektlarining huquqlarini himoya qilish;

– *ish beruvchi funksiyasi* – davlat korxonalari, tashkilotlari va muassasalari;

– *hakamlik funksiyasi* – yollanma xodimlar bilan ish beruvchilar o'rtasidagi mehnat nizolarini hal qilish.



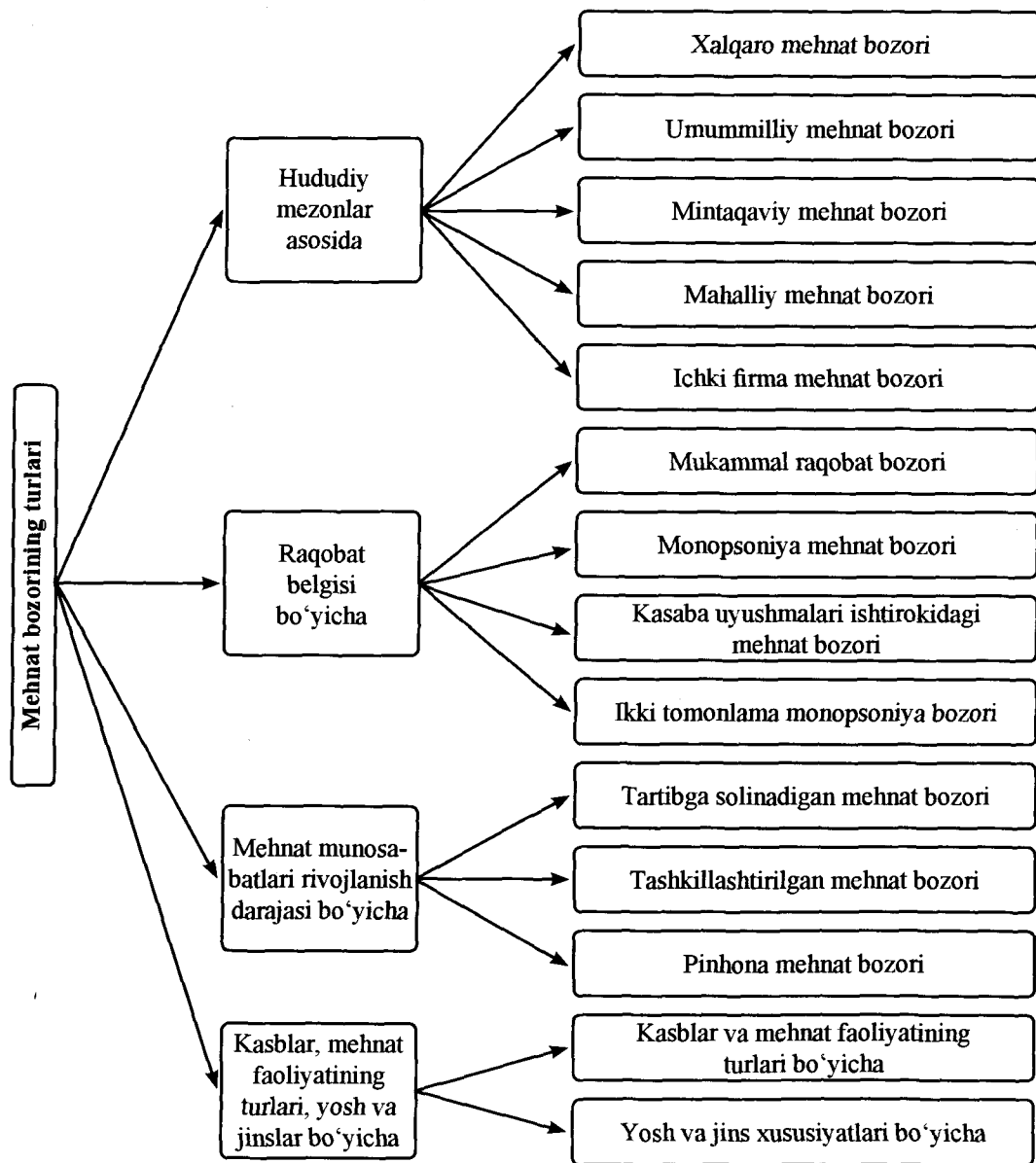
3.2-rasm. Davlatning bozor munosabatlarining subyekti sifatidagi funksiyalari

Mehnat bozori amal qilishining huquqiy asoslari O'zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi, Mehnat kodeksi, «Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida»gi qonun, O'zbekiston Respublikasi Prezidentining farmon va qarorlari, O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining qarorlarida mustahkamlab qo'yilgan. Ularda fuqarolarning mehnat qilish, erkin ish tanlash, haqqoniy mehnat shartlari asosida ishlash va qonunda belgilangan tartibda ishsizlikdan himoyalanish huquqlarining kafolatlari belgilangan.

Mehnat bozorining konyunkturasi deyilganda, mehnat bozorida ish kuchiga talab va uning taklifi nisbati tushuniladi. Shu ma'noda mehnat bozori konyunkturasi ish kuchi taklifi ortiqchaligi, ish kuchi taklifi kamligi hamda ish kuchiga talab va uning taklifi mutanosibligi turlari farqlanadi.

Mehnat bozorining infratuzilmasiga uning amal etishini ta'minlaydigan tashkilotlar (ish bilan bandlikka ko'maklashuvchi davlat tashkilotlari, shuningdek, xususiy ish bilan bandlik xizmatlari, jamg'armalar, moliya va sug'urta muassasalari, ish joylari to'g'risida ma'lumot banklari, statistika axborotlari va boshqalar) kiradi.

Mehnat bozori nazariyasida u turli belgilari bo'yicha tasniflanadi. Ushbu belgilarni umumlashtirgan holda ularni quyidagicha guruhlash mumkin (3.3-rasm):



3.3-rasm. Mehnat bozorining turlari

1. **Hududiy mezonlar asosida:** xalqaro, umummilliy, mintaqaviy, mahalliy va ichki firma mehnat bozori.

Xalqaro mehnat bozori milliy va hududiy mehnat bozorlarini ham qamrab olib, mehnat va kapital migratsiyasini nazarda tutadi.

Umummilliy mehnat bozori mamlakat butun ijtimoiy ishlab chiqarishini qamrab oladi. U orqali har bir tarmoq o'zi uchun zarur bo'lgan xodimlarni tanlab olish imkoniyatiga ega bo'ladi.

Mintaqaviy mehnat bozori mehnat resurslarini ish kuchi ortiqcha bo'lgan hududlardan ish kuchiga talab yuqori bo'lgan hududlarga taqsimlash imkoniyatini beradi.

Mahalliy mehnat bozori ish kuchining xo'jalik yurituvchi subyektlar o'rtasida harakatchanligini ko'zda tutadi.

Ichki firma mehnat bozori esa xodimlarning bir korxonada ichidagi harakatlanishiga asoslangan, bunda xodim yoki o'zi ishlab turgan ish joyida bajarayotgan ishlar va xizmati xususiyatiga o'xshash yangi ish joyiga o'tadi, yoki yuqoriroq xizmat mansabi va razryadiga o'tkaziladi.

2. **Raqobat belgisi bo'yicha:** mukammal raqobat, monopsoniya, kasaba uyushmalari ishtirokidagi va ikki tomonlama monopsoniya mehnat bozorlari.

Mukammal raqobat bozorida:

– ko'p miqdordagi firmalar mehnat bozorida muayyan mehnat turini yollashda bir-birlari bilan raqobatda bo'ladi;

– bir xil malakaga ega ko'p sonli malakali ishchilar mehnat bozorida bir-biridan mustaqil ravishda mazkur mehnat xizmatini taklif etadilar;

– firmalar ham, yollanma xodimlar ham ish haqining bozor stavkasi ustidan nazoratni amalga oshira olmaydi. Ular ish haqi darajasi qanday bo'lishini belgilay olmaydi.

Monopsoniya mehnat bozori. Uni bir xaridor monopoliyasi bozori deb ham atashadi. Mehnat bozorining mazkur modelida ish kuchini xarid qiluvchi monopol kuchga ega bo'ladi. Ushbu model uchun quyidagi xususiyatlar xosdir:

– monopol xaridor kuchiga ega firmada ish bilan bandlar mehnatning muayyan turi bilan band bo'lgan xodimlarning asosiy qismini tashkil etadi;

– mehnatning mazkur turi geografik omillarga ko'ra nisbatan harakatchan bo'lmaydi yoki xodimlar ish topa olmasliklari sababli yangi kasb-korni egallashga yoki malaka oshirishga majbur;

– ish haqi darajasi qanday bo'lishini monopol firma belgilaydi. Bunda firma yollanma xodimlarga to'laydigan ish haqining stavkasi u tomondan yollanadigan xodimlar soniga bevosita bog'liq bo'ladi.

Monopsoniya mehnat bozoriga kichik shaharlar hamda olisda joylashgan tumanlardagi mehnatga layoqatli aholi uchun asosiy ish joylari taklif etadigan yagona korxonada mavjudligi xosdir. Agar mahalliy mehnat bozorida ish kuchi

xaridori sifatida bir nechta (uchta yoki to'rtta) firma monopoli huquqqa ega bo'lsa, bu *oligopsoniya mehnat bozori* hisoblanadi.

Kasaba uyushmalari ishtirokidagi mehnat bozori. Mehnat bozorining bu turi uchun kasaba uyushmalari ish haqini oshirish talabini qo'yishlari xosdir. Ular o'zlarining bu iqtisodiy maqsadlariga quyidagicha erishishlari mumkin:

– mehnat xizmatiga talabni tazyiq yordamida oshirish. Ba'zi kasaba uyushmalari ish beruvchilarga talabdan ortiqcha xodimlarni ish bilan ta'minlash tazyiqini o'tkazish orqali ham ta'sir ko'rsatadi;

– mehnat unumdorligini oshirish orqali. Buning uchun korxonalarda ishchi-ma'muriy qo'mitalar tashkil etiladi;

– ish haqi stavkalarini oshirish orqali. Kasaba uyushmalari yollanma xodimlarni birlashtirib, mehnat taklifini o'z nazoratlari ostiga olishlari hamda ish beruvchilarga raqobat darajasidan yuqori bo'lgan ish haqi stavkasini o'rnatish tazyiqini o'tkazishlari mumkin. •

Ikki tomonlama monopsoniya bozori. Mehnat bozorining bu modeli kuchli tarmoq kasaba uyushmalari mavjud bo'lgan monopsoniya bozori uchun xosdir. Boshqacha aytganda, monopsoniya modeli kasaba uyushmalari faoliyati hisobga olinadigan model bilan qo'shilganda ana shunday bozor hosil bo'ladi. Mehnat bozorining bu turi uchun kasaba uyushmalarining ish kuchi sotuvchisining monopoli huquqqa egaligi xosdir. Bunda kasaba uyushmalari ish haqi miqdorini ish bilan bandlikni kamaytirish yoki ko'paytirish hisobiga o'zgartiradigan monopsonik ish beruvchilarga qarshi turadi.

3. Mehnat bozorida mehnat munosabatlarning rivojlanish darajasi bo'yicha: ular tartibga solingan, tashkillashtirilgan va pinhona (tartibga solinmaydigan) turlari bilan tasniflanadi.

Tartibga solinadigan mehnat bozorida mamlakat qonunchiligi amal qiladi, ijtimoiy mehnat munosabatlari mehnat shartnomalari asosida yo'lga qo'yiladi.

Tashkillashtirilgan mehnat bozori eng rivojlangan mehnat bozori hisoblanadi. Bunday mehnat bozorida davlatning ish bilan bandlik siyosatini izchil amalga oshirish maqsadida uning infratuzilmasi rivojlantirilgan bo'ladi, iqtisodiyotdagi tarkibiy o'zgarishlar hisobga olinadi.

Pinhona (tartibga solinmaydigan) mehnat bozori – pinhona iqtisodiyot mahsulidir. Mehnat bozorining bunday turida yollanma xodimlar biron-bir ijtimoiy himoyaga ega bo'lmaydi. Shu bilan birga, bunday bozorlarda yollanma xodimlar muayyan darajada yuqori moddiy rag'batlantirish hisobiga, ish bilan bandlik hamda mehnat muhofazasi kafolatlari bo'lmasa ham, ishlashga tayyor bo'ladi.

4. Iqtisodiyot tarmoqlarida tarkib topgan kasblar, mehnat faoliyatining turlari, yosh va jinslar bo'yicha: bunda fuqarolar toifalaridan kelib chiqqan holda tarkibiy mehnat bozorlarining turlari farqlanadi. Ular, asosan, quyidagilardan iborat:

– kasblar va mehnat faoliyatining turlari bo'yicha (o'qituvchilar, hisobchilar, huquqshunoslar, tibbiyot, san'at, adabiyot va boshqa sohalar xodimlari) mehnat bozorlari;

– yosh va jins xususiyatlari bo'yicha (yoshlar, xotin-qizlar va boshqalar) mehnat bozorlari.

Shu bilan birga mehnat bozori ish kuchini taklif etayotgan turli toifalarning segmentlarini mujassamlashtirgan bo'ladi. Bu segmentlarning har birida o'zaro raqobatlashadigan, ammo mehnat bozorining ish kuchi resurslari boshqa toifalari segmentlaridagi ish kuchi resurslariga raqobatchi bo'la olmaydigan xodimlar jamlangan. Shundan kelib chiqib birlamchi va ikkilamchi mehnat bozorlari ham farqlanadi (3.2-jadval).

3.2-jadval

Birlamchi va ikkilamchi mehnat bozorlarining asosiy xususiyatlari

Asosiy xususiyatlar	Birlamchi mehnat bozori	Ikkilamchi mehnat bozori
Mehnatga haq to'lash darajasi	Yuqori	Past
Ish haqi shakllari xususiyatlari	Bir yo'la to'lovlar ulushining yuqoriligi, mehnatga haq to'lashning shaxsiy shakli	Asosiy ish haqining muhim rol o'ynashi, mehnatga jamoaviy haq to'lash
Mehnat faoliyati mazmuni	Ijodiy, yuqori malakali	Ijro etuvchi, zerikarli ish
Mehnat sharoitlari	Qulay	Qoniqarsiz
Pirovard natijalar uchun mas'uliyat	Yuqori	Past
Ish bilan bandlik xususiyati	Barqaror	Uzluqli
Ish vaqtining xususiyatlari	Normal yoki normalangan ish kuni, haftasi, yili	To'liq bo'lmagan ish kuni, haftasi, mavsumiy va vaqtincha ish
Mehnat kontraktlarining davomiyligi	Uzoq muddatli	Qisqa muddatli
Alohida ijtimoiy himoyaga muhtojlar ulushi	Past	Yuqori
Ijtimoiy himoyalanganlik darajasi	Yuqori	Past
Ta'lim va kasb tayyorgarligi uchun ajratiladigan mablag'lar	Katta	Kam
Xizmat vazifasi bo'yicha ko'tarilish imkoniyati	Katta	Kam
Ishlab chiqarishni boshqarishda ishtirok etish darajasi	Yuqori	Kam

Birlamchi mehnat bozori nufuzli ish turlaridan shakllanadi. Ulardagi mustaqil ish joylari oliy ma'lumotga ega xodimlar, ma'muriy-boshqaruv personali, yuqori malakali mutaxassislar tomonidan, yordamchi ish joylari esa o'rta malakali va texnik xodimlar tomonidan egallanadi.

Ikkilamchi mehnat bozorlari yuqori malaka va maxsus tayyorgarlik talab etilmaydigan ish joylaridan iborat bo'ladi. Bu ish joylari malakali ishchilar, xizmat ko'rsatadigan va quyi kategoriyali xodimlarga mo'ljallangan.

Birlamchi mehnat bozorida mehnatga haq to'lash darajasi, ish tartibi, mehnat sharoitlari, ish bilan barqaror ta'minlanish, ijtimoiy himoyalanih, pirovard natija uchun mas'uliyat, xizmat vazifasi bo'yicha ko'tarilish, ishlab chiqarishni boshqarishda ishtirok etish imkoniyatlari ikkilamchi mehnat bozorida nisbatan sifat jihatidan yuqori darajada bo'ladi.

Mehnat bozorida yollanma xodim bilan ish beruvchining maqsad, manfaat va ehtiyojlarini bevosita kelishtirishga erishiladi (3.4-rasm).

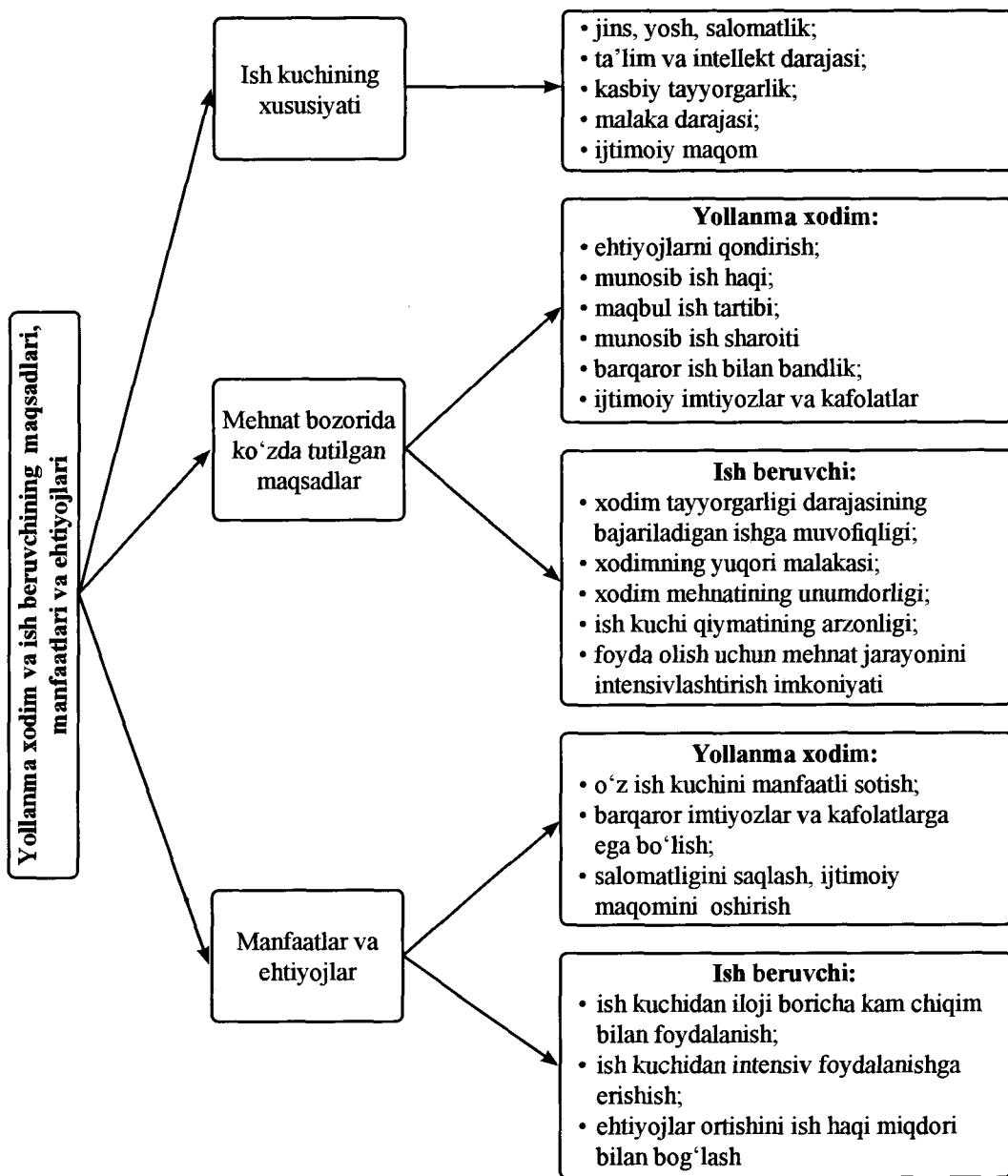
Bu esa mehnat bozorida erkin va sog'lom raqobat bo'lishini taqozo etadi. Ana shunday erkin va sog'lom mehnat bozorida yollanma xodimlar o'zlari uchun manfaatli bo'lgan ish joylarini egallash uchun raqobatlasha oladilar.

Shu bilan birga, mehnat bozorida ish joylarini taklif qilayotgan ish beruvchilar ham ko'p bo'lishi shart. Ana shunday holatdagina munosib ish joylariga ega bo'lish uchun faqat yollanma xodimlar o'zaro raqobatlashibgina qolmay, ish beruvchilar ham yuqori malakali xodimlarni yollash uchun raqobatlasha oladilar.

Ish beruvchilarning mehnat bozorida raqobat ustunligiga erishishlarining asosiy vositasi xodimlarni rag'batlantirish takliflaridir. Ushbu vositalar faqat ish haqining o'zinigina emas, shuningdek, mukofotlar, imtiyozlar, ijtimoiy maqom, inson kapitaliga investitsiyalar, xavfsizlik kafolatlari, ish tartibi, mehnat sharoitlari va boshqa qulayliklarni qamrab olishi kerak.

O'zini o'zi ish bilan ta'minlash, o'zi va oila a'zolari uchun ish joyi yaratish kichik biznes va xususiy tadbirkorlik, oilaviy tadbirkorlik, kasanachilik uchun xos. Texnikaning rivojlanishi, yangi texnologiyalarning joriy etilishi ishlab chiqarishda shaxsiy mehnat faoliyati doirasini kengaytirib yubordi. Bu esa ishlab chiqarish vositalariga ega bo'lmagan, faqat o'z shaxsiy mehnati eltuvchisi bo'lgan yollanma mehnatdan foydalanish ko'lamlarini keskin oshirdi. Shuning uchun postindustrial jamiyat iqtisodiyotida ish kuchini erkin yollash va ishdan bo'shatish – korxonaning tovar va xizmatlar bozorida raqobatdoshligining asosidir.

Agar qonun ish beruvchining bu huquqini cheklaydigan bo'lsa, u kam samarali xodimlarni ishdan bo'shatib, ularning o'rniga mehnat unumdorligi yuqori ish kuchini yollash erkinligiga to'sqinlik qiladi. Bundan tashqari ana shunday vaziyatlarda xodimning o'zi ham yuqori unum bilan mehnat qilish, buning uchun o'zining malakasini oshirish motivatsiyasini yo'qotadi.



3.4-rasm. Yollanma xodim va ish beruvchining maqsadlari, manfaatlari va ehtiyojlari

Muayyan davrda rasmiy mehnat daromadiga ega bo'lmagan yoki «hufiyona» daromadga ega xodimlarning kattagina qismi vaqtincha amal qilmayotgan ish joylarini egallab turganligi bois, mehnat bozorini tartibga solish axborot yetishmasligi yoki noxolisligi bilan murakkablashgan edi. Shuningdek, yashirin

yollanib ishlash hamda shaxsiy mehnat faoliyati ko'lamlari ham kengaygan edi. Natijada, ularni hisobga olish imkoniyatining yo'qligi ish bilan bandlik darajasini aniq belgilash imkonini bermas edi.

Davlat o'sha davrda mehnat bozorini tartibga solishning ijtimoiy yo'naltirilgan modelini qo'llash va faol siyosat olib borish bo'yicha chora-tadbirlar ko'rganligiga qaramasdan, mehnat organlari mehnat resurslariga talab qisqarishini to'xtatish hamda unga talab o'sishini rag'batlantirish imkoniga ega emas edi.

O'sha yillarda ishsizlik darajasini kamaytirish va uning oqibatlarini yumshatishga alohida e'tibor qaratildi. Shu bilan bir qatorda, mehnat resurslari taklifi va unga talab nisbatini muvozanatga keltirish chora-tadbirlari ko'rildi.

Mehnat bozorini shakllantirishning sifat jihatidan ajralib turadigan uchinchi bosqichida (2000-yildan so'ng) O'zbekiston Respublikasi makroiqtisodiy holatida ro'y bergan ijobiy o'zgarishlar mehnat bozoriga jiddiy ta'sir ko'rsatdi (3.5-rasm).

Yangi qonunchilikda O'zbekistonda aholini ish bilan ta'minlash sohasidagi davlat siyosati quyidagi prinsiplarga asoslanadi:

– mehnat qilish va ishni erkin tanlash huquqini amalga oshirishda barcha fuqarolarga jinsi, yoshi, irqi, millati, tili, ijtimoiy kelib chiqishi, mulkiy ahvoli va mansab mavqeyidan, dinga munosabati, e'tiqodidan, jamoat birlashmalariga mansubligidan, shuningdek, xodimlarning ishchanlik jihatlari hamda ular mehnatining natijalariga bog'liq bo'lmagan boshqa holatlardan qat'i nazar teng imkoniyatlarni ta'minlash;

– kishilarning mehnat va tadbirkorlik tashabbuslarini qo'llab-quvvatlash va rag'batlantirish, ularda mehnat qilish va hayot kechirishda munosib sharoitlarni ta'minlaydigan unumli va ijodiy mehnat qobiliyatini rivojlantirishga ko'maklashish;

– mehnat qilishning ixtiyoriyligi;

– ish bilan ta'minlanish sohasida ijtimoiy kafolatlar berish va aholini ishsizlikdan himoya qilishni ta'minlash;

– ijtimoiy himoyaga o'ta muhtoj va ish topishda qiynalayotgan fuqarolar uchun mavjud ish joylarini saqlab qolayotgan va yangi ish joylarini yaratayotgan ish beruvchilarni rag'batlantirish;

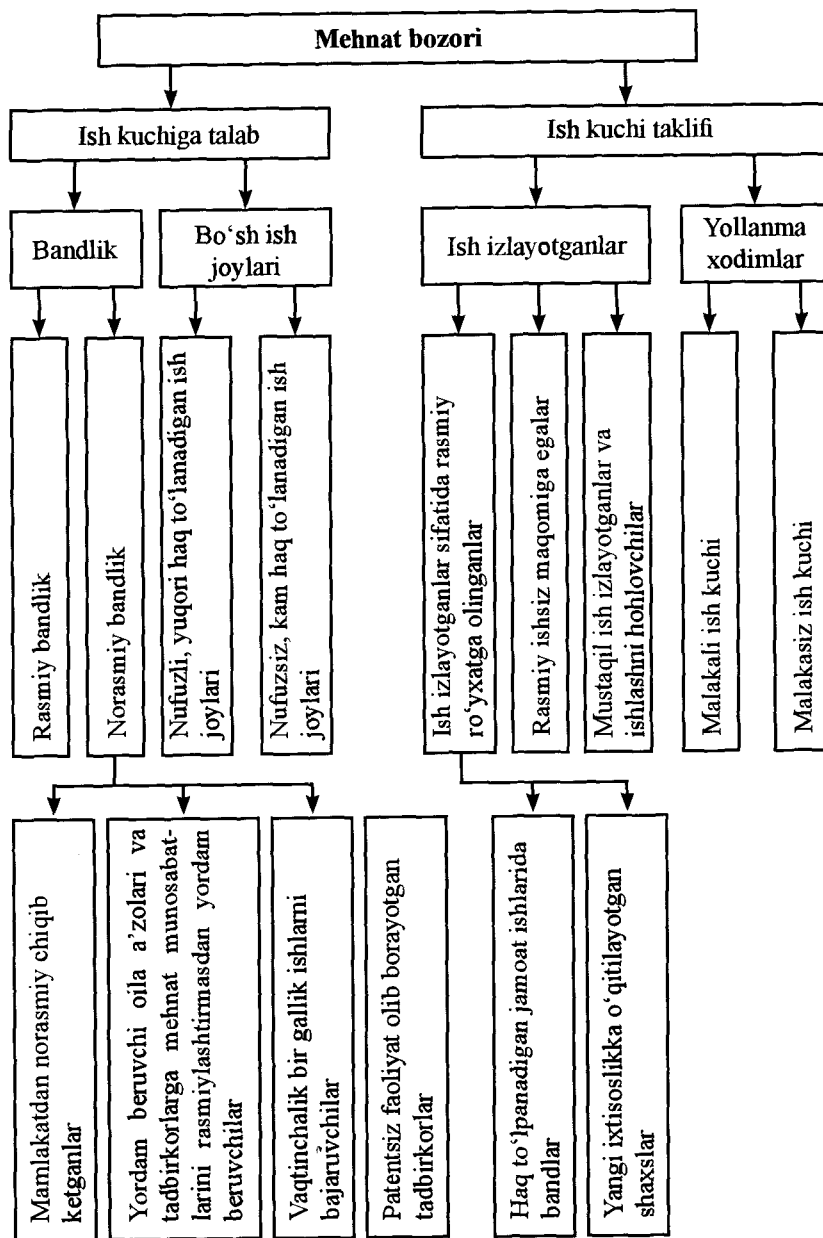
– ish bilan ta'minlash sohasidagi tadbirlarni iqtisodiy va ijtimoiy siyosatning boshqa yo'nalishlari bilan muvofiqlashtirish;

– aholini ish bilan ta'minlash chora-tadbirlarini ishlab chiqish, amalga oshirish va ularning bajarilishini nazorat qilishda davlat organlari, kasaba uyushmalari, xodimlarning vakillik organlari va ish beruvchilarning o'zaro hamkorligi;

– aholini ish bilan ta'minlash muammolarini hal qilishda davlatlararo hamkorlik va boshqalar.

Hozirda har yili mamlakat mehnat bozoriga ta'lim muassasalarini tamomlagan, mehnatga layoqatli yoshga yetgan 600 mingdan ortiq yoshlar chiqmoqda. Shu bilan birga milliy iqtisodiyotdagi tarkibiy o'zgarishlar natijasida 250 mingga yaqin kishi

pensiya yoshiga yetib, mehnat bozorini tark etmoqda. Mehnat resurslarining bu darajada ko'payishi mehnatga layoqatli aholining ish bilan bandligi muammosini hal etishga yangicha yondashuvlarni talab etmoqda.



3.5-rasm. Mehnat bozoring mufassal tarkibi

Ish bilan bandlik sohasida davlat siyosatini yanada takomillashtirish, ish bilan band bo'lmagan aholini, ayniqsa, mamlakat yoshlarini ishga joylashtirish

bo'yicha chora-tadbirlar samaradorligini oshirish, mehnat huquqlarini himoya qilish va mehnat muhofazasini kuchaytirish, aholining ish bilan bandligini ta'minlash bo'yicha muvofiqlashtirilgan samarali ishlarni amalga oshirishda davlat va xo'jalik boshqaruvi organlari hamda mahalliy ijro hokimiyati organlarining mas'uliyatini tubdan kuchaytirish maqsadida O'zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi oldiga bir qator yangi vazifalar qo'yildi.

Vazirlik va uning tuzilmalarining ustuvor vazifalari va faoliyat yo'nalishlari sifatida quyidagilar belgilandi:

– mehnat bozoridagi haqiqiy holatni respublikamiz mintaqalari kesimida chuqur tahlil qilish asosida aholi bandligini ta'minlash bo'yicha hududiy va tarmoq dasturlarini ishlab chiqish va ularning bajarilishini muvofiqlashtirish, yangi ish o'rinlari tashkil etish bo'yicha davlat buyurtmalarini ishlab chiqish va aholining ijtimoiy ehtiyojmand qatlamlari uchun ish joylari kvotasini belgilash bo'yicha aniq maqsadga yo'naltirilgan kompleks chora-tadbirlarni amalga oshirish;

– mehnat organlariga murojaat qilgan ishsizlarni ishga joylashtirishni ta'minlash, aholini jamoat ishlariga, birinchi navbatda, yirik investitsiya loyihalarini amalga oshirishga, yo'l va uy-joy kommunal infratuzilmasini qurish, ta'mirlash va rekonstruksiya qilishga, shaharlar va tumanlarni obodonlashtirishga, mavsumiy qishloq xo'jaligi ishlarida ishtirok etishga jalb etish;

– ishga joylashishga muhtoj shaxslarni, ayniqsa, ish bilan band bo'lmagan mamlakat yoshlarini, imkoniyati cheklangan shaxslarni va ishsizlarni iqtisodiyotning hamda mehnat bozorining real talablaridan kelib chiqqan holda, kasb-hunarga tayyorlash, qayta tayyorlash va malakasini oshirish tizimini tubdan takomillashtirish;

– vazirliklar, idoralar va xo'jalik boshqaruvi organlari bilan birgalikda oliy va o'rta maxsus, kasb-hunar ta'limi muassasalarining bitiruvchilarini ular egallagan mutaxassisliklarga muvofiq ishga joylashtirishni ta'minlash bo'yicha chora-tadbirlarni amalga oshirish;

– mehnat bozorini tartibga solish, ish bilan bandlik, mehnatga doir munosabatlar, mehnat muhofazasi, kasbiy va mehnat standartlari, gender tenglikka rioya etilishi, uyushmagan aholini kasb-hunarga tayyorlash va qayta tayyorlash, ishsizlarni ijtimoiy himoya qilish sohasida bozor munosabatlari sharoitlariga mos keladigan normativ-huquqiy hujjatlarni ishlab chiqish, amalga oshirish va ularning bajarilishini nazorat qilish;

– ishga joylashtirish jarayoniga ilg'or axborot texnologiyalarini faol joriy etish, jumladan, vakansiyalar bazasini yaratish va doimiy rivojlantirib borish;

– ishga joylashishga ko'maklashish bo'yicha xizmatlar ko'rsatish bozorida zamonaviy infratuzilma va raqobat muhitini yaratish, aholi bandligini ta'minlash

masalalarida davlat va xo'jalik boshqaruvi organlari, joylardagi mahalliy hokimiyat organlari, ta'lim muassasalari, nodavlat tashkilotlari, fuqarolarning o'zini o'zi boshqarish organlari va jamoatchilikning o'zaro hamkorligini ta'minlashning samarali mexanizmlarini shakllantirish;

- ish bilan bandlik va mehnat muhofazasi sohasida qonunchilikka rioya etilishi ustidan nazoratni ta'minlash, mehnat sharoitlari ekspertizasini amalga oshirish, mehnat munosabatlarini, mehnatni moddiy rag'batlantirish mexanizmlarini yanada takomillashtirish bo'yicha aniq chora-tadbirlarni amalga oshirish;

- uyushmagan aholi va ish beruvchilar o'rtasida mehnat huquqlari va muhofazasi masalalari bo'yicha keng axborot-tushuntirish ishlarini olib borish;

- kam ta'minlangan oilalarga nafaqalar va moddiy yordam to'lanishi bo'yicha monitoringni amalga oshirish, mehnatga layoqatli oila a'zolarining ish bilan bandligini ta'minlash va tadbirkorlik faolligini oshirish orqali oilani kam ta'minlanganlikdan chiqarish yuzasidan individual dasturlarni ishlab chiqish. «Har bir oila – tadbirkor» dasturini amalga oshirish.

Mamlakatda 194 ta tuman Ish bilan bandlikka ko'maklashuvchi (shahar) markazlari faoliyat olib bormoqda. Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi Birlashgan Millatlar Tashkilotining Rivojlanish dasturi bilan birgalikda «Mehnat bozori» tizimini yaratgan. Tizim Ish bilan bandlikka ko'maklashuvchi tuman (shahar) markazlaridan to'g'ridan-to'g'ri hisobotlar hamda statistika ma'lumotlarini olish imkoniyatini yaratdi.

Shu bilan birga mamlakatda ish beruvchilar bilan xodimlar o'rtasida bevosita aloqa qilish imkoniyatini yaratib beradigan «Bo'sh ish joylari va xodimlar to'g'risida ma'lumotlarni joylashtirish va izlash onlayn tizimi» davlat portali ham ishga tushgan. Undagi ma'lumotlar har oyda yangilanib boriladi.

Hozirgi paytda mamlakatda aholining ish bilan bandligini ta'minlash bo'yicha har yili hududiy va tarmoq dasturlari ishlab chiqiladi. Ularda, birinchi navbatda, yangi ish o'rinlari tashkil etish bo'yicha davlat buyurtmalarini izchil bajarish, aholining ijtimoiy ehtiyojmand qatlamlari uchun ish joylari kvotasini belgilashga qat'iy amal etish choralari ko'rilmoqda.

Mehnatga layoqatli aholi, shuningdek, jamoat ishlariga, yirik investitsiya loyihalarini amalga oshirishga, yo'l va uy-joy kommunal infratuzilmasini qurish, ta'mirlash va rekonstruksiya qilishga, shaharlar va tumanlarni obodonlashtirishga, mavsumiy qishloq xo'jaligi ishlarida ishtirok etishga jalb etilmoqda.

Ishga joylashishga ko'maklashish bo'yicha xizmatlar ko'rsatish bozorida esa zamonaviy infratuzilma va raqobat muhitini yaratish, aholining ish bilan bandligini ta'minlash masalalarida davlat va xo'jalik boshqaruvi, joylardagi mahalliy hokimiyat organlari, ta'lim muassasalari, nodavlat tashkilotlari, mahallalar va jamoatchilikning o'zaro hamkorligini ta'minlashning samarali mexanizmlari ishga solinmoqda.

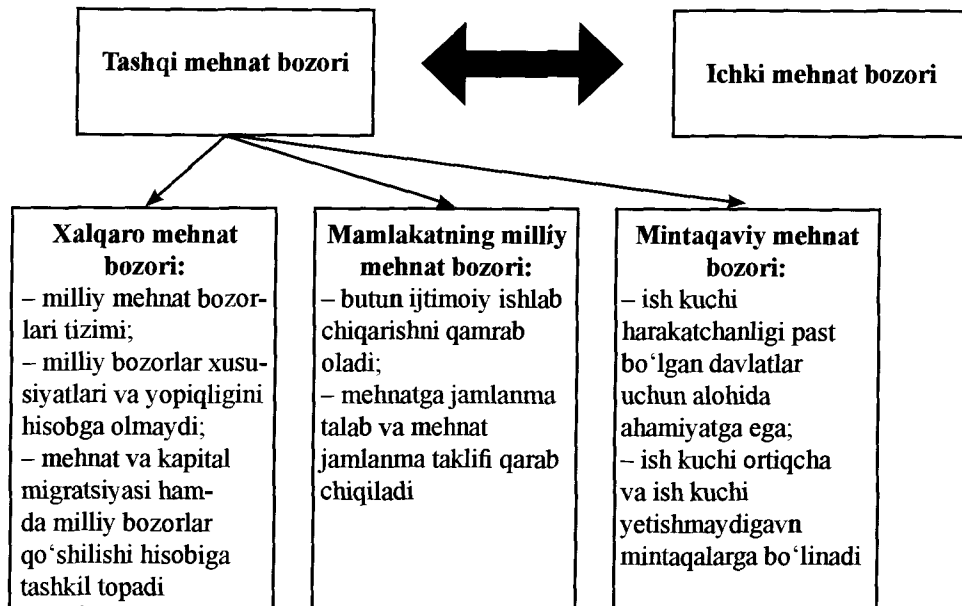
3.3. Mehnat bozorining turlari

Mehnat bozorini tartibga solishning aniq shakl, usul va vositalarini tanlashda uning ko‘lamlari nuqtayi nazaridan yondashish katta ahamiyat kasb etadi. *Tashqi mehnat bozori* ish kuchining korxonalar o‘rtasida harakatchanligini nazarda tutadi. *Ichki bozor* esa kadrlarning korxonada ichidagi harakatlanishiga asoslangan bo‘lib, bunda xodim o‘zi ishlab turgan ish joyida bajarayotgan funksiyalari va ishi xususiyatiga o‘xshash yangi ish joyiga o‘tadi yoki yuqoriroq mansab va razryadga o‘tkaziladi.

Tashqi mehnat bozori esa xodimlarda turli korxonalar tomonidan foydalanilishi mumkin bo‘lgan kasblarga ega bo‘lishini nazarda tutadi. Ichki bozordagi xodimlar kasb va malakalaridan boshqa korxonalarda foydalanish murakkab sanaladi, chunki ular o‘ziga xos, mazkur firmadagi ish bilan bog‘liq xususiyatlarga ega.

Bundan tashqari, ichki mehnat bozoridagi ishlab chiqarish munosabatlariga xos xususiyatlar xodimlarning boshqa korxonalarga o‘tishiga to‘sqinlik qiladi. Shunday qilib, tashqi mehnat bozoriga ichki mehnat bozoriga nisbatan kadrlarning yuqori darajada qo‘nimsizligi xosdir.

Tashqi mehnat bozori, o‘z navbatida, turli darajada: o‘z ichiga milliy va mintaqaviy mehnat bozorlarini ham qamrab oladigan jahon (xalqaro) bozori hamda ichki mehnat (ichki ishlab chiqarish) bozorlari sifatida namoyon bo‘ladi (3.6-rasm).



3.6-rasm. Mehnat bozori turlari

Tashqi mehnat bozori turlaridan biri – mintaqaviy bozor har bir mintaqaga xos xususiyatni aks ettiradi. Mintaqaviy mehnat bozorlarida ham milliy, ham

mazkur mintaqaga xos xususiyatlar o'z ifodasini topadi. Bu esa mintaqaviy mehnat bozorlarini o'rganish orqali ularning holati to'g'risida obyektiv tasavvur hosil qilish imkoniyatiga ega bo'lish mumkinligini anglatadi.

Mamlakatning milliy mehnat bozori o'z ichiga butun ijtimoiy ishlab chiqarishni qamrab oladi. U orqali har bir tarmoq o'zi uchun zarur bo'lgan kadrlarni tanlab olish imkoniyatiga ega. Bu tanlovda faqat tegishli kasb va malakaga ega xodimlarnigina emas, shuningdek, mazkur tarmoq iqtisodiyoti talablariga javob beradigan muayyan madaniy hamda ahloqiy mehnat fazilatlariga ega xodimlarni ham tanlab olish mumkin. Bu o'rinda mehnat xizmatiga jamlanma talab va mehnat xizmatining jamlanma taklifi ko'rib chiqiladi.

Hozirgi sharoitda xalqaro mehnat bozori jadal sur'atlar bilan rivojlanib bormoqda. U birgina milliy bozorlar jamlanmasi bo'libgina qolmasdan, mehnat bozori rivojlanishining yangi bosqichini ifoda etadi, ya'ni milliy bozorlarning o'ziga xos xususiyatlari va ularning yopiqligini yo'qotadi. Milliy bozorlar o'rtasida ish kuchining transmilliy oqimlari bir-biriga ko'chishi yuz beradi. Bu doimiy va muntazam xarakterga ega bo'ladi.

Mehnat bozori o'ziga xos xususiyatlaridan kelib chiqqan holda quyidagicha tasniflanadi:

1. *Qisman mehnat bozori.* Mehnat bozorining bu tizimi rejali iqtisodiyot bilan bog'liq. Rejali iqtisodiyot sharoitida amal qiladigan mehnat munosabatlari tizimida ham xodim kasb, faoliyat turini tanlash imkoniyatiga ega bo'ladi. Xodimning ma'muriyat bilan o'zaro munosabatlari mehnat qonunchiligi bilan tartibga solinadi.

2. *Tartibga solinadigan mehnat bozori.* Mazkur tizimda mehnat bozori subyektlari o'rtasidagi mehnat munosabatlari quyidagi keng normativ bazaga asoslanadi:

- mehnat va ijtimoiy qonunchilik;
- jamoa shartnomalari;
- mehnat bitimlari, shaxsiy kontraktlar tizimi;
- arbitraj va sud qarorlari, xo'jalik yurituvchi subyektlardagi ichki tartib-qoidalar orqali tartibga solish.

3. *Pinhona mehnat bozori* pinhona iqtisodiyot mahsulidir. Mehnat bozorining bunday turida yollanma xodimlar biron-bir ijtimoiy himoyaga ega emaslar. Shu bilan birga, muayyan darajadagi yuqori moddiy rag'batlantirish hisobiga yollanma xodimlar, ish bilan bandlik hamda mehnat muhofazasi kafolatlari bo'lmasa ham, ishlashga tayyor bo'ladilar.

4. *Tashkiliy mehnat bozori* ikki sifat xususiyati – institutsional va tarkibiy jihatlari bilan ajralib turadi.

Institutsional mehnat bozoriga:

- kasbga tayyorgarlik, uzluksiz ta'lim tizimi;
- ishga vaqtincha yollash tizimi;

– ishsizlarni muhofaza qilish davlat dasturlarining mavjudligi xosdir.

Tarkibiy mehnat bozorida yaxlit milliy mehnat bozori doirasida kasb-korlar, demografik, mintaqaviy va boshqa xususiyatlar hisobga olinadigan alohida mehnat bozorlari mavjud bo‘ladi.

Mehnat bozorlarining demografik xususiyatlari alohida ayollar uchun (ularning farzand ko‘rishi va farzandlarni tarbiyalash davrlarida uzoq muddat ishlamasliklari) yoki alohida katta yoshdagilar uchun (ularning mehnat salohiyati pasayishi, kasb-korlari eskirib qolishi) mehnat bozorlari mavjudligi bilan ajralib turadi.

Iqtisodiyot fanida *mehnat bozori konyukturasi* tushunchasi ham mavjud. U, asosan, uch turda bo‘lishi mumkin:

– xodimlar taqchilligi. Bu holda mehnat bozorida ish kuchi taklifi unga bo‘lgan talabga nisbatan yetarlicha bo‘lmaydi;

– ishsizlik. Bu holda mehnat bozoridagi ish kuchi taklifi unga bo‘lgan talabga nisbatan ortiqcha bo‘ladi;

– muvozanat. Bu holda mehnat bozorida ish kuchi taklifi bilan talab o‘rtasida muvozanat bo‘ladi.

Mehnat bozoridagi raqobat darajasidan kelib chiqqan holda, uning mukammal raqobat, monopsoniya, kasaba uyushmalari ishtirokidagi va ikki tomonlama monopsoniya mehnat bozorlari modellarini farqlaydilar (qarang: 79–81-betlar).

Xo‘jalik yurituvchi subyektlar bozor konyukturasi o‘zgarishlariga moslashishlari, mehnat bozorida egiluvchanlik ko‘rsatishlari kerak bo‘lmoqda. Eng avvalo, xodimlarni izlash, yollash, sinovdan o‘tkazish, kasbga o‘qitish uchun ko‘p mablag‘ talab etiladi. Ayniqsa, hozirgi sharoitlarda bu maqsadlarga xarajatlar muttasil oshib boryapti. Bundan tashqari, xodim texnologik jarayonni o‘zlashtirishi, jamoada o‘z o‘rnini topishi uchun ham ma‘lum vaqt talab etiladi. Bularsiz xodimlar ulardan kutilayotgan mehnat unumdorligi darajasiga erisha olmaydilar. Shuncha mablag‘ va vaqt sarflangandan so‘ng tez orada konyukturaning o‘zgarishi yollangan xodimlarni ishdan bo‘shatishni taqozo etishini istisno qilib bo‘lmaydi. Bozor munosabatlaridagi iqtisodiy tajriba ish bilan bandlik darajasi investitsiyalarga ham bog‘liq ekanligidan dalolat beradi. Raqobat ta‘sirida ish beruvchilar bozor ehtiyojlarini (fuqarolarning shaxsiy hamda ishlab chiqarish ehtiyojlarini) qondiradigan tovarlar ishlab chiqarish va xizmatlar ko‘rsatish amalga oshiriladigan iqtisodiyotning real sektoriga sarmoya kiritishni afzal ko‘radilar. Ammo bunday investitsiya kiritishning samaradorligiga real sektorda olinadigan foyda (sarmoya kiritilgan soxa va obyektдан qat‘i nazar) taxminan tijorat-moliya tuzilmalaridagidek bo‘lgan taqdirdagina erishiladi.

Kapitalning zarar ko‘rayotgan yoki foydasi kam tarmoqlardan samaraliroq sohalarga oqib o‘tishi boshqa omillar qatori ish o‘rinlariga ehtiyoj bilan ham belgilanadi. Ushbu ehtiyoj mexanizmi bozor konyukturasi, firma mahsulotiga talab va taklif darajasi shaklida amal qiladi. Agar tadbirkor o‘z mahsulotiga talab

o'sayotganini bilsa, u mazkur mahsulot narxini oshirish imkoniyatiga ega bo'ladi. Bu bilan uning foydasi ham ortadi. Foydaning ko'payishi esa, o'z navbatida, ish beruvchiga yangi ish o'rinlari yaratishga investitsiya kiritish, zaxira ish joylarini to'ldirish, ishlab chiqarishni modernizatsiyalash, texnologiyani yangilash va hokazolar uchun imkoniyat yaratadi.

Xodimlar bilimi va malakasini oshirish, ularning u yoki bu faoliyat sohasiga ixtisoslashuvini chuqurlashtirish, ularning o'z qobiliyatlarini kengaytirishga intilishlari inson kapitaliga doimiy ravishda mablag' sarf etishni talab etadi. Inson kapitali esa jamg'arilish tendensiyasiga ega bo'lib, uning o'zgarishi jamlanma talabda ifoda etadigan extiyoj darajasi bilan belgilanadi. Bu talab esa jamlanma taklif va iqtisodiy vaziyatga muayyan ta'sir ko'rsatadi.

Fan yutuqlari va yuqori texnologiyalarga asoslangan iqtisodiyotda ish bilan bandlikning strategiyasi inson kapitalidan samarali foydalanishni ko'zda tutadi. Bunday iqtisodiyotda inson faqat haq to'lanadigan ish bilan ta'minlanib qolmasdan, u o'z kapitali hamda jamiyat farovonligini oshirishga sarmoya kirituvchiga aylanishi kerak.

Shu munosabat bilan Xalqaro Mehnat Tashkilotining ish bilan bandlik sohasidagi siyosatga taalluqli 122-konvensiyasida mazkur hujjatni ratifikatsiya qilgan mamlakatlar zimmasiga to'la, samarali va erkin tanlangan ish bilan bandlik siyosatini olib borish ma'suliyati yuklanganligini qayd etish lozim. Mazkur konvensiyada ish bilan to'la bandlik mehnat qilishga qodir bo'lgan, ish joyini egallashni xohlaydigan va hamma faol ish qidiruvchilar uchun bandlik sifatida belgilab qo'yilgan.

Xalqaro Mehnat Tashkiloti tomonidan ijtimoiy rivojlanish muammolari bo'yicha Umumjahon uchrashuvida qabul qilingan Kopengagen deklaratsiyasi 3-moddasida ana shunday to'la bandlikka erishish iqtisodiyot va ijtimoiy siyosatning eng ustuvor yo'nalishi bo'lishi zarurligi ko'rsatilgan.

Ana shu oliy darajadagi Umumjahon uchrashuvi qarorlariga muvofiq ish bilan to'la bandlik va tirikchilik uchun barqaror mablag'lar masalalari bo'yicha Ishchi guruhi tashkil etildi. Ishchi guruhi faoliyatini muvofiqlashtirish vazifasi yuklatilgan Xalqaro Mehnat Tashkiloti tashabbusi bilan 1999-yilda Markaziy va Sharqiy Yevropa hamda MDH mamlakatlari mehnat bozorlaridagi asosiy tendensiyalar aks etgan Jamlanma ma'ruza tayyorlandi. Bu hujjatda har qanday iqtisodiyotda barqaror va to'la ish bilan bandlikka erishishning asosiy vositasi iqtisodiy o'sishni ta'minlash ekanligi qayd qilingan. Buning uchun iqtisodiy siyosat quyidagilarga yo'naltirilgan bo'lishi kerak:

- makroiqtisodiy barqarorlik, byudjet va pul-kredit balansini saqlab turish;
- iqtisodiyot tarmoqlarida ish bilan bandlik darajasini muntazam nazorat qilib borish va boshqarish;
- institutsional (tarkibiy) monitoring olib borish va unga muvofiq mehnat bozori bo'yicha tegishli choralar ko'rish;

– inson kapitalini rivojlantirish va takror hosil qilishni kengaytirishni har tarflama rag‘batlantirish;

– kambag‘allik darajasini pasaytirish va aholining ijtimoiy himoyaga muhtoj qatlamlariga yordam ko‘rsatishga qaratilgan manzilli dasturlarni amalga oshirish¹.

Mazkur Jamlanma ma‘ruzada hozirgi davrdagi ish bilan bandlik siyosati tegishli mavjud muammolarni hal etishga kompleks yondashishni nazarda tutishi lozimligi ham qayd qilingan. Bu siyosat qisqa muddatli, o‘rta muddatli va uzoq muddatli maqsadlarni ko‘zlagan holda amalga oshirilishi mumkin.

Xususan, ish bilan bandlikning qisqa muddatli maqsadlarni ko‘zlovchi siyosati ishsizlikni bevosita tartibga solish, mehnatga layoqatli aholini ish bilan ta‘minlashga ko‘maklashish, ishsizlikning oldini olishga qaratilgan.

O‘rta muddatli maqsadlar siyosati esa iqtisodiy rivojlanishdagi turli nomutanosibliklarni bartaraf etish orqali ish kuchiga talabni rag‘batlantirishga yo‘naltirilishi kerak. Bunda iqtisodiyot tarmoqlarida ish bilan bandlik sohasida faol siyosat olib borish, adolatli raqobat orqali tadbirkorlikni rivojlantirish uchun qulay muhit yaratish, investitsiya jarayonlarini rag‘batlantirish orqali samarali ish joylari tashkil etishni ko‘paytirish, ish kuchi sifatini oshirishdan iborat bo‘lishi kerak.

Ish bilan bandlikning uzoq muddatli maqsadlarga mo‘ljallangan siyosati yuqorida qayd qilingan to‘la, samarali va erkin tanlanadigan faoliyat bilan band bo‘lishni anglatadi, bu esa iqtisodiyot tarmoqlarida tanlash mumkin bo‘lgan ish joylari mavjudligini nazarda tutadi.

Shunday qilib, inson kapitaliga asoslangan iqtisodiyotdagi ish bilan bandlik sohasidagi siyosat barqaror iqtisodiy o‘shishni inson kapitalini rivojlantirish bilan uzviy bog‘liq holda amalga oshirishga qaratilgan bo‘lishi kerak. Barqaror iqtisodiy o‘shish fuqarolarning iqtisodiy faolligini oshiradigan yangi samarali ish o‘rinlari yaratishga qaratilgan bo‘lishi lozim.

Hozirgi davrdagi ish bilan bandlik tendensiyasi iqtisodiyotning har qanday tarmog‘ida intellektual va inson kapitalini boyitishga qodir bo‘lgan xodimlarga talab ortayotganligidan iborat. Shuning uchun ham O‘zbekiston Respublikasining Birinchi Prezidenti Islom Karimov «...hozirgi kunda taraqqiyot yo‘lidan izchil rivojlanib borish yo‘limizda, ezgu maqsadlarimizni ro‘yobga chiqarishda hal qiluvchi rol o‘ynaydigan muhim bir mezon borki, u ham bo‘lsa, inson kapitali, ya‘ni inson omili, zamonaviy bilim va kasb-hunarlarini egallagan, mamlakatimiz istiqboli uchun mas‘uliyatni o‘z zimmasiga olishga qodir bo‘lgan, hayotga dadil qadamlar bilan kirib kelayotgan yoshlarimizdir»² deb uqtirgan edi.

¹ Сводный доклад. Обзор основных тенденций на рынках труда Центральной и Восточной Европы и СНГ после 1990 г.: характеристика основных проблем. – М.: Бюро МОТ, 2000.

² K a r i m o v I. A. Mamlakatimizni modernizatsiya qilish yo‘lini izchil davom ettirish – taraqqiyotimizning muhim omilidir // Xalq so‘zi, 2010-yil 8-dekabr.

Hozirgi davrda jahon iqtisodiyotida chuqur tarkibiy o'zgarishlar ro'y bermoqda. XX asr oxiriga kelib jahon hamjamiyati tomonidan mamlakatlarning ijtimoiy-iqtisodiy holatiga baho berish mezoni sifatida insonni rivojlantirish rasmiy ko'rsatkichi qabul qilinganligi shundan dalolat beradi. Bu ko'rsatkich Inson salohiyatini rivojlantirish indeksi orqali ifodalanadi. Bugungi kunda jahondagi boshqa davlatlar qatori O'zbekistonda ham Birlashgan Millatlar Tashkilotining Taraqqiyot dasturiga muvofiq inson rivojlanishi to'g'risidagi yillik ma'ruzalari e'lon qilinmoqda.

Jahon hamjamiyati tomonidan an'anaviy makroiqtisodiy ko'rsatkichlar qatori inson salohiyatini rivojlantirish indeksining qabul qilinishi iqtisodiy o'sishning yangi konsepsiyasi qaror topganining belgisidir. Mazkur konsepsiyaning mohiyati oddiy: inson iqtisodiyot uchun emas, balki iqtisodiyot inson uchundir. Buni o'z vaqtida A. Marshall mukammal ta'riflab bergan edi: «Ne'matlarni yaratish – bu inson turmushini qo'llab-quvvatlash, uning ehtiyojlarini qondirish va jismoniy, aqliy, axloqiy kuchlarini rivojlantirishning vositasigina xolos. Biroq insonning o'zi ana shu ne'matlarni yaratishning asosiy vositasi va uning o'zi bu ne'matlarning pirovad maqsadi uchun xizmat qiladi»¹.

XX asrning 50-yillaridayoq amerikalik tadqiqotchi T. Shul'ts mehnat unumdorligini oshirishning, o'z ta'rifi bilan aytganda, «qoldiq omili»ni ajratib ko'rsatgan. Bu «inson tomonidan mehnat qilish qobiliyati uchun egallanadigan va rivojlantiriladigan» «qoldiq omili» keyinchalik «bilim va malaka kapitali» sifatidagi «inson kapitali» tushunchasi shakllanishiga asos bo'ldi².

Iqtisodchi olimlar hozirgi vaqtda ijtimoiy ne'matlar tarkibida inson kapitali salmog'i oshgan taqdirdagina iqtisodiy o'sish barqarorligi ta'minlanadi, degan xulosaga kelganlar. Ya'ni ishlab chiqarishni intellektuallashtirish va xodimlarning harakatchanligi ko'p jihatdan iqtisodiy o'sishni ta'minlaydigan asosiy omilga aylanmoqda. Shu sababli taraqqiyot samaradorligining mezoni – davlat, tadbirkorlar va uy xo'jaliklarining inson kapitalini ko'paytirishga qaratilgan xarajatlari miqdori bo'lmoqda.

Natijada, iqtisodiy rivojlanish modellari ham yangicha ko'rinishga ega bo'lmoqda. Ko'pchilik ekspertlarning hisoblashicha, hozirgi, ya'ni iqtisodiyot adabiyotlarida qabul qilingan sanoat (industrial) rivojlanishidan keyingi iqtisodiyot (postindustrial) yangi omillar negiziga qurilmoqda. Bu – insonni rivojlantirish omillaridir. Hozirgi – sanoat rivojlanishidan keyingi – iqtisodiyotning alohida xususiyatlari quyidagilar:

1. Sanoat rivojlanishidan keyingi taraqqiyotning iqtisodiy modeli ekstensiv emas, balki intensiv iqtisodiy o'sishga yo'naltirilgan. Bu model yalpi ichki mahsulot

¹ Маршалл А. Принципы экономической науки. – М.: Прогресс, 1993. – С.246.

² Человеческое развитие: новое измерение социально-экономического прогресса / Под ред. Колесова В., Макинши Т. – М.: Права человека, 2000. – С.464.

hajmi o'sishiga o'rni to'lmaydigan tabiiy resurslarni sarf qilish hisobiga emas, aksincha, resurslarni tejoychi texnologiyalar hisobiga erishishga yo'naltirilgan. P. Piltserning majoziy ta'rifiga ko'ra, zamonaviy iqtisodiyotdan «loydan kompyuter ishlab chiqarish» mahorati talab qilinadi¹. Shuning uchun bu «aqli» iqtisodiyotni an'anaviy «tabiiy resurslar (yer, ish kuchi, foydali qazilmalar va hokazolar) iqtisodiyoti»dan farqli ravishda «texnologik iqtisodiyot» deb atashadi. Bu texnologiya «o'zini o'zi ko'paytirish» qobiliyatiga ega bo'lib, iqtisodiy o'sishning tabiiy resurslarga qaramligini keskin kamaytiradi.

2. Iqtisodiy taraqqiyotning bu yangi modelida an'anaviy (sanoat) iqtisodiyotdan farqli ravishda moddiy aktivlar va asosiy fondlar, shuningdek, ishlab chiqarishning moddiy qiymati ham hal qiluvchi rol o'ynamaydi. Yangi taraqqiyot modelida moddiy sarf-xarajatlar hisobi o'z o'rnini ham yangi – tez qoplanish xususiyatiga ega axborot xarajatlari hisobiga bo'shatib beradi. Shuning uchun ham ayrim tadqiqotchilar bu xo'jalik tizimini «axborot iqtisodiyoti» deb ham nomlashadi².

3. Yangi iqtisodiy model – fan yutuqlari va yuksak texnologiyalarga asoslangan iqtisodiyotdir. Unda asosiy e'tibor bilimlar, texnologik taraqqiyot, innovatsiyalarga qaratiladi. Shuning uchun bu model markaziga inson kapitali (salohiyati) qo'yilgan.

4. Yangi iqtisodiy model tashkiliy-boshqaruv tizimlari ahamiyatini keskin oshiradi. U an'anaviy menejment amaliyotini ham sifat jihatdan o'zgartirib, uni intellektual inson salohiyati menejmentiga aylantiradi.

5. Yangi iqtisodiy model ijtimoiy mehnat sohasida ham sifat jihatdan mutlaqo yangicha xususiyatlari bilan ajralib turadi. Chunonchi:

– iqtisodiyotning yangi modelida oddiy ish kuchi emas, balki inson kapitali – yuqori kasb malakasi, chuqur bilimga ega, korxonada strategik rejalashda ishtirok etishga qodir va bunga tayyor bo'lgan, mehnatiga yuqori haq to'lanadigan xodimga talab ortishi mehnat bozori va ish bilan bandlik sohasini tubdan o'zgartiradi. Bunday xodimlar uchun muqim ish joylari kafolatlangan bo'ladi, ular davlatning alohida g'amxo'rlik ko'rsatadigan obyektiga aylanadi. Shuning uchun inson kapitali bozori an'anaviy ish kuchi bozoriga nisbatan boshqacha tarkibga ega bo'lishi va malakali tartibga solinishi kerak;

– ish kuchi sifati tubdan o'zgarishi sababli ish beruvchilar bilan xodimlar o'rtasidagi munosabat ham yangicha asosda yo'lga qo'yiladi. Ya'ni, endilikda ish beruvchilardan yollanma xodimlar bilan munosabatini sheriklik (shartnoma) asosiga qurishlari, ularni ijtimoiy himoya qilish yuzasidan zimmalariga katta ma'suliyat olishlari talab qilinadi.

¹ Piltzer P. Unlimited wealth. The theory and practice of economic alchemy. – N.Y.: Crown publishers, 1990.

² Casson M. The organization and of the multinational enterprise: An information cost approach // Management intern. Rev. – Wiesbaden, 1999. – Vol.39. №1. – P.77-121.

6. Yangi iqtisodiy model xo'jalik yuritishning yangi tarmog'i ham hisoblanadi.

Bu tizimda:

- a) qayta ishlash tarmoqlari xomashyoga yo'naltirilgan tarmoqlardan;
- b) «urbanizatsiyalashgan» tarmoqlar qishloq xo'jaligi tarmoqlaridan;
- d) fan yutuqlariga asoslangan tarmoqlar oddiy ishlab chiqarish tarmoqlaridan;
- e) xizmat ko'rsatish sohasining esa moddiy ishlab chiqarishdan ustuvor bo'ladi;
- f) ahborot-texnologiya sohasi butun mehnat tizimida hal qiluvchi ahamiyat kasb etadi.

Shuning uchun zamonaviy iqtisodiyot, jumladan, O'zbekiston iqtisodiyoti ham yangi iqtisodiy model bo'yicha taraqqiy etishi uchun quyidagilarga erishish talab qilinadi:

1. *Intensiv xo'jalik yuritish tizimini yaratish*: yalpi ichki mahsulotning o'sishiga tabiiy resurslarni sarf qilish hisobiga emas, balki resurslarni tejaydigan texnologiyalarni keng joriy etish orqali erishish.

2. *Intellektual kapital iqtisodiyotini shakllantirish*: qo'shimcha qiymatga asoslangan texnologiyalarga o'tish.

3. *Inson kapitali iqtisodiyotini shakllantirish*. Bu ish kuchining salmoqli ulushini bilim salohiyati, malaka darajasi yuqori bo'lgan, innovatsiya loyihalarini joriy etish fidoyisi hisoblangan, mehnatiga yuqori miqdorda haq to'lanadigan, bozordagi har kanday konyunkturada ham ish joyi kafolatlangan xodimlar tashkil etishi kerak, demakdir.

4. *Samarali tashkiliy-boshqaruv tizimga ega iqtisodiyot*. Bu iqtisodiyot uchun strategik rejalashtirish (umumiy menejment, shu jumladan, inson kapitali menejmenti ham) xos bo'lib, unda korxonadagi ishlab chiqarish jarayonini kundalik boshqarish («texnikaviy menejment»)ga qaraganda axborot boshqaruvi muhimroq ahamiyatga ega bo'ladi.

5. *Mehnat bozori va ish bilan bandlik tizimi sifat jihatdan yangicha bo'lgan iqtisodiyot*. Bunday iqtisodiyotda inson kapitalining ish bilan bandligi kafolatlanadi hamda inson kapitalining yetarlicha zaxirasiga ega bo'lgan mehnat bozori davlat tomonidan samarali tartibga solinadi.

6. *Sifat jihatdan yangi tarmoq tarkibiga ega iqtisodiyot*. Bunday iqtisodiyotda axborot texnologiyalari hamda qo'shimcha qiymat ishlab chiqarishi asosida rivojlanayotgan tarmoqlarga ustuvorlik beriladi.

Lekin iqtisodiyotning ayrim tarmoqlarida (masalan, fan yutuqlari va yuqori texnologiyalarga asoslangan tarmoqlar) bunday xodimlarga talab katta bo'lsa, boshqalari, jumladan, qishloq xo'jaligida kamroq. Shu sababli ish bilan bandlikning hozirgi davrdagi tendensiyasi ayni paytda tarmoq tendensiyasi ham hisoblanadi. Ushbu ish bilan bandlikning tarmoq tendensiyasi ish bilan bandlik va ishsizlik to'g'risidagi an'anaviy tasavvurlarni o'zgartirmoqda. Chunki:

– milliy iqtisodiyot bugungi kunda an'anaviy iqtisodiyot bo'lib qoladimi, demak, ish bilan bandlikning tarmoq tendensiyasini hisobga olgan holda tegishli institutsional islohatlar o'tkazishni o'zi tanlab olishi kerak;

– ish bilan bandlikning an'anaviy xususiyatlarini saqlab qolishni tanlagan milliy iqtisodiyot o'zini jahon iqtisodiyotining hozirgi davrdagi tendensiyalari, jumladan, ish bilan bandlik sohasidagi tendensiyalaridan himoya qiladi, oqibatda, inson kapitalini rivojlantirish masalalariga e'tibor susayadi, «pinhona» ish bilan mustaqil bandlikning rivojlanishiga yo'l ochib beradi;

– hozirgi davrdagi ish bilan bandlik tendensiyasiga muvofiq institutsional islohotlar o'tkazishni tanlagan milliy iqtisodiyot bu orqali ish bilan bandlik tarkibini o'zgartirish chora-tadbirlarini ko'radi, natijada, fan yutuqlariga asoslangan ishlab chiqarishga talab ortadi, bu esa inson kapitaliga bo'lgan ehtiyojni ham kuchaytiradi.

Shuni ta'kidlash muhimki, bevosita texnika taraqqiyotiga kiritiladigan investitsiyalar ishlab chiqarishni kengaytirish (mahsulot ishlab chiqarish va xizmatlar ko'rsatish hajmini kengaytirish uchun ishlab chiqarish quvvatlarini ko'paytirish)ga qaratilgan investitsiyalardan farq qiladi. Jumladan, innovatsiya natijalarini joriy etishning pirovard maqsadi ishlab chiqarilayotgan mahsulot birligiga xarajatlarni kamaytirish, ya'ni mehnat sarfini qisqartirishdan iboratdir. Ishlab chiqarishni kengaytirish bilan bog'liq investitsiyalar esa o'sib borayotgan xaridga qodir talabni qondirishdan iborat.

Biroq, ishlab chiqarishni kengaytirish uchun kiritiladigan investitsiyani texnika taraqqiyotini investitsiyalash bilan uzviy bog'laydigan xususiyatlar ham mavjud ekanligini ko'rsatish zarur. Gap shundaki, talabning ko'payishi (ishlab chiqarishni kengaytirishga, investitsiya kiritishga rag'bat) texnika taraqqiyoti natijasida iqtisodiy subyektlar real daromadlarining ortishi bilan bog'liqdir. Bu esa yangi ehtiyojlarni qondirish uchun katta xarid kuchini hosil qiladi.

Shunday qilib, bir tomondan, investitsiyalar bevosita innovatsiyalarni joriy etishga yo'naltirilgan tarmoq va ishlab chiqarishlarda, odatda, ish kuchi qisqarishi sodir bo'ladi, ikkinchi tomondan, investitsiyalar ishlab chiqarishni kengaytirishga yo'naltirilgan tarmoq va ishlab chiqarishda esa ishlab chiqarish omillari, shu jumladan, ish kuchiga ham talabning ortishi kuzatiladi.

Mehnatga layoqatli aholi soniga ta'sir ko'rsatuvchi omillar o'rtasida demografik jarayonlar ustuvor hisoblanadi. Muayyan mamlakat yoki mintaqada aholining takror hosil etilishi xususiyatlari faqat mehnat resurslarining miqdorigagina emas, shuningdek, ularning tarkibi va sifati (yoshi, jinsi, salomatligi va hokazolar)ga ham ta'sir ko'rsatadi. Bunday omillarning amal qilishi nisbatan katta davrni o'z ichiga qamrab oladi. Chunki tug'ilish darajasining o'zgarishi mehnat resurslari taklifiga 15–20 yildan so'ng ta'sir ko'rsata boshlaydi.

Shu bilan bir qatorda, faol va nofaol mehnat resurslari o'rtasidagi nisbatlar o'zgarishining mavjud tendensiyalarini ham ajratib ko'rsatish kerak. Umuman olganda,

aholining iqtisodiy faolligini shakllantirish muammosi mehnat motivatsiyasi bilan uzviy bog'liqdir. Ammo bu muammolarni o'rganish bizning tadqiqotimiz vazifalari doirasiga kirmaydi. Faqat shuni qayd etish lozimki, o'tish iqtisodiyotida mehnatni rag'batlantirish tizimi quyidagi tarkibiy qismlar jamlanmasidan iborat bo'lishi kerak:

– birinchidan, bu – mehnatni moddiy, pul bilan rag'batlantirish tizimidir. Uning mohiyati mehnatga muayyan darajada ish haqi to'lashdan iborat bo'libgina qolmay, shuningdek, xodimning o'z mehnat sarfi va buning uchun olayotgan pul daromadi miqdorini ijobiy qabul qilishini ta'minlashdan iboratdir;

– ikkinchidan, ijtimoiy xususiyatga ega (pul shaklida bo'lmagan) moddiy rag'batlantirish tizimidir. Bu tizimga xodimlarga munosib mehnat sharoitlari yaratish, mehnat motivatsiyasini ijodiy, mazmun jihatdan boy mehnat jarayoniga o'tish orqali ta'minlash, bo'sh vaqt ajratish bilan rag'batlantirish, jamoada qulay muhitni yaratish kiradi;

– uchinchidan, insonni faqat ishlab chiqarish funksiyalarini bajaruvchi mexanizm emas, balki shaxs sifatida motivatsiyalashga yo'naltirilgan rag'batlantirishdir.

Yuqorida qayd etilgan mehnatni rag'batlantirishning uch usuli alohida shaxs hamda jamoaga nisbatan qo'llanuvchi mehnat motivatsiyasining yaxlit tizimini tashkil etishi lozim.

Shu bilan birga, faol va nafaol mehnat resurslari o'rtasidagi chegara juda harakatchan bo'lib, uning o'zgarishiga ham iqtisodiy, ham noiqtisodiy omillar: aholi va alohida shaxsning turmush darajasi, ish haqi hamda ish bilan bandlik boshqa shartlaridagi o'zgarishlar, mehnat resurslarining demografik tarkibi, milliy an'analar, aholi turli guruhlarining ijtimoiy mehnatda ishtirok etishini tartibga solish va hokazolar ta'sir ko'rsatadi.

Mehnat resurslari va ish kuchi sifatiga ta'sir ko'rsatuvchi muhim ko'rsatkich – ularning kasbiy-malaka tarkibi hisoblanadi.

Har bir alohida holatda mehnat resurslarining kasbiy-malaka tarkibi ta'lim va kasbiy tayyorgarlik tizimi bilan belgilanadi. Mehnat qilayotgan ish kuchi sifatini baholashda (ayniqsa, o'tish davrida) uning kasb va hududiy harakatchanligi darajasi tobora ortib borish muhim ahamiyatga egadir. Bu daraja qator xususiyatlar: milliy an'analar, bozor infratuzilmalari rivojlanganligi darajasi, turar joy bozori mavjudligi bilan belgilanadi.

Aholining ish bilan bandligi darajasini shakllantirishga mehnat qonunchiligi ham bevosita ta'sir ko'rsatadi. Ishsizlikni tartibga soluvchi huquqiy hujjatlar (ishsizlikni aniqlash, mazkur maqomni olish tartibi, ishsizlik aniq shakliga bog'liq ravishda statistika hisobotini olib borish xususiyatlari) davr talabi asosida muttasil takomillashtirib borilishi lozim.

Jumladan, hozirgi paytda ishsizni ro'yxatga olish bosqichidayoq tegishli yo'riqnomalarning mukammal emasligi sezilib qoladi. Natijada, Ish bilan bandlikka ko'maklashuvchi markazlar ishsizlar sifatida faqat ish qidiruvchilarning bir qismini

hamda ish bilan bandlik organlariga murojaat etgan ishsiz fuqarolarnigina ro'yxatga oladilar. Ko'pchilik esa o'zi mustaqil ish qidiradi va amalda ular rasmiy statistika bilan qamrab olinmagan, demak, tegishli imtiyozlardan ham foydalanmaydi.

O'zbekiston Respublikasida ish bilan bandlikni shakllantirish va mehnat bozoriga quyidagi omillar bevosita ta'sir ko'rsatadi:

- yangi, ustuvor ravishda kichik biznesda ish o'rinlari yaratish bilan bog'liq bo'lgan barqaror iqtisodiy o'sish tendensiyalarini davom ettirish va mustahkamlash;

- iqtisodiyotdagi tarkibiy o'zgarishlar hamda boshqaruv personali sonini maqbullashtirish (bu xodimlarning ishdan bo'shashi va mehnat bozoriga ortiqcha ish kuchi kirib kelishi bilan bog'liq);

- shirkat xo'jaliklarini faol ravishda fermer xo'jaliklariga aylantirish (buning natijasida mahsulot birligiga mehnat sarfi o'rtacha 8,0–10,0 % kam bo'ladi);

- ish bilan bandlik darajasini yangi dehqon xo'jaliklarini tashkil etish hisobiga oshirish imkoniyatlarining kamayganligi;

- mehnat resurslari sonining o'sishi;

- mehnatga layoqatli yoshda bo'lgan aholi migratsiyasi ko'rsatkichlari;

- iqtisodiyotda malakali ish kuchiga, eng avvalo, tadbirkorlik faoliyatini amalga oshirishga qodir bo'lgan xodimlarga talabning ortishi.

Shunday qilib, mehnat bozori mamlakat makroiqtisodiyotining rivojlanishi bilan ham, xodimning mehnat motivatsiyasi bilan ham bog'liq murakkab va dinamik hodisadir. Bu tushuncha mehnat bozorining muayyan davrdagi holati elementini anglatuvchi mehnat xizmatini sotish-xarid qilish doirasidan tashqariga chiqadi.

Mehnat bozori mukammal bo'lmagan tizimdir. Uning bozor mexanizmi qator kamchiliklarga ega. Jumladan, mehnat bozori ish bilan to'la bandlikni ta'minlay olmaydi va xodimlarni ishsizlikdan himoya qilmaydi. Bu yerda eng raqobatbardosh xodimlarni shafqatsiz tanlab olish ro'y beradi. Mehnat bozorida yollanma xodimlarning mavqeyi avval boshdan ish beruvchilar mavqeyiga qaraganda pastdir. Shuning uchun ular manfaatini himoya qilish uchun mehnat bozoriga tashqi ta'sir ko'rsatish kerak bo'ladi.

Mehnat bozori ochiq tizimdir. Unga turli tashqi: demografik, ilmiy-texnikaviy, ijtimoiy, iqtisodiy, huquqiy va boshqa omillar ta'sir ko'rsatadi. Mehnat bozoriga, shuningdek, iqtisodiyotning rivojlanishi, ish bilan bandlik sohasida olib borilayotgan siyosat, o'zgarib boruvchi tarixiy, milliy va geografik xususiyatlar ham ta'sir ko'rsatadi. Bu o'zgarib boruvchi shart-sharoitlar ko'pincha tadqiq etilayotgan bozorga salbiy ta'sir ko'rsatadi. Bu salbiy omillar ta'sirini kamaytirish uchun mehnat bozori doimiy ravishda tartibga solib turilishi kerak.

Mehnat bozori makroiqtisodiyotga, bu bilan esa jamiyatdagi ijtimoiy vaziyatga ham ta'sir ko'rsatadi. Mehnat xizmatiga talab va uning taklifi nomutanosibliги ortib borganda, ya'ni mehnat bozor konyukturasi o'zgarganda ijtimoiy beqarorlik vaziyati ro'y berishi mumkin.

3.4. Mehnat bozorini tartibga solish usullari

O'zbekiston mustaqillikka erishganidan so'ng, bozor iqtisodiyoti o'zini o'zi tartibga soladi, degan o'ta jo'n va aldanchi tasavvurlardan voz kechib, ma'muriy-buyruqbozlik tizimidan boshqaruvning bozor tizimiga o'tish jarayonida islohotlarni izchil va bosqichma-bosqich amalga oshirish yo'lini tanladi.

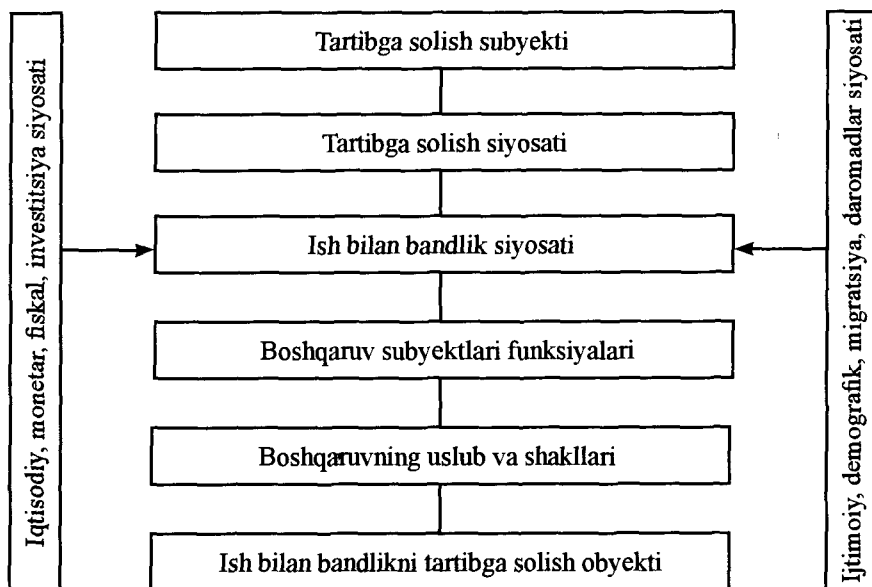
Eng muhimi, parokandalik va boshboshdoqlik ta'siriga tushib qolmaslik uchun o'tish davrida aynan davlat bosh islohotchi sifatida mas'uliyatni o'z zimmasiga oldi.

Mamlakatda iqtisodiyotni isloh etishda, eng avvalo:

- iqtisodiy barqarorlikka erishish;
- institutsional va bozor o'zgartirishlarini o'tkazish;
- davlat investitsiyaviy dasturlari hamda xorijiy investitsiyalarni jalb etish hisobiga iqtisodiyotda tarkibiy o'zgarishlarni amalga oshirish chora-tadbirlari ko'rildi.

Iqtisodiyotni barqarorlashtirish va iqtisodiy muvozanatni saqlash, ishlab chiqarishning keskin pasayib ketishi va ommaviy ishsizlikka yo'l qo'ymaslik, shuningdek, pulning qadsizlanishining oldini oluvchi dasturlar asosida aniq maqsadni ifodalovchi ishlar amalga oshirildi.

Davlat tomonidan ish bilan bandlik ijtimoiy mehnat munosabatlarini tartibga solish mehnat bozorini tartibga solishning asosiy vositasi hisoblanadi (3.7-rasm).



3.7-rasm. Ish bilan bandlik ijtimoiy mehnat munosabatlarini tartibga solishning institutsional modeli

Davlatning mehnat bozorini tartibga solishdan ko‘zlangan maqsad ish kuchiga bo‘lgan ehtiyojni kuchaytirish va ish kuchi samarali taklifini qo‘llab-quvvatlashga ko‘maklashishdan iboratdir. Bu quyidagilardan iborat:

– iqtisodiy o‘shish imkoniyatlarini kengaytirish uchun mehnat resurslari salohiyatini shakllantirish va ularni iqtisodiyotdagi tarkibiy o‘zgarishlarga muvofiqlashtirish;

– aholi turli guruhlarining ish bilan bandlik darajasini oshirish, ishsizlikni kamaytirish orqali ijtimoiy tanglikni yumshatish;

– global inqiroz sharoitida ish bilan bandlikni barqarorlashtirish, ish kuchiga talabni butun choralar bilan oshirish.

O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasida insonning eng muhim iqtisodiy va ijtimoiy huquqlari qatorida: «Har bir shaxs mehnat qilish, erkin kasb tanlash, adolatli mehnat sharoitlarida ishlash va qonunda ko‘rsatilgan tartibda ishsizlikdan himoyalani huquqiga egadir»¹, deb ko‘rsatilgan.

Buyuk ajdodlarimiz ham fuqarolarning mehnat qilish huquqlariga alohida e‘tibor qaratganlar. Xususan, Sohibqiron Amir Temur o‘zining tuzuklarida saltanatda kasb-hunar egalari qanchalik muhim o‘rin tutganliklarini alohida ta’kidlab o‘tganlar.

Kaykovusning «Qobusnoma»sida ham «Hunar o‘rganmoqda mehnat qilmoq, badanni yalqovlik, ya’ni bekorchilikdan qutqarmoq foydalidir»², deyiladi.

Davlat mehnat bozorida siyosatining asosiy yo‘nalishlarini belgilab beradi.

Ushbu yo‘nalishlar mehnat bozorini tartibga solishning turli bosqichlarida amalga oshiriladi.

1. *Mamlakatimizda mavjud mehnat bozorida quyidagilar ko‘zda tutiladi:*

– iqtisodiyot real sektorini qo‘llab-quvvatlash, shuningdek, daromadlarni qayta taqsimlash va tartibga solishga yo‘naltirilgan soliqqa tortishning eng maqbul darajasini o‘rnatish;

– kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni qo‘llab-quvvatlash: ish o‘rinlari sonini ko‘paytirish maqsadida kreditlar ajratish, soliq imtiyozlari berish, ya’ni mehnat xizmatiga talabni rag‘batlantirish;

– ish kuchi harakatchanligini ta’minlash, xususan, oilalarni ish kuchi ortiqcha bo‘lgan mintaqalardan ish kuchi yetarli bo‘lmagan mintaqalarga ko‘chib o‘tishlari uchun subsidiyalar berish va kreditlar ajratish yo‘li bilan ta’minlash;

– mehnat bozorida raqobatbardosh bo‘lmagan aholi qatlamini davlat tomonidan qo‘llab-quvvatlash;

– ishchilar umumiy ta’lim darajasini oshirish, ularni mehnat bozorida barqaror talabga ega kasblarga o‘qitish va qaytadan o‘qitish.

¹ O‘zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi. – T.: O‘zbekiston, 2008. B. 9.

² Kaykovus. Qobusnoma. – T.: Istiqolol. 1994. B. 31.

2. *Mintaqa mehnat bozorida quyidagilar ko'zda tutiladi:*

– har bir ish qidiruvchi uchun kasblar, tarmoqlar va mamlakat mintaqalari bo'yicha bo'sh ish o'rinlari to'g'risida ma'lumotlar bankini yaratish va to'liq ma'lumotlarni taqdim etish;

– mintaqaviy ish bilan bandlikni faollashtirish yo'llarini izlash maqsadida, asosan, yollanma xodimlarning himoyasiz guruhlarini uchun ijtimoiy choralarni ko'zda tutish;

– mintaqqa iqtisodiyoti tarkibini hisobga olgan holda, kichik korxonalariga, ayniqsa, tadbirkorlik faoliyatini boshlayotganlarga imtiyozlar berish;

– ishga joylashtirish xizmatlarini tashkil etish;

– mintaqqa iqtisodiyotidagi tarkibiy-texnologik o'zgarishlarni tahlil etish;

– mintaqqa iqtisodiyoti talablaridan kelib chiqqan holda inson kapitaliga mablag' sarf qilishni tartibga solish;

– mehnat bozori statistikasi va marketing tadqiqotlarini tahlil etish, ular asosida aholi uchun eng qulay yo'nalishlarda tegishli shart-sharoitlar yaratish.

3. *Ichki firma darajasida quyidagilar ko'zda tutiladi:*

– korxonaga moliyaviy ahvolidan qat'i nazar bir xil mehnatga bir xil ish haqi to'lash kafolati;

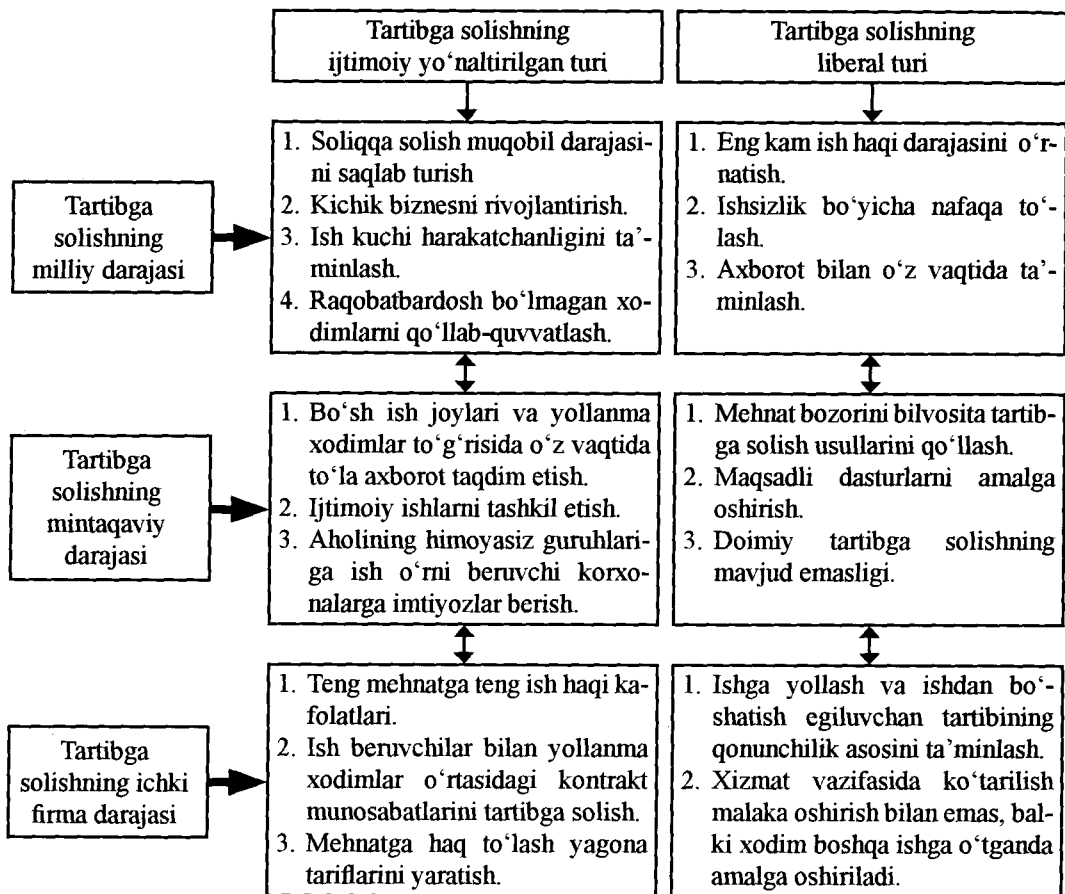
– ish beruvchilar bilan yollanma xodimlar o'rtasidagi shartnomaviy mehnat munosabatlarini tartibga solish;

– mehnatga haq to'lash yagona tariflarini yaratish va hokazolar (3.8-rasm).

Mintaqaviy darajada zaruratga qarab mehnat bozorini tartibga solishning bilvosita usullaridan foydalanish yoki maqsadli dasturlarni amalga oshirish mumkin. Shuningdek, qonunchilik usullari – milliy qonunchilikka muvofiq, lekin mintaqqa xususiyatlarini hisobga oladigan normativ hujjatlar qabul qilishdan ham foydalansa bo'ladi.

Rossiya Fanlar akademiyasi Ish bilan bandlik instituti olimlarining fikricha, ish bilan bandlik siyosatiga bo'lgan yangi talablar rivojlangan va ijtimoiy muvofiqlashtiriladigan mehnat bozorini shakllantirish hamda uning qonuniyatlaridan foydalanishni taqozo etadi. Bunda, birinchidan, davlatning mehnat bozorini muvofiqlashtirish bo'yicha siyosati iqtisodiy samaradorlik talablariga zid bo'lmasligi kerak. Aholi ish bilan bandlik darajasining yuqoriligi korxonaga va tashkilotlarda ortiqcha ish kuchlari saqlab turilishi bilan emas, balki yangi ish o'rinlari yaratilishi bilan ta'minlanishi lozim; ikkinchidan, mehnatga haq to'lash darajasi ish kuchini qayta hosil qilish uchun zarur sarf-xarajatlar miqdoriga yaqinlashtirilishi uchun shart-sharoitlar yaratilishi kerak.

Davlat ish bilan bandlikni tartibga solish maqsad va vazifalaridan kelib chiqqan holda, mehnat bozoriga ta'sir ko'rsatishning turli usul va vositalarini tanlaydi (3.3-jadval).



3.8-rasm. Mehnat bozorini davlat tomonidan tartibga solish tizimi

Davlat tomonidan bilvosita usullarning qo'llanishi mehnat bozorini tartibga solishda ish bilan bandlikning tarmoq va hududiy tuzilmalarini shakllantirishda katta rol o'ynaydi. Jumladan, moliyaviy rag'batlantirish va davlat kapital mablag'lari yordamida shakllantirilgan mablag'lar ayrim tarmoqlar yoki mintaqalar uchun qulay shart-sharoit yaratadi. Bunda ba'zi hollarda iqtisodiy o'sish sur'ati past bo'lgan mintaqa yoki xo'jalik yurituvchi subyektlar, boshqa hollarda mintaqa yoki tarmoq ichida ijobiy siljishlarga olib keladigan tarmoqlar yoki ishlab chiqarish turlarini rivojlantirish qo'llab-quvvatlanadi va yordam ko'rsatiladi. Bu esa ana shu mintaqa va tarmoqlarda ish bilan bandlik darajasi ortishini rag'batlantiradi.

Tartibga solish yo'nalishlari bo'yicha usullar bevosita mehnat bozoriga ta'sir ko'rsatuvchi (masalan, qonunchilik) yoki unga bilvosita ta'sir ko'rsatuvchi (fiskal, ijtimoiy, pul siyosati; daromadlarni, narx-navoni davlat tomonidan tartibga solish yoki tashqi iqtisodiy tartibga solish orqali tartibga solish siyosati) usullarga ajratiladi.

Mehnat bozorini tartibga solish usullari

Mezonlar	Mehnat bozorini tartibga solish usullari
1. Tartibga solish vazifalari	1. Mehnat xizmatiga talab va taklifning eng maqbul nisbati. 2. Ishsizlik darajasini kamaytirish. 3. Mehnat resurslaridan samarali foydalanish. 4. Mehnat xizmatiga qondirilmagan talabni yo'qotish.
2. Tartibga solish yo'nalishlari	1. Mehnat bozoriga bevosita ta'sir ko'rsatish usuli. 2. Bilvosita ta'sir ko'rsatish usuli.
3. Tartibga solish ko'lamlari	1. Xalqaro mehnat bozori. 2. Milliy mehnat bozori. 3. Mintaqaviy mehnat bozori.
4. Tartibga solish obyektlari	1. Ish bilan bandlik. 2. Ishsizlik. 3. Mehnatga haq to'lash. 4. Mehnat xizmatiga talab va uning taklifi nisbati. 5. Mehnat bozorining egiluvchanligi.
5. Tartibga solish subyektlari	1. Ish beruvchilar. 2. Kasaba uyushmalari. 3. Davlat institutlari.
6. Tartibga solish manbalari	1. Ish beruvchilar yoki yollanma xodimlar soliqlari. 2. Davlat byudjeti. 3. Turli ijtimoiy fondlar.
7. Tartibga solish darajasi	1. Qonunchilik usullari. 2. Rag'batlantiruvchi usullar. 3. Cheklovchi usullar. 4. Nazorat qiluvchi usullar. 5. Tashkiliy-institutsional usullar.
8. Tartibga solish xususiyatlari	1. Psixologik usullar. 2. Ijtimoiy usullar. 3. Moliyaviy usullar. 4. Narx-navoni tashkil etuvchi usullar.

Tartibga solish ko'lamlari bo'yicha usullar xalqaro, milliy, mintaqaviy yoki ichki mehnat bozorlarini tartibga solishga yo'naltiriladi. Ko'pgina usullar (masalan, qonunchilik usullari) bir yo'la mehnat bozorining bir necha turlarini tartibga soladi. Milliy, mintaqaviy va ichki mehnat bozorlarida tartibga solishning tashkiliy-institutsional usullari ham keng qo'llanadi.

Tartibga solish vositalari tahlil etilayotgan mexanizmning eng muhim tarkibiy qismlari hisoblanadi. Tartibga solish vositalari sifatida davlat mehnat bozorini tartibga solishda foydalanadigan iqtisodiy tizim elementlari yoki elementlar jamlanmasi tushuniladi.

Mehnat bozorini tartibga solish vositalari, asosan, davlat qo'lidadir. Mehnat bozorini tartibga solishning asosiy vositalari sifatida xodimlar eng kam ish haqini tartibga solish, byudjet-soliq yo'li bilan tartibga solish, davlat daromad va xarajatlari hamda fuqarolar daromadlarini tartibga solish, davlat dasturlari xizmat qiladi.

Davlatning mehnat bozoriga ta'sir ko'rsatish vositalaridan biri byudjet-soliq yo'li bilan tartibga solishdir. Ushbu usul mehnat bozori subyektlari faoliyatiga ta'sir ko'rsatishda keng qo'llaniladi. Davlatning soliqlar yordamida tartibga solishida soliq tizimini tanlash, soliq stavkalari, shuningdek, soliq imtiyozlari turlari va miqdorlari hal qiluvchi rol o'ynaydi. Davlat tomonidan tartibga solishda soliq mehnat bozorida davlat xarajatlarini moliyalashtirishning asosiy manbayi hamda tartibga solish vositasi hisoblanadi. Shu sababli davlat byudjet organlarining vazifasi birgina soliq olinadigan manbalarni soliqqa tortishgina emas, balki mehnat bozori subyektlariga ta'sir ko'rsatishning nozik mexanizmini yaratish hamdir. Soliq yukini iqtisodiy faollikni rag'batlantirish omili sifatida kamaytirish o'z chegaralariga ega. Tarkib topgan byudjet xarajatlari darajasini saqlab turish zarurati sharoitida soliq yukini kamaytirish byudjet taqchilligining ortishini anglatadi.

Davlatning mehnat bozorini tartibga solish vositasi sifatida byudjetning xo'jalik maqsadlariga ajratilgan xarajatlaridan ham foydalaniladi. Ular korxonalariga ishlab chiqarish quvvatlarini oshirish maqsadida kreditlar ajratish va subsidiyalar berish shakllarida namoyon bo'ladi. Mazkur vositadan, asosan, iqtisodiyotning davlat sektorida foydalaniladi, chunki davlat kapital qo'yilmalari bevosita shu sektorga yo'naltiriladi. Bozor konyukturasi yomonlashib, kapital qo'yilmalar kamaygan sharoitda davlat sektoriga investitsiyalarni ko'paytirish mumkin. Shu tariqa davlat ishlab chiqarish hajmining kamayishi hamda ishsizlik darajasining oshishini bartaraf etishga samarali ta'sir ko'rsata oladi.

Mehnat bozorini tartibga solishning yana bir vositasi davlat dasturlaridir. Davlat iqtisodiy dasturlari mehnat bozorida bir qator muammolarni hal etishda yetarli darajada samaralidir. Odatda, dasturlar mehnat bozorini ko'zlangan yo'nalishda ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirishni ta'minlaydi. Ular davlatning tartibga solish barcha usullaridan foydalanishi hamda ayrim davlat organlarining tartibga solish tadbirlari jarayonida bir-biriga zidlik va nomuvofiqlikka barham berish imkonini beradi.

Davlat daromadlari ham mehnat bozorini tartibga solishning muhim vositasi hisoblanadi. Daromad qanchalik ko'p bo'lsa, davlat mehnat bozoriga yo'naltirilgan dasturlarga hamda iqtisodiyotning davlat sektoriga shuncha ko'p mablag' ajratilib, ish joylari sonini ko'paytirishga imkon yaratiladi. Biroq, mehnat xizmatiga talab bilan uning taklifi o'rtasidagi nisbat ish haqi miqdori haddan darajada ortishiga olib kelmasligi kerak. Ish kuchiga talab va uning taklifi mehnat bozorida ish kuchining bahosiga bog'liqdir. Mehnat bozori ijtimoiy yo'naltirilgan holda tartibga solinadigan ko'pgina mamlakatlarda teng ish haqi siyosati yuritiladi. Uning mohiyati xodim

yuqori rentabelli yoki past rentabelli korxonada mehnat qilishidan qat'i nazar teng mehnatga teng ish haqi to'lash prinsipini amalga oshirishga asoslangan.

Mehnat bozorini tartibga solishning yana bir vositasi ijtimoiy nafaqalar to'lash hamda aholining ijtimoiy himoyaga muhtoj qismini qo'llab-quvvatlash uchun ajratilgan davlat xarajatlaridir. Davlat tomonidan mehnat bozorini tartibga solishning ushbu vositasi samaradorligi muayyan darajada chegaralangan.

Davlat tomonidan mehnat bozorini tartibga solishning mustaqil sohasi iqtisodiyotning davlat sektori hisoblanadi. Davlat bu sektorda yetishmayotgan ish o'rinlarini (ish kuchi ortiqcha bo'lgan mintaqalarda) tashkil etishi yoki zarurat tug'lsa, ularni qisqartirishi, ish haqi miqdorini ko'tarishi yoki kamaytirishi, bu bilan mintaqa yoki tarmoqdagi o'rtacha ish haqiga ta'sir ko'rsatishi mumkin.

Mehnat bozorida davlatning amalga oshiradigan siyosatlaridan yana biri ijtimoiy himoya siyosatidir. Unga ko'ra, davlat mehnat bozorida raqobatbardosh bo'lmagan va ijtimoiy himoyaga muhtoj shaxslarni ishga joylashtirish bo'yicha chora-tadbirlarni ko'zda tutadi. Ya'ni, aholini ish bilan ta'minlashga ko'maklashish maqsadida korxonalar, muassasalar va tashkilotlarda ijtimoiy himoyaga muhtoj, ish topishda qiynaladigan va mehnat bozorida teng sharoitlarda raqobatlashishga qodir bo'lmagan shaxslarni ishga joylashtirish uchun ish joylarining eng kam miqdori belgilanadi.

«Ijtimoiy himoyaga muhtoj, ish topishda qiynaladigan va mehnat bozorida teng sharoitlarda raqobatlashishga qodir bo'lmagan shaxslarni ishga joylashtirish uchun ish joylarining eng kam miqdorini belgilash tartibi to'g'risida»gi Nizomga muvofiq fuqarolarning ushbu toifasiga quyidagilar kiradi:

- o'n to'rt yoshga to'lmagan va nogiron farzandlari bor yolg'iz ota, yolg'iz onalar hamda ko'p bolali ota-onalar;

- ta'lim muassasalarini tamomlagan yoshlar (ta'lim muassasasini tamomlagandan keyin bir yil davomida);

- O'zbekiston Respublikasi Qurolli Kuchlaridan, Ichki ishlar vazirligi, Milliy xavfsizlik xizmati va Favqulodda vaziyatlar vazirligi qo'shinlaridan bo'shatilganlar;

- nogiron va pensiya yoshiga yaqinlashib qolgan shaxslar;

- jazoni ijro etish muassasalaridan ozod qilingan yoki sud qarori bilan tibbiy yo'sindagi majburlov choralariga tortilgan shaxslar.

Nogironlar uchun ish o'rinlarining eng kam miqdori xodimlarning ro'yxatdagi o'rtacha soni kamida 34 kishini tashkil etadigan korxonalar uchun, ijtimoiy himoyaga muhtoj shaxslarning boshqa toifalari uchun esa ish o'rinlarining eng kam miqdori xodimlarning ro'yxatdagi o'rtacha soni 100 va undan ortiq kishini tashkil etadigan korxonalarda belgilanadi.

Nogironlar uchun barpo etiladigan yoki ajratiladigan ish joylarining eng kam miqdori xodimlarning ro'yxatdagi o'rtacha sonining kamida 3,0 % miqdorida belgilanadi. Ijtimoiy himoyaga muhtoj shaxslarning boshqa toifalari uchun kor-

xonalar tomonidan yaratiladigan yoki ajratiladigan ish o'rinlarining eng kam soni korxonalarining salohiyati va ularning moliyaviy ahvolidan kelib chiqib belgilanadi. Bunda ijtimoiy himoyaga muhtoj shaxslar uchun, nogironlardan tashqari, yaratiladigan (ajratiladigan) ish o'rinlari soni xodimlarning ro'yxatdagi o'rtacha sonining 4,0 % gacha belgilanadi.

Ijtimoiy himoyaga muhtoj shaxslar ko'rsatilgan toifalarining xarakterli talablariga muvofiq keluvchi mehnat sharoitlarini ta'minlovchi ish joyi ijtimoiy himoyaga muhtoj shaxslar uchun barpo etilgan (ajratilgan yoki band qilib qo'yilgan) ish joyi hisoblanadi, ya'ni:

– nogironlar uchun – salomatligi va mehnat faoliyatiga nisbatan qo'yiladigan belgilangan aksariyat ko'rsatkichlar hisobga olingan holda xodimga mehnat operatsiyalarini to'siqsiz bajarish imkonini beruvchi ish joylari;

– kasb-xunar ta'limiga ega bo'lmagan yoshlar uchun (ular umumta'lim muassasalarini tamomlaganlaridan keyin bir yil davomida) shogirdlik ish joylari yoki maxsus kasb-xunar tayyorgarligini talab qilmaydigan ish joylari;

– o'rta maxsus va kasb-xunar ta'lim muassasalarini tamomlagan yoshlar, shuningdek, xarbiy xizmat qo'shinlaridan bo'shatilgan shaxslar uchun (ular o'quv yurtlarini tamomlaganlari yoki bo'shatilganlaridan keyin bir yil davomida) ularning kasb-hunar tayyorgarligiga muvofiq keluvchi ish joylari;

– yolg'iz ota, yolg'iz onalar hamda ko'p bolali ota-onalar uchun ular farzandlarini tarbiyalash va mehnat majburiyatlarini bajarishni birga qo'shib olib borish imkonini beruvchi o'zgaruvchan jadvalli ish joylari;

– jazoni ijro etish muassasalaridan ozod qilingan yoki sud qarori bilan tibbiy yo'sindagi majburlov choralariga tortilgan shaxslar uchun maxsus malakani talab qilmaydigan har qanday ish.

Qonunchilikka ko'ra, ijtimoiy himoyaga muhtoj shaxslar uchun barpo etilgan yoki ajratilgan mehnat o'rinlariga joylashtirish ish beruvchi tomonidan tuman (shahar) Bandlikka ko'maklashish markazining yo'llanmasi bo'yicha yoki mustaqil ravishda amalga oshiriladi.

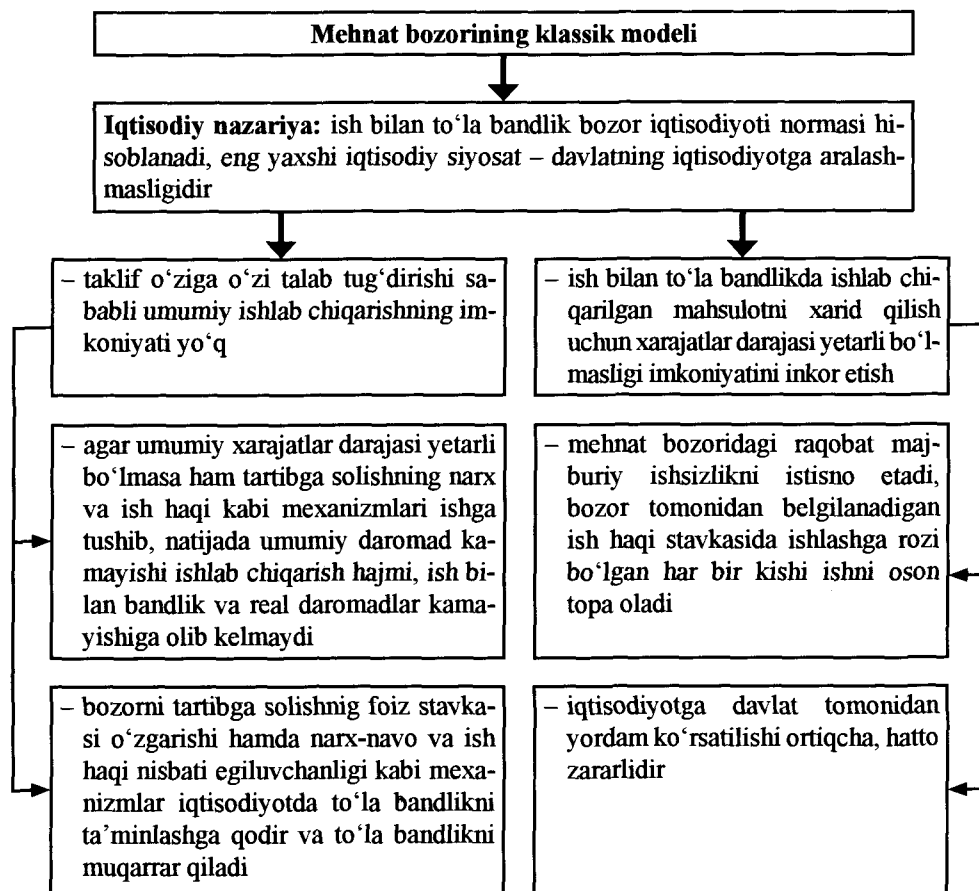
3.5. Mehnat bozorining modellari

Iqtisodiyot fanida mehnat bozori to'g'risidagi ta'limotning nazariy poydevori klassik maktab vakillari tomonidan qo'yilgan. Bu yo'nalish asoschilaridan A. Smit va D. Rikardo o'z asarlarida davlatning mehnat bozori faoliyatiga aralashmasligi zarurligini nazariy jihatdan savdo va tadbirkorlik erkinligi, davlatning xususiy tadbirkorligi misolida asoslashga harakat qilganlar. Ular bu siyosatni «hamma vaqt va hamma uchun ideal», deb hisoblaganlar.

Bu nazariya keyinroq I. Bentam va J. B. Sey kabi taniqli iqtisodchi olimlar tomonidan qo'llab-quvvatlandi va rivojlantirildi. Mazkur maktab vakillari iqtisodiy

qonunlar, raqobat, har qanday aralashuvdan erkin bozor xo'jalik yuritishni o'zi tartibga soladi, adolatli foyda olinishi va bu bilan iqtisodiyotni rivojlantirishni ta'minlaydi, deb hisoblaganlar.

Bu maktab vakillarining fikriga ko'ra, uy xo'jaliklari instituti ertami-kech talab va taklifning sanoat mexanizmi tomonidan barbod qilinadi, mazkur mexanizmning mohiyati mutanosiblikni o'rnatishga qaratilgan, shuning uchun u ish kuchi ortiqcha bo'lishi yoki yetishmasligiga, shuningdek, nominal pul massasi ortiqcha bo'lishi yoki kamomadligiga, narxlar belgilangan norma darajasidan ortiq o'sishiga yo'l qo'ymaydi. Davlatning iqtisodiyotga aralashuvi esa boqimandalikni tug'diradi, ishlab chiqaruvchining salohiyatini pasaytiradi, korrupsiya va byurokratizmga yo'l ochib beradi. Buning oqibatida esa ishlab chiqaruvchi kuchlarning rivojlanishi orqaga ketadi (3.9-rasm).



3.9-rasm. Mehnat bozorining klassik modeli

Klassik nazariyada faqat ishsizlikning ikki shakli: friksiyali, ya'ni xodimning bir korxonadan ikkinchisiga o'tish paytida ish joyini yo'qotishi hamda ixtiyoriy

ishsizlik, ya'ni xodim ongli ravishda ishlashdan bosh tortishi hollari bo'lishi mumkin, deb hisoblanar edi. Boshqacha aytganda, ishsizlikning bu ikki shakli ham amalda ish bilan to'la bandlikni anglatgan.

Klassik maktab vakillarining iqtisodiyot fani va amaliyotida fritredchilik nomini olgan mazkur yo'nalish tarafdorlarining bosimi ostida XIX asrda bojxona tizimi isloh qilina boshladi: bojlarni bekor qilish va pasaytirishga, sirpanuvchan shkalalarni joriy qilishga kirishildi. Biroq shu asr o'rtalariga borib, fritredchilik faqat Buyuk Britaniyada g'alaba qozona oldi. Bu imperiya «jahon ustaxonasi»ga aylanib, iqtisodiyotga davlat aralashuvidan voz kechib, «erkin savdo»ga o'tdi.

Boshqa ayrim mamlakatlarda ham tariflar birmuncha kamaytirildi, biroq davlatning iqtisodiyotni tartibga solishdagi ishtiroki davom etdi. Germaniya, Yaponiya, Rossiyada sanoatni rivojlantirish davlat g'aznasi mablag'lari hisobiga qurilish ko'lamlarini kengaytirish, foydali buyurtmalar berish, subsidiyalar ajratish, AQShda xususiy kompaniyalarga jamoat yerlari ajratib berilishi hisobiga rag'batlantirib borildi.

Aslini olganda, Buyuk Britaniyada ham davlatning iqtisodiyotga aralashuvini fritredchilarning o'zlari ham mulkni muhofaza qilish, shartnoma qoidalariga rioya etilishini ta'minlash, firibgarlikka qarshi kurashish tarzida talab qilardilar. Ayni vaqtda, o'sha paytda qabul qilingan sanoat korxonolari, kasaba uyushmalari to'g'risidagi va boshqa qonunlar iqtisodiyotni tartibga solish maqsadlariga yo'naltirilgan edi. Boshqa davlatlarda, ayniqsa, Germaniya va AQShda amaliy doiralar hech qachon davlatning iqtisodiyotga tarif yo'li bilan tartibga solish nomini olgan aralashuviga qarshilik ko'rsatmaganlar.

XX asrda D. Rikardo va D. S. Millning «erkin savdo» modeli ikki shved iqtisodchilari – E. Xeksher va B. Olin tomonidan takomillashtirildi. Agar klassik modelda faqat o'zgaruvchan omil ish kuchining qiymati va to'la ixtisoslashish bo'lsa, yangi, ikkinchi modelda bu mezonlar qatori ishlab chiqarish omillari (yer, mehnat va kapital) bilan ta'minlanishdagi tafovutlar ham hisobga olinishi nazarda tutiladi.

Ish bilan bandlik va mehnat bozori xususida klassik maktab vakillari, jumladan, T. Maltus ishsizlik demografik sabablarni keltirib chiqaradi, buning natijasida aholi sonining o'sish sur'atlari ishlab chiqarishning o'sish sur'atlaridan yuqori bo'ladi, deb hisoblagan¹.

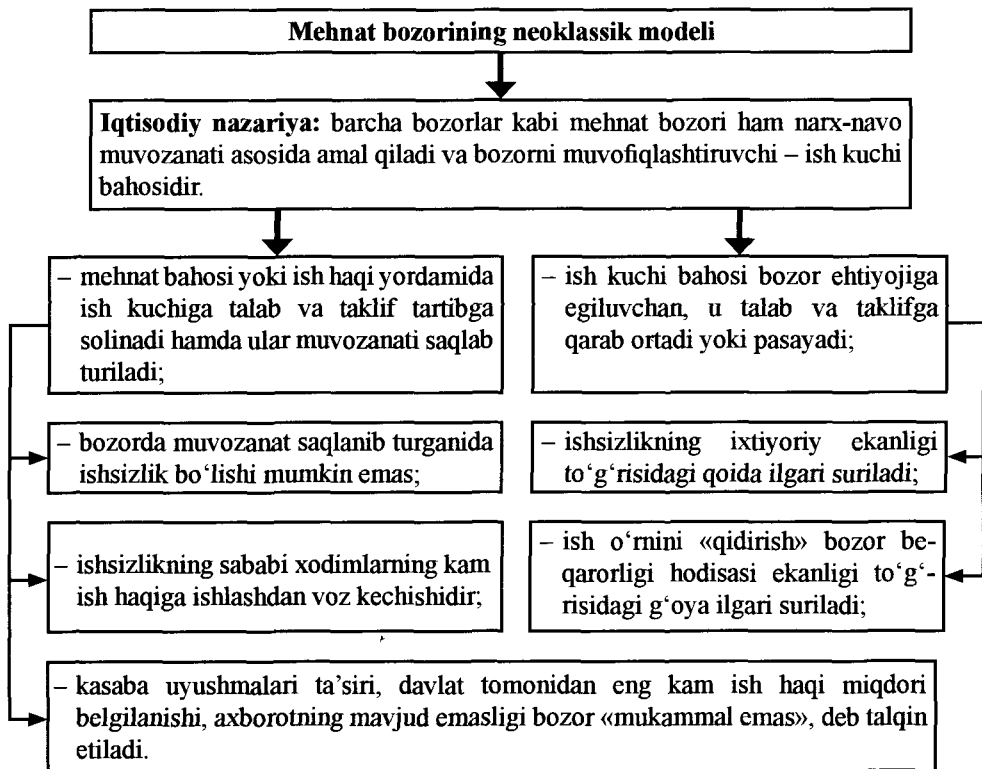
D. Rikardo esa ish haqini tartibga soluvchi qonunlarni tadqiq etib, ish haqi darajasi mehnat taklifiga bog'liqligi to'g'risidagi qoidani asoslagan². U ish kuchining taklifi ish beruvchilar tomonidan unga talabga ko'p jihatdan bog'liqligini tasdiqlaydi, chunki yangi ish o'rinlari yaratish sekinlik bilan sodir bo'ladi. Demak,

¹ Мальтус Т. Опыт о законе народонаселения / Т. Мальтус: в 2 т. – М.: Экономика. – Т. 2: Антропология экономической мысли. 1993. – С. 5–13–6.

² Рикардо Д. Сочинения. – М.: 1961. – С. 25–30.

mehnat bozorida raqobat, hozirgi paytdagi kabi, asosan, xodimlar o'rtasida ro'y bergan.

Mehnat bozorini tartibga solish jarayonlarini asoslash uchun A. Pigu tomonidan ilgari surilgan qoidalar muhim metodologik ahamiyatga ega. Uning fikriga ko'ra, mehnat bozorida mukammal bo'lmagan raqobat amal qiladi, bu esa mehnat bahosining oshishiga olib keladi. Shuning uchun ish beruvchiga mahsulot ishlab chiqarish qiymatini oshirishga qodir bo'lgan malakali mutaxassisga yuqori ish haqi to'lash foydaliroqdir. Ish beruvchi yuqori samarali mehnat hisobiga personalni qisqartirish imkoniyatiga ega bo'ladi. A. Piguning pul shaklidagi ish haqini yalpi qisqartirish ish bilan bandlikni rag'batlantirishi mumkin, degan nuqtayi nazari diqqatga sazovordir¹.



3.10-rasm. Mehnat bozorining neoklassik modeli

Iqtisodiy nazariyaning neoklassik yo'nalishi tarafdorlari o'z o'tmishdoshlari kabi mehnat bozorini tartibga solish mexanizmi mavjudligini rad qiladilar. Lekin ular ishsizlikni tartibga solish, ba'zan esa talab va taklif nisbatini ham tartibga solish mumkin, deb hisoblaydilar. Ularning fikriga ko'ra, ish haqi mehnat bozorini

¹ Пигу А. Экономическая теория благосостояния. – М.: Прогресс – Т.2. 1985. – С.240.

tartibga solishning asosiy vositasi hisoblanadi. Mehnat bozorini tartibga solishda neoklassiklar tavsiyalari, xususan, ish haqi stavkasi va ish vaqtini bir necha xodimlar o'rtasida bo'lish, qisqartirilgan ish kundan foydalanish kabi tavsiyalari, ayniqsa, ko'p qo'llanadi. Chunki mazkur chora-tadbirlar noqulay konyuktura saqlanib turgan sharoitda ham ishsizlikni kamaytirishga olib keladi.

Mehnat bozorini tartibga solish muammolariga yana bir yondashuv monetarizm va keynschilikda aks etgan (3.4-jadval).

3.4-jadval

Mehnat bozorining keynscha va monetar modellarining asosiy qoidalari

Mehnat bozorining keynscha modeli	Mehnat bozorining monetar modeli
<ul style="list-style-type: none"> – iqtisodiyotda ish bilan to'la bandlikni kafolatlovchi hech qanday mexanizm mavjud emas; – ish bilan to'la bandlik qonuniyat emas, balki tasodifdir; – mehnat bozoriga foiz stavkasi o'zgarishi hamda narx-navo va ish haqi nisbati egiluvchanligi yordamida ta'sir ko'rsatish imkoniyati mavjud emas; – ish kuchi bahosi qat'iy belgilab qo'yilgan va amalda, ayniqsa, kamayish tomoniga o'zgar-maydi, ish kuchi bahosi mehnat bozorini muvofiqlashtirish vositasi bo'la olmaydi; – mehnat bozorini tartibga solish roli davlatga tegishlidir, u jamlanma talabni ko'paytirib yoki kamaytirib mehnat bozorida muvozanatsizlikni bartaraf eta oladi; – ish kuchiga talab mehnatga bozor bahosi o'zgarishi orqali emas, balki jamlanma talab yoki ishlab chiqarish hajmi orqali muvofiqlashtiriladi; – ishsizlik majburiydir, ammo bunda ishsizlikning bir qismi ixtiyoriy xususiyatga egaligi inkor etilmaydi. 	<ul style="list-style-type: none"> – bozor xo'jaligi o'z ichki tendensiyalariga ko'ra barqarorlikka, o'z-o'zini tartibga solishga intiladi, agar nomutanosiblik, bozor xo'jaligi buzilishi mavjud bo'lsa, ular, eng avvalo, tash-qaridan aralashish natijasida paydo bo'ladi; – davlat aralashishi xo'jalik rivojlanishi normal davom etishini buzishga olib keladi, davlatning tartibga solish mexanizmlari sonini iloji bori-cha kamaytirish kerak, bundan soliq va byudjet orqali tartibga solish istisnodir; – davlat tomonidan ish haqi eng kam darajasi-ning o'rnatilishi, kasaba uyushmalarining kuchliligi, bo'sh ish o'rinlari va zaxira ish ku-chi mavjudligi to'g'risidagi axborotning yo'qli-gi bozordagi muvozanatsizlikni kuchaytiradi va mehnat bozorining salbiy omillari hisoblanadi; – mehnat bozorini Markaziy bankning hisob stavkasi, tijorat banklarining Markaziy bank hi-sob varaqlaridagi majburiy rezervlari miqdor-lari kabi mexanizmlar orqali tartibga solish maqsadga muvofiqdir.

Monetarchilar ish bilan bandlik faqat kutilmagan inflyatsiya bilan bog'liq, chunki u ishsizlikning tabiiy darajasini o'zgartiradi, degan tushunchaga asoslanadilar. M. Fridmanning ishsizlikning tabiiy darajasi mavjudligi to'g'risidagi xulosasi muhim metodologik ahamiyatga ega. Bu daraja mehnat bozori sharoitlari bilan qat'iy chegaralab qo'yilgan va davlat siyosati bilan o'zgartirilishi

mumkin emas. Agar hukumat ish bilan bandlikni uning tabiiy darajasini talabni ko'paytirishning an'anaviy – byudjet va kredit usullari bilan oshirmoqchi bo'lsa, bu choralar qisqa muddat samara keltirib, faqat narx-navoning ko'tarilishiga olib keladi.

Monetarchilar nuqtayi nazarida inflyatsiya darajasi qanchalik yuqori bo'lsa, takror ishlab chiqarish ishtirokchilari o'z sa'y-harakatlarida narx-navoning bo'lajak ko'tarilishini shunchalik ko'proq hisobga oladilar va buni mehnat shartnomalari, kontraktlarda turli maxsus qaydlar orqali bartaraf qilishga intiladilar. Demak, keynschilar asoslagan inflyatsiyaning rag'batlantiruvchi samarasi vaqt o'tishi bilan kamayib boradi. Hukumat ishlab chiqarishni jadallashtirish uchun inflyatsiyaning qo'shimcha sakrashlariga tayanib ish ko'rishga majbur bo'ladi. Bu esa, byudjetdan moliyalashtirishning yanada ko'proq taqchilligiga olib keladi.

Mehnat bozorini tartibga solish imkoniyati yo'qligi to'g'risidagi monetarchilar dalillari orasida eng asosiysi davlat aralashuvi ko'rilgan choralar samarasi uzoqqa cho'zilib ketishi oqibatida qanday natijalarga olib kelishini oldindan prognoz qilib bo'lmasligi hisoblanadi. M. Fridman fikriga ko'ra, tabiiy ishsizlik makroiqtisodiy omillarga bog'liq emas, balki mikroiqtisodiy omillar bilan izohlanadi¹.

«Taklif iqtisodiyoti» konsepsiyasi doirasida ishlab chiqilgan yuqoridagi muammolarga nazariy yondashuvlar (A. Laffer)² ham e'tiborni tortadi.

Mazkur maktab vakillari fikrlariga ko'ra, inflyatsiya tufayli mehnat bozoriga ishlab chiqarishdagi o'zgarishlar ta'sir ko'rsatadi. Davlatning ish bilan bandlik darajasini oshirish sohasidagi siyosati inflyatsiyaning o'sishiga olib keladi, bu esa faqat mehnat bozoridagi ahvolning yomonlashishiga sabab bo'ladi. Shu bilan bir qatorda, mazkur nazariya mualliflari davlat tomonidan inflyatsiyaga qarshi bir qator choralar, jumladan, ijtimoiy ehtiyojlar uchun xarajatlarni qisqartirish, soliqlarni kamaytirish, ya'ni shaxsiy tashabbuskorlik hamda erkin bozor munosabatlari hukmronligiga eng qulay shart-sharoit yaratishga qaratilgan choralar ko'rilishi mumkinligini ham ko'rsatadilar.

Keynscha nazariyada iqtisodiyotni davlat tomonidan tartibga solish, jumladan, mehnat bozorini ish bilan bandlik tizimining qismi sifatida tartibga solish masalalariga alohida e'tibor qaratiladi. Jumladan, J. M. Keynes ish bilan to'la bandlikka erishishni davlat tomonidan tartibga solishning eng asosiy vazifalaridan biri, deb hisoblagan. U birinchi bo'lib majburiy ishsizlik to'g'risidagi g'oyani ilgari surdi. Integral tarkibiy qismi ish bilan bandlik bo'lgan iqtisodiy beqarorlikning oldini olishga qaratilgan mexanizmning mantiqiy modeli to'g'risidagi qarashlar, hech shubhasiz, uning xizmatidir. J. M. Keynes rivojlangan bozor xo'jaligida milliy boylik ortib borgan sari aholining ko'pchiligi tomonidan olingan daromadning hammasi iste'mol qilinmasdan, uning bir qismi jamg'arib

¹ Friedman M. Money and Economic Development/ M.Friedman// 1973. № 4. – P. 70.

² Лаффер А. Антология экономической классики. – М.: Экономика. – Т. 2.1993. – С. 38.

boriladi, degan xulosaga kelgan. Jamg'arilgan mablag' investitsiyaga aylanishi uchun samarali talab, iste'mol va investitsiya darajasi deb nomlanuvchi muayyan daraja zarurdir¹.

Shunday qilib, keynschilar iqtisodiyotning bir qismi sifatida o'z-o'zini tartibga soluvchi mehnat bozori nuqsonlarini ko'rsatib, ish bilan to'la bandlikka erishish uchun davlat tomonidan iqtisodiy ta'sir ko'rsatish zarurligini asosladilar.

Mehnat bozorining amal etishi mexanizmi, umumlashtirilgan tarzda, mehnat bozorlarining modellari hisoblanadi. Bunda model deyilganda, hodisa, jarayonning tuzilishi yoki bayon etilishi tushuniladi.

Mehnat bozorida mehnat talabi va taklifi xususiyatining tahlili undagi xaridor va sotuvchilar o'zaro munosabatlarining bir necha modellarini ifoda etish imkonini beradi. Ulardan biri mehnat bozori munosabatlarining raqobat darajasiga bog'liqligi xususiyatiga ega. Bunday yondashuvga ko'ra, mukammal raqobatli va mehnatning xaridori yoki mehnat egasi monopol hukmronlikka ega raqobatli bo'lmagan mehnat bozorlari farqlanadi.

Mukammal raqobatli mehnat bozori quyidagi asosiy belgilarga ega:

- mehnatning muayyan turi (aniq kasb va malakaga ega bo'lgan xodim)ga o'zaro raqobatlashadigan ko'p sonli xaridorlar – ish beruvchilarning mavjudligi;
- bir xil kasb va malakaga ega bo'lgan barcha xodimlarning bir-biridan mustaqil ravishda o'z mehnatlarini taklif qila olmasliklari;
- ham mehnat xizmatlarini xarid qiluvchilar (monopsoniya)ning, ham mehnat xizmatini sotuvchilar (monopoliya)ning o'zaro birlasha olmasliklari;
- talab agentlari (firmalar)ning va taklif agentlari (xodimlar)ning mehnatning bozor narxini nazorat qilishlari bo'yicha, ya'ni ish haqi darajasini majburiy tiqishtirishlari bo'yicha obyektiv imkoniyati mavjud emasligi.

3.11-rasmda ifoda etilganidek, mukammal raqobat holatida, birinchidan, mehnat taklifi mutlaq silliq (S_L to'g'ri chizig'i abstsissaga parallel), ikkinchidan, mehnat resurslariga eng ko'p chiqimlar (MRC) mehnat bahosi, ya'ni ish haqi stavkasi (W_0) ga muqim va teng.

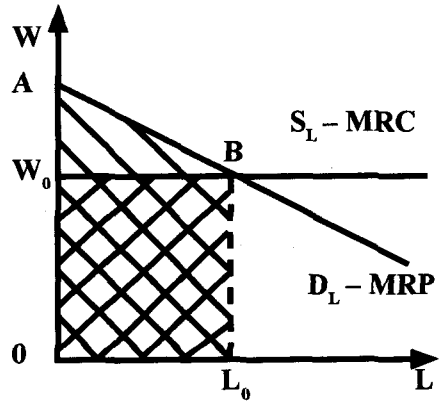
Bunday holatda mutlaq raqobatchining mehnatga nisbatan talabga ta'siri deyarli sezilmaydi. Ish beruvchi qancha xodim yollamasin, firma tomonidan ularga mehnat bozorida tarkib topgan bir xil ish haqi to'lashga to'g'ri keladi. Demak, unga har safar xodim yollaganda, bir xil eng ko'p xarajat qilishiga to'g'ri keladi. Bu holda:

$$S_L = MRC = W_0.$$

Firmaga xodimlarni yollashni mehnat uchun eng ko'p chiqimlar (MRC) eng ko'p pul mahsulotiga (MRP) teng bo'ladigan talab va taklif chiziqlari kesishgan

¹ Кейнс Дж. Общая теории занятости, процента и денег. – М.: 1978. – С.68.

nuqtagacha (V) davom ettirish manfaatli hisoblanadi. Katak chiziqlar maydoni $OABL_0$ firmaning umumiy daromadiga teng. Bunda uning bir qismi (OW_0BL_0 – to'rtburchak maydoni) firmaning ish haqiga umumiy xarajatlarini (ish haqining stavkasi W_0 yollanma xodimlarning soni L_0 ga ko'paytiriladi), ikkinchi bir qismi (W_0AB – uchburchak maydoni) mehnat resurslaridan foydalanish natijasida olingan sof daromadni (foydani) ifodalaydi.



3.11-rasm. Mukammal raqobatli mehnat bozorida alohida bir firma uchun mehnatga talab va uning taklifi

Mukammal raqobat sharoitlarida bozorning o'zini o'zi tartibga solishning klassik qonunlari bevosita namoyon bo'ladi. Muvozanat nuqtasida ish kuchi ortiqcha ham, kam ham bo'lmaydi (talab taklifga mutlaq teng). Bu esa salbiy ijtimoiy oqibatlarga olib keladigan ishsizlik hamda mehnat motivatsiyasini yo'qqa chiqaradigan, ish beruvchining xodimga talabchanligini kamaytiradigan ish kuchining kamomadi uchramasligidan dalolat beradi.

Alohida ta'kidlash lozimki, muvozanatga qandaydir tashqi ta'sirsiz (masalan, davlatning aralashuvisiz) erishiladi. Har bir firma xodimlarni o'z foydasini imkon qadar ko'paytirish uchun talab qilingan miqdorda yollaydi.

Mukammal raqobat sharoitlarida firma o'z qo'shimcha mahsulotini bozor narxiga ta'sir ko'rsatmagan holda sota oladi. Bundan qo'shimcha xodimni yollashdan olinadigan eng ko'p daromad quyidagicha hisoblanadi:

$$MRP = MP \times P,$$

bu yerda: MRP – mehnatning eng ko'p daromad keltirishi; MP – qo'shimcha mehnat birligidan foydalanish hisobiga jamlanma mahsulot hajmining ortishi; P – mahsulotning bozor narxi.

Firma tomonidan qo'shimcha xodimni yollash to'g'risidagi qaror uning mahsulotidan olinadigan eng ko'p daromad bilan mehnat birligini qo'shimcha yollash uchun eng ko'p xarajatlar (ish haqi – W) o'rtasidagi farq asosida qabul qilinadi.

Bundan esa qo'shimcha xodimni yollashning asosiy qoidalari shakllanadi:

- agar $MRP > W$ bo'lsa, firma qo'shimcha xodimlarni yollaydi;
- agar $MRP < W$ bo'lsa, firma xodimlarni yollamaydi, aksincha, ular sonini kamaytirish choralarini ko'radi;
- agar $MRP = W$ bo'lsa, firma daromatlari eng ko'p miqdorda oshadi.

Ammo zamonaviy mehnat bozori uchun mukammal bo'lmagan raqobat – monopsoniya va monopoliya ko'proq xosdir.

Mehnat bozoridaagi monopsoniya mehnat resurslarining xaridori yakka-yu yagona bo'lishini nazarda tutadi. Uning asosiy belgilari quyidagilardan iborat:

– ish bilan bandlarning asosiy qismi (yoki hammasi) bir firmada mehnat faoliyatining muayyan bir turi bilan mashg'ul bo'ladi;

– o'z mehnatini sotishda ish beruvchisini o'zgartirishning real imkoniyatiga ega bo'lmagan xodimlar mobilligining yo'qligi;

– monopsonchi (yakka ish beruvchi) tomonidan foyda olishni imkon qadar ko'patirish uchun mehnat bahosini nazorat qila olishi.

Mehnat bozoridaagi monopsoniya vaziyatini quyidagi jadval orqali izohlash mumkin (3.5-jadval).

Monopsoniya holatida uni mukammal raqobatdan farq qilishining asosiy xususiyati xodimlar soni ko'payotganida ish haqi stavkasining ortishidir. Boshqacha aytganda, mukammal raqobat firmasi uchun mehnatning taklifi mutlaq egiluvchan bo'ladi va u talab qilingan xodimlarni yagona stavka bo'yicha yollay oladi. Monopsoniyada esa mehnatning taklifi odatdagidek, narx qimmatlashishi bilan ish haqi stavkasi oshadigan bo'ladi. Firma butun bir yagona tarmoq bo'lganligi bois, bu holat tushunarli. Firmada mehnatga talabning ortishi avtomatik tarzda tarmoqda ham ish kuchiga talabni kuchaytiradi. Qo'shimcha ishchilarni yollash uchun unga ularni boshqa tarmoqlardan og'dirib olish zarur bo'ladi.

3.5-jadval

Monopsoniyada mehnat resurslariga eng ko'p xarajatlar (MRC_L)

Ish bilan band xodimlar soni (L)	Ish haqining stavkasi (W)	Ish haqiga umumiy xarajatlar (TRS_L)	Mehnat resurslariga eng ko'p xarajatlar (MRC_L)
(1)	(2)	(3) = (1) x (2)	(4)
1	2	2	3
2	4	8	6
3	6	18	10
4	8	32	14

Mehnat bozoridaagi monopsoniya mehnat resurslariga monopsonchi firma ish haqi to'lash bilan bog'liq eng ko'p miqdordagi xarajatlar ish haqi stavkasiga qaraganda tezroq ortadi (3.5-jadvalning 4- va 2-ustunlariga qarang). Agar firma ikki xodimga qo'shimcha uchinchi ishchini yollamoqchi bo'lsa, (jadvaldagi 2-satrdan 3-o'tish), uning qo'shimcha xarajatlari qanday bo'ladi?

Birinchidan, uchinchi ishchiga ish haqi to'lanishi kerak (6 birlik), ya'ni eng ko'p xarajatlar ish haqi stavkasi bilan birga ortadi.

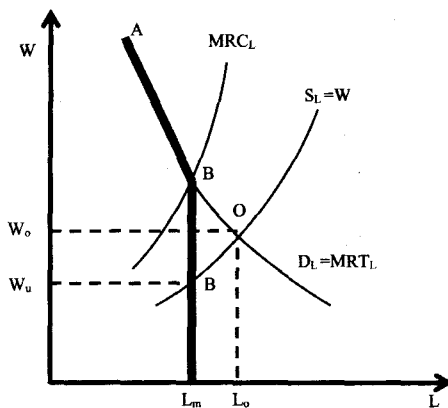
Ikkinchidan, firma ishlab turgan ikki xodimga avvalgi 4 birlikdan 6 birlikka teng bo'lgan ish haqi to'lashi kerak. Natijada, ish haqi faqat 4 birlikdan 6 birlikkacha ortadi, ammo eng ko'p xarajatlar 6 birlikdan 10 birlikka yetadi ($6 + [2 \times (6 - 4)] = 10$)

Ushbu holat 3.12-rasmda yaqqol ifodasini topgan. Mehnatga eng ko'p xarajatlar (MRC_L) ish haqi stavkalari mehnat taklif qilinadigan (S_L) egri chizig'idan yuqorida bo'ladi. Bunda mehnatning eng ko'p pul miqdori (MRP_L) bilan to'g'ri keladigan mehnatga talabning egri chizig'i (D_L) V nuqtasida mehnatga eng ko'p xarajat (MPC_L) egri chizig'i bilan kesishadi.

Demak, $MRC = MRP$ qoidasiga ko'ra, ana shu holatda firma ishga L_m xodim yollaydi. Monopsonchi uchun bunday ko'p xodimni yollash manfaatli emas. Shuning uchun monopsonchi tomonidan mehnatga talab ana shu darajada uziladi va ($ABLM$) egri chizig'i shaklini oladi. S_L taklif egri chizig'iga muvofiq shu miqdordagi xodimlarni ularning mehmatiga WM stavkasi bo'yicha haq to'lash orqali yollash mumkinligi uchun monopsonchi ularga shu miqdorda ish haqi to'laydi.

Shunga e'tibor qaratish kerakki, M nuqtasi bilan O talab va taklif chizig'i kesishish nuqtasida tutashmaydi. Ya'ni talab va taklifning muvozanati mukammal raqobatli mehnat bozoridagiga nisbatan boshqa nuqtada o'rnatiladi. Monopsonchi erkin raqobatli bozorda ish ko'radigan firma bilan taqqoslanganda, bir yo'la ish bilan band bo'lgan xodimlarga kamroq ish haqi to'lagani holda ($WM < W_0$), kam miqdorda xodim yollaydi ($L_m < L_0$). Boshqacha aytganda, monopsonchi firmaning yakka hokimligi o'rnatilib, mehnat bozorida ish beruvchilar o'rtasida raqobatni yo'qotish qonuniy ravishda ish bilan bandlikning (demak, ishlab chiqarish hajmining ham) kamayishiga va aholi turmush darjasining pasayishiga olib keladi.

Bunday sharoitda xodimlar o'z mehnatlarini yakkayu yagona ish beruvchiga taklif qilib, ular belgilagan ish haqiga rozi bo'lishga majburlar.



3.12-rasm. Monopsoniya sharoitida mehnatning taklifi va unga talab

3.6. Mehnat bozorida kasaba uyushmalarining roli

Mehnat bozorida yollanma xodimlar hamma vaqt ham ish beruvchilar bilan teng, adolatli mavqega ega bo'la olmaydi. Chunki ish beruvchilar mulk – ishlab chiqarish vositalari egalaridir, ularning ijtimoiy mehnat munosabatlariga iqtisodiy,

ba'zan siyosiy ta'sir ko'rsatish imkoniyatlari kuchliroq. Shuning uchun yollanma xodimlar uchun mehnat bozorida mehnat resurslari xaridorlari bilan uyushgan holda raqobatlashish xohishi tabiiy.

Yollanma xodimlar ijtimoiy-iqtisodiy manfaatlarining ana shu himoyachilari – ularning jamoat birlashmalari hisoblanadigan kasaba uyushmalaridir. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 16-moddasida xodimning asosiy mehnat huquqlari qatorida kasaba uyushmalariga hamda xodimlar va mehnat jamoalarining manfaatlarini ifoda etuvchi boshqa tashkilotlarga birlashish huquqi mustahkamlab qo'yilgan.

Xodimlarning vakillik organlari sifatidagi kasaba uyushmalari quyidagilarga haqlidir:

– muzokaralar olib borish, jamoa shartnomalari va kelishuvlari tuzish, ularning bajarilishini tekshirib turish, ish beruvchiga korxonada mehnat to'g'risida normativ hujjatlar tayyorlash yuzasidan takliflar kiritish;

– korxonani ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirishga doir masalalarni ko'rib chiqishda qatnashish;

– mehnat nizolarini ko'ruvchi organlarda xodimlar manfaatini himoya qilish;

– ish beruvchi hamda u vakil qilgan shaxslarning qarorlari mehnat to'g'risidagi qonunlar yoki boshqa normativ hujjatlarga zid bo'lsa yoxud xodimlarning huquqlarini boshqacha tarzda buzayotgan bo'lsa, bu qarorlar ustidan sudga shikoyat qilish.

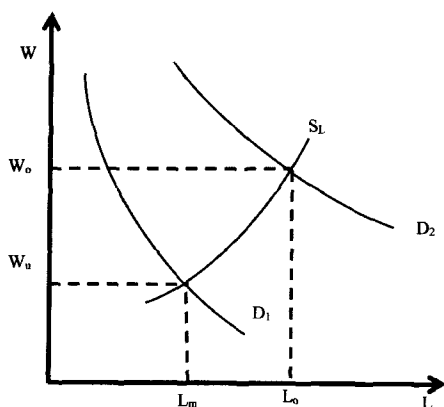
Iqtisodiy adabiyotda kasaba uyushmalari ishtirokidagi mehnat bozorining uch modeli mavjud:

1. *Kasaba uyushmalari tomonidan mehnatga talabni rag'batlantirish modeli* (3.13-rasm). Ushbu model mehnat bozorida mehnatga talabni kuchaytirish orqali ish haqi va ish bilan bandlikni oshirishga yo'naltirilgan. Kasaba

uyushmalari bunga mehnat sifatini oshirish (masalan, mehnat unumdorligini oshirishga ko'maklashish yoki ishlab chiqarilayotgan mahsulotga talabni oshirish) orqali erishishlari mumkin.

Rasmda aks ettirilganidek, kasaba uyushmalari tomonidan mehnat bozorida mehnatga talab oshirilganida mehnatga talabning egri chizig'i o'ngga D_1 holatidan D_2 holatiga siljiydi. Bu holatda bir yo'la ikki vazifa hal etiladi: ish bilan bandlik ortadi (L_1 dan L_2 tomon) va ish haqi stavkasi ko'tariladi (W_1 dan W_2 tomon).

Ammo amaliyotda bunga erishish juda murakkab hisoblanadi. Modelda kasaba



3.13-rasm. Kasaba uyushmalar tomonidan mehnatga talabni rag'batlantirish modeli

uyushmalari ham o'z a'zolari – ham yollanma xodimlar, ham ish beruvchilar manfaatlariga xizmat qilayotgan bo'lib chiqadi, chunki ular mehnat resurslari sifatini oshirishni ko'zlaydi.

Mazkur modelga xos xususiyatlarni Yaponiya firmalarida kuzatish mumkin. Mamlakat xodimlari o'z korxonalarini ravnaq topishi uchun sifat to'garaklari tashkil etadilar, ularda korxonaga mahsuloti sifatini oshirish masalalarini muhokama qiladilar.

2. *Kasaba uyushmalari tomonidan mehnatga talabni kamaytirish modeli* (3.14-rasm).

Mehnatga talab tor kasaba uyushmalari (sex) doirasida amalga oshirilishi mumkin.

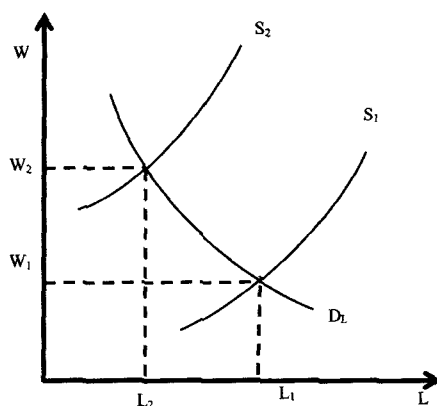
Bunday kasaba uyushma tashkilotlarini *yopiq jamoat birlashmalari* deb ham atashadi. Ular o'z a'zolari sonini qisqartirish hisobiga (buning uchun tegishli kasblarga uzoq muddat o'qitiladi, malaka litsenziyalari berish chegaralanadi, kasaba uyushmaga a'zo bo'lib kirish uchun yuqori badallar belgilanadi va hokazolar) yuqori malakali mehnat talabi ustidan qat'iy nazorat o'rnatadilar.

Shu bilan birga kasaba uyushmalari davlat tomonidan tegishli qonunlar (masalan, muayyan yoshga yetganda pensiyaga chiqishning shartligi, tashqi mehnat migratsiyasini chegaralash, ish haftasini qisqartirish va boshqalar) qabul qilish orqali mehnat bozorida mehnatning umumiy taklifini kamaytirishga harakat qiladilar.

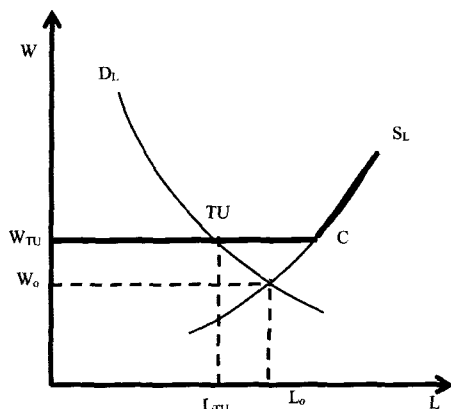
Agar kasaba uyushmalari u yoki bu yo'llar bilan mehnat bozorida mehnat taklifini kamaytirishga muvaffaq bo'lsalar, bu holda egri chiziq S_1 holatidan S_2 holatiga siljiydi. Natijada, ish haqining stavkasi W_1 dan W_2 ga ortadi, bir yo'la ish bilan bandlik L_1 dan L_2 gacha kamayadi.

3. *Kasaba uyushmalari tomonidan ish haqiga bevosita ta'sir ko'rsatish modeli* (3.15-rasm).

Ushbu model hozirda eng ko'p ommalashgan bo'lib, kasaba uyushmalari yollanma xodimlar ish haqini oshirish uchun ish beruvchilarga bevosita bosim o'tkazadilar. Odatda, bu jarayon yirik



3.14-rasm. Kasaba uyushmalar tomonidan mehnatga talabni kamaytirish modeli



3.15-rasm. Kasaba uyushmalar tomonidan ish haqiga bevosita ta'sir ko'rsatish modeli

kasaba uyushmalari tomonidan amalga oshiriladi. Ular ish tashlash tahdidi ostida ish beruvchilar tomonidan ish haqi stavkasini oshirilishiga muvaffaq bo'ladilar.

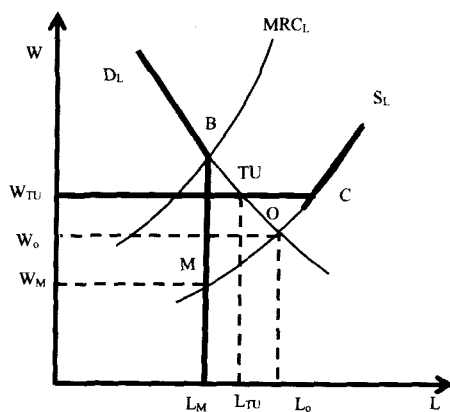
Rasmda aks ettirilganidek, raqobatli mehnat bozori sharoitlarida mutanosib ish haqi stavkasi W_0 ni tashkil etishi mumkin. Biroq tarmoq kasaba uyushmalari ish tashlash tahdidi bilan ish haqini WTU dan kam bo'lmagan darajada bo'lishini talab qiladi. Natijada, SL mehnat taklifi $WTUCSL$ siniq egri chizig'iga aylanadi (u yo'g'on chiziq bilan ko'rsatilgan). Korxonaga o'zining ish kuchiga talab egri chizig'i bilan ish haqi stavkasining W_0 dan WTU ga ortishiga ish bilan band xodimlar sonini L_0 dan LTU gacha qisqartirish bilan javob qaytaradi.

Yuqorida keltirilgan uchinchi modelda (ikkinchi modelda ham) ish haqi aholining ish bilan bandligini qisqartirish hisobiga erishilishi anglashiladi. Bu kasaba uyushmalarining mehnat bozorida ish haqini oshirish uchun kurashining ziddiyatli oqibatlari mavjudligidan dalolat beradi. Ya'ni ish haqining muttasil oshirib borilishi ishsizlik darajasining ham ortishiga olib keladi. Shu bilan birga kasaba uyushmalari mehnat bozorida mutlaq hukmron emasliklarini, ularga qudratli ish beruvchilar qarshi turishini ham hisobga olish kerak.

Mehnat bozorida bu ikki raqobatchining o'zaro kelishuvi *o'zaro yoki ikki tomonlama monopoliya* nomini olgan.

Ushbu holatni tasvirlash uchun yuqorida keltirilgan kasaba uyushmalari tomonidan mehnatga talabni rag'batlantirish modeli (3.13-rasm) bilan kasaba uyushmalari tomonidan ish haqiga bevosita ta'sir ko'rsatish modelini (3.15-rasm) birlashtirish talab qilinadi. Buning natijasi 3.16-rasmda o'z ifodasini topgan.

3.16-rasmda tasvirlanganidek, monopsonchi korxonaga ish haqini W_M , kasaba uyushmalari esa WTU darajasida o'rnatishni talab qiladi. Bu tortishuvning yakuni esa mehnat bozoriga kimning ta'siri kuchliligiga bog'liq bo'ladi.



3.16-rasm. Mehnat bozorida ikki tomonlama monopoliya modeli

Ammo amaliyotda, odatda, ish haqi stavkasi ikki tomon talabining o'rtasida o'rnatiladi. Har ikki tomonning kurashishi natijasida mehnat bozorida muvozanat yuqorida keltirilgan mukammal raqobatli bozor holatiga yaqinlashadi. Bu esa mehnat bozorida ham yollanma xodimlar, ham ish beruvchilarning manfaatlarini hisobga olinganligini ko'rsatadi.

3.7. Xorijiy mamlakatlar mehnat bozorlari va ularning amal etish xususiyatlari

Ijtimoiy mehnat munosabatlarining shakllanishi va rivojlanishi xususiyatlari bo'yicha jahon mamlakatlari mehnat bozorlari o'ziga xos afzalliklarga ega.

Eng rivojlangan davlatlardan bo'lgan Amerika Qo'shma Shtatlarida ish bilan bandlik qonunchiligi nomarkazlashtirilgan, bu sohada har bir shtat alohida qonun qabul qilgan.

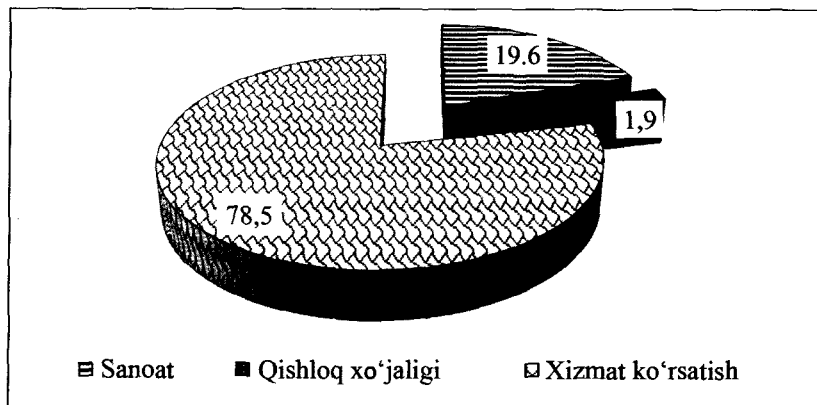
AQSh milliy mehnat bozori uchun ishsizlikning nisbatan pastligi (5–6 %), davlatning mehnat bozorida nafaol siyosat olib borishi (ishsizlarning 30,0 % ishsizlik bo'yicha nafaqa oladi, ishsizlik nafaqasini to'lash muddati 26 haftani tashkil etadi), ishga yollash va ishdan bo'shatishning egiluvchan tizimi amal etishi va ish kuchining ichki mobilligining kuchliligi xosdir.

Ishsizlik bo'yicha sug'urtalash federal-shtat tamoyili asosida amalga oshiriladi. Korxonalar va yollanma xodimlar ishsizlik bo'yicha shtatlar va federal sug'urta jamg'armalariga alohida-alohida badal to'laydilar. Ushbu fondlarning asosiy mablag'i tadbirkorlarning yollanma xodimlarga to'lagan ish haqlaridan foiz hisobidagi mablag'lari hisobiga shakllantiriladi. Ana shu tartib ham ish kuchining hududiy mobilligini rag'batlantirishga xizmat qiladi.

Mamlakatning mehnat bozorida postindustrial jamiyat uchun xos bo'lgan ish bilan bandlik shakllanmoqda. Bu esa qishloq xo'jaligi va sanoatda ish bilan bandlar sonining kamayib borayotgani holda, xizmat ko'rsatishda uning ortishida o'z ifodasini topmoqda. Xususan, keyingi yillarda AQSh sanoatida mehnat resurslari soni mamlakatda jami ish bilan bandlar sonining 32,0 % dan 19,6% ga kamaygan. Qishloq xo'jaligi sohasida mehnat qilayotganlar esa jami ish bilan bandlarning atigi 1,2 foizini tashkil etadi (3.17-rasm).

Umuman, bugungi kunda AQSh mehnat bozorining eng muhim xususiyati sifatida ilm-fan sig'imi katta bo'lgan ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish sohasida ish bilan bandlar ulushining yuqoriligini keltirish mumkin. Milliy iqtisodiyotdagi ushbu o'zgarishlar AQSh ish kuchining ta'lim darajasidagi sifat ko'rsatkichlari bilan ham bog'liq. Mamlakatda hozirgi vaqtda mehnat bozoriga kirib kelayotgan uyushmagan yoshlar ta'lim olgan davrining o'rtacha ko'rsatkichi 13 yilni tashkil etdi. Bu umumta'lim maktabida o'qitilish darajasidan 1 yilga ortiqdir.

Davlat tomonidan mehnat bozorini tartibga solishning muhim vositasi – eng kam ish haqi miqdoridir. Ish vaqti har bir soatining eng kam ish haqi miqdori AQSh Kongressi tomonidan tasdiqlanadi. Hozirgi paytda bu soatiga 5,15 dollarni tashkil etadi. Ana shu eng kam ish haqi miqdori o'rtacha ish haqining 39 % ni tashkil etadi va bu turmush kechirish eng kam miqdorining 120 % ga tengdir.



3.17-rasm. Amerika Qo'shma Shtatlarida milliy iqtisodiyot tarmoqlarida ish bilan bandlar (ish bilan bandlar umumiy soniga nisbatan %)¹

AQShda mehnat bozorini davlat tomonidan tartibga solish vositalaridan yana biri – ish joylari bankining yaratilishidir. Ular XX asrning 60-yillaridayoq mehnat resurslarini yollashga ko'maklashish bo'yicha davlat agentliklari bazasida tashkil etila boshlangan edi. Hozirgi vaqtda amalda butun mamlakatni qamrab olgan ish joylarining shunday 300 ta banki mavjud. Bu ish joylarining xususiy banklaridan tashqari yuqori malakali mutaxassislarga xizmat ko'rsatadigan davlat umummilliy ish joylari banki ham faoliyat olib boradi.

Amerikada hozirgi vaqtda mehnat faoliyatini amalga oshirayotgan xodimlarning deyarli uchdan bir qismi ish bilan bandlikning noan'anaviy – egiluvchan shakllari bilan qamrab olingan (3.6-jadval).

Mehnatni tashkil etishning ushbu shakli ish beruvchilarga ijtimoiy to'lovlar, ishlab chiqarish binolari uchun xarajatlarini kamaytirish orqali bozordagi raqobatdoshlikni kuchaytirish imkonini beradi. Ish bilan bandlikning bunday shaklidan yollanma xodimlar, birinchi navbatda, ayollar ham manfaatdor: bu ularga mehnat faoliyatlari bilan birga boshqa hayotiy masalalarini hal etishlarida qo'l keladi.

AQSh mehnat bozorining o'ziga xos yana bir xususiyati – rivojlangan mamlakatlar o'rtasida ish vaqti davomiyligidir. XMT ma'lumotlariga ko'ra, bu mamlakatda yillik o'rtacha ish vaqti 1966 soatni tashkil etadi. Bu Yaponiyadagiga qaraganda ikka hafta ko'p demakdir (Yaponiyada yiliga 1889 soat).

Ayni paytda Amerika Qo'shma Shtatlari ish kuchi unumdorligi bo'yicha jahonda yetakchilik qiladi. Bu mamlakatda bir ishchi yiliga qiymati 50 ming dollar miqdorida mahsulot ishlab chiqaradi. Taqqoslash uchun – Germaniyada ushbu ko'rsatkich – 46 ming, Irlandiyada – 43 ming, Yaponiyada – 40 ming dollarga teng.

¹ Попова Н. В. Опыт зарубежных стран в управлении занятостью и рынком труда // Фундаментальные исследования. – 2014. – № 12–3. – С. 592–595.

3.6-jadval

AQShda ish bilan bandlikning noan'anaviy-egiluvchan shakllari bilan qamrab olingan xodimlar¹

Ish bilan bandlikning noan'anaviy – egiluvchan shakllari	Ish bilan bandlarning umumiy soni, mln kishi	Mamlakatda jami ish bilan bandlar umumiy sonidagi ulushi, %
Vaqtinchalik ish bilan bandlar	5,6	4,3
Shaxsiy mehnat shartnomalari bo'yicha ishlayotganlar	8,2	6,3
Chaqiriq bo'yicha ishlaydiganlar	2,0	1,5
Ijaraga olingan xodimlar	1,2	0,9
To'liqsiz ish haftasida ishlaydiganlar	22,0	17,0
O'rindoshlik asosida ishlaydiganlar	7,0	5,2
Jami	46,0	35,2

G'arbiy Yevropa mamlakatlarining mehnat bozorlari modellari uchun quyidagilar xos:

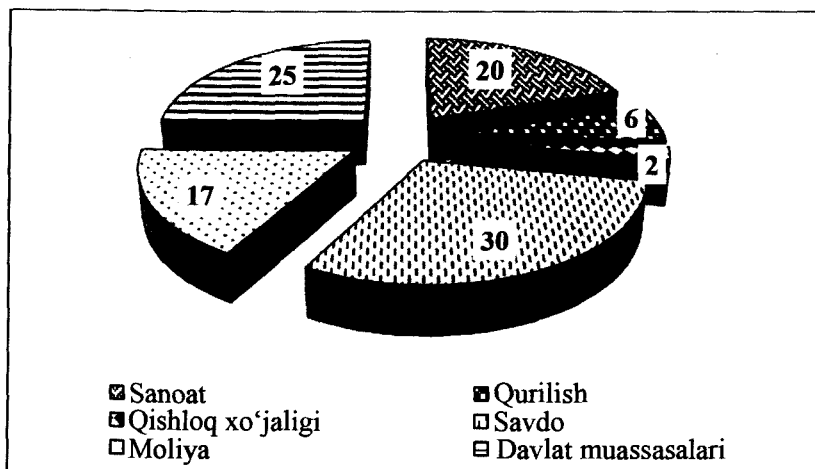
- xodimlar huquqiy himoyalanişining yuqori darajasi;
- yollanma xodimlar vakillari institutlarining rivojlanganligi;
- mintaqaviy-tarmoq tarifli tartibga solish;
- qonun tomonidan o'rnatilgan yuqori darajadagi eng kam ish haqi;
- mehnatga haq to'lashda farqning katta emasligi va boshqalar.

Ushbu model Buyuk Britaniya, Fransiya, Germaniya, Italiya, Ispaniya va boshqa mamlakatlarda milliy shart-sharoitlar hisobga olingan holda keng qo'llaniladi.

Germaniya milliy iqtisodiyoti yuqori sur'atlarda rivojlanayotgan mamlakat hisoblanadi. Bu esa mehnat bozoriga ham o'z ta'sirini ko'rsatmoqda. Shunday bo'lishiga qaramasdan, mamlakatda ish bilan bandlarning faqat 20 % sanoat sohasiga to'g'ri keladi, qishloq xo'jaligida esa ushbu ko'rsatkich atigi 2 % ni, qurilishda 6 % ni tashkil etadi. Ish bilan bandlarning 72 % xizmat ko'rsatish va davlat muassasalari hissasiga to'g'ri keladi (3.18-rasm).

Germaniyada vaqtincha bo'sh ish joylari ko'p. Ularning ko'pchiligi ulgurji va chakana savdo, sanoat ishlab chiqarishi, ta'mirlash, sog'liqni saqlash sohalari va ijtimoiy ishlarga to'g'ri keladi. Shu bilan birga, ushbu mamlakatda ishsizlarga ijtimoiy to'lovlar darajasi yuqori. Ular o'rtacha ish haqining 60–85 % gacha yetadi. Oshirilgan nafaqalar ishsizlar, balog'at yoshiga yetmaganlarni parvarish qilayotganlar uchun beriladi. Bu nafaqalar 1,5 yil davomida to'lab boriladi.

¹ Супян В. Сфера труда в США: новые тенденции и вызовы XXI в. // Проблемы теории и практики управления, 2011, №3. С.101.



3.18-rasm. Germaniyada ish bilan bandlarning iqtisodiyot tarmoqlari bo'yicha taqsimlanishi (mamlakatda jami ish bilan bandlar soniga nisbatan %)¹

Ishsizlik nafaqalarining yuqoriligi, shuningdek, ishdan bo'shshning murakabligi, soliqlarning yuqoriligi ishsizlarni ish joyi izlashga rag'batlantirmaydi. Shuning uchun Germaniyada 2005-yilda «Ko'maklashish va talab qilish!» shiori ostida mehnat bozorini isloh qilishga kirishildi. Ushbu islohot uzoq vaqt davomida ish qidirayotgan aholining faol qismini davlat tomonidan qo'llab-quvvatlashga yo'naltirilgan edi.

Bunday ishsizlar ish topishlari uchun moddiy jihatdan rag'batlantirilar edi. Lekin ular ish bilan ta'minlashga ko'maklashish markazlarining talablarini bajarishlari shart. Ana shu islohotlarga kirishilgandan keyin 7 yil davomida mehnat bozorida amalga oshirilgan tadqiqotlar o'zini to'la oqlamaganini ko'rsatdi. Ishsizlar yangi ish joylari qidirishdan ko'ra, ishsizlik nafaqasi bilan kifoyalanishni afzal ko'rishlari ma'lum bo'ldi².

Shuning uchun Germaniyada 2012-yilda «Mehnat faoliyatiga jalb etishda imkoniyatlarni kengaytirish to'g'risida»gi qonun kuchga kiritildi. Ushbu qonunga ko'ra, ishsizni mehnat faoliyatiga jalb qilish uchun davlat dotatsiyasi (Eingliederungszuschuss, EGZ) joriy etildi. Ushbu davlat mablag'ining miqdori va undan foydalanish muddati ishsiz mehnat faoliyatining unumdorligi va tegishli ish joyi talabiga bog'liq. Bu ishsizning bo'lajak ish haqining 50 % gacha miqdorini tashkil etishi va 12 oy muddatgacha berilishi mumkin.

Ishsizlarga davlat dotatsiyasi mehnat faoliyatiga kirishishga ko'maklashish taloni (Aktivierungs – und Vermittlungsgutschein, AVGS) taqdim etish orqali amalga oshiriladi. Ishsiz ushbu talon bilan xususiy rekruting firmalariga o'ziga

¹ Germaniya federal statistika idorasining ma'lumotlari // <https://www.destatis.de>

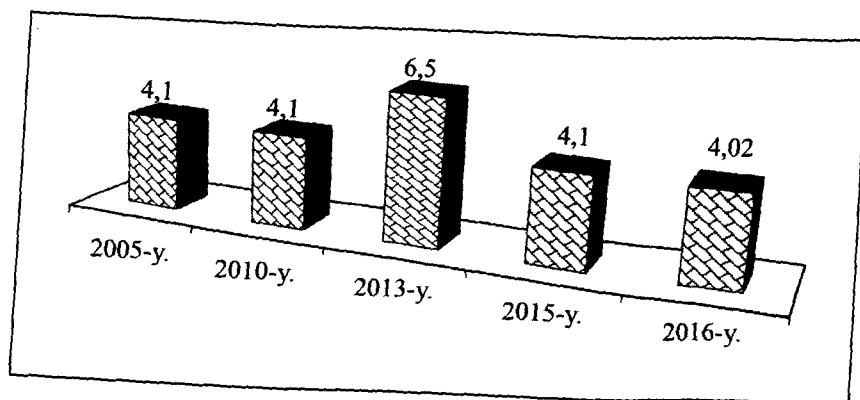
² Шугаев А. Социальные программы на предприятиях Германии // Кадры предприятия, 2009, №1.

munosib ish joyi topishda ko'maklashish uchun murojaat qiladi. Firmaning ishsizning kafolatli ish bilan ta'minlash uchun xarajatlari talondagi mablag' tomonidan qoplanadi.

Bir yo'la ish beruvchiga ham mehnat munosabatlarida ko'maklashish maqsadida davlat dotatsiyasi (Zuschusse) ko'zda tutilgan. Bunday dotatsiya uzoq muddat davomida ishsiz bo'lganlarni ish joyi bilan ta'minlash uchun taqdim etiladi. Bu dotatsiya ishga joylashtirilgan ishsiz ish haqining 75 % miqdorida bo'lishi va 2 yil muddatga berilishi mumkin.

Aholisi 1,5 mlrd kishiga yaqinlashayotgan Xitoy mehnat bozorida mehnat resurslarining taklifi hamma vaqt talabdan yuqori bo'lganligi tabiiydir. Mamlakat statistika xizmatining ma'lumotlariga ko'ra, hozir har yili milliy mehnat bozoriga 13 mln kishi kirib kelmoqda. Ularning 8 mln nafarini ta'lim muassasalarini tugallagan yoshlar tashkil etadi. Mehnat resurslari ayniqsa qishloq joylarida ko'p – dehqonlar mamlakat aholisining 80 foizini tashkil etadi.

Shunday bo'lsa ham rasmiy statistika ma'lumotlariga ko'ra, Xitoyda ishsizlar darajasi xalqaro standartlar darajasida ushlab turilibdi – keyingi yillarda 5 % dan ortmayapti (3.19-rasm).



3.19-rasm. Xitoyda ishsizlik darajasi¹

Mamlakatda iqtisodiyotni liberallashtirish, jumladan, mehnat bozorini tartibga solishga yo'naltirilgan islohotlar jarayonida, birinchidan, dehqonlarga kasbni erkin tanlash va mustaqil ravishda xo'jalik faoliyatini amalga oshirishga ruxsat berildi. Bu qishloq joylarida istiqomat qiladigan 125 mln Xitoy aholisini ana shu joylarda barpo etilgan korxonalarda ish bilan ta'minlash imkonini berdi. Ikkinchidan, qishloqlardagi mehnatga layoqatli aholiga shaharlarda biznes bilan shug'ullanish uchun imkoniyat yaratildi. Natijada, qishloqlik taxminan 60–80 mln kishi shaharlarga ko'chib o'tdi va o'z biznesini tashkil qildi.

¹ Мировая экономика // <http://www.vestifinance.ru>

Qishloq joylaridagi ortiqcha mehnat resurslarini ish bilan ta'minlash bo'yicha ko'rilgan choralarga qaramasdan, mamlakat mehnat bozorida talab va taklif munosibligi to'la ta'minlanmagan. Qishloq mehnat resurslari daromadlarini oshirish imkoniyati shaharga migratsiyani rag'batlantirishi iqtisodiy adabiyotda *retsessiv ish bilan bandlik* (ya'ni ishlab chiqarish hajmining ish bilan to'liq bandlik holatidagi ishlab chiqarish hajmidan orqada qolishi) deb ataladigan holatni keltirib chiqara boshladi.

Xitoyda qancha «nunmingun», ya'ni «dehqon-ishchi» borligining aniq statistik ma'lumotlari mavjud emas. Chunki, birinchidan, ular ko'p hollarda mavsumiy mehnat resurslari hisoblanadi, ikkinchidan, mamlakatda propiska tizimi amal qilishi sababli, qishloqdan kelganlar bu yerda qonuniy yashovchilar hisoblanmaydi. Dehqon-ishchilar, asosan, qurilish, ko'mir qazib olish sanoati, transport, to'qimachilik, kiyim-kechak, poyabzal, o'yinchoqlar ishlab chiqarish sohaslarida mehnat qiladi.

Xitoy iqtisodiyotini modernizatsiyalash tobora jadallashayotganligi dehqon-ishchilarni shaharlarda ish topishlarini murakkablashtirib yubordi. Chunki ularning aksariyat qismi zamonaviy ishlab chiqarishlarda mehnat faoliyatini amalga oshirish uchun yetarli bilim va malakaga ega emas.

Xitoyning mehnat bozori ikki: davlat va nodavlat sektoriga bo'linganligini ham ko'rsatib o'tish joiz. Mehnat bozorining bu ikki shakli umumiy belgilarga ega bo'lsa ham, ular o'rtasida jiddiy tafovutlar saqlanib qolmoqda. Xususan, davlat va nodavlat sektorlarining xodimlarni tanlash, ular mehnatiga haq to'lash, ijtimoiy himoyalashning yagona tizimlari mavjud emas. Davlat va nodavlat mehnat bozorlarida ham mehnat resurslariga talab va uning taklifi o'rtasida jiddiy farqlar mavjud.

Masalan, davlat muassasalaridan ishdan bo'shatilgan xodimlar xususiy sektorda ish topishlarini yengillashtirish maqsadida ma'murlar qishloq aholisining shaharga migratsiyasini kamaytirish choralari ko'rdi. Biroq sobiq davlat xizmatchilari xususiy sektorda ish haqi past, mehnat sharoitlari og'ir, hatto zararli, ijtimoiy himoya kafolatlanmagan ish joylarini egallash o'rniga davlatdan ishsizlik nafaqasi olishni afzal ko'rdilar. Hatto xususiy mehnat bozorida mehnat resurslarining taklifi talabga javob bermay ham qo'ydi.

Shuning uchun Xitoyda ish bilan bandlik darajasini oshirish maqsadida mehnat bozoridagi islohotlar yanada chuqurlashtirilmoqda. Ular quyidagilarga yo'naltirilgan:

- bozor iqtisodiyoti, shu jumladan, mehnat bozori tizimini yanada takomillashtirish;
- iqtisodiyot yuqori sur'atlarda o'sishini saqlab turish;
- ishlab chiqarishning tarmoq tuzilmasini tartibga solish;
- mehnat sig'imi yuqori bo'lgan sohalarni ustuvor rivojlantirish;

- kichik va oʻrta biznesni davlat tomonidan qoʻllab-quvvatlash;
- ish beruvchilarni yangi ish joylari yaratishga ragʻbatlantirish;
- ishsizlarni ijtimoiy himoya qilishni kuchaytirish va boshqalar.

Uzoq vaqt davomida Xitoyda iqtisodiy oʻsish mehnat resurslari sonining va investitsiyalar hajmining ortishi hisobiga taʼminlanib kelindi, mehnat unumdorligi esa rivojlangan davlatlardagiga nisbatan sezilarli darajada past edi. Bu mamlakat mehnat resurslarining inson kapitalini oshirishga ragʻbatlantirishga yetarlicha eʼtibor berilmaganligi bilan izohlanar edi.

Maʼlumki, iqtisodiyotlar rivojlanish darajasi boʻyicha uch sektorga (birinchi sektor – agrar-sanoat va tabiiy resurslarni qazib olish, ikkinchi sektor – sanoat ishlab chiqarishi, uchinchi sektor – xizmatlar sohasi) farqlanadi. Xitoy iqtisodiyoti bugungi kunda bevosita ikkinchi sektordan uchinchisiga oʻtish davridadir. Bugungi kunda xizmat koʻrsatish sohasi ulushiga yalpi ichki mahsulot hajmining yarmidan koʻpi toʻgʻri keladi.

Mamlakat iqtisodiyotining ushbu sektoridagi ish joylari uchun qishloq dehqonlari emas, eng avvalo, axborot-kommunikatsiya texnologiyalari boʻyicha yuqori malakali mutaxassislar talab etiladi. Xitoyda ish bilan bandlarning soni 700 mln kishidan ortiq boʻlgani holda, ularning atigi 19% yuqori malakali xodimlardir. Ana shu xususiyat mehnat bozorida ham oʻz ifodasini topib, yuqori inson kapitaliga talab taklifdan yuqori boʻlgani holda, birinchi sektor uchun mehnat resurslari oʻrtasida raqobatni keskinlashtirmoqda¹.

¹ Гао Ф., Кунченко Ю. В. Основные проблемы рынка труда в КНР // Вопросы экономики и управления. – 2015. – №2. – С.82–84.

IV BOB. MEHNAT BOZORIDA MEHNAT RESURLARIGA BO'LGAN TALAB VA TAKLIF

4.1. Mehnat resurslariga bo'lgan talabning shakllanishi

Har qanday boshqa bozorda bo'lgani kabi erkin raqobatga asoslangan mehnat bozorida ham talab va taklif qonuni amal qiladi, uning yordamida muvozanat o'rnatiladi hamda raqobat muhitida mehnat xizmati bahosi aniqlanadi. Mehnat xizmati bahosi sifatida ish haqi namoyon bo'ladi. U eng yuksak foyda nazariyasiga muvofiq mazkur xizmatning ish beruvchi uchun foyda keltirishiga bog'liqdir. Talab va taklif qonuni bo'sh ish joylari mehnat bozoriga kelgan xodimlar tarkibining miqdor va sifat ko'rsatkichlariga nomuvofiqligini aks ettiradi. Ushbu qonunga muvofiq, mehnat bozori bozor tomonidan tartibga solinadi, ya'ni muvozanat holati o'rnatiladi.

Mehnat bozorining quyidagi prinsiplial xususiyatlari ajratib ko'rsatiladi:

– zamonaviy yuqori texnologiyaga asoslangan ishlab chiqarish talablariga javob beradigan ish kuchini takror hosil qilishda muhim rol o'ynaydi;

– mehnat resurslarini taqsimlash va qayta taqsimlashni ta'minlaydi, ulardan samarali foydalanishni rag'batlantiradi;

– xodimlarni o'z kasbiy tayyorgarligini oshirish, qo'shimcha kasblarni egallashdan manfaatdorligini oshiradi;

– ish kuchi harakatchanligini oshiradi, uning tarmoqlar va hududlararo, shu jumladan, chet ellarga migratsiyasini kuchaytirish orqali ish bilan bandlik darajasini oshirishga xizmat qiladi;

– mehnatga haq to'lashda bozor mexanizmlari amal qilishini ta'minlaydi, bu esa xodimlarning mehnat motivatsiyasini kuchaytiradi;

– aholining qaror topayotgan bozor munosabatlariga moslashishini tezlashtiradi.

Mamlakatda bozor islohotlarini chuqurlashtirish sharoitida ish kuchi mehnat bozori rivojlanishining hozirgi bosqichidagi vazifasi talab va taklif muvozanatiga erishishdir. Bu birgina miqdor ko'rsatkichlarini emas, balki sifat ko'rsatkichlarini ham muvofiqlashtirishni talab etadi.

Mehnat bozorida muvozanatni bozor omillari ta'siri ostida o'rnatish jarayoni mehnat bozorini tartibga solishning bozor mexanizmi (yoki bozorni o'z-o'zini tartibga solish), deb hisoblanadi. Uning asosiy vositalari – mehnat xizmati bahosi, raqobat, to'lovga qodir talab va bunga taklifning nisbatidir. Mehnat bozorida talab tovarlar ishlab chiqarish va xizmatlar ko'rsatish uchun ish beruvchilar tomonidan muayyan vaqt va muayyan ish haqi hisobiga yangi ish joylarini

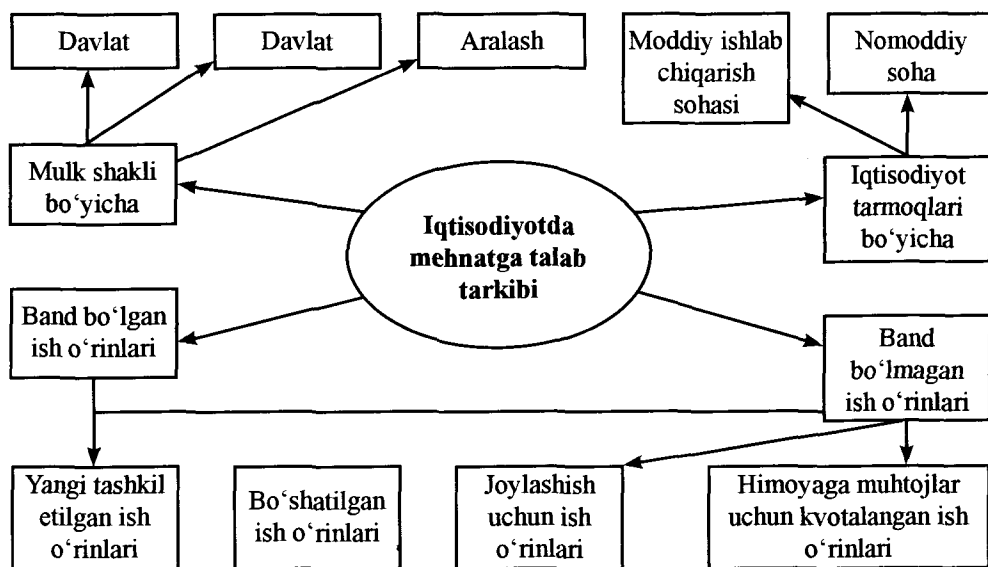
yaratish bo'yicha munosabatlarni shakllantiradi. Mehnat bozoridagi talab ko'pgina tashqi omillar: mamlakatdagi iqtisodiy holat, ijtimoiy vaziyat, investitsion muhit, iqtisodiy davriylik bosqichi, mehnat unumdorligi darajasi, kichik biznes va xususiy tadbirkorlikning rivojlanishi va hokazolarga bog'liqdir. Mehnat xizmatiga talab esa bu xizmat yordamida ishlab chiqariladigan tovarlar va ko'rsatiladigan xizmatlarga bo'lgan talab bilan bog'liq. Iqtisodiyotda mehnatga bo'lgan talab tarkibini mulkchilik shakllari, iqtisodiyot tarmoqlari, ish o'rinlari bandligi va band emasligi ko'rinishida ifoda etish mumkin (4.1-rasm).

Mehnat resurslariga talab – mehnat bozorining mexanizmi sifatida umumiy tarzda aniq bir korxonalar, tashkilot va muassasaning xodimlar muayyan miqdoriga talabini anglatadi. Bunda mehnatga bo'lgan talab:

– joriy mehnat bozorining unsuri sifatida ko'rilganida, aniq bir vaqt (oy, yilning choragi, yil)da jismoniy shaxslarga bo'lgan ehtiyojni;

– jamlanma mehnat bozorining unsuri sifatida ko'rilganida, ularning o'rtacha yillik miqdorini anglatadi.

Zamonaviy iqtisodiyot aralash turga ega iqtisodiyot hisoblanadi. Unda xususiy (bozor) sektordan tashqari davlat sektori ham mavjud. Xususiy sektorda mehnatga talab alohida bir korxonaning hamda bir tarmoqdagi korxonalarining mehnat resurslariga talabini anglatadi.

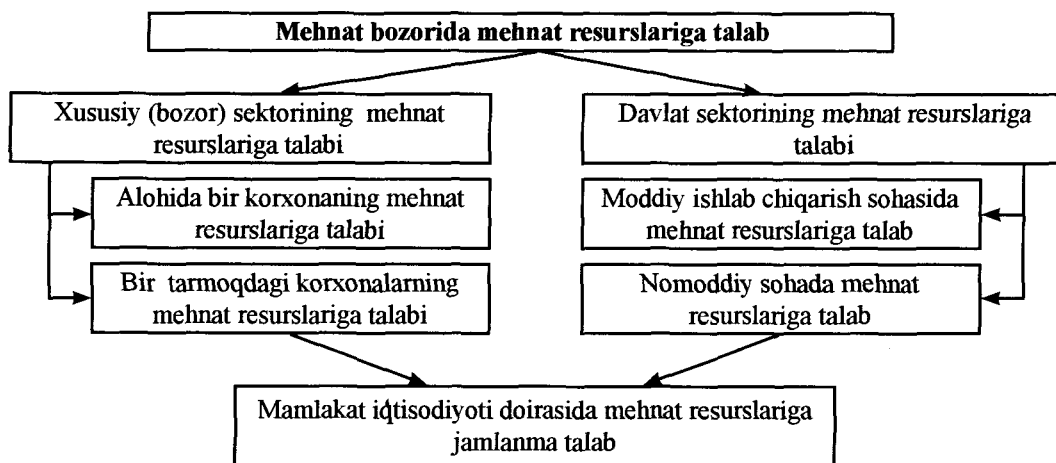


4.1-rasm. Iqtisodiyotda mehnatga bo'lgan talabning tarkibi

Davlat sektorining mehnat resurslariga talabi ikki asosiy guruhni qamrab oladi:

– moddiy ishlab chiqarish sohasida mehnat resurslariga talab;

– nomoddiy soha (ta'lim, sog'liqni saqlash, madaniyat, davlat xizmati va boshqalar)da mehnat resurslariga talab (4.2-rasm).



4.2-rasm. Mehnat bozorida mehnat resurslariga talab

Agar davlatning moddiy ishlab chiqarishda mehnat resurslariga talabi ishlab chiqarish samaradorligini oshirish, davlat korxonalari foyda olishini ko'paytirish maqsadlarini ko'zlasa, nomoddiy sohada mehnat resurslaridan jamiyatning ijtimoiy ehtiyojlarini imkon qadar sifatliroq va to'laroq qondirilishi talab qilinadi.

Mamlakat iqtisodiyoti doirasida mehnat resurslariga bo'lgan jamlanma talab iqtisodiyotning xususiy va davlat sektorlaridagi mehnat resurslariga talabning yig'indisi sanaladi. Iqtisodiyotning mehnat resurslariga talabini aniqlash davlat iqtisodiy siyosatini ishlab chiqish va amalga oshirish, mehnat bozorida mehnatning taklifini ham hisobga olgan holda, iqtisodiy faol aholini ish bilan ta'minlash, ishsizlikni tartibga solish uchun muhimdir. Bunda mehnat resurslariga talab davlatning mehnat bozorini, ish bilan bandlik va ishsizlikni tartibga solishning asosiy vositasi sifatida namoyon bo'ladi.

Mehnat resurslariga talabning hajmi, tarkibi va dinamikasini shakllantirishning makro va mikroo'millari mavjud. Ushbu makroo'millarga quyidagilar kiradi:

- iqtisodiy o'sish;
- moddiy ne'matlarni kengaytirilgan takror hosil qilish;
- ishlab chiqarilayotgan mahsulotlar hajmini muttasil ko'paytirib borish;
- ishlab chiqarishga kapital qo'yilmalarni ko'paytirish;
- mehnatga talabni kengaytirish;
- qat'iy pul-kredit siyosatini o'tkazish;
- ishlab chiqarishda tarkibiy o'zgarishlarni amalga oshirish va boshqalar.

Mehnat resurslariga talabning mikroo'millari quyidagilarni qamrab olgan:

- korxonada ishlab chiqarilayotgan mahsulotlarga talab;
- foyda olish;
- korxonaning raqobatbardoshligi va boshqalar.

Rivojlangan davlatlarning tajribasi bozor iqtisodiy tizimida makro va mikro-darajalarda mehnat resurslariga talabni chegaralaydigan omillar mavjudligidan dalolat beradi. Ularga ilmiy-texnikaviy taraqqiyot, ijtimoiy mehnat unumdorligining ortishi, ichki tarmoq va tarmoqlararo raqobat, ishlab chiqarilayotgan mahsulotlarning narxi kiradi.

Mehnat resurslariga talabning tarkibi juda murakkab. Chunki ijtimoiy ishlab chiqarishda mehnat faoliyatining turlari nihoyatda ko'p, ayni paytda ishlab chiqarish muttasil modernizatsiya qilib turilishi mehnat resurslariga talabni ham o'zgartiradi.

Umuman olganda, yollanadigan mehnat resurslarining kasb-malaka turlaridan kelib chiqqan holda, mehnat resurslariga talabni quyidagicha guruhlash mumkin:

- yuqori malakali mehnat resurslariga talab;
- o'rta malakali mehnat resurslariga talab;
- past malakali mehnat resurslariga talab;
- malakasiz mehnat resurslariga talab.

Korxonalar uchun shunchaki mehnat resurslarigina emas, balki bu yerdagi texnologiya jarayoni talablariga mos tushadigan aniq kasb va malakaga ega bo'lgan xodimlar talab qilinadi.

Korxonalar mehnat resurslariga ehtiyojlarini qondirish orqali imkon qadar ko'proq foyda olish maqsadini ko'zlaydi. Korxonada foydasi eng ko'p miqdorining sharti eng ko'p daromadning (MR) eng ko'p ishlab chiqarish xarajatlariga (MS) tengligidir:

$$MR = MS.$$

Korxonaning qo'shimcha (eng ko'p) xodim yollashi natijasida oladigan eng ko'p daromadi ushbu xodim tomonidan ishlab chiqarilgan mahsulotni sotishdan tushgan mablag' hisoblanadi. U ishlab chiqarilgan mahsulot narxi (R)ning mehnatning eng ko'p mahsuli (MRL)ga ko'paytirilishi orqali aniqlanadi. Bunda eng ko'p xarajat xodimning nominal ish haqi (pul)dir. Bundan korxonaning eng ko'p foyda olishi quyidagi tenglikka bog'liqligi aniqlanadi:

$$R \times MPL = W.$$

Shunday qilib, mehnat resurslariga talab eng ko'p mehnat mahsulotining funksiyasi hisoblanadi:

$$LD = LD (MPL).$$

Bundan imkon qadar ko'p foyda olishning sharti: $R \times MPL = W$ dan $MPL = W/R$ hosil bo'lishidir. Chunki: $LD = LD(MPL)$. Natijada, quyidagi tenglik hosil bo'ladi:

$$LD = LD (W/P).$$

Yuqoridagilardan mehnat resurslariga talab xodim real ish haqining funksiyasi ekanligi haqida xulosa chiqarish mumkin. Ish haqi qancha yuqori bo'lsa, mehnat resurslariga talab shuncha kam bo'ladi.

Chunki ish haqi oshirilganida, ish beruvchi yollayotgan xodimlari sonini kamaytirishga majbur bo'ladi (mehnat resurslariga talab kamayadi). Ish haqi kamaysa, aksincha, ish beruvchi qo'shimcha xodimlarni yollay oladi (mehnat resurslariga talab ortadi). Ish haqi darajasi bilan mehnat resurslariga talab o'rtasidagi bog'liqlik 4.3-rasmda keltirilgan. Ya'ni ish haqining miqdori (W) va mehnat resurslariga talab (L) o'zaro bog'liqdir.

D_L egri chiziqdagi har bir nuqta ish haqining muayyan darajasi mehnat resurslariga talab qanday bo'lishidan dalolat beradi. Egri chiziqning pastga yo'nalishi ish haqi past bo'lganida mehnat resurslariga talabning ortishi, aksincha, ish haqi darajasi yuqori bo'lganida mehnat resurslariga talabning kamayishini aks ettiradi.

Yuqorida bayon etilganlardan mehnat bozorida mehnat resurslariga talabning quyidagi omillarini ajratib ko'rsatish mumkin:

1. *Ish haqi*. Boshqa omillar tengligida mehnat resurslari xizmatiga talab va uning narxi bir-biriga teskaridir.

2. *Pirovard mahsulotga talab*. Korxonada pirovard mahsulotiga talab qanchalar ko'p bo'lsa, mehnat resurslariga talab shunchalar ortadi.

3. *Ishlab chiqarish omillarining o'zaro bir-birining o'rnini bosishi*. Agar mehnat resurslarining qiymati yuqori bo'lsa, u ishlab chiqarishning boshqa omillari bilan almashtiriladi.

4. *Xodim malakasining darajasi*. Xodim malakasining yuqoriligi uning mehnat unumdorligi ham yuqori bo'lishini anglatadi. Bu esa mehnat resurslari ishlab chiqarish kamroq daromad keltiradigan omillar o'rnini bosishi mumkinligini ko'rsatadi.

5. *Mehnat resurslarining eng ko'p daromad keltirishi*. Mukammal mehnat bozorida mehnat omilidan foydalanishning eng ko'p darajasi ishlab chiqarish xarajatlari (ya'ni ish haqi)ga tenglashmaguncha, mehnat resurslariga talab ortib boraveradi.

4.2. Mehnat resurslarining taklifi: oddiy va kengaytirilgan modellar

Mehnat resurslarining taklifi – bu mehnatga layoqatli aholining ish beruvchiga o'zining mehnat faoliyatiga qobiliyatini hayotiy ne'matlarga almashtirish maqsadidagi taklifidir.

Mehnat bozorida taklif yollanma xodimlar mehnat bozorida muayyan davr va muayyan ish haqiga taqdim etishi mumkin bo'lgan mehnat xizmatidir. Amalda mehnat xizmatini shu vaqtda ish qidirayotgan iqtisodiy faol fuqarolar taklif etadilar, taklifga xuddi talabga bo'lgani kabi turli tashqi: demografik, psixologik omillar, xodimlar mehnatiga haq to'lash, aholi daromadlari darajasi, aholining mehnatga layoqatliligi va iqtisodiy faolligi, ishsizlik darajasi, o'z ishidan norozilar soni kabi omillar ta'sir ko'rsatadi. Quyida mehnat xizmati taklifining tarkibi keltirilgan (4.1-jadval).

Mehnat taklifi tarkibi

Mehnat taklifi mezonlari	Mehnat bozorida fuqarolar xususiyatlari	
Mehnatga qobiliyati bo'yicha	Mehnatga qobiliyatli fuqarolar	
	Mehnatga qobiliyatsiz fuqarolar	
Ish bilan bandligi bo'yicha	Ish bilan bandlar	
	Ish bilan band emaslar Ish bilan band, ish izlayotganlar	Ishdan bo'shatilganlar
		Mehnat bozoriga ilk bor chiqqan yoshlar, bitiruvchilar
		Ishsizlar
	Uzoq muddat davomida ishlamayotganlar	
Ishga joylashtirish ehtiyojini shakllantirish sohasi bo'yicha	Potensial mehnat bozori	
	Real mehnat bozori	
Kafolatlar, maqom va hokazolar bo'yicha	Kasb ta'limi va mahorati	Tor tarmoqda (u bankrotlikka uchraganda qiymatini yo'qotadi)
		Xodim ko'p sohalarda kafolatni yo'qotadi
	Mehnat taklifi	
	Raqobatbardoshligi	
	Kontraktlar	
	Ish o'rni maqomi bo'yicha	Xodimning ish haqi miqdori
Ishning nufuzi		
Ish sharoiti		
Xizmat mansabida ko'tarilish imkoniyati		
Ishning xodim malakasi va ixtisosligiga muvofiqligi		
Ish bilan bandligi vaqti bo'yicha	To'la ish kuni	Doimiy xodimlar
		Vaqtincha xodimlar
	To'liqsiz ish kuni	Doimiy xodimlar
		Vaqtincha xodimlar
	Qisqa muddatga vaqtincha ishga olingan xodimlar	
Mehnat faoliyatiga jalb etilishi darajasi bo'yicha	Mehnatga layoqatli yoshga to'lgan yoshlar	
	Ishsizlar	O'z ixtiyori bilan ishdan bo'shaganlar
		Ma'muriyat tashabbusi bilan ishdan bo'shatilganlar
	Ish bilan band bo'lgan holda boshqa yoki qo'shimcha ish qidirayotganlar	

Umuman, mehnat resurslarining jamlanma taklifiga tor va keng ma'noda yondashiladi. Tor ma'noda mehnat resurslarining taklifi – ish bilan band bo'lmagan va mehnat qilishni xohlayotgan mehnatga layoqatli yoshdagilarning sonidan iborat. Keng ma'noda esa mehnatga layoqatli yoshdagi hamma aholini, ya'ni jamiyatning mehnat resurslarini qamrab oladi.

Mehnat bozorida mehnat resurslarining *taklifiga* quyidagilar ta'sir ko'rsatadi:

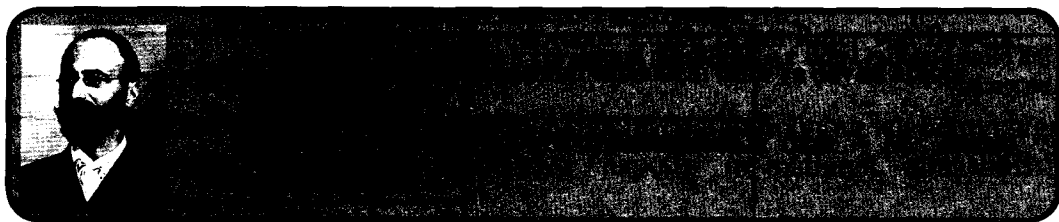
- demografik vaziyat;
- mehnatning xususiyati va mazmuni;
- mehnat resurslari bo'shatilishining intensivligi;
- kadrlarni tayyorlash va qayta tayyorlash tizimining samarali amal etishi;
- mehnatga haq to'lash tizimi;
- kapital, tovarlar va xizmatlar bozorining konyunkturasi va boshqalar.

Mehnat bozorida mehnat resurslarining taklifi va unga talab o'rtasidagi nisbat mehnat bozorining *konyunkturasi* hisoblanadi. Mehnat bozorida konyunkturaning uch turi farqlanadi:

- 1) muvozanatli konyunktura – mehnat resurslariga talab va taklifning mutanosibliigi;
- 2) mehnat taqchilligi konyunkturasi – mehnat resurslariga talabning ularning taklifidan ortiqligi;
- 3) mehnatning ortiqchaligi konyunkturasi – mehnat resurslariga taklifning ularga talabidan ortiqligidir.

Har bir xodim mehnat bozorida uch narsani: ish vaqti, ish sifati va uning intensivligini taklif etadi. Ularning jamlanmasi mehnat bozorida mehnat resurslarining shaxsiy taklifini tashkil etadi.

Xodimlarning ish vaqti taklifi foydalilik nazariyasiga asoslanadi. Ushbu nazariya Avstriya maktabining eng mashhur vakillaridan biri Byom Baverk Oygen tomonidan ishlab chiqilgan.

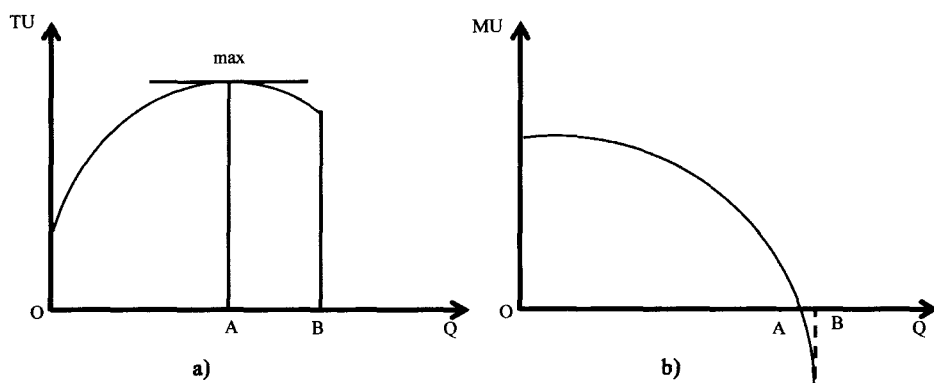


U foydalilik xaridor tovarni iste'mol qilishdan oladigan qoniqish ekanligini va umumiy, o'rtacha va eng ko'p foydalilikni farqlash kerakligini ko'rsatgan. Bunda umumiy foydalilik – xarid qilingan qandaydir tovar yoki xizmatdan foydalanishdan olingan qoniqish, o'rtacha foydalilik – umumiy qoniqishning iste'mol qilingan tovarlar birligiga nisbati, eng ko'p foydalilik esa qo'shimcha olingan tovardan olingan qoniqishning umumiy foydalilik bilan jamlanmasidir.

Avstraliyalik iqtisodchi olim Byom Baverk amalga oshirgan tadqiqotlari natijasida qaysidir bir ne'matning biror bo'lagini izchil ravishda iste'mol qilish jarayonida uning foydaliligi iste'molchi uchun kamayib borishini aniqlagan.

4.4-rasmda aks ettirilganidek, Q ne'matining uzluksiz ko'paytirilishiga umumiy foydalilik – TU mos tushadi. Holbuki, ne'matlar soni ko'paygani sari umumiy foydalilik ortib boradi, lekin eng ko'p foydalilik – MU va har bir qo'shimcha ne'mat birligi bu foydalilikni kamaytiradi.

Mehnat resurslari sifatining taklifi – insonning ta'lim va malaka darajasi, fiziologik, jismoniy, ijtimoiy-psixologik xususiyatlari, ishlab chiqarish sharoitlariga moslasha olishi, kasbga yo'naltirilganligi va mobilligi kabi shaxsiy xislatlarining jamlanmasidir. Mehnat resurslari sifatining barcha ko'rsatkichlari yaxshilanishi ularning mehnat bozoridagi raqobatbardoshligini kuchaytiradi, mehnat unumdorligini oshirish va sifatini yaxshilashga xizmat qiladi, milliy mehnat bozorida mehnat resurslarining taklifi ularga talabdan yuqori bo'lganda tashqi mobillikka rag'batlantiradi.

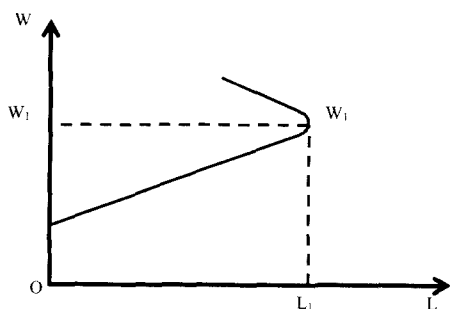


4.4-rasm. Umumiy (a) va eng ko'p (b) foydalilik

Mehnat intensivligining taklifi. Mehnat intensivligini oshirish mehnat unumdorligini oshirish, demakdir. Mehnat intensivligi bilan turli boshqa omillar o'rtasidagi aloqadorlik juda murakkab bo'lib, u ish vaqti va mehnat sifati takliflariga nisbatan chuqur va batafsil tahlil qilinmagan. Mehnat bozorida taklif etiladigan mehnat intensivligi, bir tomondan, xodimning ichki motivatsiyasi va jismoniy holatiga bog'liq, ikkinchi tomondan, qonunchilik milliy an'analar orqali tartibga solinadi.

Ma'lumki, xodim katta daromad hisobiga ko'p tovar va xizmatlarni xarid qilishi mumkin. Daromadlarning ortishi ish haqining ham ortishini nazarda tutadi. Yuqorida bayon qilinganidek, ish haqining ortishi mehnat taklifining kamayishiga olib keladi.

Mehnat resurslari taklifining iqtisodiy mazmuni – yollanma xodim tomonidan o'ziga tegishli va ajralmas mehnat qobiliyatini mehnat bozorida ish beruvchiga



4.5-rasm. Mehnat resurslarining shaxsiy taklifi

taklif qilishidir. Mehnat resurslariga taklif aniq bir shaxslar tomonidan shakllantiriladi va shuning uchun shaxsiy xususiyatga ega bo'ladi. Shu boisdan mehnat resurslarining mehnat bozorida oddiy taklifi alohida shaxslar mehnat qobiliyatining taklifidir (4.5-rasm).

Mehnat resurslarining mehnat bozorida oddiy taklifi quyidagi xususiyatlarga ega:

– xodimlarning vaqti ikki qismga: daromad olish uchun ish vaqtiga va qolgan

bo'sh vaqtga bo'linadi;

– xodim mehnat faoliyatini amalga oshirish natijasida ish haqi stavkasi va ishlagan vaqtiga muvofiq ish haqi oladi;

– xodimning daromadi ish haqidan va boshqa mehnat faoliyati bilan bog'liq bo'lmaganlar (ijtimoiy to'lovlar, nafaqalar va boshqalar)dan olinadigan daromadlardan iborat;

– xodimlar daromadiga olishi mumkin ne'matlarni iste'mol qiladi;

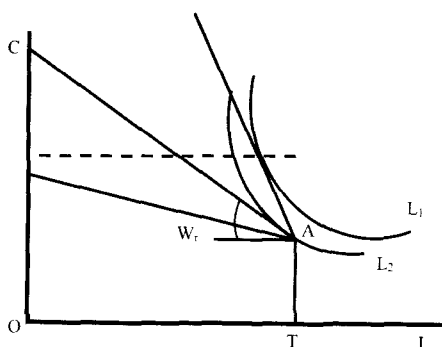
– bo'sh ish vaqti ham ne'mat hisoblanadi, xodim bo'sh vaqtini o'z ehtiyojlari, qiziqishlari va imkoniyatlaridan kelib chiqqan holda sarflaydi;

– xodim iste'mol qiladigan ne'matlarning o'ziga imkon qadar ko'p foyda keltirishiga intiladi.

Yuqoridagilardan kelib chiqqan holda, mehnat resurslarining oddiy taklifi modelini foydalilikning shaxsiy funksiyalarini imkon qadar ko'paytirishga yo'naltirilgan, deb aytish mumkin.

Xodimlar tomonidan tashkillashtirilgan mehnat faoliyatida ishtirok etish to'g'risida ijobiy qaror qilishi mumkin bo'lgan eng kam ish haqi *zaxira ish haqi* (w_r) hisoblanadi. Agar ish haqi zaxira ish haqidan kam bo'lsa, xodim uchun eng ko'p foydalilik keltiradigan eng maqbul ish vaqti (H^*) nolga teng bo'ladi, ya'ni:

$w < w_r$ bo'lganida, $H^* = 0$.



4.6-rasm. Zaxira ish haqi

Zaxira ish haqi mehnat bozorida mehnat resurslarini taklif qilishda ishtirok etmayotgan xodimlarga mehnat faoliyatiga kirishish uchun qancha pul taklif etilishi lozimligini ko'rsatadi (4.6-rasm).

Rasmda aks ettirilgan mehnat faoliyatidan olinmagan daromadning (V) o'zgarishi zaxira ish haqini o'zgartiradi

va xodimlarning mehnat faoliyatiga kirishish to'g'risida qaror qabul qilishiga ta'sir ko'rsatadi. Mehnat faoliyatidan olinmagan daromadning ko'payishi zaxira ish haqini oshiradi. Bo'sh vaqt ne'mat sifatida ko'rilishi uchun xodim umumiy daromadining ortishi dam olish qimmatini ko'paytiradi va unga ishlamaslikka rag'bat beradi. Rasmdagi A nuqta xodimning bo'sh vaqtdan voz kechib, daromad topish uchun mehnat faoliyatiga kirishishga undaydigan holatni ifodalaydi.

Zaxira ish haqi ikki xil xususiyati bilan ajralib turadi. Agar uning miqdori kam bo'lsa, xodimning mehnat bozoridan ish topishi yengil bo'ladi, buning uchun kamroq vaqt talab qilinadi, chunki u kamroq ish haqiga ham ishlashga tayyor bo'ladi.

Aksincha, zaxira ish haqi yuqori bo'lsa, xodim bo'sh vaqtdan voz kechib, mehnat faoliyatiga kirishishi uchun yuqoriroq ish haqi to'lanadigan ish joyini mo'ljallaydi. Tabiiyki bunday ish joyini topish oson emas, shu bilan birga bu ko'p vaqt ham talab qiladi.

4.3. Mehnat resurslari taklifini miqdor jihatdan hisoblash tajribasi

O'zbekistonda aholini ish bilan ta'minlashga va tartibga solishga nisbatan nazariy-uslubiy qarashlarni umumlashtiradigan bo'lsak, ular, asosan, keynscha qarashlardan iborat. Unga ko'ra, bundan 23 yil oldin qabul qilingan Mehnat kodeksi orqali mehnat munosabatlarining deyarli barcha yo'nalish va elementlari tartibga solinadi. Hozirgacha deyarli o'zgarmasdan amal qilayotgan bu qonun hujjati, umuman olganda, mamlakatdagi ish bilan bandlik sohasidagi davlat siyosatida markaziy o'rinni egallaydi.

Bundan boshqa yana bir hujjat «Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida»gi O'zbekiston Respublikasi Qonuni bo'lib, mazmunan ular (Mehnat kodeksi va mazkur qonun) bir-birini istisno etmaydi, aksincha, to'ldiradi va bixillashtiradi.

O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksiga ko'ra, mehnatga oid munosabatlar subyekti – belgilangan yoshga yetgan hamda ish beruvchi bilan mehnat shartnomasi tuzgan shaxslar hisoblanadi. Mehnat kodeksining 77-moddasiga binoan, mamlakatda ishga qabul qilishga 16 yoshdan yo'l qo'yilishi, 15 yoshga to'lgan shaxslar esa ota-onasidan birining yoki ular o'rnini bosuvchi shaxsning yozma ravishda roziligi bilan ishga qabul qilinishi mumkin.

O'zbekistonda, xalqaro tasnifga muvofiq, aholi mehnatga layoqatli bo'lmaganlar (pensionerlar, nogironlar, 16 yoshgacha bolalar) hamda mehnatga layoqatli bo'lganlarga bo'linadi.

Yollanib ishlashga layoqatli bo'lganlar ish bilan bandlar va iqtisodiy nafaol aholi toifalariga bo'linadi.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksiga muvofiq ish bilan bandlik deganda, fuqarolarning qonun hujjatlariga zid kelmaydigan, o'z shaxsiy va ijtimoiy ehtiyojlarini qondirish bilan bog'liq bo'lgan, ularga ish haqi (mehnat daromadi) keltiradigan faoliyati tushuniladi.

Mamlakatda quyidagi toifalardagi aholi ish bilan band aholi toifasiga kiritiladi:

– yollanib ishlayotgan va ishni haq olish evaziga to'liqsiz ish vaqtida yoki uy sharoitida bajarayotganlar, haq to'lanadigan boshqa ishga, jumladan, vaqtinchalik ishga ega bo'lganlar;

– betobligi sababli, ta'tilda bo'lgan, kasbga tayyorlashda, qayta tayyorlashda, malaka oshirishda bo'lganlar;

– haq to'lanadigan lavozimga saylangan yoki tayinlanganlar;

– o'zini ish bilan mustaqil ta'minlayotganlar;

– tadbirkorlik faoliyati bilan shug'ullanayotganlar;

– hunarmandlar, oilaviy korxonalar ishtirokchilari, dehqon xo'jaliklari, ishlab chiqarish kooperativlari a'zolari va fermerlar;

– O'zbekiston Respublikasi Qurolli Kuchlarida, Ichki ishlar vazirligida, Favqulodda vaziyatlar vazirligi, Milliy xavfsizlik xizmati qo'shinlarida xizmat o'tayotganlar;

– o'z faoliyatini nodavlat notijorat tashkilotlarda amalga oshirayotganlar, shu jumladan, diniy tashkilotlarda ishlayotgan fuqarolar.

Xalqaro tasnifga ko'ra, O'zbekistonda ishchi kuchi iqtisodiy faol va nafaol aholi guruhlariga ajratilib hisoblanadi. Bunday taqsimlash xalqaro qiyoslashni bemalallashtirish bilan birga, ishchi kuchini mamlakat va hududlar miqyosida jahon andazalari asosida boshqarish imkonini beradi. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2017-yil 22-dekabrda 1011-sonli qaroriga ko'ra, *mehnat resurslari, ish bilan bandlik va aholini ishga joylashtirish balansini ishlab chiqish hamda ishga joylashtirishga muhtoj, mehnat bilan band bo'lmagan aholini hisoblash metodikasi* tasdiqlangan.

Mazkur metodika ishga joylashtirishga muhtoj, ish bilan band bo'lmagan aholi sonini respublika va hududlar bo'yicha hisoblab chiqish, aholi bandligi bo'yicha o'rganish va mehnat resurslari, bandlik va aholini ishga joylashtirish balansini ishlab chiqish tartibini belgilab beradi. U xalqaro standartlarga muvofiq shakllanadigan statistik metodologiya hisoblanib, mehnat resurslari, ish bilan bandlik va aholini ishga joylashtirish balansini shakllantirish va hisoblab chiqish, hamda har bir navbatdagi kalendar yilga band aholi sonini baholash uchun qo'llaniladi.

Unda qo'llanilgan quyidagi asosiy tushunchalar mazmunini bilish mutaxassislar va talabalar uchun juda muhim:

– ishga joylashtirishga muhtoj mehnat bilan band bo'lmagan aholi (ishsizlar);

– rasmiy ravishda ro'yxatga olingan ishsizlar;

– mehnat bilan band bo'lgan fuqarolar.

Metodika iqtisodiy faol aholi va iqtisodiy faol bo‘lmagan aholini turkumlaydi. Unga binoan:

- iqtisodiy faol aholi – mehnat bilan band bo‘lgan fuqarolar va ishsizlar;
- iqtisodiy faol bo‘lmagan aholi – mehnat bilan band deb hisoblanmaydigan shaxslar, jumladan:

- a) ishlab chiqarishdan ajralgan holda ta’lim olayotgan o‘quvchilar va talabalar;
- b) uy bekalari va bolalarni parvarish qilish bilan band bo‘lgan ishlamayotgan ayollar;

- d) ixtiyoriy ravishda mehnat bilan band bo‘lmagan shaxslar;
- mehnat resurslari – mehnatga layoqatli yoshdagi mehnatga layoqatli aholi hamda mehnatga layoqatli yoshdan kichik va katta yoshdagi mehnat bilan band bo‘lgan shaxslar;

- mehnatga layoqatli yoshdagi mehnatga layoqatli aholi – ishlamayotgan birinchi va ikkinchi guruh nogironlaridan va yoshiga ko‘ra imtiyozli shartlarda pensiya oluvchi shaxslardan tashqari, mehnatga layoqatli yoshdagi shaxslar (16 yoshdan 60 yoshgacha bo‘lgan erkaklar va 16 yoshdan 55 yoshgacha bo‘lgan xotin-qizlar);

- mehnat resurslari balansi – mehnat resurslari soni va tarkibi mavjudligini hamda ularni mehnat bilan band bo‘lgan fuqarolar, ishsizlar va iqtisodiy faol bo‘lmagan aholi bo‘yicha taqsimlanishini aks ettiruvchi ko‘rsatkichlar tizimi.

Yana ham aniqlashtiradigan bo‘lsak, ishchi kuchi taklifini shakllantirishda quyidagilar muhim:

1) yollanma xodimlar – bular korxonalar rahbariyati bilan mehnat faoliyati shartlari to‘g‘risida tuzilgan yozma kontrakt (shartnoma) yoki og‘zaki bitim bo‘yicha ishlaydigan shaxslar bo‘lib, ular ana shu faoliyat uchun yollanish vaqtida kelishib olingan ish haqini oladilar;

2) yakka tartibda ishlaydiganlar – mustaqil ravishda faoliyat olib boradigan, o‘zlariga daromad keltirayotgan ish bilan shug‘ullanadigan, faqat qisqa muddatga yollanma xodimlardan foydalanadigan yoki foydalanmaydigan shaxslar.

3) ish beruvchilar – o‘zining hissadorlik jamiyati, xo‘jalik shirkati va shu kabilarni boshqaradigan yoki buning uchun davlat tomonidan vakil qilingan shaxslar. Ish beruvchi o‘z funksiyalarini yollanma boshqaruvchiga to‘liq yoki qisman topshirib qo‘yishi, korxonaning muvaffaqiyatli ishlashi uchun javobgarlikni o‘z zimmasida qoldirishi mumkin;

4) oilaviy korxonalarining haq to‘lanmaydigan xodimlari – qarindoshiga tegishli oilaviy korxonada haq olmasdan ishlaydigan xodimlar;

5) ish bilan ta’minlash maqomi bo‘yicha tasniflashga to‘g‘ri kelmaydigan shaxslar – ilgari o‘zlariga daromad keltiradigan mehnat faoliyati bilan shug‘ullanmagan kishilar. Ularga ish bilan ta’minlashning biron-bir maqomiga mos kelmaydigan shaxslar ham kiritiladi.

O'zbekistonda iqtisodiy faol va iqtisodiy faol bo'lmagan aholi yuqorida eslatilgan metodikaga muvofiq hisoblanadi.

Ishga joylashtirishga muhtoj, ish bilan band bo'lmagan shaxslar (ishsizlar) soni mehnat resurslari sonidan mehnat bilan bandlar sonini va iqtisodiy faol bo'lmaganlar sonini chiqarib tashlagan holda, quyidagi formula bo'yicha aniqlanadi:

$$U = LR - E - EIP,$$

bu yerda: U – ishga joylashtirishga muhtoj, mehnat bilan band bo'lmagan shaxslar (ishsizlar); LR – mehnat resurslari; E – mehnat bilan band bo'lgan fuqarolar; EIP – iqtisodiy faol bo'lmagan aholi.

Mehnat resurslari soni mehnatga layoqatli yoshdagi aholi soni va mehnatga layoqatli yoshdan kichik va katta yoshdagi ishlovchilar soni yig'indisi sifatida quyidagi formula bo'yicha aniqlanadi:

$$LR = WAPM - WTP,$$

bu yerda: LR – mehnat resurslari; $WAPM$ – mehnatga layoqatli yoshdagi mehnatga layoqatli aholi; WTP – ishlayotgan o'smirlar va pensionerlar.

$WAPM$ soni mehnatga layoqatli yoshdagi aholi (16 yoshdan 60 yoshgacha bo'lgan erkaklar va 16 yoshdan 55 yoshgacha bo'lgan xotin-qizlar) sonidan mehnatga layoqatli yoshdagi I va II guruh nogironlari, shuningdek, imtiyozli shartlarda pensiya olayotgan mehnatga layoqatli yoshdagi shaxslar sonini chiqarib tashlash yo'li bilan aniqlanadi:

$$WAPM = Mp(16 - 59) + Wp(16 - 54) - Ip - PP,$$

bu yerda: $Mp(16-59)$ – 16 yoshdan 60 yoshgacha bo'lgan erkaklar; $Wp(16-54)$ – 16 yoshdan 55 yoshgacha bo'lgan xotin-qizlar; Ip – mehnatga layoqatli yoshdagi I va II guruh nogironlari; PP – imtiyozli shartlarda pensiya olayotgan mehnatga layoqatli yoshdagi pensionerlar.

Mehnat bilan bandlar soni quyidagi formula bo'yicha hisoblab chiqiladi:

$$E = EOs + EIs + LM,$$

bu yerda: Eos – iqtisodiyotning rasmiy sektorida mehnat bilan bandlar; EIs – iqtisodiyotning norasmiy sektorida mehnat bilan bandlar; LM – migrant mehnatkashlar – chet ellarda mehnat faoliyatini amalga oshirayotgan O'zbekiston Respublikasi fuqarolari, chet ellardagi O'zbekiston Respublikasi vakolatxonalarida ishlovchilardan tashqari.

Iqtisodiyotning rasmiy sektorida mehnat bilan band bo'lganlar soni davlat statistika hisoboti, davlat ijtimoiy sug'urta badali to'lovchilarning davlat soliq hisobi hamda O'zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi ma'lumotlari bo'yicha aniqlanadi.

Iqtisodiyotning rasmiy sektorida mehnat bilan band bo'lganlar jumlasiga quyidagilar kiradi:

– davlat ijtimoiy sug'urta badali to'lovi bo'yicha korxonalar, muassasa va tashkilotlarning soliq hisobotlarida qayd etilgan shaxslar;

– harbiy xizmatchilar, ichki ishlar organlari xodimlari hamda qonunchilikka muvofiq davlat ijtimoiy sug'urta badali to'lovidan ozod etilgan tashkilotlar xodimlari;

– yakka tartibdagi tadbirkorlar, dehqon xo'jaligi a'zolari, qoramol o'stirish bilan band bo'lgan va shaxsiy yordamchi xo'jaliklarda ishlab chiqarilgan chorvachilik mahsulotlarini sotish bilan band bo'lganlar hamda davlat ijtimoiy sug'urta badali to'lovini majburiy yoki ixtiyoriy ravishda amalga oshirayotgan shaxsiy yordamchi xo'jaliklarda boshqa turdagi qishloq xo'jaligi mahsulotlarini yetishtirish bilan band bo'lganlar.

Iqtisodiyotning norasmiy sektorida mehnat bilan band bo'lganlar jumlasiga soliq organlarida hisobda turmagan quyidagi shaxslar kiradi:

– davlat ijtimoiy sug'urta badalini to'lamasdan, aslida dehqon xo'jaliklarida mehnat faoliyatini amalga oshirayotgan dehqon xo'jaliklari a'zolari;

– uyda pulli xizmatlar ko'rsatish bo'yicha mehnat munosabatlarini rasmiylashtirmagan tadbirkorlarda (enagalar, uy xizmatchilari, uy oshpazlari, avtomobil haydovchilari, qorovullar va boshqalar) yollanib ishlash bilan mustaqil band bo'lgan shaxslar;

– tadbirkorlarga yollanib ishlovchi shaxslar, shu jumladan, ularning oila a'zolari hamda davlat ijtimoiy sug'urta badali to'lovisiz va mehnat munosabatlari rasmiylashtirilmagan jismoniy shaxslar (quruvchilar, yuk tashuvchilar, farroshlar, ishchilar va boshqalar).

Iqtisodiyotning norasmiy sektorida ish bilan bandlik mezonlariga quyidagilar kiradi:

– haftasiga kamida ikki soat iqtisodiyotning norasmiy sektorida haq to'lanadigan har qanday ish faoliyati turi bilan bandlik;

– ish bilan bandlik muntazamligi – iqtisodiyotning norasmiy sektoridagi ish bilan bandlikdan tushgan har haftalik daromadning mavjudligi;

– 10 sotix yer maydonida shaxsiy yordamchi xo'jaligini yuritish uchun foydalaniladigan uy xo'jaligi boshqaruvidagi yer maydonining mavjudligi.

Iqtisodiyotning norasmiy sektorida mehnat bilan band bo'lganlar soni bir yilda to'rt marotaba mehnat organlari tomonidan o'tkaziladigan bandlik masalalari bo'yicha tanlab o'rganishlar (keyingi o'rinlarda o'rganish deb ataladi) asosida aniqlanadi.

O'rganish ma'lumotlari asosida iqtisodiyotning norasmiy sektorida mehnat bilan band aholi sonini aniqlash uchun:

a) iqtisodiyotning norasmiy sektorida faoliyatning tegishli turlari bilan shug'ullanuvchi shaxslar sonining mehnatga layoqatli yoshdagi so'rab chiqilganlarning umumiy sonidagi salmog'i quyidagi formula bo'yicha aniqlanadi:

$$RD_i = NI_i : NI \cdot 100,$$

bu yerda: RD_i – iqtisodiyotning norasmiy sektorida faoliyatning tegishli turi bilan shug'ullanuvchi so'rab chiqilganlar salmog'i; NI_i – iqtisodiyotning norasmiy sektorida faoliyatning tegishli turi bilan shug'ullanuvchi so'rab chiqilganlar soni; NI – mehnatga layoqatli yoshdagi so'ralganlar soni, hammasi;

b) olingan salmoq ko'rsatkichi bo'yicha iqtisodiyotning norasmiy sektorida faoliyatning tegishli turi bilan shug'ullanuvchi aholi sonining hisobi quyidagi formula bo'yicha aniqlanadi:

$$E_{Si} = WAP \cdot RD_i : 100,$$

bu yerda: E_{Si} – iqtisodiyotning norasmiy sektorida iqtisodiy faoliyatning tegishli turi bilan shug'ullanuvchilar soni; WAP – mehnatga layoqatli yoshdagi mehnatga layoqatli aholi soni.

d) iqtisodiyotning norasmiy sektorida mehnat bilan bandlarning umumiy sonini aniqlash uchun iqtisodiy faoliyatning har bir turi bo'yicha iqtisodiyotning norasmiy sektorida ish bilan bandlar soni to'g'risidagi ma'lumotlar jamlanadi:

$$E_{Is} = \sum_i E_{Si}, 1,$$

bu yerda: E_{Is} – iqtisodiyotning norasmiy sektorida mehnat bilan bandlar soni, hammasi.

Mehnat resurslarini hisoblab chiqishda mehnat faoliyatini amalga oshirish uchun chet elga ketgan shaxslar soni alohida hisobga olinadi. Ularning soni alohida tizim bo'yicha, quyidagilarni o'z ichiga oluvchi integratsiyalashgan axborotlar moduli asosida aniqlanadi:

- chet elga ketganlarning soni va maqsadi to'g'risida bojxona deklaratsiyasining takomillashtirilgan shakli asosidagi har choraklik statistika hisoboti ma'lumotlari;
 - aholi hisobini yuritish bo'yicha ichki ishlar organlari ma'lumotlari;
 - mehnat faoliyatini chet elda amalga oshirish uchun fuqarolarga Tashqi mehnat migratsiyasi agentligi tomonidan berilgan ruxsatnomalar ma'lumotlari;
 - chet eldagi konsullik muassasalaridan olingan ma'lumotlar;
 - uy xo'jaliklarini mehnat bilan bandlik masalalari bo'yicha o'rganishlar.
- Iqtisodiy faol aholi soni quyidagi formula bo'yicha aniqlanadi:

$$EP = U + E,$$

bu yerda: EP – iqtisodiy faol aholi.

Iqtisodiy faol bo'lmagan aholi quyidagi formula bo'yicha aniqlanadi:

$$EIP = PS + IW + VUP,$$

bu yerda: EIP – iqtisodiy faol bo‘lmagan aholi; PS – ishlab chiqarishdan ajralgan holda o‘qiyotgan o‘quvchilar va talabalar; IW – bolalarni parvarish qilayotgan ishlaymaydigan ayollar; VUP – uy bekalari va mustaqil ravishda ish bilan band bo‘lmagan shaxslar, shuningdek, ko‘char va ko‘chmas mulkdan daromad oladigan ishlaymaydigan shaxslar.

Axborot manbalari:

PS – statistika organlarining ma’lumotlari;

IW – statistika organlarining hisoblangan ma’lumotlari;

VUP – mehnat organlari tomonidan mehnat bilan bandlik masalalari bo‘yicha o‘rganishlar ma’lumotlari.

Mustaqil ravishda ish qidirayotganlar soni ishga joylashtirishga ehtiyoj sezadigan aholining hisoblangan sonidan hisobot davri oxiridagi holati bo‘yicha tuman va shaharlar Bandlikka ko‘maklashish markazlarida rasman ishsizlar sifatida ro‘yxatdan o‘tkazilgan shaxslar sonini chiqarib tashlash yo‘li bilan quyidagi formula bo‘yicha aniqlanadi:

$$US = U - UO,$$

bu yerda: US – ish bilan band bo‘lmaganlar, mustaqil ravishda ish qidirayotganlar; U – ishga joylashtirishga muhtoj mehnat bilan band bo‘lmagan aholi (ishsizlar); UO – ishga joylashtirishga muhtoj bo‘lganlarni aniqlash paytida rasman ro‘yxatdan o‘tkazilgan ishsizlar.

Aholining ish bilan bandligini o‘rganish tanlab olingan uy xo‘jaliklari a‘zolaridan so‘rovnoma o‘tkazish yo‘li bilan amalga oshiriladi. Shu bilan bir qatorda, mehnat bozorida mehnat resurslari taklifini miqdor jihatdan hisoblash tajribasi ko‘p yildan beri o‘zgartirilmagan holda aynan shu metodika asosida hisoblanmoqda. Mazkur metodikani takomillashtirish bugungi kunning dolzarb talablaridan biri hisoblanadi.

V BOB. MEHNAT RESURSLARI VA ULARNING SHAKLLANTIRILISHI

5.1. Mehnat resurslari tushunchasi

Mehnat resurslari tushunchasi barcha ishlayotganlarni, shuningdek, ishlashni xohlaydigan, ish qidirayotgan, ammo turli sabablarga ko'ra ayni paytda mehnat faoliyati bilan shug'ullana olmayotgan fuqarolarni ifodalaydi. Mehnat faoliyati uchun zarur resurslarni o'rganish mehnat bozorini baholash hamda mehnat resurslarini shakllantirish va ularning ish bilan bandligini ta'minlash maqsadida davlat tomonidan tegishli demografik siyosatni olib borish katta ahamiyat kasb etadi.

Insonga mehnat faoliyatini amalga oshirish uchun resurs sifatida qarashlar mehnat munosabatlaridagi tub o'zgarishlar natijasida tadrijiy rivojlanib kelgan.

XX asrning boshlarida odamlarga mehnat jarayonida ijtimoiy ishlab chiqarish tomonidan foydalaniladigan o'ziga xos resurs sifatida munosabatda bo'lingan. Shuning uchun ularning mehnat qilishga qodirligi «ish kuchi» atamasini olgan.

Ish kuchi (ingl. Labor power) mehnat iqtisodiyoti nazariyasida insonning mehnat faoliyatiga qodirligi, ushbu mehnat faoliyatida u tomonidan ishlatiladigan jismoniy va ma'naviy salohiyatining jamlanmasi sifatida talqin qilinadi. Ish kuchi mehnat jarayonidan va mehnat qurollaridan ayricha tasavvur etilmaydi, ya'ni ular mehnat qilish qobiliyatiga ega bo'lgan odamlar guruhi tarzida ko'riladi.

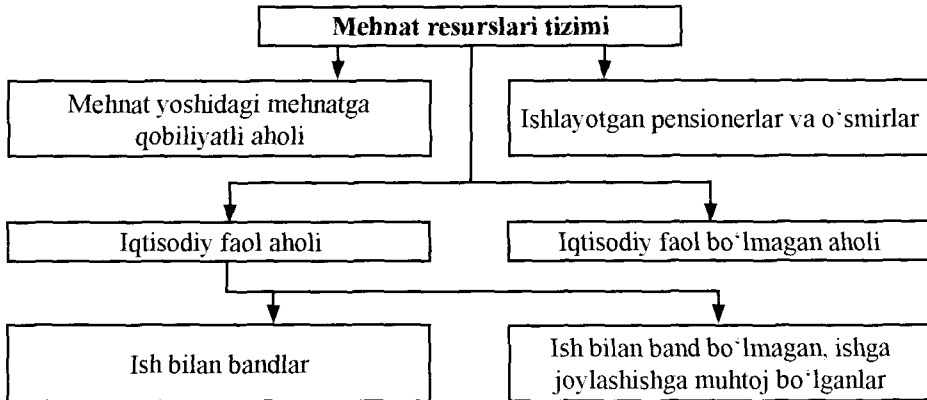
Ish kuchiga metodologik yondashuvlarda o'zlarini mustaqil ish bilan ta'minlaydiganlarni (masalan, xususiy tadbirkorlar, fermerlar, erkin ijodkorlarni) ham qo'shish-qo'shmaslik muammosi paydo bo'lgan. Aksariyat holatlarda ushbu iqtisodiy toifa «iqtisodiy faol aholi» ko'rsatkichi orqali belgilangan (5.1-jadval).

Ish kuchining miqdor ko'rsatkichlari (mehnatga layoqatli aholi soni) ortishi bilan bir yo'la unga sifat xususiyatlari (ma'lumotining darajasi, malakasi, ish tajribasi, mahorati va hokazolar) ham qo'shila boshlangan.

Shuning uchun Xalqaro mehnat tashkiloti (XMT) muomalaga *mehnat resurslari* atamasini kiritgan. Mehnat resurslari – mehnatga layoqatli yoshda bo'lgan mehnatga layoqatli aholi hamda mehnatga layoqatli yoshdan tashqari yoshda (pensionerlar va o'smirlar) mehnat qilayotgan shaxslar jamlanmasidir (5.1-rasm).

Mehnat resurslari va ular bilan bog'liq tushunchalar

Iqtisodiy atamalar	Iqtisodiy atamalar talqini
Inson	Mehnat qilish qobiliyatining egasi
Moddiy resurslar	Moddiy ashyo omillari: yer va kapital
Inson resurslari	Insonning mehnat qilish va tadbirkorlik qobiliyati
Inson kapitali	Inson tomonidan ne'matlar ishlab chiqarish va xizmatlar ko'rsatish jarayonida foydalaniladigan qobiliyat va sifatlar zaxirasining jamlanmasi
Ish kuchi	Inson mehnat faoliyati jarayonida foydalanadigan jismoniy va ma'naviy qobiliyatlarining jamlanmasi
Mehnat resurslari	Mehnatga layoqatli yoshda bo'lgan mehnatga layoqatli aholi hamda mehnatga layoqatli yoshdan tashqari yoshda (pensionerlar va o'smirlar) mehnat qilayotgan shaxslarning yig'indisi
Iqtisodiy faol aholi	Iqtisodiy faolligini belgilash uchun o'rnatilgan yoshda bo'lgan, tovarlar ishlab chiqarish va xizmatlar ko'rsatish uchun taklif etiladigan ishchi kuchi: iqtisodiy faoliyatining barcha sohalarida ish bilan band bo'lganlar, ishsizlar va ish kuchini taklif etayotgan boshqa aholi
Iqtisodiy faol bo'lmagan aholi	Aholi iqtisodiy faolligini belgilash uchun o'rnatilgan yoshda bo'lgan, ish bilan band bo'lmaganlar, lekin ish qidirmayotganlar va ishlashga tayyor bo'lmaganlar



5.1-rasm. XMT uslubiyotiga ko'ra mehnat resurslari tizimi

XMT uslubiyotiga muvofiq, iqtisodiy faol aholi – iqtisodiy faolligini belgilash uchun o'rnatilgan yoshda (15–72 yosh) bo'lgan, tovarlar ishlab chiqarish va xizmatlar ko'rsatish uchun ish kuchi taklif etilishini ta'minlaydigan aholi qismidir. Iqtisodiy faol aholi iqtisodiy faoliyatining barcha sohalarida ish bilan band bo'lganlar va ishsizlarni qamrab oladi.

Bugungi kun (2018-yil) statistika ma'lumotlariga ko'ra, 13,2 mln ishga layoqatli faol aholidan 5,8 mln kishi (44 %) rasman ish bilan band ekanligi ma'lum bo'ldi. Aholining qolgan qismi, jumladan, mehnat muhojirlari mehnatning «qora» bozorida faoliyat yuritadi va maoshni «konvertda» oladi.

XMT aholi iqtisodiy faolligini belgilash uchun o'rnatilgan yoshda bo'lgan, ish bilan band bo'lmaganlar, lekin ish qidirmayotganlar va ishlashga tayyor emaslarni *iqtisodiy faol bo'lmagan aholi* tarkibiga kiritadi.

O'zbekiston Respublikasi statistika organlari iqtisodiy faol aholi atamasini 1993-yildan e'tiboran faol qo'llashga kirishgan. Mamlakatda amaldagi qonunchilikka muvofiq, iqtisodiy faol aholi erkaklar uchun 44 yilni (16 yoshdan 60 yoshgacha), ayollar uchun esa 39 yilni (16 yoshdan 55 yoshgacha) tashkil etadi. I va II guruh nogironlar hamda imtiyozli pensiya oluvchilar bundan istisnodir.

O'zbekistonda iqtisodiy faol bo'lmagan aholi tarkibiga mehnat qilishga qobiliyatli va ishsiz deb hisoblanmaydigan shaxslar, jumladan:

– ishlab chiqarishdan ajralgan holda ta'lim olayotgan hamda ish haqiga yoki mehnat daromadiga ega bo'lmagan o'quvchi va talabalar;

– ishlamayotgan uchinchi guruh nogironlari;

– uy bekalari hamda bolalarni parvarish qilish bilan band bo'lgan ishlamayotgan ayollar;

– ko'char va ko'chmas mulkdan daromad olayotgan ishlamayotgan shaxslar;

– ixtiyoriy ravishda mehnat bilan band bo'lmagan shaxslar kiradi.

Bugungi kunda (2018-yil) mamlakat poytaxti bo'lgan Toshkent shahri aholisi 2,5 mln dan ziyodni tashkil etib, ulardan 1,5 mln kishi mehnatga layoqatlidir. Shundan 1,1 mln ish kuchi ish bilan band, qariyb 99 ming kishi ishsiz, 90 mingdan ortig'i esa mehnat migrantlaridir. Shuningdek, deyarli 39 ming kishi joriy yilda mehnat bozoriga birinchi marta kirib kelgan yoshlar hisoblanadi. Norasmiy band aholi soni 141 ming nafardan ziyodni tashkil etadi.

Amerikalik iqtisodchi olimlar K. R. Makkonnell va S. L. Bryu iqtisodiy o'sishga ta'sir ko'rsatuvchi omil sifatida mehnat resurslarining miqdori va sifatini alohida ajratib ko'rsatishadi. Ularning qarashlariga muvofiq, mehnat resurslarining miqdori iqtisodiyotda ish bilan band bo'lgan kishilar soni hamda ularning mehnatga layoqatli aholi tarkibidagi ulushi bilan belgilanadi. Mehnat resurslarining sifatini ifodalovchi va mehnat unumdorligiga ta'sir ko'rsatuvchi omillar sifatida esa kishilar salomatligining yaxshilanishi, kasb tayyorgarligi, bilimi va manfaatdorligining o'sishi ko'rsatkichlari keltiriladi¹.

Mehnat resurslari miqdor va sifat ko'rsatkichlariga ega. Mehnat resurslarining miqdor ko'rsatkichlari quyidagilardan iborat:

– mehnatga layoqatli aholining umumiy soni;

¹ Макконнелл К. Р., Брю С. Л. Экономика: Принципы, проблемы и политика. В 2 т.: Пер. с англ. 2-е изд. Т. 1. – М.: Республика, 1992. – С. 382–383.

– tarkib topgan mehnat unumdorligi va intensivligi sharoitlarida ish bilan band aholi ishlab beradigan ish vaqti.

Mehnat resurslarining sifat ko'rsatkichlari quyidagilardan iborat:

- mehnatga layoqatli aholining salomatligi, jismoniy layoqatligi;
- mehnatga layoqatli aholining bilim va kasbiy-malaka tayyorgarligi darajasi.

Mehnat resurslarining miqdor va sifat ko'rsatkichlari jamlanmasi mehnat salohiyatini tashkil etadi.

Mehnat resurslari quyidagi xususiyatlarga ega:

1. Ular ish beruvchi bilan ajralmas yaxlitlikda xodimlarga ish haqi ko'rinishida quyidagicha daromad keltiradi: mehnat foliyati + bilim, tajriba, malaka = daromad.

2. Agar xodimlarning mehnat qobiliyatidan uzoq vaqt davomida foydalanilmasa, vaqt o'tishi sari ularning mehnati samaradorligi pasaya boshlaydi. Mehnat qobiliyati – bu biror faoliyatni amalga oshirish ko'nikmasidir. Vaqt o'tishi bilan nazariy bilimlar yoddan chiqadi va eskiradi, tajriba ham yo'qoladi. Mehnat qobiliyatini yo'qotmaslik uchun undan muttasil foydalanish bilan birga, bu salohiyatni yanada oshirish uchun yangi bilimlarni egallash, tajribani oshirish talab qilinadi.

Mehnat resurslarining quyidagi toifalari farqlanadi:

– *ishchilar* – ishlab chiqarishda bevosita mahsulot tayyorlash va iste'molchilarga yetkazib berishda ishtirok etayotgan, shuningdek, mashina-uskunalarni sozlash, ta'mirlash va hokazolar bilan shug'ullanadigan xodimlar;

– *mutaxassislar* – muayyan ixtisoslikka ega va shu sohada ishlab chiqarishda mehnat jarayonini tashkil etuvchilar;

– *rahbarlar* – xodimlar mehnat faoliyatini uyushtiradigan ishlab chiqarish tashkilotchilari.

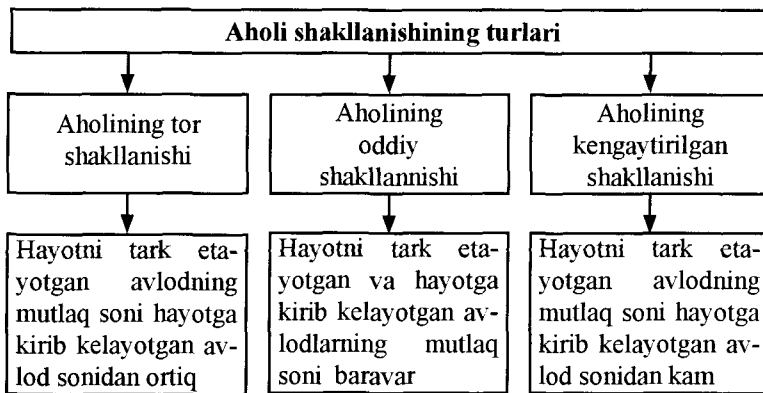
Mehnat resurslari (ularning eltuvchisi hisoblangan xodimlar) o'z shaxsiy xususiyatlariga ega. Ushbu xususiyatlar sifatida quyidagilarni keltirish mumkin:

- mehnat sharoitlaridan voz kechish;
- o'z xohishiga ko'ra ishdan bo'shash;
- mehnat samaradorligini mehnat sharoitlaridan qat'i nazar o'zgartirish;
- bilimlarini oshirish, mutaxassisligini o'zgartirish;
- hududiy bog'liq bo'lish;
- ijtimoiy jihatdan turlicha bo'lish;
- mehnat resurslarida chiqimlar muzokaralar mavzusi ekanligini anglash;
- kapital bilan o'rnini almashtira olish va boshqalar.

5.2. Mehnat resurslarini shakllantirish

Mehnat resurslarining shakllanishi har bir davlatda demografik holatga bog'liq. Inson tug'ilishi va vafot etishi bois avlodlar almashishi jarayonida aholi soni va tarkibi muntazam yangilanib va o'zgarib turadi.

Aholi shakllanishining uch turi farqlanadi (5.2–rasm).



5.2-rasm. Aholi shakllanishining turlari

1. Aholining demografik jihatdan tor shakllanishi. Mohiyat jihatidan aholi demografik jihatdan shakllanishining bu turida hayotni tark etayotgan avlodning mutlaq soni hayotga kirib kelayotgan avlod sonidan ortiq bo'ladi. U aholisining tabiiy o'sishi nolga teng yoki o'lim tug'ilishdan ko'p bo'lgan mamlakatlarga xos jarayon. Demografiyada bu *depopulyatsiya* (fransuzcha «depopulatin» so'zidan) yoki *demografik inqiroz*, deb ataladi. Aholining demografik jihatdan tor shakllanishi xos bo'lgan mamlakatlarga fuqarolarining qirilib ketishi xavfi tahdid soladi.

Iqtisodiy jihatdan rivojlangan mamlakatlarda aholining demografik jihatdan tor shakllanishi, odatda, urbanizatsiya oqibatlarini sifatida ko'riladi. Ma'lumki, iqtisodiy rivojlangan mamlakatlarda sanoat ishlab chiqarishi taraqqiy etgan. Ushbu ishlab chiqarishlar uchun juda yuqori malakali mutaxassislar talab qilinadi. Ana shunday xodimlarni tayyorlash uchun ularni 21–23 yil davomida o'qitish lozim. Shu bilan birga oilada ikkinchi, uchinchi va undan ortiq farzand ko'rishga ayollarning ishlab chiqarishga va ijtimoiy faoliyatga keng jalb etilganligi «xalaqit» beradi.

2. Aholining demografik jihatdan oddiy shakllanishi. Aholining bunday demografik jihatdan shakllanishida ota-onalar avlodi bilan almashayotgan farzandlar avlodining mutlaq soni teng bo'ladi. Bunday jamiyatda barqaror jins-yosh tarkibi shakllanadi. Shuning uchun uni *muqim tur*, deb ham atashadi. Aholining demografik jihatdan mazkur shakllanishi uchun tug'ilish va o'limning, shuningdek, aholi tabiiy o'sishining past ko'rsatkichlari xos bo'ladi. Bunday holatda aholining umumiy soni ko'paymaydi, ayrim noqulay vaziyatlar yuzaga keladigan bo'lsa, jamiyat aholining tor shakllanishi turiga o'tib ketishi ehtimoli katta. Ushbu holatni hozirgi vaqtda Yevropa va Shimoliy Amerikaning rivojlangan davlatlarida kuzatish mumkin. Ular uchun quyidagilar xos:

- ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishning yuqori darajasi;

- oilalarda daromadning ortib borishi, farzandlar sonining kamayishi;
- urbanizatsiya darajasining yuqoriligi (75,0 % gacha);
- jamiyatda ayollar maqomi va rolining ortishi;
- jamiyatda yangi qadriyatlarning shakllanishi;
- aholi tarkibida katta yoshdagi aholining ko‘payishi va boshqalar.

3. Aholining demografik jihatdan kengaytirilgan shakllanishi. Aholining bunday shakllanishida hayotni tark etayotgan avlodning mutlaq soni hayotga kirib kelayotgan avlod sonidan ortiq bo‘ladi. Aholining kengaytirilgan shakllanishida har 100 oilada 260 va undan ko‘proq bolaning dunyoga kelishi kuzatiladi. Natijada, aholi jins-yosh tarkibining taraqqiy etuvchi turi shakllanadi, uning mutlaq soni ortib boradi. Bunday tur uchun tug‘ilishning va aholi tabiiy o‘shining yuqori, o‘limning esa nisbatan past ko‘rsatkichlari xos bo‘ladi.

Aholining demografik jihatdan kengaytirilgan shakllanishi, eng avvalo, rivojlanayotgan (Osiyo, Afrika va Lotin Amerikasi) mamlakatlarda kuzatilmoqda.

Aholining demografik jihatdan kengaytirilgan shakllanishining ijtimoiy-iqtisodiy sabablari quyidagilardan iborat:

- iqtisodiy rivojlanish sur‘atlarining pastligi, iqtisodiyotda qishloq xo‘jaligining katta salmoqqa egaligi;
 - urbanizatsiya darajasining nisbatan pastligi (41,0 % gacha, qishloq joylarida tug‘ilish yuqoriroq darajada bo‘ladi);
 - ijtimoiy munosabatlarning o‘ziga xosligi, ko‘p farzandlikni rag‘batlantiradigan diniy aqidalar;
 - ayollarning kamsitilishi, nikohlarning erta tuzilishi;
 - zamonaviy tibbiyot yutuqlaridan epidemiya kasalliklariga qarshi kurashda foydalanish, sanitariya madaniyatining ortishi;
 - musulmon mamlakatlarida oila rejalashtirilishining man etilishi va boshqalar.
- Rivojlanayotgan mamlakatlarda zamonaviy tibbiyot yutuqlaridan samarali foydalanish o‘lim darajasini pasaytirdi, lekin tug‘ilish, asosan, yuqoriligacha saqlanib qolmoqda.

Aholining demografik jihatdan shakllanishida uning tabiiy, migratsiya (mexanik) va ijtimoiy harakati ham ajratib ko‘rsatiladi.

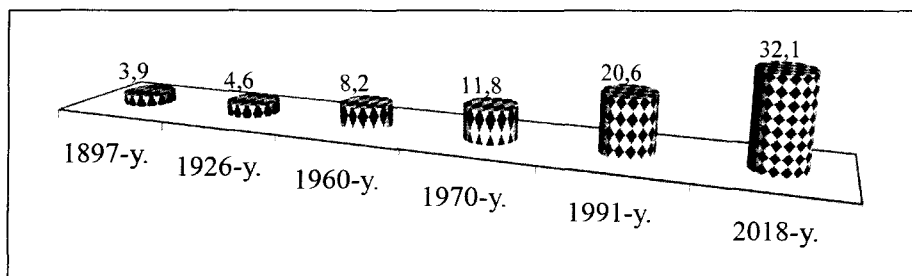
Aholining tabiiy harakati bu odamlarning tug‘ilishi va o‘limi darajasining ko‘rsatkichlaridir. Aholi o‘rtasida tug‘ilish o‘limga nisbatan yuqori bo‘lsa, aholining tabiiy o‘shini, aksincha, o‘lim yuqori bo‘lsa, aholining tabiiy kamayishini anglatadi.

Aholining migratsiya (mexanik) harakati turli iqtisodiy, siyosiy, diniy va boshqa sabalarga ko‘ra sodir bo‘ladi va bu ularning holati, maqomi, turmush tarziga jiddiy ta‘sir ko‘rsatadi. Bunda ichki (mamlakat hududlari bo‘yicha) va tashqi (mamlakat chegarasidan chiqish) migratsiya farq qilinadi.

Aholining ijtimoiy harakati turli ijtimoiy: ta‘lim, kasb, milliy va boshqa tuzilmalarning o‘zgarishida namoyon bo‘ladi

O'zbekiston aholi soni muttasil ortib borayotgan mamlakatlar qatoriga kiradi. Ma'lumotlarga ko'ra, 2018-yilning 1-yanvari holatiga ko'ra mamlakat aholisining soni 32 120,5 ming kishini tashkil qildi, ya'ni mustaqillik yillarining o'zida 11,5 mln kishiga ko'paygan. Aholisining soni bo'yicha mamlakat dunyoda 43, Osiyoda 18 o'rinni egallaydi (5.3-rasm).

Hozirgi paytda O'zbekistonda aholining o'sish sur'atlari jahonning o'rtacha ko'rsatkichlariga mos tushadi. Xususan, 2006–2017-yillarda aholining o'rtacha yillik o'sishi 1,6 % ga yaqinni, yillik mutlaq o'sish 428,2 ming kishini tashkil etdi.



5.3-rasm. O'zbekistonda aholi soni ortishining dinamikasi (mln kishi)¹

Natijada, mamlakatda aholi sonining tabiiy o'sishi aholi soni ortishining asosiy manbaiga aylandi. Ana shu o'sish keyingi o'n yilliklarda tashqi migratsiya hisobiga aholining respublikadan chiqib ketishi miqdoridan muttasil ravishda ortiq bo'lmoqda. Shuning uchun O'zbekistonda aholining tabiiy o'sishi bosh rolni o'ynayotgan aholi soni dinamikasining yangi turi shakllandi (5.4-rasm).

Shu bilan birga, mamlakatda aholining tabiiy o'sish koeffitsiyenti 1991-yildagi 39,8 promilledan 2015-yilda 17,8 promillega pasaydi. Mazkur davrda tug'ilish koeffitsiyenti 1991-yildagi 34,5 promilledan 2018-yilda 21,4 promillega pasaydi. Tug'ilish mamlakat qishloq aholisining o'rtasida eng sezilarli darajada kamayganligini alohida ta'kidlash lozim.

Mehnat resurslarini shakllantirish – insonning jismoniy va aqliy salohiyatini uzluksiz tiklash va ushlab turish, uning kasbiy malaka va ta'lim darajasini muttasil oshirib borishdir. Bu xususiyat ham alohida shaxsga, ham korxonada yollanib ishlayotgan xodimlar guruhiga taalluqlidir.

Mehnat resurslarini shakllantirish nazariyasiga fransuz iqtisodchisi F. Kene asos solgan. Uning «Iqtisodiy jadvallar» asarida birinchi marta ijtimoiy ishlab chiqarishning aylanishi qonuniyati ilmiy tadqiq etilgan. F. Kene qishloq xo'jaligi tarmog'i asosida ushbu o'zaro bog'liqlikning quyidagi qoidasini ishlab chiqqan: «Resurslarni shakllantirish muntazam ravishda xarajatlar bilan, xarajatlar esa resurslarni shakllantirish bilan almashib turadi».

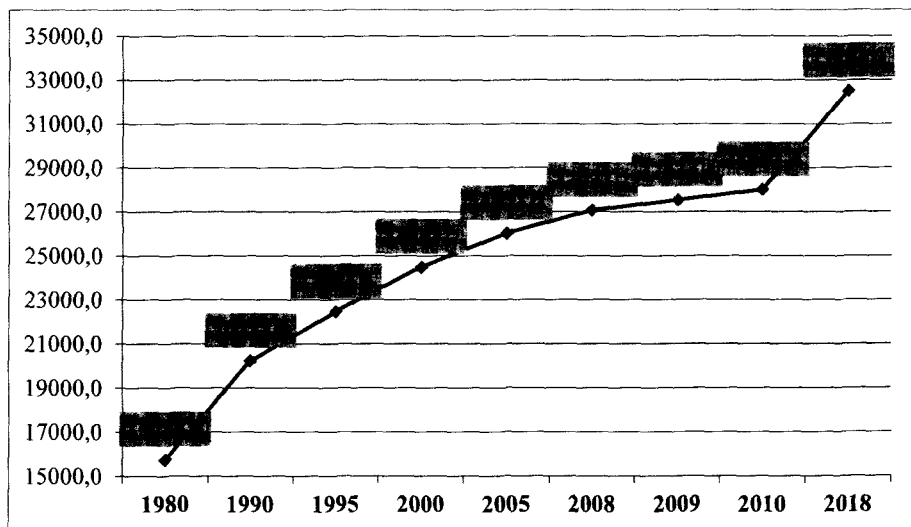
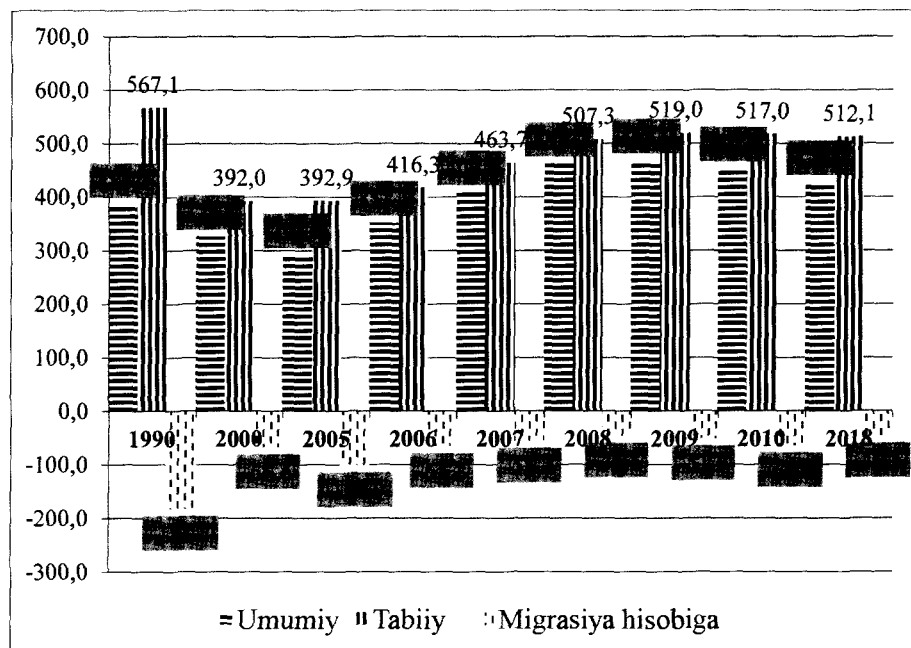
¹ O'zbekiston Respublikasi Davlat statistika qo'mitasining ma'lumotlari // <http://www.stat.uz>



Fransua Kene (fr. François Quesnay; 1694–1774) – fransuz iqtisodchisi, fiziokratlar iqtisodiy maktabining asoschisi.

Asarlari:

Избранные экономические произведения. – М.: Соцэкгиз, 1960.



5.4-rasm. O'zbekiston aholisi soni o'sishining dinamikasi (ming kishi hisobida)¹

¹ O'zbekiston Respublikasi Davlat statistika qo'mitasining ma'lumotlari // <http://www.stat.uz>

U bu qoidani quyidagicha asoslaydi:

1. Fermerlar yer egaligidan pul evaziga yerni ijaraga oladi va o'sha yerda mahsulot yetishtiradilar.

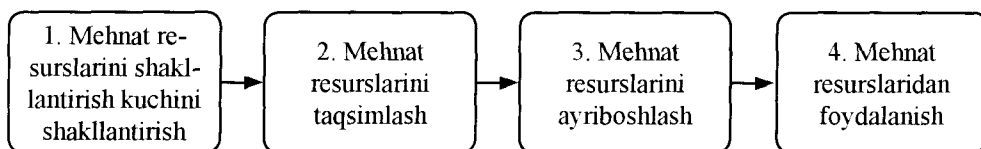
2. Odamlar dehqonlardan qishloq xo'jalik, sanoatchilardan esa sanoat mahsulotlarini xarid qiladilar, natijada, yer ijarasi uchun to'langan pulning bir qismi dehqonlarga ham tegadi.

3. Dehqonlar sanoatchilardan sanoat mahsulotlarini xarid qiladilar.

4. Sanoatchilar dehqonlardan qishloq xo'jalik mahsulotlarini xarid qilishadi, natijada, dehqonlar yerni yana ijaraga olish uchun pulga ega bo'ladi.

Ushbu qoida mukammal bo'lmagan, keyinchalik nazariyotchilar tomonidan jiddiy ravishda takomillashtirilgan, Lekin u mehnat resurslarini shakllantirish mohiyati haqida umumiy tasavvur hosil qilish imkoniyatini beradi.

Mehnat resurslarini shakllantirish, odatda, to'rt bosqichni bosib o'tadi (5.5-rasm).



5.5-rasm. Mehnat resurslarini shakllantirishning bosqichlari

Mehnat resurslarini shakllantirish maktabdan boshlanadi va o'rta maxsus ta'lim muassasalari va oliy o'quv yurtlarida, ish joyida amaliyotni o'tash, malaka oshirish kurslarida davom etadi.

Bu bosqichlar quyidagilarni ham qamrab oladi:

– xodimlarda mehnat faoliyatini amalga oshirishga qodir bo'lgan jismoniy va aqliy salohiyatlarni tiklash;

– ishlab chiqarishni tark etayotganlar (pensiya chiqayotganlar) o'rniga, shuningdek, yangi tashkil etilayotgan ish joylariga yangi xodimlarni yollash;

– ish bilan band va yangi yollangan xodimlarning qayta tayyorlash va malakasini oshirish.

Mehnat resurslarini shakllantirish turlicha amalga oshirilishi mumkin (5.2-jadval).

Ekstensiv usul mehnat faoliyatini amalga oshirishga qodir xodimlarning soni ularning qobiliyati o'zgarmagan holda ortishini anglatadi. *Intensiv usul* esa bevosita xodimlarning salohiyatini ta'lim va kasbiy tayyorgarlik orqali oshirishni nazarda tutadi. Ish kuchining kengaytirilgan tarzda takror hosil qilish ishlab chiqarish hajmi, mahsulot va xizmatlar sifatiga jiddiy ravishda ijobiy ta'sir ko'rsatadi.

Mehnat resurslarining taqsimlanishi va ayriboshlanishi, odatda, ijtimoiy sheriklar – yollanma xodimlar, ish beruvchilar va davlat ishtirokida mehnat bozorida hamda bevosita korxonalar (xodimni yollash, ish joyini almashtirish, ishdan bo'shatish, ish kuchining uning qiymati bo'yicha ayriboshlash va hokazolar)da sodir bo'ladi.

Mehnat resurslarini shakllantirishning turlari

Mehnat resurslarini shakllantirishning usullari	Mehnat resurslarini shakllantirish turlarining mohiyati
Ekstensiv	Mehnatga layoqatli xodimlarning sonini ularning mehnat potensialini o'zgartirmagan holda amalga oshirish.
Intensiv	Xodimlarning potensialini bevosita ta'lim va kasbiy tayyorgarlik orqali oshirish.
Oddiy	Xodimlarning mehnatga jamlanma potentsiali saqlanib turadi, ya'ni mehnat faoliyatiga qodir bo'lganlarning soni va ularning potentsiali o'zgarmaydi, natijada ishlab chiqarish hajmi barqaror bo'ladi.
Toraytirilgan	Xodimlarning mehnatga jamlanma potentsiali ham mehnat faoliyatiga qodir bo'lganlarning soni ham kamayadi, ham ularning kasbiy tayyorgarlik darajasi yomonlashadi.
Kengaytirilgan	Xodimlarning mehnatga jamlanma potentsiali ortadi. Bunda mehnatga jamlanma qobiliyatning ortishi ekstensiv yoki intensiv tarzda bo'lishi mumkin.

Mehnat resurslarini taqsimlashning maqsadi – mehnatga layoqatli aholini ish bilan samarali band qilish, mehnat resurslarini iqtisodiyot tarmoqlari va ishlab chiqarish sohalari bo'yicha oqilona taqsimlashdan iborat. Mehnat resurslarini dastlabki taqsimlashga umumta'lim, o'rta maxsus, kasb-hunar ta'limi muassasalari va oliy o'quv yurtlarining bitiruvchilarini ishga joylashtirish kiradi. Mehnat resurslarini ikkilamchi taqsimlash esa mehnat resurslarining mobilligi bilan bog'liq. Bunday taqsimlash, asosan, ish bilan bandlik xizmatlari orqali amalga oshiriladi.

Mehnat resurslaridan foydalanish bevosita ish joyida, aniq ijtimoiy foydali mahsulot ishlab chiqarish, xizmat ko'rsatishdan iborat bo'lgan mehnat faoliyati jarayonida amalga oshiriladi. Ushbu bosqichda asosiy e'tibor ishlab chiqarishda xodimlardan samarali foydalanishga qaratilishi kerak. Bu ko'p jihatdan ishlab chiqarishning modernizatsiyalashtirilishi, yangi texnologiyalarning joriy etilishi, personalni boshqarishning takomillashtirilishiga bog'liq.

5.3. Mehnat resurslari va inson resurslarining o'zaro bog'liqligi

XX asrning 70-yillarida AQShda iqtisodiyotda «mehnat resurslari» atamasi o'rniga «inson resurslari» («human resources») qo'llanila boshlandi. Ushbu o'zgarish fan-texnika inqilobi davrida insonning ishlab chiqarishdagi roli va o'rnini qayta ko'rib chiqilishi natijasida yuz berdi¹.

¹ Человеческие ресурсы в американском менеджменте // <http://www.secreti.info/p58m.html>

Ma'lumki, XVIII–XIX asrlarda ishlab chiqarishning ilk mexanizatsiyalashtirilishi davrida mehnat bozorida mehnat faoliyatining turli sohalarida ko'nikmalarga ega bo'lgan ish kuchi asosiy rol o'ynagan edi. Ya'ni ishlab chiqarish uchun maxsus tayyorgarlikni va katta jismoniy kuchni talab etmaydigan, aksariyat odamlar osongina egallay oladigan ko'nikmalarga ega bo'lgan ish kuchi kerak edi.

O'zining innovatsion rivojlanish bosqichiga qadam qo'ygan zamonaviy iqtisodiyotda mehnat bozorida taqdim etilgan resurslar katta ahamiyat kasb etmoqda. Birorta ishlab chiqarishni insonsiz tasavvur etib bo'lmaydi. Bevosita mehnatni tashkil etishning shakli yangi ijtimoiy-iqtisodiy tizimning shakllanishi va rivojlanishini ifoda etadi. Shuning uchun ham ijodiy shijoatga ega bo'lgan xodimlarga innovatsion iqtisodiyotni rivojlantirishni ta'minlay oladi. Mehnat bozorida bugungi kunda taqdim etilayotgan inson resurslari ham yangi iqtisodiyotni shakllantirishga da'vat etilgan.

Inson resurslari o'zida inson kapitaliga talab va uning taklifi hamda boshqa iqtisodiy ko'rsatkichlarga egaligi sababli iqtisodiy munosabatlarning subyektini hisoblanadi.

Inson resurslarining tarkibi xodimlarning kasbi va malakasi, shuningdek, omilkorligi bilan ajralib turadi. Bunda:

- kasb (ixtisoslik) – bu maxsus tayyorgarlik jarayonida egallangan, muayyan faoliyat turini bajarish imkonini beradigan bilim va ko'nikmalar jamlanmasi;
- malaka – bu xodimga mehnat faoliyatining muayyan darajasidagi ish (xizmat)larni bajarish imkonini beradigan bilim va tajribaning hajmi;
- omilkorlik – bu xodim tomonidan egallangan kasbiy ko'nikmalar darajasi.

Inson resurslari *tadbirkorlik qobiliyatini* ham qamrab oladi. Tadbirkorlik qobiliyati – bu inson faoliyati bo'lib, faqat bilim, malaka va omilkorliknigina emas, shuningdek, biznes yuritish iste'dodi, iqtisodiy sezgirlik va omadni ham qamrab oladi.

Inson resurslari salohiyatining asosiy sifat ko'rsatkichi – xodimning mehnat bozoridagi raqobatbardoshligidir. Mazkur sifat ko'rsatkichlariga o'zgarayotgan ijtimoiy-iqtisodiy shart-sharoitlar, ishlab chiqarishda ro'y berayotgan innovatsion jarayonlar ta'sir ko'rsatadi. Ushbu o'zgarishlar jamlanmasini ularning ishlab chiqarish, institutsional va axborot tarkibiy qismlari birligi sifatida ko'rib chiqish mumkin.

Zamonaviy mehnat bozorida raqobat muttasil kuchayib borayotganligi barchaga ma'lum. Buni, jumladan, iqtisodiy jihatdan taraqqiy etgan davlatlardagi ishsizlik darajasi ham yaqqol isbotlab turibdi. Innovatsiyalarga asoslangan kompaniyalar bozorda raqobatbardoshlikni saqlab turish uchun mehnat bozoridagi raqobatbardosh inson resurslariga ega bo'lishga intiladilar. Chunki hozirgi paytda ishlab chiqarishning texnikaviy imkoniyatlari asosan chegaralanib qolgan.

Inson resurslarining afzalliklari quyidagilar bilan belgilanadi:

- inson resurslarining tayyorgarlik darajasi (ta'lim va malakasining darajasi, keng va tor ixtisoslik);

- ijodiy qobiliyat;
- shaxsiy salohiyatni oshirishga intilish;
- mehnat faolligi;
- ijtimoiy ishlab chiqarishning asosiy harakatga keltiruvchi kuchi;
- eng samarali kapital kiritishning obyekti – kapital bilim va mahoratni oshirishga xizmat qilish bo'lib, kelgusida eng yuqori samara keltiradi.

Inson resurslarining ishlab chiqarish resurlarining boshqa turlaridan (moddiy, moliyaviy, axborot va hokazolar) farqi quyidagilardan iborat:

1. Inson intellektga ega, demak, uning tashqi ta'sir (boshqaruv)ga munosabati mexanik tarzda emas, balki onglidir. Bu esa boshqaruv subyekti va obyektlarining hamjihatligi ikki tomonlama ekanligini anglatadi.

2. Inson resurslari intellektga ega bo'lganligi sababli, odamlar muttasil ravishda rivojlanish va takomillashishga qodirlar. Bu esa har qanday alohida korxonada yoki butun jamiyat samaradorligini oshirishning eng muhim va uzoq muddatli manbai hisoblanadi.

3. Inson o'z oldiga ongli ravishda muayyan maqsadlarni qo'ygani holda, faoliyatning aniq bir turini tanlaydi.

Inson resurslarini rivojlantirish konsepsiyasini shakllantirishga Nobel mukofoti sovrindori *Amartiya Sen* ulkan hissa qo'shgan.

Amartiya Sen tomonidan 1989-yilda e'lon qilingan «Rivojlantirish erkinlik sifatida» kitobida taraqqiyot jarayoni faqat moddiy va iqtisodiy farovonlik jihatidan emas, balki inson imkoniyatlarini kengaytirish jarayoni sifatida tahlil etilgan. Uning nuqtayi nazariga ko'ra, jamiyatdagi turmush darajasini daromadlarning o'rtacha darajasiga qarab emas, balki odamlarning o'zlari munosib hisoblagan hayot kechirishlari uchun mavjud imkoniyatlari bo'yicha baholash lozim. Hindistonlik iqtisodchi olim ijtimoiy rivojlanishning maqsadi ishlab chiqarishni cheksiz ko'paytirish emas, balki odamlarning ko'proq ish bajarish, bilim egallash, uzoq umr ko'rish, kasalliklardan holi bo'lish va hokazolar uchun imkoniyatlar yaratishdan iborat bo'lishi zarurligini uqtirgan.



Amartiya Sen (ingl. *Amartya Sen*; 1933-yilda tug'ilgan) – hindistonlik iqtisodchi, 1998-yilda «farovonlik iqtisodiy nazariyasiga qo'shgan hissasi uchun» iqtisodiyot bo'yicha Nobel mukofotining laureati.

Asosiy asari:

Развитие как свобода – М.: Новое издательство, 2004. – 432 с.

A. Senning konsepsiyasi asosida Birlashgan Millatlar Tashkilotining Rivojlanish dasturi (PROON) tomonidan insonni rivojlantirishga konseptual yondashish ishlab chiqildi va birinchi marta 1990-yilda Insonni rivojlantirish to'g'risida global ma'ruza e'lon qilindi.

Mazkur konsepsiya insonni rivojlantirishga ikki taraflama yondashishni nazarda tutadi:

birinchidan, insonning imkoniyatlarini uning salomatligini mustahkamlash, bilim olishi, kasb ko'nikmalarini takomillashtirish hisobiga kengaytirish;

ikkinchidan, inson egallagan qobiliyatlarni ishlab chiqarish maqsadlari, madaniy, siyosiy faoliyat, dam olish uchun ishlatish.

Ya'ni konsepsiyaga ko'ra, *insonni rivojlantirish* faqat resurslarni ishlab chiqarish va moddiy boyliklarni ko'paytirish maqsadlarini shakllantirish bilangina chegaralanib qolmaydi.

BMT Rivojlanish dasturining ta'rificha: insonni rivojlantirish – kengroq tanlash imkoniyatini yaratish orqali odamlarni moddiy ne'matlar bilan yaxshiroq ta'minlash jarayonidir. Bunday tanlov cheksiz bo'lishi va vaqt o'tishi bilan o'zgarishi prinsipial ahamiyatga egadir. Biroq rivojlanishning barcha darajalarida uzoq va sog'lom hayot kechirish, bilim egallash va munosib turmush kechirish uchun zarur bo'lgan resurslardan foydalanish imkoniyatlari insonni rivojlantirishning asosiy mohiyatini tashkil etadi. Agar insonda bunday asosiy tanlov bo'lmasa, u boshqa imkoniyatlardan ham foydalana olmaydi.

Inson resurslari – sifat jihatidan muayyan bilim, malaka va ko'nikmalarga ega bo'lgan mamlakat aholisining bir qismi. Ularning bunday sifatleri qatoriga inson resurslarining ijtimoiy foydali mehnatga qodirligi ham kiradi. Bevosita ana shu jihat ularni mehnat resurslariga ham aylantiradi.

5.4. Mehnat faoliyatida inson omili

«*Inson omili*» tushunchasi mehnat jarayonida yollanma xodimga texnokratik yondashuvga asoslangan XX asrning ikkinchi yarmida paydo bo'lgan va bu muammo bugungi kunda ham dolzarb hisoblanadi. Yollanma xodimning o'z mehnat faoliyatidan qoniqmasligining ortib borayotganligidan kadrlar qo'nimsizligi, ishga kelmaslik yoki kech qolish va boshqa salbiy holatlar dalolat beradi. Bu esa mehnat unumdorligi va ishlab chiqarishning boshqa sifat ko'rsatkichlariga salbiy ta'sir ko'rsatishi bilan bir qatorda xodimning ijodiy o'sishiga ham halaqit beradi.

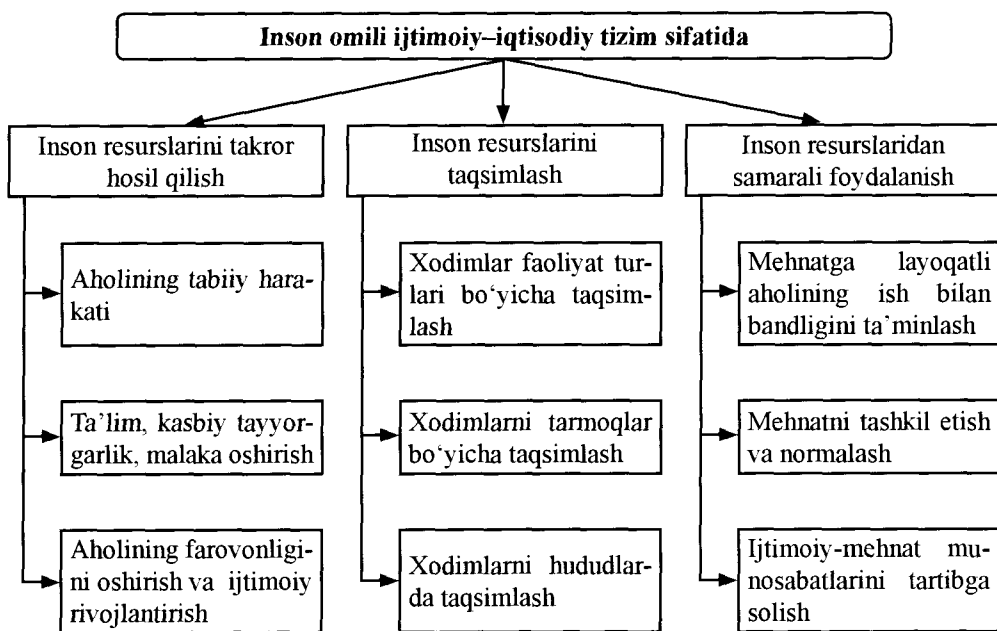
Inson omili tushunchasini 1964-yilda amerikalik psixolog Y. MakKormik «Ishlab chiqarish jarayonida inson omili»¹ maqolasida muomalaga kiritgan. Uning lug'aviy ma'nosi esa «insonning ijtimoiy, iqtisodiy, ishlab chiqarish, ilmiy-texnikaviy, tashkiliy-boshqaruv va boshqa munosabatlarda insonning ishtirok etishi» sifatida talqin etiladi.

Boshqa bir talqinga ko'ra, inson omili – ishlab chiqaruvchilar, iste'molchilar, boshqaruvchilar iqtisodiy muomalasining psixologiyasi bo'lib, iqtisodiy jarayon va munosabatlarga jiddiy ta'sir ko'rsatadigan omil hisoblanadi.

¹ Философский словарь [Электронный ресурс] // <http://www.edudic.ru/fil/172>

«Inson omili» tushunchasiga mehnat resurslariga nisbatan jiddiy ravishda kengroq va chuqurroq ma'no beriladi. Umuman olganda, inson omili – inson resurslarini takror hosil qilish, taqsimlash va ulardan foydalanish bo'yicha ijtimoiy-iqtisodiy tizimdir (5.6-rasm).

Bugungi kunda «raqamli iqtisodiyot»dan keng foydalanadigan bo'lsak, amaliyotda korxonaning tashkiliy madaniyati personal uchun qiziqarli bo'lishi kutilmoqda, safarbar etuvchi omillar sifatida rahbariyat, moddiy rag'batlantirishdan tashqari, majburlovchi vositalar – jazolash, buyruq berish va boshqa ma'muriy choralar ham kengroq foydalanadi. Boshqaruvning bunday ma'muriy usullari orqali ko'zlangan maqsadga erishib bo'lmagligi allaqachon isbotlangan.



5.6-rasm. Inson omili ijtimoiy-iqtisodiy tizim sifatida

Shu bilan birga rag'batlantiruvchi yagona omil sifatida puldan foydalanish inson kapitalining ish haqi miqdori yuqori bo'lgan ishlab chiqarishlar (shu jumladan, chet el kompaniya va firmalari) tomon yo'naltirilishiga sabab bo'ladi. Buning oqibatida an'anaviy ishlab chiqarishlar o'zlarining eng qimmatli aktivlari – yuqori malakali mutaxassislaridan mahrum bo'ladi. Mazkur korxonalarda saqlanib qolgan personal esa aksariyat hollarda samarali mehnat faoliyatini amalga oshirishga ham, innovatsiyalarni ishlab chiqarishga joriy etishga ham qodir bo'lmay qoladi.

Inson omili bilan bog'liq ushbu muammoni hal etish yuzasidan samarali faoliyat olib borayotgan kompaniyalarda diqqatga sazovor tajriba to'plangan. Ana

shunday modellardan biri – opsiyon¹ tizimi (korxonaning xo‘jalik faoliyati natijalari uchun butun mehnat jamoasining mas’uliyati)ni joriy qilish orqali personalning korxonaning foydasi va zararida ishtirok etishlarini yo‘lga qo‘yishdir. Buning natijasida:

birinchidan, xodimlar manfaatlarining birlashtirilishi ta’minlanadi, chunki ular yagona maqsad – korxonaning kapitallashuvini oshirishga erishishdan manfaatdor bo‘ladilar;

ikkinchidan, xodimlar korxonaning aksiyalariga ega bo‘lib, uning mulkdorlariga aylanadilar;

uchinchidan, ular korxonaga xo‘jalik faoliyatini yaxshilashga qo‘shayotgan hissalarini o‘zlari baholay boshlaydilar.

Opsionning shu bilan birga maqbul korporativ madaniyatni shakllantirishdagi roli ham muhimdir. Bu tizim korxonaning eng qimmatli xodimlarini saqlab qolishda ham qo‘l keladi.

Ilmiy adabiyotda hozirga qadar inson omilining yaxlit, aniq ijtimoiy-iqtisodiy kategoriyasi belgilab qo‘yilmagan. Shunga qaramasdan, nazariyotchilarning aksariyati jamiyatning hozirgi axborot rivojlanishi bosqichida inson omili yuksak intellektual, yuqori kasb-malaka tayyorgarligiga ega, ma’naviy boy shaxs xususiyatlarini mujassamlashtirishi fikrida sobitlar.

Inson omilining samaradorligi uning faqat ishlab chiqarish samaradorligi va mehnat unumdorligini hamda foyda olishni oshirishgagina emas, shuningdek, mehnat resurslarini ko‘paytirishga, ish bilan bandlikni ta’minlashga, ilmiy-texnika taraqqiyotini jadallashtirishga ham xizmat qiladi.

Inson omili iqtisodiyotda daromad olish uchun samarali foydalaniladigan inson resurslarida to‘plangan jismoniy va intellektual qadriyatlarining ijtimoiy-iqtisodiy shaklini ifoda etadi. Bilimlar bilan amaliyot, tajriba bilan ijodiyot, ilmlilik bilan raqobatbardoshlik o‘rtasidagi nomutanosibliklar inson omili sifatini belgilab beradi.

Insonning takror hosil qilinishda mujassamlashgan qiymati undagi bilim, malaka, ko‘nikmalarga hamda ishlab chiqarishni, mehnat va boshqaruvni tashkil etish vositalariga muvofiq keladi, ya’ni inson omili foydaga aylantirish mumkin bo‘lgan ishlab chiqarishning nomoddiy resurslarida mujassamlashgan. Bilimlar bo‘ylik yaratishga qodir bo‘lganligi sababli ishlab chiqarishning o‘ziga xos vositasiga aylanmoqda.

Inson omili inson resurslariga investitsiya kiritish hisobiga qo‘shimcha ijtimoiy-iqtisodiy samaraga erishish, qo‘shimcha foyda olish mumkin bo‘lgan inson kapitali

¹ **Opsi**on (lot. «optio» – «tanlov», «niyat») – qimmatli qog‘ozlar, tovarlarning oldi-sotdisi bo‘yicha o‘ziga xos shartnoma. Unga ko‘ra, opsiinning xaridori ushbu aktivni shartnomada belgilab qo‘yilgan narx bo‘yicha kelajakda yoki muayyan vaqt davomida oldi-sotdisini amalga oshirish huquqiga (ammo majburiyatiga emas) ega bo‘ladi. Bunda opsiinning sotuvchisi aktivlarni o‘sha narxda sotish yoki sotib olish majburiyatini oladi.

sifatida ham namoyon bo'ladi. Shuning uchun inson omilini rivojlantirish – iqtisodiyot va jamiyatni taraqqiy ettirish, institutsional munosabatlar – oila, millat, jamiyatni mustahkamlashning muhim shartidir.

Iqtisodiy nazariyada inson omili mikro va makrodarajada o'rganiladi. Mikrodarajada inson omili biznes va bozorning yangi imkoniyatlari, ishlab chiqarishning yangi mahsulotlaridan foydalanish natijasi bo'lgan qo'shimcha qiymat manbasi sifatida ko'riladi. Inson omilining asosiy funksiyasi – zarur bilimlarni ishlatish hisobiga korxonaning samarali xo'jalik faoliyatini ta'minlash orqali foyda olinishini ko'paytirishdan iborat.

Iqtisodchi olimlar ishlab chiqarishda axborotdan foydalanish samaradorlikning ortishini ta'minlashini ko'rsatib, buni «axborotning qo'shimcha qiymati» yoki «intellektual renta», deb baholamoqdalar. Bu amaliyotda ham o'z tasdig'ini topmoqda. Xususan, raqamli texnologiyalardan foydalanayotgan innovatsion kompaniyalarda mehnat unumdorligi 4,18 % ni tashkil etgani holda, ularni qo'llamayotganlarda esa atigi 1,08 % bo'lgan. Shuning uchun bugungi kunda foydani ko'paytirish uchun bilimlarni oshirish ham olimlar, ham amaliyotchilarning diqqat markazida turibdi¹.

Makroiqtisodiyot darajasida inson omili milliy iqtisodiyot rivojlanishining istiqbollari belgilab beradi, jamiyat taraqqiyotining hal qiluvchi omiliga aylanadi. Jamiyatdagi o'zgarishlar, bir tomondan, takror hosil qilish xususiyatining, ikkinchi tarafdin, inson o'zining, o'zi tomonidan yaratilgan moddiy omillarning tubdan yangilanishida o'z ifodasini topadi.

Inson omilini rivojlantirish taraqqiyotning asosiy shartiga aylanmoqda. Bu mehnat faoliyatini yaqin kelajakda salmoqli ijodiy unsurlarga ega bo'lgan mehnat faolligi bilan almashtirilishini bashorat qilish imkonini bermoqda.

5.5. Aholi va mehnat resurslarining tarkibi

Aholi – Yer yuzida yoki uning muayyan hududi, qit'a, mamlakat, tuman, shaharida istiqomat qiluvchi odamlar majmuidir. Bundan aholining ikki asosiy: miqdoriy (ya'ni u insonlar jamlanmasi ekanligi) hamda hududiy (aholining muayyan hududda yashashi) belgisi ayon bo'ladi.

Aholi soni, hududiy joylashishi va tarkibi, shakllanishining xususiyatlari, ijtimoiy-iqtisodiy, tabiiy xususiyatlari, migratsiya jarayonlarini o'rganadigan fan *demografiya* deb nomlanadi. Aholi esa uning *tadqiqot obyekt*i hisoblanadi. Demografiyaning predmetini aholi shakllanishining qonuniyatlari, ya'ni tug'ilish va o'lim jarayonlarida avlodlar almashishi orqali ularning soni va tarkibi muttasil yangilanib borish jarayoni tashkil etadi.

¹ Егоров С. Человеческий фактор и экономический рост в условиях постиндустриализации // Вопросы экономики, 2014, № 5.

Demografiyada *miqdor* (aholi soni), *joylashish* (muayyan vaqtda aholining makondagi taqsimoti), *tarkib* (aholining jinsi va yoshiga ko'ra taqsimlanishi), *miqdorning o'zgarishi* (umuman, aholi yoki uning tarkibiy qismi sonining o'sishi yoki kamayishi) kabi tushunchalar ishlatiladi.

Aholi tarkibi – bu aholining muayyan bir belgilarga ko'ra taqsimlanishidir. Aholi tarkibi quyidagi o'zgaruvchi (tavsif)lar toifasiga asoslanib belgilanadi:

– *aksripitiv* (qo'shimcha qilingan) tavsiflar (tug'ilganda hisobga olinuvchi): jins, yosh, irqiy mansublik, etnik mansublik va ba'zi boshqalar;

– *ijtimoiy* tavsiflar: nikoh maqomi (nikoh holati), savodxonlik va ta'lim, maktabda o'qitilishi (bolalar va o'smirlar uchun), qaysi mamlakatda tug'ilgani, ona tili, fuqarolik holati, diniy mansublik va hokazolar;

– *iqtisodiy* tavsiflar: daromad manbai, ish bilan bandlik maqomi, kasbi, tarmoq va hokazolar;

– *migratsiya* tavsiflari: tug'ilgan joyi, mazkur aholi manzilgohida qachondan buyon yashayotganligi, u yoki bu vaqt oralig'ida yashash joyini necha marta o'zgartirganligi va hokazolar;

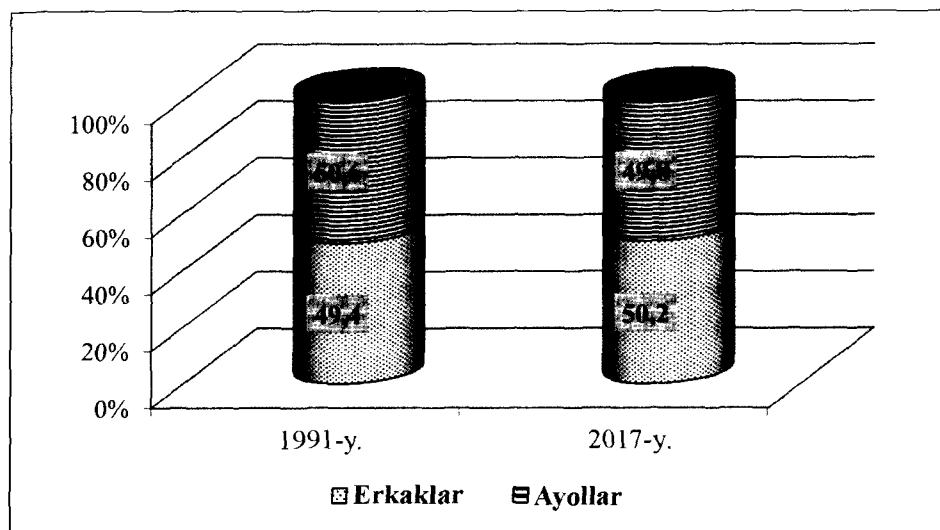
– *vital* (demografik) tavsiflar: nikoh tuzishdagi yoshi, nikohning tartib raqami, tug'ilgan farzandlari soni, bola tug'ilgandagi yoshi, homiladorliklar soni, genetik oraliqlar, tug'ilishlar soni, o'lim soni, o'lik tug'ilganlar soni va boshqalar;

– *oila* (uy xo'jaligi) tavsiflari: uy xo'jaligi turi, kattaligi, tarkibi va boshqalar.

U yoki bu belgilar bo'yicha ma'lumotlar aholini ro'yxatdan o'tkazishda va demografik hodisalarni hisobga olishda inobatga olinadi. Ushbu belgilar bo'yicha aholi tarkibi haqidagi umumlashgan ma'lumotlar tuziladi. Lekin, demograf uchun aholining takror hosil bo'lishiga bevosita va bilvosita bog'liq bo'lgan aholi tarkibi va tavsiflar muhim bo'lib, ulardagi o'zgarishlar oilaning shakllanishiga bevosita va eng kuchli ta'sir qiladi.

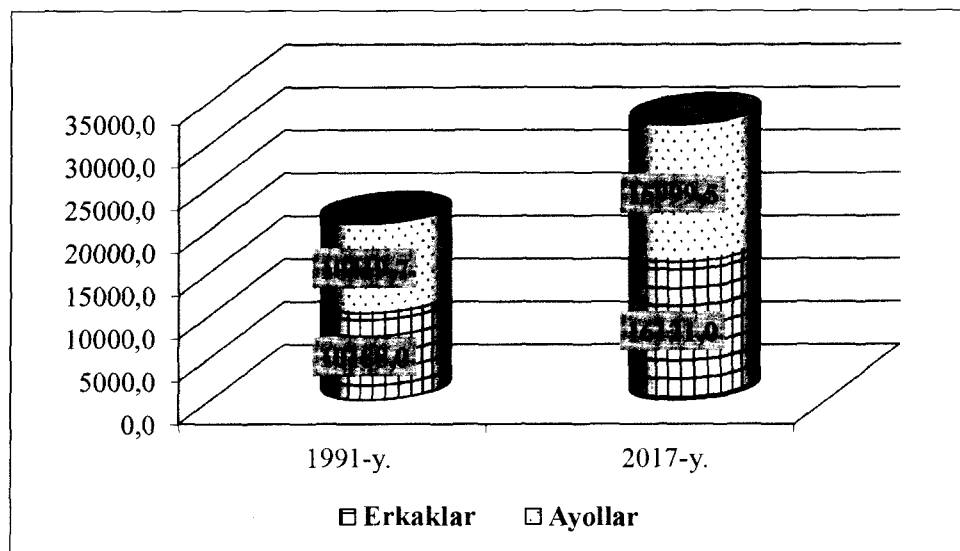
Demografik tavsiflar unchalik ko'p emas: ular jins, yosh, nikoh maqomi va oilaviy maqom, shuningdek, vital hodisalar tavsifidan iborat. Demografik holatni o'zgartiruvchilar ichida birinchi o'rinda jins va yosh, oila (uy xo'jaligi) tavsiflari turadi. Demografik tarkiblar ichida esa bu, tegishli ravishda, aholining jins, yosh va nikoh-oila tarkiblaridir.

Aholining jinsiy tarkibi – aholining erkak va ayollarga taqsimlanishidir. Bundan taxminan 20 yil oldin O'zbekistonda har 1000 ta ayolga 994 ta erkak to'g'ri kelar edi. Ammo bugungi kunga kelib ayollarga nisbatan erkaklarning miqdori ko'payib ketmoqda va bunday demografik holat kelajakda ijobiy natija bermaydi (5.7-rasm).



5.7-rasm. O'zbekiston aholisi jinsiy tarkibining salmog'i, %

Aholining yosh tarkibi mamlakatning ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishida muhim ahamiyat kasb etadi. Yosh haqidagi ma'lumotlar aholini ro'yxatdan o'tkazish, maxsus tekshiruvlar, jumladan, tug'ilish, o'lim, nikoh va ajralishlarni qayd qilish jarayonida olinadi. O'zbekiston aholisining hozirgi yosh tarkibida 30 yoshgacha bo'lgan yoshlar ulushi 62,1 % ni, 16 yoshgacha bo'lgan bolalar ulushi 33,3 % ni, 16–29 yoshdagilar ulushi 28,8 % ni tashkil etadi (5.8-rasm).



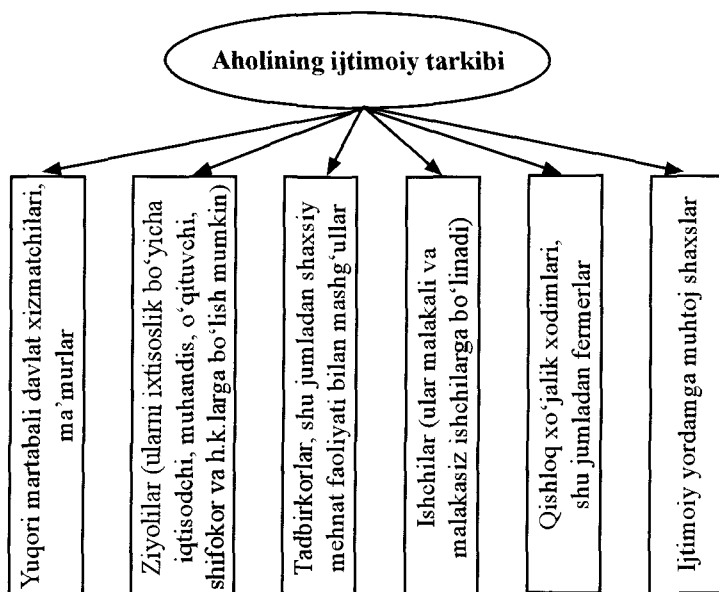
5.8-rasm. O'zbekiston aholisi jinsiy tarkibining soni, ming kishi

Mamlakat aholisining hozirgi vaqtdagi o'rtacha yoshi 25,5 yosh, jumladan, qishloqda 24,1, shaharda esa 27,9 yoshga teng. U xalqaro demografik tasnifga ko'ra, O'zbekistonni yosh davlatlar qatoriga kiritish imkonini beradi.

Yosh bo'yicha aholining turli guruhlari mehnat faolligi darajasi bilan farqlanadilar. Jumladan, 16–29 yoshdagilarning asosiy qismi ta'lim olish, kasb-hunar o'rganish, muddatli harbiy xizmatni o'tash bilan mashg'ul.

Eng yuqori mehnat faolligi va ish bilan bandlik 25–49 yoshdagi fuqarolar uchun xos. 50 yoshga to'lganlaridan keyin ularning mehnat faolliklari asta-sekin kamaya boradi. Fuqarolarning bir qismi pensiya yoshiga to'lganidan keyin ham mehnat faoliyatini davom ettiradilar. Biroq ekspertlarning fikrlariga ko'ra, ularning mehnat faolligi pensiya yoshiga to'lganlaridan so'ng dastlabki 5–7 yil davomida saqlanib qoladi.

Aholining ijtimoiy tarkibi – odamlarning ijtimoiy guruhlariga taqsimlanishidir. Bozor iqtisodiyoti sharoitlarida aholining ijtimoiy guruhlari, asosan, jamiyatning iqtisodiy tizimdagi mavqeyi va bilimi darajasi bo'yicha ajratiladi. Shu mezonlar asosida aholini quyidagi guruhlariga bo'lish mumkin (5.9–rasm):



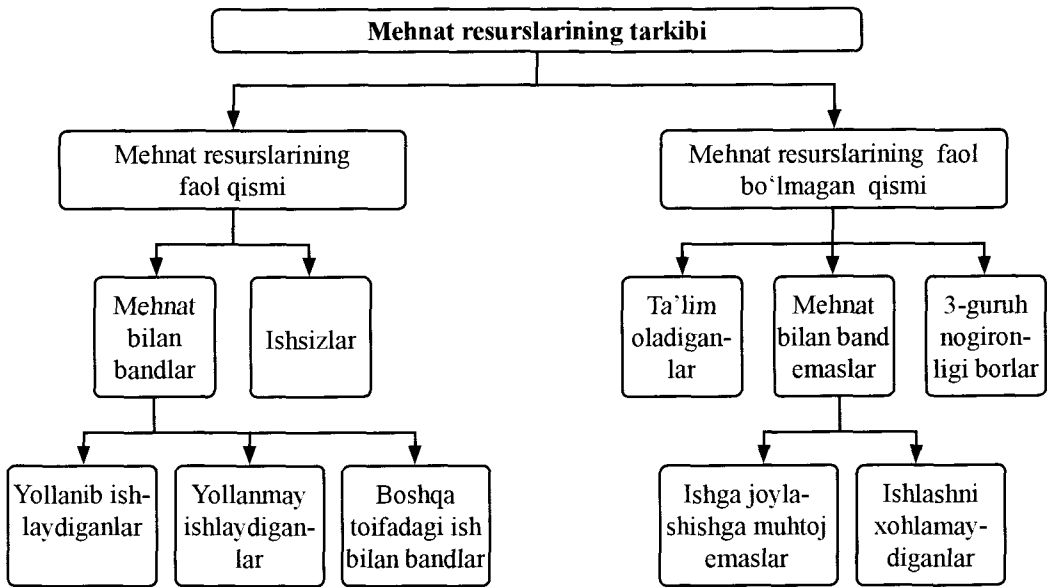
5.9-rasm. Aholining ijtimoiy tarkibi

- yuqori martabali davlat xizmatchilari, ma'murlar;
- ziyolilar (ularni ixtisosliklari bo'yicha iqtisodchilar, muhandislar, o'qituvchilar, shifokorlar va hokazolarga bo'lish mumkin);
- tadbirkorlar, jumladan, shaxsiy mehnat faoliyati bilan mashg'ullar;
- ishchilar (ular malakali va malakasiz ishchilarga bo'linadi);

- qishloq xo‘jalik xodimlari, jumladan, fermerlar;
- ijtimoiy yordamga muhtoj shaxslar.

Odamlarning o‘ziga o‘zi baho berishi, o‘zini aholining muayyan guruhiga mansubligini anglashi ularning turmush darajasi va sifatining umumiy ko‘rsatkichi hisoblanadi. Bunda aholi jon boshiga to‘g‘ri keladigan daromad bilan bir qatorda yashash sharoiti va standartlari, aholining obod va zamonaviy uy-joylar bilan ta‘minlanganligi, odamlar istiqomat qiladigan muhitni rivojlantirish hamda obodonlashtirish, zarur infratuzilmaning mavjudligi va uning samarasi, aholini sifatli iste‘mol tovarlari, shu jumladan, mamlakatda ishlab chiqarilgan tovarlar bilan ta‘minlash, zamonaviy talablar asosida ta‘lim olish hamda sog‘liqni saqlash tizimidan bahramand bo‘lish kabi hayot darajasini belgilaydigan muhim ko‘rsatkichlar inobatga olinadi.

Mehnat resurslari tarkibining shakllanishi va rivojlanishi demografik jarayonlar: mamlakat va uning mintaqalarida tug‘ilish va o‘lim darajasi, aholi jinsiy tarkibining, nikohlar va ajralishlar sonining, oilalar tarkibining, oiladagi bolalar sonining o‘zgarishi bilan bevosita bog‘liqdir (5.10-rasm).



5.10-rasm. Mehnat resurslarining tarkibi

Mehnat resurslarini to‘ldirishning asosiy manbai bo‘lib mehnatga layoqatli yoshga to‘layotganlar hisoblanadi. Tug‘ilish darajasining har gal keskin ortishi mehnat resurslarida 14–15 yildan so‘ng o‘z ifodasini topadi.

Mehnat resurslarini shakllantirishning ikki turi mavjud:

1. Mehnat resurslarini shakllantirishning *ekstensiv* turi. Uning uchun o‘lim darajasining yuqoriligi, aholi tarkibida yoshlar ulushining kattaligi, katta yosh-

dagilar, qariyalarning esa kamligi, aholi o'sishi sur'atlarining pastligi xos. Mehnat resurslari tarkibining ekstensiv turi iqtisodiy faol aholining sifat xususiyatlari o'zgarimagan holda mehnat resurslari miqdorining ko'payishini bildiradi.

2. Mehnat resurslari tarkibini shakllantirishning *intensiv* (zamonaviy) turi. Ushbu tur odamdar turmush darajasi va turmush sifatining ortishi, jamiyatdagi ilg'or o'zgarishlar natijasida umr ko'rishning o'rtacha darajasi va katta yoshdagilar salmog'ining ortishi xususiyatlariga egadir. Intensiv tur, shuningdek, aholi tarkibidagi sifat o'zgarishlari – ta'lim, kasbiy malaka darajasining, jismoniy va aqliy salohiyatning, mehnat qobiliyatining va mehnat unumdorligining ortishi bilan bog'liq.

Aholi tarkibidagi o'zgarishlar mehnat resurslari tarkibining miqdor va sifat ko'rsatkichlariga o'z ta'sirini ko'rsatadi. Yuqori darajadagi tug'ilish kelgusida mehnat bozoriga ish kuchi kirib kelishining ortishi, binobarin, ish kuchi taklifi talabga nisbatan ortiq bo'lishini anglatadi. Shu bilan birga tug'ilish sonining ko'payishi iqtisodiy faol bo'lmagan aholi soniga ham ta'sir ko'rsatadi. Chunki bolali onalar tug'uruq ta'tiliga chiqishi natijasida iqtisodiy faol aholi tarkibidan iqtisodiy faol bo'lmaganlar qatoriga qo'shiladi.

Mehnati resurslari tarkibida aholining jinsi va yoshi hisobga olinadi. Yosh bo'yicha to'rtta asosiy guruh ajratib ko'rsatiladi:

- 16–29 yoshdagilar;
- 30–49 yoshdagi fuqarolar;
- pensiya arafasidagi shaxslar (50–59 yoshdagi erkaklar, 50–54 yoshdagi ayollar);
- mehnat faoliyatini davom ettirayotgan pensiya yoshidagilar (erkaklar 60, ayollar 55 yoshdan so'ng).

Mazkur muammoga turlicha yondashuvlarni kuzatish mumkin. Ayniqsa, aksariyat rivojlangan mamlakatlarda aholi tarkibida keksayganlar salmog'ining ortib borishi bu masalaning dolzarbligini kuchaytirmoqda. Ekspertlarning hisoblashlaricha, aholi umumiy sonida yoshi keksalarning salmog'i 7,0–8,0 % dan ortadigan bo'lsa, bunday davlatlar keksayayotgan mamlakatlar hisoblanadi. Bunda keksayish yoshi rivojlangan mamlakatlarning aksariyatida 65 yosh, ayrimlarida 60 yosh sifatida qabul qilingan. Ana shu mezonlar bo'yicha hozirgi vaqtda aholi umumiy sonida keksayganlar ulushi Buyuk Britaniyada 16,0 %, Fransiya va Germaniyada 15,0 %, Yaponiyada 13,0 % ni tashkil etadi.

Mazkur demografik vaziyat jiddiy ijtimoiy-iqtisodiy muammolarni keltirib chiqaradi. Aholi tarkibida keksa, ya'ni mehnatga yetarlicha layoqatli hisoblanmagan fuqarolar sonining ortishi iqtisodiy samaradorlikning pasayishiga olib kelishi mumkin, degan xavflar ham kuchaymoqda. Jumladan, ayrim demograflarning fikricha, keksayib borayotgan jamiyat konservativlashadi, bu iqtisodiyot tarmoqlarini modernizatsiya qilish, yangi texnologiyalarni joriy qilish sur'atlarini

sekinlashtiradi. Bu esa investitsiya resurslarining kamayishi, mehnat unumdorligi ortishi sur'atlarining pasayishi kabi salbiy oqibatlariga sabab bo'lishi mumkin.

Shu bilan birga jamiyatning qarishi ijtimoiy sohaga bosimni kuchaytiradi, pensiya fondiga ko'proq mablag' yo'naltirilishini, ijtimoiy xizmatlar tarmog'ini yanada kengaytirishni talab qiladi.

5.6. Aholini ish bilan bandligi bo'yicha tasniflash

O'zbekiston Respublikasining milliy qonunchiligida ish bilan bandlik «ish bilan ta'minlanish» ma'nosida talqin etiladi. Ya'ni «Ish bilan ta'minlanish – fuqarolarning qonun hujjatlariga zid kelmaydigan, o'z shaxsiy va ijtimoiy ehtiyojlarini qondirish bilan bog'liq bo'lgan, ularga ish haqi (mehnat daromadi) keltiradigan faoliyatidir».

Xalqaro mehnat tashkilotining rasmiy hujjatlarida mehnatga layoqatli yoshda hisobga olinayotgan qisqa vaqtda (hisobga olinayotgan hafta yoki so'nggi 7 kun davomida) ish haqi yoki foyda ko'rish evaziga eng kamida 1 soat davomida tovarlar ishlab chiqarish yoki xizmatlar ko'rsatish bilan bog'liq har qanday faoliyatni amalga oshirayotganlarni *ish bilan bandlar*, deb e'tirof etilgan.

Aholi muayyan hududda doimiy yashayotgan hamda vaqtincha yashamayotgan aholiga (hisobga olish paytida turli sabablarga ko'ra) va vaqtincha istiqomat qiluvchi odamlarga farqlanadi. Doimiy va vaqtincha istiqomat qilayotgan odamlar mavjud aholini tashkil etadi. Buni quyidagicha ifodalash mumkin:

$$Ad = Am + Avya - Avi,$$

bu yerda: Ad – doimiy yashayotgan aholi; Am – mavjud aholi; Avya – vaqtincha yashamayotgan aholi; Avi – vaqtincha istiqomat qilayotgan aholi.

«Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida»gi Qonunga muvofiq, quyidagilar ish bilan ta'minlangan, deb hisoblanadi:

– yollanib ishlayotgan, shu jumladan, ishni haq evaziga to'liqsiz ish vaqtida yoki uyda bajarayotgan, shuningdek, haq to'lanadigan boshqa ishga, shu jumladan, vaqtinchalik ishga ega bo'lgan;

– betoblighi, ta'tilda, kasbga tayyorlashda, qayta tayyorlashda, malaka oshirishda ekanligi, ishlab chiqarish to'xtatib qo'yilganligi munosabati bilan, shuningdek, vaqtincha ish joyida bo'lmaganda xodimning ish joyi qonun hujjatlariga muvofiq saqlanib turadigan boshqa hollarda vaqtincha ish joyida bo'lmagan;

– haq to'lanadigan lavozimga saylangan yoki tayinlangan;

– o'zini ish bilan mustaqil ta'minlayotgan, shu jumladan, tadbirkorlik faoliyati bilan shug'ullanayotganlar, hunarmandlar, oilaviy korxonalar ishtirokchilari, dehqon xo'jaliklari, ishlab chiqarish kooperativlari a'zolari, fermerlar va qonun hujjatlariga muvofiq boshqalar;

– O‘zbekiston Respublikasi Qurolli Kuchlarida, shu jumladan, O‘zbekiston Respublikasi Ichki ishlar vazirligi, Favqulodda vaziyatlar vazirligi, Milliy xavfsizlik xizmati qo‘shinlarida va ularning organlarida xizmatni o‘tayotgan, shuningdek, muqobil xizmatni o‘tayotgan;

– o‘z faoliyatini qonun hujjatlariga muvofiq amalga oshirayotgan nodavlat notijorat tashkilotlarida, shu jumladan, diniy tashkilotlarda ishlayotgan fuqarolar.

Ish bilan bandlar maqomida yollanib ishlash bilan o‘z korxonasida ishlash farqlanadi.

Yollanib ishlash – yollanib ishlayotgan shaxsga korxonada va tashkilotning bevosita daromadiga bog‘liq bo‘lmagan ish haqi to‘lanishi kafolatlanishi belgilab qo‘yilgan mehnat shartnomasi asosidagi mehnat faoliyatidir. Yollanma xodimlarga, shuningdek, ish haqi to‘lanadigan lavozimga tayinlanganlar yoki tasdiqlanganlar (korxonada va tashkilotlarning rahbarlari, direktorlar va boshqaruvchilar) ham kiradi.

O‘z korxonasida ishlash – tovarlar ishlab chiqarish yoki xizmatlar ko‘rsatish hisobiga olingan daromaddan ish haqi to‘lanadigan mehnat faoliyatidir.

O‘z korxonasida ish bilan band bo‘lgan aholiga quyidagilar kiradi:

– ish beruvchilar;

– shaxsiy mehnat faoliyati bilan mashg‘ullar;

– jamoa korxonalarining a‘zolari;

– oila korxonalarining ish haqi olmaydigan a‘zolari.

«Aholini ish bilan ta‘minlash to‘g‘risida»gi Qonunda ko‘rsatilganidek, tadbirkorlik faoliyati bilan shug‘ullanayotganlar, hunarmandlar, oilaviy korxonalar ishtirokchilari, dehqon xo‘jaliklari, ishlab chiqarish kooperativlari a‘zolari, fermerlar o‘zini ish bilan mustaqil ta‘minlayotganlar hisoblanadi.

Jumladan, tadbirkorlik subyektlarining tashkiliy-huquqiy shakli bo‘lgan tijoratchi tashkilot – xususiy korxonada yagona jismoniy shaxs tomonidan tuziladi va boshqariladi. Xususiy korxonaning mulkdori – ish beruvchi mehnat shartnomasi (kontrakt) asosida xodim yollay oladi.

Yakka tartibdagi tadbirkor tadbirkorlik faoliyatini yuridik shaxsni tashkil etmagan holda amalga oshirishga haqlidir. Hunarmandchilik faoliyatini amalga oshirayotgan yakka tartibdagi tadbirkorlar, shuningdek, tovarlar tayyorlash, ishlar bajarish, xizmatlar ko‘rsatish uchun besh nafargacha shogirdni ularga tegishli haq to‘lagan holda jalb eta oladi.

O‘zbekistonda oila boshlig‘i, uning xotini (eri), bolalari va nabiralari, ota-onasi, mehnatga qobiliyatli yoshga to‘lgan boshqa qarindoshlari [bolalari va nabiralarning erlari (xotinlari), tug‘ishgan hamda o‘gay aka-uka va opa-singillari, ularning erlari (xotinlari) hamda bolalari, tog‘a va amaki hamda amma va xolalari] oilaviy korxonada tashkil etishi mumkin.

Oilaviy korxonada ishtirokchilarining shaxsiy mehnatini amalga oshirish shartlari ular o‘rtasidagi kelishuvga ko‘ra belgilanadi. Oilaviy korxonada (ish beruvchi) va oilaviy korxonaning yollanma xodimi o‘rtasidagi mehnatga oid munosabatlar

mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlariga muvofiq mehnat shartnomasi (kontrakt) bilan tartibga solinadi.

Yakka tadbirkorlar xo'jalik shirkatining ishtirokchilari bo'lish huquqiga ham ega. Shirkat faoliyatini boshqarish uning barcha ishtirokchilarining umumiy kelishuviga binoan amalga oshiriladi¹.

Oila a'zolarining shaxsiy mehnati asosida meros qilib qoldiriladigan umrbod egalik qilish uchun oila boshlig'iga berilgan tomorqa yer uchastkasida qishloq xo'jaligi mahsuloti yetishtiradigan va realizatsiya qiladigan oilaviy mayda tovar xo'jaligi – *dehqon xo'jaligi* hisoblanadi. Dehqon xo'jaligi, uning a'zolari istagiga ko'ra, yuridik shaxsni tashkil etgan holda va yuridik shaxsni tashkil etmasdan faoliyat olib borishi mumkin. Dehqon xo'jaligi a'zolari dehqon xo'jaligining ishlab chiqarish faoliyatida shaxsiy mehnati bilan ishtirok etishi shart².

¹ «Xo'jalik shirkatlari to'g'risida»gi O'zbekiston Respublikasining Qonuni // O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisining Axborotnomasi, 2002, №1.

² «Dehqon xo'jaligi to'g'risida» O'zbekiston Respublikasining Qonuni // O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisining Axborotnomasi, 1998.

VI BOB. MEHNAT POTENSIALI

6.1. «Mehnat potentsiali» tushunchasi va uning nazariyasi

«Mehnat potentsiali» tushunchasi ilmiy adabiyotda nisbatan yaqinda – 1980-yillarda muomalaga kiritildi. Mehnat potentsiali – bu muayyan bir jamiyatda mehnat faolligiga ega aholi demografik, ijtimoiy va ma'naviy xususiyatlarining jamlanmasi bo'lib, ana shu potentsialning ushbu jamiyatda mavjud bo'lgan mehnat munosabatlariga jalb qilinganligini yoki jalb qilinishi mumkinligini anglatadi.

Mehnat potentsiali ishlab chiqarishning inson omili shakli hisoblanadi, ya'ni mehnat potentsialida faqat ish bilan bandlar hisobga olinadi.

Jamiyatning mehnat potentsiali tarkibiga o'zaro bog'liq bo'lgan uch kichik tizim kiradi (6.1-rasm). Ular quyidagilardan iborat:

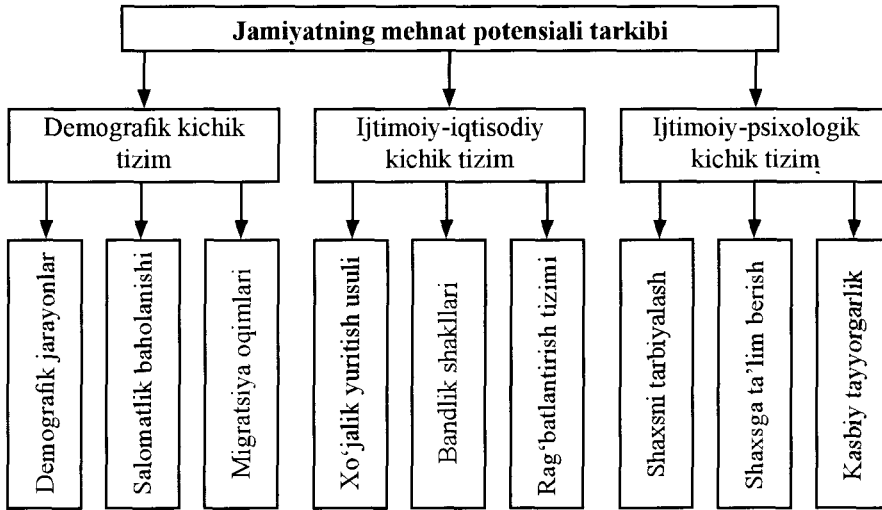
1. *Demografik kichik tizim.* Uning tarkibiga quyidagilar kiradi:

- barcha ijtimoiy munosabatlarning jismoniy eltuvchilari sifatidagi inson avlodlarining muttasil yangilanib turishini ta'minlaydigan demografik jarayonlar;
- aholi turli toifa va yoshlari guruhlari salomatligining baholanishi;
- mehnat faolligiga ega aholining yosh guruhlari miqdori umumiy chegaralari manbalaridan biri sifatidagi migratsiya oqimlari.

Demografik kichik tizim mehnat potentsiali miqdor unsurining asosini tashkil etadi. Aholining kengaytirilgan tarzda shakllanishi sharoitlarida mehnat potentsiali muttasil ko'payib va yosharib boradi, aholining oddiy yoki qisqartirilgan tarzda shakllanishida esa u miqdor jihatidan kamayib, qarishga o'tadi.

2. *Ijtimoiy-iqtisodiy kichik tizim.* Mazkur kichik tizim aholi mehnat potentsialining sifat unsuridir. Unda markaziy o'rinni xo'jalik yuritish usuli, bandlik shakllari, moddiy rag'batlantirish tizimlari bilan bog'liq aholining mehnat faoligi masalasi egallaydi. Bozor iqtisodiyoti sharoitlarida xodimlarning ish joyining yo'qotishi, o'zgartirishi yoki qayta malakalashtirilishi oqibatlarini bartaraf etish uchun samarali ijtimoiy kafolatlar va qo'llab-quvvatlash tizimi yaratilishi lozim.

3. *Ijtimoiy-psixologik kichik tizim.* U mehnat faoliyatining subyekti sifatidagi shaxsni shakllantirishda paydo bo'ladigan muammolarni hal qilishga yo'naltirilgan. Ushbu kichik tizim shaxs tarbiyalanishi, ta'lim olishi, kasbiy tayyorlanishi natijasida shakllantiriladigan mehnat qobiliyatining shakllanishi uchun zarur.



6.1-rasm. Jamiyatning mehnat potentsiali tarkibi

Jamiyatning mehnat potentsiali tushunchasini avlod mehnat potentsiali tushunchasidan farqlash kerak. *Avlodning mehnat potentsiali* – bu aholi mehnat faolligining jamlanma iqtisodiy-demografik ko'rsatkichi sanaladi. U muayyan bir avlodning iqtisodiy faol yoki ish bilan band bo'lgan toifalarini qamrab oladi.

Shu bilan birga mehnat resurslari bilan aholining mehnat potentsiali ham farqlanadi. «Mehnat resurslari» tushunchasi faqat ishlab chiqarishda ish bilan bandlarga nisbatan qo'llanilishi mumkin. *Aholining mehnat potentsiali* esa faqat ishlab chiqarishda muntazam foydalaniladigan aholini emas, shuningdek, uning yashirin imkoniyatlarini ham qamrab oladi. Bundan kelib chiqqan holda, aholining mehnat potentsialini qisqa qilib, xodimlarning foydalaniladigan mehnati va foydalanilmaydigan mehnati zaxirasining jamlanmasi sifatida ta'riflash mumkin.

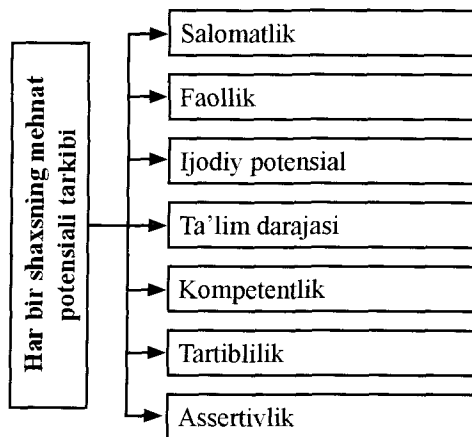
Mehnat potentsialining tarkibiy qismlari quyidagilarni ham qamrab oladi:

- qulay mehnat munosabatlari;
- yangi g'oyalar va usullarni ilgari surish va tahlil etishga qodirlik;
- mehnat bozorida mehnat resurslariga talabning mavjudligi;
- o'z mehnat funksiyalarini bajarish uchun zarur bo'lgan nazariy bilim va amaliy ko'nikmalarga ega bo'lish.

Har bir shaxsning mehnat potentsiali tarkibiga esa quyidagilar kiradi (6.2-rasm):

1. Salomatlik. Ish bilan band shaxs uchun salomatlik deganda, uning mehnatga qodirligi, kasallanishi sababli ishga chiqmaslik holatlari bo'lmasligi tushuniladi. Korxonaga uchun xodimlarning salomatligi ish vaqti yo'qotilishi miqdoriga, shuningdek, o'z xodimlari salomatligini ta'minlash uchun qo'shimcha xarajatlar darajasiga ta'sir ko'rsatadi. Umuman olganda, jamiyat uchun salomatlik aholining

oʻrtacha umr kechirishi va davlatning sogʻliqni saqlash tizimiga xarajatlariga bogʻliqdir.



6.2-rasm. Har bir shaxsning mehnat potentsiali tarkibi

2. Faollik. Inson oʻzining mehnat potensialini toʻla namoyon eta olishi uchun u muayyan darajada faol boʻlishi talab etiladi. Faollik, eng avvalo, yangiliklarga intilishda, oʻz vazifasiga ijodiy yondashishda, mehnat unumdorligini oshirishga, umuman, oʻz mehnat faoliyatiga munosabatida namoyon boʻladi.

3. Ijodiy potentsial. U iqtisodiyotni rivojlantirishning eng muhim omillaridan biri hisoblanadi. Korxonada mehnat unumdorligini oshirish hisobiga maxsulot hajmi va sifatini oshirish koʻp jihatdan xodimlar oʻz ijodiy qobiliyatlarini namoyon etishlari uchun qulay shart-sharoitlar yaratilishiga bogʻliq.

4. Taʼlim darajasi. Hozirgi davrda taʼlimga investitsiyalar eng samarali sarmoya hisoblanadi. Mehnat potentsiali ham ana shu taʼlim darajasi bilan belgilanadi. Uning samaradorligi bilimdan oqilona foydalanilgan holda yuksak natijalarga erishilishida oʻz ifodasini topadi.

5. Kompetentlik. U taʼlim darajasi kabi mehnat potensialining muhim tarkibiy qismlaridan biridir. Kompetentlik deyilganda, birinchi navbatda, xodimning malakasi tushuniladi. Zamonaviy ishlab chiqarishda yuqori malakali mehnatga talab juda katta. Xodimlar malakasining pastligi texnikaviy taraqqiyot uchun salbiy omil boʻlib qolmasdan, alohida xodimlar, shuningdek, umuman mamlakat iqtisodiyoti uchun koʻngilsiz oqibatlariga olib keladigan ishlab chiqarishdagi turli noxush vaziyatlarga olib kelishi mumkin.

6. Tartiblilik. Tartiblilik deyilganda, xodimning ish vaqtidan oqilona foydalanishi, uning intizomlilik kabi boshqa xususiyatlari nazarda tutiladi.

7. Assertivlik. Assertivlik yoki shaxsiy fazilatlar jamlanmasining uygʻunligi tartiblilik tushunchasi bilan uzviy bogʻliq. Assertivlik deyilganda, xodimning

vaziyatni to'g'ri baholay olishi, o'z fikrlarini aniq ifoda etishi, shaxsiga va atrof-dagilarga holis baho berishga qodirligi, boshqalarning fikriga diqqat bilan munosabatda bo'lishi, asos bo'lganda esa o'z nuqtayi nazarini o'zgartirishi mumkinligi va boshqalar tushuniladi.

Turli shaxslarning birgalikdagi mehnat faoliyati tufayli paydo bo'ladigan ishlab chiqaruvchi kuch korxonaga jamoasining mehnat potentsiali asosini tashkil etadi. Bunda mehnat jamoalari korxonaning hududiy joylashishi, qaysi tarmoqqa mansubligi, ishlab chiqarishning ko'lamlari, xodimlarning yosh-jins tarkibi va boshqalarga bog'liq ravishda turli potentsialga ega bo'ladi. Bundan tashqari har bir korxonaga jamoani shakllantirishning o'z xususiyatlariga, mehnat an'alariga, xodimlar o'rtasidagi o'zaro munosabatlarga ega.

Korxonaga mehnat potentsialida quyidagi tarkibiy qismlarni ajratib ko'rsatish mumkin:

- korxonaning kadrlar tarkibi (xodimlarning ta'lim potentsiali va malaka potentsiali);

- mehnat jamoasining kasb tarkibi. Muayyan korxonada mehnatning mazmunidagi o'zgarishlar, ayniqsa, fan-texnika taraqqiyoti ta'siri hamda mehnat operatsiyalarining murakkablashishi natijasida yangi kasblar paydo bo'lib, ayrim kasblar yo'qolib bormoqda.

- tashkiliy. U mehnatni tashkil etishda va mehnat madaniyatida o'z ifodasini topadi. Ishlab chiqish jarayonlarining puxta tashkil etilishi xodimlarning o'z mehnat faoliyatidan qoniqishini ham ta'minlaydi.

Xodimning mehnat potentsiali «inson kapitali» va «inson taraqqiyoti» tushunchalari bilan uzviy bog'liqdir.

Iqtisodiyot yuritishning barcha shakl va ko'rinishlarida ijtimoiy-iqtisodiy taraqqiyotga erishishning bosh omili mehnat hisoblanadi. Shu bois, bugungi kunda mazkur omilga muhim iqtisodiy potentsial sifatida qaraladi. Lekin u barcha davrlarda ham potentsial ahamiyat kasb etavermagan. Hozirgacha mehnat omiliga oid bir qancha qarashlar ilgari surilgan bo'lib, ularda mehnatga nisbatan «ishchi kuchi», «mehnat resurslari», «inson omili», «inson kapitali» va «mehnat potentsiali» kabi tushunchalar talqin etilgan.

Ilmiy-iqtisodiy muomalada dastlab «ishchi kuchi» atamasi vujudga kelgan bo'lib, bu kategoriyaning iqtisodiyot faniga kiritilishi mumtoz iqtisodiy maktab ta'limotchilari bilan bog'liq. Dastlab mazkur kategoriya faqatgina manufaktura ishlab chiqarishda ishtirok etayotgan ishchilarga nisbatan qo'llanilgan bo'lsa, hozirda mamlakatning barcha ishlab chiqarish kuchlari, ya'ni ish bilan bandlar va ishlash istagini bildirgan ishsizlarni o'z ichiga oladi.

«Mehnat resurslari» atamasi 1922-yilda rossiyalik olim S. Strumilin tomonidan kiritilgan bo'lib, uning «Bizning mehnat resurslarimiz va istiqbollarimiz» deb nomlangan ilmiy ishida ilk bora ilmiy-iqtisodiy jihatdan asoslab berilgan. Muallif

mazkur tushunchani markazlashgan rejali iqtisodiyot yuritish tizimi nuqtayi nazaridan talqin etgan bo'lib, unga mehnat resurslariga rejalashtiriluvchi sust (passiv) ishchi kuchi majmuasi sifatida qaragan. Uning fikricha, mehnat resurslari mamlakatning jami ishchi kuchidan yoki 16–49 yoshdagi aholidan iborat. Bozor munosabatlariga asoslangan iqtisodiyot tizimida ham mehnat resurslari mamlakat ishchi kuchining jamini ifoda etib, «ishchi kuchi» kategoriyasidan farqli ravishda o'z ichiga ishga layoqatli aholining nafaol (passiv) qismini ham oladi. Bugungi ilmiy-iqtisodiy nuqtayi nazarlarda mehnat resurslariga, asosan, miqdor (son) jihatdan yondashiladi.

6.1-jadval

Ilmiy-iqtisodiy muomalada mehnat omiliga oid kategoriyalarning shakllanishi

Kategoriya		Kategoriya berilgan ilk tarif	Vujudga kelish zarurati
Ishchi kuchi	XIX asr	Mehnat jarayonida unumli foydalanilishi mumkin bo'lgan qobiliyat va fazilatlar egasi	Ishlab chiqarishning shaxs omilini nomlab belgilash va hisobga olish zarurati
Mehnat resurslari	XX asrning 20-yillari	Tashqaridan boshqariladigan nafaol obyekt, rejalashtiriluvchi-hisobga olinuvchi birlik	Markazlashgan iqtisodiyotni rejali boshqarish sharoitida ishchi kuchini shakllantirish jarayonining ko'rsatkichlarini o'lchash va rejalashtirish zarurati
Inson kapitali	XX asrning 60-yillari boshi	Inson – eng samarali sarflar objekti va ularni keyinchalik ro'yobga chiqarish maqsadida bilim va qobiliyatlar yig'indisiga aylantiruvchi subyekt	Insonning intellektual ahamiyatligi va uning rivojlanishiga investitsiyalar yo'naltirish zaruratining e'tirof etilishi
Mehnat potentsiali	XX asrning 70-yillari	Inson mehnat sohasidagi talab-ehdiyoy va qiziqishlar bilan tavsiflanadigan obyekt sifatida	Shaxs omili bilan bog'liq bo'lgan imkoniyatlarni faollashtirish va ulardan samarali foydalanish zarurati
Inson omili	XX asrning 80-yillari o'rtalari	Inson – ijtimoiy ishlab chiqarishning bosh harakatlantiruvchi kuchi, ishlab chiqarish samaradorligini oshirish vositasi	Ijtimoiy-siyosiy shart-sharoitlar, shaxs omilining samaradorligini oshirish zarurligi

Inson omili va kapitali kategoriyalari oʻzida, asosan, kishining shaxsiy sifatlari, xususiyatlari, korxonada ishlab chiqarishidagi oʻrni nuqtayi nazaridan oʻrganilib, fanda ijtimoiy-iqtisodiy ahamiyatiga nisbatan mikrodarajali deb qaraladi.

Ushbu tushunchalarni bir-biridan farqlash, alohida ajratish va «mehnat potentsiali» kategoriyasining asl mazmun-mohiyatini tadqiq etish zarurati bu boradagi ilmiy-nazariy munozaralarni keltirib chiqarmoqda.

«Mehnat potentsiali» atamasi ilk bor rus iqtisodiy adabiyotlariga oʻtgan asrning 70-yillarida qiritilgan boʻlib, 80-yillardan boshlab ilmiy muomalada keng qoʻllanila boshlandi. «Potensial» atamasi lotincha «potentia» soʻzidan olingan boʻlib, lugʻaviy jihatdan «imkoniyat, salohiyat, quvvat» degan maʼnolarni anglatadi.

Mehnat potentsiali jamiyatda mehnat imkoniyati, quvvati, ish bilan bogʻliq kuchlarning mavjudligi, degan maʼnoni bildiradi. Mehnat potentsialining taʼrifi uning shakllanishi, uni sifatiy, miqdoriy baholash va samarali foydalanishni ifodalovchi omillar birikmasidan iborat. Hozirgacha mazkur kategoriya olimlar tomonidan turlicha talqin qilinib, ular bu tushunchaga turli nuqtayi nazardan yondashganlar.

Baʼzi olimlar mehnat potentsiali bilan mehnat resurslarini oʻzaro tenglashtirib, bu tushunchalar bir xil maʼnoni anglatadi, deya taʼkidlashadi. Boshqa tadqiqotchilarning qayd etishicha, bu kategoriyalar bir-biridan farq qiladi, bunda mehnat potentsiali mehnat resurslari va ishchi kuchiga nisbatan kengroq tushuncha hisoblanadi.

«Mehnat potentsiali» mavzusi haligacha munozarali masala boʻlib kelmoqdaki, bugungi kunda u haqdagi ilmiy-iqtisodiy yondashuvlarni uch yoʻnalishga ajratish mumkin.

Birinchi yoʻnalish vakillari «mehnat potentsiali» kategoriyasiga «resurs» jihatdan yondashib, asosan, uning miqdoriy koʻrsatkichlariga alohida ahamiyat beradilar. Mazkur yoʻnalish vakillarining fikricha, mehnat potentsiali jamiyatni rivojlantirish uchun zarur boʻlgan turli xildagi ish bilan bogʻliq resurslar majmuidir.

Mazkur kategoriyani tadqiq etar ekan, rossiyalik olim N. A. Gorelov uni «mehnat resurslari» va «ishchi kuchi» tushunchalari bilan bevosita tenglashtiradi. U bunga miqdor jihatdan yondashib, mehnat potentsiali mehnat yoshidagi ishga layoqatli axoli sonidan iborat, degan fikrni ilgari suradi.

Aynan shunga oʻxshash fikrni G. G. Sergeeva va L. S. Chijovalarning iqtisodiy qarashlarida ham koʻrish mumkin. Ular tomonidan chop etilgan «Mamlakat mehnat potentsiali» asarida mazkur kategoriyani jamiyat egalik qiladigan mehnat resurslaridir, deya talqin etadilar. Biroq ular, N. A. Gorelovdan farqli ravishda, ushbu kategoriyani talqin etishda uning sifat jihatlariga ham eʼtibor qaratadilar. Yaʼni, ularning fikricha, ishga layoqatli aholining miqdor na sifat jihatlarining oʻzaro uygʻunligi mehnat potentsialining real mazmunini belgilab beradi.

Rossiyalik iqtisodchi olim N. A. Volgin ham unga resurs sifatida yondashib, «Mehnat potentsiali – bir-birlari bilan o‘zaro bog‘liq ko‘pgina elementlardan tashkil topgan mehnat resurslari yig‘indisidir. U yoki bu elementni ushbu majmuaga kiritishga asos bo‘lib xizmat qiluvchi asosiy belgi jonli shaxs, organizm egalik qiladigan ishga bo‘lgan jismoniy va ma‘naviy qobiliyatdir», degan fikrni ilgari surgan.

R. P. Ruzavina, R. P. Kolosova, A. A. Kumikova va L. E. Kunelskiylarning fikricha, mehnat potentsiali ishchi kuchi kategoriyasini ravshanlashtiruvchi yo‘nalishlardan biridir. Mazkur olimlar potentsialni resurslarga nisbatan kengroq tushuncha deb qarab, mehnat potentsialining tarkibiga ijtimoiy ishlab chiqarishda qatnashishga layoqatli barcha fuqarolarni, shuningdek, ish bilan band bo‘lgan ishchilar bilan bir qatorda, ba‘zi sabablarga ko‘ra ish bilan band bo‘lmagan kishilarni ham kiritadilar.

V. G. Vrublevskiy potentsialga nisbatan o‘ziga xos nuqtayi nazarni ilgari surib, uning shakllanishida ish sharoitlariga ham alohida urg‘u beradi. Shunga ko‘ra, u mehnat potentsiali jami ishchi kuchi va sharoitlarning birligidan tashkil topadi, deya ta’kidlaydi.

Ukrainalik iqtisodchi olim N. V. Korovyakovskaya ham potentsialni resursga tenglashtirib, mehnat potentsiali ishga layoqatli yoshdagi aholidan hamda pensiya yoshiga yetgan bo‘lishiga qaramasdan, o‘zining xizmatga bo‘lgan qobiliyatini saqlab qolgan kishilar birikmasidan tashkil topadi, degan xulosaga keladi.

L. S. Degtyar esa resurslar va potentsial o‘rtasida hech qanday farq yo‘q, deb hisoblaydi. Uning bildirishicha, har ikkala kategoriya ham bir xil mazmunga ega va o‘zaro teng ahamiyatlidir.

Demak, potentsialga resurs sifatida yondashadigan olimlar, asosan, miqdor ko‘rsatkichlariga birinchi darajali e‘tibor berib, ular potentsialni ta’riflashda ishga layoqatli kishilar, mehnat resurslari, ish bilan bandlar, ishsizlar hamda ishlash imkoniyatiga ega bo‘lgan pensionerlar kabi aholi qatlamlari bilan cheklanganlar. Bunda ular aholining shaxsiy sifat va kasb-malaka omillarini inobatga olmaganlar.

Ikkinchi yo‘nalish tarafdorlari mehnat potentsialiga «omil» sifatida yondashib, potentsialning tarkibini aniqlashda shaxsiy va insoniy omillar (sifat) nuqtayi nazaridan yondashadilar. O‘z qarashlarda ular sifat ko‘rsatkichlariga alohida ahamiyat beradilar.

M. I. Skarjinskiy potentsialga shaxsiy omil harakatining iqtisodiy shakllaridan biri sifatida qarashni taklif qiladi. Uning fikricha, mazkur kategoriya uch bosqichli harakatdan o‘tadi: mehnat resurslari, ishlab chiqarish sharoitlari (ishchi kuchi) va mehnat potentsiali. Olimning ta’riflashicha, mehnat salohiyati jamiyatni harakatga keltirishning real va potentsial imkoniyatidir.

«Potentsial» tushunchasini ta’riflashda Ural davlat iktisodiyot universitetining professori N. I. Shatalova omilga alohida urg‘u berar ekan, mehnat potentsiali inson omilining aniq tarzda namoyon bo‘lishidir, degan kiska ta’rifni keltiradi.

Shunga o'xshash nuqtayi nazarni I. A. Kokorevning iqtisodiy qarashlarida ham uchratish mumkin. U ham potentsialning mazmun-mohiyatini yoritishda omilga alohida e'tibor qaratib, mehnat potentsiali inson omilining ishga oid shaxsiy sifatlar yig'indisidir, degan fikrni ilgari suradi.

M. I. Dolishniy, S. N. Zlupko, V. Dobrik, T. M. Paliya, T. Shults va boshqalardan iborat iqtisodchilar guruhi potentsialga omilni shakllantiruvchi kategoriya sifatida qaraydilar. M. I. Dolishniy mehnat potentsialini baholash uchun uning tarkibini aniqlaydigan quyidagi formulani taklif etadi:

$$MP = JMpr + JMrr + JMz,$$

bu yerda, MP – mehnat potentsiali; JMpr – jonli mehnatning potentsial resurslari; JMrr – jonli mehnatning real resurslari; JMz – jonli mehnat zaxirasi.

Shuningdek, M. I. Dolishniy talqinida mehnat potentsiali quyidagi sabablar birikmasidan iboratdir: demografik, tibbiy-biologik, ta'lim va kasb-malaka ko'rsatkichlari.

V. S. Bulanovning ta'kidlashicha, potentsial o'zida alohida insonning, shuningdek, jamiyatdagi turli ishchilar guruhining barcha mehnat imkoniyatlarini mujassam etadi. Xizmatning ko'lam, tarkibi va miqdorini aniqlovchi resurslardan farqli ravishda, potentsial uning sifati va salohiyatli imkoniyatlarini tavsiflaydi.

G. E. Slezinger mehnat potentsialini ishlab chiqarish omilining shaxsiy xususiyatlari yig'indisidir, deb hisoblaydi. B. M. Genkinning fikricha, mehnat potentsiali insonning iqtisodiy faoliyatda ishtirok etish imkoniyatidir.

L. A. Kostinning fikriga ko'ra, mehnat potentsiali insonning ishga layoqatini aniqlovchi turli sifat ko'rsatkichlari yig'indisidan iborat: birinchidan, ishchining sog'ligi, mehnatga yaroqliligi, chidamliligi, jismoniy va ruhiy salohiyati; ikkinchidan, tug'ma qobiliyatlar, insonning umumiy va maxsus bilimlari, mehnat ko'nikmalari va tajribalari; uchinchidan, ishchilarning mas'uliyat, manfaat va talab-ehtiyojlari darajasi.

Uchinchi yunalish namoyandalari esa mehnat potentsialini ham miqdor, ham sifat jihatdan o'rganib, mazkur kategoriyaning ta'rifi bilan har ikkala ko'rsatkichni teng qo'yadilar. Ularning nazarida, miqdor va sifat ko'rsatkichlarining o'zaro uyg'unligi potentsial, demakdir.

Rus olimlari V. Kostakov va A. Popovlar uning miqdor va sifat omillarining mushtarakligiga e'tiborni qaratib, «mehnat potentsiali» tushunchasini – mamlakat mehnat resurslarining sifat va miqdor jihatlarining o'zaro uyg'unligidir, deb ta'riflaydilar.

Yana bir rossiyalik tadqiqotchi A. Y. Kibanov shu kategoriya yuzasidan o'z fikr-mulohazalarini bayon etar ekan, mehnat potentsialiga jamiyatning moddiy

ne'matlar yaratuvchi kuchi sifatida qaraydi va unga quyidagicha ta'rif beradi: «Potensial o'zida mehnat resurslari ishga bo'lgan qobiliyatlarining sifat va miqdor xususiyatlari umumlashmasini ifoda etadi. Biroq bunda «potensial» va «resurs» tushunchalarini o'zaro qarama-qarshi qo'yish kerak emas, chunki potensial jamiyat, jamoa va shaxs tomonidan yaratilgan, kelgusida amal qilish va taraqqiy etish imkoniyatini ta'minlovchi sifatlarni ifoda etib, mohiyat jihatdan «resurs» tushunchasiga mos keladi».

I. S. Maslova o'z iqtisodiy qarashlarida potensialga quyidagicha ta'rif beradi: «Mehnat potentsiali – ishlab chiqaruvchi kuchlar va ishlab chiqarish munosabatlari rivojlanishining muayyan darajasida ijtimoiy foydali faoliyatda ishirok etishiga ko'ra, ishga layoqatli aholi, turli xizmatchilar guruhi yoki alohida inson barcha mehnat imkoniyatlarining sifat va miqdor xususiyatlari birligidir».

A. S. Pankratovaning qarashlarida ham miqdoriy, ham omilli yondashuvni ko'rish mumkin. Biroq bunda u mehnat potensialining har ikkala (miqdor va sifat) jihatlarini o'zaro uyg'unlik orqali ko'radi. Uning fikricha, mehnat potentsiali – jamiyatning ishlab chiqarishni rivojlantirish talablariga mos keluvchi shaxsiy omil bilan ta'minlash imkoniyatini miqdoriy ta'riflaydigan tushunchadir. Boshqa olimlardan farqli o'laroq, A. S. Pankratova potensial – shaxsiy omilning miqdoriy namoyon bo'lishidir, deb ta'riflaydi. Shuningdek, tadqiqotchi mehnat potensialini aniqlashda ishga layoqatli aholining soni, ish vaqti miqdori (davomiyligi) va unumdorlik kabi ko'rsatkichlarga ham alohida e'tibor qaratadi.

A. E. Kotlyar mehnat potentsiali kategoriyasini tadqiq etar ekan, uning miqdor va sifat jihatlarini quyidagi tarzda ajratib beradi: miqdor ko'rsatkichlar o'zida ishga layoqatli aholining sonini va unumdorlikning muayyan darajasida ularning ishlagan vaqtlari hajmini aks ettirsa, sifat jihatlar esa xizmatga layoqatlilarning sog'ligi, jismoniy qobiliyatlari, ma'lumoti, malakasi va g'oyaviy-siyosiy darajasi bilan ifodalanadi.

Kategoriyaning miqdor va sifat ta'riflari o'zbekistonlik olim D. N. Rahimova tomonidan ham keng yoritib berilgan, uning fikricha, mehnat potentsiali miqdor ko'rsatkichlari bilan bir qatorda sifat tomonlariga ham ega bo'lishi kerak.

Mazkur ta'limotlar tomonidan ilgari surilgan turli nuqtayi nazar va qarashlarda «mehnat potentsiali» tushunchasi turlicha talqin qilinmoqda. Bunda unga omil sifatida yondashuvchilar resurs deb qarovchilarga nisbatan kengroq fikr bildirmoqdalar.

Demak, ko'rib o'tilganidek, mehnat potentsiali ko'pchilik olimlar asarlarida tushuncha sifatida qaraladi, ba'zi tadqiqotchilarning ilmiy ishlarida esa u ijtimoiy-iqtisodiy kategoriya sifatida e'tirof etiladi. Bir qator tadqiqotchilar esa uni nisbatan kengroq talqin qilib, mazmun jihatdan «mehnat resurslari» «ishchi kuchi» kabilardan farq qiluvchi murakkab, ko'p qirrali ijtimoiy-iqtisodiy

kategoriya, deb qaraydilar. Mazkur tushunchani iqtisodiy kategoriya sifatida talqin qiluvchilar mehnat potentsialining ijtimoiy shakli sifatida ishchi jamoalar va alohida xizmatchilarning shakllanishi, taraqqiy etishi hamda inson shaxsining imkoniyatlaridan amalda foydalanish borasida yuzaga keladigan ishlab chiqarish munosabatlarini ko'radilar.

O'zbekistonlik bir guruh iqtisodchi olimlar (R. A. Ubaydullaeva, X. P. Abulqosimov, D. N. Rahimova, Sh. N. Zaynutdinov, Sh. R. Xolmo'minov, A. A. Abdug'aniev, A. V. Vahobov, N. X. Rahimova) mehnat potentsiali jismoniy imkoniyatga, ma'lumot, kasb-hunar, malakaga ega, ishlab chiqarishda ishtirok etishga layoqatli barcha fuqarolarni o'z ichiga oladi, degan fikrni ilgari suradilar. Bu ta'rif bilan ular potentsial resursga nisbatan keng tushuncha bo'lib, miqdor ko'rsatkichlari bilan birga ishchining ishlab chiqarish faoliyatiga ta'sir ko'rsatuvchi sifat ko'rsatkichlariga ham egadir, deb ta'kidlaydilar.

Fikrimizcha, mehnat potentsiali mehnatga bo'lgan qobiliyatlarning umumlashmasini (ularning miqdoriy va sifatiy munosabatlarida), alohida ishchini va jami xizmatchilarning mehnat faoliyatida qatnashish imkoniyatlarini ifodalaydi. Potentsialning resursdan sifat jihatidan farqi shundan iboratki, mehnat potentsiali jamiyat ixtiyoridagi oddiy ish salmog'i (massasi) emas, balki ijtimoiy mehnatning yuqori samarasini ta'minlaydigan, mamlakatni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirishning optimal imkoniyatini ifodalaydigan, xizmat faoliyatiga muvofiq keluvchi sharoitlar birligidir.

«Mehnat potentsiali» iqtisodiy kategoriyasining «ishchi kuchi» va «mehnat resurslari» kabi kategoriyalardan farq qiluvchi o'ziga xos xususiyatlari quyidagilardan iborat:

birinchidan, mehnat potentsiali – jamiyat qilayotgan jonli mehnatning miqdoriy va sifatiy aniq resurslaridir. Shuningdek, u o'zida sifat jihatlarining barchasini gavdalanitiradigan ishchi kuchi majmui hamdir;

ikkinchidan, mazkur iqtisodiy kategoriya yakka ishchi hamda ishchilar jamoasining mavjud imkoniyatlardan foydalanish darajasini baholash imkoniyatini beradi, bu esa amaliyotda inson omilining faolligini oshiradi;

uchinchidan, uni tahlil qilish ishlab chiqarishning inson va ashyoviy omillar o'rtasida sifatiy hamda tarkibiy muvofqlik bo'lishiga yordam beradi.

Mazkur fikr-mulohazalarni rivojlantirgan holda ta'kidlash lozimki, «mehnat potentsiali» tushunchasi o'zining ijtimoiy-iqtisodiy mazmun-mohiyatiga ko'ra, «mehnat resurslari» va «ishchi kuchi» tushunchalariga nisbatan kengroq ma'no kasb etadi. Mamlakat mehnat potentsialini ta'riflashda, unga faqat ish jarayonini amalga oshiruvchi kuch va imkoniyatlarning namoyon bo'lishi, deb qaramaslik kerak. Chunki mehnat potentsiali iqtisodiyotda band bo'lgan va xizmat jarayonlarida faol ishtirok etayotgan ishchi kuchi bilan birga aholining mehnatda band bo'lmagan nafaol (zaxira) qismini ham o'z ichiga oladi.

«Ishchi kuchi» va «mehnat resurslari» tushunchalari bir xil mazmunga ega emas, resurslarning ishchi kuchiga aylanish jarayoni bir qancha bosqichlarni bosib o'tadi. Dastlabki bosqichda resurslar ishchi kuchining salohiyatli qismi bo'lib, ular mehnat vositalari va qurollari bilan ishlash tajribasini orttiradi. Ikkinchi bosqichda esa ular ish joylarga taqsimlanadi. Shu tariqa jismoniy va aqliy qobiliyatlarning faoliyat jarayonida sarflanishi ro'y beradi.

Mehnat resurslari bu davrda ishchi kuchiga aylanadi. Uchinchi bosqichda ishchi kuchi vaqt va quvvat sarflab, moddiy ne'mat yaratadi hamda mahsulot iste'mol qiymatiga ega bo'ladi.

Ishchi kuchi mehnat faoliyatini to'xtatishi bilan yana iqtisodiy nafaol aholi tusini oladi, lekin resurs tarkibida qoladi. Shu sababli mehnat resursi mehnat potensialidan o'z xizmati bilan ishlab chiqarishda ishtirok etish imkoniyatiga ko'ra farqlanadi.

Potensialni ilmiy-iqtisodiy jihatdan tadqiq etish uning resurs tarzidagi mazmun-mohiyatini ham sifat, ham miqdor jihatdan ochib beradi. Mehnat potensialini ijtimoiy-iqtisodiy kategoriya sifatida shakllanishi, uning tadqiq etilishi va o'rganilishi bir necha bosqichlarni bosib o'tdi. Ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlarning rivojlanib borishi natijasida «ishchi kuchi», «mehnat resurslari», «mehnat potentsiali» kabi iqtisodiy tushuncha va kategoriyalarning ham ma'no-mazmuni birmuncha o'zgarib bormoqda. Bulardan nafaqat ilmiy-iqtisodiy adabiyotlarda, balki kundalik amaliyotda ham keng foydalanila boshlandi.

O'zbekistonda bozor munosabatlarini samarali tatbiq etish, aholini ish bilan ta'minlash va bu orqali ijtimoiy-iqtisodiy taraqqiyotga erishish, eng avvalo, mavjud mehnat potensialidan unumli foydalanishga bog'liq. Mehnat potentsiali esa bugungi innovatsion iqtisodiyotni zamonaviylashtirish jarayonlarida muhim salmoqqa ega bo'lib, uning ahamiyatini mikro, mezo va makro darajalarda ko'rish mumkin.

Mehnat potensialining mikro darajadagi ahamiyati ularning korxonalar, tashkilot va muassasalar faoliyatidagi o'rni hamda ishlab chiqarishdagi ishtiroki bilan belgilanadi. Ma'lumki, mehnat potentsiali ishlab chiqarishning asosiy omili bo'lib, boshqa resurslarga nisbatan o'ziga xos xususiyatlarga ega. Chunki ishlab chiqarishni yuzaga keltiruvchi resurslar (yer, kapital mablag', ishlab chiqarish vositalari, xomashyo) bevosita mehnat omili orqali boshqariladi.

Shu bois, qaysi korxonada inson omiliga ustuvor ahamiyat berilib, undan unumli foydalanilsagina, iqtisodiy samaradorlikka erishiladi. Yaponiya, AQSh, Germaniya, Italiya, Rossiya kabi davlatlarning dunyoga mashhur yetakchi kompaniya va firmalari ham aynan personal xizmati hamda mehnati orqali yuqori daromad va mavqega erishgan.

Hududlar va mintaqalar iqtisodiyotida mehnat potensialining roli uning mezodarajadagi ahamiyatini ko'rsatadi. Mamlakatning qaysi hududida mehnat potentsiali yuqori ko'rsatkichga ega bo'lsa, u yerda ishlab chiqarish va sanoat

tarmoqlari, ijtimoiy-iqtisodiy infratuzilma, kommunikatsiya rivojlanadi. Shuningdek, mazkur mintaqalarda yaratilgan yalpi hududiy mahsulot (YHM) hajmi mamlakat yalpi ichki mahsulotida (YIM) yuqori ulushga ega bo'ladi. Bundan tashqari, urbanizatsiya darajasi ham aynan mehnat potentsiali omili bilan chambarchas bog'liqdir. Chunki aynan aholi va ishchi kuchining hududiy harakatlanishi urbanizatsiyani keltirib chiqaradi. Demak, bu ko'rsatkichlar hududning mamlakat iqtisodiyotidagi o'rnini ham belgilab beradi.

Mehnat potentsialining makroahamiyati uning mamlakat yalpi iqtisodiyotidagi o'rni va asosiy boylik sifatida e'tirof etilishi bilan asoslanadi. Jamiyatdagi barcha ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlarning asosini mehnat tashkil etadi. Aynan u orqaligina mamlakatda moddiy va nomoddiy ne'matlar, milliy, madaniy, ma'naviy boyliklar yaratiladi. Mazkur mehnatning subyekti esa bevosita inson, ya'ni mehnat potentsalidir. Shu bois milliy iqtisodiyot fanida milliy boylikka quyidagicha ta'rif berilgan: milliy boylik – jamiyat ixtiyoridagi mehnat bilan yaratilgan va jang'arilgan moddiy ne'matlar mujassamidir.

Milliy boylik tarkibiga boshqa resurslar bilan birga mehnat potentsiali, ishlovchi aholining zamon talabiga javob beradigan ishlab chiqarish tajribasi, ilmiy-texnika hamda tadbirkorlik bo'yicha innovatsion bilim va ko'nikmalari ham kiradi. Demak, mehnat potentsialiga nafaqat ishlab chiqarish omili sifatida, balki, birinchi navbatda, mamlakat qudrati (milliy boyligi) sifatida qarash maqsadga muvofiqdir.

Mamlakatning iqtisodiy qudrati va salohiyatini belgilashda mehnat potentsialining ahamiyati tabiiy, moddiy va ishlab chiqarish resurslariga nisbatan yuqoriroqdir. Chunki tabiiy va moddiy resurslardan foydalanish, safarbar etish va boshqarishni aynan u amalga oshiradi. Demak, mamlakat mehnat potentsialining o'zi milliy boylik sanalishi bilan birga, ushbu boylikning boshqaruvchisi va foydalanuvchisi hamdir.

Agar biror davlatda tabiiy resurslar yetarli bo'lsa-yu, biroq ularni boshqaradigan zamonaviy bilimlar bilan qurollangan mehnat potentsiali bo'lmasa, ya'ni mehnat resurslari potentsial darajaga yetmagan yoki ularning kasbiy mahoratlari, tajribalari va sifat ko'rsatkichlari past bo'lsa, u holda iqtisodiy o'sish kuzatilmaydi. Aksincha, tabiiy resurslari yetarli bo'lmagan, biroq «raqamli iqtisodiyot»ga tayangan yuqori salohiyatli mehnat potentsialiga ega davlat undan unumli foydalanish, samarali safarbar etish orqali o'z hududida iqtisodiy taraqqiyotni ta'minlashi mumkin. Jumladan, tabiiy boylik zaxiralari juda kam bo'lgan yoki ularga deyarli ega bo'lmagan Yaponiya, Germaniya, Fransiya, Italiya, Shveytsariya, Finlyandiya, Shvetsiya, Daniya, Koreya, Singapur, Malayziya kabi mamlakatlar bugungi kunda dunyoning eng rivojlangan davlatlari sirasiga kiradi. Mazkur davlatlar o'zlarida mavjud mehnat potentsalidan samarali foydalanish va safarbar etish hisobiga hamda bu borada to'g'ri olib borilgan kuchli siyosat natijasida yuqori taraqqiyotga erishgan.

Demak, mehnat potensialining barcha darajadagi ahamiyati uni tadqiq etishning ham ilmiy, ham iqtisodiy dolzarbligini belgilab beradi.

6.2. Mehnat potensialini belgilovchi ko'rsatkichlar tizimi

Agar «mehnat resurslari» va «ishchi kuchi» tushunchalari o'zida faqatgina miqdoriy xususiyatlarni mujassam etsa, bulardan farqli ravishda, mehnat potentsiali ham *miqdor*, ham *sifat ko'rsatkichlarini* o'z ichiga oladi.

Ayrim iqtisodchilar potentsialning miqdor ko'rsatkichlari bevosita resurslar miqdoriga teng deb qarab, unga mehnat yoshidagi ishga layoqatli aholi, ishlayotgan o'smirlar va pensionerlarni kiritadilar.

Potentsialning miqdor ko'rsatkichlari faqat resurslarning faol qismi bilangina cheklanib qolmaydi. Mazkur miqdorga quyidagi toifa aholi qatlamini ham kiritish mumkin:

- mehnatga layoqatli aholining nofaol qismi;
- ishlash imkoniyati va istagiga ega barcha guruh nogironlari;
- mehnatga layoqatli yoshdagi imtiyozli pensionerlar;
- ishlash xohishini bildirgan o'smirlar va yoshga doir pensionerlar.

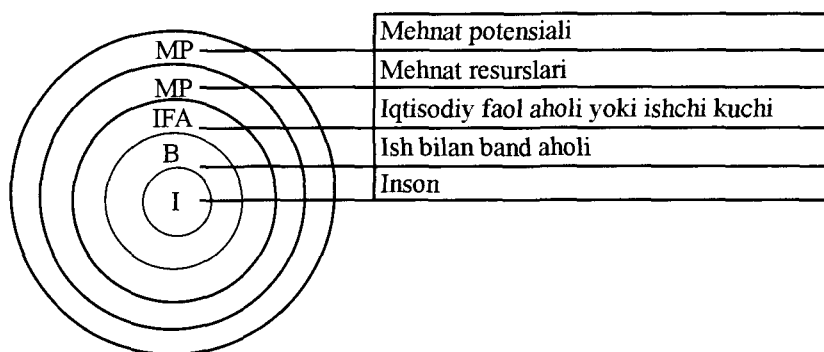
Ushbu aholi qatlamlariga yetarli miqdordagi ish haqi va qulay mehnat sharoitlari bilan ta'minlangan ish joylarini taklif etish yoki kasanachilik, uyda o'tirgan holda pullik ishlar va xizmatlarni bajarish, maishiy xizmat ko'rsatish (kichik shahobchalarda) kabi faoliyatlarga jalb qilish yo'li bilan ularni jamiyatning faol va to'laqonli a'zosiga aylantirish mumkin. Ularning ushbu faoliyatlari esa mamlakatda yalpi milliy mahsulot yaratish, ijtimoiy infratuzilmani rivojlantirish, moddiy resurs va zaxiralardan, ishlab chiqarish quvvatlaridan foydalanish samaradorligini oshirish hamda iqtisodiy taraqqiyotga erishishga bevosita ijobiy ta'sir ko'rsatadi. Shu sababli yuqorida sanab o'tilgan aholi toifalarini mehnat potentsialining qo'shimcha (zaxira) miqdori sifatida e'tirof etish maqsadga muvofiqdir.

Bundan tashqari, potentsialning faol miqdoriga mamlakatimiz hududida mehnat faoliyatini amalga oshirayotgan norezidentlar (immigrantlar)ni ham kiritish mumkin. Immigrantlarni potentsial tarkibiga kiritishimizning sababi shundaki, ular ham mamlakat ishlab chiqarishida (moddiy va nomoddiy sohalarda) ishtirok etadi, iqtisodiyot tarmoqlarida o'z ishchi kuchini namoyon qiladi, aqliy va jismoniy salohiyatini safarbar etadi. Garchi norezidentlar o'z mehnat faoliyati natijasidan olgan daromadlarining asosiy qismini o'zlari olsalar-da, mamlakat hududida o'z ehtiyojlarini qondirish bilan bog'liq xarajatlarni (oziq-ovqat, dam olish, uy-joy ijarasi, kommunal, transport, uy-ro'zg'or anjomlari), daromad solig'i va boshqa ijtimoiy to'lovlarni amalga oshiradilar. Bu esa byudjet tushumlarida va naqd pul aylanmasida o'z aksini topadi. Biroq O'zbekiston iqtisodiyotining bugungi kungi

holatida mazkur toifa ahlining ishtiroki u qadar sezilarli bo'lmasa-da, mamlakatda faoliyat ko'rsatayotgan chet mamlakat elchixonasi va vakolatxonalar, xalqaro tashkilotlarning hududiy, mintaqaviy bo'limlari, qo'shma korxonalar, xorij firmalari, dilerlik kompaniyalari, chet el korxonasi (tashkiloti) filial va sho'balari hamda hamkorlik tashkilotlarida norezidentlar mehnat va tadbirkorlik faoliyatlarini amalga oshirmoqdalar. Demak, bugungi kunda mamlakatda immigranlar xizmati, asosan, xorijiy ulush yoki tegishlilikka ega bo'lgan korxonalar va tashkilotlarda kuzatilmokda. Shuningdek, ularning mustaqil tarzda mamlakat mehnat bozorida paydo bo'lishi va o'z ishchi kuchini namoyon etishi kam uchraydigan hodisadir.

Iqtisodiyot jadal rivojlangan, sanoat va ishlab chiqarish keng taraqqiy etgan, iqtisodiy o'sish sur'ati talabiga nisbatan kam mehnat potensialiga ega bo'lgan mamlakatlarda (AQSh, Kanada, Rossiya, Germaniya, Avstriya, Fransiya, Koreya) immigranlar alohida ahamiyatga ega. Mazkur davlatlarning iqtisodiy imkoniyatlaridan salmoqli darajada foydalanish uchun milliy ishchi kuchining o'zi yetarli bo'lmaydi, natijada, qo'shimcha ishchi kuchiga talab paydo bo'ladi. Bu talab esa o'z-o'zidan muhojirlar mehnati orqali qondiriladi. Demak, bir so'z bilan aytganda, mehnat potensialida immigranlar ham o'z o'rnini va ahamiyatiga ega.

Mehnat potensialini miqdor ko'rsatkichlarining shakllanishini rasm ko'rinishida quyidagicha ifodalash mumkin (6.3-rasm);



6.3-rasm. Mehnat potensialini miqdor ko'rsatkichlarining shakllanishi

Miqdoriy ko'rsatkichning tub o'zagi, ya'ni yadrosini *inson* tashkil etib, shaxsiy insoniy omillarning uzaro uyg'unligi natijasida mehnat potensialini vujudga keladi.

Inson ijtimoiy-iqtisodiy mazmunga ega bo'lgan faoliyatda mashg'ul bo'lishi natijasida *ish bilan band kishiga* aylanadi. Ish bilan band bo'lganlarga;

a) yollanib ishlayotgan, shu jumladan, to'liq bo'lmagan ish vaqti mobaynida yoki uyda ish haqi olib ishlayotganlar, shuningdek, haq to'lanadigan boshqa ish, vaqtinchalik ishga ega bo'lgan fuqarolar;

b) kasallik, ta'til, qayta tayyorgarlik, malaka oshirish, ishlab chiqarishning to'xtab turishi tufayli, shuningdek, qonun hujjatlariga muvofiq vaqtinchalik ishda

bo'lmagan xodim uchun ish joyi saqlanib qoladigan boshqa hollarda ish joyida vaqtinchalik bo'lmagan fuqarolar;

d) o'zini mustaqil ravishda ish bilan ta'minlovchi fuqarolar, tadbirkorlar, kooperativ a'zolari, fermerlar, shaxsiy yordamchi va dehqon xo'jaliklarida mehnat bilan band bo'lganlar, bevosita qoramol boquvchilar, chorvachilik va boshqa qishlox xo'jaligi mahsulotlari yetishtiruvchi va sotuvchilar, ko'rsatib o'tilgan fuqarolar toifalarining ishlab chiqarishda qatnashadigan oila a'zolari;

e) Kurolli Kuchlarda, Milliy xavfsizlik hamda Ichki ishlar organlari tuzilmalari va qo'shinlarida xizmatni o'tayotganlar;

f) qonun hujjatlariga muvofiq faoliyat olib borayotgan jamoat birlashmalari va diniy muassasalarda ishlayotgan fuqarolar.

Ish bilan bandlik mavjud potensialdan samarali foydalanish va uni ijtimoiy-iqtisodiy foydali mehnatga yo'naltirish orqali vujudga keladi. Aks xolda esa ishsizlik muammosi paydo buladi.

Mazkur qarorga ko'ra, *ishga joylashtirishga muhtoj ish bilan ta'minlanmagan aholi (ishsizlar)ni* – qonun hujjatlariga muvofiq rasman ishsiz sifatida ro'yxatdan o'tkazilgan shaxslar, shuningdek, haq to'lanadigan faoliyatga yoki daromad keltiruvchi mashg'ulotga ega bo'lmagan, mustaqil ravishda ish izlovchi va taklif etilsa, ishga joylashishga tayyor bo'lgan mehnatga qobiliyatli yoshdagi vaqtincha yumush bilan band bo'lmagan shaxslar tashkil etadi.

Iqtisodiyot tarmoqlarida ish bilan band bo'lgan, shuningdek, o'zini o'zi mustaqil ish bilan ta'minlagan shaxslar va ishlash istagini bildirgan ishsiz axoli o'zaro uyushib, *iqtisodiy faol aholi* yoki *ishchi kuchini* tashkil etadi. Ya'ni iqtisodiy faol axoli (ishchi kuchi) – bu mehnat faoliyatining daromad keltiruvchi qonuniy turi bilan shug'ullanuvchilar, shuningdek, ishga joylashtirishga muhtoj ish bilan ta'minlanmagan aholi.

Iqtisodiy nofaol aholi esa ishchi kuchi tarkibiga kirmaydigan quyidagi mehnatga qobiliyatli aholi qatlamidan iborat:

– ishlab chiqarishdan ajralgan holda ta'lim olayotgan hamda ish haqiga yoki mehnat daromadiga ega bo'lmagan o'quvchi va talabalar;

– ishlamayotgan III guruh nogironlari;

– bolalarni parvarish qilish bilan band bo'lgan ishlamayotgan ayollar;

– ixtiyoriy ravishda mehnat bilan band bo'lmagan shaxslar.

Mamlakatning jami iqtisodiy faol, iqtisodiy nofaol aholisi hamda ishlayotgan o'smirlar va pensionerlar birikmasidan *mehnat resurslari* hosil bo'ladi. Ya'ni mehnat resurslari – bu mehnatga qobiliyatli yoshdagi aholi hamda qonun hujjatlarida belgilangan iqtisodiy faollikning quyi va yuqori yosh chegaralariga kirmaydigan ishlayotgan shaxslar. Ular jismoniy va aqliy qobiliyatga ega bo'lib, faoliyat jarayonida moddiy ne'matlar va xizmatlarni yaratadilar. Ular tarkibiga

kiritilgan ijtimoiy ishlab chiqarishda ishtirok etmayotgan nafaol aholi esa mehnat zaxiralarini tashkil etadi. Chunki vaqti kelib ular ham iqtisodiy faol aholi tarkibiga qo'shilishi mumkin.

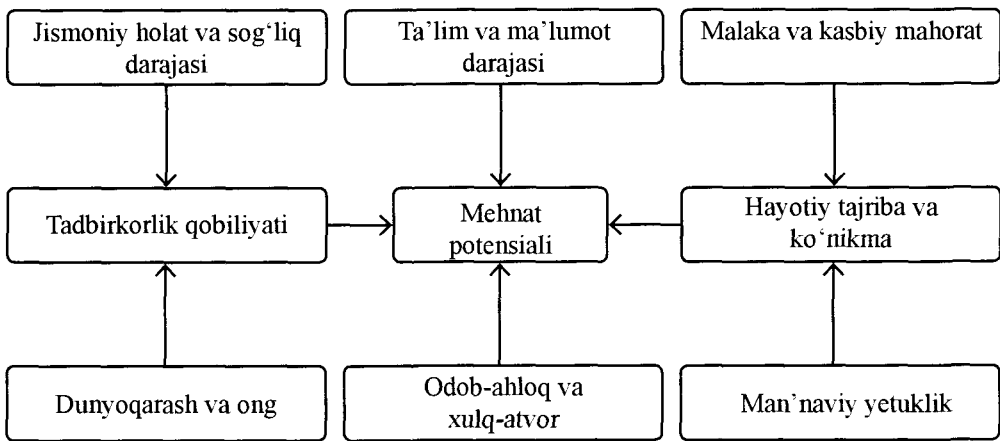
Demak, mehnat potensialining miqdoriy ko'rsatkichlarini quyidagi ko'rinishda ifodalash mumkin;

$$F(m)=(m_1, m_2, m_3, m_4, \dots, m_n) \quad (1)$$

bu yerda: $f(m)$ – mehnat potensialining miqdor ko'rsatkichi; m_1 – mehnat yoshidagi mehnatga qobiliyatli axoli (faol va nafaol); m_2 – ishlayotgan pensionerlar va o'smirlar; m_3 – ishlash imkoniyati va istagiga ega bo'lgan nogironlar; m_4 – mamlakat hududida mehnat qilayotgan norezidentlar.

Potensial resursning sifat ko'rsatkichlari yig'indini aks ettiradi, ya'ni u bir ishchining salohiyatli imkoniyatlarini ro'yobga chiqarish shaklida inson omilini faollashtirish va amaliyotda qo'llashni ta'minlashdan iborat.

6.4-rasmda mehnat potensialining sifat ko'rsatkichlari aks ettirilgan.



6.4-rasm. Mehnat potentsiali sifat ko'rsatkichlarining shakllanishi

Mehnat potensialining sifat ko'rsatkichlariga ko'plab omillar ta'sir ko'rsatadi va ular quyidagicha ifodalanadi:

$$f(s)=s(s_1, s_2, s_3, s_4, s_5, c_6, \dots, c_n), \quad (2)$$

bu yerda: $f(s)$ – mehnat potensialining sifat ko'rsatkichi; s_1 – jismoniy holat va sog'lik darajasi; s_2 – ta'lim va ma'lumot darajasi; s_3 – malakasi va kasbiy mahorati; s_4 – tadbirkorlik qobiliyati; s_5 – hayotiy tajriba va ko'nikmasi; c_6 – dunyoqarashi va ongi; c_7 – odob-axloki va xulq-atvori; c_8 – ma'naviy yetukligi...

Mehnat potensialining sifat ko'rsatkichlarini belgilovchi dastlabki omil bo'lib, inson resurslarining *jismoniy holati va sog'lik darajasi* hisoblanadi. Har bir kishi to'la-to'kis hayot kechirish va o'zi tanlagan mehnat faoliyati sohasida ishlay olishi uchun muayyan sog'lik hamda jismoniy rivojlanish darajasiga ega bo'lishi lozim. Ushbu ko'rsatkich shaxsning jismoniy imkoniyatlari, quvvati va salohiyatini belgilaydi. Aynan ushbu imkoniyatlarga ishlab chiqarishni tashkil etish, samarali boshqarish va iqtisodiyotni yuritish uchun asos bo'lib xizmat qiladi.

Aholi va mehnat potensialining *malaka va kasbiy mahorat* ko'rsatkichi, bir tomondan, xodimning doimiy ravishda murakkablashib boruvchi ish vazifalarini bajarishga, kasb faoliyati o'zgarishiga tayyorligini, ikkinchi tomondan, xizmatga munosabatini, mehnat intizomini, mehnat intensivligini shakllantiruvchi omil hisoblanadi. Ushbu ko'rsatkich xodimning yillar davomidagi mehnat faoliyati, amaliy tajribalari va nazariy bilimlari asosida shakllanadi. Malaka va mahoratning yuqori ko'rsatkichi ishchining o'z mutaxassisligini yaxshi egallagani, kasbiy tayyorgarlikka egaligi va zamonaviy talablarga javob bera olish qobiliyatlaridan dalolat beradi. Ushbu omil orqali jamiyatda yangi yutuqlarga erishish va yuqori marralarni zabt etish mumkin bo'ladi.

Xodimning *tadbirkorlik qobiliyati* uning yaratuvchiligi va yangilikka intilib ishlashini anglatuvchi ko'rsatkichdir. Ushbu fazilatga ega ishchilar daromad olish yo'llari va manbaalarini yaxshi o'zlashtirgan bo'lib, biznes yuritish bo'yicha yetarli bilim sohibidirlar. Shuningdek, tadbirkorlik qobiliyati tashabbuskorlik va yangi g'oyalarning vujudga kelishini ta'minlaydi. Korxonalar strategiyasini ishlab chiqarish, uning kelgusi rejalarini belgilash va ishlab chiqarishning yangi turlarini joriy etishda ushbu xususiyatga ega kishilar mehnatidan foydalanish o'z samarasini beradi.

Shunday qilib, mehnat potentsiali – bu jamiyatning mehnat sohasidagi imkoniyat quvvatlari, demakdir. Mehnat potentsiali jismoniy imkoniyat, ma'lumot, kasb-hunar, malakaga ega, ishlab chiqarishda ishtirok etishga layoqatli bo'lgan barcha fuqarolarni o'z ichiga oladi. Mehnat potentsiali eng faol, eng bunyodkor omil bo'lib, u mamlakatning islohot va tub o'zgarishlar yo'lidan tinimsiz ilgarilab borishini ta'minlaydi. Jamiyatning iqtisodiy va ijtimoiy taraqqiyot darajasi bilan belgilanuvchi mazkur omil, o'z navbatida, uni rivojlantirishda hal qiluvchi asos hisoblanadi.

6.3. Mehnat potensialining tasniflanishi

Mehnat potensialini tadqiq etishda ularning tegishlilik xususiyatlariga ko'ra o'rganish alohida ahamiyat kasb etadi. Chunki u tegishlilik darajasiga ko'ra o'ziga xos xususiyatlarga ega bo'lib, bir-biridan farqlanuvchi shaxsiy, tarmoq va hududiy ko'rsatkichlar tizimidan iborat.

Potensialning tegishlilik xususiyatini talqin etishda turli olimlar turlicha nuqtayi nazarni ilgari suradilar.

Rossiyalik professor N. I. Shatalova mehnat potensialini mikro darajada tadqiq etib, uni ishchi (xodim) egalik qiladigan ish salohiyati sifatida talqin qiladi.

Shuningdek, rus olimi I. A. Kokorev ham faqatgina mikro jihatdan kelib chiqib, mazkur tushunchani faqat shaxs mehnat potentsiali sifatida talqin etgan. Uningcha, mehnat potentsiali shaxs egalik qiladigan va unga tegishli bo'lgan mehnatga oid sifat va qobiliyatlarning umumlashmasidir.

A. Y. Kibanov mehnat potensialini tegishlilik xususiyatiga ko'ra mikro va makro darajada o'rganib, uni 3 qismga ajratadi;

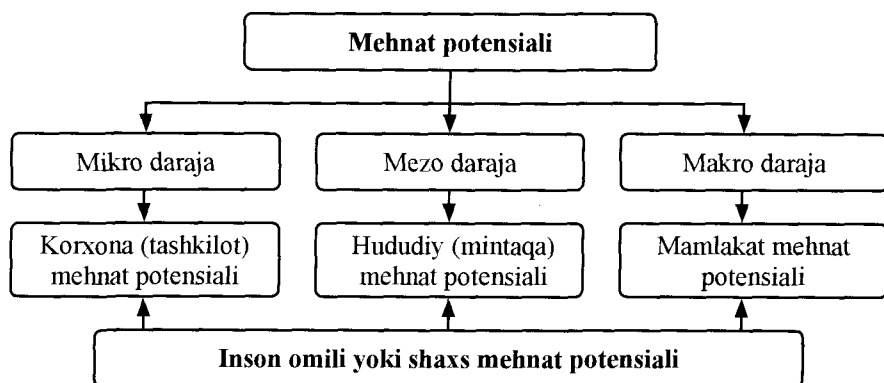
1. *Ishchining mehnat potentsiali* – xodimga tegishli bo'lgan mehnatning sifat va miqdor ko'rsatkichlari hamda uning ish faoliyatida ishtirok etish chegarasini belgilovchi imkoniyatlari. Xodimning mehnat potentsiali uning kadr potentsiali orqali namoyon bo'ladi. Uning potentsiali asosini tabiat tomonidan berilgan sifat ko'rsatkichlari (sog'liq, jismoniy imkoniyatlar va ijodiy qobiliyatlar) tashkil etadi.

2. *Korxonada mehnat potentsiali* – ilmiy-texnik taraqqiyot sharoitida tashkilot mehnat jamoasiga tegishli bo'lgan mehnatning miqdor va sifat imkoniyatlari. Tashkilot mehnat potentsiali inson faoliyatining aniq shakldagi moddiylashuvi hisoblanib, korxonada kadrlar potentsalining sifat va miqdor xususiyatlari uyg'unligining personallashtirilgan ishchi kuchi ko'rinishida namoyon bo'ladi. Boshqacha aytganda, u korxonada kadrlar tarkibining shaxsiy va professional imkoniyatlarining umumiy bahosidir.

3. *Jamiyat mehnat potentsiali* – mamlakatning umumiy mehnat imkoniyatlari. U sifat va miqdor xususiyatlari (mehnatga layoqatli aholi soni, mehnat resurslari, mehnatga layoqatli aholining ish vaqti miqdori, salomatlik darajasi, jismoniy imkoniyatlar, ta'lim va malaka darajasi)ga ega bo'lgan jamiyatning kadr potentsiali sifatida namoyon bo'ladi.

Mazkur darslikda mehnat potentsiali mikro va makro darajada qarab chiqilgan bo'lib, bu potentsial xodim, tashkilot va jamiyat egalik qiladigan mehnat potentsialiga ajratib ko'rsatilgan. Unda keltirilishicha, inson jismoniy va ma'naviy qobiliyatlarining majmui shaxs (xodim) mehnat potentsalining asosi hisoblansa, ijtimoiy, ya'ni turli shaxslarning birgalikdagi faoliyati tufayli paydo bo'ladigan «oshirilgan» umumli kuch, jamoa va tashkilot mehnat potentsalining asosini tashkil etadi.

Yuqoridagi fikrlarni rivojlantirib, mehnat potentsialini xususiyatlariga ko'ra mikro, mezo va makro darajalarga ajratish mumkin. Bunda *mikro daraja* korxonaning (tashkilot), *mezodaraja* hududning (mintaqa), *makro daraja* esa mamlakatning jami mehnat potentsialini ko'rsatadi.



6.5-rasm. Mehnat potentsialining tegishlilik darajasiga ko'ra tasniflanishi

Korxonalar (tashkilot) mehnat potentsiali deb, ishlab chikarish (xizmat ko'rsatish) jarayonida ishtirok etayotgan, ijtimoiy-iqtisodiy faoliyatni amalga oshirishda hamda qo'yilgan maqsadlarga erishishda ma'lum vazifa (ish)ni bajarayotgan xodim (kadr)lar birikmasiga aytiladi. Mazkur birikmaning nafaqat miqdor ko'rsatkichi, shuningdek, sifat ko'rsatkichi ham alohida ustuvorlikka ega.

Miqdor ko'rsatkichi xodimlar (asosiy va o'rindosh) soni, ish kunlari miqdori, ish vaqtining davomiyligi hamda xodimlarning ishlagan kun va soatlari miqdorida o'z aksini topadi. Mazkur ko'rsatkichlar orqali korxonaning xodimlar bilan ta'minlanganlik darajasi, bajarilgan ish hajmi, bitta xodimning bajargan ishi, mahsulot ishlab chiqarishga ketgan vaqt sarfi va mehnat unumdorligi kabilarni aniqlash mumkin.

Sifat ko'rsatkichlari xodimlarning yosh, jins, ma'lumot, kasb-malaka, tajriba-ko'nikma tarkibi bilan ifodalanadi. Shuningdek, xodimlar shtat jadvalining ma'muriy, boshqaruv, maxsus, xizmat ko'rsatuvchi va yordamchi kabi personallarga bo'linishini ham ularning sifat ko'rsatkichlari deb qarash mumkin. Korxonalar kadrlari tarkibining sifat ko'rsatkichi qanchalik yuqori bo'lsa, faoliyati shunchalik darajada rivojlanadi. O'zida oliy ko'rsatkichli mehnat potentsialiga ega bo'lgan korxonalar yuqori raqobatbardoshlikka ega bo'ladi. Chunki tashkilot rivojini aynan malakali kadrlar ta'minlaydi. Shu bois, bozor iqtisodiyoti sharoitida korxonalar ularni ishga olish uchun harakat qiladilar va buning uchun o'zaro «kurashadi»lar. Mazkur raqobatda ular qulay mehnat sharoiti va yuqori ish haqini asosiy qurol qilib oladilar. Demak, miqdor va sifat ko'rsatkichlarning o'zaro uyg'unligi hamda mutanosibliigi korxonada unumdorlik va taraqqiyotning bosh omilidir.

Hudud (mintaqa) mehnat potentsiali deb, ma'lum hududga tegishli va unda istiqomat qiluvchi jami mehnat potentsiali tushuniladi. Uni alohida ajratib ko'rsatishning zarurati shundaki, O'zbekiston Respublikasida hududlar tarixiy,

tabiiy-iqlimiy, geografik, relef, demografik, iqtisodiy, ijtimoiy va urbanizatsiya nuqtayi nazaridan bir-biridan farqlanadi. Shu bois, ularning mehnat potentsiali ham o'ziga xos xususiyatlarga ega va bir-biridan farqlanadi. Qaysi hududda iqtisodiyotning qanday tarmog'i rivojlanganligi mazkur mintaqada mehnat potentsialining asosiy ulushini, ushbu sohada bandligi va ixtisoslashuvini belgilab beradi. Masalan, Toshkent shahri va Toshkent viloyatida mehnat potentsialining sanoatga, ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish sohalariga ixtisoslashuvini ko'rish mumkin bo'lsa, Navoiy viloyatida esa og'ir sanoat (tog'-kon metallurgiya) va qayta ishlashga ixtisoslashuv nisbatan kuchliroqdir. Shuningdek, Sirdaryo, Jizzax, Surxondaryo va Qashkadaryo viloyatlarida dehqonchilikka ixtisoslashuv kuzatiladi. Hududlar xususiyatiga ko'ra, mehnat potentsiali ixtisoslashuvi ham bir-biridan farqlanadi, bu esa iqtisodiyotdagi nisbiy ustunlikni keltirib chiqaradi.

Keng doirada oladigan bo'lsak, mamlakat mehnat potentsiali mintaqadagi jami mehnat imkoniyatlari va salohiyatini o'zida mujassam etgan bo'lib, hududiy birikmalardan tashkil topadi va uning kuch-qudratini belgilab beradi. Chunki shaxslar birligi, jipsligi jamiyatni tashkil etadi. Kuchli jamiyat esa kuchli davlat asosidir.

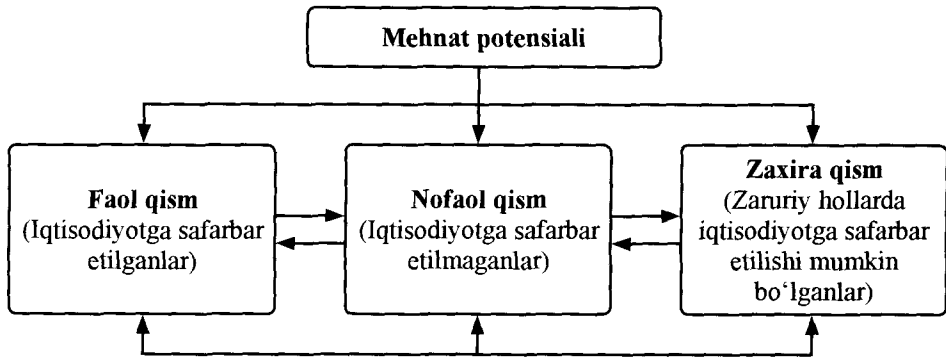
Yuqorida sanab o'tilgan har uchala darajaning asosini inson omili, ya'ni xodimning mehnat potentsiali tashkil etadi. Chunki jamoa ham, jamiyat ham xodimlarning o'zaro birikmasidan iborat. Shunday ekan, mamlakat mehnat potentsialini shakllantirish, rivojlantirish uchun, eng avvalo, har bir insonning shaxsiy potentsalidan kelib chiqib, uni o'qitish, o'rgatish orqali talab darajasiga yetkazishi zarur.

Mehnat potentsialining iqtisodiy faoliyatga yoki ijtimoiy foydali ishga jalb etilishida safarbarlik darajasi muhim masala hisoblanadi.

Ko'pchilik iqtisodiy adabiyotlarda u safarbarlik xususiyatiga ko'ra o'rganilmagan bo'lsa, ayrim rus olimlari mehnat potentsialini faol va nofaol qismlarga ajratganlar.

O'zbekistonda mehnat iqtisodiyoti sohasida amalga oshirilgan ilmiy izlanishlarda mehnat potentsiali safarbarlik xususiyati bo'yicha yetarli darajada tavsiflanmagan. Iqtisodchi olimlarimiz o'z tadqiqotlarida uni safarbarlik nuqtayi nazaridan o'rganmagan bo'lsalar-da, ushbu xususiyat bo'yicha mehnat resurslarini nofaol va faol qismlarga ajratib berganlar. Biroq «potensial» va «resurs» mazmun-mohiyati jihatidan bir-biridan farq qiluvchi iqtisodiy kategoriyalar hisoblanganligi bois, mehnat potentsialini safarbarlik xususiyati bo'yicha ko'rsatish lozim.

Mehnat potentsiali safarbarlik xususiyatiga ko'ra faol, nofaol va zaxira qismlarga ajratiladi (6.6-rasm).



6.6-rasm. Mehnat potentsialining tasniflanishi

Mehnat potentsialining *faol qismiga* mamlakat iqtisodiyotiga jalb qilingan, moddiy va nomoddiy ishlab chiqarishda o'z xizmati bilan ishtirok etayotgan, jamiyatga ijtimoiy-iqtisodiy naf keltirayotgan faoliyat yoki foydali mehnat bilan band bo'lgan fuqarolar kiradi. Shuningdek, mehnat potentsialining faol qismiga xorijiy davlatlarda ishlayotgan fuqarolarni ham qo'shish mumkin. Garchi ular mamlakat yalpi milliy mahsulot ishlab chiqarishida qatnashmasa-da, o'z mehnat faoliyatlari bilan oilasiga daromad keltiradi hamda mamlakatda valyuta oqimining vujudga kelishiga hissa qo'shadilar. Bundan tashqari, ayni vaqtda xizmat joyiga ega bo'lmagan, ishlashni xohlovchi, faol ish qidirayotgan ishsiz aholini ham faol qismga kiritish mumkin. Chunki ular ham mehnat organlari orqali yoki mustaqil tarzda o'zlariga maqbul ish topishlari va tez orada ijtimoiy-iqtisodiy faoliyatda o'z imkoniyatlarini namoyon etishlari mumkin.

Nofaol qism mamlakat iqtisodiyotiga safarbar etilmagan ishga layoqatli aholining umumlashmasidan iborat. Bu toifaga tug'uruq ta'tilidagi ayollar, farzand tarbiyasi bilan mashg'ul onalar, ishlamaydigan uy bekalari, mehnat yoshiga yetgan maktab o'quvchilari, akademik litsey, kollej hamda oliy o'quv yurtlari talabalari, aspirantlar va doktorantlar, shuningdek, ishlab chiqarishdan ajralgan holda ta'lim olayotganlar kiradi. Mazkur qatlamlarning mavjud bo'lishiga tabiiy hol sifatida qarash kerak. Biroq nofaollar miqdorining me'yoriy chegarasi ham saqlab turilishi lozim. Aks holda bitta iqtisodiy faol aholiga to'g'ri keladigan boqimandalik koeffitsiyenti oshib ketishi mumkin. Nofaollikning me'yoriy chegarasiga, birinchi navbatda, tug'ilish ko'rsatkichi ta'sir etib, uning yuqori bo'lishi iqtisodiy faoliyatda band bo'lmagan ayollarning ko'payishiga, shuningdek, kelgusida jamiyatda yoshlar ulushining ortishiga olib keladi.

Mamlakat ish potentsialining *zaxira qismiga* mehnat yoshi chegarasiga yaqin bo'lgan aholi (14–16 yoshdagi o'smirlar, 55 dan yuqori yoshdagi ayollar, 60 dan yuqori yoshdagi erkaklar)ni, faoliyat imkoniga ega bo'lgan nogironlarni kiritishimiz mumkin. Chunki zaruriy sharoitlarda ularni ishlab chiqarishga jalb qilish, ishchi kuchi sifatida iqtisodiyotga safarbar etish mumkin.

Ijtimoiy-iqtisodiy jarayonlar tez o'zgaruvchan bo'lganligi bois, mehnat potensialining har uchala qismi ham bir-biriga oson almashinishi mumkin.

6.4. Mehnat potensialini shakllanishida inson omilining roli

Ma'lumki, mamlakat mehnat resurslarining miqdoriy o'zagini inson tashkil etadi va mazkur omilning sifat jihatdan takomillashuvi bevosita mehnat potensialining shakllanishiga sabab bo'ladi. Demak, shaxs omili potensial vujudga kelishining ham miqdoriy, ham sifatiy asosidir. Kishilik jamiyatining taraqqiyoti natijasida iqtisodiy hayotning subyektivi sifatida odam to'g'risida «ishchi kuchi», «inson omili», «inson kapitali», «inson resurslari» tushunchalari yuzaga keldi. «Omil» iborasi ilmiy-iqtisodiy adabiyotlarda XX asrning 80-yillari o'rtalarida paydo bo'lib, ilmiy-hayotiy muomalada keng foydalanila boshlandi. Ijtimoiy-iqtisodiy mazmuniga ko'ra mazkur atama «resurs»dan farq qilib, unga nisbatan ancha kengroq va chukurroq ma'noni anglatadi. Inson omili o'zaro bir-biri bilan munosabatda bo'ladigan, turli mavqeni egallagan sinflar va guruhlar tizimidan iborat bo'lib, ularning faoliyati jamiyatning ilg'or rivojlanishini ta'minlaydi. Resurslar omilning ijtimoiy-iqtisodiy tizimlari yig'indisidan tashkil topgan.

Inson omiliga shaxsiy sifatlar va uning faolligini belgilovchi ko'rsatkichlar umumlashmasi sifatida qarash mumkin. Ushbu tushuncha kishining ijtimoiy-iqtisodiy taraqqiyot jarayonidagi hal qiluvchi rolini ko'rsatadi. Bunda mazkur omil faqat miqdor ko'rsatkichlari, demografik, tarmoq, kasb va malaka tuzilmalari bilan cheklanib qolmasdan, shuningdek, u mehnatga bo'lgan munosabat darajalarining tashabbuskorlik, tadbirkorlik, qiziqishlar, ehtiyojlar, xulq-atvor usullari bilan ham tavsiflanadi. Omilni to'g'ri yunaltirish har qanday jamoa yoki jamiyatni boshqarishning tarkibiy qismidir. Biroq mazkur omil boshqaruvning alohida usullarini talab etadi.

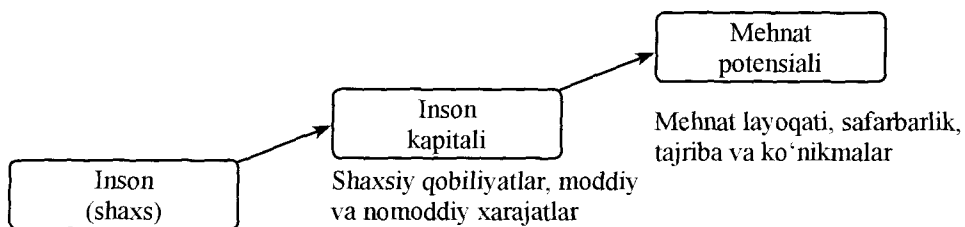
*Birinchi*dan, kishi intellekt (aql, idrok, zakovat)ga ega bo'lib, ularning tashqi muhit (boshqaruv)ga reaksiyasi mexanik tarzda emas, balki hissiyotli, anglab yetilgan tarzda amalga oshadi. Demak, jamoa bilan inson o'rtasidagi o'zaro ta'sir ko'rsatish jarayoni ikki tomonlamadir.

*Ikkinchi*dan, kishilar doimiy ravishda takomillashib va rivojlanib borishga qodir. Inson hayoti davomida yoki mehnat jarayonida malaka va kasbiy ko'nikmalarga ega bo'ladi hamda bular o'sib boradi. Shuning uchun ham xodimlarning doimiy ravishda takomillashish va rivojlanishga moyilligi iqtisodiy samaradorlikni oshirishning eng muhim va uzoq davom etadigan manbaidir.

*Uchinchi*dan, moddiy va tabiiy resurslardan farqli o'larok, inson mehnat jarayoniga ongli ravishda, muayyan maqsadlarni ko'zlagan holda kirishadi, ana shularni amalga oshirishda o'zi ishlayotgan korxonaga yoki tashkilotdan yordam kutadi. Xodimning, shuningdek, korxonaga va tashkilotning o'zaro hamkorlikda ishlashidan qanoat hosil qilishi birdamlikni davom ettirishning muhim sharti hisoblanadi.

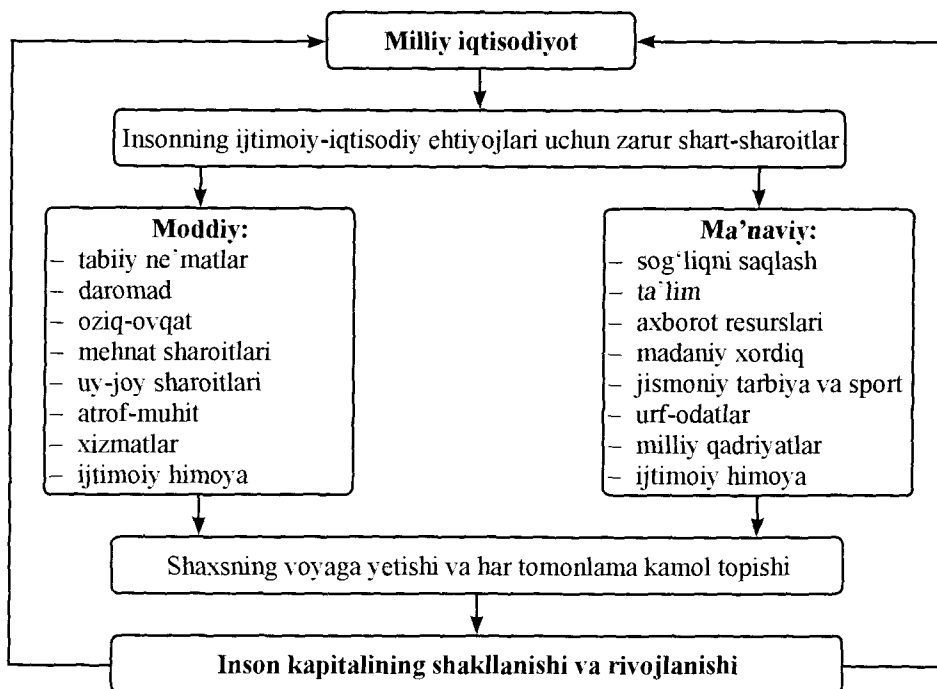
Inson omili va mehnat resurslari yuqori sifat ko'rsatkichlariga ega bo'lish hamda takomillashuv natijasida kapital ko'rinishiga ega bo'ladi, bu esa, o'z navbatida, mamlakat mehnat potensialining bevosita boyib borishini ta'minlaydi (6.7-rasm).

Kishining shaxsiy qobiliyatlari (tug'ma yoki orttirilgan) va uni takomillashtirishga qaratilgan barcha chora-tadbirlar (sog'liqni saqlash, ta'lim olish, kasb-hunar egallash, axborotlarga ega bo'lish) natijasida inson omilining kapitallashuvi ro'y beradi.



6.7-rasm. Inson omilining kapitallashuv va potentsiallashtirish jarayoni

Mazkur chora-tadbirlar, ya'ni bunda sarflangan pul mablag'lari va qiymatliklar moddiy xarajatlarni tashkil etsa, sarf etilgan vaqt, energiya, kuch-quvvat, aqliy mehnat, intilish va harakatlar, o'qitish-o'rgatish, sabr-bardosh kabilar nomoddiy xarajatlarni tashkil etadi. Bu holatda xarajatlarning har ikkala ko'rinishi ham bir xil ustuvorlikka ega bo'lib, bir-birini to'ldiradi.



6.8-rasm. Inson kapitalining shakllanish jarayoni

Inson kapitalining ahamiyati tabiiy resurslar, moddiy bo'lik va mablag'lardan muhimroq.

Chunki inson kapitallarining yig'indisi mehnat potensialini tashkil etadi. Ya'ni mehnat layoqatiga ega bo'lish, muayyan tajriba va malakaga ega bo'lish, safarbarlik imkoniyatining vujudga kelishi natijasida inson kapitali potensial ko'rinish kasb etadi.

Aynan shu sabab u iqtisodiy o'sish va samaradorlikning asosiy omili hisoblanadi.

6.5. Mehnat potensialining hozirgi davr konsepsiyasi

Iqtisodiy adabiyotda mehnat potensialiga ikki xil yondashuv mavjud. Ularning birinchisiga ko'ra, mehnat resurslarining mehnat potentsiali xodimning egallagan bilimi, kasb malakasi, ko'nikmalari va tajribasining rivojlangan darajasi sifatida talqin qilinadi.

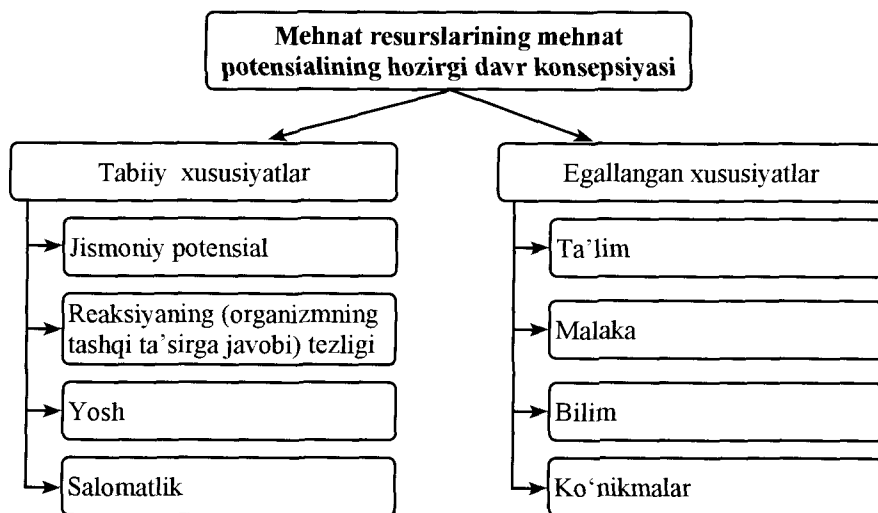
Ikkinchi yondashuvda mehnat resurslarining mehnat potentsiali faqat xodimning egallagan xususiyatlari bilan chegaralanib qolmasdan, uning tabiiy potentsiali ham hisobga olinishi kerakligi ko'rsatiladi. Demak, mehnat resurslarining mehnat potentsialini belgilaydigan unsurlarga ham egallangan xususiyatlar: ta'lim, malaka, bilim, ko'nikmalar darajasi; ham xodimning tabiiy xususiyatlari: jismoniy potentsiali, reaksiyasining (organizmning tashqi ta'sirga javobi) tezligi, yoshi va sog'lig'i kiradi. Bu mehnat resurslari mehnat potentsialining hozirgi davr konsepsiyasi deb baholanadi (6.9-rasm).

Mehnat resurslarining mehnat potentsiali insonning mehnat jarayonidagi imkoniyatlariga bevosita ta'sir ko'rsatadi. U odamning ruhiy-fiziologik xususiyatlarini qamrab oladi. Har bir shaxsning tabiiy o'ziga xosligi uning jismoniy potentsialida ifodasini topadi.

Ammo chet el tadqiqotchilari mehnat potentsiali tushunchasiga mustaqil iqtisodiy kategoriya sifatida yondashmaydilar. Ular buning o'rniga mehnat sifati konsepsiyasini qo'llaydilar. Shu bilan birga bozor iqtisodiyotida mehnat sifati mehnat resurslari sifati xususiyatlaridan biri hisoblanadi, chunki mehnat sifati insonning mehnat faoliyatini amalga oshirish qobiliyati rivojlanganligining darajasini ifodalaydi. Mehnat sifatining xususiyatlarini sog'liq, qat'iyat, ta'lim va tayyorgarlik, shuningdek, mehnatga munosabat aks ettiradi.

Mehnat resurslarining tabiiy sifati insonning mehnat jarayonidagi imkoniyatlariga bevosita ta'sir ko'rsatadi. U odamning ruhiy-fiziologik xususiyatlarini qamrab oladi. Har bir shaxsning tabiiy o'ziga xosligi uning jismoniy potentsialida ifodasini topadi. Jismoniy potentsial insonning kuchi, chidamliligi, epchilligi, zukkoligi va boshqa biologik hamda ruhiy xususiyatlarini qamrab oladi.

Mehnat resurslarining tabiiy sifati insonning salomatligi holati bilan belgilanadi. Jahon sog'liqni saqlash Ustavi (Konstitutsiyasi)ga muvofiq, «Salomatlik insonda faqat kasallik va jismoniy kamchiliklar mavjud emasliginigina emas, shuningdek, uning to'la jismoniy, ruhiy va ijtimoiy bardamligini anglatadi»¹.



6.9-rasm. Mehnat potentsialining hozirgi davr konsepsiyasi

Mehnat potentsialining yana bir unsuri uning reaksiyasi (organizmning tashqi ta'sirga javobi) tezligidir. Mehnat jarayonini amalga oshirish vaqti va ishlab chiqariladigan mahsulotning miqdori ana shu reaksiyaning tezligiga bog'liq. Bu ayni paytda xodimga o'z mehnat faoliyatini ongliroq tashkil etishiga imkon beradi.

Tabiiy xususiyat va qobiliyatlar natijasida mehnat potentsiali egallagan tajriba va sifat o'zgarishlari rivojlanib boradi. Buni mehnat potentsialining funktsioniy sifati deb ham atashadi. U xodimning egallagan, mehnat faoliyatining muayyan turini bajarish imkonini beradigan qobiliyatidir. Mehnat potentsialining bu sifati xodimda mavjud umumiy va maxsus kasb bilimlari, malaka, mehnat ko'nikmalari, mahorat, ijtimoiy salohiyat va boshqalarni mujassamlashtirishga ta'sir ko'rsatadi. Bu xususiyatlar inson qobiliyatiga mehnat faoliyatining aniq turi va ishlab chiqarishning rivojlanganlik darajasiga bog'liq ravishdagi ijtimoiy ehtiyojni anglatadi.

Hozirgi innovatsion rivojlanish sharoitlarida xodimlardan o'zlarining mehnat sifati muttasil rivojlantirib borish talab etilmoqda, chunki oldin egallangan sifatlari tez eskirib qolmoqda va ishlab chiqarishning muttasil modernizatsiya

¹ Устав (Конституция) Всемирной организации здравоохранения // <http://docs.cntd.ru/document/901977493>

qilinayotganligi sababli ishlab chiqarishda avvalgi samarani bera olmayapti. Bu esa xodimlar mehnat potentsiali sifatini oshirishni hayotiy zaruratga aylantirmoqda.

6.6. O'zbekistonda mehnat potentsialiga demografik omillarning ta'siri

O'zbekistonning mustaqil davlatga aylanishi iqtisodiy va siyosiy jihatdan tub o'zgarishlarga olib kelib, o'z navbatida, bu o'zgarishlar mehnat potentsialining shakllanishi va takror yaratilishi xaqidagi ilmiy-iqtisodiy tasavvurlarni qayta o'rganish, uning tarkibi bo'yicha yangicha yondashuvlarni ishlab chiqish, bu sohadagi ijtimoiy munosabatlar tizimini to'g'ri yo'lga qo'yish zaruratini taqozo etilmoqda.

«Mehnat resurslari» tushunchasi XIX asrning 20-yillaridan buyon ilmiy, iqtisodiy adabiyotlarda va statistik amaliyotda o'ziga xos kasbiy atama sifatida ishlatib kelinadi. Bunda mehnat resurslari – aholi mehnatga yaroqli qismining doimiy ravishda yangilanib turishi zaruriy xoldir.

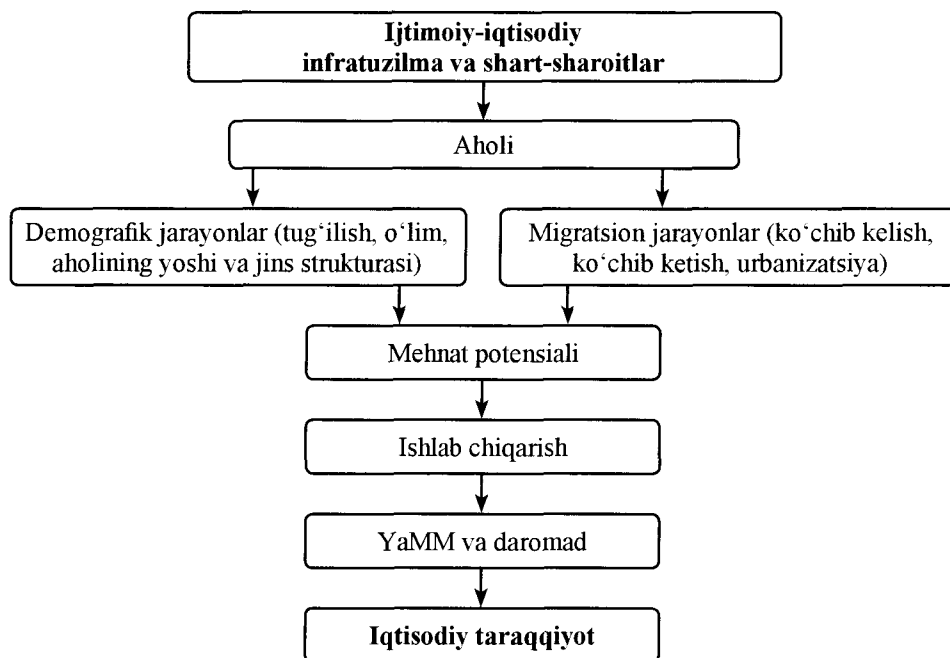
Shu sababli uning shakllanish omillari va sharoitlarini o'rganishda, avvalambor, aholining takror ishlab chiqaruvchi jarayon bo'lgan mavjud demografik vaziyati tahlil qilinadi. Chunki aynan demografik holatlar mehnat potentsialining miqdoran shakllanib borishini ta'minlaydi. Bu jarayonda ularga ta'sir qiluvchi omil va bosqichlar ketma-ketligi 6.10-rasmda ifodalangan.

Rasmda tasvirlanganidek, mehnat potentsialining shakllanish jarayoni ketma-ketlikda ro'y berib, zanjir ko'rinishini olgan. Unda ishtirok etayotgan omillar o'zaro bog'liq bo'lib, birining natijasida ikkinchisi vujudga keladi hamda muayyan ta'sirga ega bo'ladi.

Demografik jarayonlar mamlakatdagi ijtimoiy-iqtisodiy infratuzilma va shart-sharoitlar ta'sirida amalga oshadi. Ya'ni bunda aholi iste'molchi va foydalanuvchi hisoblanib, uning harakatlariga mavjud sharoitlar hamda iste'mol sifati kabi ko'rsatkichlar katta ta'sir ko'rsatadi. Demografik holatlar natijasida shakllangan mehnat potentsiali ishlab chiqarishning bosh omili bo'lib, uning asosida YMM hamda daromadlar yaratiladi, bu esa iqtisodiy ravnaq, demakdir. Iqtisodiy taraqqiyot ishlab chiqarish, infratuzilma va shart-sharoitlarning rivojlanishi hamda takomillashuviga olib keladi, daromadlar esa aholi farovonligining asosi hisoblanadi.

Demografik jarayonlar, ya'ni aholi sonining ko'payishi, o'sishning xususiyatlari va sur'ati, tug'ilish darajasining o'zgarishi, o'lim darajasi, kishilarning yosh-jins tarkibi, nikohda bo'lish, avlodlar almashinuvi, uzoq yoki qisqa umr ko'rish, jismoniy balog'at va oila tarkibi kabilar butun jamiyat rivojlanishi bilan o'zaro uzviy aloqadadir. Ular jamiyat taraqqiyotiga bog'lik bo'lib, unga bevosita

ta'sir o'tkazadi, u yoki bu davlatlarda ijtimoiy-iqtisodiy o'zgarishlar kechishini osonlashtiradi yoki qiyinlashtiradi. Shuning uchun ham aholi sonining o'zgarishiga aloqador muammolar, uning hududiy joylashuvi va iqtisodiyotga ta'siri turli fan vakillari: iqtisodchilar, demograflar, sotsiologlar, geograflar, huquqshunolar, tibbiyotchilar diqqatini doimo jalb etib kelgan va keladi.



6.10-rasm. Mehnat potentsialining shakllanish jarayonlari

Demografik vaziyat har doim o'ziga xos xususiyatga ega bo'lib, aholining tabiiy va mexanik (migratsion) harakatlarida namoyon bo'ladi. Mamlakatda bu jarayonlar murakkab ko'rinishga ega bo'lib, tug'ilishning nisbatan yuqoriligi va unga mos ravishda aholi tabiiy o'sishining tezkor sur'ati bilan izohlanadi. O'zbekiston Respublikasi aholisining umumiy soniga ko'ra, Markaziy Osiyo davlatlari ichida birinchi, Rossiya va Ukrainadan so'ng uchinchi o'rinni egallaydi. Shu jihatdan olganda, O'zbekiston yaqin chet mamlakatlar o'rtasida yetakchi o'rinlardan birini egallaydi. Mamlakatda aholi sonining ko'payishi bir qancha sabablar: tarixiy, ijtimoiy, iqtisodiy, ayniksa, respublika uchun xos bo'lgan demografik omillar ta'sirida yuz bermoqda.

VII BOB. INSON KAPITALI VA INSON TARAQQIYOTI

7.1. Inson kapitaliga qilinadigan investitsiyalar haqida umumiy tushunchalar

Ko'plab ishchi kuchi taklifi tanlovlari ishchi tomonidan ma'lum miqdorda investitsiya kiritilgan bo'lishi kerakligini talab qiladi. Agar buni investitsiya deb ataydigan bo'lsak, bunda ishchi, keyinchalik qoplash umidida, dastlabki xarajatlarni o'zi qiladi. Shuning uchun ham ko'pgina ishchilar uchun ish haqi va ish sharoitlari qaror qabul qilishda ahamiyatga ega yagona omillar emas. Bunday qarorlarni modellashtirish uchun investitsiyaning tabiatini va ishchining keyingi perspektivasini ham inobatga olish zarur.

Ishchilar mehnat bozorida investitsiyaning uchta eng asosiy turini ajratib ko'rsatadilar: ta'lim va trening, migratsiya va yangi ishlarni qidirish. Har uchala investitsiya dastlabki xarajatlarni yuzaga keltiradi va ularning har uchalasida ham ishchilar kelgusidagi daromadlari evaziga bu investitsiyani qoplashga umid qiladilar. Bu uch investitsiyaning boshqa investitsiya turlari kabi soddaligini ajratib ko'rsatish uchun iqtisodchilar bularni inson kapitaliga qilingan investitsiya deb ataydilar, ya'ni bunda ishchilar kelgusida ularga foyda olib keladigan malakaga ega bo'ladilar. Ishchi egallagan bilimlar va ko'nikma ta'lim va treninglar natijasida olinib, ular ham ishlab chiqarish kapitalidagi bir aktiv hisoblanadi. Ishlab chiqarish kapitalining qiymati esa bu malaka mehnat bozorida qancha foyda keltirishidan kelib chiqadi. Ish qidirish va migratsiya ham inson kapitalining uning ish haqini oshirish evaziga oshishiga olib keladi.

Jamiyatning jami boyligi inson kapitali va boshqa kapitallarga bog'liq. Inson kapitaliga ta'lim, treninglar, migratsiya kabi sohalarga qilingan investitsiyalar yig'indisi kirsa, boshqa kapitallarga tabiiy boyliklar, binolar va texnologiyalar kiradi.

Insonlarning bilimi va malakasiga qilingan investitsiyalar uch bosqichda amalga oshiriladi. Birinchi bosqich – bolalikda inson kapitalini o'zlashtirish aksariyat hollarda atrofdagilarning qarorlariga bog'liq bo'ladi. Ota-ona resurslari va tavsiyalar, unga qo'shimcha ravishda madaniy muhit va maktabning dastlabki yillaridagi tajriba insonning til o'rganishi, matematikani tushunishi, bilim olishga qiziqishiga va umuman, sog'lom turmush tarziga qanday yondashishiga ta'sir qiladi. Ikkinchi bosqichda o'smirlar va yoshlar to'liq vaqtlarini maktab

yuqori sinflari, litsey-kollejlar va trening dasturlarida bilim olishga sarflaydilar. Uchinchisida, mehnat bozoriga kirganlaridan so'ng, ishchilarning inson kapitalini boyitishi ish mobaynidagi treninglar, tungi maktablar, qisqa muddatli trening dasturlari orqali amalga oshadi.

Xuddi boshqa investitsiyalar singari, inson bilimi va malakasiga qilingan investitsiyalar kelajakda foyda olish umidida bugungi kunda qilinadigan xarajatlardir. Umuman olganda, biz inson kapitaliga qilinadigan investitsiyalar bilan bog'liq xarajatlarni uch kategoriyaga bo'lishimiz mumkin:

1) *to'g'ridan to'g'ri xarajat* – ta'limga qilingan investitsiyalar va kitob yoki boshqa materiallarni o'z ichiga oladi;

2) *yo'qotilgan investitsiyalar* – inson o'qish davomida mehnat bozorida ishtirok eta olmaydi (hech bo'lmaganda to'liq stavka asosida);

3) *fizik yo'qotishlar* – o'rganish jarayoni qiyin yoki zerikarli ekanligidan kelib chiqadi.

Ishchilar tomonidan ta'lim va treninglarga investitsiya deganda, kutilayotgan daromad bundan-da yuqoriroq daromad shaklida bo'lishi, bundan tashqari, u ishchilar uchun ish davomida ko'proq zavq bag'ishlashi tushuniladi.

Garchi kelajakda olinadigan barcha foydani hisoblab chiqishning imkoni bo'lsa ham, olinayotgan daromadning keyingi yillarda kelishi evaziga ularning bir necha yillardagi yig'indisini hisoblab chiqishni tasavvur qilish juda mushkul.

Investitsiya borasida qaror qabul qilinganda, investor kelajakda ko'proq daromad olish ilinjida bugun xarajat qiladi. Tabiiyki, investitsiyadan olinadigan daromadda o'ziga yarasha xatar darajasi ham bor (chunki hech kim kelajak davrni aniq aytib bera olmaydi), ammo ular kelajakda olinadigan daromad ekanligini hisobga olsak, ular iqtisodiy jihatdan qulay davrga to'g'ri kelishi ham mumkin. Shuning uchun ham investor hozirgi kunda qilmoqchi bo'lgan investitsiyasining qiymatini kelajakda olishi mumkin bo'lgan daromadi bilan solishtirib ko'rishi lozim.

Turli ta'lim darajasiga ega bo'lgan ishchilar o'rtasidagi daromadlarning farqlari ularning yoshi o'tgani sari kengayib boradi. Bu tushuncha albatta ular egalik qiladigan inson kapitali nazariyasi bilan ham bog'liq.

Inson kapitaliga investitsiyaning, albatta, kelajakda kutilayotgan daromadlar yuqori, bugungi kundagi xarajatlar esa kam bo'lgan paytda amalga oshirilishining ehtimoli katta. Xuddi shunday xolatni tez o'rganuvchan qobiliyatga ega insonlar haqida ham aytishimiz mumkin. Ishchining tez o'rganish qobiliyati treninglarga sarflanadigan vaqtni qisqartiradi va tez o'rganuvchi ishchilarga bo'lgan xarajatlar ham trening mobaynida kamroq sodir bo'ladi.

Shunday qilib, tez o'rganish qobiliyatiga ega ishchilar ko'proq trening imkoniyatlarini izlashadi. Eng tez o'rganuvchi ishchilar, ushbu holatdan kelib chiqadigan bo'lsak, maktabdagi ta'lim jarayonida eng yaxshi o'qiganlardir. Shunday qilib, inson kapitali nazariyasi taxminiga ko'ra, maktab jarayonida

o'zlarining bilimlariga ko'proq investitsiya qilgan insonlar ish davomida ham o'zlariga ko'proq investitsiya qiladilar.

Tez o'rganish qobiliyatiga ega insonlar ko'proq bilimlar talab etiladigan va yuqori ish haqi to'lanadigan ishlarni ma'qul ko'rishadi va shuning uchun ham o'zlarining samaradorligini oshirish yo'lida ko'proq harakat qilishadi.

Ayollarning o'rtacha daromadi bir xil yosh, ta'lim va ish sharoitlari holatida ham erkaklarnikiga nisbatan kamroq bo'ladi va bundan tashqari, ayollarning daromadi ta'lim darajasi oshishi bilan sekinroq o'sadi. Ayollar va erkaklarning inson kapitaliga investitsiya qilishining asosiy omili tarixan mehnat faoliyatining uzunligi bilan bog'liq bo'lib, aynan mana shunday holda inson kapitaliga qilingan investitsiya ko'proq daromad keltiradi. So'nggi yillarda ayollarning ham mehnat bozorida faolligi juda tez o'sdi va bu fakt inson kapitaliga investitsiya qilishni yanada foydali qilmoqda. Shunga qaramasdan, ayollar mehnat bozorida erkaklarga nisbatan kamroq faol bo'ladilar va ishlasalar ham, kam ehtimollik bilan to'liq stavkali ishga joylashadilar. Buning ustiga, to'liq stavka asosida ishlayotgan ayollar ham erkaklarga nisbatan kamroq soat ishlashadi.

Garchi ayollar va erkaklar ish haqi o'rtasida farq kuzatilsa-da, bu ularning treninglardan bir xil darajada bilim olmasliklarini anglatmaydi. Ayollarning mehnat faoliyati erkaklarnikiga nisbatan qisqaroq davom etganligi ko'proq ayollarning bolani tarbiyalashdagi va uy xo'jaligidagi tarixiy roli bilan bogliq. Mehnat bozoridagi katta o'zgarishlarga qaramasdan, bunday an'anaviy rol ko'plab ayollarning farzand tarbiyasi uchun bir necha yil davomida mehnat bozorida o'z mehnatini taklif qilmasligiga sabab bo'ladi. Shuning uchun ham, odatda, ayol ishchilarning mehnat faoliyati erkak ishchilarning mehnat faoliyati kabi uzluksiz davom etmaydi. Shunga qaramasdan, inson kapitali nazariyasi tahlili ayollarning, ayniqsa, turmush qurgan ayollarning mehnat bozorida faolroq ishtirok etishi maktab va boshqa ta'lim dargohlarida ayollarning ko'proq investitsiya qilishlariga olib kelmoqda. Agar ish beruvchilar ayollarning mehnat faoliyati qisqaroq davom etadi, deb hisoblasalar, ular yuqori darajadagi treninglarni talab qiladigan ishlarni qidirishga moyil bo'lishmaydi. Buning ustiga, agar ayollar ish beruvchilarning ularni yuqori trening talab qiladigan ishlarga olmasliklarini taxmin qilar ekanlar, ularning bunday investitsiya qilishlari uchun rag'bat qolmaydi.

Garchi inson kapitali nazariyasiga ko'ra, ayollarning farzandlar tarbiyasi bilan shug'ullanishi borasidagi tarixiy vazifasi ularning treninglarga kamroq investitsiya qilishi bilan yakunlanishiga qaramay, nazariya shuni ko'rsatmoqdaki, ularning mehnat bozoridagi roli o'zgargani sari, treninglarga investitsiya qilish borasidagi yondashuv ham o'zgarib borishi lozim.

Ayollar karerasining boshida ish haqi o'rtasidagi farqning tez o'zgarishi shuni ko'rsatadiki, ular 20 yil oldingiga qaraganda ko'proq treninglarda ishtirok etmoqdalar.

So‘nggi yillarda ayollarning rasmiy ta‘lim darajasida katta o‘zgarishlar sodir bo‘ldi. Ularning ta‘lim sohalari ham sezilarli ravishda o‘zgardi. So‘zsiz, bunday o‘zgarishlar ayollarning mehnat bozorida faollashishi natijasida inson kapitaliga qilingan investitsiyaning yanada ko‘proq daromad olib kelishini ta‘minlamoqda.

An‘anaviy tarzda ayollarning litsey va kollejlarni bitirish ehtimoli erkaklarnikiga qaraganda biroz kamroq bo‘lsa-da, hozirda ularning bakalavr va magistr bitiruvchilari orasidagi ulushi jami bitiruvchilarning yarmiga yetib qoldi. Bundan tashqari, ayollarning asosiy sohalarda, masalan, biznes, qonunchilik va meditsina sohalarida sezilarli faollashishi kuzatildi. Foydalanilgan metod va ma‘lumotlar o‘zgarishi mumkin bo‘lsa-da, bunday tadqiqotlar daromadni har bir yoshdagi daromadlar o‘rtacha farqini hisoblash orqali taxmin qiladi (daromadlar, odatda, olinadigan foydani o‘lchash uchun hisoblanadi, chunki yuqori ish haqi to‘laydigan ishlar yuqori darajadagi ma‘lumotni talab qiladi.) Bunday tadqiqotlarning barchasi faqat ta‘limga qilingan investitsiyaning faqatgina moddiy jihatlarini hisoblab, nomoddiy jihatlarini e‘tiborga olmaydi.

Ta‘limga qilingan investitsiyalarning taxminiy daromadlari o‘z ichiga turli darajadagi ta‘lim darajasiga ega bo‘lgan ishchilarning ish haqlarini solishtirishni ham oladi. Odatiy ma‘lumotlardan foydalanish orqali qilingan taxminlar daromadlarning oshishini o‘lchash mumkin bo‘lgan omillar, masalan, yosh, jins, sog‘lik darajasi, kasaba uyushmasiga a‘zoligi va yashash hududi kabilardan keyin ta‘lim darajasi bilan bog‘lab statistik jihatdan tahlil qiladi. YUzlab olib borilgan bunday tadqiqotlar, odatda, daromadning darajasini 5–12 % orasida ko‘rsatadi. Qiziqarli jihati shundaki, daromadlarning darajasi boshqa investitsiyalardagi daromadlarga juda yaqin bo‘lib, iqtisodiyot nazariyasi taxlilining taxminlarini oqlaydi.

7.2. Inson kapitali nazariyasining shakllanishi va rivojlanishi

Jahon iqtisodiyoti fanining tarixi XX asr boshiga qadar ishlab chiqarish jarayonida jismoniy kapital – ishlab chiqarish vositalari, moddiy resurslar va hokazolar asosiy rol o‘ynaganligidan dalolat beradi. Chunki bu davrda texnologiyaga qo‘shimcha resurslardan biri sifatida foydalaniladigan tabiiy kuchga ega ish kuchining bo‘lishi kifoya qilardi. Xodimlarni o‘qitish va ularni bir-biri bilan almashtirish oson edi.

Biroq XX asrning o‘rtalarida ro‘y bergan obyektiv jarayonlar vaziyatni tubdan o‘zgartirdi. Fan-texnikaning jadal rivojlanishi bilim va ko‘nikmalarni, mahorat va inson qobiliyatini birinchi o‘ringa olib chiqdi. Inson iqtisodiyotni rivojlantirishning bevosita harakatlantiruvchi kuchiga aylandi.

Bu ijtimoiy munosabatlar tubdan o‘zgarayotganligidan dalolat berardi. Inson omilining kuchayishiga jamiyatda sodir bo‘layotgan o‘zgarishlar ham ta‘sir

ko'rsatadi. Xodimlar o'z mehnatlari natijalarini taqsimlashda, mulkda, foydada ishtirok etish tizimi orqali korxonalarni boshqarishda ishtirok eta boshladi, kooperativ korxonalarining soni va ularning samaradorligi ham ortdi.

Natijada, iqtisodiyot fanida «*inson kapitali*» kategoriyasi shakllana boshladi. Uning paydo bo'lishi iqtisodiyot va u bilan turdosh fanlarning iqtisodiyot va hayot talablariga javob bo'ldi. Jamiyat va iqtisodiyot rivojlanishining sur'atlari va sifatida inson va u tomonidan to'plangan intellektual salohiyatni chuqur tadqiq etish hayotiy zaruratga aylandi.

V. Petti boylik va uning manbalari tarkibiga yer va u keltiradigan renta, kapital va undan olinadigan foyda (foiz) bilan bir qatorda odamlarning mehnati, malakasi va sog'lig'iga bog'liq ravishda, u yoki bu turdagi daromad keltirishini ko'rsatgan. Olimning fikriga ko'ra, inson kapitalining miqdori xodimning butun umri davomidagi ish xaqining kapitallashishi bilan baholanadi.

Adam Smit va klassik iqtisodiy nazariyaning boshqa vakillari ham inson kapitali konsepsiyasini e'tirof etdilar. A. Smit 1776-yilda o'zining «Xalqlar boyligining mohiyati va sabablari xususidagi tadqiqotlar» asarida xalqlarning boyligi, asosan, ishchilar soni va ular ko'nikmasining sifati bilan belgilanishini ko'rsatgan.

Oradan yuz yil o'tgach, Alfred Marshall ham inson kapitaliga uzoq muddatli investitsiyalar samarasini va bu jarayondagi inson rolini tahlil etdi.

Haqiqatan ham, jahonning taraqqiy etgan davlatlari iqtisodiyotining o'sishi to'g'risidagi statistika ma'lumotlari o'sishning klassik omillariga asoslangan hisob-kitoblardagi ko'rsatkichlardan ancha yuqori ekanligini ko'rsatdi. Iqtisodiyot rivojlanishi va o'sishi jarayonlarini tahlil etish inson kapitalini zamonaviy iqtisodiyot va jamiyatni rivojlantiradigan asosiy ishlab chiqarish va ijtimoiy omilga aylanganidan dalolat beradi.

Ma'lumki, kapital (fransuzcha, inglizcha «capital» va lotincha «capitalis» – «bosh, asosiy») so'zining qomusiy talqini – «daromad keltirishga qodir bo'lgan yoki odamlar tomonidan tovarlar va xizmatlar ishlab chiqarish uchun yaratilgan resurslar»dir¹.

«Kapital» atamasi, odatda, kelgusida ishlab chiqarishda foydalanilishi mo'ljallanayotgan mehnat maxsulotlariga nisbatan ishlatiladi. Kapitalni yaratish jarayoni *investitsiya kiritish* deb ataladi. Investitsiya kiritish dastlab xarajatlar qilishni, keyinchalik esa bu xarajatlarning qoplanishini nazarda tutadi.

Dastlabki paytda inson kapitali deganda, odamlarning mehnatga bo'lgan qobiliyati – ta'lim va kasb ko'nikmalariga investitsiyalar jamlanmasi tushunilgan. Keyinchalik inson kapitali tushunchasi jiddiy ravishda kengaydi. Jahon banki ekspertlari tomonidan amalga oshirilgan eng so'nggi hisob-kitoblarda inson kapitaliga iste'mol xarajatlari – oilaning ovqatlanishi, kiyim-kechagi, turar joyi,

¹ Экономическая энциклопедия / Гл. ред. Абалкин Л.И. – М., 1999. – С.271.

ta'lim olishi, sog'liqni saqlash, madaniyatga va hokazolarga sarflar, shuningdek, davlatning shu maqsadlar uchun xarajatlari kiritilgan.

Yuqorida qayd etilganlarni umumlashtiradigan bo'lsak, inson kapitali tor ma'noda – insonning intellekti, sog'lig'i, bilimi, sifatli va unumli mehnati hamda uning turmush sifatidir.

Keng ma'noda inson kapitali – bu iqtisodiy rivojlanishning intensiv ishlab chiqarish omili, jamiyat va oilani rivojlantirish, mehnat resurslarining bilimli qismi, intellektual va boshqaruv mehnati, yashash va ish joyi muhitidir. Ular inson kapitalini rivojlantirishning ishlab chiqarish omili sifatida samarali va oqilona amal qilishini ta'minlashi kerak.

Inson kapitali nazariyasiga muvofiq, odamlar o'zlariga investitsiya kiritib, imkoniyatlarini kengaytirishlari, davlat esa inson kapitalini boyitish uchun mablag' sarflab, milliy daromadni ko'paytirishi mumkin. Bunday investitsiyalarning samaradorligi sarf qilingan mablag'larning mehnat unumdorligi ortishi va ish haqi ko'payishi orqali qoplanishida o'z ifodasini topadi.

Umuman, keng ma'noda kapital deyilganda, to'planadigan, ishlab chiqarishda foydalaniladigan va daromad keltiradigan ijtimoiy boylikning barcha unsurlari nazarda tutiladi. Bu, T. Shults fikriga ko'ra, kapitalni inson kapitali va ashyoviy kapitalga izchil taqsimlash imkonini beradi.

Inson kapitali konsepsiyasiga to'liqroq aniqlik kiritish uchun jismoniy va inson kapitali o'rtasidagi farqni ajratish talab etiladi. Kapitalning bu ikki turi muayyan darajada, ayniqsa, kelajakda foyda olish uchun butun mablag' sarflash masalasida o'zaro o'xshashdir. Shu bilan birga inson kapitali o'ziga xos noyob belgilarga ega. Jismoniy kapitaldan farqli ravishda inson kapitali bevosita odamning o'zi bilan bog'liq. Erkin jamiyatda inson kapitalining egasi faqat shu insonning o'zi bo'lishi mumkin.

Kapitalning bu shakli ham, masalan, uning egasi betob bo'lib qolsa, qadr-sizlanishi, vafot etsa, butunlay yo'qotilishi mumkin. Mazkur holat inson kapitaliga investitsiya kiritish jismoniy kapitalga investitsiya kiritishga qaraganda ko'proq tavakkalchilikni talab etishidan dalolat beradi.

Inson kapitalini boshqalarga bera olmaslik ham uning egasiga bog'liqligini ko'rsatadi. Inson o'z e'tiqodi, moyilligi, hayotiy qadriyatlardan kelib chiqqan xolda o'z kapitalidan turli samaradorlik bilan foydalanishi mumkin. Amaliyotda aholida mavjud bo'lgan inson kapitali zaxirasi bilan uning mehnat bozorida foydalanilayotgani o'rtasida katta tafovut bo'lishi mumkin.

Ashyoviy kapital boylikning bevosita moddiy shakliga – binolar va inshootlar, yer va boshqa tabiiy resurslar, dastgohlar, moddiy-tovar boyliklari zaxiralari ega. Ashyoviy bo'lmagan kapital o'z moddiy shakliga ega bo'lmasdan, jismoniy kapitalda mujassamlashadi va ushbu kapital sifati yoki samaradorligini oshirishi mumkin. Kapital jamlanmasining bu ikki qismi, o'z navbatida, insonlarda mujassamlashmagan kapital va inson kapitaliga bo'linadi.

Odamlarda mujassamlangan ashyoviy kapital insonni shakllantirish uchun zarur bo'lgan, ya'ni bolalarni tarbiyalashga sarflangan chiqimlardir. Iqtisodchi J. Kendrik noashyoviy inson kapitali qatoriga umumiy ta'lim va maxsus tayyorgarlik uchun, sog'liqni saqlash va ish kuchi harakatlanishiga ketgan xarajatlarni kiritadi. Insonda mujassamlashmagan noashyoviy kapitalga ilmiy tadqiqotlar va ishlanmalar kiradi¹.

Inson kapitali nazariyasini shakllantirish, uni rivojlantirish va ilmiy jamoatchilik tomonidan e'tirof etilishiga T. Shults ulkan hissa qo'shgan. U birinchilardan bo'lib inson kapitali tushunchasiga ishlab chiqaruvchi omil sifatida qaragan. Olim sanoat rivojlanishi va sanoat rivojlanishidan keyingi iqtisodiyotda inson kapitalining asosiy harakatlantiruvchi kuch sifatidagi rolini anglab yetish uchun ko'p ish qildi.

U o'zining «An'anaviy agrar sohasining transformatsiyasi» asarida qishloq xo'jaligidagi texnologiyalar roliga alohida e'tibor qaratgan. Uning fikricha, bu texnologiyalarning darajasi, eng avvalo, fermerlar egallagan bilimlarga bog'liq. Fermerlar bilimi darajasining pastligi hosildorlik o'sishi va qishloq xo'jaligi samaradorligi ortishi yo'lidagi asosiy to'siqlardan biridir.

Uning hisoblashicha, insonga investitsiya kiritishning asosiy natijalari odamlarda mehnat qobiliyatining ortishi, ularning jamiyatda samarali bunyodkorlik faoliyatini amalga oshirishi, salomat bo'lishi va hokazolarda o'z ifodasini topadi. U inson kapitali jamlanish va takror hosil qilinishga qodir, deb hisoblagan. Olimning baholashicha, jamiyatda ishlab chiqarilayotgan jamlanma mahsulot umumiy hajmining to'rt dan uch qismi inson kapitalini to'plashga sarflanmoqda. Holbuki, XX asrdagi takror hosil qilishga doir ko'pchilik nazariyalarda bu ko'rsatkich to'rt dan bir qismni tashkil etadi, deb ko'rsatilar edi.

Inson kapitali nazariyotchilaridan G. Bekker inson kapitali tushunchasini birinchi bo'lib mikrodarajada qo'llay boshladi. U korxonadagi inson kapitalini inson ko'nikmalari, bilim va mahoratining jamlanmasi, deb belgilagan. Bunda u xodimlarni maxsus o'qitish, ularda maxsus bilim va ko'nikmalar hosil qilishga alohida ahamiyat bergan.

G. Bekkerning hisoblashicha, xodimlarning maxsus tayyorgarligi firmaning raqobat ustuvorligini shakllantiradi. Bu bozorlarda mahsulotlarning ma'lum va mashhur bo'lishi, pirovard natijada, firmaning nufuzi, nou-xausi va savdo belgisida o'z ifodasini topadi. Xodimlarni maxsus tayyorlashdan, eng avvalo, firma va kompaniyalarning o'zlari manfaatdor, shuning uchun ular buni o'zlari moliyalashtiradilar.

Amerikalik iqtisodchi oliy ta'limdan olinadigan qo'shimcha daromadni quyidagi tarzda belgilagan: kollejni tugallaganlar ishlab topgan daromaddan o'rta ma'lumotga ega xodimlarniki ayriladi. Ta'limga chiqimlar ham ta'lim olish

¹ Кендрик Ж. Совокупный капитал США и его функционирование. – М.: Прогресс, 1976. – С.113.

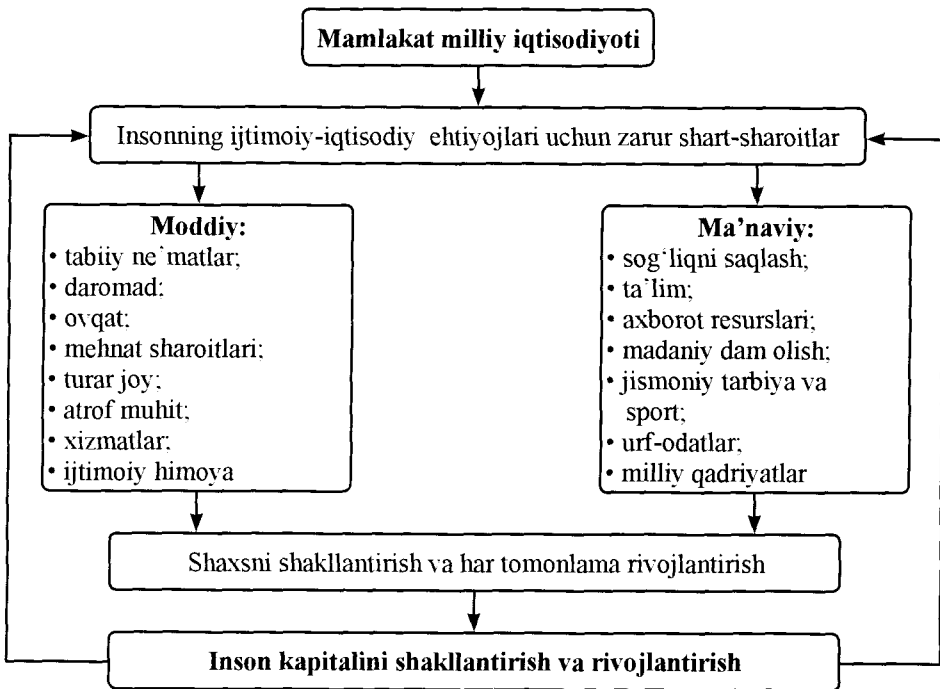
uchun bevosita xarajatlar, ham muqobil chiqimlar – o‘qish davrida boy berilgan daromadlardir. Uning hisoblab chiqishicha, ta’limga investitsiyalar yiliga taxminan 12,0–14,0 % miqdorida foyda keltiradi.

Mazkur tadqiqotlarning amaliy ahamiyati shundan iboratki, G. Bekker inson kapitaliga investitsiyalar rentabelligining miqdorini aniqladi va uni AQShdagi ko‘pgina firmalarning rentabelligi bilan taqqosladi. Xususiyy ta’lim muassasalari sonining ko‘payishi, qisqa muddatli seminarlar va maxsus kurslar tashkil etadigan konsalting firmalari faoliyatining kengayishi natijasida ta’lim faoliyatining xususiyy sektordagi rentabellik darajasi tijorat faoliyatining boshqa turlari rentabelligi darajasidan 10,0–15,0 % ortiq ekanligini ko‘rsatdi.

Jamlanma ishlab chiqarish tarkibida alohida inson kapitali kategoriyasini ajratib ko‘rsatish uni aniqroq tarkibiy tahlil qilish imkonini beradi (7.1-rasm).

Amerikalik iqtisodchi I. Ben-Poratning tasniflashiga ko‘ra, inson kapitali quyidagi tarkibiy qismlardan iborat:

- 1) inson kapitalini yaratishda ishtirok etayotgan odamlarning sifat xususiyatlari va qobiliyati;
- 2) bozorda taklif etilayotgan hamda boshqa ashyolar ishlab chiqarish va xizmat ko‘rsatishga kiritilgan kapital qismi¹.



7.1-rasm. Inson kapitalini shakllantirish va rivojlantirish

¹ Ben-Porath. The Production of Human Capital and the Life Cycle of Earnings. – N.Y.; 1970. – P.49.

G. Bekker tomonidan, «maxsus inson kapitali» tushunchasi ham muomalaga kiritilgan. Bu kategoriya «umumiy inson kapitalidan» farqli ravishda maxsus tayyorgalik natijasida egallangan hamda faqat o'zining korxonasi uchun ishlab chiqarishda manfaat keltiradigan bilimlar va ko'nikmalar jamlanmasidir.

S. Fisher: «Inson kapitali insonda mujassamlashgan daromad keltirish qobiliyati mezonidir. Inson kapitali tug'ma qobiliyat va iste'dod, shuningdek, olingan ta'lim va malakadan iborat»,¹ deb ko'rsatgan.

Ayrim olimlar inson kapitali tarkibiga uning egasining ishlab chiqarish jarayonida ishtirok etish imkonini nuqtayi nazaridan yondashadilar. Jumladan, O. Nordxog quyidigilarni ta'kidlaydi: «Tahlil etish nuqtayi nazaridan, bir tarafdin, xodimlarning sog'lig'i va malakasini, ikkinchi tomondan, ularning motivatsiyasi va firmaga sodiqligini farqlash foydalidir. Dastlabki ikki unsur alohida bir xodimning topshiriqni bajarish, ya'ni mehnat qilish bo'yicha asosiy qobiliyatini tashkil etadi. Inson kapitalining keyingi ikki unsuri esa mazkur xodim o'z malakasiga ko'ra ishda qanday faoliyat olib borishini aks ettiradi. Qobiliyat va xohish birgalikda mazkur xodimning mehnatga qobiliyatini shakllantiradi».

Inson kapitali tarkibini kengroq tahlil etish uchun funksiyaviy yondashuv prinsipini hisobga olish lozim. Funksiyaviy yondashuvning metodologik prinsipi hodisani faqat uning ichki tarkibi bo'yicha emas, balki uning funksiyaviy maqsadi, pirovard foydalanish maqsadi nuqtayi nazaridan ko'rib chiqishni talab etadi.

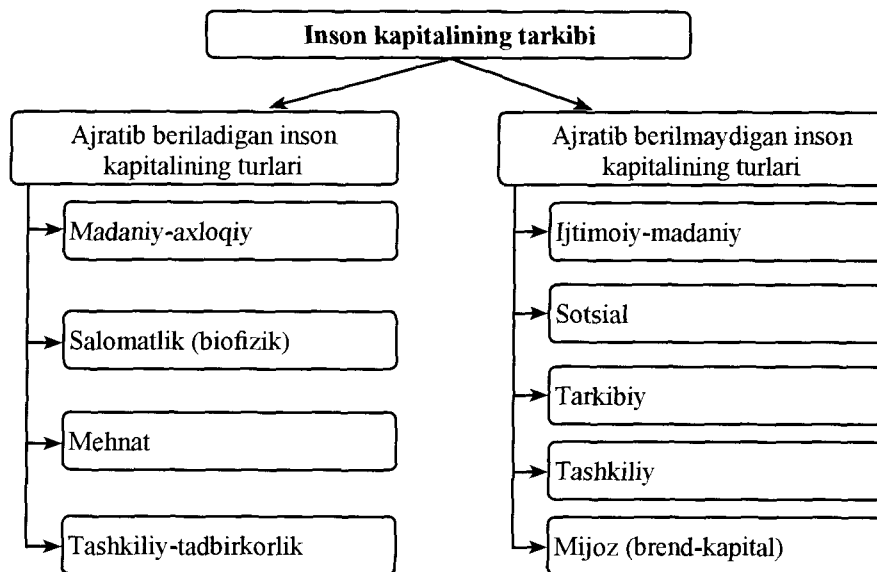
Inson kapitali investitsiyalar natijasida shakllantirilgan va inson tomonidan jamlangan sog'lik, bilimlar, ko'nikmalar, qobiliyat, motivatsiyaning muayyan zaxirasidir, degan fikrlar ham mavjud. Bu zaxira ijtimoiy ishlab chiqarishning u yoki bu sohasida maqsadga muvofiq foydalanilar ekan, mehnat unumdorligi va ishlab chiqarish samaradorligini oshirishga yordam beradi, bu bilan mazkur insonning ish haqi (daromadi) ko'payishiga ta'sir ko'rsatadi.

Inson kapitalini tahlil etish va ular turlariga yondashuvlarni umumlashtirish bu iqtisodiy kategoriyani 7.2-rasmda aks ettirilganidek tasavvur etish imkonini beradi:

1. *Madaniy-axloqiy kapital*. Xodimning obro'si, firmaning nufuzi ishlab chiqarish ko'rsatkichlari kabi juda muhimdir. Mas'uliyat, halollik, va'daning ustidan chiqish amaliy munosabatlarda nihoyatda qadrlanadi. Sotsiologiya fani doirasida madaniy-axloqiy kapital intellektual qobiliyat, bilim, mahorat, ko'nikmalar, axloqiy sifatlar, malaka jamlanmasini ifoda etadi.

2. *Salomatlik (biofizik) kapitali*. Jismoniy kuch, chidamlilik, ishchanlik, mehnat faoliyatining davomiyligi har bir inson uchun har qanday ishlab chiqarish faoliyatida juda muhimdir. Salomatlik kapitali inson kapitalining ajralmas qismi bo'lib, unga investitsiyalar kiritish xodimlar kasallanishining kamayishi hisobiga mehnat qobiliyatini saqlab qolishda o'z ifodasini topadi.

¹ Фишер С., Дорнбуш Р., Шмалензи Р. Экономическая теория. – М., Юнити, 2002. – С. 21.



7.2-rasm. Inson kapitalining tasnifi

3. *Mehnat kapitali*. Mehnat qanchalik murakkab bo'lsa, xodimning malakasi, bilimi, tajribasi va mas'uliyatiga talab ham shu qadar yuqori bo'ladi. Malakali mehnat oddiy mehnatga qaraganda samaraliroqdir, shuning uchun unga yuqoriroq xaq to'lanishi kerak. Korxonalarda mehnat kapitali malakali xodimlarning mehnatida mujassam bo'lib, ularning salmog'i qo'llanilayotgan texnologiyaga bog'liqdir.

4. *Ta'lim kapitali*. U tajriba, mehnat ko'nikmalari va eng muhimi, bilim to'planishi natijasida butun hayot davomida shakllanib boradi. Ta'lim malakali xodimlarni takror hosil qilishning asosiy vositasi hisoblanadi.

5. *Intellektual kapital*. Intellektual faoliyatning mahsuloti muallifning mutlaq mulki sifatida mualliflik huquqi bilan patentlanadi va mustahkamlanadi. Bu kapitaldan iqtisodiyotda qanday foydalanish yo'nalishlarini va shakllarini belgilash huquqi muallifga tegishlidir. Intellektual mulk obyektlari xo'jalik aylanmasiga korxonalarining moddiy aktivlari sifatida jalb etiladi hamda ularning, shuningdek, ushbu aktiv egalari daromadlarini ko'paytiradi.

6. *Tashkiliy-tadbirkorlik kapitali*. Tadbirkorlik faoliyatini amalga oshirish yoki korxonaga personalini boshqarish uchun tashkilotchilik qobiliyati, yuksak mas'uliyat, ishbilarmonlik, yangilikka intilish, tejamkorlik, iroda, oqilona tavakkalchilik qilish talab qilinadi. Ana shu kapital – nou-xau, tijorat sirlariga ega bo'lish, ularni tashkiliy-tadbirkorlik kapitaliga aylantirish imkonini beradi. Ishbilarmonlik darajasi xususiy va nazorat qilinadigan kapital miqdorida o'z ifodasini topadi. Bu esa kichik, o'rta va yirik biznesni ajratib ko'rsatish imkonini beradi.

Yuqorida qayd qilingan inson kapitalining turlari mazkur iqtisodiy kategorianing *ajratib berilmaydigan* turlariga taaluqlidir.

Ajratib beriladigan inson kapitali turlariga esa qo'yidagilar kiradi:

– *ijtimoiy-madaniy inson kapitali*. Bu kapital xodimlar madaniy sifatlari va qobiliyatlarining integratsiyalashishi va kooperatsiyalashishini, ijtimoiy takror hosil qilish tarkibida doimiy axborot, ilmiy, ta'lim, texnologik oqimlar mavjud bo'lishini aks ettiradi;

– *sotsial kapital*. Sotsial normalar, ishonch va hokozolar uning unsurlari hisoblanadi. Sotsial kapital har bir iqtisodiy subyekt u yoki bu tarzda ijtimoiy munosabatlar tizimiga integratsiya qilinganligi bilan bog'liqdir. Inson kapitalining ushbu turi qator o'ziga xos xususiyatlarga ega: birinchidan, bu hamisha tashkillashtirilgan o'zaro munosabatlar mahsulidir, shuning uchun shaxsiy emas, balki ijtimoiy shaklga ega; ikkinchidan, sotsial kapital tashkiliy-ijtimoiy tizim amal qilishining unsuri sifatida xususiy mulk bo'lishi mumkin emas, ya'ni ijtimoiy ne'mat hisoblanadi.

Ijtimoiy kapitalning ikki darajasi ajratib ko'rsatiladi.

1. Tarkibiy kapital – xo'jalik yurituvchi subyektning bozori o'zgarib boradigan konyunkturasiga moslashgan hamda buni korxonada uchun manfaatli yo'nalishga qaratgan holda o'z tashkiliy tuzilmasini boshqarish qobiliyati.

Hozirgi davr iqtisodiyotida firmalar ish ko'radigan raqobat muhiti innovatsiyalar ta'siri ostida mutassil o'zgarib turadi. Bunday o'zgarishlarning yuqori sur'ati korxonada muvaffaqiyatga erishishi mumkin bo'lgan sharoitlarni murakkablashtiradi. Ana shunday sharoitlardan biri – korxonada salmoqli darajada tarkibiy kapital mavjud bo'lishidir.

2. Tashkiliy kapital. Mohiyat jihatidan bu xo'jalik yuritishning tizimga solish malakasi hamda tashkiliy imkoniyatlardir. Tashkiliy kapital quyidagilarni qamrab oladi:

– *innovatsiyalar kapitali* – muhofaza qilingan tijorat huquqlari, intellektual mulk hamda boshqa nomoddiy aktivlar va firmaning yangilanishga qodirligini ta'minlaydigan qadriyatlar;

– *jarayonlar kapitali* – masalan, ishlab chiqarish, mahsulotni sotish, mahsulot sotishdan so'ng servis xizmati ko'rsatish tizimlarini, ya'ni ular natijasida mahsulot qiymatini shakllantiradigan kapital.

Shu bilan birgalikda mijozlar kapitali (brend-kapital) ham farqlanadi. Mijozlar kapitaliga ega bo'lgan korxonada faoliyatini mahsulot yoki xizmatdan foydalanuvchining «iste'mol qiymatini birgalikda yaratish va takomillashtirishga jalb etish» korxonasi, deb atash mumkin. Bunda xaridor korxonada tomonidan yaratilgan barcha mahsulot va xizmatlarning oliy hakami vazifasini bajaradi.

Inson kapitalining yuqorida qayd qilingan tarkibi mazkur iqtisodiy kategoriya insonning o'zi serqirra ekanligi bilan izohlanadi. Ishlab chiqarish kapitali

doirasidagi ashyoviy va inson kapitali yaxlitligi va ajralmasligiga qaramasdan, inson kapitali tobora mavqeyi ortib, yetakchi rol o'ynamoqda. Bevosita inson kapitali iste'mol qilinayotgan jismoniy kapitalning tovarlardagi qiymatini saqlab turadi hamda ish kuchi qiymatini qoplaydigan va kapital egalariiga foyda keltiradigan yangi qiymat yaratadi.

Inson kapitalining ahamiyati tabiiy resurslar, moddiy boylik va vositalarga qaraganda yuqoriroqdir. Shuning uchun inson kapitali iqtisodiy o'sish va samaradorlikning asosiy omili sanaladi. Inson kapitalining iqtisodiy kategoriyasi sifatidagi tushunchasi jahon axborot hamjamiyati va «bilimlar iqtisodiyoti» rivojlanishi bilan birgalikda muntazam ravishda kengayib bormoqda. Hozirgi davrda inson kapitali intellektual va boshqaruv mehnatini, yashash va mehnat faoliyati muhitini qamrab oladigan iqtisodiyotni hamda jamiyat va oilani rivojlantirishning intensiv ishlab chiqarish omilidir. Bu inson kapitalini rivojlantirishning ishlab chiqaruvchi omili sifatida samarali va oqilona amal qilishini ta'minlaydi.

Inson kapitali nazariyasiga muvofiq, inson kapitalining to'planishi turli shakllarda amalga oshirilishi mumkin. Ularning eng asosiylari ta'lim olish hamda kasbiy tayyorgarlik davomida qobiliyatlarni rivojlantirish asosida kapitalni to'plashdir. Odatda, bu qatordan oiladagi tarbiya ham o'rin oladi.

Shu bilan birga kapitalni to'plashning boshqa shakllari ham mavjud. O'z sog'lig'i to'g'risida g'amxo'rlik qilish (investitsiya kiritish), migratsiya, iqtisodiyot, mehnat bozori faoliyati to'g'risida axborot olish hamda insonning intellektual va jismoniy qobiliyatlarini rivojlantirishni, bu qobiliyatlardan foydalanish mehnat samaradorligini oshirish imkoniyatini ta'minlaydigan boshqa shakllar shular jumlasidandir.

Inson kapitalining shakllanishi manbalaridan (davlat, oila, xususiy shaxslar va boshqalar) qat'i nazar undan foydalanish va bevosita daromad olish insonning o'zi tomonidan nazorat qilinadi.

Alohida shaxsning inson kapitali uning salomatligi, sog'lig'i, qobiliyati, bilimi va ko'nikmalaridan iboratdir. «Insonning qiymati» uning hayoti bosqichlarida ortib boradi, bu qiymatdan mehnat unumdorligini oshirish maqsadida foydalaniladi, ayni paytda shaxsiy kapital daromadlarini ko'paytiradi va insonni o'z qobiliyatini yanada oshirishga shaxsiy investitsiyalar kiritishga rag'batlantiradi.

O'rni kelganda inson kapitali nazariyasida ham amaliy, ham nazariy darajada qator bahsli masalalar mavjudligini ham ko'rsatib o'tish lozim. Nazariyaga ko'ra, har bir shaxs inson kapitaliga kiritilgan investitsiyalar kelgusida ish haqi ortishi hisobiga qoplanishini to'g'ri baholaydi, deb hisoblanadi. Ammo bunda muayyan ko'nikma va kasblarga ega bo'lganda, ish haqi miqdoriga ta'sir ko'rsatishi mumkin bo'lgan juda ko'pgina iqtisodiy va hatto siyosiy omillar hisobga olinmaydi.

Ikkinchi muammo inson kapitali nazariyasining empirik ahamiyati bilan bog'liq. Ayrim tadqiqotchilar ta'lim sohasi kabi inson kapitaliga xarajatlar odamlar ish haqi miqdori o'zgarishiga ta'sir ko'rsatishi mumkinligini isbotlagan. Agar motivatsiya kabi omillar hisobga olinmaydigan bo'lsa, inson kapitaliga investitsiyalar kiritilishining kelgusida o'zini qoplashiga ortiqcha baho berib yuborilishi mumkin.

Odatda, faqat ishlab chiqarishni rivojlantirish maqsadida kiritiladigan investitsiyalar shaklidagi jismoniy kapitaldan farqli ravishda, inson kapitaliga investitsiyalar qisman samarasiz foydalanilishi mumkin. Shuning uchun bu xarajatlarning hammasini investitsiyalarga kiritib bo'lmaydi. Masalan, tarix, tasviriy san'at va adabiyot bilan shug'ullanadigan talabalarning ko'pchiligi buni o'z mehnati samaradorligini oshirish maqsadida qilmaydi. Bu kabi masalalar inson kapitaliga kiritilgan mablag'larning qiymati va ularning qoplanishini hisoblab chiqishni murakkablashtiradi.

Shu bilan bir qatorda, har qanday investitsiyalar bozori kabi inson kapitali bozori ham kamchiliklardan xoli emas:

- ish kuchining nisbatan erkin harakatlanishi ish beruvchilarni ish kuchini rivojlantirishga mablag' sarflashga intilishlarini kamaytiradi;

- yoshlar o'rtasida ta'limning qiymati to'g'risidagi axborotning yetishmasligi inson kapitaliga yetarli bo'lmagan darajada yoki noto'g'ri investitsiya kiritilishiga olib keladi;

- aholining kattagina qismida o'ziga investitsiya kiritish uchun mablag' yetishmaydi.

Inson kapitaliga investitsiyalar bozorining bu va ayrim boshqa kamchiliklari sababli bozor mexanizmlari o'z-o'zidan buni eng maqbul tarzda tartibga soladi, degan fikrga olib kelmasligi kerak. Shuning uchun ham davlatning inson kapitaliga investitsiyalar kiritishda bevosita ishtirok etishi nihoyatda muhim ahamiyat kasb etadi.

Bunday yondashuvning o'ta muhimligini Jahon bankining tadqiqotlari isbotlab turibdi. Jahon banki ekspertlari 192 ta mamlakatda amalga oshirgan tadqiqotlari natijasida quyidagi xulosalarga kelgan:

- iqtisodiy o'sish umumiy miqdorining 64,0 % dan ko'prog'i inson kapitali bilan bog'liq;

- mamlakatning tabiiy resurslari iqtisodiy o'sish umumiy miqdorining faqat 20,0 % gacha bo'lgan qismini ta'minlaydi;

- o'tish iqtisodiyotiga ega davlatlarda mamlakatning ishlab chiqarish salohiyati iqtisodiy o'sish umumiy miqdorining faqat 16,0 % ini ta'minlaydi.

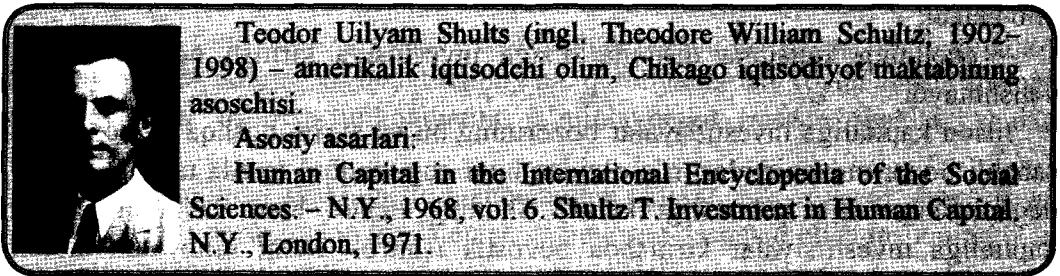
Ushbu dalillar hozirgi davr jamiyatida inson kapitalining roli va ahamiyatini yaqqol ko'rsatib turibdi.

7.3. Inson kapitali va inson taraqqiyotiga nazariy qarashlar

Amerikalik iqtisodchi olim E. Denison XX asrda AQSh iqtisodiyotini tahlil qilar ekan, amalda milliy yalpi ichki mahsulot hajmi ortishining ko'pi bilan faqat yarmini texnikaning yangilanishi hamda mehnat va ishlab chiqarish uskunalaridan foydalanish ko'lamlarining kengayishi tashkil qilganini asoslab berdi. Iqtisodiy o'sishning ikkinchi yarmi nimaning hisobiga ta'minlanganligi tadqiqotchilar oldiga jiddiy muammolarni qo'ydi.

Ushbu masalani birinchilardan bo'lib mazkur sohadagi izlanishlari uchun iqtisodiyot bo'yicha 1979-yilgi Nobel mukofoti laureati bo'lgan T. Shults yechishga muvaffaq bo'ldi. U AQShda iqtisodiy o'sishda ish kuchining ma'lumoti hal qiluvchi ahamiyat kasb etganligini asosladi. Olim ishlab chiqarishni takomillashtirish va samaradorligini oshirishga kiritilgan investitsiyalarning natijasi texnika taraqqiyoti bo'lgani kabi mehnat resurslari sifatining darajasi ta'limga qo'shimcha mablag'larning sarflanishi yakunidir, deb ko'rsatdi.

T. Shults inson kapitalini kelajakdagi daromadlarning manbai, ana shu kelajakdagi daromadlar oqimini yuzaga keltirishga qodir bo'lgan har qanday moddiy yoki insoniy aktivlar, deb hisoblar edi. Uning fikricha, inson kapitali jismoniy kapital kabi amal etsa ham, ayrim tub farqlarga egadir. Ularning eng asosiysi – inson kapitalining o'z eltuvchi shaxsidan ajralmasligidir.

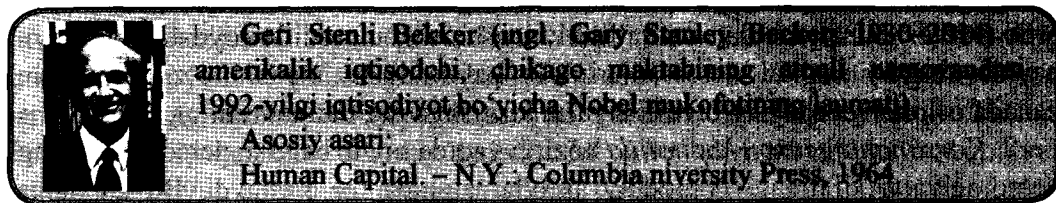


Shu sababli bozorda faqat inson kapitalining «ijara»si uchun narx (ish haqi stavkasi sifatida) o'rnatiladi, lekin uning aktivining narxi mavjud bo'lmaydi. Bu inson kapitalini tahlil qilishni murakkablashtiradi. Ikkinchidan, inson kapitali ham bozor, ham bozorga taalluqli bo'lmagan sohada faoliyat samaradorligini oshirishga qodir va undan olinadigan daromad ham pul, ham pul bo'lmagan shakllarni olishi mumkin¹.

Iqtisodiyot faniga qo'shgan salmoqli hissasi uchun Nobel mukofotiga sazovor bo'lgan yana bir amerikalik iqtisodchi olim G. Bekkerning eng muhim asari 1964-yilda nashr etilgan «Inson kapitali: asosan ta'lim sohasida nazariy va empirik tahlil» deb nomlanadi. U inson kapitalida ta'lim kapitali (umumiy va maxsus

¹ Shultz T. Human Capital in the International Encyclopedia of the Social Sciences. – N.Y., 1968, vol. 6.

bilimlar)ni, salomatlik kapitalini va kasbiy tayyorgarlik kapitalini (malaka, tajriba, ishlab chiqarish tajribasi), migratsiya kapitalini, shuningdek, iqtisodiy ahamiyatga ega bo'lgan axborotga egalikni va iqtisodiy faoliyatga motivatsiyani ajratib ko'rsatgan.



Uning hisoblashicha, ta'limga mablag' sarflashda talabalar va ularning otionalari bu xarajatlardan olinishi kutilayotgan daromadni ana shunga muqobil investitsiyalar (bankka qo'yilgan omonat foizlari, qimmatli qog'ozlardan olinadigan dividendlar va hokazolar) bilan taqqoslab ko'rishadi. U maxsus «inson kapitali» tushunchasini ham muomalaga kiritgan. Bu kategoriya «umumiy inson kapitalidan» farqli ravishda maxsus tayyorgarlik natijasida egallangan hamda faqat o'zining korxonasi uchun ishlab chiqarishda manfaat keltiradigan bilimlar va ko'nikmalar jamlanmasidir¹.

Iqtisodiy nazariyada inson kapitali investitsiyalar natijasida shakllantirilgan va inson tomonidan jamlangan sog'lik, bilimlar, ko'nikmalar, qobiliyat, motivatsiyaning muayyan zaxirasi ekanligi ham qayd qilingan. Bu zaxira ijtimoiy ishlab chiqarishning u yoki bu sohasida maqsadga muvofiq foydalanilar ekan, mehnat unumdorligini va ishlab chiqarish samaradorligini oshirishga yordam beradi, bu bilan mazkur insonning ish haqi (daromadi) ko'payishiga ta'sir ko'rsatadi.

Inson kapitali turlarini unga xarajatlar, investitsiyalar kiritish nuqtayi nazaridan ham tasniflaydilar. Shu asosda iqtisodchi olimlar tomonidan inson kapitalining quyidagi formulasi ishlab chiqilgan:

$$I_k = T_k + S_k + M_k,$$

bu yerda: T_k – ta'lim kapitali; S_k – salomatlik kapitali; M_k – madaniyat kapitali.

Inson kapitali nazariyasiga muvofiq, odamlar o'zlariga investitsiya kiritib, imkoniyatlarini kengaytirishlari, davlat esa inson kapitalini boyitish uchun mablag' sarflab, milliy daromadni ko'paytirishi mumkin. Bunday investitsiyalarning samaradorligi sarf qilingan mablag'larning mehnat unumdorligi ortishi va ish haqi ko'payishi orqali qoplanishida o'z ifodasini topadi. Inson kapitalining shakllanishi manbalari (davlat, oila, xususiy shaxslar va boshqalar)dan qat'i nazar

¹ Becker Gary S. Human Capital. – N.Y.: Columbia University Press, 1964.

undan foydalanish va bevosita daromad olish insonning o'zi tomonidan nazorat qilinadi.

Inson kapitali quyidagi darajalar bilan farqlanadi:

1. *Alohida shaxsning inson kapitali* uning salomatligi, sog'lig'i, qobiliyati, bilimi va ko'nikmalaridan iborat. «Insonning qiymati» uning hayoti bosqichlarida ortib boradi, bu qiymatdan unumdorlikni oshirish maqsadida foydalaniladi, ayni paytda shaxsiy kapital daromadlarini ko'paytiradi va insonni o'z qobiliyatini yanada oshirishga shaxsiy investitsiyalar kiritishga rag'batlantiradi.

2. *Korxonaning inson kapitalida* hozirgi vaqtda savdo belgisi, personal va yangi texnologiyalar sifatidagi nomoddiy aktivlar alohida rol o'ynaydi. Bu kapitalga, shuningdek, shaxsiy inson kapitali aktivlari (litsenziyalar, patentlar, mualliflik guvohnomalari)ni, firmaning nomoddiy aktivlari (tovar belgilari)ni, tashkiliy kapital, tarkibiy kapital, brend-kapital va ijtimoiy kapitalni kiritish mumkin.

3. *Milliy inson kapitali* ijtimoiy, siyosiy kapitalni, milliy intellektual ustuvorlikni, milliy raqobat ustunliklarini va millatning tabiiy salohiyatini qamrab oladi. Milliy inson kapitali har bir rivojlanayotgan mamlakat milliy boyligining yarmidan ko'prog'ini, jahonning taraqqiy etgan davlatlarida esa 70,0–80,0 % dan ortig'ini tashkil etadi.

Inson omiliga oid hozirgi davr nazariyasida uning asosiy uch unsuri ajratib ko'rsatiladi:

- 1) inson kapitali, unga ana shu kapitalga daromad mos tushadi;
- 2) tabiiy qobiliyatlar, ularga ana shu qobiliyatlarga renta mos tushadi;
- 3) sof mehnat.

Yuqoridagilarning dastlabki ikki omili inson kapitalini, hamma unsurlari esa umume'tirof etilgan ma'nodagi mehnatni ifoda etadi.

Zamonaviy innovatsion iqtisodiyotdagi sifat o'zgarishlari inson kapitalining ahamiyati beqiyos oshganidan dalolat beradi. Ekspertlarning ma'lumotlariga ko'ra, so'nggi 100 yil mobaynida jahonda ishlab chiqarishda jismoniy mehnatning salmog'i 90 % dan 10 % ga kamaygan. Yaqin yillar ichida esa ushbu ko'rsatkich 5 % ga tushishi bashorat qilinmoqda.

XX asrning 80-yillariga kelib inson faqat ijtimoiy ne'matlarni yaratuvchisi emas, balki ijtimoiy boylikning hal qiluvchi subyekti ham ekanligi to'g'risidagi xulosaga kelindi. Buni A. Marshall shunday ta'riflagan edi: «...inson boylikni yaratishning asosiy vositasi va u boylikning pirovard maqsadi bo'lib xizmat qiladi»¹.

1987-yilda Birlashgan Millatlar Tashkilotining Rivojlantirishni rejalash qo'mitasi tarkibiy qayta qurishda inson chiqimlari sohasida tadqiqotlar olib borish to'g'risida qaror qabul qildi. Ushbu tadqiqot mualliflari – ingliz iqtisodchilari

¹ Маршалл А. Принципы политической экономии / Пер. с англ. Т. I. – М.: Прогресс, 1983. – С. 246.

Keyt Griffin va Jon Nayt hamda 1982–1988-yillarda Pokistonning moliya vaziri vazifasida ishlagan Mahbub ul-Xaq o‘z izlanishlarining natijasi – «Inson salohiyatini rivojlantirish: rivojlanish strategiyasining yoddan chiqarilgan mezon» ma’ruzasining loyihasini e’lon qildilar¹.

Rivojlanishning umumiy nazariyasiga ular tomonidan tub jihatdan yangicha yondashuv birinchi marta Birlashgan Millatlar Tashkilotining 1990-yilgi Inson taraqqiyoti to‘g‘risidagi global ma’ruzasida o‘z ifodasini topgan inson taraqqiyotining nazariy-konseptual asosini yaratdi. Bu haqda taniqli fransuz iqtisodchisi, Nobel mukofotining laureati M. Alle «demokratik va insonparvar jamiyatda oliy maqsad va diqqat markazi davlat emas, balki insondir»², deb ta’kidlagan edi.



Moris Alle (fr. Maurice Félix Charles Allais; 1911–2010) – taniqli fransuz iqtisodchisi, Nobel mukofotining laureati.

Asosiy asarlari:

Экономика как наука – М.: Наука для общества, РГГУ, 1995 – 168 с.

Глобализация: разрушение условий занятости и экономического роста. Эмпирическая очевидность. – М.: ТЕИС, 2003 – 314 с.

Ana shu va boshqa g‘oyalar Birlashgan Millatlar Tashkiloti Rivojlanish dasturining ekspertlar guruhlarini tomonidan birlashtirilib, inson taraqqiyotiga konseptual yondashuv asosini yaratadi. Mazkur yondashuv 1990-yilgi Inson taraqqiyoti to‘g‘risidagi global ma’ruzada o‘z ifodasini topdi.

BMT Rivojlanish dasturining ta’rificha: «Inson taraqqiyoti – odamlarni kengroq tanlash imkoniyati bilan ta’minlash jarayonidir. Bunday tanlov cheksiz bo‘lishi va vaqt o‘tishi bilan o‘zgarishi prinsipial ahamiyatga egadir. Biroq rivojlanishning barcha darajalarida uzoq va sog‘lom hayot kechirish, bilim egallash va munosib turmush kechirish uchun zarur bo‘lgan resurslardan foydalanish imkoniyatlari inson taraqqiyotining asosiy mohiyatini tashkil etadi. Agar insonda bunday asosiy tanlov bo‘lmasa, u boshqa imkoniyatlardan ham foydalana olmaydi»³.

Mazkur konsepsiya inson taraqqiyotiga ikki tomonlama yondashuvni ko‘zda tutadi. Bu, bir tomondan, sog‘liqni mustahkamlash, bilim egallash, kasb ko‘nikmalarini takomillashtirish orqali inson imkoniyatlarini kengaytirish bo‘lsa, ikkinchi tarafdin, odamlar tomonidan egallagan qobiliyatlarini ishlab chiqarish, madaniy, siyosiy faoliyati va dam olish maqsadlari uchun ishlatishdir. Boshqacha

¹ Griffin K., Knight J., ul Haq. «Human Development in the 1980s and Beyond.» Journal of Development Planning 19 (Special number) (1989)

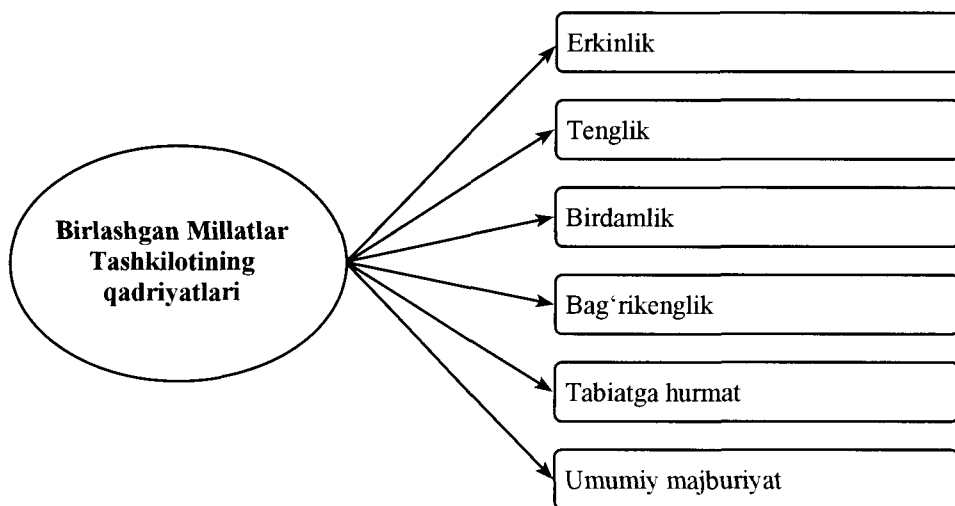
² Алле М. Экономика как наука / Пер. с франц. – М.: Наука для общества, РГГУ, 1995. – С.15.

³ ПРООН. Доклад о человеческом развитии за 1990 г. //http://www.undp.org.

aytganda, mazkur konsepsiya inson taraqqiyotiga faqat ishlab chiqarish faoliyati uchun resurslarni shakllantirish va moddiy boyliklarni ko'paytirishga intilishning o'ziningina qamrab olmaydi.

Inson taraqqiyoti konsepsiyasining asosiy usullari Birlashgan Millatlar Tashkilotining Ming yillik rivojlanish deklaratsiyasida e'lon qilingan edi. Mazkur deklaratsiyada XXI asrda xalqaro munosabatlar uchun qator asosiy qadriyatlar hal qiluvchi ahamiyatga ega bo'lishi ko'rsatilgan. Birlashgan Millatlar Tashkilotining qadriyatlariga quyidagilar taalluqlidir (7.3-rasm):

Erkinlik. Erkaklar va ayollar ochlikdan va zo'ravonlik qo'rquvi, zulm va adolatliksizdan holi bo'lgan, inson uchun munosib sharoitlarda yashash va bolalarini tarbiyalash huquqiga egadir. Xalqning keng ishtiroki va irodasiga asoslangan boshqaruvning demokratik shakli bu huquqlarning eng yaxshi kafolati hisoblanadi.



7.3-rasm. Birlashgan Millatlar Tashkilotining qadriyatlari

Tenglik. Birorta ham odam, birorta ham mamlakat rivojlanish ne'matlaridan foydalanish imkoniyatlaridan mahrum qilinmasligi kerak. Erkaklar va ayollar huquqlari va imkoniyatlarining tengligi kafolatlanishi zarur.

Birdamlik. Global muammolar tenglik va ijtimoiy adolatning asosiy prinsiplariga muvofiq, chiqimlar va mas'uliyatni adolatli taqsimlash asosida hal etilishi kerak. Azob chekayotganlar yoki eng noqulay sharoitga tushib qolganlar eng qulay vaziyatda bo'lganlardan yordam olish imkoniyatiga ega bo'lishlari kerak.

Bag'rikenglik. Dinlar, madaniyatlar va tillar xilma-xilligiga qaramasdan, odamlar bir birlarini hurmat qilishlari kerak. Jamiyatlar doirasida va jamiyatlar o'rtasidagi tafovut qo'rqitishga ham, ta'qib qilishga ham asos bo'lmasligi zarur,

balki bu turfalikka insoniyatning eng qimmatli boyligi sifatida yondashilishi zarur. Jahon madaniyati hamda barcha tsivilizatsiyalar o'rtasidagi muloqot faol rag'batlantirib borilishi kerak.

Tabiatga hurmat. Barqaror rivojlanish qoidalariga muvofiq, barcha tirik mavjudot va tabiiy resurslarni muhofaza qilish hamda ulardan oqilona foydalanish negiziga ehtiyotkorlik qo'yilishi lozim. Faqat shu yo'l bilan bizga tabiat tomonidan in'om etilgan ulkan boyliklarni kelgusi avlodlar uchun saqlab qolish mumkin. Hozirgi ishlab chiqarishning va iste'molning beqaror modellari kelajakda bizning farovonligimiz va avlodlarimizning farovonligi manfaatlarida o'zgartirilishi kerak.

Umumiy majburiyat. Global iqtisodiy va ijtimoiy rivojlanishni boshqarish, shuningdek, xalqaro tinchlik va xavfsizlikka tahdidlarni bartaraf etish bo'yicha mas'uliyat jahon xalqlari o'rtasida taqimlanishi hamda ko'p tomonlik asosida amalga oshirilishi zarur. Mazkur ishda jahondagi eng universal va eng vakolatli tashkilot hisoblangan Birlashgan Millatlar Tashkiloti markaziy rol o'ynashi lozim¹.

Jahondagi turli mamlakatlarda turmush sifatini baholash uchun pokistonlik iqtisodchi Mahbub ul-Haq boshchiligidagi BMT ekspertlar guruhi tomonidan integral ko'rsatkich – *Inson potensialini rivojlantirish indeksi* ishlab chiqildi. U turli mamlakatlar va mintaqalar turmush darajasi o'rtasidagi umumiy farqlarni aniqlashda standart va vosita vazifasini o'taydi. Mazkur indeks BMTning Rivojlanish dasturi doirasida inson potensialini rivojlantirish to'g'risidagi hisobotlarda e'lon qilinadi.

Inson potensialini rivojlantirish indeksini hisoblab chiqishda ko'rsatkichlarning uch turi inobatga olinadi (7.4-rasm):

– *inson tug'ilgan paytda kutilayotgan o'rtacha umr ko'rish* – bu chaqaloq tug'ilgan paytda aniq yosh guruhlari uchun o'lim ko'rsatkichlari uning butun hayoti davomida o'zgarmay qolishi nazarda tutilgan umr ko'rish davomiyligi;

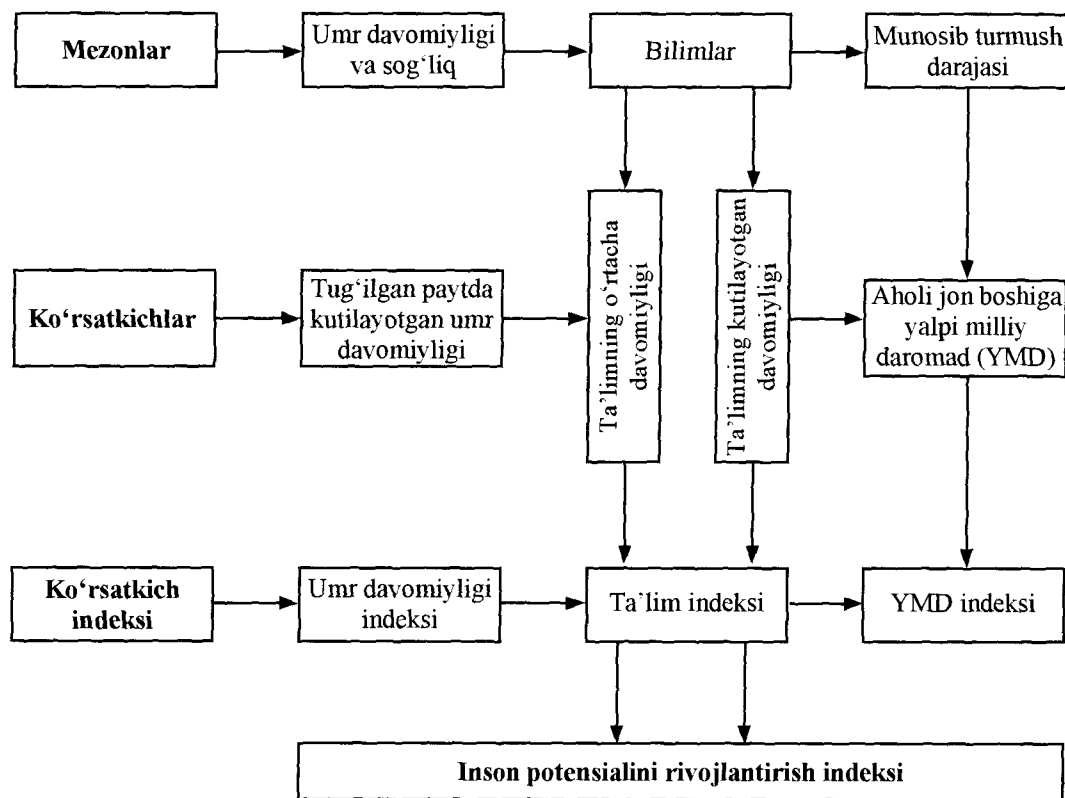
– *ta'lim olishning o'rtacha davomiyligi* – bu 26 va undan katta yoshdagilar ta'lim olgan o'rtacha davr. Buni hisoblab chiqish uchun aholi savodxonlik darajasi hamda ta'lim har bir darajasining nazariy davomiyligi asos qilib olinadi;

– *ta'lim olishning kutilayotgan davomiyligi* – maktabda o'qish uchun rasmiy belgilangan yoshga yetgan bolaning, agar aholini ta'lim bilan qamrab olish ko'rsatkichlari saqlanib qolgan taqdirda, ta'lim olishi mumkin bo'lgan davr;

– *munosib turmush darajasi* – bu ishlab chiqarish davomida va ishlab chiqarish omillariga egalik qilinganda iqtisodiyotning jamlanma daromadidan o'zgalarga tegishli ishlab chiqarish omillaridan foydalanganlik uchun chiqarib tashlangan qismining xalqaro dollarga konvertatsiya qilinib, mamlakat aholisining yil o'rtasidagi soniga bo'lingan ulushi. Mazkur ko'rsatkich aholi

¹ BMTning Mingyillik rivojlanish deklaratsiyasi (BMT Bosh Assambleyasining 2000-yil 8-sentyabrdagi 55/2 rezolyutsiyasi bilan qabul qilingan // <http://www.un.org>).

jon boshiga yalpi milliy daromadning xarid qobiliyati pariteti bo'yicha AQSh dollarida baholanadi.



7.4-rasm. Inson potensialini rivojlantirish indeksi

Ya'ni Inson potensialini rivojlantirish indeksi uch o'lchov indekslarining quyidagi o'rtacha geometrik miqdori jamlanmasidir:

$$(\text{Iturmush}^{1/3} + \text{Ita'lim}^{1/3} + \text{Idaromad}^{1/3}).$$

Inson potensialini rivojlantirish indeksini hisoblab chiqishga misol sifatida quyidagi ko'rsatkichlarini olaylik:

- tug'ilganda kutilayotgan umr davomiyligi – 75,2 yosh;
- ta'lim olishning o'rtacha davomiyligi – 5,5 yil;
- kutilayotgan ta'lim davomiyligi – 10,4 yil;
- aholi jon boshiga yalpi milliy daromadning xarid qobiliyati pariteti – 2805 AQSh dollari.

Bu holda ushbu mamlakatda kutilayotgan umr davomiyligi indeksi quyidagicha hisoblab chiqiladi:

$$\frac{75,2 - 20}{83,4 - 20} = 0,870.$$

Ta'lim olishning o'rtacha davomiyligi:

$$\frac{5,5 - 0}{13,1 - 0} = 0,478.$$

Kutilayotgan ta'lim davomiyligi:

$$\frac{10,0 - 0}{d18 - 0} = 0,576.$$

Daromad indeksi:

$$\frac{\ln(2805) - \ln(100)}{\ln(107721) - \ln(100)} = 0,478.$$

Yuqoridagi kichik indekslarning jamlanmasi Inson potensialini rivojlantirish indeksini tashkil etadi:

$$\sqrt{0,870 \times 0,503 \times 0,478} = 0,593.$$

Ana shu usulda hisoblab chiqish natijasida u yoki bu davlatning Inson potensialini rivojlantirish indeksi ko'rsatkichi:

0,8 dan yuqori bo'lsa, u rivojlanishi yuqori;

0,5–0,8 gacha bo'lsa, rivojlanishi o'rtacha;

0,5 dan past bo'lsa, rivojlanishi past mamlakatlar qatoriga kiritiladi.

Inson potensialini rivojlantirish indeksi bevosita davlat ijtimoiy-iqtisodiy siyosati samaradorligining asosiy mezon sifatida ko'riladi. Boshqacha aytganda, davlat shunchaki yalpi ichki mahsulotni ko'paytirishga intilib qolmasdan, Inson potensialini rivojlantirish indeksida o'z ifodasini topadigan fuqarolarning turmush sifatini oshirish choralarini ko'rishi zarur. Turmush sifatini oshirish aholi aksariyat qismi manfaatlarini ifoda etadigan va himoya qiladigan davlatning strategik maqsadidir. Yalpi ichki mahsulotning o'sishi esa bu strategik maqsadga erishish vositasidan boshqa narsa emas.

Xalqaro darajada amalga oshirilayotgan muhim yo'nalishlardan biri inson taraqqiyotining rivojlanish darajasini o'lchash hisoblanadi.

BMTning «Taraqqiyot dasturi» bo'yicha 2018-yil 15-sentyabr kuni qilingan ma'ruzada 189 ta dunyo mamlakatlarida inson taraqqiyoti reytingi ma'lum qilindi. Ushbu reytingda mamlakatlar 4 ta guruhdan joy olgan:

1-guruh – eng yuqori darajadagi reytingga ega bo'lgan mamlakatlar;

2-guruh – yuqori darajadagi reytingga ega bo'lgan mamlakatlar;

3-guruh – o‘rta darajadagi reytingga ega bo‘lgan mamlakatlar;

4-guruh – past darajadagi reytingga ega bo‘lgan mamlakatlar.

Taraqqiyot dasturi bo‘yicha reytingda inson taraqqiyoti eng yuqori darajada bo‘lgan mamlakatlar guruhiga 59 ta mamlakat kiritilgan. Bu mamlakatlarga Norvegiya, Shvetsariya, Avstraliya, Irlandiya va Germaniya davlatlarini kiritish mumkin. Ular orasida AQSh 13-, Yaponiya 19-, Janubiy Koreya 22-, Fransiya 24-, Rossiya 49-, Belorussiya 53-, Malayziya 57-, Qozog‘iston 58-o‘rinlarni egallab turibdi.

Yuqori darajada rivojlangan mamlakatlar guruhiga 53 ta mamlakat kiritilgan bo‘lib, unda O‘zbekiston Respublikasi 105-o‘rinni egallagan. Bu guruhda kirgan Eron 60-, Turkiya 64-, Ozarbayjon 80-, Armaniston 83-, Xitoy 86-, Ukraina 88-, Turkmaniston 108-o‘rinni egallagan.

O‘rta darajadagi reytingga ega bo‘lgan mamlakatlar guruhiga 39 ta mamlakat kiritilgan bo‘lib, Filippin 113-, Misr 115-, Indoneziya 116-, Qirg‘iziston 122-, Tojikiston 127-, Hindiston 130-, Pokiston 150-o‘rinlarni egallagan.

Past darajadagi reytingga ega bo‘lgan mamlakatlar guruhiga 38 ta mamlakat kiritilgan. Reytingda Afg‘oniston 168-, Burundi 185-, Chad 186-, Markaziy Afrika Respublikasi 188- va Nigeriya 189-o‘rinlardan joy olgan.

Davlatlar reytingini belgilashda demografik ko‘rsatkichlar ham hisobga olingan bo‘lib, unda kutilayotgan umr ko‘rish davomiyligi, ta‘lim olish davomiyligi, aholi salomatligi va jon boshiga yalpi milliy daromad asosiy ko‘rsatkich sifatida qayd etilgan. Shuningdek, aholining ish bilan bandligi, ijtimoiy muhofaza darajasi, madaniy rivojlanishi, gender tengligi, jinoyatchilik, atrof muhit muhofazasi, davlat tomonidan qabul qilinadigan qarorlarda fuqarolarning ishtirok etishi kabi ko‘rsatkichlar ham hisobga olingan.

7.4. Inson kapitaliga investitsiyalar

Inson kapitaliga kiritiladigan investitsiyalarining uch turi farqlanadi (7.5-rasm):

– ta‘limga, shu jumladan, umumiy va maxsus, rasmiy va norasmiy ta‘limga, ish joyida tayyorgarlikka va malaka oshirishga xarajatlar;

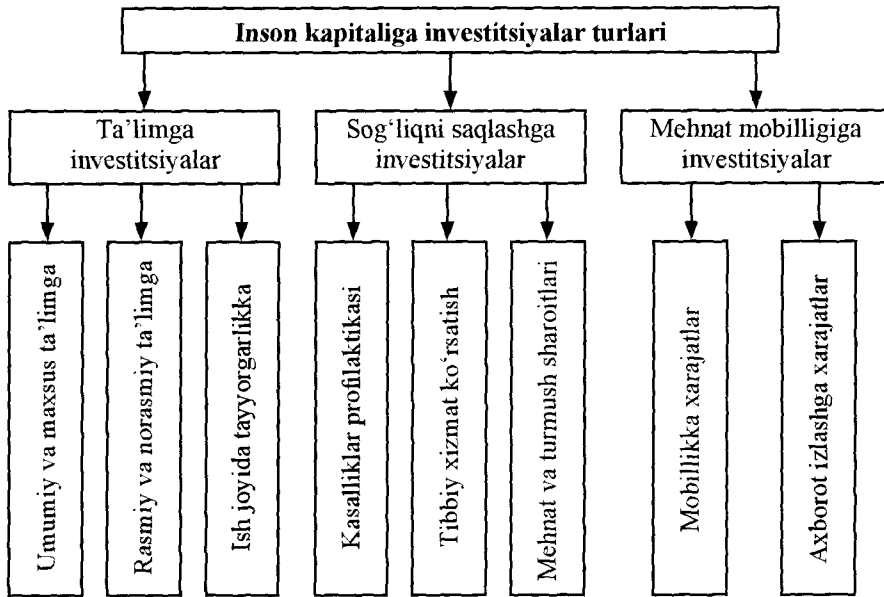
– sog‘liqni saqlash (umr ko‘rish davomiyligi va mehnat samaradorligini oshirishga xizmat qiladigan kasalliklar profilaktikasi, tibbiy xizmat ko‘rsatish, parhez taom, mehnat va turar joy sharoitlarining yaxshilash)ga xarajatlar;

– xodimlarning mehnat faoliyati samarasi past joylardan samara yuqoriroq joylarga migratsiya qilish imkoniyatini beradigan mobillikka xarajatlar.

K. Makkonel va S. Bryu inson kapitaliga investitsiyalar – «ishchilarning malakasini va bu bilan mehnat unumdorligini oshirishga xizmat qiladigan har qanday faoliyatdir. Kimningdir mehnat unumdorligini oshiradigan xarajatlarga

investitsiya sifatida qaralishi mumkin, zero ana shu chiqimlar kelajakda daromadlar oqimi bilan ko'p marotaba kompensatsiya qilinadi»,¹ deb ko'rsatgan.

Inson kapitaliga investitsiyalar manbalari oila, korxonada va davlatning xarajatlari hisoblanadi. Oilada farzandni tarbiyalash va unga ta'lim berish uchun xarajatlar uning kelgusida samarali mehnat faoliyati natijasida yuqori daromad olishi hisobga olingan holda qilinadi. Korxonada ham inson kapitaliga investitsiya kiritilishidan manfaatdor. Chunki bilimi, malakasi, ko'nikmalari yuqori bo'lgan xodim korxonada samarali mehnat qilishi natijasida ish beruvchi daromadlarining ko'payishiga salmoqli hissasini qo'shadi.



7.5-rasm. Inson kapitaliga investitsiyalar turlari

O'zbekistonda raqamli iqtisodiyotni rivojlantirishdagi iqtisodiy ko'rsatkichlarga asosan, yalpi milliy mahsulotdagi axborot texnologiyalari sohasining ulushi bugungi kunda qoniqarli ko'rsatkichga ega bo'lmasa ham, bu borada katta miqyosdagi yuqori marra sari amaliy ishlar olib borilayotganligini ko'rishimiz mumkin.

Innovatsion iqtisodiyotga Axborot kommunikatsiya texnologiyalarining kirib borishi jamiyatning raqamlashuviga olib keladi. Inson kapitalining barcha ko'rsatkichlarida Axborot kommunikatsiya texnologiyalarining (AKT) rivojlanishi natijasida ilmiy tadqiqotlarda ishtirok etuvchilarning ulushi eng ko'p bo'ladi, ushbu ulush yuqori texnologiyalar yechimlarining joylarda tarqalganligining muhim omili bo'lib chiqmoqda.

¹ Макконел К. Р., Брю С. Л. Экономикс: Принципы, проблемы и политика: В 2 т. – М.: Республика, 1992. Т. 2. – С.171.

BMT malumotlariga ko'ra, dunyo aholisining 33 % dan ortiq qismi yashirin ochlik, ya'ni quyidagi mikroelementlar: kaltsiy, magniy, temir, yod yetishmasligi tufayli intellektual rivojlanish bo'lmashligidan aziyat chekmoqda. Buning natijasida bilim olishga qobiliyat sust bo'lib, o'z kasbida tegishli yutuqlarga ega bo'la olmaydi. Buning uchun iste'mol savatchasidagi mahsulotlar sifatini yaxshilash orqali hozirgi kunda kichik aholi, ya'ni yoshlarda bu kamchiliklarni bartaraf etish lozim.

Davlat ham ta'lim va sog'liqni saqlash tizimi sifatini oshirishga xarajat qilishi natijasida o'z milliy inson kapitalini boyitadi, bu esa mamlakat iqtisodiyotining barqaror o'sishi va jahon bozorida raqobatbardoshligini oshirishning asosiy omilidir.

AQShda olimlar tomonidan amalga oshirilgan tadqiqotlar (3100 tadan ko'proq ish joylari tahlil qilib chiqilgan) xodimlarning ta'lim darajasi 10,0 % ga ortishi natijasida jamlanma mehnat unumdorligi 8,6 % ga o'sishini ko'rsatgan. Taqqoslash uchun asosiy fondlar shu darajaga ko'paytirilganda mehnat unumdorligi atigi 3,4 % ga ortishi aniqlanganligini keltirish mumkin. Boshqacha aytganda, inson kapitaliga investitsiyalardan olinadigan foyda texnikaga kapital qo'yilmalardan olinadigan foydadan uch barobar yuqoridir¹.

Buni Jahon banki ma'lumotlari ham tasdiqlaydi. Hozirgi vaqtda dunyodagi umumiy boylikning uchdan ikki qismi – 66 foizini (365 trln AQSh dollari) inson kapitali tashkil etadi. Iqtisodiyoti rivojlangan mamlakatlarda ushbu nisbat yanada yuqoriroqdir (7.1-jadval).

Hozirgi davrda jahonning deyarli barcha mamlakatlarida inson kapitalining asosiy tarkibiy qismi – ta'limni rivojlantirishga e'tibor ortgan. Bundan 100 yil muqaddam ta'lim uchun davlat xarajatlari yalpi ichki mahsulotining 1,0 % ni tashkil etar edi. Hozirga vaqtda bu ko'rsatkich 5,1 % ga yetgan. Natijada dunyoda boshlang'ich ta'limga ega bo'lganlar soni jami aholining 94,0 % dan ortib ketdi.

7.1-jadval

Dunyo mamlakatlarida inson kapitalining salmog'i²

Mamlakatlar	Inson kapitalining miqdori (trln AQSh dollari)	Milliy boylik umumiy miqdoridagi salmog'i, %
Amerika Qo'shma Shtatlari	95	77
Xitoy	25	77
Braziliya	9	74
Hindiston	7	58

¹ Добрынин А. И., Дятлов С. А., Цыренова Е. Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. – СПб.: Наука, 1999. – С.127.

² Jahon banki ma'lumotlari // <http://www.worldbank.org>.

Ilmiy ishlanmalarga xarajatlar ham inson kapitaliga investitsiyalar hisoblanadi. Fanning rivojlanishi jarayonida faqat innovatsiyalar, o'ta yuqori unumli mashina-uskunalar yaratilib, ular asosida ishlab chiqarishning yangi texnologiyalari shakllanibgina qolmasdan, balki yangi qobiliyat va extiyojlarga ega bo'lgan odamlarning o'zi ham sifat jihatidan o'zgaradi. Axborot jamiyatida ilm-fan o'ziga xos «inson kapitali generatori»ga aylanadi.

Ta'lim va ilm-fan bilan birgalikda inson salomatligiga mablag' kiritish ham nihoyatda muhimdir. Inson kapitalini jamg'arish uchun salomatlikning iqtisodiy qiymati va ahamiyati shubhasizdir. Umr ko'rish davomiyligini uzaytirish uchun salomatlikni saqlashga investitsiyalar kiritish ustuvor xarajatlar qatoridan o'rin olgan. Bu esa inson hayotini uzaytirishga, demak, inson kapitali amal qiladigan davrni uzaytirishga ko'maklashadi.

Shaxs salomatligining qoniqarsiz ahvoli mehnat unumdorligini pasaytiradi. Jismonan zaif va bemor xodimlar o'z inson kapitalini to'la darajada namoyon qila olmaydi. Shuning uchun korxonalar ham o'z xodimlarining salomatligiga investitsiyalar kiritishdan iqtisodiy jihatdan manfaatdor. Shu munosabat bilan kasb kasalliklarining oldini olish, ayrim xodimlar uchun parxez taomlar taqdim etish yoki barcha xodimlarni bepul ovqatlantirish, ish joyida tibbiy xizmat ko'rsatish, xodimlarning dam olish uylarida hordiq chiqarishi, tibbiyot muassasalarda davolanishlari xarajatini qoplash, ularning turar joy sharoitlarini yaxshilash, xodimlarni baxtsiz hodisalardan sug'urta qilish alohida ahamiyatga egadir.

2017–2021-yillarda O'zbekiston Respublikasini rivojlantirishning beshta ustuvor yo'nalishi bo'yicha Harakatlar strategiyasida milliy ta'lim tizimi sifatini oshirish hisobiga yuqori malakali, mehnat bozorida raqobatbardosh kadrlar tayyorlashni takomillashtirish markaziy o'rinlardan birini egallaydi.

O'zbekiston Respublikasining Prezidenti Sh. Mirziyoyev ta'kidlaganlaridek, «Biz ta'lim va tarbiya tizimining barcha bo'g'inlari faoliyatini bugungi zamon talablari asosida takomillashtirishni o'zimizning birinchi darajali vazifamiz deb bilamiz»¹.

Keyingi paytlarda qabul qilingan Prezidentning 70 dan ortiq farmon va qarorlari milliy ta'lim tizimini tub isloh qilishning mustahkam huquqiy asosini yaratdi. Mamlakatda yangi Maktabgacha ta'lim vazirligi hamda Qoraqalpog'iston Respublikasi Maktabgacha ta'lim vazirligi, Toshkent shahar maktabgacha ta'lim bosh boshqarmasi, viloyatlar maktabgacha ta'lim boshqarmalari va ularning tuman(shahar)lardagi bo'limlari tashkil etildi.

O'zbekistonda umumta'lim maktablarining o'quvchilari 10 va 11-sinflarda o'qishni davom ettirish imkoniyatiga ega bo'ldilar. Ular chet tillar, informatika

¹ Mirziyoyev Sh. M. Qonun ustuvorligi va inson manfaatlarini ta'minlash – yurt taraqqiyoti va xalq farovonligining garovi / O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi qabul qilinganining 24 yilligiga bag'ishlangan tantanali marosimdagi ma'ruza // Xalq so'zi, 2016-yil 8-dekabr.

hamda matematika, fizika, kimyo, biologiya kabi boshqa muhim va talab yuqori bo'lgan fanlarni chuqurlashtirilgan tarzda o'rganish bilan birga kasb-hunar o'rganishlari uchun o'quv-ishlab chiqarish majmualari tashkil etilmoqda.

O'zbekistonda ilmiy tadqiqotlar uchun xarajatlar ulushi 2016-yilda – YaIMga nisbatan 0,21 %, 2017-yilda – 0,42 % ni tashkil etdi. Shuningdek, bu ko'rsatkichlar ayni paytda Koreya Respublikasida – 4,2 %, Yaponiyada – 3,3%, AQSh va Germaniyada – 2,8 % ni tashkil etadi. O'zbekistonda 2021-yilga kelib bu ko'rsatkich 0,8 % gacha yetkazilishi kutilmoqda.

Kasb-hunar kollejarida kadrlar tayyorlash muddatlari qayta ko'rib chiqildi. Ularda ishchi kasbi egalari, o'rta texnologik malaka talab qiladigan xodimlar tayyorlash muddatlari 6 oydan 3,5 yilgacha qilib belgilandi. O'rta maxsus ma'lumot talab qiladigan kasblar (texnikumlar) uchun o'qish muddatlari 9 yoki 11 yillik umumta'lim maktablarini bitirganlar uchun tegishli ravishda 3,5 va 1,5 yilni, san'at va madaniyat kasb yo'nalishlaridagi kasblar uchun esa 3 va 1,5 yilni tashkil etadi.

Oliy ta'lim tizimini 2017–2021-yillarga mo'ljallangan kompleks rivojlantirish dasturi tasdiqlandi. Ushbu dasturga muvofiq 48 ta oliy ta'lim muassasasida jami 180 ta o'quv, ilmiy-laboratoriya binosi, sport inshootlari va ijtimoiy-muhandislik infratuzilmalari obyektlarida qurilish, rekonstruksiya va kapital ta'mirlash ishlari olib boriladi. Shuningdek, 53 ta oliy ta'lim muassasasida 400 ta o'quv laboratoriyasi bosqichma-bosqich eng zamonaviy o'quv-laboratoriya uskunalari bilan jihozlanadi, 7 ta oliy ta'lim muassasasida barcha oliy ta'lim muassasalari o'zaro hamkorlikda foydalanadigan ilmiy laboratoriyalar tashkil etiladi.

Oliy ta'lim tizimini 2017–2021-yillarga mo'ljallangan kompleks rivojlantirish dasturini amalga oshirish uchun yo'naltiriladigan moliyaviy mablag'lar 1,7 trillion so'mdan ziyod bo'lib, ulardan 1,2 trillion so'mi o'quv-laboratoriya binolari, sport zallari va talabalar turar-joylarini rekonstruksiya qilish va kapital ta'mirlashga, 500 milliard so'mdan ortiq mablag' esa o'quv-laboratoriya uskunalari, mebel va inventar bilan ta'minlash, umumiy tartibda foydalanishga mo'ljallangan, barcha ta'lim muassasalariga xizmat ko'rsatadigan laboratoriya komplekslarini tashkil etish hamda axborot-kommunikatsiya texnologiyalarini rivojlantirishga sarflanadi¹.

Hozirgi vaqtda mamlakatning Davlat byudjeti xarajatlari umumiy miqdorining 15,7 % sog'liqni saqlash sohasiga yo'naltirilmoqda. Umuman olganda, keyingi o'n yil mobaynida sog'liqni saqlash sohasini rivojlantirishga yo'naltirilgan byudjet mablag'lari hamda imtiyozli kredit va grantlar 750,0 million AQSh dollaridan ziyodni tashkil etdi.

¹ O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2017-yil 20-apreldagi «Oliy ta'lim tizimini yanada rivojlantirish chora-tadbirlari to'g'risida»gi qarori // O'zbekiston Respublikasi qonun hujjatlari to'plami, 2017., №18, 313-modda.

Barcha viloyatlar markazlari va Toshkent shahrida skrining markazlari tashkil etildi, ularning faoliyatini ta'minlashgan 4,0 million AQSh dollardan ortiq mablag' yo'naltirildi. Ayni paytda mamlakatda perinatal markazlar tarmog'i ham jadal rivojlanmoqda. O'tgan o'n yil davomida respublikada 11 ta perinatal markaz tashkil etildi. Ularda yiliga 158 ming nafardan ortiq, ya'ni 2000-yildagiga nisbatan 10 barobar ko'p ona va bola tibbiy ko'rikdan o'tkazilmoqda.

O'zbekistonda sog'liqni saqlash tizimidagi islohotlarning hozirgi bosqichida sog'liqni saqlash muassasalari tarmog'ini maqbullashtirishni nihoyasiga yetkazish va ularni eng zamonaviy apparatura bilan qayta jihozlash ko'zda tutilgan. Ayniqsa, ixtisoslashtirilgan tibbiyot markazlarining moddiy-texnik, ilmiy va amaliy bazasini yanada mustahkamlash, tibbiyot xodimlarini rag'batlantirishga katta e'tibor beriladi. Bu maqsadlar uchun turli manbalar hisobidan yaqin yillarda 1,5 milliard AQSh dollariga teng mablag'lar yo'naltiriladi.

VIII BOB. ISH BILAN BANDLIK: NAZARIYA VA AMALIYOT

8.1. Aholining ish bilan bandligi bo'yicha klassik va neoklassik nazariyalar

Mamlakatning ijtimoiy-iqtisodiy siyosatida aholi ish bilan bandligi siyosatining amaliy chora-tadbirlari bilan bir qatorda uning nazariy jihatlarini asoslash muhim ahamiyatga ega. Deyarli barcha iqtisodiy nazariyalar ma'lum darajada mehnat va aholining ish bilan bandligi masalasiga daxldordir. Tabiiyki, mehnat bozori bilan bog'liq muammolarini yoritish ham u yoki bu nazariya ishlab chiqilgan tarixiy davr, mualliflarning maqsadi, tadqiqotining bosh mavzusi, uning atrofidagi iqtisodiy voqelikka daxldorligi seziladi.

Klassik maktabning yirik namoyandalaridan biri bo'lgan Adam Smit va uning izdoshi David Rikardolar o'z ta'limotlarida bozor tizimi resurslari orasida, ishchi kuchi resurslaridan to'liq foydalanish muhim o'rin tutadi va bozorning samaradorligini ta'minlashga qodir, deb hisoblaydilar. Bu borada fransuz olimi Jan Batist Sey ham ishchi kuchi va ish bilan bandlik muammolari bo'yicha o'z qarashlariga ega bo'lib, qator masalalar bo'yicha klassiklar tutgan yo'lni to'g'ri, deb baholaydi.

XX asrning 30-yillarida G'arb iqtisodiyotida ro'y bergan «Buyuk turg'unlik» klassik maktab nazariyasiga qaqshatqich zarba berdi. Bu iqtisodiy inqirozni chuqur tahlil etgan J. S. Keyns, klassik maktab vakillaridan farqli ravishda, aralash iqtisodiy tizimni yoqlab chiqqan. Uning nazariyasiga ko'ra, iqtisodiyot faqat mukammal raqobatli bozorlardan iborat emas, narxlar muayyan vaqt davomida o'zgarmay ham turishi mumkin, iqtisodiyot beqaror bo'lishi sababli davlat undagi ayrim «nosozliklar»ni bartaraf etishi uchun ba'zan iqtisodiyotga aralashib turishi kerak.

XX asrning 60-yillarida esa M. Fridman iqtisodiyotda *monetarizm* yo'nalishiga asos soldi. Mazkur maktab vakillari iqtisodiyotda pul taklifi uni rivojlantirishning bosh mezoni, degan g'oyani ilgari surdilar. Monetarchilar qoidasiga ko'ra, agar pulga doimiy taklif bo'lsa, iqtisodiyot hamisha barqaror bo'ladi va barcha resurslar to'la bandligi sharoitida amal qiladi.

Bu esa keynschilarning pulga taklifiga foizning mutanosib stavkasi kuchli ta'sir ko'rsatadi, shuning uchun pulga bo'lgan taklifning ko'payishi jamlanma ishlab

chiqarish hajmining ortishiga ta'siri sezilarli bo'lmaydi, degan qarashlarga zid edi. Shu boisdan J. Keynes tarafdorlari fiskal siyosat samaraliroq, degan fikrda edilar.

Monetarчилar esa, aksincha, fiskal siyosat davlat tomonidan tovarlar va xizmatlarni sotib olishni ko'paytiradi, buning uchun davlatga qo'shimcha mablag' talab qilinadi, uning qarz olishga ehtiyoji ortadi, deb hisoblar edilar. Shuning uchun davlat foiz stavkasini oshirishga harakat qiladi. Monetar nazariyada davlatning bu fiskal siyosati iqtisodiyotga xususiy investitsiyalar oqimini cheklashi uqtiriladi. Bu g'oya iqtisodiyot fanida «Xususiy investitsiyalarni siqib chiqarish effekti» («Growth-out Effect») nomini olgan.

1970-yillarning ikkinchi yarmida «Taklif iqtisodiyoti» («Supply-side economics») nazariyasi ham ilgari surildi. Bu maktab vakillari A. Laffer, R. Mandell fikricha, aholiga tovarlar ishlab chiqarish va xizmatlar ko'rsatishni samarali yo'lga qo'yish uchun zarur shart-sharoitlarni yaratib berish, ya'ni ish kuchi va kapital taklifini rag'batlantirish zarur. Buning uchun davlat tomonidan soliq yukini kamaytirish borasida faol siyosat o'tkazilishi lozim. Chunki tovar ishlab chiqaruvchilar va xizmat ko'rsatuvchilar soliqlarga qo'shimcha mahsulot birligi ishlab chiqarishga qo'shimcha xarajatlar sifatida qaraydilar. Soliq yukining oshirilishi jamlanma taklifning kamayishiga olib kelishi mumkin.

XX asr oxiriga kelib «yangi keynschilar» maktabi shakllana boshladi. Bu oqimning eng taniqli namoyandalari G. Menkyu, D. Romer, O. Blansher, S. Fisher va boshqalar J. Keynes standartlarini zamonaviy iqtisodiyotni tahlil etishga tatbiq etishga harakat qildilar. G. Menkyu va D. Romer 1991-yilda bu maktabning asosiy prinsiplari bayon etilgan ikki jildlik «Yangi keynscha iqtisodiyot» kitobini ham nashr etdilar.

Tovarlar va xizmatlar bozori jamlanma talab hamda taklifni shakllantiradi. Tovar va xizmatlarga talab – makroiqtisodiy agentlar hisoblanadi. Firmalarning takliflari – tovarlar ishlab chiqarish va xizmatlar ko'rsatish real qiymatlar bilan ayriboshlashdir, shuning uchun ularni *real qiymatlar bozori*, deb ham atashadi.

Moliya bozorlari pul va qimmatli qog'ozlar bozorlaridan iborat. Pul bozorida talab va taklif moliyalashtirilsa, qimmatli qog'ozlar bozorida ishlab chiqaruvchilar asosiy qarz oluvchilar hisoblanadi.

Klassik iqtisodchilar o'z xulosalarini asoslashda aholining ish bilan to'liq bandligi, bozor xo'jaligining me'yori, narxlar va ish haqining nisbati uning elastikligidir, deb hisoblaganlar.

Bozorda sotish mumkin bo'lgan mahsulotlar hajmi faqat umumiy xarajatlar darajasiga emas, balki narxlar darajasiga ham bog'liq. Shu sababli jamg'arma xarajatlar hajmi, ishlab chiqarish hajmi va ish bilan bandlik miqdorini kamaytirish narxlarning pasayishiga ham olib keladi. Narxlarning pasayishi esa ishlab chiqarish xarajatlari, shu jumladan, ish haqi uchun sarf-xarajatlari pasayishiga sababchidir. Natijada, korxonalar egalari haq to'lash stavkalarini pasaytirishga majbur bo'ladilar.

Ishsizlar tomonidan bo'ladigan raqobat esa ularni bunga rozi bo'lishga majbur qiladi. Bozordagi boshqa tovarlar narxlarining pasayishi ham bunga ta'sir qiladi.

Shu tariqa klassik iqtisodchilar majburiy ishsizlik bo'lishi mumkin emas, degan xulosaga kelganlar. Bozor tartibining bunday omillari, chunonchi, foiz stavkasi va narxlar, ish haqi nisbatining elastikligi ish bilan to'liq bandlikni saqlab turishga qodir. Davlatning bu sohadagi «yordami» ortiqcha bo'libgina qolmay, zararli bo'lishi ham mumkin.

XIX asrning oxirlarida klassiklarning izdoshlari ularning umumiy g'oya va qarashlarini rivojlantirib, iqtisodiyot nazariyasining *neoklassik* yo'nalishi yuzaga keldi. Bu yo'nalishning asoschisi Kembrij universitetining professori Alfred Marshall (1842–1924) bo'lib, uning bozor narxi, tadbirkorlik, iste'molchilik xulqi va boshqa bir qancha yangi nazariy qoidalari ma'lum va mashxurlashib, hozirda ham iqtisodchilar undan foydalanib kelmoqdalar.

A. Marshall talab va taklifni tartibga solish aholining ish bilan bandligini ta'minlash uchun muhim ahamiyatga ega iqtisodiy ko'rsatkich ekanligiga e'tibor qaratgan. Shu bilan birga, u butun ishchi kuchi talabini pirovard natija sifatida tartibga soluvchi narsa iste'molchilarning talabi bo'lib, uning mutanosibligi bozor iqtisodiyotidagi munosabatlarda o'z-o'zidan amalga oshiriladi, deb hisoblagan.

Neoklassik nazariyaning boshqa vakillari kabi A. Marshall ham aholiga beriladigan yuqori ish haqi muqarrar ravishda ish bilan bandlik darajasini kamaytiradi va ishsizlik miqdorini oshiradi, deb hisoblagan. Buni asoslash uchun u «eng kam unumdorlik nazariyasi» dan foydalangan.

Uning bu asari paydo bo'lgan vaqtda aholining ishsizlik darajasi unchalik katta bo'lmagan va ish bilan bandlikning beqarorligi u qadar keskin muammo hisoblanmagan. Ish bilan bandlikning beqarorligini A. Marshall katta musibat sifatida baholagan va haqli ravishda jamoatchilikning e'tiborini jalb qilishini e'tirof etgan. Biroq u bozor iqtisodiyotidagi ko'plab muammolarni o'z-o'zidan tartibga keladigan iqtisodiyot muammolari deb hisoblab, aholi ish bilan bandligining davlat tomonidan tartibga solinishiga zarurat yo'q, deb bilgan.

Artur Pigu (1877–1955) A. Marshallning izdoshi va shogirdi bo'lgan. Uning aholini ish bilan bandlik sohasidagi asosiy asari «Ishsizlik nazariyasi» 1933-yilda chop etilgan. Bu asarda aholining ish bilan bandligi to'g'risidagi klassik nazariyaning asosiy qoidalari ancha to'liq bayon etilgan edi. Uning fikricha, ishsizlikning sababi ish haqining yuqori darajasidir, ish haqining qisqarishi esa ish bilan bandlikni oshiradi, chunki u ishlab chiqarish xarajatlarini kamaytiradi va qo'shimcha ishchilarni yollash uchun imkoniyat yaratadi. Uning fikricha, ishlab chiqarish xarajatlarining kamayishi tovarlar narxini umumiy ravishda pasayishi va ish haqi hisobiga tirikchilik o'tkazmaydigan aholi guruhlarining xarid qilish qobiliyatining oshishiga olib keladi.

uchun yanada mosroq ish joyiga o'tishini yengillashtiradi. Mehnat bozori orqali korxonalar zarur miqdorda va talab qilingan sifatga ega ishchi kuchi bilan ta'minlanadi. Mehnat bozori qanday kadrlar, mutaxassislar, kasblarga talab borligini, ulardan qandaylari ortiqchaligini ko'rsatadi. Bu ko'pgina mamlakatlar uchun dolzarb muammodir. Uning hal etilishi jamiyatning ijtimoiy taraqqiyotini ta'minlashga qodir samarali iqtisodiyotning yaratilishini anglatadi.

Ish bilan bandlikni ish kuchiga talabni kengaytirish uchun uni foydali faoliyatga jalb qilish ko'lamlari, shart-sharoit va shakllarini ta'minlash, ish bilan band bo'lgan xodimlarni shakllantirish, taqsimlash, foydalanish, bo'shatish, qayta tayyorlash va qayta taqsimlashga yo'naltirilgan chora-tadbirlar va harakatlar yig'indisi, deb ta'riflash mumkin.

Bu konsepsiya doirasida to'la oqil (ratsional) va samarali bandlik farqlanadi. Ish bilan «to'liq» bandlik sotsializmdagi mehnatning umumiyligi va majburiyligining aniq ijtimoiy-iqtisodiy jihatdan amalga oshirilishidir. U mehnatga layoqatli aholiga ijtimoiy foydali mehnat bilan shug'ullanishning haqiqiy imkoniyatlari berilishi bilan bog'liq. Yuqorida aytib o'tilgan kamchiliklarni hisobga olib, ish bilan to'liq bandlik darajasi bozor iqtisodiyotiga moslashib boradi.

Mehnatga qobiliyatli aholini ijtimoiy xo'jalikka jalb qilishning eng yuqori darajasi sifatida talqin qilish ham o'zgarib boryapti. Ish bilan to'liq bandlikka aholini jalb qilishning har qanday darajasida erishish mumkin, bunda u aholining ish o'rinlariga bo'lgan ehtiyojlarini qondirishga muvofiq kelishi, taklif etilayotgan ish o'rinlari iqtisodiy jihatdan maqsadga muvofiq oqilona bo'lishi lozim. Bu o'rinda iqtisodiy jihatdan maqsadga muvofiq ish o'rni deganda shunday ish o'rni tushuniladiki, u insonning yuksak mehnat unumdorligiga erishishi, o'zi va oilasining yaxshi yashashi uchun yetarli bo'ladigan daromadga ega bo'lishi tushuniladi. Shu bilan birga bu ish o'rni uning salomatligiga zarar yetkazmasligi va insoniy qadr-qimmatini yerga urmasligi kerak.

Shunday qilib, ish bilan to'liq bandlik mehnatga qobiliyatli barcha fuqarolarni kasbiy mehnat sohasiga jalb qilishni anglatmaydi. Inson o'z istagi bo'yicha ijtimoiy foydali mehnatda bandlik sohaslaridan birini (kasbiy mehnatni, uy xo'jaligini xususiy korxonalar va xususiy tadbirkorlik va shu kabilarni) tanlashga haqli. Biroq tartibga soluvchi asosiy faoliyat turi daromad keltiruvchi, shaxs farovonligini oshiruvchi va rivojlantirishini ta'minlovchi kasbiy mehnat bilan band bo'lishdir. Kasbiy mehnat bilan band bo'lish darajasi xodimlar umumiy sonining, ular ishlayotgan korxonalar qanday tashkiliy-huquqiy shaklga ega bo'lishidan qat'i nazar, mehnat resurlari soniga nisbati bilan belgilanadi. Buning ma'nosi shuki, aholining ish bilan bandlikdagi mazkur proporsiyasi ishlab chiqarish samaradorligini oshirish manfaatlari, uni jadallashtirish natijalari, fan-texnika taraqqiyoti mehnat unumdorligini oshirish manfaatlariga to'liq mos kelishi zarur. Shuningdek, sog'lom avlodni yetishtirishga, yuqori malakali, yaxshi ta'lim olgan serharakat xodimlarni

tarbiyalash uchun qulay sharoit yaratib berilsa, aholining bunday bandligining proporsiyasi eng maqbul hisoblanadi.

Iqtisodiy islohot jarayonida mehnat samaradorligining ortishiga qarab, aholining mehnat bilan bandligi darajasi yalpi mamlakat bo'yicha pasayish tendensiyasiga ega. Yaqin kelgusida respublikamizda ish bilan bandlikning rivojlanish xususiyatlari ana shunday kechadi. Bu yerda yuqori samarali iqtisodiyot nisbatan kamroq miqdordagi xodimlarga ehtiyoj sezadi, shu bilan birga aholining ishchi o'rinlariga bo'lgan ehtiyoji ham biroz kamayadi, chunki mehnat bilan ijtimoiy foydali bandlikning boshqa sohalariga qiziqish ortadi.

Kishilarning ijtimoiy zarur ish bilan bandlikka bo'lgan ehtiyoji va uni amalga oshirish imkoniyatini rejali tartibga solib borish lozim. Bundan maqsad insonning faoliyat ko'rsatish, shart-sharoitlarni yaxshilash va iqtisodiyotning samarali ishlashini ta'minlashdir.

Ish bilan bandlik maqomi ijtimoiy foydali faoliyatda ishtirok etuvchi mehnat resurslarining bir qismi uchun belgilanadi. Bular daromad olish maqsadida tovarlar ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish uchun ish kuchini taklif qiladigan kishilar guruhi, shuningdek, ijtimoiy foydali faoliyatda ishtirok etsa ham, bevosita pul daromadi keltirmaydigan aholi guruhi yoxud ne'matlar ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish bilan bevosita bog'liq daromad keltiradigan kishilar guruhlaridan tashkil topadi.

Birinchi guruhga iqtisodiyotning davlat sektorida ish bilan band bo'lgan korporativ, aksiyadorlar jamiyatlari va xususiy sektorda ishlaydigan fuqarolar kiradi. Ikkinchi guruhga ishlab chiqarishdan ajralgan holda ta'lim oladigan o'quvchilar, mamlakat qurolli kuchlarining xizmatchilari kiradi.

Shunday qilib, ish bilan band aholiga yollanib ishlaydigan fuqarolar, shu jumladan, to'liq yoki noto'liq ish kuni (hafta) mobaynida haq olib ish bajaradigan, tegishli shartnoma, bitim bilan tasdiqlangan haq to'lanuvchi ishga ega shaxslar, hamda kasalligi, ta'tilga chiqqanligi munosabati bilan ishda bo'lmagan fuqarolar kiradi. O'zini mustaqil ravishda ish bilan ta'minlaydigan shaxslar, shu jumladan, xususiy tadbirkorlar va fermerlar, harbiy qismlardagi qo'shin turlarida xizmat qilayotgan shaxslar, o'quvchilar ham ish bilan band kishilar jumlasiga kiradi.

Ish izlayotgan, ishini o'zgartirayotgan, vaqtincha ishlamayotgan aholi va ishdan ajralgan holda o'qimayotgan, ishning mavsumiy ekanligi tufayli vaqtincha ishlamayotgan aholi iqtisodiy faol ish bilan band bo'lmagan aholi guruhiga mansubdir. Ishsiz maqomiga ega bo'lgan shaxslar ham ish bilan band bo'lmagan iqtisodiy faol aholi jumlasiga kiradi.

Ish bilan bandlik munosabatlari iqtisodiy, demografik va ijtimoiy jarayonlar bilan bog'liq. Ish bilan bandlikning iqtisodiy mazmuni xodimning o'z mehnati bilan o'ziga munosib hayot kechirishni ta'minlash bilan bir qatorda, ijtimoiy ishlab chiqarishni rivojlantirishni ham ifodalaydi.

Jamiyatning har bir a'zosi uchun munosib daromadga ega bo'lib, o'z sog'lig'ini saqlash uchun yetarli imkonga ega bo'lish, ijtimoiy ishlab chiqarishning usuliga mos keladigan ma'lumot va kasb darajasini egallashni ta'minlaydigan bandlikni *aholining samarador bandligi*, deb hisoblash mumkin.

Ish bilan bandlikning samaradorligini davlat taraqqiyotining mafkurasi aks ettiradigan ko'rsatkichlar bilan tavsiflab berish mumkin. Bular mehnat resurslarining ijtimoiy foydali faoliyatida ishtirok etish xususiyatlariga asoslangan taqsimlash proporsiyalaridan iboratdir. Ular mehnat unumdorligining o'sish darajasi, aholining ishga bo'lgan ehtiyoji qondirilishi va ish bilan to'liq bandlikka erishilishi kabi ko'rsatkichlar bilan ifodalaniladi. Chunki ijtimoiy mehnat unumdorligi qanchalik yuqori bo'lsa, jamiyatda xodimlarning daromadlari va moddiy shart-sharoitlar shunchalik ko'proq to'planadi. Ayni vaqtda mehnat sohasini texnik-tashkiliy tomonidan takomillashtirish, kadrlar malakasini oshirish, aholi guruhlarining mehnat va turmush sharoitining o'ziga xos tomonlarini hisobga olish imkonini beradi.

Ish bilan bandlik samaradorligining xususiyatlaridan yana biri mehnatga qobiliyatli aholining ish bilan ta'minlanganlik darajasidir. Iqtisodiy jihatdan bu ko'rsatkich aholining ish va ish o'rinlariga bo'lgan ehtiyojini aks ettiradi.

Ish bilan bandlik samaradorligining uchinchi xususiyati ishlovchilarni mamlakat iqtisodiyotining tarmoqlari bo'yicha taqsimlash tuzilmasidan iboratdir. Hozirgi vaqtda aholining ish bilan bandligi bo'yicha iqtisodiyotdagi tarmoq tuzilishi mavjud jamiyat mehnat potensialidan foydalanish samaradorligi darajasi pastligini aks ettiradi va u tubdan o'zgartirishga muhtoj.

Nihoyat, ish bilan bandlik samaradorligining to'rtinchi xususiyati bo'lib ishlovchilarning kasb-malaka guruhlariga bo'linishi hisoblanadi. U o'zida ish bilan band aholining kasb-malaka guruhlariga bo'yicha taqsimlanishining malakali xodimlarga bo'lgan ehtiyoj bilan mutanosiblik darajasini aks ettiradi.

Davlatning to'lov talabini ko'paytirishga yo'naltirilgan xilma-xil usullar vositasida iqtisodiyotga aralashuvi orqali iqtisodiy faollikni rag'batlantirish va buning natijasida ish bilan bandlikni kengaytirishga erishish mumkin. Bunda hal qiluvchi rol, Keyns nazariyasiga ko'ra, xususiy sarmoya qo'yilmalarini davlat tomonidan rag'batlantirish va tartibga solish hisoblanadi. Sarmoya qo'yilmalarini kengaytirish, ishlab chiqarishni rivojlantirish asosida aholining ish bilan bandligini oshirishni anglatadi. Ammo, faqat 40- va 50-yillarga kelib, keynschilik «ish bilan to'la bandlik» shiori asosida burjua iqtisodiy nazariyasi va amaliyotining tashkilotchilariga aylandi. 40-yillar o'rtalarida ishsizlikni tartibga solish bo'yicha paydo bo'lgan rasmiy hukumat hujjatlari va qonunchilik ish bilan to'liq bandlikni miqdor jihatdan aniqlamagan. U, masalan, inglizlarning oq kitobi «Ish bilan bandlik siyosati» (1944-yil) va Amerikaning «Ish bilan bandlik to'g'risida hujjat»larida (1946-yil) ham aks etmagan. Urushdan keyingi «Ish bilan to'liq bandlik» siyosati,

aslini olganda, ishsizlikni tugatishni maqsad qilib qo'ymagan. Ishsizlikning 2–4 % doirasida so'zsiz mavjud bo'lishini burjua iqtisodchilari minimal yo'l qo'yilishi mumkin bo'lgan miqdor, deb qarashgan.

Ko'rsatkichning pastroq bo'lishi «mehnat bozorining normal ishlashiga» muvofiq kelmaydigan, ishchi kuchi talab va taklifning optimal nisbatini buzadigan holat sifatida baholangan. 70-yillar oxirigacha G'arbiy Yevropadagi 2–3 % ishsizlik va AQShdagi 4,0 % ishsizlik davlat siyosati sifatida qabul qilingan. Hatto sotsial-demokratik hukumat «ish bilan to'liq bandlik» siyosatini o'tkazgan Shvetsiyada ishsizlikning rasmiy tan olingan eng kam darajasi 1,5 % ni tashkil etgan.

Xalqaro Mehnat Tashkiloti (XMT) uslubiyatiga ko'ra, ish bilan band emaslik darajasi ishsizlar sonining mehnat resurslari soniga bo'lgan nisbati bilan tenglashadi. U ishchi kuchiga bo'lgan talab va taklifdagi tuzilmaviy nomutanosiblikni ko'rsatadi va bu bilan bo'sh ish joylari va ish izlayotgan shaxslarning bir vaqtda mavjudligini bildiradi.

Bugungi kunda ish bilan bandlik qator omillar ta'sirida shakllanmoqda.

1. Ishlab chiqarish sohasida sodir bo'layotgan o'zgarishlar:

– xomashyo, materiallarni yetkazib berish va moliyalashning kamayishi munosabati bilan ishlab chiqarish (ish, xizmatlar) hajmining kamayishi;

– korxonalarda mehnatni tashkil etish va unga haq to'lashning takomillashtirilishi;

– korxonalarda boshqaruv tuzilmalarining takomillashtirilishi.

2. Iste'mol savatining qimmatlashuvi natijasida aholi turmush darajasi, uning daromadlari va iste'moli darajasidagi o'zgarishlarda namoyon bo'ladigan iqtisodiy omillar.

3. Omillarning ijtimoiy-demografik guruhi:

– mehnatga layoqatli aholi soni;

– tabiiy o'sish va o'lish miqdori;

– mamlakatda yoshlar miqdorining uzluksiz o'sib borishi (kollej va litsey bitiruvchilari, harbiy xizmatdan qaytganlar va hokazo);

– migratsiya jarayonlarini faollashtirish;

– kadrlar qo'nimsizligining keskinlashuvi.

Ish bilan bandlikning hozirgi holati ko'p jihatdan mehnat va ijtimoiy siyosat sohasidagi o'zgarishlar bilan bog'liq.

Ish bilan bandlik sohasidagi vaziyatning o'ziga xos xususiyatlaridan biri tarmoqlarda ish bilan ta'minlanish darajasi turlicha ekanligida.

– noishlab chiqarish sohasidagi ish bilan bandlikning past darajada ekanligi ishlovchilarning ko'pchilik qismi moddiy ishlab chiqarish sohasida mehnat qilayotganligi bilan xarakterlanadi;

– qishloq xo'jaligi va sanoatda ish bilan band bo'lgan xodimlar soni nisbatan yuqori bo'lsa-da, ularning jami ish bilan bandlikdagi ulushi biroz pasaygan.

Ish bilan bandlikning eng muhim xususiyatlariga, uning samaradorligi nuqtayi nazaridan, yiriklashgan makrodarajada baho berish zarur. Bunday baho berish faqat mavjud muammolarni aniqlash uchun emas, balki ish bilan bandlik sohasidagi ortib borayotgan qonuniy tamoyillarni aniqlash uchun ham muhimdir. Bundan tashqari, ko'rsatkichlar mazmunining tasdiqlashicha, ish bilan bandlik faqat iqtisodiy ahamiyatga ega bo'lib qolmay, shu bilan birga, yaqqol ifodalangan ijtimoiy mazmunga ham ega.

8.7. Ish bilan bandlik sohasida ijtimoiy-demografik guruhlar

Aholi ish bilan bandligining ijtimoiy-iqtisodiy mohiyatiga xos xususiyatlar, shu jumladan, ish bilan bandlik turlari, kasb-malaka guruhlarini bo'yicha taqsimlashdagi qonuniyatlar kishilarning yoshi va jinsi bo'yicha farqlanishi bilan ifodalandi.

Aholining ijtimoiy-foydali faoliyatda qatnashish xususiyati bo'yicha jins-yosh guruhlarini *ijtimoiy-demografik guruhlarini* deb atash qabul qilingan. Aholining jinsi va yoshi bo'yicha ish bilan bandlik xususiyatlarini hisobga olish maqsadida aholining quyidagi ijtimoiy-demografik guruhlarini ajratib ko'rsatish maqsadga muvofiqdir: erkaklar, ayollar, yoshlar (16–29 yoshgacha bo'lgan mehnatda faol aholi), o'rta yoshli kishilar (30–49 yosh), pensiyaga chiqish arafasidagi kishilar (50 yoshdan oshgan mehnatga qobiliyatli aholi), pensiya yoshidagi kishilar va boshqalar.

Erkaklar va ayollar eng yirik ijtimoiy-demografik guruhlar bo'lib, ularning mehnatidan foydalanish o'ziga xos xususiyatlarga ega. Aholining mazkur guruhlariga tabaqalashgan yondashish asosini jinslarning tabiiy farqlari tashkil etadi. Erkaklar ish bilan band aholining 52,2 foizini tashkil etgani holda, ko'proq jismoniy kuch va chidamga ega, ularning organizmi ayollar organizmiga nisbatan ishlab chiqarish sohasining noqulay ta'sirlariga kamroq beriluvchan bo'ladi. Odatda, ularda qat'iyat va ishonch bosimli bo'lib, mehnatini tatbiq etish doirasi kasbiy jihatdan ancha keng. Ayollar esa ish bilan band aholining 47,2 foizini tashkil etgan holda, ishdagi sinchkovlik va puxtalik, diqqatlilik, sezgirlik, ta'sirchanlik yaxshi rivojlanganligi bilan ajralib turadi.

Uzoq vaqt mobaynida erkak va ayollar ishchi kuchining tabiiy farqlari ularning sifat tarkibidagi muhim farqlar bilan bir-birini to'ldirib keldi. *Ayollar* ma'lumot, kasb tayyorgarligi darajasi, ijtimoiy-iqtisodiy harakatchanligi bilan erkaklardan birmuncha orqada qolib kelganlar. Bunga misol sifatida aytadigan bo'lsak, hozirgi davrda O'zbekistondagi korxonalar va tashkilot rahbarlarining atigi 28,0 % ga yaqini ayollardan tashkil topgan. Bu ayollar va erkaklarning ish bilan bandlik xususiyatidagi tabaqalanishni birmuncha kuchaytiradi. Endilikda bu tafovutlarni kamaytirish chora-tadbirlari ko'rilmoqda, bu hol ayollarning ish bilan bandlik darajasini oshirishda ma'lum darajada ijobiy siljish imkonini beradi.

Shu bilan birga, ayollar ishchi kuchining o'ziga xos tomonlarida hal qiluvchi rol o'ynaydi. Binobarin, bu omil qanchalik to'laroq hisobga olinsa, ayollar kasbiy mehnatining aholini ko'paytirish bilan birga qo'shib olib borilishi uchun eng yaxshi ijtimoiy-iqtisodiy sharoitlar yaratiladi. Shuni ham aytish kerakki, ish bilan samarali bandlikni shakllantirishda ayollarning roli ular mehnat resurslarining faqat son va sifat tarkibi bilan emas, shu bilan birga ayol-onaning sog'lom avlodni tarbiyalash sohasiga qo'shgan hissasi bilan ham belgilanadi.

Ayollardagi onalik vazifasi bilan bir qatorda psixofiziologik xususiyatlar ham mavjud bo'lib, bu ularning mehnat sharoitlariga oshirilgan talablar qo'yilishini taqozo etadi. Agar texnikadan foydalanilsa, erkaklar va ayollar ishchi kuchini tatbiq etishdagi farqlar ma'lum darajada bixillashuvi mumkin. Shu bilan birga mehnat va dam olishni tashkil etish ham ayollar organizmi xususiyatlariga ko'proq darajada mos kelishi lozim.

O'zbekistonda ayollar ish bilan bandligining yuqori darajada ekanligi ayollar ish kuchining yangi xislatlari tarkib topishiga yordam beradi. Ayollar uchun kasb mehnati ular hayotining ajralmas bir qismiga aylanadi.

Ish bilan bandlikda *yoshlarning* ijtimoiy va iqtisodiy vazifalari ularning mamlakat mehnat potensialini shakllantirishdagi roli bilan belgilanadi. Bu guruhda shartli ravishda ikki katta guruhni – o'quvchilar va ishlovchi yoshlarni ajratib ko'rsatish mumkin.

Mehnat bozoriga chiqadigan va ish bilan bandlikka ko'maklashish Markazlari xizmatiga murojaat qiladigan yoshlarning umumiy soni kadrlarning bo'shsh ko'lami bilan belgilanadi. Bunda ko'p narsa xodimlar qaysi tarmoqlardan bo'shshiga bog'liq bo'ladi. Agar bular mashinasozlik, to'qimachilik sanoati tarmoqlarida bo'lsa, bu joylarda ishlovchi yoshlarning ulushi ko'proq bo'ladi va ular orasida ishsizlik soni ortadi.

Yoshlar o'rtasidagi ishsizlik ko'lamini tartibga solib turishning muhim usuli faoliyatning asosiy sohasi bo'lgan ehtiyojini pasaytirishdan iborat bo'lib, bunga ishlab chiqarishdan ajralgan holda ta'lim oladiganlar sonini ko'paytirish, kichik yoshdagi va maktabgacha yoshdagi bolalari bor yosh ayollarga nisbatan esa oilalariga ijtimoiy yordam berishni yaxshilash yo'li bilan erishiladi. O'qiyotgan yoshlar sonini kengaytirishning ikkita yo'nalishi bo'lishi mumkin. Birinchisi ishlab chiqarishdan ajralgan holda o'qish imkoniyatlarini kengaytirish bo'lsa, ikkinchi yo'nalishga vaqtincha chora sifatida qarash mumkin va u kollej, o'rta maxsus va oliy o'quv yurtlarida mehnat bozori ehtiyojlarining o'zgarib borishiga muvofiq qayta ixtisoslashuv natijasida ta'lim olish muddatini uzaytirishdir.

O'rta yoshli kishilar (30–49 yosh) – O'zbekiston mehnat resurslarida eng ko'p sonli guruh bo'lib, umumiy mehnat resurslarining 55,0 % dan ortig'ini tashkil etadi. Uning o'ziga xos xususiyati milliy iqtisodiyotda ish bilan bandlikning eng

yuqori darajasiga erishilishidir. Mazkur ijtimoiy-demografik guruh xodimlarida, asosan, kasb manfaatlarini barqaror aniqlangan. Shuning uchun ham bu guruhda ish o'rnini o'zgartirishga intilish boshqa ijtimoiy-demografik guruhlariga nisbatan ancha kamroq.

50 yoshdan oshgan mehnatga qobiliyatli yoshdagi kishilarning (10,0 %) ish bilan bandligi mazkur guruhning yosh xususiyatlari bilan belgilanadi: bu ijtimoiy imkoniyatlarning pasayishi, kasbiy bilimlarning yuqori darajasi, katta amaliy tajribaning mavjudligidir. Mazkur ijtimoiy-demografik guruhda ish bilan bandlik darajasi keskin kamayadi. Buning sababi sog'liqning holati, shuningdek, imtiyozli pensiya olish imkoniyatidadir.

Pensiya yoshi arafasidagi aholi guruhiga ish bilan bandlik xususiyati jihatidan pensiya yoshining dastlabki besh yili ancha yaqin bo'ladi. Xuddi shular pensiya yoshdagi mehnatda faol aholining o'zagi (5–6 %)ni tashkil etadi. Hozirgi vaqtda ana shu yoshdagi guruhning o'ziga xos xususiyati shuki, bunda ma'lumot darajasi past bo'lgan kishilarning ulushi ko'proq bo'ladi va pensionerlarning ko'pchiligini ayollar tashkil etadi. Bu esa pensionerlar mehnatidan foydalanish sohasini toraytirib qo'yadi, buning ustiga ular kamharakatchanlik bilan ajralib turadilar. Bu esa ularni tarmoqlar, kasblar bo'yicha qayta taqsimlash imkoniyatini pasaytiradi.

Katta yoshdagi xodimlar mehnat haqining qaror topgan darajasiga ko'nikibroq qaraydilar va hatto noqulay iqtisodiy o'zgarishlar tufayli ish haqining pasayishiga ham qarshilik qilmaydilar. Shu bilan birga aksariyat korxonalar va muassasalarning ma'muriyati mehnat jamoalarini saqlab qolishdan manfaatdor bo'lib, yoshlarni ishga qabul qilishga unchalik moyil bo'lmaydilar. Shuning uchun ko'pincha mehnat jamoalarining qarib qolishi yuz beradi. Katta yoshdagi xodimlar ishdan bo'shatilmaydi, shuningdek, kamroq malaka talab qiladigan mehnatning yuqori darajasi saqlab qolinadi. Bu hol hozircha O'zbekistonda mavjud mehnat bozoriga xos bo'lib turgan xususiyatlardan biridir. Pensiya yoshi arafasidagi va pensiya yoshidagi kishilarning ma'lumot darajasi, yuqorida aytganimizdek, birmuncha pastroq bo'ladi. Ular ko'p hollarda kam malaka talab qiladigan, aholining boshqa guruhlari uchun unchalik nufuzli bo'lmagan ishlarni bajarib turadilar.

Bularning hammasi katta yoshdagi kishilarning ish bilan bandligini ishchi kuchi yetishmagan yillarda qaror topgan an'ananing saqlanishiga ko'maklashadi. Katta yoshdagi kishilar guruhi mehnatiga talab kelgusida qanday bo'lishiga kelsak, bu hol iqtisodiyotni rivojlantirish va mehnat bozorini shakllantirishning tanlangan variantlariga bog'liq. Bordi-yu, ishchi kuchiga bo'lgan umumiy talabning qisqarishi natijasida iqtisodiyotning ahvoli yomonlashadigan bo'lsa, u holda katta yoshdagi xodimlarning mehnat sohasidan ketishi tezlashadi.

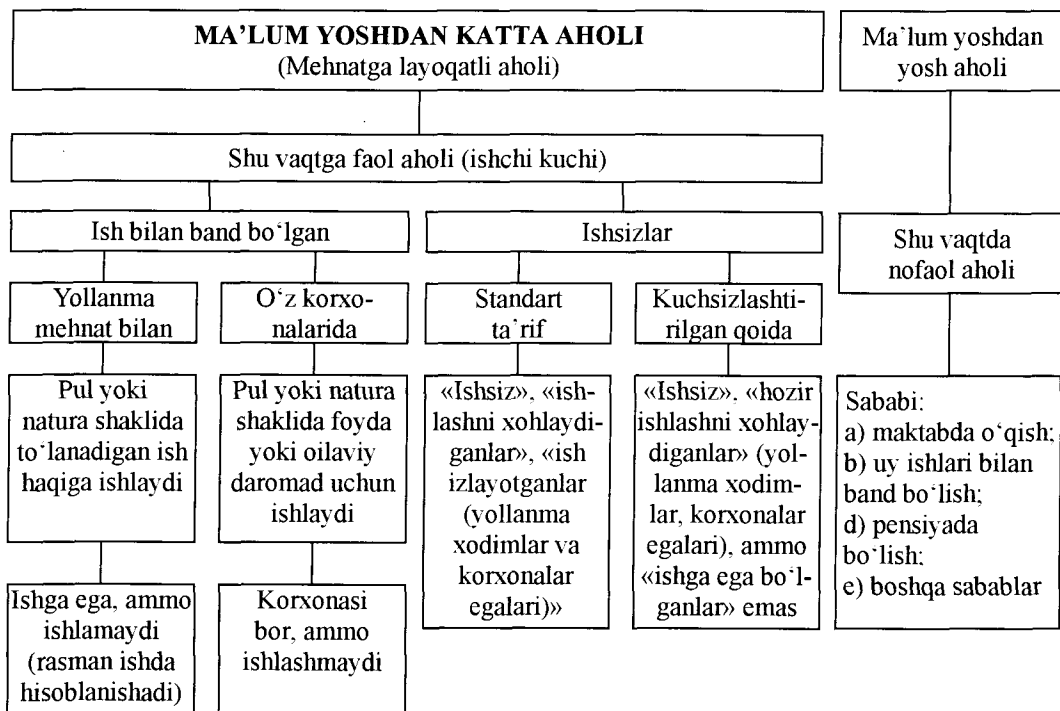
Aholining barcha ijtimoiy-demografik guruhlarning ish bilan bandligini aks ettiruvchi eng muhim omil uning harakatchanlik darajasidir. *Harakatchanlik*

umumiy tushuncha bo‘lib, u aholining ijtimoiy maqomi, kasbga mansubligi, yashash joyining o‘zgarishlariga hozirligini aks ettiradi. Bunda hududiy harakatchanlik ishchi kuchi «bozor» holatining eng muhim sifat belgilaridan biri hisoblanadi. O‘zbekistonda migratsiya jarayonlari islohotdan avvalgi yillarda ma‘lum darajada iqtisodiy rivojlanishning rejalilik omili bilan belgilanib kelingan. Shuning uchun ham ishchi kuchining harakatchanligiga doir yangi sifat darajasining shakllanishi va uning migratsiya jarayonida aniq namoyon bo‘lishini mutaxassislar eng muhim ilmiy va amaliy tizimga kiritadilar.

Iqtisodiy faol aholining ish bilan bandligi makroiqtisodiyotda juda muhim ko‘rsatkich hisoblanadi. Iqtisodiy faol aholi moddiy boyliklar ishlab chiqarishda xizmat ko‘rsatish hamda iste‘mol qiymatlarini yaratishda potensial ishtirok etish qobiliyatiga ega bo‘lgan shaxslar yig‘indisidir.

Xalqaro Mehnat Tashkiloti (XMT) va O‘zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligining milliy xususiyatlarni hisobga olgan tasnifiga ko‘ra, iqtisodiy faol aholi tarkibiga mehnatga yaroqli ish bilan band bo‘lganlar va ishsizlar kiritiladi. Ish bilan bandlik deganda, ishga ega bo‘lgan mehnatga layoqatli aholi tushuniladi (8.3-rasm).

Ish bilan band bo‘lganlarga (har ikki jinsga mansub 16 yosh va undan katta bo‘lgan):



8.3-rasm. Ishchi kuchi tuzilmasi (XMT uslubi bo‘yicha)

– haq olish uchun to‘la yoki to‘liqsiz ish kuni shartlarida yollanma ish, shuningdek, faoliyat uchun bevosita to‘lov yoki daromadni olish muddatidan qat’i nazar, daromad keltiruvchi boshqa ishni mustaqil yoki ayrim fuqarolar uchun bajarib turganlar;

– turli sabablarga ko‘ra (kasallik, ta‘til, mehnat safarlari, qayta tayyorlash va boshqalar) vaqtincha ish joyida yo‘q bo‘lganlar;

– xususiy korxonalar va tadbirkorlikda maosh olmay ishni bajarib turganlar kiritiladi.

Ishsizlarga esa 16 yosh va undan katta bo‘lgan yoshdagi o‘zlariga bog‘liq bo‘lmagan sabablarga ko‘ra:

– ishga (daromad keltiradigan mashg‘ulotga) ega bo‘lmagan;

– ish izlayotgan va ish bilan bandlikka ko‘maklashish Markazi xizmatida ro‘yxatga olingan;

– ishga tushishga tayyor bo‘lgan shaxslar kiritiladi.

Ish bilan band aholi – ijtimoiy ishlab chiqarishda faoliyat yuritayotgan mehnat resurslarining faol qismidir. XMT uslubiyati bo‘yicha unga quyidagilar kiritiladi:

1) yollanib ishlayotganlar, shu jumladan, xorijda;

2) tadbirkorlar;

3) mehnat daromadiga egalar va talabalar;

4) qisman ish bilan band talabalar va uy bekalari;

5) erkin kasb egalari bo‘lgan shaxslar;

6) harbiy xizmatchilar;

7) oilaning yordam beruvchi a‘zolari (bolalarni tarbiyalash, nogironlar va keksa yoshdagi fuqarolarga qarash bilan band bo‘lganlar).

Xalqaro Mehnat Tashkiloti (XMT) tomonidan ish bilan bandlik tushunchasiga berilgan ta‘rifga ko‘ra, iqtisodiy faol aholini aniqlash uchun belgilangan, muayyan qisqa davr mobaynida (bir hafta yoki bir kun) quyidagi toifalarga kiritilgan katta yoshdagi barcha shaxslar ish bilan band bo‘lgan aholi qatoriga qo‘shiladi:

– yollash bo‘yicha ish bilan band bo‘lganlar: 1) «ishlayotgan shaxslar» – hisobot davri mobaynida pul yoki natura shaklidagi ish haqi yoki maosh uchun ma‘lum ishni bajarayotganlar; 2) «ish joyiga ega bo‘lgan, ammo ishlamayotganlar» – hozirgi ish joyida ishlagan, garchi rasman ish joyini saqlab tursa-da, hisobot davrida vaqtincha ishlamayotgan shaxslar;

– o‘z korxonasida ish bilan band bo‘lganlar: 1) «ishlayotgan» shaxslar – hisobot davri mobaynida pul yoki natura shaklida foyda yoki oilaviy daromad olish maqsadida ma‘lum ishni bajarayotganlar; 2) «korxonasi bor, ammo ishlamayotganlar» – firma, ferma yoki xizmat ko‘rsatish korxonasiga ega bo‘lgan, hisobot davri mobaynida u yoki bu sababli vaqtincha ishlamayotgan shaxslar.

Xalqaro standartlarda «ma'lum ish» tushunchasiga kamida bir soat mobaynida bajariladigan ish, deb aniqlik kiritiladi.

Ishni yollanma va xususiy korxonadagi ish bo'yicha farqlash bilan aholining ish bilan bandligi – bu faqat maosh olish uchun ishlash emas, balki foyda yoki oilaviy daromad olish uchun, yuqorida aytib o'tilganidek, o'z iste'moli uchun ishlab chiqarish ham ekanligini ta'kidlash lozim. Bunday yondashuv aholi ish bilan bandligining har ikki turini belgilashda tegishli atamalarni qo'llash imkonini beradi. Ta'kidlash lozimki, bunday farqlash ish bilan band aholi maqomini baholash imkonini bermaydi.

IX BOB. MEHNAT BOZORIDA RAQOBATBARDOSH BO‘LMAGAN AHOLINING ISH BILAN BANDLIGI

9.1. Mehnat bozorida raqobatbardosh bo‘lmagan nogiron fuqarolar ish bilan bandligining kafolatlari

Mehnat bozorida raqobatbardosh bo‘lmagan aholi toifalari – keksa yoshdagilar, nogironlar, ayollar mavjud. Ular mehnat qilish huquqining kafolatlari xalqaro hujjatlarda, shuningdek, O‘zbekiston Respublikasining qonunlari va boshqa normativ-huquqiy hujjatlarida mustahkamlab qo‘yilgan.

O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi hamda «Aholini ish bilan ta’minlash to‘g‘risida»gi Qonunida ishsizlar, yoshlar, ayollar, mehnat bozorida ish topishga qiynaladigan shaxslar va ijtimoiy muhofazaga muhtoj aholi toifalarining ishga joylashtirilishi kafolatlarini amalga oshirishga alohida e’tibor qaratilgan.

Hududlarda tashkil etilayotgan yangi ish o‘rinlari, asosan, egallagan mutaxassisliklariga muvofiq ta’lim muassasalarining bitiruvchilarini, ayollar va nogironligi bo‘lgan aholining ijtimoiy qo‘llab-quvvatlashga muhtoj toifalarini ishga joylashtirish uchun ajratiladi.

Kichik biznes va xususiy tadbirkorlikning muhim shakli bo‘lgan oilaviy tadbirkorlikni rivojlantirish uchun O‘zbekiston Respublikasining «Oilaviy tadbirkorlik to‘g‘risida»gi Qonuni oilaviy biznes uchun huquqiy kafolatlarni kuchaytirish, ish o‘rinlarini tashkil qilish imkoniyatini yaratadi.

Oilaviy tadbirkorlikda faoliyatni tashkil qilishning boshqa shaklida bo‘lmagan ish kuni va mehnat taqsimoti imkoniyati mavjud, bu esa ishlab chiqarishga, boshqa xolatlarda «band bo‘lmaganlar» qatorida bo‘lgan, yosh bolali ayollarni, o‘quvchilar va aholining mehnat bozorida raqobatbardosh bo‘la olmaydigan boshqa toifalarini qisman bo‘lsa-da, oddiy sharoitlarda jalb qilish imkonini beradi. Ushbu tashkiliy shakl mehnat bozoriga ilk bor kirib kelayotgan yoshlarga mehnat faoliyati va tadbirkorlikka kirishishi uchun qulay va ijtimoiy maqbul sharoitni yaratadi.

Mehnat bozorida raqobatbardosh bo‘la olmaydigan aholi ijtimoiy muhofazaga muhtoj toifalarining ish bilan bandligini ta’minlash uchun ayollar ko‘plab band bo‘lgan sohalarda (yengil, to‘qimachilik, oziq-ovqat sanoati va boshqalar) ish o‘rinlari tashkil qilishga alohida e’tibor qaratish zarur.

Jumladan, Birlashgan Millatlar Tashkilotining Nogironligi bo‘lganlar huquqlari to‘g‘risidagi 159-sonli konvensiyasida BMTga a’zo davlatlar nogironligi

bo'lganlarning boshqalar bilan teng ravishda mehnat qilish huquqini tan olishi, ularning bu huquqlarini ta'minlashi va mehnat faoliyati bilan shug'ullanishini rag'batlantirishlari zarurligi belgilab qo'yilgan.

Xalqaro mehnat tashkilotining Nogironligi bo'lganlarning kasbiy reabilitatsiyasi va ish bilan bandligi to'g'risidagi 159-sonli konvensiyasi ham nogironligi bo'lganlarning ijtimoiy reabilitatsiyasiga ko'maklashish maqsadida ularning o'zlariga to'g'ri keladigan ishga ega bo'lish va ushbu ish joylarini saqlash huquqlarini ta'minlash maqsadida qabul qilingan.

Xalqaro mehnat tashkilotining Oilaviy majburiyatlarga ega mehnatkash erkaklar va ayollar uchun teng muomala va teng imkoniyatlar to'g'risidagi 156-sonli konvensiyasida ana shu toifa shaxslar pul to'lanadigan ish bilan shug'ullanish huquqini kamsitilmasdan amalga oshirish imkoniyatiga ega bo'lishlari zarurligi ko'rsatilgan.

O'zbekistonning amaldagi qonunchiligida ham mehnat bozorida raqobatbardosh bo'lmagan aholi toifalarining ish bilan bandligi kafolatlari mavjud. «Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida»gi qonunning 7-moddasida aholining ayrim toifalarini ishga joylashtirishda qo'shimcha kafolatlar berilishi belgilangan:

– ijtimoiy himoyaga muhtoj, ish topishda qiynaladigan va mehnat bozorida teng sharoitlarda raqobatlashishga qodir bo'lmagan shaxslarga, shu jumladan, o'n to'rt yoshga to'lmagan bolalari va nogironligi bo'lgan bolalari bor yolg'iz ota, yolg'iz onalarga hamda ko'p bolali ota-onalarga;

– o'rta maxsus, kasb-hunar ta'limi muassasalarini tamomlagan yoshlarga, shuningdek, oliy o'quv yurtlarining davlat grantlari asosida ta'lim olgan bitiruvchilariga;

– O'zbekiston Respublikasi Qurolli Kuchlari safidan muddatli harbiy xizmatdan bo'shatilganlarga;

– nogironligi bo'lganlarga va pensiya yoshiga yaqinlashib qolgan shaxslarga;

– jazoni ijro etish muassasalaridan ozod qilingan yoki sud qaroriga ko'ra tibbiy yo'sindagi majburlov choralariga tortilgan shaxslarga;

– odam savdosidan jabrlanganlarga, qo'shimcha kafolatlarni ta'minlaydigan barcha fuqarolarga qo'shimcha kafolatlar belgilangan.

Qo'shimcha kafolatlar qo'shimcha ish joylari, ixtisoslashtirilgan korxonalar, shu jumladan, nogironligi bo'lganlar mehnat qiladigan korxonalar barpo etish, ish o'rgatishning maxsus dasturlarini tashkil etish, korxonalar, muassasa va tashkilotlarga mehnat bozorida raqobatbardosh bo'lmagan fuqarolarni ishga joylashtirish uchun ish joylarining eng kam miqdorini belgilash, shuningdek, qonun hujjatlarida nazarda tutilgan boshqa choralar orqali ta'minlanadi.

Korxonalar, muassasalar va tashkilotlarga ijtimoiy muhofazaga muhtoj va ish topishda qiynalayotgan shaxslar uchun ish o'rinlarining eng kam sonini belgilaydi va ish bilan band qilib qo'yadi. Bunda:

– yolg'iz ota, yolg'iz ona va 14 yoshgacha bo'lgan nogironligi bo'lgan bolalari bor ko'p bolali ota-onalar uchun – bolalarni tarbiyalash va mehnat majburiyatlari bo'yicha vazifalarni uyg'unlashtirish imkonini beradigan, o'zgaruvchan ish jadvaliga ega bo'lgan;

– ta'lim muassasalarini tugatgan yoshlar uchun – ularning kasb bo'yicha tayyorgarligiga muvofiq bo'lgan;

– muddatli harbiy xizmatdan bo'shatilgan shaxslar uchun – ularning kasb bo'yicha tayyorgarligiga muvofiq bo'lgan;

– nogironligi bo'lgan fuqarolar uchun – mehnat sharoitlari bo'yicha attestatsiyadan o'tkazilgan hamda xodimga ish jarayonlarini to'sqinliksiz bajarish imkonini (sog'lig'ining ahvoli va mehnat faoliyatiga nisbatan belgilangan zid ko'rsatkichlar hisobga olingan holda) beradigan;

– aholini ish bilan bandligiga ko'maklashish tuman (shahar) markazlarida ish qidiruvchi sifatida hisobda turgan pensiya yoshiga yaqinlashib qolgan shaxslar uchun – maxsus malakani talab qilmaydigan;

– jazoni o'tash muassasalaridan bo'shatilgan, jazoni o'tayotgan yoki sud qaroriga ko'ra tibbiy xarakterdagi majburiy choralar ko'rilgan shaxslar uchun – ularning kasb bo'yicha tayyorgarligi hisobga olingan holdagi, muayyan kasb-hunarga, malakaga ega bo'lmagan shaxslar uchun esa – maxsus malakani talab qilmaydigan ish o'rinlari tayyorlanib, mehnat bilan band qilib qo'yilishi kerak.

Ish beruvchi ish joylarining belgilangan eng kam miqdori hisobidan ish joylariga ishga joylashtirish uchun qonun hujjatlarida belgilangan tartibda mahalliy mehnat organlari va boshqa organlar tomonidan yuboriladigan mehnat bozorida raqobatbardosh bo'lmagan aholining ayrim toifalarini ishga qabul qilishi shart. Mazkur shaxslarni ishga qabul qilishni asossiz rad etgan ish beruvchi va uning vakolatli shaxslari belgilangan tartibda javobgarlikka tortiladi.

O'zbekistonda nogironligi bo'lgan fuqarolarni kasbga tayyorlash va ularning malakasini oshirish ta'lim muassasalarida, jumladan, ixtisoslashtirilgan ta'lim muassasalarida, shuningdek, nogironligi bo'lgan xodimlar jamoat birlashmalarining korxonalarida ijtimoiy ta'minot muassasalari bilan birgalikda nogironligi bo'lgan xodimlarni reabilitatsiya qilishning yakka tartibdagi dasturiga muvofiq ta'minlanadi.

Xodimlarining soni yigirma kishidan ortiq bo'lgan korxonalarda, muassasalar va tashkilotlarda mahalliy davlat hokimiyati organlari nogironligi bo'lganlarni ishga joylashtirish uchun xodimlar sonining kamida uch foizi miqdorida ish joylarining eng kam sonini belgilaydi va zaxirada saqlaydi.

Nogironligi bo'lgan fuqarolar mehnatidan foydalanish uchun nogironligi bo'lgan xodimlarning ehtiyojlarini va mahalliy xususiyatlarni hisobga olgan holda ixtisoslashtirilgan korxonaga, tsex va uchastkalar tashkil etiladi. Ko'zi ojiz

nogironligi bo'lgan xodimlar sharoitlari o'z imkoniyatlariga mos keladigan ishlab chiqarishda ishtirok etishda imtiyozli huquqqa ega.

Mahalliy davlat hokimiyati organlari, tashkilotlar uyda ishlovchi nogironligi bo'lgan fuqarolarga, shuningdek, tadbirkorlik faoliyatini amalga oshiruvchi nogironligi bo'lganlarga mazkur faoliyat uchun yashashga mo'ljallanmagan joylar berilishida, xomashyo olishi va mahsulot sotishida zarur yordam ko'rsatadilar.

Nogironligi bo'lganligi tufayli xodimlar bilan mehnat shartnomasi tuzishni yoki ish yuzasidan uni yuqori lavozimga ko'tarishni rad etishga, u bilan tuzilgan mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilishga, nogironligi bo'lgan xodimlarni ularning roziligisiz boshqa ishga o'tkazishga yo'l qo'yilmaydi. Nogironligi bo'lgan xodimlar o'z mehnat qobiliyatini tiklaganlaridan keyin ilgari ishga yoki shunga teng ishga joylashish huquqiga egadirlar.

Ijtimoiy muhofazaga muhtoj va ish topishda qiynalayotgan fuqarolarni Ishga joylashtirish uchun ish o'rinlarini band qilib qo'yish tartibi to'g'risidagi nizomga muvofiq, nogironligi bo'lgan fuqarolar uchun band qilib qo'yiladigan ish joylari:

– nogironligi bo'lgan bolalari bor ko'p bolali ota-onalar uchun – bolalarni tarbiyalash va mehnat majburiyatlari bo'yicha vazifalarni uyg'unlashtirish imkonini beradigan, o'zgaruvchan ish jadvaliga ega bo'lishi;

– nogironligi bo'lgan fuqarolar uchun – mehnat sharoitlari bo'yicha attes-tatsiyadan o'tkazilgan hamda xodimga ish jarayonlarini to'sqinliksiz bajarish imkonini (sog'lig'ining ahvoli va mehnat faoliyatiga nisbatan belgilangan zid ko'rsatkichlar hisobga olingan holda) beradigan bo'lishi zarur.

Mehnat bozorida raqobatbardosh bo'lmagan, nogironligi bo'lgan fuqarolarni ish bilan bandligining kafolatlarini O'zbekistonda davlat tomonidan nazorat qilinadi va bu masalani hech qanday to'siqsiz ijobiy yechish chora-tadbirlari belgilanadi.

9.2. Xotin-qizlar tadbirkorligini rivojlantirish vazifalari

Mamlakatda raqobatbardosh bo'lmagan xotin-qizlarni ish bilan ta'minlashga qaratilgan chora-tadbirlar ham davlat tomonidan izchil amalga oshirib kelinmoqda. Davlat dasturlarida ayollarni ish bilan ta'minlash oilaviy biznes, kasanachilik, hunarmandchilikni rivojlantirish orqali amalga oshirilmoqda.

O'zbekistonda aholining qariyb 51,0 % dan ortig'ini xotin-qizlar tashkil etadi. Hozirgi kunda iqtisodiyotning turli tarmoqlarida, boshqaruv va ishlab chiqarish sohaslarida 62,0 % dan ziyod ayollar ishlamoqda. Oxirgi 5 yil ichida ayollar iqtisodiyotning turli sohaslarida ish bilan band bo'lganlarning 46,0 % ni, jumladan, sanoatda 52,0 %, savdoda 37,0 %, sog'liqni saqlashda 73,0 %, qishloq xo'jaligida 48,0 %, ta'lim tizimida 60,0 %, boshqaruv sohasida 32,0 % ni tashkil qilmoqda.

Bugungi kunda kichik biznes va xususiy tadbirkorlik subyektlarining 120 mingdan ziyodini, xususan, fermer xo'jaliklarining 4 ming 551 nafarini xotin-qizlar boshqarmoqda. So'nggi 10 yil davomida kichik va xususiy korxonalarni boshqarayotgan ayollar soni 1,6 barobarga o'sdi. Ularning 40,0 % dan ortig'i kichik biznes va xususiy tadbirkorlik subyektlarining rahbarlaridir.

O'zbekistonda ishlab chiqarish jarayonlarini xalqaro andazalar talablari darajasida yo'lga qo'yish, barqaror iqtisodiy o'sishga erishish, iste'mol mollari bozorini sifatli tovarlar va xizmatlar bilan to'ldirish, ayniqsa, aholini ish bilan ta'minlashda ham ayollar tadbirkorligining ahamiyati beqiyos hisoblanadi.

Ta'kidlash joizki, ayollarda tadbirkorlik ko'nikmalarini shakllantirish, biznes g'oyalarini qo'llab-quvvatlash hamda imtiyozli kreditlar bilan ta'minlashga ko'maklashish, ularni tadbirkorlik faoliyatiga keng jalb etish O'zbekiston Xotin-qizlar qo'mitasining asosiy dasturiy vazifalaridan biri hisoblanadi.

Oila a'zolari o'z mulkiy javobgarligi ostida tovarlar ishlab chiqarish (ishlar bajarish, xizmatlar ko'rsatish) va realizatsiya qilish hisobiga daromad (foyda) olish maqsadida oilaviy korxonaga tashkil etish huquqiga egalardir.

Oilaviy korxonalar:

- mustaqil ravishda tovarlar ishlab chiqarish (ishlar bajarish, xizmatlar ko'rsatish)ga doir faoliyatni tashkil etish, ishlab chiqarilgan tovarlar (ishlar, xizmatlar)ni tasarruf etish va ularga narx belgilash;

- mustaqil ravishda o'z moliyaviy mablag'larini shakllantirish va qarz (kredit) mablag'larini jalb etish, shu jumladan, dastlabki (boshlang'ich) kapitalni shakllantirish uchun kreditlar olish;

- lizing va sug'urta xizmatlaridan foydalanish;

- shartnomalar tuzish, shu jumladan, tovarlar (ishlar, xizmatlar)ni xarid qilish va realizatsiya qilish uchun shartnomalar tuzish;

- tadbirkorlikdan cheklanmagan miqdorda daromad (foyda) olish;

- tashqi iqtisodiy faoliyatni amalga oshirish huquqlariga egadir.

Mamlakatda ayollar tadbirkorligini rivojlantirish, oilaviy biznesni yo'lga qo'yish, kreditlar berish, kredit uyushmalarini tashkil etish dasturlari ishlab chiqilgan. Xotin-qizlarni va oilani har tomonlama qo'llab-quvvatlash jamoat fondi ham tuzilgan. Fond mablag'lari hisobidan xotin-qizlarning ish bilan bandligini ta'minlash, mehnat sharoitlarini yaxshilash, ayniqsa, qishloq joylardagi yosh qizlarni oilaviy va xususiy tadbirkorlikka, hunarmandlikka keng jalb etish choralari ko'rilmogda. O'zbekiston Savdo-sanoat palatasining Bozor tizimini rivojlantirish markazida bevosita xotin-qizlar uchun «O'z biznesingni o'zing boshla», «Biznes bilan tanishuv» va boshqa maxsus kurslari faoliyat yurgizmogda. Natijada, ayollar o'rtasida faol tadbirkorlikni rivojlantirish, ularning oiladan, farzand tarbiyasidan ajralmagan holda kasanachilik, tomorqachilik bilan shug'ullanishi uchun zarur shart-sharoitlar yaratilmogda.

O'zbekistonda raqobatbardosh bo'lmagan xotin-qizlarning ish bilan bandligini ta'minlash bugungi kunning dolzarb masalalaridan biri hisoblanadi. Shu munosabat bilan O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2018-yil 14-iyuldagi «Aholi bandligini ta'minlash borasidagi ishlarni takomillashtirish va samaradorligini oshirish chora-tadbirlari to'g'risida»gi qarorida aholi ish bilan bandligini ta'minlash bo'yicha har yili tasdiqlanadigan Dasturlarni amalga oshirish, raqobatbardosh bo'lmagan xotin-qizlar uchun bo'sh va kvotalanadigan yangi ish o'rinlariga joylashtirish mexanizmlarini takomillashtirish, o'zini o'zi ish bilan band qilishning samarali shakllarini rivojlantirish borasida ta'sirchan chora-tadbirlar ko'rsatilgan.

Bundan tashqari, ushbu qarorda xotin-qizlarning ishchanlik faolligini va tadbirkorlik tashabbuslarini rag'batlantirish va ularning ish bilan bandligini ta'minlash bo'yicha davlat xizmatlaridan foydalanish imkoniyati, sifati va tezkorligini oshirishga qaratilgan qator normativ-huquqiy hujjatlar qabul qilinishi belgilab berildi. Bunday hujjatlarning qabul qilinishi Respublika hududlarida va qishloq joylardagi mehnat bozorida xotin-qizlar, kam ta'minlangan oila a'zolarining ish bilan bandligini tartibga solish masalalariga xizmat qiladi.

O'zbekistonda «Har bir oila – tadbirkor» dasturi asosida hududiy mehnat bozorlarida raqobatbardosh bo'lmagan xotin-qizlar o'rtasida kasanachilik va boshqa mehnat turlarini rivojlantirish maqsadida tijorat banklari tomonidan kichik biznes va xususiy tadbirkorlikka hamda oilaviy tadbirkorlikka mikrokreditlar ajratilmoqda. Bunday mikrokreditlar, asosan, turmushida og'ir hayotiy vaziyatga tushib qolgan xotin-qizlarga, kam ta'minlangan oilalarning a'zolariga va aholining boshqa ijtimoiy ehtiyojmand qatlamlariga «garov ta'minoti»siz eng kam ish haqining 100 baravaridan oshmagan miqdorda ajratiladi.

Shuningdek, O'zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi aholi bandligiga ko'maklashish markazlarida ro'yxatdan o'tgan ishsiz kam ta'minlangan oilalarda yashovchi xotin-qizlarni kasbga qayta o'qitishga sarflanadigan xarajatlarni moliyalashtirish uchun Bandlikka ko'maklashish jamg'armasidan kasb-hunar ta'limi muassasalariga grantlar ajratilishini ta'minlaydi.

Soliq kodeksida 10 yoki undan ortiq farzandi bo'lgan ayollarga, ikki yoki undan ortiq farzandi bo'lgan yolg'iz onalarga, xavfli (og'ir) va zararli sharoitlarda ishlayotgan ayollarga soliq to'lashda imtiyozlar ko'zda tutilgan.

O'zbekiston ishbilarmon ayollari tomonidan «Tadbirkor ayol» uyushmasi tashkil etilgan. Uyushma ayollarni tadbirkorlik faoliyatini olib borishga jalb etish, ayniqsa, qishloq xotin-qizlari uchun mikrokreditlarning imtiyozli turlaridan foydalanish bo'yicha keng targ'ibot ishlarini olib bormoqda. Uning viloyat bo'limlarida tashkil etilgan resurs markazlari xotin-qizlarni tadbirkorlikka keng jalb etishga, hunarmandchilik va kasanachilikni rivojlantirishga xizmat qilmoqda.

uchun yanada mosroq ish joyiga o'tishini yengillashtiradi. Mehnat bozori orqali korxonalar zarur miqdorda va talab qilingan sifatga ega ishchi kuchi bilan ta'minlanadi. Mehnat bozori qanday kadrlar, mutaxassislar, kasblarga talab borligini, ulardan qandaylari ortiqchaligini ko'rsatadi. Bu ko'pgina mamlakatlar uchun dolzarb muammodir. Uning hal etilishi jamiyatning ijtimoiy taraqqiyotini ta'minlashga qodir samarali iqtisodiyotning yaratilishini anglatadi.

Ish bilan bandlikni ish kuchiga talabni kengaytirish uchun uni foydali faoliyatga jalb qilish ko'lamlari, shart-sharoit va shakllarini ta'minlash, ish bilan band bo'lgan xodimlarni shakllantirish, taqsimlash, foydalanish, bo'shatish, qayta tayyorlash va qayta taqsimlashga yo'naltirilgan chora-tadbirlar va harakatlar yig'indisi, deb ta'riflash mumkin.

Bu konsepsiya doirasida to'la oqil (ratsional) va samarali bandlik farqlanadi. Ish bilan «to'liq» bandlik sotsializmdagi mehnatning umumiyliigi va majburiyliyining aniq ijtimoiy-iqtisodiy jihatdan amalga oshirilishidir. U mehnatga layoqatli aholiga ijtimoiy foydali mehnat bilan shug'ullanishning haqiqiy imkoniyatlari berilishi bilan bog'liq. Yuqorida aytib o'tilgan kamchiliklarni hisobga olib, ish bilan to'liq bandlik darajasi bozor iqtisodiyotiga moslashib boradi.

Mehnatga qobiliyatli aholini ijtimoiy xo'jalikka jalb qilishning eng yuqori darajasi sifatida talqin qilish ham o'zgarib boryapti. Ish bilan to'liq bandlikka aholini jalb qilishning har qanday darajasida erishish mumkin, bunda u aholining ish o'rinlariga bo'lgan ehtiyojlarini qondirishga muvofiq kelishi, taklif etilayotgan ish o'rinlari iqtisodiy jihatdan maqsadga muvofiq oqilona bo'lishi lozim. Bu o'rinda iqtisodiy jihatdan maqsadga muvofiq ish o'rni deganda shunday ish o'rni tushuniladiki, u insonning yuksak mehnat unumdorligiga erishishi, o'zi va oilasining yaxshi yashashi uchun yetarli bo'ladigan daromadga ega bo'lishi tushuniladi. Shu bilan birga bu ish o'rni uning salomatligiga zarar yetkazmasligi va insoniy qadr-qimmatini yerga urmasligi kerak.

Shunday qilib, ish bilan to'liq bandlik mehnatga qobiliyatli barcha fuqarolarni kasbiy mehnat sohasiga jalb qilishni anglatmaydi. Inson o'z istagi bo'yicha ijtimoiy foydali mehnatda bandlik sohalaridan birini (kasbiy mehnatni, uy xo'jaligini xususiy korxonalar va xususiy tadbirkorlik va shu kabilarni) tanlashga haqli. Biroq tartibga soluvchi asosiy faoliyat turi daromad keltiruvchi, shaxs farovonligini oshiruvchi va rivojlantirishini ta'minlovchi kasbiy mehnat bilan band bo'lishdir. Kasbiy mehnat bilan band bo'lish darajasi xodimlar umumiy sonining, ular ishlayotgan korxonalar qanday tashkiliy-huquqiy shaklga ega bo'lishidan qat'i nazar, mehnat resurlari soniga nisbati bilan belgilanadi. Buning ma'nosi shuki, aholining ish bilan bandlikdagi mazkur proporsiyasi ishlab chiqarish samaradorligini oshirish manfaatlari, uni jadallashtirish natijalari, fan-texnika taraqqiyoti mehnat unumdorligini oshirish manfaatlari to'liq mos kelishi zarur. Shuningdek, sog'lom avlodni yetishtirishga, yuqori malakali, yaxshi ta'lim olgan serharakat xodimlarni

tarbiyalash uchun qulay sharoit yaratib berilsa, aholining bunday bandligining proporsiyasi eng maqbul hisoblanadi.

Iqtisodiy islohot jarayonida mehnat samaradorligining ortishiga qarab, aholining mehnat bilan bandligi darajasi yalpi mamlakat bo'yicha pasayish tendensiyasiga ega. Yaqin kelgusida respublikamizda ish bilan bandlikning rivojlanish xususiyatlari ana shunday kechadi. Bu yerda yuqori samarali iqtisodiyot nisbatan kamroq miqdordagi xodimlarga ehtiyoj sezadi, shu bilan birga aholining ishchi o'rinlariga bo'lgan ehtiyoji ham biroz kamayadi, chunki mehnat bilan ijtimoiy foydali bandlikning boshqa sohalariga qiziqish ortadi.

Kishilarning ijtimoiy zarur ish bilan bandlikka bo'lgan ehtiyoji va uni amalga oshirish imkoniyatini rejali tartibga solib borish lozim. Bundan maqsad insonning faoliyat ko'rsatish, shart-sharoitlarni yaxshilash va iqtisodiyotning samarali ishlashini ta'minlashdir.

Ish bilan bandlik maqomi ijtimoiy foydali faoliyatda ishtirok etuvchi mehnat resurslarining bir qismi uchun belgilanadi. Bular daromad olish maqsadida tovarlar ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish uchun ish kuchini taklif qiladigan kishilar guruhi, shuningdek, ijtimoiy foydali faoliyatda ishtirok etsa ham, bevosita pul daromadi keltirmaydigan aholi guruhi yoxud ne'matlar ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish bilan bevosita bog'liq daromad keltiradigan kishilar guruhlaridan tashkil topadi.

Birinchi guruhga iqtisodiyotning davlat sektorida ish bilan band bo'lgan korporativ, aksiyadorlar jamiyatlari va xususiy sektorda ishlaydigan fuqarolar kiradi. Ikkinchi guruhga ishlab chiqarishdan ajralgan holda ta'lim oladigan o'quvchilar, mamlakat qurolli kuchlarining xizmatchilari kiradi.

Shunday qilib, ish bilan band aholiga yollanib ishlaydigan fuqarolar, shu jumladan, to'liq yoki noto'liq ish kuni (hafta) mobaynida haq olib ish bajaradigan, tegishli shartnoma, bitim bilan tasdiqlangan haq to'lanuvchi ishga ega shaxslar, hamda kasalligi, ta'tilga chiqqanligi munosabati bilan ishda bo'lmagan fuqarolar kiradi. O'zini mustaqil ravishda ish bilan ta'minlaydigan shaxslar, shu jumladan, xususiy tadbirkorlar va fermerlar, harbiy qismlardagi qo'shin turlarida xizmat qilayotgan shaxslar, o'quvchilar ham ish bilan band kishilar jumlasiga kiradi.

Ish izlayotgan, ishini o'zgartirayotgan, vaqtincha ishlamayotgan aholi va ishdan ajralgan holda o'qimayotgan, ishning mavsumiy ekanligi tufayli vaqtincha ishlamayotgan aholi iqtisodiy faol ish bilan band bo'lmagan aholi guruhiga mansubdir. Ishsiz maqomiga ega bo'lgan shaxslar ham ish bilan band bo'lmagan iqtisodiy faol aholi jumlasiga kiradi.

Ish bilan bandlik munosabatlari iqtisodiy, demografik va ijtimoiy jarayonlar bilan bog'liq. Ish bilan bandlikning iqtisodiy mazmuni xodimning o'z mehnati bilan o'ziga munosib hayot kechirishni ta'minlash bilan bir qatorda, ijtimoiy ishlab chiqarishni rivojlantirishni ham ifodalaydi.

Jamiyatning har bir a'zosi uchun munosib daromadga ega bo'lib, o'z sog'lig'ini saqlash uchun yetarli imkonga ega bo'lish, ijtimoiy ishlab chiqarishning usuliga mos keladigan ma'lumot va kasb darajasini egallashni ta'minlaydigan bandlikni *aholining samarador bandligi*, deb hisoblash mumkin.

Ish bilan bandlikning samaradorligini davlat taraqqiyotining mafkurasi aks ettiradigan ko'rsatkichlar bilan tavsiflab berish mumkin. Bular mehnat resurslarining ijtimoiy foydali faoliyatida ishtirok etish xususiyatlariga asoslangan taqsimlash proporsiyalaridan iboratdir. Ular mehnat unumdorligining o'sish darajasi, aholining ishga bo'lgan ehtiyoji qondirilishi va ish bilan to'liq bandlikka erishilishi kabi ko'rsatkichlar bilan ifodalaniladi. Chunki ijtimoiy mehnat unumdorligi qanchalik yuqori bo'lsa, jamiyatda xodimlarning daromadlari va moddiy shart-sharoitlar shunchalik ko'proq to'planadi. Ayni vaqtda mehnat sohasini texnik-tashkiliy tomonidan takomillashtirish, kadrlar malakasini oshirish, aholi guruhlarining mehnat va turmush sharoitining o'ziga xos tomonlarini hisobga olish imkonini beradi.

Ish bilan bandlik samaradorligining xususiyatlaridan yana biri mehnatga qobiliyatli aholining ish bilan ta'minlanganlik darajasidir. Iqtisodiy jihatdan bu ko'rsatkich aholining ish va ish o'rinlariga bo'lgan ehtiyojini aks ettiradi.

Ish bilan bandlik samaradorligining uchinchi xususiyati ishlovchilarni mamlakat iqtisodiyotining tarmoqlari bo'yicha taqsimlash tuzilmasidan iboratdir. Hozirgi vaqtda aholining ish bilan bandligi bo'yicha iqtisodiyotdagi tarmoq tuzilishi mavjud jamiyat mehnat potensialidan foydalanish samaradorligi darajasi pastligini aks ettiradi va u tubdan o'zgartirishga muhtoj.

Nihoyat, ish bilan bandlik samaradorligining to'rtinchi xususiyati bo'lib ishlovchilarning kasb-malaka guruhlariga bo'linishi hisoblanadi. U o'zida ish bilan band aholining kasb-malaka guruhlariga bo'yicha taqsimlanishining malakali xodimlarga bo'lgan ehtiyoj bilan mutanosiblik darajasini aks ettiradi.

Davlatning to'lov talabini ko'paytirishga yo'naltirilgan xilma-xil usullar vositasida iqtisodiyotga aralashuvi orqali iqtisodiy faollikni rag'batlantirish va buning natijasida ish bilan bandlikni kengaytirishga erishish mumkin. Bunda hal qiluvchi rol, Keyns nazariyasiga ko'ra, xususiy sarmoya qo'yilmalarini davlat tomonidan rag'batlantirish va tartibga solish hisoblanadi. Sarmoya qo'yilmalarini kengaytirish, ishlab chiqarishni rivojlantirish asosida aholining ish bilan bandligini oshirishni anglatadi. Ammo, faqat 40- va 50-yillarga kelib, keynschilik «ish bilan to'la bandlik» shiori asosida burjua iqtisodiy nazariyasi va amaliyotining tashkilotchilariga aylandi. 40-yillar o'rtalarida ishsizlikni tartibga solish bo'yicha paydo bo'lgan rasmiy hukumat hujjatlari va qonunchilik ish bilan to'liq bandlikni miqdor jihatdan aniqlamagan. U, masalan, inglizlarning oq kitobi «Ish bilan bandlik siyosati» (1944-yil) va Amerikaning «Ish bilan bandlik to'g'risida hujjat»larida (1946-yil) ham aks etmagan. Urushdan keyingi «Ish bilan to'liq bandlik» siyosati,

aslini olganda, ishsizlikni tugatishni maqsad qilib qo'ymagan. Ishsizlikning 2–4 % doirasida so'zsiz mavjud bo'lishini burjua iqtisodchilari minimal yo'l qo'yilishi mumkin bo'lgan miqdor, deb qarashgan.

Ko'rsatkichning pastroq bo'lishi «mehnat bozorining normal ishlashiga» muvofiq kelmaydigan, ishchi kuchi talab va taklifining optimal nisbatini buzadigan holat sifatida baholangan. 70-yillar oxirigacha G'arbiy Yevropadagi 2–3 % ishsizlik va AQShdagi 4,0 % ishsizlik davlat siyosati sifatida qabul qilingan. Hatto sotsial-demokratik hukumat «ish bilan to'liq bandlik» siyosatini o'tkazgan Shvetsiyada ishsizlikning rasmiy tan olingan eng kam darajasi 1,5 % ni tashkil etgan.

Xalqaro Mehnat Tashkiloti (XMT) uslubiyatiga ko'ra, ish bilan band emaslik darajasi ishsizlar sonining mehnat resurslari soniga bo'lgan nisbati bilan tenglashadi. U ishchi kuchiga bo'lgan talab va taklifdagi tuzilmaviy nomutanosiblikni ko'rsatadi va bu bilan bo'sh ish joylari va ish izlayotgan shaxslarning bir vaqtda mavjudligini bildiradi.

Bugungi kunda ish bilan bandlik qator omillar ta'sirida shakllanmoqda.

1. Ishlab chiqarish sohasida sodir bo'layotgan o'zgarishlar:

– xomashyo, materiallarni yetkazib berish va moliyalashning kamayishi munosabati bilan ishlab chiqarish (ish, xizmatlar) hajmining kamayishi;

– korxonalarda mehnatni tashkil etish va unga haq to'lashning takomillashtirilishi;

– korxonalarda boshqaruv tuzilmalarining takomillashtirilishi.

2. Iste'mol savatining qimmatlashuvi natijasida aholi turmush darajasi, uning daromadlari va iste'moli darajasidagi o'zgarishlarda namoyon bo'ladigan iqtisodiy omillar.

3. Omillarning ijtimoiy-demografik guruhi:

– mehnatga layoqatli aholi soni;

– tabiiy o'sish va o'lish miqdori;

– mamlakatda yoshlar miqdorining uzluksiz o'sib borishi (kollej va litsey bitiruvchilari, harbiy xizmatdan qaytganlar va hokazo);

– migratsiya jarayonlarini faollashtirish;

– kadrlar qo'nimsizligining keskinlashuvi.

Ish bilan bandlikning hozirgi holati ko'p jihatdan mehnat va ijtimoiy siyosat sohasidagi o'zgarishlar bilan bog'liq.

Ish bilan bandlik sohasidagi vaziyatning o'ziga xos xususiyatlaridan biri tarmoqlarda ish bilan ta'minlanish darajasi turlicha ekanligida.

– noishlab chiqarish sohasidagi ish bilan bandlikning past darajada ekanligi ishlovchilarning ko'pchilik qismi moddiy ishlab chiqarish sohasida mehnat qilayotganligi bilan xarakterlanadi;

– qishloq xo'jaligi va sanoatda ish bilan band bo'lgan xodimlar soni nisbatan yuqori bo'lsa-da, ularning jami ish bilan bandlikdagi ulushi biroz pasaygan.

Ish bilan bandlikning eng muhim xususiyatlariga, uning samaradorligi nuqtayi nazaridan, yiriklashgan makrodarajada baho berish zarur. Bunday baho berish faqat mavjud muammolarni aniqlash uchun emas, balki ish bilan bandlik sohasidagi ortib borayotgan qonuniy tamoyillarni aniqlash uchun ham muhimdir. Bundan tashqari, ko'rsatkichlar mazmunining tasdiqlashicha, ish bilan bandlik faqat iqtisodiy ahamiyatga ega bo'lib qolmay, shu bilan birga, yaqqol ifodalangan ijtimoiy mazmunga ham ega.

8.7. Ish bilan bandlik sohasida ijtimoiy-demografik guruhlar

Aholi ish bilan bandligining ijtimoiy-iqtisodiy mohiyatiga xos xususiyatlar, shu jumladan, ish bilan bandlik turlari, kasb-malaka guruhleri bo'yicha taqsimlashdagi qonuniyatlar kishilarning yoshi va jinsi bo'yicha farqlanishi bilan ifodalandi.

Aholining ijtimoiy-foydali faoliyatda qatnashish xususiyati bo'yicha jins-yosh guruhlarini *ijtimoiy-demografik guruhleri* deb atash qabul qilingan. Aholining jinsi va yoshi bo'yicha ish bilan bandlik xususiyatlarini hisobga olish maqsadida aholining quyidagi ijtimoiy-demografik guruhlarini ajratib ko'rsatish maqsadga muvofiqdir: erkaklar, ayollar, yoshlar (16–29 yoshgacha bo'lgan mehnatda faol aholi), o'rta yoshli kishilar (30–49 yosh), pensiyaga chiqish arafasidagi kishilar (50 yoshdan oshgan mehnatga qobiliyatli aholi), pensiya yoshidagi kishilar va boshqalar.

Erkaklar va ayollar eng yirik ijtimoiy-demografik guruhlar bo'lib, ularning mehnatidan foydalanish o'ziga xos xususiyatlarga ega. Aholining mazkur guruhlariga tabaqalashgan yondashish asosini jinslarning tabiiy farqlari tashkil etadi. Erkaklar ish bilan band aholining 52,2 foizini tashkil etgani holda, ko'proq jismoniy kuch va chidamga ega, ularning organizmi ayollar organizmiga nisbatan ishlab chiqarish sohasining noqulay ta'sirlariga kamroq beriluvchan bo'ladi. Odatda, ularda qat'iyat va ishonch bosimli bo'lib, mehnatini tatbiq etish doirasi kasbiy jihatdan ancha keng. Ayollar esa ish bilan band aholining 47,2 foizini tashkil etgan holda, ishdagi sinchkovlik va puxtalik, diqqatlilik, sezgirlilik, ta'sirchanlik yaxshi rivojlanganligi bilan ajralib turadi.

Uzoq vaqt mobaynida erkak va ayollar ishchi kuchining tabiiy farqlari ularning sifat tarkibidagi muhim farqlar bilan bir-birini to'ldirib keldi. *Ayollar* ma'lumot, kasb tayyorgarligi darajasi, ijtimoiy-iqtisodiy harakatchanligi bilan erkaklardan birmuncha orqada qolib kelganlar. Bunga misol sifatida aytadigan bo'lsak, hozirgi davrda O'zbekistondagi korxonalar va tashkilot rahbarlarining atigi 28,0 % ga yaqini ayollardan tashkil topgan. Bu ayollar va erkaklarning ish bilan bandlik xususiyatidagi tabaqalanishni birmuncha kuchaytiradi. Endilikda bu tafovutlarni kamaytirish chora-tadbirlari ko'rilmoqda, bu hol ayollarning ish bilan bandlik darajasini oshirishda ma'lum darajada ijobiy siljish imkonini beradi.

Shu bilan birga, ayollar ishchi kuchining o'ziga xos tomonlarida hal qiluvchi rol o'ynaydi. Binobarin, bu omil qanchalik to'laroq hisobga olinsa, ayollar kasbiy mehnatining aholini ko'paytirish bilan birga qo'shib olib borilishi uchun eng yaxshi ijtimoiy-iqtisodiy sharoitlar yaratiladi. Shuni ham aytish kerakki, ish bilan samarali bandlikni shakllantirishda ayollarning roli ular mehnat resurslarining faqat son va sifat tarkibi bilan emas, shu bilan birga ayol-onaning sog'lom avlodni tarbiyalash sohasiga qo'shgan hissasi bilan ham belgilanadi.

Ayollardagi onalik vazifasi bilan bir qatorda psixofiziologik xususiyatlar ham mavjud bo'lib, bu ularning mehnat sharoitlariga oshirilgan talablar qo'yilishini taqozo etadi. Agar texnikadan foydalanilsa, erkaklar va ayollar ishchi kuchini tatbiq etishdagi farqlar ma'lum darajada bixillashuvi mumkin. Shu bilan birga mehnat va dam olishni tashkil etish ham ayollar organizmi xususiyatlariga ko'proq darajada mos kelishi lozim.

O'zbekistonda ayollar ish bilan bandligining yuqori darajada ekanligi ayollar ish kuchining yangi xislatlari tarkib topishiga yordam beradi. Ayollar uchun kasb mehnati ular hayotining ajralmas bir qismiga aylanadi.

Ish bilan bandlikda *yoshlarning* ijtimoiy va iqtisodiy vazifalari ularning mamlakat mehnat potensialini shakllantirishdagi roli bilan belgilanadi. Bu guruhda shartli ravishda ikki katta guruhni – o'quvchilar va ishlovchi yoshlarni ajratib ko'rsatish mumkin.

Mehnat bozoriga chiqadigan va ish bilan bandlikka ko'maklashish Markazlari xizmatiga murojaat qiladigan yoshlarning umumiy soni kadrlarning bo'shsh ko'lami bilan belgilanadi. Bunda ko'p narsa xodimlar qaysi tarmoqlardan bo'shshiga bog'liq bo'ladi. Agar bular mashinasozlik, to'qimachilik sanoati tarmoqlarida bo'lsa, bu joylarda ishlovchi yoshlarning ulushi ko'proq bo'ladi va ular orasida ishsizlik soni ortadi.

Yoshlar o'rtasidagi ishsizlik ko'lamini tartibga solib turishning muhim usuli faoliyatning asosiy sohasi bo'lgan ehtiyojini pasaytirishdan iborat bo'lib, bunga ishlab chiqarishdan ajralgan holda ta'lim oladiganlar sonini ko'paytirish, kichik yoshdagi va maktabgacha yoshdagi bolalari bor yosh ayollarga nisbatan esa oilalariga ijtimoiy yordam berishni yaxshilash yo'li bilan erishiladi. O'qiyotgan yoshlar sonini kengaytirishning ikkita yo'nalishi bo'lishi mumkin. Birinchisi ishlab chiqarishdan ajralgan holda o'qish imkoniyatlarini kengaytirish bo'lsa, ikkinchi yo'nalishga vaqtincha chora sifatida qarash mumkin va u kollej, o'rta maxsus va oliy o'quv yurtlarida mehnat bozori ehtiyojlarining o'zgarib borishiga muvofiq qayta ixtisoslashuv natijasida ta'lim olish muddatini uzaytirishdir.

O'rta yoshli kishilar (30–49 yosh) – O'zbekiston mehnat resurslarida eng ko'p sonli guruh bo'lib, umumiy mehnat resurslarining 55,0 % dan ortig'ini tashkil etadi. Uning o'ziga xos xususiyati milliy iqtisodiyotda ish bilan bandlikning eng

yuqori darajasiga erishilishidir. Mazkur ijtimoiy-demografik guruh xodimlarida, asosan, kasb manfaatlarini barqaror aniqlangan. Shuning uchun ham bu guruhda ish o'rnini o'zgartirishga intilish boshqa ijtimoiy-demografik guruhlariga nisbatan ancha kamroq.

50 yoshdan oshgan mehnatga qobiliyatli yoshdagi kishilarning (10,0 %) ish bilan bandligi mazkur guruhning yosh xususiyatlari bilan belgilanadi: bu ijtimoiy imkoniyatlarning pasayishi, kasbiy bilimlarning yuqori darajasi, katta amaliy tajribaning mavjudligidir. Mazkur ijtimoiy-demografik guruhda ish bilan bandlik darajasi keskin kamayadi. Buning sababi sog'liqning holati, shuningdek, imtiyozli pensiya olish imkoniyatidadir.

Pensiya yoshi arafasidagi aholi guruhiga ish bilan bandlik xususiyati jihatidan pensiya yoshining dastlabki besh yili ancha yaqin bo'ladi. Xuddi shular pensiya yoshdagi mehnatda faol aholining o'ziga (5–6 %)ni tashkil etadi. Hozirgi vaqtda ana shu yoshdagi guruhning o'ziga xos xususiyati shuki, bunda ma'lumot darajasi past bo'lgan kishilarning ulushi ko'proq bo'ladi va pensionerlarning ko'pchiligini ayollar tashkil etadi. Bu esa pensionerlar mehnatidan foydalanish sohasini toraytirib qo'yadi, buning ustiga ular kamharakatchanlik bilan ajralib turadilar. Bu esa ularni tarmoqlar, kasblar bo'yicha qayta taqsimlash imkoniyatini pasaytiradi.

Katta yoshdagi xodimlar mehnat haqining qaror topgan darajasiga ko'nikibroq qaraydilar va hatto noqulay iqtisodiy o'zgarishlar tufayli ish haqining pasayishiga ham qarshilik qilmaydilar. Shu bilan birga aksariyat korxonalar va muassasalarning ma'muriyati mehnat jamoalarini saqlab qolishdan manfaatdor bo'lib, yoshlarni ishga qabul qilishga unchalik moyil bo'lmaydilar. Shuning uchun ko'pincha mehnat jamoalarining qarib qolishi yuz beradi. Katta yoshdagi xodimlar ishdan bo'shatilmaydi, shuningdek, kamroq malaka talab qiladigan mehnatning yuqori darajasi saqlab qolinadi. Bu hol hozircha O'zbekistonda mavjud mehnat bozoriga xos bo'lib turgan xususiyatlardan biridir. Pensiya yoshi arafasidagi va pensiya yoshidagi kishilarning ma'lumot darajasi, yuqorida aytganimizdek, birmuncha pastroq bo'ladi. Ular ko'p hollarda kam malaka talab qiladigan, aholining boshqa guruhlariga uchun unchalik nufuzli bo'lmagan ishlarni bajarib turadilar.

Bularning hammasi katta yoshdagi kishilarning ish bilan bandligini ishchi kuchi yetishmagan yillarda qaror topgan an'ananing saqlanishiga ko'maklashadi. Katta yoshdagi kishilar guruhi mehnatiga talab kelgusida qanday bo'lishiga kelsak, bu hol iqtisodiyotni rivojlantirish va mehnat bozorini shakllantirishning tanlangan variantlariga bog'liq. Bordini-yu, ishchi kuchiga bo'lgan umumiy talabning qisqarishi natijasida iqtisodiyotning ahvoli yomonlashadigan bo'lsa, u holda katta yoshdagi xodimlarning mehnat sohasidan ketishi tezlashadi.

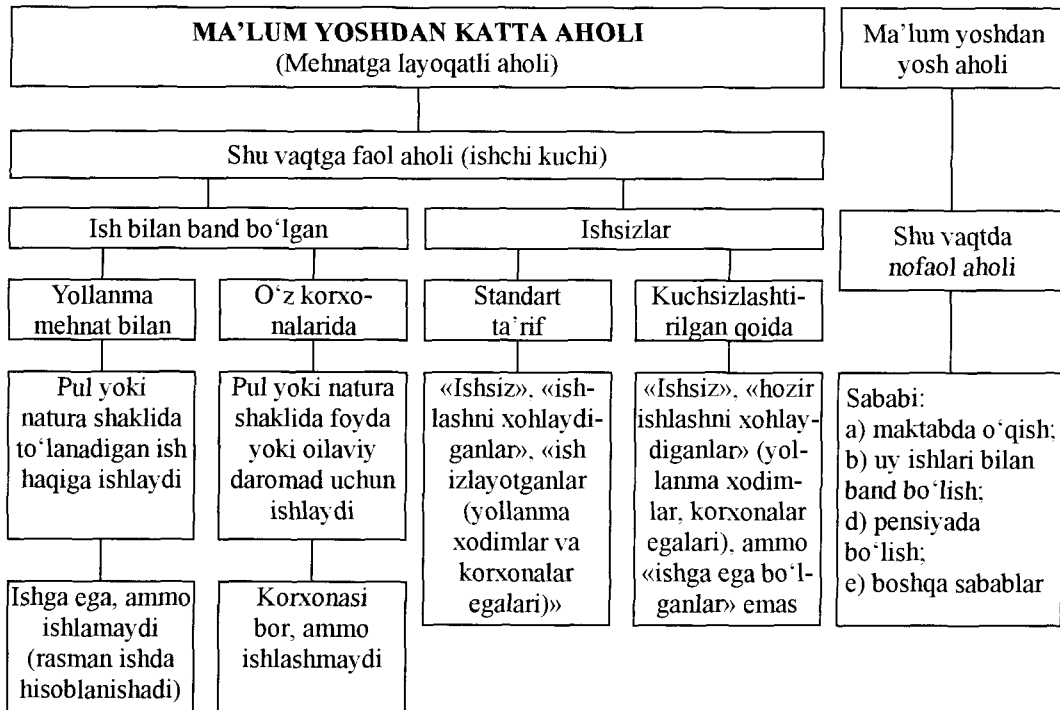
Aholining barcha ijtimoiy-demografik guruhlarining ish bilan bandligini aks ettiruvchi eng muhim omil uning harakatchanlik darajasidir. *Harakatchanlik*

umumiy tushuncha bo'lib, u aholining ijtimoiy maqomi, kasbga mansubligi, yashash joyining o'zgarishlariga hozirligini aks ettiradi. Bunda hududiy harakatchanlik ishchi kuchi «bozor» holatining eng muhim sifat belgilaridan biri hisoblanadi. O'zbekistonda migratsiya jarayonlari islohotdan avvalgi yillarda ma'lum darajada iqtisodiy rivojlanishning rejalilik omili bilan belgilanib kelingan. Shuning uchun ham ishchi kuchining harakatchanligiga doir yangi sifat darajasining shakllanishi va uning migratsiya jarayonida aniq namoyon bo'lishini mutaxassislar eng muhim ilmiy va amaliy tizimga kiritadilar.

Iqtisodiy faol aholining ish bilan bandligi makroiqtisodiyotda juda muhim ko'rsatkich hisoblanadi. Iqtisodiy faol aholi moddiy boyliklar ishlab chiqarishda xizmat ko'rsatish hamda iste'mol qiymatlarini yaratishda potensial ishtirok etish qobiliyatiga ega bo'lgan shaxslar yig'indisidir.

Xalqaro Mehnat Tashkiloti (XMT) va O'zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligining milliy xususiyatlarni hisobga olgan tasnifiga ko'ra, iqtisodiy faol aholi tarkibiga mehnatga yaroqli ish bilan band bo'lganlar va ishsizlar kiritiladi. Ish bilan bandlik deganda, ishga ega bo'lgan mehnatga layoqatli aholi tushuniladi (8.3-rasm).

Ish bilan band bo'lganlarga (har ikki jinsga mansub 16 yosh va undan katta bo'lgan):



8.3-rasm. Ishchi kuchi tuzilmasi (XMT uslubi bo'yicha)

– haq olish uchun to‘la yoki to‘liqsiz ish kuni shartlarida yollanma ish, shuningdek, faoliyat uchun bevosita to‘lov yoki daromadni olish muddatidan qat’i nazar, daromad keltiruvchi boshqa ishni mustaqil yoki ayrim fuqarolar uchun bajarib turganlar;

– turli sabablarga ko‘ra (kasallik, ta‘til, mehnat safarlari, qayta tayyorlash va boshqalar) vaqtincha ish joyida yo‘q bo‘lganlar;

– xususiy korxonada va tadbirkorlikda maosh olmay ishni bajarib turganlar kiritiladi.

Ishsizlarga esa 16 yosh va undan katta bo‘lgan yoshdagi o‘zlariga bog‘liq bo‘lmagan sabablarga ko‘ra:

– ishga (daromad keltiradigan mashg‘ulotga) ega bo‘lmagan;

– ish izlayotgan va ish bilan bandlikka ko‘maklashish Markazi xizmatida ro‘yxatga olingan;

– ishga tushishga tayyor bo‘lgan shaxslar kiritiladi.

Ish bilan band aholi – ijtimoiy ishlab chiqarishda faoliyat yuritayotgan mehnat resurslarining faol qismidir. XMT uslubiyati bo‘yicha unga quyidagilar kiritiladi:

1) yollanib ishlayotganlar, shu jumladan, xorijda;

2) tadbirkorlar;

3) mehnat daromadiga egalar va talabalar;

4) qisman ish bilan band talabalar va uy bekalari;

5) erkin kasb egalari bo‘lgan shaxslar;

6) harbiy xizmatchilar;

7) oilaning yordam beruvchi a‘zolari (bolalarni tarbiyalash, nogironlar va keksa yoshdagi fuqarolarga qarash bilan band bo‘lganlar).

Xalqaro Mehnat Tashkiloti (XMT) tomonidan ish bilan bandlik tushunchasiga berilgan ta‘rifga ko‘ra, iqtisodiy faol aholini aniqlash uchun belgilangan, muayyan qisqa davr mobaynida (bir hafta yoki bir kun) quyidagi toifalarga kiritilgan katta yoshdagi barcha shaxslar ish bilan band bo‘lgan aholi qatoriga qo‘shiladi:

– yollash bo‘yicha ish bilan band bo‘lganlar: 1) «ishlayotgan shaxslar» – hisobot davri mobaynida pul yoki natura shaklidagi ish haqi yoki maosh uchun ma‘lum ishni bajarayotganlar; 2) «ish joyiga ega bo‘lgan, ammo ishlamayotganlar» – hozirgi ish joyida ishlagan, garchi rasman ish joyini saqlab tursa-da, hisobot davrida vaqtincha ishlamayotgan shaxslar;

– o‘z korxonasida ish bilan band bo‘lganlar: 1) «ishlayotgan» shaxslar – hisobot davri mobaynida pul yoki natura shaklida foyda yoki oilaviy daromad olish maqsadida ma‘lum ishni bajarayotganlar; 2) «korxonasi bor, ammo ishlamayotganlar» – firma, ferma yoki xizmat ko‘rsatish korxonasiga ega bo‘lgan, hisobot davri mobaynida u yoki bu sababli vaqtincha ishlamayotgan shaxslar.

Xalqaro standartlarda «ma'lum ish» tushunchasiga kamida bir soat mobaynida bajariladigan ish, deb aniqlik kiritiladi.

Ishni yollanma va xususiy korxonadagi ish bo'yicha farqlash bilan aholining ish bilan bandligi – bu faqat maosh olish uchun ishlash emas, balki foyda yoki oilaviy daromad olish uchun, yuqorida aytib o'tilganidek, o'z iste'moli uchun ishlab chiqarish ham ekanligini ta'kidlash lozim. Bunday yondashuv aholi ish bilan bandligining har ikki turini belgilashda tegishli atamalarni qo'llash imkonini beradi. Ta'kidlash lozimki, bunday farqlash ish bilan band aholi maqomini baholash imkonini bermaydi.

IX BOB. MEHNAT BOZORIDA RAQOBATBARDOSH BO‘LMAGAN AHOLINING ISH BILAN BANDLIGI

9.1. Mehnat bozorida raqobatbardosh bo‘lmagan nogiron fuqarolar ish bilan bandligining kafolatlari

Mehnat bozorida raqobatbardosh bo‘lmagan aholi toifalari – keksa yoshdagilar, nogironlar, ayollar mavjud. Ular mehnat qilish huquqining kafolatlari xalqaro hujjatlarda, shuningdek, O‘zbekiston Respublikasining qonunlari va boshqa normativ-huquqiy hujjatlarida mustahkamlab qo‘yilgan.

O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi hamda «Aholini ish bilan ta‘minlash to‘g‘risida»gi Qonunida ishsizlar, yoshlar, ayollar, mehnat bozorida ish topishga qiynaladigan shaxslar va ijtimoiy muhofazaga muhtoj aholi toifalarining ishga joylashtirilishi kafolatlarini amalga oshirishga alohida e‘tibor qaratilgan.

Hududlarda tashkil etilayotgan yangi ish o‘rinlari, asosan, egallagan mutaxassisliklariga muvofiq ta‘lim muassasalarining bitiruvchilarini, ayollar va nogironligi bo‘lgan aholining ijtimoiy qo‘llab-quvvatlashga muhtoj toifalarini ishga joylashtirish uchun ajratiladi.

Kichik biznes va xususiy tadbirkorlikning muhim shakli bo‘lgan oilaviy tadbirkorlikni rivojlantirish uchun O‘zbekiston Respublikasining «Oilaviy tadbirkorlik to‘g‘risida»gi Qonuni oilaviy biznes uchun huquqiy kafolatlarni kuchaytirish, ish o‘rinlarini tashkil qilish imkoniyatini yaratadi.

Oilaviy tadbirkorlikda faoliyatni tashkil qilishning boshqa shaklida bo‘lmagan ish kuni va mehnat taqsimoti imkoniyati mavjud, bu esa ishlab chiqarishga, boshqa xolatlarda «band bo‘lmaganlar» qatorida bo‘lgan, yosh bolali ayollarni, o‘quvchilar va aholining mehnat bozorida raqobatbardosh bo‘la olmaydigan boshqa toifalarini qisman bo‘lsa-da, oddiy sharoitlarda jalb qilish imkonini beradi. Ushbu tashkiliy shakl mehnat bozoriga ilk bor kirib kelayotgan yoshlarga mehnat faoliyati va tadbirkorlikka kirishishi uchun qulay va ijtimoiy maqbul sharoitni yaratadi.

Mehnat bozorida raqobatbardosh bo‘la olmaydigan aholi ijtimoiy muhofazaga muhtoj toifalarining ish bilan bandligini ta‘minlash uchun ayollar ko‘plab band bo‘lgan sohalarda (yengil, to‘qimachilik, oziq-ovqat sanoati va boshqalar) ish o‘rinlari tashkil qilishga alohida e‘tibor qaratish zarur.

Jumladan, Birlashgan Millatlar Tashkilotining Nogironligi bo‘lganlar huquqlari to‘g‘risidagi 159-sonli konvensiyasida BMTga a‘zo davlatlar nogironligi

bo'lganlarning boshqalar bilan teng ravishda mehnat qilish huquqini tan olishi, ularning bu huquqlarini ta'minlashi va mehnat faoliyati bilan shug'ullanishini rag'batlantirishlari zarurligi belgilab qo'yilgan.

Xalqaro mehnat tashkilotining Nogironligi bo'lganlarning kasbiy reabilitatsiyasi va ish bilan bandligi to'g'risidagi 159-sonli konvensiyasi ham nogironligi bo'lganlarning ijtimoiy reabilitatsiyasiga ko'maklashish maqsadida ularning o'zlariga to'g'ri keladigan ishga ega bo'lish va ushbu ish joylarini saqlash huquqlarini ta'minlash maqsadida qabul qilingan.

Xalqaro mehnat tashkilotining Oilaviy majburiyatlarga ega mehnatkash erkaklar va ayollar uchun teng muomala va teng imkoniyatlar to'g'risidagi 156-sonli konvensiyasida ana shu toifa shaxslar pul to'lanadigan ish bilan shug'ullanish huquqini kamsitilmasdan amalga oshirish imkoniyatiga ega bo'lishlari zarurligi ko'rsatilgan.

O'zbekistonning amaldagi qonunchiligida ham mehnat bozorida raqobatbardosh bo'lmagan aholi toifalarining ish bilan bandligi kafolatlari mavjud. «Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida»gi qonunning 7-moddasida aholining ayrim toifalarini ishga joylashtirishda qo'shimcha kafolatlar berilishi belgilangan:

– ijtimoiy himoyaga muhtoj, ish topishda qiynaladigan va mehnat bozorida teng sharoitlarda raqobatlashishga qodir bo'lmagan shaxslarga, shu jumladan, o'n to'rt yoshga to'lmagan bolalari va nogironligi bo'lgan bolalari bor yolg'iz ota, yolg'iz onalarga hamda ko'p bolali ota-onalarga;

– o'rta maxsus, kasb-hunar ta'limi muassasalarini tamomlagan yoshlarga, shuningdek, oliy o'quv yurtlarining davlat grantlari asosida ta'lim olgan bitiruvchilariga;

– O'zbekiston Respublikasi Qurolli Kuchlari safidan muddatli harbiy xizmatdan bo'shatilganlarga;

– nogironligi bo'lganlarga va pensiya yoshiga yaqinlashib qolgan shaxslarga;

– jazoni ijro etish muassasalaridan ozod qilingan yoki sud qaroriga ko'ra tibbiy yo'sindagi majburlov choralariga tortilgan shaxslarga;

– odam savdosidan jabrlanganlarga, qo'shimcha kafolatlarni ta'minlaydigan barcha fuqarolarga qo'shimcha kafolatlar belgilangan.

Qo'shimcha kafolatlar qo'shimcha ish joylari, ixtisoslashtirilgan korxonalar, shu jumladan, nogironligi bo'lganlar mehnat qiladigan korxonalar barpo etish, ish o'rgatishning maxsus dasturlarini tashkil etish, korxonalar, muassasa va tashkilotlarga mehnat bozorida raqobatbardosh bo'lmagan fuqarolarni ishga joylashtirish uchun ish joylarining eng kam miqdorini belgilash, shuningdek, qonun hujjatlarida nazarda tutilgan boshqa choralar orqali ta'minlanadi.

Korxonalar, muassasalar va tashkilotlarga ijtimoiy muhofazaga muhtoj va ish topishda qiynalayotgan shaxslar uchun ish o'rinlarining eng kam sonini belgilaydi va ish bilan band qilib qo'yadi. Bunda:

– yolg'iz ota, yolg'iz ona va 14 yoshgacha bo'lgan nogironligi bo'lgan bolalari bor ko'p bolali ota-onalar uchun – bolalarni tarbiyalash va mehnat majburiyatlari bo'yicha vazifalarni uyg'unlashtirish imkonini beradigan, o'zgaruvchan ish jadvaliga ega bo'lgan;

– ta'lim muassasalarini tugatgan yoshlar uchun – ularning kasb bo'yicha tayyorgarligiga muvofiq bo'lgan;

– muddatli harbiy xizmatdan bo'shatilgan shaxslar uchun – ularning kasb bo'yicha tayyorgarligiga muvofiq bo'lgan;

– nogironligi bo'lgan fuqarolar uchun – mehnat sharoitlari bo'yicha attestatsiyadan o'tkazilgan hamda xodimga ish jarayonlarini to'sqinliksiz bajarish imkonini (sog'lig'ining ahvoli va mehnat faoliyatiga nisbatan belgilangan zid ko'rsatkichlar hisobga olingan holda) beradigan;

– aholini ish bilan bandligiga ko'maklashish tuman (shahar) markazlarida ish qidiruvchi sifatida hisobda turgan pensiya yoshiga yaqinlashib qolgan shaxslar uchun – maxsus malakani talab qilmaydigan;

– jazoni o'tash muassasalaridan bo'shatilgan, jazoni o'tayotgan yoki sud qaroriga ko'ra tibbiy xarakterdagi majburiy choralar ko'rilgan shaxslar uchun – ularning kasb bo'yicha tayyorgarligi hisobga olingan holdagi, muayyan kasb-hunarga, malakaga ega bo'lmagan shaxslar uchun esa – maxsus malakani talab qilmaydigan ish o'rinlari tayyorlanib, mehnat bilan band qilib qo'yilishi kerak.

Ish beruvchi ish joylarining belgilangan eng kam miqdori hisobidan ish joylariga ishga joylashtirish uchun qonun hujjatlarida belgilangan tartibda mahalliy mehnat organlari va boshqa organlar tomonidan yuboriladigan mehnat bozorida raqobatbardosh bo'lmagan aholining ayrim toifalarini ishga qabul qilishi shart. Mazkur shaxslarni ishga qabul qilishni asossiz rad etgan ish beruvchi va uning vakolatli shaxslari belgilangan tartibda javobgarlikka tortiladi.

O'zbekistonda nogironligi bo'lgan fuqarolarni kasbga tayyorlash va ularning malakasini oshirish ta'lim muassasalarida, jumladan, ixtisoslashtirilgan ta'lim muassasalarida, shuningdek, nogironligi bo'lgan xodimlar jamoat birlashmalarining korxonalarida ijtimoiy ta'minot muassasalari bilan birgalikda nogironligi bo'lgan xodimlarni rehabilitatsiya qilishning yakka tartibdagi dasturiga muvofiq ta'minlanadi.

Xodimlarning soni yigirma kishidan ortiq bo'lgan korxonalarda, muassasalar va tashkilotlarda mahalliy davlat hokimiyati organlari nogironligi bo'lganlarni ishga joylashtirish uchun xodimlar sonining kamida uch foizi miqdorida ish joylarining eng kam sonini belgilaydi va zaxirada saqlaydi.

Nogironligi bo'lgan fuqarolar mehnatidan foydalanish uchun nogironligi bo'lgan xodimlarning ehtiyojlarini va mahalliy xususiyatlarni hisobga olgan holda ixtisoslashtirilgan korxonalar, tseks va uchastkalar tashkil etiladi. Ko'zi ojiz

nogironligi bo'lgan xodimlar sharoitlari o'z imkoniyatlariga mos keladigan ishlab chiqarishda ishtirok etishda imtiyozli huquqqa ega.

Mahalliy davlat hokimiyati organlari, tashkilotlar uyda ishlovchi nogironligi bo'lgan fuqarolarga, shuningdek, tadbirkorlik faoliyatini amalga oshiruvchi nogironligi bo'lganlarga mazkur faoliyat uchun yashashga mo'ljallanmagan joylar berilishida, xomashyo olishi va mahsulot sotishida zarur yordam ko'rsatadilar.

Nogironligi bo'lganligi tufayli xodimlar bilan mehnat shartnomasi tuzishni yoki ish yuzasidan uni yuqori lavozimga ko'tarishni rad etishga, u bilan tuzilgan mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilishga, nogironligi bo'lgan xodimlarni ularning roziligisiz boshqa ishga o'tkazishga yo'l qo'yilmaydi. Nogironligi bo'lgan xodimlar o'z mehnat qobiliyatini tiklaganlaridan keyin ilgarigi ishga yoki shunga teng ishga joylashish huquqiga egadirlar.

Ijtimoiy muhofazaga muhtoj va ish topishda qiynalayotgan fuqarolarni Ishga joylashtirish uchun ish o'rinlarini band qilib qo'yish tartibi to'g'risidagi nizomga muvofiq, nogironligi bo'lgan fuqarolar uchun band qilib qo'yiladigan ish joylari:

– nogironligi bo'lgan bolalari bor ko'p bolali ota-onalar uchun – bolalarni tarbiyalash va mehnat majburiyatlari bo'yicha vazifalarni uyg'unlashtirish imkonini beradigan, o'zgaruvchan ish jadvaliga ega bo'lishi;

– nogironligi bo'lgan fuqarolar uchun – mehnat sharoitlari bo'yicha attes-tatsiyadan o'tkazilgan hamda xodimga ish jarayonlarini to'sqinliksiz bajarish imkonini (sog'lig'ining ahvoli va mehnat faoliyatiga nisbatan belgilangan zid ko'rsatkichlar hisobga olingan holda) beradigan bo'lishi zarur.

Mehnat bozorida raqobatbardosh bo'lmagan, nogironligi bo'lgan fuqarolarni ish bilan bandligining kafolatlarini O'zbekistonda davlat tomonidan nazorat qilinadi va bu masalani hech qanday to'siqsiz ijobiy yechish chora-tadbirlari belgilanadi.

9.2. Xotin-qizlar tadbirkorligini rivojlantirish vazifalari

Mamlakatda raqobatbardosh bo'lmagan xotin-qizlarni ish bilan ta'minlashga qaratilgan chora-tadbirlar ham davlat tomonidan izchil amalga oshirib kelinmoqda. Davlat dasturlarida ayollarni ish bilan ta'minlash oilaviy biznes, kasanachilik, hunarmandchilikni rivojlantirish orqali amalga oshirilmoqda.

O'zbekistonda aholining qariyb 51,0 % dan ortig'ini xotin-qizlar tashkil etadi. Hozirgi kunda iqtisodiyotning turli tarmoqlarida, boshqaruv va ishlab chiqarish sohaslarida 62,0 % dan ziyod ayollar ishlamoqda. Oxirgi 5 yil ichida ayollar iqtisodiyotning turli sohaslarida ish bilan band bo'lganlarning 46,0 % ni, jumladan, sanoatda 52,0 %, savdoda 37,0 %, sog'liqni saqlashda 73,0 %, qishloq xo'jaligida 48,0 %, ta'lim tizimida 60,0 %, boshqaruv sohasida 32,0 % ni tashkil qilmoqda.

Bugungi kunda kichik biznes va xususiy tadbirkorlik subyektlarining 120 mingdan ziyodini, xususan, fermer xo'jaliklarining 4 ming 551 nafarini xotin-qizlar boshqarmoqda. So'nggi 10 yil davomida kichik va xususiy korxonalarni boshqarayotgan ayollar soni 1,6 barobarga o'sdi. Ularning 40,0 % dan ortig'i kichik biznes va xususiy tadbirkorlik subyektlarining rahbarlaridir.

O'zbekistonda ishlab chiqarish jarayonlarini xalqaro andazalar talablari darajasida yo'lga qo'yish, barqaror iqtisodiy o'sishga erishish, iste'mol mollari bozorini sifatli tovarlar va xizmatlar bilan to'ldirish, ayniqsa, aholini ish bilan ta'minlashda ham ayollar tadbirkorligining ahamiyati beqiyos hisoblanadi.

Ta'kidlash joizki, ayollarda tadbirkorlik ko'nikmalarini shakllantirish, biznes g'oyalarini qo'llab-quvvatlash hamda imtiyozli kreditlar bilan ta'minlashga ko'maklashish, ularni tadbirkorlik faoliyatiga keng jalb etish O'zbekiston Xotin-qizlar qo'mitasining asosiy dasturiy vazifalaridan biri hisoblanadi.

Oila a'zolari o'z mulkiy javobgarligi ostida tovarlar ishlab chiqarish (ishlar bajarish, xizmatlar ko'rsatish) va realizatsiya qilish hisobiga daromad (foйда) olish maqsadida oilaviy korxonalar tashkil etish huquqiga egalar.

Oilaviy korxonalar:

- mustaqil ravishda tovarlar ishlab chiqarish (ishlar bajarish, xizmatlar ko'rsatish)ga doir faoliyatni tashkil etish, ishlab chiqarilgan tovarlar (ishlar, xizmatlar)ni tasarruf etish va ularga narx belgilash;

- mustaqil ravishda o'z moliyaviy mablag'larini shakllantirish va qarz (kredit) mablag'larini jalb etish, shu jumladan, dastlabki (boshlang'ich) kapitalni shakllantirish uchun kreditlar olish;

- lizing va sug'urta xizmatlaridan foydalanish;

- shartnomalar tuzish, shu jumladan, tovarlar (ishlar, xizmatlar)ni xarid qilish va realizatsiya qilish uchun shartnomalar tuzish;

- tadbirkorlikdan cheklanmagan miqdorda daromad (foйда) olish;

- tashqi iqtisodiy faoliyatni amalga oshirish huquqlariga egadir.

Mamlakatda ayollar tadbirkorligini rivojlantirish, oilaviy biznesni yo'lga qo'yish, kreditlar berish, kredit uyushmalarini tashkil etish dasturlari ishlab chiqilgan. Xotin-qizlarni va oilani har tomonlama qo'llab-quvvatlash jamoat fondi ham tuzilgan. Fond mablag'lari hisobidan xotin-qizlarning ish bilan bandligini ta'minlash, mehnat sharoitlarini yaxshilash, ayniqsa, qishloq joylardagi yosh qizlarni oilaviy va xususiy tadbirkorlikka, hunarmandlikka keng jalb etish choralari ko'rilmogda. O'zbekiston Savdo-sanoat palatasining Bozor tizimini rivojlantirish markazida bevosita xotin-qizlar uchun «O'z biznesingni o'zing boshla», «Biznes bilan tanishuv» va boshqa maxsus kurslari faoliyat yurgizmogda. Natijada, ayollar o'rtasida faol tadbirkorlikni rivojlantirish, ularning oiladan, farzand tarbiyasidan ajralmagan holda kasanachilik, tomorqachilik bilan shug'ullanishi uchun zarur shart-sharoitlar yaratilmogda.

O'zbekistonda raqobatbardosh bo'lmagan xotin-qizlarning ish bilan bandligini ta'minlash bugungi kunning dolzarb masalalaridan biri hisoblanadi. Shu munosabat bilan O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2018-yil 14-iyuldagi «Aholi bandligini ta'minlash borasidagi ishlarni takomillashtirish va samaradorligini oshirish chora-tadbirlari to'g'risida»gi qarorida aholi ish bilan bandligini ta'minlash bo'yicha har yili tasdiqlanadigan Dasturlarni amalga oshirish, raqobatbardosh bo'lmagan xotin-qizlar uchun bo'sh va kvotalanadigan yangi ish o'rinlariga joylashtirish mexanizmlarini takomillashtirish, o'zini o'zi ish bilan band qilishning samarali shakllarini rivojlantirish borasida ta'sirchan chora-tadbirlar ko'rsatilgan.

Bundan tashqari, ushbu qarorda xotin-qizlarning ishchanlik faolligini va tadbirkorlik tashabbuslarini rag'batlantirish va ularning ish bilan bandligini ta'minlash bo'yicha davlat xizmatlaridan foydalanish imkoniyati, sifati va tezkorligini oshirishga qaratilgan qator normativ-huquqiy hujjatlar qabul qilinishi belgilab berildi. Bunday hujjatlarning qabul qilinishi Respublika hududlarida va qishloq joylardagi mehnat bozorida xotin-qizlar, kam ta'minlangan oila a'zolarining ish bilan bandligini tartibga solish masalalariga xizmat qiladi.

O'zbekistonda «Har bir oila – tadbirkor» dasturi asosida hududiy mehnat bozorlarida raqobatbardosh bo'lmagan xotin-qizlar o'rtasida kasanachilik va boshqa mehnat turlarini rivojlantirish maqsadida tijorat banklari tomonidan kichik biznes va xususiy tadbirkorlikka hamda oilaviy tadbirkorlikka mikrokreditlar ajratilmoqda. Bunday mikrokreditlar, asosan, turmushida og'ir hayotiy vaziyatga tushib qolgan xotin-qizlarga, kam ta'minlangan oilalarning a'zolariga va aholining boshqa ijtimoiy ehtiyojmand qatlamlariga «garov ta'minoti»siz eng kam ish haqining 100 baravaridan oshmagan miqdorda ajratiladi.

Shuningdek, O'zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi aholi bandligiga ko'maklashish markazlarida ro'yxatdan o'tgan ishsiz kam ta'minlangan oilalarda yashovchi xotin-qizlarni kasbga qayta o'qitishga sarflanadigan xarajatlarni moliyalashtirish uchun Bandlikka ko'maklashish jamg'armasidan kasb-hunar ta'limi muassasalariga grantlar ajratilishini ta'minlaydi.

Soliq kodeksida 10 yoki undan ortiq farzandi bo'lgan ayollarga, ikki yoki undan ortiq farzandi bo'lgan yolg'iz onalarga, xavfli (og'ir) va zararli sharoitlarda ishlayotgan ayollarga soliq to'lashda imtiyozlar ko'zda tutilgan.

O'zbekiston ishbilarmon ayollari tomonidan «Tadbirkor ayol» uyushmasi tashkil etilgan. Uyushma ayollarni tadbirkorlik faoliyatini olib borishga jalb etish, ayniqsa, qishloq xotin-qizlari uchun mikrokreditlarning imtiyozli turlaridan foydalanish bo'yicha keng targ'ibot ishlarini olib bormoqda. Uning viloyat bo'limlarida tashkil etilgan resurs markazlari xotin-qizlarni tadbirkorlikka keng jalb etishga, hunarmandchilik va kasanachilikni rivojlantirishga xizmat qilmoqda.

Tadbirkorlikni rivojlantirish orqali ayollar ish bilan bandligini oshirish jarayoni bugungi kunning dolzarb masalalaridan biri sifatida tadbirkorlikni rivojlantirish yo'llaridan biri hisoblanadi.

9.3. Mehnat bozorida raqobatbardosh bo'lmagan yoshlarni ish bilan ta'minlash

Bugungi kunda dunyo mamlakatlarida 15 yoshdan 24 yoshgacha bo'lgan yoshlar soni bir milliarddan oshib ketgan. Ular yer yuzi aholisining 20,0 % dan ko'prog'ini tashkil qiladi. Yoshlarning 85,0 % rivojlangan mamlakatlarda istiqomat qiladi. Insoniyatning butun tarixi davomida hozirgi avlodning o'qimishli ekanligi tan olinsa-da, 113 million nafar bola maktabga bormaydi. Zamonaviy dunyoda 130 million o'smirning savodsiz ekani tan olinadi.

Ma'lum bo'lishicha, Yevropada 25 yoshgacha bo'lgan 5 milliondan ortiq ishsiz mavjud. Rivojlanayotgan mamlakatlarda yoshlar, asosan, norasmiy shaklda ishlaydi. Yoshlar kam miqdordagi ish haqiga bo'lsa-da, ishlashga rozi bo'ladi. Iqtisodchilarning fikricha, yoshlar qanchalik ko'p noqonuniy mehnat bilan band bo'lar ekan, mamlakat shunchalik iqtisodiyoti qiyin ahvolda qolaveradi. Jahondagi ishsizlik muammosi xavfli holat ekani tan olinadi. Bu nafaqat iqtisod uchun, balki ijtimoiy hayotda ham fojealarga sabab bo'ladi.

AQShdagi yoshlar orasida esa giyohvandlar, jinoyatchilar, ishsizlar, irqchilar soni ortib borayotganidan xavotirlar paydo bo'ldi. Center for American Progress tadqiqot tashkiloti xulosalariga ko'ra, ayni damda 10 milliondan ortiq yosh amerikalik ish topishga qiynalmoqda ekan.

Yoshlar orasidagi global ishsizlik 13,1 % ni tashkil qiladi. Bu kattalar o'rtasidagi ko'rsatkichdan uch barobar ko'p ekanini ko'rsatib turibdi. Xalqaro Mehnat tashkiloti hisobotiga ko'ra, Yaqin Sharq va Shimoliy Afrika, shuningdek, Lotin Amerikasi, Karib xavfzasi va Janubiy Yevropada bu boradagi ko'rsatkich ancha yuqori ekani aytiladi. Kuzatuvchilarning fikricha, iqtisodiyoti rivojlangan mamlakatlarda istiqomat qilayotgan yoshlar global inqirozning asosiy jabrdiydasiga aylanishdi. Vaziyatni tahlil qilgan Iqtisodiy Hamkorlik va Taraqqiyot tashkiloti bu holatni yoshlar o'rtasidagi inqiroz deb atadi.

Inqirozning yana bir sababi, rivojlangan davlatlarda ish beruvchilar yoshi kattalarni emas, balki yoshlarni ishdan bo'shatishni afzal ko'rishadi.

Yoshlar o'rtasida ishsizlar soni bo'yicha Afrika qitasi yetakchilik qiladi. Liberiya, Malavi va Togoda 25 yoshgacha bo'lgan yoshlarning 70,0 % dan ko'prog'i ishsizlikni o'ziga kasb qilib olgan. Bu kabi muammoni iqtisodi taraqqiy etgan Xitoy va Hindiston ham bartaraf eta olmayapti. To'g'ri, bu ikki mamlakatdagi vaziyatni Afrika va Lotin Amerikasi bilan taqqoslab bo'lmaydi.

Yoshlar o'rtasida yana bir illat paydo bo'lgan. XXI asr – ilm-fan va texnika, taraqqiyot asri. Zamonaviy dunyoni kompyuter, mobil telefoni, nanotexnologiya mahsulotlarisiz tassavvur qilib bo'lmaydi. Ayni shu boisdan ham yoshlarning dunyoqarashi tubdan o'zgarib ketdi. Bugungi yoshlar o'z vaqtini mansab pillapoyalaridan ko'tarilishni o'ylab emas, balki bekorga sarflayotgandek bo'lmoqda. Ular kunlarini Internetning ijtimoiy tarmoqlarida, virtual olamda o'tkazishni afzal ko'rishmoqda. Internetga muhtalo bo'lish XXI asrning bedavo kasalligidir. Real hayotdan virtual makonga o'tayotganlar ko'payib borayotgani tashvishli hol, albatta.

Yoshlar – bizning kelajagimiz. Agar mamlakatda yoshlar bilan bog'liq muammolar bor ekan, u mamlakatning kelajagi yo'q. Kechagi va bugungi kun bilan emas, balki ertangi kun uchun ham yashash kerak. Buning uchun kelajak avlod borasida qayg'urish lozim. Ularga barcha imkoniyatlarni yaratib berish zarur.

O'zbekistonda ham yoshlarni ish bilan ta'minlash masalasi eng dolzarb vazifalardan biri bo'lib qolmoqda. Bugungi kunda yoshlar uchun yangi ish o'rinlari ochish, ular halol mehnat qilib, daromad topishi yo'lida ko'p ishlar qilinmoqda.

Xalqaro mehnat tashkilotining «Yoshlar o'rtasida ishsizlik – 2017» ma'ruzasida ta'kidlanishicha, hozirgi vaqtda dunyoda 15–24 yoshdagi yigit-qizlar o'rtasida ishsizlik darajasi 12,0 % ni tashkil qiladi. 2017-yilda kurrayi zaminimizdagi 70 mln dan ko'proq yigit-qiz ish topa olmagan. Bu ko'rsatkich 2016-yilga nisbatan kamaygan bo'lsa ham, bugungi kunda jahon bo'yicha jami ishsizlarning 35,0 % ni yoshlar tashkil etadi. Bu esa dunyo bo'yicha ishsizlikning o'rtacha darajasidan deyarli uch baravar ko'pligini anglatadi.

Shu bilan birga, yoshlar mehnat bozorida raqobatdosh bo'lmaganliklari sababli juda kam ish haqiga ham ishlashga rozi bo'ladi. Xalqaro mehnat tashkiloti dunyodagi yosh ishchilarning 39,0 % (160 mln kishidan ko'prog'i) kambag'allik darajasida kuniga atigi 3,1 AQSh dollari hisobiga kun kechirayotganliklarini qayd etdi.

Shuning uchun O'zbekistonda yoshlarga oid davlat siyosatida ushbu masalaga alohida e'tibor beriladi. Xususan, yoshlarga oid davlat siyosatining asosiy yo'nalishlarida quyidagilar belgilab qo'yilgan:

- yoshlarning huquqlari, erkinliklari va qonuniy manfaatlarini ta'minlash;
- yoshlarni ishga joylashtirish va ularning ish bilan bandligi uchun shart-sharoitlar yaratish;
- yoshlar tadbirkorligini rivojlantirish uchun shart-sharoitlar yaratish.

Davlat yoshlar o'rta maxsus, kasb-hunar yoki oliy ta'lim muassasasini bitirganidan keyin ularning ish bilan bandligini ta'minlash bo'yicha chora-tadbirlar ko'radi, yigit-qizlarning mehnat sohasida yoshga doir o'ziga xosliklarni inobatga olgan holda, ularga imtiyozlar berish va ishni ta'lim bilan qo'shib olib borish uchun shart-sharoitlar yaratadi.

Yoshlar tadbirkorligini davlat tomonidan qo'llab-quvvatlash maqsadida ularga tadbirkorlik faoliyatiga jalb etish maqsadida imtiyozli kreditlar beriladi. Ularni tadbirkorlik faoliyati asoslari bo'yicha o'qitish, ta'lim muassasalari va ish beruvchilar o'rtasida hamkorlikni shartnoma asosida rivojlantirish, tegishli imtiyozlar va afzalliklar belgilashga yo'naltirilgan yoshlar tadbirkorligini qo'llab-quvvatlash dasturlari ishlab chiqiladi va amalga oshiriladi.

Ish topishda qiynalayotgan va mehnat bozorida teng sharoitlarda raqobatlashishga qodir bo'lmagan yosh fuqarolarni ishga joylashtirishga yordam qo'shimcha ish o'rinlari va ixtisoslashtirilgan korxonalarni barpo etish, o'qitish bo'yicha maxsus dasturlarni tashkil etish, shuningdek, ijtimoiy himoyaga muhtoj bo'lgan yoshlarni ishga joylashtirish uchun korxonalar, muassasalar, tashkilotlarda ish joylarining eng kam miqdori zaxirasini yaratish yo'li bilan ta'minlanadi.

Shuningdek, mahalliy davlat hokimiyati organlarining zimmasiga yoshlarning ish bilan bandligi va ularni ishga joylashtirish siyosati ro'yobga chiqarilishini ta'minlash, mehnat bozori va yosh mutaxassislarni ishga joylashtirish amaliyoti monitoringini tashkil etish vazifasi yuklatilgan.

Mamlakatdagi mehnat organlari esa:

- yoshlarga oid davlat siyosati sohasidagi davlat dasturlarini, hududiy va boshqa dasturlarni ishlab chiqish hamda amalga oshirishda ishtirok etadi;

- yoshlarning ish bilan bandligi darajasini tizimli asosda tahlil qiladi, ularning o'ziga mos keladigan ish bilan bandligini ta'minlashda ishtirok etadi;

- yoshlarni kasbga o'qitish va qayta tayyorlash bo'yicha innovatsion tizimni tashkil etadi;

- yoshlarga oid davlat siyosatini ro'yobga chiqarishda ishtirok etuvchi boshqa organlar va muassasalar bilan hamkorlik qiladi.

Fuqarolarning o'zini o'zi boshqarish organlari ham tegishli hududda joylashgan korxonalar, muassasalar va tashkilotlarda yoshlarning ish bilan bandligini ta'minlashga ko'maklashadi.

Yoshlarning samarali ish bilan bandligini ta'minlash va ular orasida ishsizlik darajasini kamaytirish mexanizmi ijtimoiy-iqtisodiy mexanizmlarning eng asosiylaridan hisoblanadi. Uning samarali faoliyat olib borishi quyidagi chora-tadbirlarni bajarishni talab etadi:

- hududiy yoshlar mehnat bozorida o'ziga xos, xususiy muammolarni yechishda mahalliy boshqaruv organlari rolini kuchaytirish;

- yoshlar o'rtasida yuqori ishsizlik darajasi kuzatilgan hududlarda davlat byudjeti hamda byudjetdan tashqari ijtimoiy fondlar hisobidan hududda ijtimoiy iqtisodiy dasturlarni amalga oshirish;

- monoiqtisodiy tuzulmaga ega aholi punktlari, shahar va sanoati rivojlangan hududlarda yoshlarning ommaviy ishsizligining salbiy asoratlarini bartaraf etish;

– yosh xodimlarni ommaviy ishdan bo'shatilishlarining oldini olish, yoshlar uchun mavjud ish o'rinlarini saqlab qolish va yangilarini yaratish, yangi progressiv ishlab chiqarish tuzilmalari uchun yosh kadrlarni tayyorlash va qayta tayyorlashni istiqbolli rejalashtirish;

– iqtisodiy jihatdan nochor korxonalar yosh ishchilarining mehnat huquqlarini ta'minlash, ish joyini yo'qotgan yoshlarni samarali qo'llab-quvvatlash;

– malaka oshirish hamda ijtimoiy himoyalash maqsadida kerakli bo'lgan infratuzilmaga ega yirik «yoshlar qurilishlari»ni tashkil etish.

Milliy mehnat bozori va uning hududiy bo'g'inlarining tarkibiy qismi hisoblangan yoshlar mehnat bozorini shakllantirish murakkab, ko'p bosqichli, uzoq muddatli, ammo obyektiv zarur bo'lgan jarayon hisoblanadi. Uning rivojlanishi yoshlar uchun ham, ish beruvchilar uchun ham og'riqli kechadi. Mazkur bozor unda aylanuvchi resurslarning o'ziga xosligi bilan boshqa bozorlardan farqlanib turadi. Shu nuqtayi nazardan, u makro, mezo va mikroiqtisodiy muvozanatni, ijtimoiy va siyosiy barqarorlikni ta'minlashda katta ahamiyat kasb etadi.

O'zbekistonda yoshlar mehnat bozori o'z ichki tuzilmasiga, alomatlariga, qiziqish doirasiga va ish maromiga ega. U mehnat bozorining boshqa unsurlaridan turli-tuman munosabatlar bilan o'zaro bog'langan har xil sifatli tarkibiy qismlar (kichik tizimlar, tuzilmalar, obyektlar) tizimi bilan farqlanadi.

Ma'lumki, yoshlik har bir inson hayotining o'ziga xos davri bo'lganligi uchun, yoshlar mehnat bozorining tarixiy yaxlitligi haqida so'z yuritish mumkin, chunki dunyo aholisining barcha avlodlari yoshlik bosqichidan o'tgan. Bundan tashqari, sinfiy jamiyat yuzaga kelgan davrdan boshlab mehnat bozorida mulkdorlar tomonidan ijtimoiylashish jarayonini boshdan kechirayotgan va bo'sh ish joylarini to'ldirish fazilatlarini yoshlarning fazilatlariga mos keluvchi ishchi kuchi talab etilgan ish joylariga da'vogar bo'la oladigan ishchi kuchi taklif qilingan.

9.4. «Uyushmagan yoshlar»ni mehnat bozorida raqobatbardosh kasb-hunarlariga o'qitish va ularni ishga joylashtirish

O'zbekistonda yoshlarning huquq va manfaatlarini himoya qilish, ularning zamonaviy ta'lim-tarbiya olishi, kasb-hunar egallashi va ish bilan bandligini ta'minlash masalasiga ustuvor vazifa sifatida e'tibor qaratilmoqda. Bu, o'z navbatida, bugungi globallashuv davrida diniy ekstremizm, terrorism, giyohvandlik, odam savdosi, noqonuniy migratsiya, «ommaviy madaniyat» kabi xavf-xatarlar ko'payib, ularning ta'siri yoshlar hayotida jiddiy muammolar keltirib chiqarayotgan bir pallada muhim ahamiyatga ega. Shu bois, mamlakatda yoshlar masalasiga alohida e'tibor qaratish, ularning qalbiga quloq solish, dardini tinglash, muammolarini yechish uchun amaliy ko'mak berish, ayniqsa, uyushmagan yoshlar bilan ishlash bugungi muhim masalalaridan biridir.

«Uyushmagan yoshlar» deganda, odatda, hech qerda o'qimaydigan va ishlamaydigan yigit-qizlar tushuniladi. Yoshlarning mehnat bozorida raqobatbardosh emasligi ularning zarur ko'nikmalarga, ish tajribasiga ega emasligi bilan izohlanadi.

Hozirgi davrda yoshlarning mehnat bozorida mavqeyiga quyidagi omillar ta'sir ko'rsatmoqda:

– o'rta va oliy ta'lim muassasalari bitiruvchilarining o'z ixtisosliklari bo'yicha ishlab chiqarishdagi aniq ish joylarida mehnat faoliyatini amalga oshirish uchun yetarlicha amaliy tajribaga ega emasliklari;

– ta'lim muassasasida olingan bilim va orttirilgan ko'nikmalarning ishlab chiqarishning o'ziga xos xususiyatlariga muvofiq emasligi;

– yosh mutaxassislarini ish joylaridagi sharoitlar, mehnatga to'lanadigan haqning ko'p holatlarda qoniqtirmasligi;

– mehnat faoliyatlari istiqbollarning aniq emasligi;

– amaldagi mehnat qonunchiligida yoshlarga qator imtiyozlar berilishi ko'zda tutilganligi uchun ularning ish beruvchilar tomonidan kamsitilishi va boshqalar.

Shuning uchun ishsizlarning aksariyat qismini kollej bitiruvchilari tashkil etmoqda. Masalan, 2016-yili 477 ming 743 nafar yosh yigit-qiz kollejlarni bitirib chiqqan va ularning 438 ming 503 nafari yoki 91,8 % ish bilan ta'minlangani to'g'risida ma'lumot berilgan. Savol tug'iladi: bu raqamlar qanchalik to'g'ri? Agar barcha kollej bitiruvchilari ishga joylashayotgan bo'lsa, ishsiz yoshlar qerdan paydo bo'lyapti?

Buning asosiy sababi ta'lim muassasalari bilan milliy iqtisodiyot tarmoqlari o'rtasida mustahkam amaliy aloqalar o'rnatilmaganligi edi. Shuning uchun kasb-hunar kollejlari va oliy o'quv yurtlari ba'zi kasblar va ixtisosliklar bo'yicha mehnat bozorida real talabdagiga qaraganda sezilarli darajada ko'p, boshqa kasb va ixtisosliklari bo'yicha esa mehnat bozori talabini qondira olmaydigan darajada kam mutaxassislar tayyorlamoqda.

Mehnat bozori vositasida ta'lim muassasalari bilan ishlab chiqarish o'rtasida qalin hamkorlikning yo'lga qo'yilmasligi quyidagi muammolarni keltirib chiqarishi aniqlangan:

birinchidan, davlatning va uy xo'jaliklarining mutaxassislar tayyorlash uchun xarajatlari kasb-hunar kollejlari bitiruvchilari ishlab chiqarishda haq to'lanadigan ish bilan ta'minlangan taqdirdagina o'zini oqlaydi. Yoshlarning egallagan ixtisosliklari bo'yicha korxonalar va tashkilotlarda doimiy ish joylariga ega bo'lmasliklari inson kapitaliga investitsiyalarning besamar bo'lishiga olib keladi;

ikkinchidan, ta'lim muassasalarida mutaxassislar tayyorlash darajasining fan-texnika va innovatsion taraqqiyoti sur'atlaridan orqada qolayotganligi (ma'lumki, bilimlar hajmi har uch yilda ikki baravarga ko'payayotgani holda ta'lim

muassasalaridagi o'quv dasturlari va rejalariga o'zgartirishlar kiritish ko'p yillarga cho'zilib ketadi va eskiradi);

uchinchidan, u yoki bu turdagi ixtisoslikka ishlab chiqarish ehtiyojning o'z vaqtida qondira olinmayotganligi (ta'lim muassasalarida ta'lim yo'nalishlari va turlari o'zgartirilishining iqtisodiyotdagi yangilanishlar sur'atlaridan jiddiy orqada qolayotganligi);

to'rtinchidan, ta'lim muassasalarida talabalarga berilayotgan bilim va ko'nikmalarning ishlab chiqarish amaliy takliflariga nomuvofiqligi va boshqalar.

Umuman, amaliyot mehnat bozori va ishlab chiqarish bilan uzviy aloqada bo'lmagan ta'lim tizimi iqtisodiyot uchun tom ma'noda yuqori malakali mutaxassislar tayyorlashga qodir emasligini ko'rsatmoqda.

Jahonning rivojlangan davlatlari tajribasi ham milliy iqtisodiyot uchun yuqori malakali zamonaviy kadrlar tayyorlashda ta'lim muassasalarining ishlab chiqarish va mehnat bozori bilan uzviy bog'liqligi hal qiluvchi ahamiyatga ega ekanligidan yaqqol dalolat beradi. Xususan, Iqtisodiy hamkorlik va rivojlanish tashkiloti ekspertlari tomonidan amalga oshirilgan ilmiy tadqiqotlar ta'lim sohasida o'qitish davomiyligini bir yilga ko'paytirish mehnat resurslarini takror hosil qilish uchun xarajatlar yalpi ichki mahsulotni 3,0–6,0 % ga oshirishga olib kelishini ko'rsatgan.

Ya'ni ta'limni innovatsion talablar asosida modernizatsiya qilish asosida mehnat resurslarini kasbiy tayyorlash uchun investitsiyalarni jalb qilish, innovatsion iqtisodiyotga erishish orqali barqaror iqtisodiy o'sishni ta'minlash mamlakatning raqobatbardoshligini kuchaytirish omiliga aylangan. «Bizning tadqiqotlarimiz ta'lim va o'qitish milliy raqobatbardoshlik ustunligini ta'minlashda hal qiluvchi rol o'ynashiga biror shubha qoldirmadi, – deb yozadi mashhur olim M. Porter o'zining «Xalqaro raqobat» asarida. – Ilg'or segmentlar va yangi tarmoqlarda murakkabroq raqobat ustunligiga erishish yuqoriroq malaka va qobiliyatga ega bo'lgan inson resurslarini talab qiladi». Mamlakat iqtisodiyoti darajasini oshirishga intilish esa inson resurslarining sifatini muttasil oshirib borishi kerak.

Bu, eng avvalo, ish beruvchilarning ehtiyojlaridan kelib chiqqan holda ta'lim standartlarini, shuningdek, bo'lajak mutaxassislarning malakasiga talablarni tayyorlashning shakllantirish va takomillashtirish imkonini yaratadi.

Avval mavjud bo'lgan tizimdagi ta'lim muassasalarining bitiruvchilarini davlat tomonidan taqsimlanishi sharoitlarida ta'lim muassasalari bilan korxonalar o'rtasidagi o'zaro munosabatlar, asosan, ish kuchini hosil qilish va undan foydalanish masalalarini qamrab olar edi. Bozor iqtisodiyoti shakllanishi va rivojlantirilishi bilan «ta'lim muassasasi-korxonalar» o'zaro munosabatlarida iqtisodiy xususiyatlarga ega ta'sirchan mexanizmlar, xususan, marketing kengroq qo'llaniladigan bo'ldi.

Ma'lumotlarga ko'ra, mamlakatimizdagi yoshlarning 650 ming nafari «uyushmagan»lar hisoblanadi. Ularning 98 % hech qaerda ishlamaydi. Holatni

hisobga olgan holda, O'zbekistonda 11 yillik majburiy o'rta ta'lim tizimiga o'tish munosabati bilan bo'shaydigan kollej ustaxonalari negizida yoshlarni, ayniqsa, uyushmagan yoshlarni 6 oygacha bo'lgan muddatda bepul o'qitish va kasbga qayta o'qitish markazlari tashkil etildi.

Uyushmagan yoshlarni tadbirkorlikka qiziqishlarini oshirish maqsadida ular tashkiliy ravishda ishlab chiqarish korxonalari, tadbirkorlik subyektlari bilan tanishtirilmoqda. Shu bilan birga tadbirkorlik va fermerlikka qiziqishi, layoqati bor uyushmagan yoshlar aniqlanib, ular usta-shogird an'anasi asosida tadbirkorlik subyektlariga birlashtirilmoqda. O'z biznesini boshlayotgan yosh tadbirkorlarga imtiyozli narxlarda yuridik, texnik va boshqa maslahat yordamlarini ko'rsatish yo'lga qo'yilgan.

Uyushmagan yoshlarni qishloq xo'jaligi bilan shug'ullanishga jalb qilishda Yosh fermerlar kengashi muhim tashkilotchilik ishlarini imalga oshirmoqda. Hozirgi paytda mamlakatda 4800 nafar yosh fermer 300 ming gektar maydonda qishloq xo'jaligi mahsulotlarini yetishtirishga munosib hissasini qo'shmoqda. Ulardan 1158 yosh fermer keng profilli fermer xo'jaliklariga rahbarlik qiladi.

O'zbekiston Respublikasini rivojlantirishning 2017–2021-yillarga mo'ljallangan beshta ustuvor yo'nalishi bo'yicha Harakatlar strategiyasida ham aholini ish bilan band etish doirasida uyushmagan yoshlarni ish bilan ta'minlash masalasiga alohida e'tibor qaratilgan.

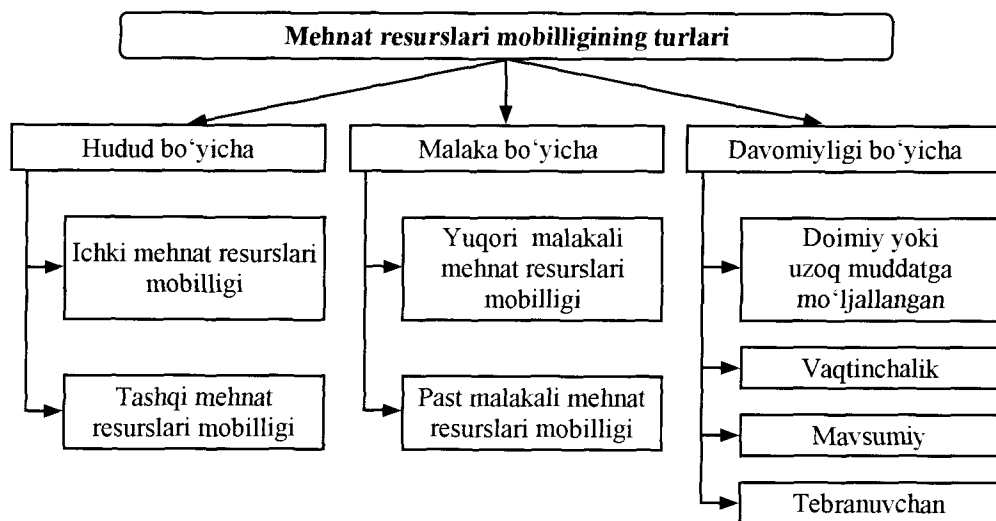
O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2017-yil 24-maydagi «Bandlik sohasida davlat siyosatini yanada takomillashtirish va mehnat organlari faoliyati samaradorligini tubdan oshirish chora-tadbirlari to'g'risida»gi Farmoni ijrosi natijasida, hududlar mehnat bozoridagi ishga joylashishga muhtoj fuqarolar, ayniqsa, uyushmagan yoshlar va imkoniyati cheklangan shaxslarni, iqtisodiyot hamda mehnat bozorining real talablaridan kelib chiqqan holda, kasb-hunarga tayyorlash, qayta tayyorlash va malakasini oshirish orqali ularning ish bilan bandligiga erishish mumkin.

X BOB. MEHNAT BOZORIDA MEHNAT RESURLARINING MOBILLAGI VA MIGRATSIYASI

10.1. Mehnat resurslarining mobilligi va uning turlari

Mehnat resurslarining mobilligi (mobility of labour) – bu xodimlarning bir mintaqadan boshqasiga ko‘chib o‘tish (geografik mobillik – geographical mobility)ga, bir mehnat faoliyati turini boshqasiga almashtirish (kasblararo mobillik – occupational mobility)ga tayyorligi darajasidir. Shu bilan birga mehnat resurslarining gorizontaal mobilligi (horizontal mobility) va vertikal mobilligi (vertical mobility) ham farqlanadi. Mehnat resurslarining gorizontaal mobilligida xodimning maqomi o‘zgarmay qoladi, vertikal mobillikda esa, aksincha, o‘zgaradi.

Yuqoridagilardan kelib chiqqan holda mehnat resurslarining mobilligi turlari hududlar, kasb-malaka bo‘yicha hamda davomiyligiga qarab tasniflanadi (10.1-rasm).



10.1-rasm. Mehnat resurslari mobilligining turlari

Hududlar bo‘yicha ichki va tashqi mehnat resurslari mobilligi farqlanadi. Ichki mehnat resurslari mobilligi bir mamlakat miqyosida, mintaqalar, tuman va shaharlar o‘rtasida bo‘ladi. Tashqi mehnat resurslari mobilligi deyilganda, mehnat muhojirlarining bir davlatdan boshqa davlatga ko‘chib o‘tishi tushuniladi.

Mehnat resurslarining ichki hududiy mobilligiga hozirgi davr iqtisodiyoti uchun ijobiy hol sifatida qaraladi. U mamlakatning mehnat salohiyati holatiga ta'sir ko'rsatadi, milliy va mintaqaviy mehnat bozorlaridagi vaziyatni belgilaydi, mehnat resurslaridan samarali foydalanishga bevosita turtki bo'ladi.

Mehnat resurslarining ichki hududiy mobilligi natijasida yashash joyini o'zgartirish bilan bog'liq xarajatlar inson kapitaliga investitsiyalar sifatida qaraladi. Chunki ushbu chiqimlar yangi ish joylarida mehnat va yashash sharoitlari yaxshilanishi, yuqoriroq ish haqi olinishi hisobidan qoplanadi va qo'shimcha daromad keltiradi.

Tashqi mehnat resurslari mobilligida donor mamlakatlar (ish kuchini eksport qiluvchilar) hamda retsepiant mamlakatlar (ish kuchini import qiluvchilar) farqlanadi. Mehnat muhojirlari retsepiant mamlakatning mehnat resurslariga bo'lgan ehtiyojini ta'minlaydi, donor mamlakatlarda esa iqtisodiy faol aholining ish bilan bandlik darajasini oshirishga xizmat qiladi.

Kasb-malaka mobilligi mehnat faoliyati mazmunining o'zgarishini nazarda tutadi va xodimning avvalgi kasbini, malaka razryadini, mutaxassisligi yoki lavozimini o'zgartirishga olib keladi. Mehnat resurslari mobilligining bu turi, asosan, xodimlar tomonidan qo'shimcha kasb va ixtisosliklarni egallash, shuningdek, mehnat faoliyatini o'zgartirishga bo'lgan motivatsiyasi bilan bog'liqdir.

Kasb-malaka mobilligining asosiy turi – malakasiz mehnatni bajarishdan yuqori malakali ishlarni bajarishga o'tishdir. Innovatsion taraqqiyot nihoyatda jadallashgan hozirgi paytda mehnat resurslarining bunday mobilligi nihoyatda muhim ahamiyat kasb etadi. Bugungi kunda dunyoning barcha mamlakatlarida, shu jumladan, O'zbekiston mehnat bozorlarida ham yuqori malakali xodimlarga talab yuqoriligicha qolmoqda.

Mehnat resurslari mobillikning davomiyligiga ko'ra:

– doimiy yoki uzoq muddatga mo'ljallangan (boshqa joyga doimiy ishlash uchun ketish);

– vaqtinchalik (masalan, shartnoma asosida muayayn davrga boshqa joyga ishlash uchun borish);

– mavsumiy (masalan, qishloq xo'jaligi ishlariga jalb etish);

– tebranuvchan (mehnat resurslarining bir hududdan ikkinchisiga, masalan, qishloq joylaridan shaharlarga muntazam qatnab ishlashi) bo'ladi.

Mehnat resurslarining mobilligi quyidagi omillarga bog'liq:

1. *Iqtisodiyot rivojlanishining strategik dinamikasi va xususiyatlari* hisobga olinuvchi omil bo'lib, unda iqtisodiy o'sish davrida yangi ish joylari yaratiladi, mehnat resurslarining mobilligi uchun qulay shart-sharoitlar paydo bo'ladi.

2. *Fan-texnikaning innovatsion taraqqiyoti*. Ishlab chiqarishning modernizatsiya va diversifikatsiya qilinishi, innovatsion texnologiyalarning joriy etilishi

mehnat resurslari sifatiga bo'lgan talabni kuchaytiradi. Natijada, xodimlar o'z malakasini oshirish, qo'shimcha holda yangi kasblarni egallash zaruratini sezadilar. Xodimning mehnat salohiyati sifat jihatidan o'zgarishi uning mehnat bozorida mobilligini oshiradi.

3. *Iqtisodiy barqarorlik tarkibining o'zgarishi.* Iqtisodiy barqarorlik ba'zi tarmoqlarining jadal rivojlanishi, boshqalarida ishlab chiqarish sur'atlarining pasayishi mehnat resurslariga tarmoq talabining tarkibini o'zgartiradi, bu xodimlarning sohalar bo'yicha mobilligini kuchaytiradi.

4. *Iqtisodiyotga investitsiyalarning kiritilishi.* Kapital qo'yilmalar miqdorining ortishi ishlab chiqarish hajmini ko'paytiradi, mehnat bozorida mehnat resurslariga talabni kuchaytiradi va bu mehnat resurslari mobilligi faolligini oshirish uchun iqtisodiy hududni kengaytiradi.

5. *Inflyatsiya darajasining o'zgarishi.* Inflyatsiya darajasining yuqoriligi aholining real daromadlarini kamaytiradi, mehnat resurslariga qo'shimcha daromad topishni ish bilan ikkilamchi bandlikdan qidirishga majbur etadi, bu ham o'z navbatida qo'shimcha kasblarni egallashga rag'batlantiradi.

6. *Xodim ehtiyojlarining (moddiy, ijtimoiy, intellektual) ortishi.* Bu xodimlarni o'z malakasini oshirish, qo'shimcha ixtisosliklarni egallash, mehnatga haq to'lash yuqoriroq va nufuzliroq ish topishga, ayni paytda mobillikka rag'batlantiradi.

7. *Mehnat resurslari shakllanishi sharoitlarining o'zgarishi.* Ish haqining pasayishi, turmush sharoitlarining yomonlashishi, shaxsga o'z inson kapitaliga investitsiyalar kiritish imkoniyatining cheklanishi mehnat resurslari mobilligi uchun turtki vazifasini o'taydi.

Hozirgi davrda mehnat resurslari mobilligi yosh tarkibi bo'yicha ham hususiyatiga ega. Ish topish maqsadida doimiy yashash joyini o'zgartirayotganlarning aksariyatini 15 yoshdan 35 yoshgacha bo'lgan yigit va qizlar tashkil etmoqda. Buning o'z sabablari bor:

birinchidan, hozirgi davrda turli qit'alarda aholi sonining o'sishi notekisligi bilan ajralib turibdi. Xususan, Afrika va Osiyoning ko'pgina mamlakatlarida farzand tug'ilishi nihoyatda yuqori bo'lsa-da, bunday xolat Yevropa malakatlarida juda pasayib ketgan. Birlashgan Millatlar Tashkilotining Iqtisodiy va ijtimoiy masalalar bo'yicha departamenti Aholishunoslik bo'limining ma'lumotlariga qaraganda, farzandlar tug'ilishi darajasi hozirgidek saqlanib qolsa, 2050-yilga borib Yevropa mamlakatlarida yashaydigan aholi 42 million kishiga kamayib ketishi mumkin;

ikkinchidan, Yevropa mamlakatlarida aholining qarish jarayoni jadallashib bormoqda. Ayrim prognozlarga ko'ra 2025-yilga borib Yevropa aholisining 47,0 foizini pensionerlar tashkil etadi. Boshqacha aytganda, har bir ishlayotgan fuqaroga bittadan pensioner to'g'ri keladi. Bunday vaziyatda eng rivojlangan davlatlarda ham ijtimoiy dasturlarni amalga oshirish nihoyatda murakkablashib ketadi.

Jahondagi yoshlarning 85 % rivojlanayotgan mamlakatlarda yashaydi. Ularning ishsiz bo'lib qolish prognozlarini kattalarga nisbatan 3,8 marta (bu rivojlangan davlatlarga ham xos bo'lib, mazkur ko'rsatkich 2,3 martani tashkil etadi) ko'pdir. Ishsizlik darajasi nihoyatda yuqori bo'lganligi sababli yoshlar, mehnatga haq to'lash darajasi past bo'lishi va mehnat sharoiti qoniqarsizligiga qaramasdan, ishlashga tayyor.

Ayni paytda yoshlar sonining ortib borishi mamlakatlarning ularni ish bilan ta'minlash imkoniyatlaridan ancha yuqori. Keyingi o'n yil davomida yoshlarning umumiy soni jahonda 10,5 % (1,1 mlrd kishi)ga ortgani holda, aholining ushbu guruhida ish bilan bandlik atigi 0,2 % ga (526 mln yangi ish joylari) ko'paydi.

Mehnat bozoriga kirib kelayotgan yigit-qizlar (14–30 yoshdagilar) o'z yoshlari, jinslari, ta'lim darajalari, dunyoqarashlari bo'yicha farqlanadi. Ularni shartli ravishda quyidagi uch guruhga bo'lish mumkin:

1. 14–18 yoshdagilar. Ular, asosan, maktab, litsey o'quvchilari va oliy o'quv yurtlari talabalaridir. Ularning eng muhim vazifasi – kelajakdagi kasblarini tanlashdan iborat. Rivojlangan davlatlarda bu yoshdagilarning ko'pchiligi ta'lim olishni davom ettiradigan bo'lsa, rivojlanayotgan mamlakatlarda ularning tengdoshlari mehnat faoliyatiga kirishadi. Bu o'smirlarda mehnatga qiziqish, mustaqillik, tashabbuskorlik kabi xislatlarni shakllantirishga xizmat qiladi, degan fikrlar mavjud. Ammo mehnat faoliyatining erta boshlanishi hozirgi davrda ularni talab qilinayotgan ta'lim darajasiga ega bo'lmaliklariga olib keladi. Bu esa ular avval boshdan past malakali xodimlar safidan o'rin olishlarini anglatadi.

2. 18–24 yoshdagilar. Bu yigit-qizlar kasbiy tayyorgarlikni tugallash arafasida yoki tugallagan bo'ladi. Ammo ular zarur kasb va ijtimoiy tajribaga ega bo'lmaliklari ham mumkin, ular mehnat bozorida raqobatga bardosh bera olmaydilar. Bu guruhdagi yoshlarning ishga joylashishiga olingan ta'limning darajasi va sifati hamda mehnat bozorida o'quv yurtlari bitiruvchilariga talabning pastligi halaqit beradi. Jahon miqyosida olib borilgan tadqiqotlar ta'lim muassasalarini tugallagan yoshlarning yarmidan ko'prog'i o'z ixtisosliklari bo'yicha ish topa olmasliklaridan dalolat beradi.

3. 25–30 yoshdagilar. Bu yigit-qizlar, asosan, o'z kasblari istiqbollari belgilab olgan va muayyan ish tajribasiga ega bo'ladilar. Ularning ko'pchiligi ana shu davrga kelib oilali bo'lganliklari sababli taklif etilayotgan ish joyiga yuqori talabda bo'ladilar. Shu bilan birga ana shu kutilgan talabga javob beradigan ish topilmaligi og'ir ijtimoiy oqibatlariga (oilaning ajralib ketishi, ichkilikbozlik, giyohvandlikka berilish, jinoiy guruhlarga kirib qolish va boshqalar) olib kelishi mumkin.

Jahon banki tomonidan o'tkazilgan qator tadqiqotlarda yoshlarning mehnat bozoriga integratsiyalashuvida o'ta jiddiy muammolar aniqlangan. Iqtisodchi

olimlar tomonidan olib borilgan tadqiqotlar yoshlar o'rtasida ishsizlik oqibatida ularning uzoq muddat davomida ish xaqidan mahrum bo'lishlari asoslab berildi. Chunonchi, 22 yoshga kirgan yoshlar o'rtasida 3 oy ishsiz bo'lish ularning 28–33 yoshga kirganlarida qo'shimcha ravishda yana 1,3 oy ishsiz bo'lib qolishlariga olib kelishi ko'rsatiladi. Ayni paytda 23 yoshgacha bo'lgan yigitlar bir yil davomida ishsiz bo'lsalar, 10 yildan keyin tengdoshlaridan 23,0 %, 20 yildan keyin esa yana 16,0 % kam daromad topishlari isbotlangan.

Umuman olganda, Xalqaro migratsiya tashkilotining prognozlariga ko'ra, migratsiya jarayonlari muttasil kuchayib, 2030-yilga borib aholining migratsiya faolligi 300 mln kishiga yetishi bashorat qilinmoqda. Bunday xolat mutasaddi tashkilotlar tomonidan e'tiborga olinishi va ular strategik chora-tadbirlar belgilashlarini taqozo etadi.

10.2. Mehnat resurslarining hududlararo mobilligi

Hududlar o'rtasida mehnat resurslarini oqilona taqsimlash mamlakatni jadal ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirishni ta'minlashning zarur sharti hisoblanadi. Bunday taqsimlashning mexanizmi mintaqalar o'rtasida mehnat resurslari miqdori o'rtasidagi farqni mutanosiblashtirishga va mehnat resurslaridan samaraliroq foydalanish vazifasini hal etishga xizmat qiladi.

Mehnat resurslarining hududlar o'rtasida mobilligi quyidagi omillarga bog'liq (10.1-jadval):

– *mintaqaviy iqtisodiyot rivojlanishining dinamikasi va xususiyatlari*. Iqtisodiy o'sish davrida hududlarda yangi ish joylari tashkil etiladi, bu esa mehnat bozorini tartibga solish bilan birga qo'shimcha xodimlarga ehtiyoj tufayli mehnat resurslarining hududlararo mobilligi uchun qulay shart-sharoitlar yaratadi;

– *hududlar investitsiyaviy jozibadorligining ortishi*. Kapital qo'yilmalar miqdorining ortishi ishlab chiqarish hajmini oshiradi, hududiy mehnat bozorida mehnat resurslariga talabni kuchaytiradi va bu mehnat resurslari mobilligi faolligini oshirish uchun iqtisodiy hududni kengaytiradi;

– *xodim ehtiyojlarining (moddiy, ijtimoiy, intellektual) ortishi*. Bu xodimlarni o'z malakasini oshirish, qo'shimcha ixtisosliklarni egallash, mehnatga haq to'lash yuqoriroq va nufuzliroq ish topishga, ayni paytda mobillikka rag'batlantiradi.

O'zbekistonda mehnat resurslarining hududiy mobilligi, asosan, qishloq-shahar yo'nalishida kuzatiladi. 2017-yil 1-yanvar holatiga, O'zbekistonda 168 ta tuman, 119 ta shahar, 1081 ta shahar posyolkasi, 1468 ta qishloq fuqarolar yig'ini, 10 998 ta qishloq aholi punkti va 8 207 ta mahalla mavjud edi. Hozirgi paytda mamlakat aholisining 50,6 % ini shahar, 49,4 % ini qishloq aholisi tashkil etadi.

19.1-jadval

**Mehnat resurslarining hududlar o'rtasida
mobilligi omillari**

Hududiy mobillik sabablari	Hududiy mobillik omillari	Hududiy mobillik natijalari
Ish joyini o'zgartirish zarurati	Joriy holat	Turmush darajasi, ijtimoiy infratuzilma, turar joy
	Yaxshilash imkoniyati	Turar joy sharoitlarining yaxshilanish ehtimoli
	Qilingan xarajatlar	Uy, kvartiraga qilingan xarajatlar
Yangi ish joyining maqbulligi	Yangi ish joyidagi holat	Ish haqi, mehnat shart-sharoitlari, mehnat mazmuni, ish vaqti
	Yangi ish joyidagi imkoniyat	Xizmat sohasida yuqori ko'tarilish ehtimoli
Mehnat resurslari mobilligining osonligi	Obyektiv xususiyatlar	Xodimning malakasi, tajribasi, yoshi va shu kabilar
	Subyektiv xususiyatlar	Yangi ish joyiga moslashishning osonligi
Mehnat bozorida konyunkturadan xabardorlik	Bo'sh ish o'rinlari to'g'risidagi axborot	Bo'sh ish o'rinlari to'g'risida axborotning borligi, ishonchligi va qiymati

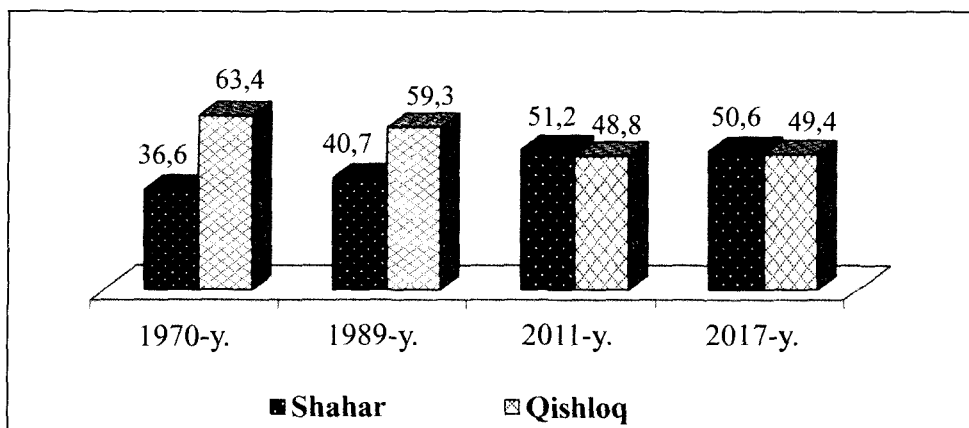
Mustaqillik yillarida shahar aholisi salkam 10 % ga ko'paydi (10.2-rasm).

Mamlakatda mehnat resurslarining hududiy mobilligi o'rtacha 7-8 % ni tashkil etdi. Mehnat resurslari hududiy mobilligining deyarli 80 % Toshkent shahriga to'g'ri kelmoqda. Mehnat resurslarining bunday harakatlanishi tebranish mobilligi modeliga xosdir. Bu mobillik, asosan, poytaxtda mehnatga haq to'lash darajasi yuqoriligi bilan izohlanadi.

Mehnat resurslarining hududlar o'rtasida mobilligiga mamlakatda tarkib topgan demografik vaziyat ham ta'sir ko'rsatmoqda. O'zbekistonda bu quyidagilar bilan izohlanadi:

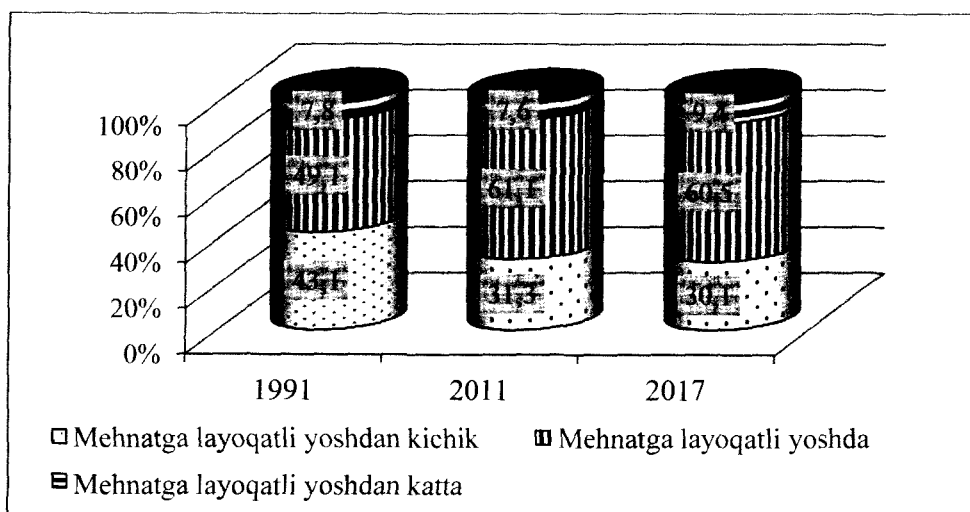
- aholi umumiy tarkibida 18 yoshgacha bo'lganlar salmog'ining yuqoriligi;
- har yili mehnatga layoqatli yoshga to'layotgan fuqarolar salmog'ining kattaligi;
- aholining hududlar bo'yicha notekis joylashishining saqlanib qolayotganligi.

Yosh bo'yicha aholining turli guruhlari mehnat faolligi darajasi bilan farqlanadi. Eng yuqori mehnat faolligi va ish bilan bandlik, shu bilan birga, mehnat resurslarining mobilligi 25–49 yoshdagi fuqarolarga xos.



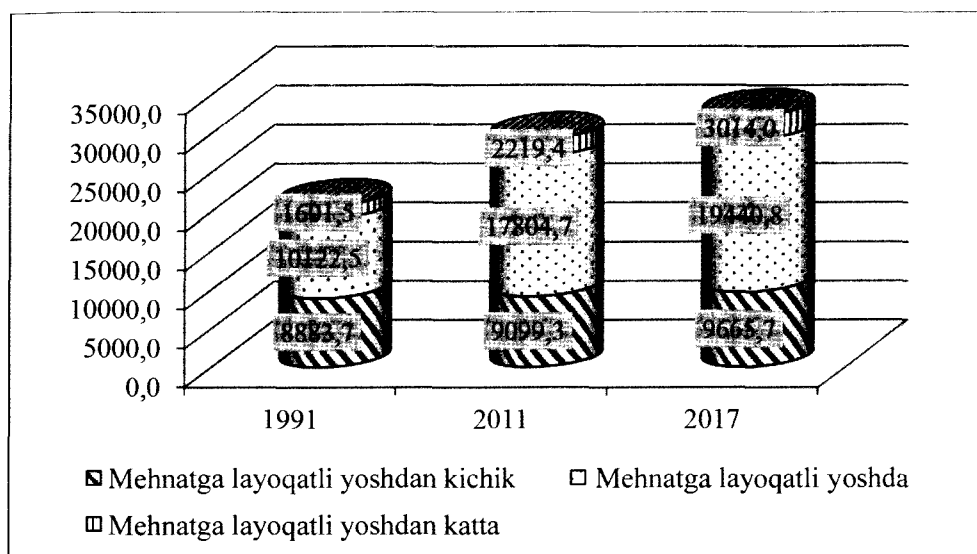
10.2-rasm. O'zbekiston aholisi tarkibida shahar va qishloq aholisi ulushining o'zgarishi (jami aholi soniga nisbatan % larda)¹

Mamlakat aholisining hozirgi vaqtidagi o'rtacha yoshi 25,5, jumladan, qishloqda 24,1, shaharda esa 27,9 ni tashkil etadi. Ya'ni xalqaro demografik tasnifga ko'ra, O'zbekiston yosh davlatlar qatoriga kiradi. Respublikamiz katta mehnat salohiyatiga ega (10.3-rasm).



10.3-rasm. O'zbekistonda doimiy aholining yosh tarkibi salmog'i (% , yil boshiga)

¹ O'zbekiston Respublikasi Davlat statistika qo'mitasining ma'lumotlari // <http://www.stat.uz>.



10.4-rasm. O‘zbekistonda doimiy aholining yosh tarkibi
(ming kishi, yil boshiga)¹

Biroq faqat mehnat resurslarini hududlararo taqsimlashning o‘zi mintaqalarning ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirilishi darajasi o‘rtasidagi tafovutlarni bartaraf eta olmaydi. Hududlararo mehnat migratsiyasini tartibga solishning hozirgi davr konsepsiyasi, birinchi navbatda, mintaqalarning ham mehnat, ham tovar va kapital bozorlarida raqobatbardoshligini oshirishga asoslangandir.

Mintaqalarning mamlakat yalpi mahsulot hajmidagi ulushi tahlil etilar ekan, faqat mehnat resurslari salohiyatining o‘zi milliy bo‘ylik yaratishda hal qiluvchi ahamiyatga ega emasligidan dalolat beradi. Masalan, Toshkent va Sirdaryo viloyatlarida aholi zichligi deyarli bir xil. Ammo Toshkent viloyatida yalpi hududiy mahsulotning hajmi Sirdaryo viloyatidagiga qaraganda deyarli 2,5 barobar ortiq.

Shuning uchun har bir bo‘sh ish o‘ringa to‘g‘ri keluvchi ishsizlar sonini belgilovchi mehnat bozorida ish kuchiga talab va taklifining keskinlik darajasi Andijon viloyatida 5,6, Buxoroda 6,0, Qashqadaryoda 6,3, Navoiyda 5,7, Surxondaryoda 6,6 va Xorazm viloyatida 6,3 ni tashkil etadi².

Mehnat resurslarining ichki mobilligini tartibga solish maqsadida hududlarni jadal ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish chora-tadbirlari ishlab chiqilmoqda va amalga oshirilmoqda. Jumladan, keyingi yillarda Surxondaryo, Namangan, Navoiy viloyatlarini kompleks ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish va ularda bozor islohotlarini chuqurlashtirish dasturlari amalga oshirilmoqda.

¹ O‘zbekiston Respublikasi Davlat statistika qo‘mitasining ma’lumotlari // <http://www.stat.uz>.

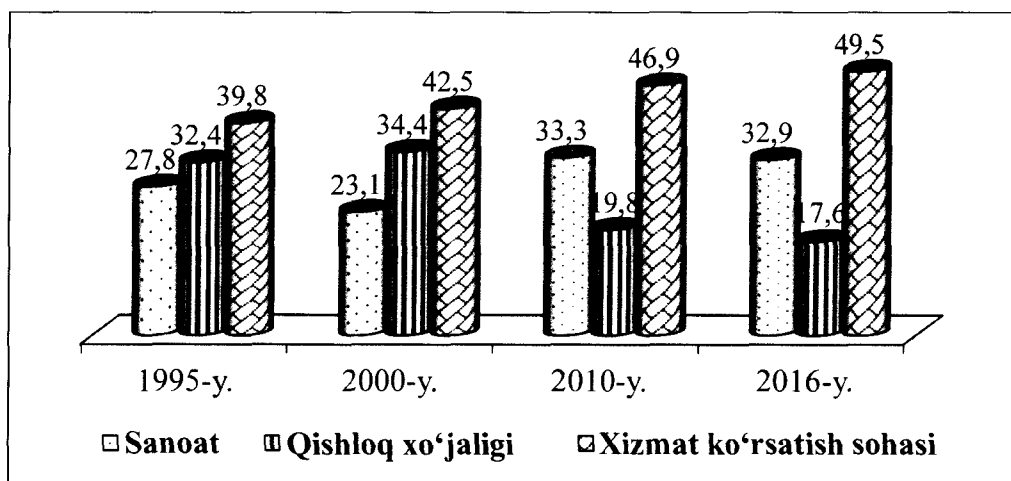
² O‘zbekiston iqtisodiyoti. Axborot-tahliliy byulleten. 2015-yil yanvar–dekabr. – T., 2016. – 12 b.

Hozirgi paytda hududlarni jadal iqtisodiy rivojlantirish, shu jumladan, ularning tabiiy, iqtisodiy va inson salohiyatidan samarali foydalanish yuzasidan qo‘shimcha chora-tadbirlar ko‘rilmog‘da. Xususan, qurilishi tugallanmagan obyektlardan, foydalanilmayotgan ishlab chiqarish va yer maydonlaridan oqilona foydalanish, mahalliy byudjetlarning daromad qismi va hududning eksport imkoniyatlarini kengaytirish, joylarda zamonaviy bozor infratuzilmasini tashkil etish, xizmat ko‘rsatish, turizm sohalarini rivojlantirish, tadbirkorlik subyektlariga amaliy yordam ko‘rsatish asosida yangi ish o‘rinlari yaratish dasturlari ishlab chiqilgan.

Shu bilan birga dehqon xo‘jaliklari, tomorqa uchun ajratilgan yerlardan maqsadli foydalanish, meva-sabzavotchilik, chorvachilik, parrandachilik, baliqchilik, asalarichilik va boshqa faoliyat turlarini ustuvor rivojlantirish, keng tarmoqli fermer xo‘jaliklarini ko‘paytirishga ham e‘tibor kuchaytirilmoqda.

10.3. Mehnat resurslarining tarmoqlararo mobilligi

O‘zbekistonda mustaqillik yillarida milliy iqtisodiyotda chuqur tarkibiy o‘zgarishlar ro‘y berdi. Mamlakat yalpi ichki mahsulot hajmida qishloq xo‘jaligining salmog‘i kamaygani holda, sanoat va ayniqsa, xizmat ko‘rsatish sohalarining salmog‘i ortdi (10.5-rasm).



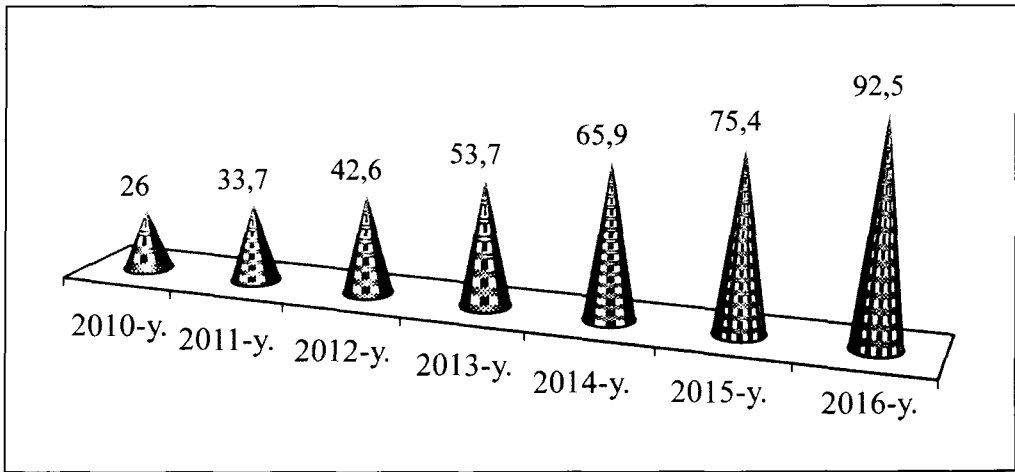
10.5-rasm. O‘zbekistonda milliy iqtisodiyot sohalarining yalpi ichki mahsulot hajmidagi ulushi (jami YIM hajmiga nisbatan, %)

Mamlakatda sanoat ishlab chiqarishining hajmi 2017-yilga kelib 1990-yilga nisbatan 4,6 martaga ortdi. Ishlab chiqarishni modernizatsiya qilish, texnika bilan qayta qurollantirish va yangi texnologiyalarni joriy qilish sanoatda mehnat unumdorligini 2010-yilga nisbatan 1,4 baravarga ko‘paytirish imkonini berdi.

Davlat tomonidan xususiy tadbirkorlikning har taraflama qo‘llab-quvvatlanishi kichik biznesning sanoat ishlab chiqarishdagi ulushini ham jadal oshirib bormoqda. Agar 2005-yilda tadbirkorlik subyektlarining sanoat ishlab chiqarishdagi ulushi 10,0 % ni tashkil etgan bo‘lsa, 2017-yilda ushbu ko‘rsatkich 4,5 baravarga ortib, 45,5 % ga yetdi. Bu esa qo‘shimcha ish joylari yaratishga va ish kuchining tarmoqlararo mobilligiga ijobiy ta‘sir ko‘rsatmoqda.

Qishloq xo‘jaligining mamlakat yalpi ichki mahsulotdagi ulushi 1995-yilga nisbatan deyarli ikki baravarga kamayganiga qaramasdan, agrar sektor mahsulotlarining hajmi 2000-yilga nisbatan 2,7 barobarga ko‘payib, 2016-yilda 47 486,1 mlrd so‘mga yetdi. Bugungi kunda yalpi qishloq xo‘jaligi mahsulotlarining 65,1 % dehqon (shaxsiy tomorqa), 32,9 % fermer xo‘jaliklariga va atigi 2,0 % qishloq xo‘jaligi faoliyatini amalga oshirayotgan tashkilotlarga to‘g‘ri kelmoqda.

Milliy iqtisodiyotni tarkibiy o‘zgartirish va diversifikatsiya qilishni chuqurlashtirish bilan bir qatorda aholining ish bilan bandligini va daromadlarini oshirishda xizmat sohasining roli katta bo‘lmoqda. Faqat 2010–2016-yillarning o‘zida bozor xizmatlarining hajmi 2,7 baravarga ko‘paydi (10.6-rasm). Ayniqsa, aloqa va axborot xizmatlari o‘shining sur‘atlari yuqori bo‘lmoqda. Bu sektor xizmatlarining hajmi 2010–2016-yillarda 4,6 martaga ortdi.



10.6-rasm. O‘zbekistonda aholiga xizmat ko‘rsatish hajmi o‘shining dinamikasi (trln so‘m)¹

Mamlakat iqtisodiyoti tarmoqlarida sifat o‘zgarishlari kuzatilayotganiga qaramasdan, ularda mehnat resurslarining mobilligi u qadar yuqori emas. Xususan, Xususan 2013–2016-yillar oralig‘ida iqtisodiyot tarmoqlari bo‘yicha ish

¹ O‘zbekiston Respublikasi Davlat statistika qo‘mitasining ma‘lumotlari //http://www.stat.uz.

bilan bandlar tuzilmasida – qishloq va o‘rmon xo‘jaligida o‘rtacha o‘zgarish 0,35 %, savdo va umumiy ovqatlanishda 0,2 %, uy-joy va kommunal hamda maishiy xizmat ko‘rsatishda 0,1 % ni tashkil etdi. Shu bilan birga qishloq xo‘jaligining milliy yalpi ichki mahsulot hajmidagi ulushi kamayganiga qaramasdan, ish bilan bandlar umumiy sonining eng salmoqli ulushi bevosita ana shu tarmoqqa to‘g‘ri kelmoqda.

Mehnat resurslarining mobilligi faqat tarmoqlarda emas, shuningdek, bevosita korxonalarda ham kuzatiladi. Bunday mobillik korxonada ish o‘rinlari o‘zgarishi bilan uzviy bog‘liqdir. Masalan, biror firmada ishchi soni 100 taga ko‘paysa, boshqasida esa 100 taga kamaysa, ish bilan bandlik jamlanmasi o‘zgarmaydi. Lekin bu shu miqdordagi mehnat resurslari bir korxonadan boshqasiga o‘tmadi, degan ma‘noni bermaydi. Yuzaki qaralganda, bu turg‘unlik aslida mehnat resurslarining faol mobilligini yashiradi.

Ish joylarining o‘zgarishi mehnat resurslari mobilligining an‘anaviy ko‘rsatkichlari – yangi ish joylari yaratish koeffitsiyenti (c), ish joylarini yo‘qotish koeffitsiyenti (d), ish bilan bandlik darajasining ortishi (n), ishga yollash koeffitsiyenti (h), ishdan bo‘shatish koeffitsiyenti (s), ish joylari yalpi aylanmasi koeffitsiyenti (g), ortiqcha ish o‘rinlarining aylanmasi (r) orqali belgilanadi.

c va d koeffitsiyentlari o‘rtasidagi farq ish bilan bandlik darajasining ortishi (n) yoki ish bilan bandlik sof o‘zgarishini anglatadi:

$$n = c - d.$$

Iqtisodiyotda yalpi ish joylari yalpi aylanmasining koeffitsiyenti (g) quyidagicha hisoblab chiqiladi:

$$g = c + d.$$

Bu esa mehnat resurslari mobilligiga jalb etilgan barcha ish joylarining miqdorini ko‘rsatadi.

Yalpi ish joylari yalpi aylanmasining koeffitsiyenti bilan ish bilan bandlik sof o‘zgarishining mutlaq darajasi ortiqcha ish o‘rinlarining aylanmasi (r) koeffitsientini aniqlash imkonini beradi:

$$r = g - n.$$

Bu ko‘rsatkich iqtisodiyotda kuzatilayotgan ish bilan bandlikning amaldagi o‘sishi uchun yetarli bo‘lgan eng kam miqdordagi ish o‘rinlari aylanmasi ortishini ko‘rsatadi.

Yuqoridagilardan quyidagi mehnat resurslari mobilligining an‘anaviy ko‘rsatkichi oydinlashadi:

$$c - d = n = h - s.$$

Ishga yollash koeffitsiyenti (h) va ishdan bo'shatilish koeffitsiyenti (s) yig'indisi ish kuchi yalpi aylanmasining koeffitsiyenti l ga tengdir:

$$l = h - s.$$

Natijada mehnat resurslarining bekor aylanishi koeffitsiyentini (i) ham aniqlash mumkin:

$$i = l - g.$$

Korxonada mehnat resurslari oqimlari harakatining yana bir muhim xususiyati ish joylarida bir yildan kam muddatda ish bilan band bo'lgan xodimlarning ulushidir. Undan yangi ish joylari yaratish koeffitsiyentini (c) ayirib, ko'rib chiqilayotgan davrda ish joylarida band bo'lgan xodimlar admashuvi ro'y bergan eski ish joylari ulushi (o) naqadar katta bo'lganligini aniqlasa bo'ladi:

$$o = y - c.$$

Korxonalarda mehnat resurslari mobilligini tartibga solish uchun:

– ishga yollanayotgan xodimlarni tanlash, joy-joyiga qo'yish va kasbiy raqobatbardoshligini baholash;

– ta'lim muassasalari bilan hamkorlik qilish;

– personal malakasini oshirish;

– xodimlarni xizmat vazifasida o'stirishni rejalashtirish;

– xodimlar mehnat motivatsiyasini oshirish chora-tadbirlarini ko'rish lozim.

O'zbekistonda hozirgi vaqtda ko'plab to'liq chet el kapitali asosidagi firmalar, shuningdek, qo'shma korxonalar muvaffaqiyatli xo'jalik faoliyatini olib bormoqda. Ana shu firma va kompaniyalarda bevosita xorijiy mutaxassislar va xodimlar ishlamoqda. Amaldagi normativ-huquqiy hujjatlarga muvofiq, mehnat faoliyatini amalga oshirish maqsadida O'zbekiston Respublikasiga keluvchi xorijiy fuqarolar ish beruvchi tomonidan olingan ruxsatnoma asosida uning nomiga berilgan mehnat faoliyati huquqi tasdiqnomasini olishi kerak. Ruxsatnomalar mamlakatdagi yuridik shaxslarga, O'zbekiston hududida faoliyat ko'rsatayotgan xorijiy investitsiya ishtirokidagi korxonalarga, shuningdek, o'z shaxsiy xo'jaligida yollangan xodimlar mehnatidan foydalanuvchi jismoniy shaxslarga beriladi.

10.4. Mehnat migratsiyasi: kelib chiqishi va oqibatlari

Migratsiya lotincha «migratio» so'zidan olingan bo'lib, aholining joyini o'zgartirishi, boshqa joyga ko'chib o'tishi ma'nosini anglatadi. Ana shu atamadan kelib chiqqan holda migratsiyaning tor va keng ma'nosi farqlanadi.

Tor ma'noda aholining migratsiyasi – bu ularning doimiy turar joyining o'zgartirilishi bilan yakuniga yetadigan hududiy joyini o'zgartirishidir.

Keng ma'noda aholining migratsiyasi esa odamlarning bir yoki bir nechta ma'muriy-hududiy birliklardagi turli aholi turar joylari o'rtasida davomiyligi, muntazamligi va maqsadidan qat'i nazar ko'chib yurishidir.

Migratsiya nazariyasining asoschisi Buyuk Britaniyalik geograf E. Ravenshtayn hisoblanadi. U XIX asr oxirida «migratsiya qonuni»ni yaratgan.



Ernst Georg Ravenshtayn (nem. Ernst Georg Ravenstein, 1834–1913) - kelib chiqishi nemis bo'lgan tanqili Buyuk Britaniya geografi va statistikachi.

Asosiy asari: The laws of migration, 1876.

E. Ravenshtayn AQSh va boshqa mamlakatlardagi migratsiya jarayonlarini tahlil etish asosida migratsiyaning quyidagi 11 ta qonuniyatini asoslab bergan:

1. Eng ko'p migratsiya qisqa masofaga amalga oshiriladi.
2. Migratsiya asta-sekin bosqichma-bosqich sodir bo'ladi.
3. Uzoq masofaga migratsiya, asosan, yirik sanoat va savdo markazlari tomon yo'naltirilgan bo'ladi.
4. Har bir migratsiya oqimiga uning qarshi oqimi muvofiq bo'ladi.
5. Shahar aholisi qishloq joydagilarga qaraganda kam mobilroq bo'ladi.
6. Mamlakat ichkarisida migratsiyada ayollar, uzoq masofalarga – erkaklar faolroqdir.
7. Migrantlarning ko'pchiligini katta yoshdagi aholi tashkil etadi, oilalar o'z mamlakati tashqarisiga kam migratsiya qiladi.
8. Katta shaharlarning yiriklashishi, ular aholisining tabiiy o'sishi ko'proq migratsiya natijasidir.
9. Migratsiyaning ko'lamlari sanoat va savdoning, ayniqsa, transportning rivojlanishi natijasida ortadi.
10. Hududlar, asosan, iqtisodiy xususiyatlariga qarab bir-biridan farq qiladi.
11. Migratsiyaning asosiy sababi – iqtisodiy sababdir.

Uning migratsiya qonunlarida asosiy sabab – iqtisodiy sabab ekanligi hal qiluvchi ahamiyatga ega. Ushbu g'oya migratsiya jarayonlarini modellashtirish sohasida bundan keyingi tadqiqotlarga ulkan ta'sir ko'rsatdi.

Olimning «migratsiya qonunlari» doirasida ishchi kuchi mobilligiga yangi klassik nazariyasida turli mintaqalar (ham mamlakat ichkarisida, ham mehnat migrantlarining kelib chiqish mamlakati bilan boshqa davlatlar) o'rtasida ish haqidagi farq yotishi markaziy o'rinni egallaydi. Ushbu konsepsiya yangi klassik maktab vakillarining ishlab chiqarish omillari, shu jumladan, mehnat resurslarining turli mamlakatlar o'rtasidagi tengsizlik oqibatida ko'chib yurishiga asoslangan iqtisodiy nazariyasiga tayanadi. Mazkur tengsizlikni tartibga solish vositasi «*hududiy-iqtisodiy mutanosiblik*» nomini oldi.

Aslida migratsiyaning yangi klassik nazariyasi, asosan, ichki migratsiyani, birinchi navbatda, qishloqdan shaharga migratsiyani izohlagan. Amerikalik iqtisodchilar M. Todaro va J. Xarris rivojlanayotgan mamlakatlar shaharlarida ishsizlik darajasi yuqori bo'lishiga qaramasdan, bu yerga qishloq aholisining migratsiyasi sabablariga aniqlik kiritadigan mantiqiy model yaratdi. Ular shahar bilan qishloqda ish haqi o'rtasida farq saqlanib turar ekan, qishloqdagi mehnat resurslari ishsizlar safidan o'rin olishlari mumkinligi ehtimoliga qaramasdan, shaharga ishlash uchun kelishni davom ettirishlari sababini asosladi.

«*Shaxsiy tanlov*» *mikroiqtisodiy modeli* nomini olgan ushbu konsepsiyada alohida oqil shaxslar ish joyini o'zgartirishning foydasi va zararini tahlil qilishga asoslanib, qaror qabul qilishlari mumkin. Bunda mehnat resurslarining xalqaro mobilligiga inson kapitaliga investitsiyaning bir shakli sifatida qaraladi.

Daromad past bo'lgan mamlakatlarda malakali va malakasiz xodimlar mehnatga to'lanadigan ish haqlari o'rtasidagi farq 20,0 % ni tashkil etishi mumkin. Daromadlar yuqori darajada bo'lgan davlatlarda esa bu tafovut bir-biridan 10–30 marotaba ortiq bo'lishi kuzatilmoqda. Shu bilan birga mehnat resurslari mobilligi bilim darajasi yuqori bo'lganlar uchun ko'proq manfaat keltiradi. Chunki ular, odatda, yangi ish joyidagi xodimlarga ko'ra yuqoriroq ta'lim darajasiga ega bo'ladilar.

Keyinchalik ichki mehnat migratsiyasining ish haqi o'rtasidagi tafovut, qishloq mehnat migrantlarining shaharda ishsizlar safidan o'rin olishi xavfiga boshqa hududga borish va yangi joyda o'rnatish uchun xarajatlar, oilasidan, odatiy ijtimoiy muhitdan uzilib qolish kabi omillar ham qo'shib, ularni xalqaro mehnat migratsiyasiga nisbatan ham qo'llash mumkin bo'lib qoldi.

«*Hududiy-iqtisodiy mutanosiblik*» *konsepsiyasida* mehnat resurslari eksportchilari bo'lgan mamlakatda iqtisodiy o'sish va mehnat migratsiyasi kuchayishi natijasida ish haqi darajasi o'rtasida avval mavjud bo'lgan katta farq kamayib boradi. Natijada, mehnat resurslari eksportchilari mehnat resurslarini import qiluvchilarga aylanishi mumkin. Xuddi shunday vaziyat, masalan, Yevropada – Italiya, Portugaliya, Gretsiya; Osiyoda – Singapur, Malayziya, Janubiy Koreya; Janubiy Amerikada – Braziliya va Chilida ro'y bergan¹.

Mazkur nazariyaning qoidalari qator konseptual xulosalarga ega. Ya'ni:

- mehnat resurslarining xalqaro mobilligi mamlakatlardagi ish haqi o'rtasidagi tafovutlar bilan izohlanadi;

- jahon miqyosida ish haqi o'rtasidagi farqlarga barham berilgandan so'ng mehnat resurslarining mobilligi to'xtaydi;

- yuqori malakali va quyi malakali mehnat resurslari mavjud bo'lgan holatlarda inson kapitalining oqimlari ana shu jarayonlarga ta'sir ko'rsatadigan turli harakatlantiruvchi kuchlar ostida turli yo'nalishda bo'lishi mumkin;

¹ Castles S., Miller M. J. The Age of Migration. Houndmills, Basingstoke, Hampshire. – London: MacMillan Press Ltd., 2003. – p. 22.

– mehnat bozori mehnat resurslari mobilligining asosiy mexanizmidir. U tufayligina mehnat resurslarining xalqaro oqimlari yuzaga keladi. Bozorlarning boshqa turlari mehnat resurslari mobilligiga ancha kamroq ta'sir ko'rsatadi;

– mamlakat hukumatlari, asosan, mehnat bozoriga ta'sir ko'rsatish orqali mehnat resurslari oqimlarini boshqara oladilar.

Mehnat resurslari mobilligi tarkibiy-tarixiy yondashuvlar bilan ham farqlanadi. Ushbu konsepsiya vakillari mehnat migratsiya sabablarini rivojlangan va rivojlanmagan mamlakatlar o'z iqtisodiyotlarini rivojlantirish uchun turli resurslarga ega ekanliklari bilan baholaydilar.

Yangi klassik nazariya ham, tarkibiy-tarixiy yondashuv konsepsiyasi ham nima uchun muayyan davlatdagi odamlar mehnat migratsiyasi oqimiga qo'shiladi, boshqalar esa bunday qarorga nega kelmasligini aniq tushuntira olmagan. Bu savolga «*tortish-turtib chiqarish*» nazariyasi asoschisi Ye. Li javob topishga harakat qildi. Uning fikricha, har bir shaxs uchun mehnat migratsiyasi to'g'risida qaror qabul qilish quyidagilarga bog'liq bo'ladi:

- o'zi yashab turgan joydagi omillarga;
- ishlashga borishni mo'ljallagan joydagi omillarga;
- «oraliq» omillarga (borish masofasi, transport tarmoqlarining rivojlanganligi, migratsiya siyosati va boshqalar)¹.

Tortish-turtib chiqarish nazariyasida jalb etuvchi omillar yuqori bilimli kishilarga kuchliroq ta'sir etadi. Ular o'z hududida ham muayyan ijtimoiy mavqega ega bo'ladi, lekin boshqa mintaqada bundan ham manfaatli ish joyini egallash taklifini olishlari mumkin. Shuning uchun mehnat resurslari mobilligining faolligi yuqori malakali mutaxassislariga xosdir. Ular, aksariyat hollarda, mavqelari ham, daromadlari ham yuqori bo'lishi uchun mobilliroq bo'ladilar. Past malakali xodimlar uchun esa salbiy, turtib chiqaruvchi omillar muhimroq ahamiyatga ega.

M. Piorening «*qo'sh turli mehnat bozori*» nazariyasi – mehnat resurslari mobilligining o'ziga xos modeli hisoblanadi. 1979-yilda ishlab chiqilgan ushbu konsepsiyaga ko'ra, mehnat resurslari mobilligini jalb etish rivojlangan davlatlarning iqtisodiy tarkibi uchun xosdir. Zero, ularda mehnatga talab doimo yuqori. Mehnat resurslari mobilligini turtib chiqaradigan mamlakatlarda ish haqi past, ishsizlik darajasi esa yuqori bo'ladi. M. Piore muhojir mehnat resurslariga talabni hozirgi davr industrial jamiyatining tub xususiyatlari: tarkibiy inflyatsiya, motivatsiya muammolari va mehnat resurslarining demografiya bilan bog'liq ekanligini asoslagan.

Ushbu nazariyada ish haqi faqat mehnatga talab va taklif shartlarinigina aks ettiribgina qolmasdan, mehnat resurslarining maqomi va ijtimoiy xususiyatlarini ham ifoda etishi ko'rsatiladi. Odamlarning ish haqi xodimning ijtimoiy maqomini

¹ Lee E. S. A Theory of Migration // Demography. 1966. No. 3. Pp. 47–57.

aks ettirishi kerak, deb hisoblaydilar. Agar ish beruvchi malakasiz mehnat resurslarini jalb etishga intilayotgan bo'lsa, u ish haqini shunchaki oshira olmaydi. Chunki, bu xodimning ijtimoiy maqomi bilan uning mehnati baholanishi o'rtasidagi muayyan aloqadorlikni buzadi.

Agar malakasiz xodimlar ish xaqi ortadigan bo'lsa, bu boshqa darajalardagi xodimlar ish haqini oshirishga ham bosim o'tkazadi. Ya'ni xodimlarning ijtimoiy holatlariga muvofiq, ish haqi barcha darajalarda oshirilishi kerak. Bu muammo tarkibiy inflyatsiya sifatida ma'lumdur. Mehnat resurslari taqchil bo'lgan paytda maxalliy xodimlarni ish haqini oshirish orqali ularni jalb etish ish beruvchiga qimmatga tushadi va manfaatli emas. Bu uni past ish haqi hisobiga ishlashga tayyor bo'lgan boshqa hududlardagi mehnat resurslarini jalb etishga majbur qiladi.

Mehnat bozorining qo'sh turliligi mehnat bilan kapital o'rtasidagi qo'sh turlilikka xos bo'lgan sanoati rivojlangan davlatlar xususiyatini ifoda etadi. Ma'lumki, kapital ishlab chiqarishning miqdori aniq bo'lgan omilidir. Mehnat esa ishlab chiqarishning o'zgaruvchan omilidir. Mehnatga talab pasayganda, xodimlar ishdan bo'shatiladi. Bu xodimlar o'rtasida farqlashga olib boradigan dualizmni hosil etadi.

Malakali xodimlar kapital sig'imi yuqori bo'lgan sektorda eng yaxshi asbob-uskunalarni ishlatgan holda mehnat qiladilar. Ish beruvchi ularga ta'lim berish va malakasini oshirish uchun investitsiya kiritishga majbur. Bunday xodimlarning ishi murakkab va katta bilim hamda tajribani talab etadi. Ana shu xodimlarga xarajatlar yuqori bo'lganligi uchun ish beruvchi ularni saqlab qolishga harakat qiladi.

Qo'sh turli mehnat bozori nazariyasining oqibatlari boshqa ana shunday mikroiqtisodiy modellar oqibatlaridan quyidagilar bilan farqlanadi:

- mehnat resurslarining halqaro mobilligi rivojlangan mamlakatlar ish beruvchilarining talablariga asoslanadi;

- mehnat resurslariga talab iqtisodiyotning tarkibiy ehtiyojlari hisobiga shakllanishi tufayli ish haqining darajasi mehnat muhojirlari uchun asosiy shart hisoblanmaydi, shuning uchun ish beruvchilar xodimlarni ish haqini oshirmasdan yollay oladi;

- jalb etuvchi mamlakatlarda ish haqining past darajasi mehnat muhojirlari soni kamayishi tufayli ortmaydi;

- jalb etuvchi mamlakatlarda mehnat muhojirlari soni ko'payishi natijasida ish haqining past darajasi yanada kamayishi mumkin;

- hukumatning mehnat resurslarining xalqaro mobilligiga ta'sir imkoniyati cheklangan, mehnat muhojirlari mehnatiga talabga faqat iqtisodiyotdagi jiddiy o'zgarishlar ta'sir ko'rsata oladi¹.

¹ P i o r e M. Birds of passage. Migrant labour and industrial societies. – New York: Cambridge University Press. 1979.

I. Vallerstaynning «*dunyo – tizim*» nazariyasi ham jiddiy qiziqish uygʻotadi. U dunyoni chekka va markaz hududlarga ajratadi. Kapital oqimlari natijasida chekka hududlardagi iqtisodiyot tarkibi oʻzgaradi: sarmoyadorlar ekin maydonlarini sotib olishlari oqibatida chekkadagi dehqonlar yersiz qoladi, markaz – shaharlar esa jadal rivojlana boshlaydi.

Globallashuv mehnat resurslari mobilligi jarayonini jadallashtiradi, yiriklashib boradigan shaharlar mehnat muhojirlari mehnatiga talabni kuchaytiradi. I. Vallerstaynning fikriga koʻra, iqtisodiy munosabatlarning chekka joylarga suqilib kirishi oqibatida ushbu yashash joylarini oʻzgartirishga tayyor aholi shakllanadi. Investitsiyalar va globallashuv transport va kommunikatsiya infratuzilmalarini yaratishga shart-sharoitlar yaratadi. Natijada, mehnat resurslarining xalqaro mobilligi tovar va kapital oqimiga teskari tomonga yoʻnaltirilgan boʻladi.

Dunyoning global – AQShdagi Nyu-York, Chikago, Los-Anjeles va Mayami, Rossiyadagi Moskva, Sankt-Peterburg, Yevropadagi London, Parij, Frankfurt va Milan, Osiyodagi Tokio, Osaka, Sidney, Markaziy Osiyodagi Toshkent, Astana, Dushanbe, Bishkek va Ashxabad kabi shaharlarida katta boylik, yuqori malakali mutaxassislar toʻplangan. Ushbu mutaxassislar malakasiz xodimlar (farroshlar, ofitsiantlar, mehmonxona va uy xizmatchilari)ga barqaror talab tugʻdiradi. Shuningdek, ogʻir sanoat ishlab chiqarishining chet ellarda joylashtirilishi, elektronika, kompyuterlar va telekommunikatsiyalar sohasidagi yuqori texnologiyalar va raqamli iqtisodiyotga asoslangan ishlab chiqarishlarning jadal rivojlanishi, ayni paytda sogʻliqni saqlash va taʼlim kabi sohalarning kengayib borishi mehnat bozorida ham yuqori, ham quyi darajadagi xodimlarga talab yuqori boʻlishini taʼminlaydi, biroq oʻrta boʻgʻin kadrlariga talab nisbatan ancha past boʻladi. Shu sababli bu toifa xodimlar global shaharlarni tark etishadi.

«Dunyo – tizim» nazariyasi mehnat resurslarining xalqaro oqimi kengayib borayotgan global bozorning siyosiy va iqtisodiy tuzilmalariga mos keladi. Bundan quyidagi xulosalar chiqariladi:

– mehnat resurslarining xalqaro mobilligi rivojlanayotgan mamlakatlardagi bozorlar shakllanishining tabiiy oqibatidir;

– mehnat resurslarining xalqaro mobilligi sobiq mustamlakachi davlatlar va ular mustamlakalari uchun xosdir. Chunki ularning madaniy, til, maʼmuriy, investitsiyaviy, transport va kommunikatsiya aloqalari allaqachon oʻrnatilgan;

– mehnat resurslarining xalqaro mobilligi bozor iqtisodiyotining globallashuvi bilan bogʻliqdir;

– mehnat resurslarining xalqaro mobilligi turli mamlakatlardagi ish haqi va ish bilan bandlikdagi tafovutlarga toʻla bogʻliq emasligi.

Mehnat resurslarining mikrodarajadagi mobilligiga yangicha qarash «*Migratsiyaning yangi iqtisodiy nazariyasi*»da oʻz ifodasini topdi. 1991-yilda O. Stark tomonidan ilgari surilgan ushbu nazariyaga koʻra, uy xoʻjaliklari oila

a'zolaridan birini boshqa hududga jo'natishdan maqsad faqat oila daromadini ko'paytirish emas, balki o'z ijtimoiy maqomini ham oshirishdir.

«Migratsiyaning yangi iqtisodiy nazariyasi» quyidagi gipotezalarni ilgari suradi:

– mehnat resurslari mobilligini tadqiq va tahlil etishda alohida shaxsning emas, balki uy xo'jaliklarining manfaatlari nuqtayi nazaridan yondashilishi kerak;

– donor va retsipient mamlakatlarda ish haqi darajasi tenglashgan holatlarda ham mehnat resurslari mobilligi jarayoni to'xtamaydi. Mehnat resurslari mobilligiga donor mintaqalar doirasida boshqa bozorlar mavjud bo'lmasa yoki ular nomukammal bo'lsa ham, rag'batlar bo'lishi mumkin;

– davlat ishchi kuchi mobilligi darajasiga faqat mehnat bozorlarini emas, shuningdek, kapital bozorlari va sug'urtalashni (sug'urtalashning davlat dasturlari, ishsizlikni sug'urtalash va hokazolar) tartibga solish orqali ta'sir ko'rsata oladi¹.

Ana shu ma'noda oilaning bir yoki uning bir necha a'zosining boshqa hududga yo'l olishi faqat kutilayotgan shaxsiy daromadni ko'paytirish vositasigina emas, shuningdek, xo'jalik yuritish bilan bog'liq tavakkalchilik xavfini kamaytirishga qaratilgan. Bunda ishchi kuchi mobilligida ishtirok etadigan xodim uchun ana shu xavfni kamaytirish ish haqi darajalarida ham kuchliroq rag'bat bo'lishini ta'minlaydi.

10.5. Xalqaro mehnat migratsiyasi

Xalqaro mehnat migratsiyasining ilk bosqichlarida uning ikkita asosiy oqimi shakllangan. Ulardan biri aholining Afrikadan Shimoliy va Janubiy Amerikaga hamda Yevropa mamlakatlariga borib ishlashga bo'lgan harakatlaridir. Keyinchalik o'z yurtida iqtisodiy qoniqish xosil qilmagan aholi qatlami Ispaniya, Portugaliya, Buyuk Britaniya, Fransiya, Gollandiya va Daniya, AQSh va Braziliya kabi mamlakatlarga borib, migrant sifatida ishlash maqsadida bo'lgan. Shuningdek, uch yarim asrdan ko'proq vaqt davomida Afrikadan G'arbga 20–30 mln kishi majburiy olib kelingan. Aksariyat mehnat migrantlari yangi ish joylariga o'zlari ixtiyoriy ravishda borishgan. Ana shu xalqaro mehnat migratsiyasida aholi tomonidan iqtisodiy omillar kuchga kirib, yashash uchun yetarlicha daromad manbaiga ega bo'lgan.

Ikkinchi jahon urushidan so'ng xalqaro mehnat migratsiyasi ko'lamining ortishi bilan birgalikda uning ustuvor yo'nalishlari ham o'zgargan. Xuddi shu paytda «gastrabaytlar» («mehmon ishchilar») atamasi paydo bo'lgan. Chunki bu mehnat migrantlari vatanida oilasini qoldirib, boshqa davlatlarga daromad topish uchun qisqa muddatga borar edi. Endilikda uning asosiy oqimlari AQSh bilan Kanadadan tashqari G'arbiy Yevropaga yo'l ola boshladi.

¹ Stark O. The Migration of Labor. Cambridge; Oxford Basil Blackwell, 1991.

Hozirgi vaqtda xalqaro mehnat migratsiyasining asosiy besh yo‘nalishi ajratib ko‘rsatiladi:

- 1) AQSh, Kanada, Avstraliya, Yaponiya;
- 2) G‘arbiy Yevropa, ayniqsa, Germaniya va Fransiya;
- 3) Yaqin Sharq (neftga boy Yaman, Birlashgan Arab Amirliklari, Qatar, Saudiya Arabistoni, Bahrayn, Quvayt va boshqalar);
- 4) Lotin Amerikasi (Braziliya, Argentina, Chili va boshqalar. Bu mamlakatlarga mehnat muhojirlari, asosan, Osiyo va Afrika davlatlaridan kelishadi);
- 5) Yangi industrial davlatlar (Singapur, Gonkong, Janubiy Koreya, Malayziya, Indoneziya, Filippin).

Shunisi e‘tiborliki, XX asrning ikkinchi yarmida xalqaro mehnat migratsiyasi oqimi rivojlanayotgan mamlakatlardan sanoati rivojlangan davlatlarga yo‘nalgan bo‘lsa, uchinchi ming yillikning boshida bu jarayonning aksi – taraqqiy etgan davlatlar mutaxassislarining rivojlanayotgan mamlakatlarga yo‘l olishi ham kuzatila boshlandi

Xalqaro mehnat tashkiloti mehnat migratsiyasining quyidagi asosiy turlarini ajratib ko‘rsatadi:

– *shartnoma asosida ishlovchilar*. Bunda mehnat muhojirlarini qabul qiluvchi davlat tomonidan ularning mazkur mamlakatda bo‘lish muddatlari aniq belgilab qo‘yiladi. Bu tur, asosan, ish kuchini mavsumiy (masalan, qishloq xo‘jaligi, qurilish) ishlarga jalb qilish bilan bog‘liq;

– *malakali kadrlar migratsiyasi*. Bunga yuqori malakali mutaxassislar yoki ishchilarni imtiyozli tartibda (yuqori ish haqi, boshqa imtiyozlar hisobiga) ishga taklif qilinishi misol bo‘la oladi;

– *noqonuniy migratsiya*. Bu boshqa malakatlarda mehnat faoliyati bilan noqonuniy ravishda shug‘ullanishdir.

Hozirgi davrda xalqaro mehnat migratsiyasini rag‘batlantiruvchi asosiy omil – iqtisodiy omil bo‘lib qoldi. Shu bilan xalqaro mehnat migratsiyasida sifat jihatidan o‘zgarishlar ham sodir bo‘lmoqda. Mehnat migrantlari tarkibida malakali mutaxassislarning salmog‘i orta boshladi. Bu quyidagilarda namoyon bo‘lmoqda:

– avval keng ommalashgan «aqlning sirqib chiqib ketishi»da («brain drain») o‘zgarish kuzatilmoqda – mehnat resurslari xalqaro mobilligi yo‘nalishining diversifikatsiyasi sodir bo‘lmoqda. AQSh hali ham eng yuqori malakali mutaxassislarni jalb etayotgan markazligicha qolayotganligiga qaramasdan, sanoati rivojlangan davlatlarning mutaxassislari ham rivojlanayotgan mamlakatlarga vaqtincha bo‘lsa-da ishlash uchun yo‘l olmoqda;

– yuqori malakali mutaxassislarning mobilligi faqat kapital tomon yo‘nalishida bo‘lmasdan, ular bir yo‘la kapital bilan yoki uning ketidan yo‘l olayotgani mutlaqo yangi holat bo‘lmoqda;

– oliy ta'limning integratsiyalashishi kuchaymoqda. Shuningdek, rivojlangan davlatlarda oliy ta'lim olganlarning o'z vatanlariga qaytmaslik holatlari ko'paymoqda;

– hozirgi davrda davlatning xalqaro mehnat migratsiyasi jarayoniga ta'siri kuchayib bormoqda. Davlat mehnat resurslarining jahon bozorini tartibga solishga harakat qilish bilan (viza cheklovlari, mehnat faoliyatining patentlanishi, xorijiy mehnat resurslariga kvotalar va boshqalar) bir qatorda yuqori malakali mutaxassislarni yollashni ham o'z zimmasiga olmoqda.

Intellektual mehnat resurslarining xalqaro mobilligi jarayonlarining kuchayishi quyidagilar bilan izohlanadi:

– rivojlangan davlatlarda tug'ilishning kamayib ketishi va milliy iqtisodiyot zamonaviy sektorining yuqori malakali mutaxassislarga talabi kuchayayotganligi;

– retsipient davlatlar tomonidan tegishli mutaxassislarni import qilish hisobiga ularni o'zlari tayyorlashlari uchun mablag'lari va vaqtlarini tejashga intilishlari;

– milliy iqtisodiyot raqobatdoshligini ta'minlash maqsadida ishlab chiqarishlarda texnologik o'zgartirishlarning amalga oshirilishi sababli yuqori malakali milliy mutaxassislarning yetishmasligi;

– transmilliy kompaniyalar faoliyatining kengayishi;

– mehnat resurslari mobilligini ta'minlash tarmoqlarining kengayishi;

– intellektual sheriklikning (ilmiy-tadqiqot institutlari, universitetlari tibbiyot markazlari va hokazolar o'rtasida) kuchayishi;

– ta'lim va malaka standartlarining unifikatsiyalashtirilishi va diplomlarning o'zaro tan olinishi;

– bilim va tajriba uzatilishining virtuallashishi (axborot texnologiyalarining rivojlanishi natijasida mehnat resurslari mobilligini turar joyni o'zgartirmasdan amalga oshirish imkoniyatining paydo bo'lishi).

Umuman olganda, xalqaro mehnat migratsiyasining ham donor mamlakatlar (mehnat resurslarini eksport qiluvchilar), ham retsepient mamlakatlar (mehnat resurslarini import qiluvchilar) uchun ijobiy tomonlari va salbiy oqibatlari mavjud (19.6-jadval).

Xalqaro mehnat migratsiyasi tufayli donor mamlakatlar mehnat migrantlarining vatanlariga yuboradigan pul jo'natmalari katta ahamiyatga ega. Jumladan, ana shu pul jo'natmalari Iordaniya, Yaman yalpi ichki mahsulotining 10,0–50,0 %, Bangladesh, Misr, Marokash, Pokiston, Sudan, Turkiyada esa 25,0–45,0 % ni tashkil etadi.

Ayni paytda AQShdagi 11,0 mln nafardan ko'proq mehnat migranti yiliga o'rtacha 240,0 mlrd dollar ish haqi olib, buning 90,0 mlrd dollarini soliq sifatida davlatga qaytaradi. Mehnat migrantlarini ijtimoiy qo'llab-quvvatlash dasturlariga esa AQSh davlati tomonidan atigi 5,0 mlrd dollar sarflanadi.

Xalqaro mehnat migratsiyasining donor va retsipient mamlakatlar uchun ijobiy tomonlari va salbiy oqibatlari

Mamlakatlar	Xalqaro mehnat migratsiyasining ijobiy tomonlari	Xalqaro mehnat migratsiyasining salbiy oqibatlari
Donor mamlakatlar uchun	Mehnat resurslari eksporti mamlakat mehnat bozorida vaziyatni yaxshilaydi, ya'ni mehnat resurslari migratsiyasi natijasida ortiqcha mehnat resurslari soni kamayadi.	Mehnat resurslarini eksport qiladigan mamlakatlar o'z mehnat resurslari, mehnatga layoqatli iqtisodiy faol aholi ma'lum qismidan ajraladi.
	Mehnat resurslari eksporti donor mamlakatlarda fuqarolariga retsepient davlatlarda yangi zamonaviy mutaxassisliklarni egallash, o'z malakalarini oshirish, yangi texnika va texnologiyalarni o'zlashtirish imkonini beradi.	Donor mamlakatlarning immigrant ishchilarni o'qitish va malakasini oshirish uchun sarflagan mablag'lari retsipient davlatlar iqtisodiyotini rivojlantirish maqsadlarida foydalaniladi.
	Mehnat resurslari eksporti donor mamlakatlarga qo'shimcha valyuta kirib kelishi hamda emigrant xodimlar oila a'zolari turmush darajasini oshirish manbai hisoblanadi.	Yuqori malakali va mehnat bozorida g'oyat raqobatbardosh mehnat resurslari eksporti donor mamlakatlar ishlab chiqarishining muhim tarmoqlarida yuqori malakali kadrlar taqchilligiga olib kelishi mumkin.
	Donor mamlakatlar o'z fuqarolarining chet ellarda mehnat faoliyatini amalga oshirish bilan shug'ullanadigan firmalardan davlat byudjetiga soliq undiradi.	
Retsepient mamlakatlar uchun	Xorijdan mehnat resurslarining kirib kelishi yuqori darajadagi safarbarlikni ta'minlab, iqtisodiyot tarkibidagi muayyan tarmoqlarni jadal rivojlantirishga xizmat qiladi.	Mamlakat iqtisodiyoti tarmoqlarining xorij mehnat resurslariga qaramligi ortadi.
	Mehnat resurslari migratsiyasi retsipient mamlakatlarning kadrlar tayyorlash uchun xarajatlarini tejash imkonini beradi.	Ichki mehnat resurslarining mahalliy mehnat bozorida bahosi pasayadi hamda xorij ish kuchining taklifi ortadi.
	Mehnat migrantlari ichki bozorni rivojlantiradi, chunki ular tovar va xizmatlarga talabni oshiradilar.	
	Mehnat resurslari importi retsipient mamlakatlar kompaniya va firmalarining bozordagi raqobatbardoshligini oshiradi, chunki arzon ish mehnat resurslari kirib kelishi natijasida ishlab chiqarish xarajatlari tejraladi.	
	Immigrantlarning vaqtinchalik bo'sh mablag'laridan retsipient mamlakatlar iqtisodiyotini moliyalashtirish uchun foydalanish imkoniyati paydo bo'ladi.	

Ekspertlarning hisoblab chiqishlaricha, keyingi chorak asr davomida AQShda intellektual mehnat resurslarini import qilish siyosatini amalga oshirish natijasida o'zining ta'lim va ilmiy faoliyat sohaslarida tejalgan mablag'lari 15 mlrd dollardan ortgan. Chet el mutaxassislaridan foydalanish Kanadaga rivojlanayotgan mamlakatlarga yordam sifatida ajratilayotgan mablag'laridan 7 marta, Buyuk Britaniyaga esa 3 marta ko'p foyda keltirmoqda.

Olib borilgan tadqiqotlar mehnat resurslarini import qilishning iqtisodiy samarasi yuqoriligidan dalolat beradi.

10.6. Mehnat migratsiyasining davlat tomonidan tartibga solinishi

Jahon iqtisodiyotida avj olayotgan globallashuv jarayonlari mamlakatlar o'rtasidagi o'zaro bog'liqlikning ortishiga, alohida faoliyat ko'rsatayogan bozorlarning erkinlashtirilishiga va ularning umumiy jahon mehnat bozoriga integratsiyalashuvining chuqurlashuviga xizmat qilmoqda.

Bugungi kunga kelib dunyoning deyarli 200 ta mamlakati jahon mehnat bozorining tarkibiy qismi bo'lmish xalqaro mehnat bozorida ishtirok etmoqda. Xalqaro migratsiya tashkiloti ma'lumotlariga ko'ra, dunyodagi jami xalqaro mehnat migrantlarining soni 258 million kishiga yetgan bo'lib, ular tomonidan amalga oshirilgan 601 milliard AQSh dollari hajmidagi pul o'tkazmalarining 429 milliard rivojlanayotgan mamlakatlarga yo'naltirilgan¹.

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2017-yil 12-apreldagi PQ-2885-sonli «O'zbekiston Respublikasi va Rossiya Federatsiyasi o'rtasida ikki tomonlama strategik hamkorlik va sherikchilik munosabatlarini yanada kengaytirish chora-tadbirlari to'g'risida»gi, 2017-yil 24-maydagi PQ-3001-sonli «Bandlik sohasida davlat siyosatini yanada takomillashtirish va mehnat organlari faoliyati samaradorligini tubdan oshirish chora-tadbirlari to'g'risida»gi qarorlari, 2017-yil 21-dekabrda «Rossiya Federatsiyasi hududida vaqtinchalik mehnat faoliyatini amalga oshirish uchun O'zbekiston Respublikasi fuqarolarini tashkiliy asosda qabul qilish va jalb etish to'g'risida»gi hukumatlararo Bitim migratsiya sohasida belgilangan vazifalarni amalga oshirishga xizmat qiladi.

O'zbekistondan tashqi mehnat migratsiyasining yana bir oqimi Koreya Respublikasiga yo'naltirilgan. 1995-yilda O'zbekiston va Koreya Respublikalari o'rtasida imzolangan kelishuvga muvofiq, o'zbekistonliklar «Sanoat Stajirovkasi Dasturi» asosida Koreya Respublikasiga yuborila boshlandi².

Oxirgi o'n yil oralig'ida «Sanoat Stajirovkasi Dasturi» asosida Koreya Respublikasida 19 ming nafar o'zbekistonlik ish bilan ta'minlanishi uchun sharoit

¹ International migration report 2017. UN. – N.Y. 2017. P.4.

² Migration and remittances factbook 2016. World bank group. P.14.

yaratildi. Shu munosabat bilan, Koreya xukumati xorijdan ishchi kuchini yollashda «Bandlikka Ruksat berish Tizimi» (Employment Permit System-ERS) asosida faoliyat ko'rsata boshladi. Shu yillar oralig'ida «Bandlikka Ruksat berish Tizimi» asosida 48 ming o'zbekistonlik migrant Koreyaga yuborildi.

Aholini ish bilan ta'minlash maqsadida davlat tomonidan tartibga solish uchun Uzbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari Vazirligi qoshidagi Tashqi mehnat migratsiyasi Agentligi faoliyat olib boradi. Bu Agentlik quyidagi vazifalarni bajaradi:

birinchidan, iqtisodiyotning turli sohalariga yuqori malakali mutaxassislarining jalb qilinishi yuzasidan xalqaro hamkorlikni yo'lga qo'yadi. Agentlik yuqori malakali mutaxassislarga bo'lgan ehtiyojni aniqlaydi va barcha biznes tuzilmalari, vazirliklar bilan yaqindan hamkorlik ishlarini amalga oshiradi;

ikkinchidan, migrantlarning O'zbekiston Respublikasi hududida mehnat faoliyatini amalga oshirishi paytida ularning mehnat huquqlari va manfaatlarini ta'minlash bo'yicha choralarni amalga oshiradi;

uchinchidan, agentlikda yagona axborot bazasi tuzadi va u yerda migrantlarning mehnat huquqlari va manfaatlariga joylarda rioya qilish hamda ularning faoliyati belgilangan me'yorlarga muvofiqligining natijalari qayd etadi.

Jahonda xalqaro mehnat migratsiyasini tartibga solishda 1951-yilda tashkil etilgan Migratsiya bo'yicha xalqaro tashkilot asosiy rol o'ynaydi. Uning asosiy vazifalari quyidagilardan iborat:

– migratsiya jarayonlariga jalb etilgan barcha tomonlar manfaatlarini ko'zlagan holda, migratsiya jarayonlarini boshqarish;

– mamlakatlar hukumatlari bilan qalin hamkorlik qilish, migratsiyani o'zi uchun yagona to'g'ri qaror deb qabul qilgan odamlar manfaatlarining vakili bo'lish va ularning manfaatlarini himoya qilish;

– inson savdosi favqulodda holatining (xalqaro tushunchasi «trafik» bo'lgan) oldini olish va unga qarshi kurashish.

Migratsiya bo'yicha xalqaro tashkilot o'zining xalqaro sheriklari bilan ko'pgina davlatlarning hukumatlari va fuqarolik jamiyatlariga ko'maklashish maqsadida quyidagi dasturlarni amalga oshiradi:

– insonparvarlik maqsadlarida migratsiya dasturlari (mojarolar va ularning oqibatidan jabr ko'rgan odamlar, oilasi bilan qo'shilish niyatida bo'lgan shaxslarga yordam ko'rsatish);

– texnik hamkorlik dasturlari (hukumatlar, hukumatlararo va nohukumat tashkilotlariga migratsiya masalalari bo'yicha maslahat xizmatlarini taqdim etish, o'zgarib borayotgan xalqaro vaziyatda migratsiya muammolarini hal etish uchun zarur kompleks choralarni ishlab chiqish, migratsiyani tartibga solish bilan shug'ullanayotgan xizmatlar xodimlarini o'qitish orqali davlatlar salohiyatini mustahkamlash, shuningdek ularga texnik yordam ko'rsatish);

– tadqiqotlar olib borish, ma'lumotlarni tahlil etish (migratsiya muammolarini hal etish uchun mintaqaviy va xalqaro seminarlar va konferensiyalar o'tkazish, migratsiya jarayonlarining sabablari va oqibatlarini, migrantlar ahvoli va ehtiyojlarini tadqiq etish, axborot kampaniyalarini ishlab chiqish va o'tkazish).

Xalqaro mehnat migratsiyasini tartibga solish masalalari Xalqaro mehnat tashkiloti va Birlashgan Millatlar Tashkilotining Qochoqlar bo'yicha Oliy komissari boshqarmasining ham diqqat markazidadir. Shuningdek, mintaqaviy tashkilotlarda ham mehnat migratsiyasini tartibga solish bo'yicha alohida tuzilmalar tashkil etilgan. Masalan, Iqtisodiy hamkorlik va rivojlanish tashkilotida Migratsiyani doimiy kuzatish bo'yicha tizim faoliyat olib boradi.



International Organization for Migration (IOM)
The UN Migration Agency

Migratsiya bo'yicha xalqaro tashkilot IOM – The International Organization for Migration) – qarorgohi Shveysariyaning Jeneva shahrida joylashgan xalqaro hukumatlararo tashkilot. Hozirgi paytda jahondagi 166 ta davlat uning a'zosi hisoblanadi, yana 8 ta davlat kuzatuvchi maqomiga ega. Joylarda uning 400 tadan ko'prog' bo'limi bor, 100 taga yaqin missiyasi faoliyat olib boradi.

Mustaqil Davlatlar Hamdo'stligi (MDH)ga a'zo mamlakatlar 1988-yilda Noqonuniy migratsiya bilan kurashish sohasida hamkorlik qilish bitimini imzolaganlar. Ushbu Bitimda noqonuniy migratsiyaga qarshi kurashishning quyidagi asosiy yo'nalishlari belgilab berilgan:

– Bitimda ishtirok etuvchi davlatlarning noqonuniy migrantlar va noqonuniy migratsiyaga ko'maklashadigan shaxslarning mas'uliyati sohasida milliy qonunchilikni uyg'unlashtirish;

– davlatlar hududiga chet elliklarning noqonuniy kirishi va bo'lishiga qarshi kurash olib borish;

– noqonuniy immigrantlar Ma'lumotlar bankini shakllantirish;

– noqonuniy migrantlarni chiqarib yuborish mexanizmini yaratish va boshqalar.

Har bir davlat mehnat migratsiyasini tartibga solish bo'yicha qonunchilik, ma'muriy va iqtisodiy choralarni ko'radi. Jumladan, retsipient (mehnat migrantlarini qabul qilib oluvchi) davlatlar, asosan, quyidagi choralarni qo'llaydi:

1. Kasb malakasi talabi (ma'lumot to'g'risida diplomning mavjudligi, muayyan kasb, ixtisoslik bo'yicha ish staji). Masalan, AQShda mehnat migranti 5 yillik, Avstraliyada 3 yillik, Kiprda 2 yillik ish stajiga ega bo'lishi kerak.

2. Yosh seni (odatda, 20–40 yoshdagi mehnat migrantlari ishga qabul qilinadi).

3. Mehnat migrantlarining salomatligi (giyohvandlar, xavfli yuqumli kasalikka chalinganlar, ruhiy bemorlar mamlakatga kiritilmaydi).

4. Ijtimoiy va siyosiy cheklovlar (jinoyat sodir etganlik uchun avval sudlanganlar, reaksion partiyalar, terrorchi tashkilotlar a'zolari mamlakatga kiritilmaydi).

5. Kvotalash (milliy iqtisodiyotning barcha sohalari, alohida tarmoqlar va korxonalar bo'yicha eng ko'p mehnat migrantlarining qonun tomonidan o'rnatilgan soni, alohida mintaqalardagi mamlakatlarning mehnat migrantlari uchun o'rnatilgan kvotalar miqdori). Masalan, AQShda mamlakatda ishlash uchun yiliga 140 ming kishiga ruxsat beriladi.

6. Mehnat migrantlarining ishga joylashish uchun poshina to'lashi. Jumladan, Irlandiyada 4 oy davomida ishlash uchun 100 irland funti miqdorida poshina to'lanishi talab etiladi. Slovakiyada ham xuddi shunday tartib o'rnatilgan.

7. Retsipient mamlakat iqtisodiyotiga investitsiya kiritish hisobiga viza berish. AQShda har yili mamlakat iqtisodiyotiga 500 ming dollardan ko'p investitsiya kiritgan shaxslardan 10 ming nafariga immigratsiya vizalari beriladi.

8. Tadbirkorlardan mehnat migrantlari mehnatidan foydalanish uchun soliq olish.

9. Mehnat migrantlarining retsipient mamlakatda bo'lish muddatiga cheklovlar. Norvegiyada mehnat migrantlariga mehnat faoliyati bilan shug'ullanish uchun ruxsat 1 yilga beriladi. Ana shu muddatdan so'ng yangidan mehnat shartnomasi tuzish talab qilinadi.

10. Mehnat migrantlariga muayyan kasb va ixtisosliklar bo'yicha mehnat faoliyati bilan shug'ullanishning man etilishi. Turkiyada mehnat migrantlariga vrach, advokat, dorishunos, uchuvchi, haydovchi, mulk sotish bo'yicha agent va yana qator boshqa mehnat faoliyati turlari bilan mashg'ul bo'lishlariga ruxsat berilmaydi.

11. Mehnat migrantlarini tanlab olish uchun ball tizimidan foydalanish. Bu tartib chet elliklar uchun Avstraliya va Kanadada o'rnatilgan.

O'zbekistonda mehnat migratsiyasi jarayonlarini tartibga solish Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi huzuridagi Tashqi mehnat migratsiyasi masalalari agentligiga yuklangan. Uning asosiy vazifalari sifatida quyidagilar belgilangan:

– mehnat migratsiyasi sohasidagi xalqaro hamkorlik loyihalarini ishlab chiqish va amalga oshirish;

– mamlakat fuqarolarini chet ellarda va xorijiy fuqarolarni O'zbekiston Respublikasida ishga joylashtirish uchun kvotalar ajratish va ruxsatnomalar berish;

– mamlakat fuqarolarining chet ellardagi va xorijiy fuqarolarning O'zbekiston Respublikasidagi mehnat faoliyatini muvofiqlashtirib borish;

– xorijiy ishchi kuchlarini yollovchi chet el firmalari bilan hamkorlikni rivojlantirish;

– chet ellarga ishga jo'natish uchun xorijiy ish beruvchilarning talablariga muvofiq bo'lgan nomzodlarni tanlab olish, vakolatli tibbiyot muassasalarini jalb

qilgan holda kompleks tibbiy ko'rikdan o'tkazish, ularni oldindan ko'niktirish va o'qitishni amalga oshirish, mamlakat tilini, kontrakt bo'yicha ishga joylashiladigan ishlab chiqarishlarda texnika xavfsizligi va mehnatni muhofaza qilish qoidalarini o'rgatish, ishga joylashish imkoniyatlari va shart-sharoitlari to'g'risidagi axborot bilan ta'minlash, boradigan mamlakat qonun hujjatlari asoslari, an'analari va odob-axloq normalari to'g'risida xabardor qilish;

- mamlakat fuqarolariga chet elda mehnat faoliyatini amalga oshirish nomzodlarni tanlab olishi bo'yicha Idoralararo komissiyaning qarorlariga muvofiq ruxsatnomalar berish (ruxsatnomalarning amal qilish muddatini uzaytirish);

- yuridik shaxslarga xorijiy mehnat resurslarini jalb etishga ruxsatnomalar, shuningdek, xorijiy fuqarolarga O'zbekiston Respublikasi hududida mehnat faoliyatini amalga oshirish huquqi uchun tasdiqnomalar berish (ularning muddatini uzaytirish)¹.

2017-yilda Rossiya Federatsiyasi hududida vaqtinchalik mehnat faoliyatini amalga oshirish uchun O'zbekiston Respublikasi fuqarolarini tashkiliy asosda qabul qilish va jalb etish to'g'risidagi O'zbekiston Respublikasi bilan Rossiya Federatsiyasi o'rtasida hukumatlararo bitim imzolangan. Ushbu bitim quyidagilarni ko'zda tutadi:

- mehnat resurslariga real ehtiyojdan kelib chiqqan holda, yuborilayotgan ishchilarning soni, ularning mutaxassisligi va qabul qiluvchi mintaqani aniqlash;

- Rossiyaning vakolatli organlari tomonidan mehnat migrantlariga eng kam ish haqi talablariga rioya etish, munosib turmush sharoitlarini yaratish, tibbiy va ijtimoiy sug'urta bilan ta'minlash bo'yicha mustahkam huquqiy kafolat taqdim etadigan tartibni joriy qilish.

Tashqi mehnat migratsiyasi masalalari agentligi Rossiya Federatsiyasining Moskva, Sankt-Peterburg, Belgorod, Krasnodar, Kaliningrad, Vladivostok, Xabarovsk, Krasnoyarsk, Novosibirsk, Yekaterinburg, Tyumen, Volgograd, Kazan shaharlarida o'zining vakolatxonalarini ochishni rejalashtirgan.

Agentlik mehnat migratsiyasi sohasida Koreya Respublikasi bilan 1995-yildan beri qalin hamkorlik qilib keladi. Shu davr mobaynida ushbu mamlakatga shartnoma asosida o'zbekistonlik 46,8 ming nafar fuqaro ishlash uchun yuborildi. Tashqi mehnat migratsiyasi masalalari agentligi Yaponiya, Polsha, Turkiya, Yaman va boshqa mamlakatlar bilan ham mehnat migratsiyasi masalalari bo'yicha hamkorlik aloqalarini kengaytirmoqda.

Tashqi mehnat migratsiyasi tizimini yanada takomillashtirish, uning tashkiliy shakllarini tubdan kengaytirish, mehnat faoliyatini amalga oshirish uchun respublika tashqarisiga ketayotgan fuqarolarning mehnat va ijtimoiy huquqlari

¹ O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2003-yil 12-noyabrda «O'zbekiston Respublikasi fuqarolarining chet ellardagi mehnat faoliyatini tashkil etishni takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida»gi qarori // <http://www.lex.uz>.

himoya qilinishini ta'minlash, xorijdan qaytib kelgan mehnat migrantlarini tadbirkorlik va mehnat faoliyatiga jalb etishni kengaytirish maqsadida 2018-yil 5-iyulda O'zbekiston Respublikasi Prezidentining «O'zbekiston Respublikasining tashqi mehnat migratsiya tizimini yanada takomillashtirish bo'yicha qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida»gi qaror qabul qilindi. Ushbu qarorga muvofiq, yuridik shaxslarga Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi tomonidan beriladigan litsenziya asosida xorijda mehnat faoliyatini amalga oshirish uchun ketayotgan mamlakat fuqarolarining kasbiy malakasini, jumladan, kasbiy ko'nikmalarga ega bo'lish va xorijiy tillarni bilish darajasini tasdiqlash borasidagi faoliyat bilan shug'ullanish huquqi berildi.

Shu bilan birga O'zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi tomonidan belgilanadigan tartibda ixtiyoriy ro'yxatdan o'tish taomilini joriy etgan holda, xorijda mehnat faoliyatini amalga oshirish uchun ruxsatnoma berish tartibi bekor qilindi. Ushbu vazirlik huzurida Xorijda mehnat faoliyatini amalga oshiruvchi shaxslarni qo'llab-quvvatlash hamda ularning huquq va manfaatlarini himoya qilish jamg'armasi ham tashkil etildi.

O'zbekistonda mehnat migratsiyasining huquqiy asoslarini mustahkamlash maqsadida «Mehnat migratsiyasi to'g'risida»gi qonun ham ishlab chiqilmoqda. Unda ichki va tashqi mehnat migratsiyasini davlat tomonidan tartibga solish asoslari, xorijiy mamlakatlarda mehnat faoliyatini amalga oshirayotgan O'zbekiston fuqarolarining huquqiy va ijtimoiy himoyasini ta'minlash, chet el fuqarolarining O'zbekistondagi ishga joylashish va mehnat faoliyatini amalga oshirish tartib-qoidalari mustahkamlab qo'yiladi.

XI BOB. ISH BILAN BEQAROR BANDLIK: SHAKLLARI, IMKONIYATLARI VA MUAMMOLARI

11.1. Iqtisodiyotning innovatsion rivojlanishi va mehnat munosabatlarining yangi shakllari

XXI asrning ikkinchi o'n yilligi kompyuterlashtirish, 3D texnologiyalari, robot texnikasi va mehnatning boshqa zamonaviy vositalari, yangi texnologiyalar keng yoyilishi bilan ajralib turmoqda. Buning natijasida an'anaviy xizmat ko'rsatish, savdo, boshqarish sohasidagi faoliyat turlari, ta'lim, san'at, huquqshunoslik, kommunikatsiyalar tarmoqlarida ish bilan bandlikning shakllari tubdan o'zgarib bormoqda. Shu tufayli avvalgi industrial jamiyatdan yangi, innovatsion iqtisodiyotga o'tish kuzatilmoqda. Bu quyidagi xususiyatlarda o'z ifodasini topmoqda:

– iqtisodiyotda nihoyatda samarali sanoat, bilimlar industriyasi, yalpi ichki mahsulot hajmida yuqori sifatli va innovatsion xizmatlarni qamrab olgan innovatsion sektor ustunlik qila boshladi;

– iqtisodiyotda miqdor jihatdan o'sishdan ko'ra ko'proq sifat jihatdan yangi innovatsion o'zgarishlarga moyillik ayon bo'lmoqda;

– iqtisodiy faoliyatning barcha turlarini keskin raqobat qamrab olgan;

– «mehnat» omili «inson kapitali» tomon o'zgarmoqda: bu – mehnat bozorida yuqori malakaga, ijodiy va ilmiy salohiyatga ega xodimlarga talabni kuchaytirmoqda.

Yuqori texnologiyalarga asoslangan ishlab chiqarish pirovard mahsulotda yangi bilimlarning ulushi katta bo'lishidan manfaatdorlikni namoyish qilmoqda. Ushbu o'zgarishlar umumiy tarzda tez va muttasil yangilanib borayotgan bilimlarni tobora kengroq joriy etish, texnikaviy-texnologik innovatsiyalardan foydalangan holda eskirib qolgan operatsiyalarni bajarishda shaxsning aqli va ijodiy qobiliyatidan yuqori unum bilan foydalanishni taqozo etmoqda. Natijada ishlab chiqarishda yaqin vaqtlargacha an'anaviy mehnat munosabatlari bilan bir qatorda mehnat munosabatlarining yangi, nostandart tizimi shakllanmoqda.

An'anaviy hisoblangan mehnat munosabatlari o'z afzalliklariga hamda kamchiliklariga ega edi (11.1-jadval). Tizimga xodim uchun kamroq ishlagan holda barqaror daromadga ega bo'lish (ramziy mehnat faoliyati uchun ramziy ish haqi olish), tavakkalchilik qilmaslik, xizmat vazifasida kafolatli ko'tarilib borish va hokazolar xos bo'lgan.

Mehnat munosabatlari subyektlarining xususiyatlari

Mehnat munosabatlari subyektlari	Afzalliklar	Kamchiliklar
Xodim	Muayyan darajada daromadning kafolatlanganligi (ish beruvchi foyda olishi-olmasligidan qat'i nazar ish haqi to'lashi shart).	Shaxsiy va kasbiy manfaatlarini amalga oshirishda tanlash erkinligining mavjud emasligi (ishlab chiqarish vositalariga ega emasligi tufayli), o'z vaqtining ko'p qismini ishga sarflash zarurati.
	Ish bilan bandlikning himoyalanganligi (ish beruvchining xodimni ishdan bo'shatishi huquqiy chegaralanganligi).	Ish beruvchining tartib-qoidalari-ga mehnat natijalaridan qat'i nazar amal qilish zarurati.
	Ish beruvchining imkoniyatlariga bog'liq ravishda muayyan ijtimoiy imtiyozlar berilishi.	O'z daromadini boshqarish imkoniyatining yo'qligi, chunki bu xodimning o'ziga emas, balki uning ish joyiga bog'liqligi.
	Xizmat vazifasida ko'tarilish istiqboli.	
Ish beruvchi	Xizmat yo'riqnomalarida ko'rsatilgan vazifalarni bajarishga tayyor xodimlar-ni mavjudligi.	Korxonaga foyda keltirmaydigan vazifalar, ijtimoiy kafolatlar uchun ko'p xarajatlar qilinishi.
	Korxonaga uchun zarur xodimlarni tan-lash imkoniyati, ular malakasini oshirish, o'qitish va rivojlantirish.	Xodimlar samaradorligini bosh-qarish imkoniyatlarining chegara-langanligi.
	Personalning korxonaga sodiqligi, ish haqi uchun kam xarajatlar qilgan holda mehnat unumdorligini oshirish imkoniyati.	Mehnat munosabatlarining egi-luvchan emasligi, samarasiz xod-implarni ishdan bo'shatish imkoni-yatining chegaralanganligi.
Davlat	Ishsizlik darajasining pastligi, mehnatga layoqatli aholining salmoqli qismini ish bilan ta'minlash kafolati.	Mehnat munosabatlari subyektlari (xodimlar va ish beruvchilar) o'rta-sida nizolar kuchayishining xavfi.
	Byudjetga pul tushumlarining, davlat pen-siya ta'minoti, tibbiyot va ijtimoiy ta'mi-notning moliyalashtirilishi kafolatlanishi.	Ish beruvchining o'z shartnomaviy majburiyatlarini bajara olmasligi xavfi.

An'anaviy hisoblanadigan mehnat munosabatlari uchun ish bilan bandlikning an'anaviy shakllariga quyidagilar xos:

1. *Iqtisodiy xususiyatlar*. Bu xodimni oldindan ishlab chiqarish vositalari va tadbirkorlik tavakkalchiliklaridan ajratishni nazarda tutadi. Xodim korxonada faoliyatining natijasidan qat'i nazar mehnati uchun o'rnatilgan ish haqini oladi. Shu bilan birga u mehnatning ijtimoiy taqsimlanishida ishtirok etadi va ijtimoiy mahsulotdagi o'z ulushini oladi.

2. *Huquqiy xususiyatlar*. Bunda xodim ish beruvchi bilan rasmiy mehnat shartnomasi asosida o'zaro mehnat munosabatlarida bo'ladi. Mehnat shartnomasi xodimning ish beruvchiga nisbatan bo'ysunishini o'rnatadi (xodim ish beruvchining talablarini bajarishi shart). Shu bilan birga mehnat shartnomasi muddatsiz xususiyatga ega bo'lib, u ham xodim, ham ish beruvchi tashabbusi bo'yicha bekor qilinishi mumkin. Ayni paytda xodimga ish bilan to'la bandlik kafolatlanadi.

3. *Tashkiliy xususiyatlar*. Xodim ayrim vazifani emas, mehnat majburiyatlarini bajarish uchun jalb etiladi. Xodim ushbu majburiyatlarini ish beruvchi tomonidan taqdim etilgan ish joyida bajaradi. Bunda uning ish beruvchi tomonidan o'rnatilgan ish vaqti va ichki tartib qoidalari mavjud bo'ladi. Ish kunining davomiyligi ham o'rnatilgan bo'ladi. Xodimning malakasi, uning mehnat salohiyati ishlab chiqarish jarayoni xususiyatlariga mos bo'ladi.

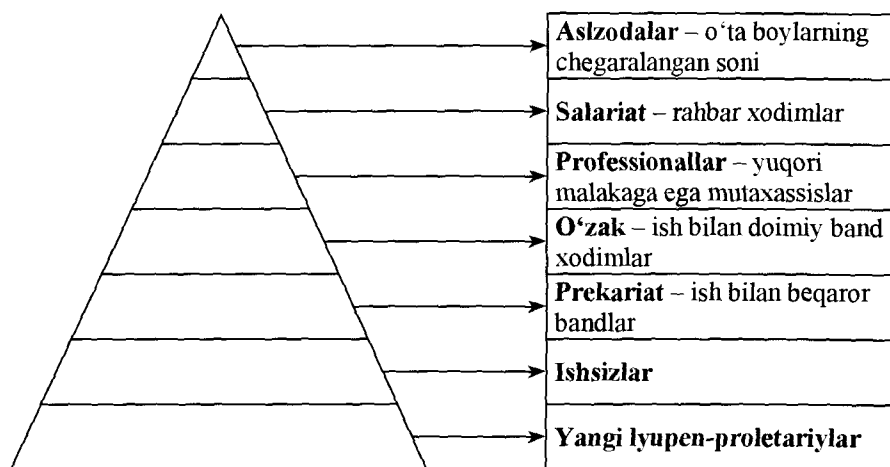
4. *Ijtimoiy xususiyatlar*. Bu xodimning ijtimoiy himoyasi kafolatlanishini ko'zda tutadi. Agar an'anaviy mehnat munosabatlari institutsionallashtirilgan, ya'ni qonuniy asoslarga ega bo'lsa, ularning yangilari huquqiy jihatdan rasmiylashtirilmagan, hozircha umume'tirof etiladigan amaliyotga aylanmagan. Shuning uchun ularni *nostandart mehnat munosabatlari*», deb ham atashadi.

XX asrning 80-yillarida ish bilan bandlikning ushbu turi «*prekariat*» (lot. «*precarium*» – «beqaror», «kafolatlanmagan») atamasi bilan nomlana boshlandi. Dastlab bu atama jamiyatning eng qashshoq toifasiga nisbatan ishlatilib kelingan edi. Ingliz olimi G. Stending bu atamani ijtimoiy-mehnat munosabatlariga nisbatan qo'llab, ish bilan prekarizatsiyalashgan bandlik subyekti – prekariatning mehnat faoliyatiga taalluqligini piramidasini yaratdi (11.1-rasm).

Rossiyalik olimlar T. Golenkova va Y. V. Golnusovanning fikricha, prekariatlar toifasiga quyidagilar kiradi:

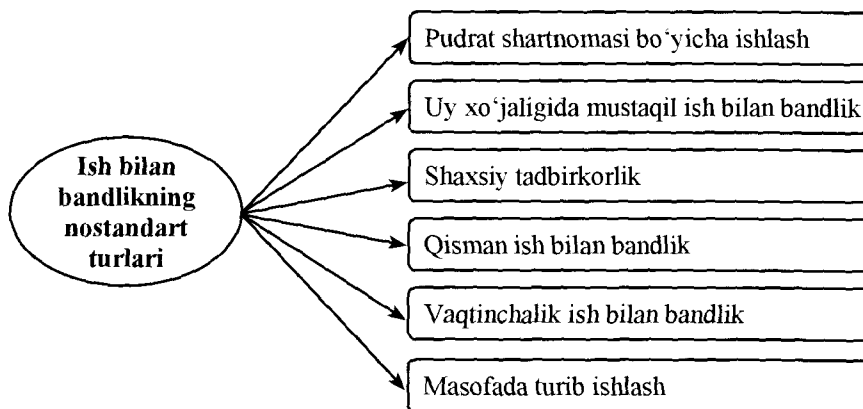
- ish beruvchi bilan barqaror qonuniy mehnat munosabatlarini rasmiylashtirmagan, qisman ish bilan band xodimlar;
- ish beruvchi tomonidan shtat ro'yxatidan chiqarilib, boshqa korxonalarga personal ijarasi sifatida berilgan xodimlar;
- ish beruvchi tashabbusi bo'yicha to'liqsiz ish kuni (haftasi, oyi) tartibida mehnat faoliyati bilan band xodimlar;
- majburan ishsizlar;

– ish topishdan umidini uzgan shaxslar¹.



11.1-rasm. G. Stendingning mehnat faoliyatiga taalluqliligi piramidasi²

Prekariatlarning (beqaror) mehnat faoliyati nostandart mehnat munosabatlariga olib keladi. Bu esa, o'z navbatida, mehnat bozorida ish bilan bandlikning nostandart shakllari paydo bo'lishiga olib keldi (11.2-rasm).



11.2-rasm. Ish bilan bandlikning nostandart turlari

Xalqaro mehnat tashkiloti (XMT) ish bilan bandlikning nostandart shakllarining mehnat bozoriga ta'sirini tadqiq etib chiqdi.

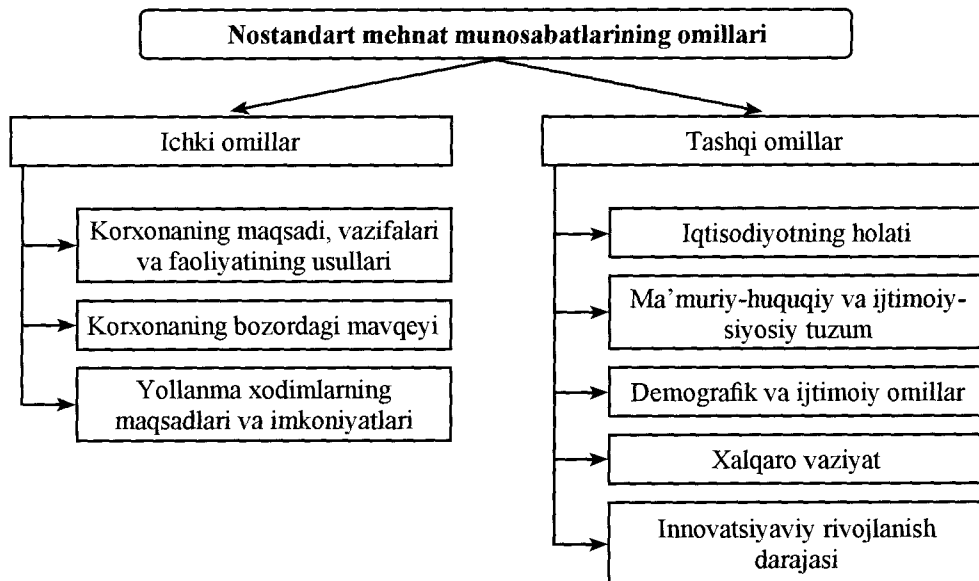
XMT tomonidan e'lon qilingan ma'ruzada ish bilan nostandart bandlikning to'rt shakli: vaqtinchalik kontraktlar, ish bilan to'liq bo'lmagan bandlik, ish

¹ Голенкова Т., Голнусова Ю. В. Новые социальные группы в современных стратификационных системах глобального общества / Социологическая наука и социальная практика, 2013, №3. – С.8.

² Стендинг Г. Прекариат: новый опасный класс. – М.: Ад Маргинем Пресс, 2014. – С.24.

joyidan tashqarida ishlash, ishga yollash agentligida vaqtincha ishlash holatlari ortib borayotganligi ta'kidlanadi.

Ish bilan nostandart bandlikning keng ko'lamliligi tovarlar ishlab chiqarish, xizmatlar ko'rsatishdagi tarkibiy o'zgarishlar, mehnat bozorining egiluvchanligi kuchayib borayotgan vaziyatda mehnat va tadbirkorlikda ishlab chiqarish munosabatlarining yangi shakllari paydo bo'lishining natijasidir. Ayni paytda ana shu nostandart mehnat munosabatlarining omillari aholining ish bilan bandligining miqdor va sifat ko'rsatkichlariga ta'sir ko'rsatmoqda (11.3-rasm).



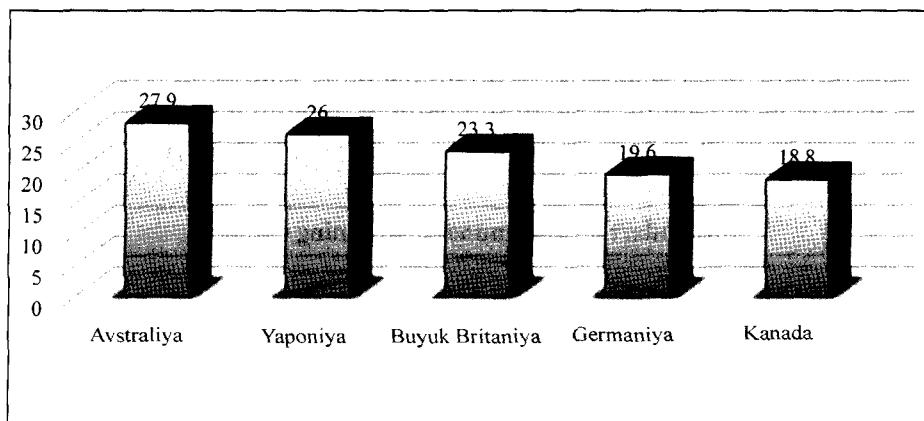
11.3-rasm. Nostandart mehnat munosabatlarining omillari

Nostandart mehnat munosabatlarida, ayniqsa, ish bilan bandlikning beqaror shakllari keng o'rin egallagan. Xususan, to'liq bo'lmagan ish kuni tartibida ishlash jahon bozorida tobora keng ommalashmoqda. Statistika ma'lumotlariga ko'ra, rivojlangan mamlakatlarda to'liq bo'lmagan ish kunida mehnat qilayotgan xodimlarning ish bilan umumiy bandlikdagi ulushi muttasil ortib boryapti (11.4-rasm).

XMTning «2018-yilda jahonda ish bilan bandlik va ijtimoiy himoya istiqbollari» deb nomlangan ma'ruzasida ta'kidlanishicha, 2018-yilga kelib ish bilan beqaror bandlikning ko'lami jahonda 1,4 milliard kishiga yetgan, ekspertlarning baholashicha, 2019-yilda ushbu ko'rsatkich yana 35 million kishiga ortadi. Rivojlanayotgan davlatlarda esa har to'rt xodimdan uchtasi ish bilan bandlikning beqaror shaklida mehnat qilmoqda.

XMT ekspertlarining fikriga ko'ra, ish bilan beqaror bandlik munosib mehnat shart-sharoitlari va sifatli ish joylari mavjud emasligi, mehnat unumdorligi

darajasining pastligi, mehnatga layoqatli aholi ayrim toifalarining (ayollar, yoshlar, nogironligi bo'lganlar) kamsitilishi, mehnat bozorining beqarorligi bilan bog'liqdir.



11.4-rasm. Jahonning rivojlangan mamlakatlarida to'liq bo'lmagan ish kunida mehnat qilayotgan xodimlarning ish bilan umumiy bandlikdagi ulushi (jamiga nisbatan %)

Ish bilan beqaror bandlikning mazmun va shakllarini tahlil etishda uning ikki: tashkiliy-texnikaviy va ijtimoiy-iqtisodiy xususiyatlarini e'tiborga olish kerak:

1. Ish bilan bandlikning tashkiliy-texnikaviy xususiyati zamonaviy tovarlar ishlab chiqarish, xizmatlar ko'rsatishning texnikaviy-texnologik asoslari va ishlab chiqarishni tashkil etishdagi o'zgarishlar bilan bog'liq. Shu bois hozirgi davrda ish bilan bandlik ko'p jihatdan nostandart shaklni olmoqda va tez o'zgarib borayotgan texnikaviy-texnologik va axborot yangiliklariga moslashtirishni talab etmoqda.

Natijada, zamonaviy ish bilan bandlik inqilobiy o'zgarishlarga duch kelmoqda. Ular quyidagilardan iborat:

- ish bilan bandlikning tarkibi o'zgarimoqda, iqtisodiyotning an'anaviy tarmoqlarida ish joylari kamayib borayotgan sharoitda faoliyatning innovatsion sohalari: fan, madaniyat, ta'lim, boshqaruv va boshqalarda yangi ish joylari yaratilmoqda. Bu o'rinda sog'liqni saqlash va ijtimoiy xizmat ko'rsatish faoliyatiga ehtiyoj ortmoqda;

- mehnat va tadbirkorlik munosabatlarining boshlanishi va yakuniga yetishi o'rtasidagi muddat qisqarmoqda, mehnat tartibi tobora egiluvchan bo'lib bormoqda;

- ish joylari ayniqsa ish bilan masofada bandlikda ish beruvchilar tomonidan nazorat qilinadigan hududlar tashqarisiga ko'chmoqda;

- yollanma mehnat sohasi qisqarmoqda, ish bilan mustaqil bandlik va mehnatni tashkil etishning boshqa shakllari kengaymoqda. Shu tarzda ish bilan bandlik yangi

modelining tashkiliy-texnikaviy xususiyati obyektiv ravishda davomiyligi, shart-sharoitlari va tashkil etilishi nuqtayi nazaridan tubdan o'zgarimoqda.

2. Zamonaviy ish bilan bandlikning ijtimoiy-iqtisodiy xususiyati yollanma xodimlar, ish bilan mustaqil bandlar va tadbirkorlar salmoqli qismini mehnat va tadbirkorlik munosabatlarining yangi tashkiliy-texnikaviy modellariga o'tishga majburlayapti. Bu mehnat bozorida raqobatni kuchaytirmoqda va tadbirkorlik salohiyatiga yangi talablar qo'yimoqda.

Aholining ish bilan bandligi beqaror shakllariga faqat iqtisodiy emas, shuningdek, ijtimoiy vazifalarni ham hal etuvchi vositasi sifatida qarash mumkin. Bu mehnat resurslarini mehnat faoliyatiga jalb etish darajasini oshirishni ta'minlaydi, qisman va masofada turib ishlash uchun shart-sharoit yaratadi, mehnat bozorining konyunktura o'zgarishiga tezkor va samarali javob beradi, ish beruvchining mehnat resurslaridan foydalanish bilan bog'liq xarajatlarini maqbullashtiradi.

Shu bilan birga, xodimlar salmoqli qismining ish bilan bandlikning yangi tashkiliy-texnikaviy va ijtimoiy-iqtisodiy talablariga majburan bo'ysunishi to'la ish kuni (haftasi, oyi)da mehnat faoliyatini amalga oshirish mustahkamlab qo'yilgan qonuniy muddatsiz mehnat shartnomalarini buzmoqda. Buning oqibatida standart ish bilan bandlikda ish joyida xavfsizligi ta'minlanadigan xodimlar mehnatni muhofaza qilish, ish haqi sug'urta to'lovlari va boshqa mehnat hamda ijtimoiy kafolatlardan mahrum qilinmoqda. Buning ustiga ish bilan bandlikning egiluvchan shakllari standart ish bilan bandlikda xodimlarning munosib mehnat sharoitlarida faoliyatni amalga oshirishlarining asosiy himoyachilari bo'lgan kasaba uyushmalar rolining zaiflashuviga olib kelmoqda.

11.2. Ish bilan beqaror bandlik va uning turlari

Xalqaro mehnat tashkiloti ish bilan beqaror bandlikni muddati bo'yicha chegaralangan, ish beruvchi bilan yashirin va/yoki soxta mehnat munosabatlari, mehnatning beqaror shart-sharoitlari (past ish haqi, himoyalanganlik, ijtimoiy himoyadan foydalanish va o'z mehnat huquqlarini himoya qilish imkoniyatning yo'qligi) sifatida ta'riflagan.

Hozirgi vaqtda ish bilan bandlikning quyidagi beqaror shakllari farqlanadi:

– *vaqtincha ish bilan bandlik* – bu pudrat, shoshilinch kontrakt, muayyan ishni bajarish kontrakti bo'yicha mehnat faoliyati, mavsumiy ish bilan bandlik, bir kunlik ish va boshqalardir. Xodimlardan vaqtincha foydalanish ko'proq sanoat korxonalarida, qishloq xo'jaligi, savdo, moliya va sug'urta xizmatlari sohasida keng tarqalgan. Ish bilan vaqtincha band bo'lganlar, odatda, ishdan bo'shatilishning qonunchilik kafolatlariga ega bo'lmaydi, ish beruvchilarning ish haqi va ijtimoiy to'lovlar, mehnat sharoitlarini yaxshilash bo'yicha xarajatlarini

tejavolariga imkoniyat yaratadilar. Vaqtinchalik ish bilan bandlik mehnat bozorida mehnat resurslariga talabdan ularning taklifi ortiqcha bo'lganda ishsizlik darajasini kamaytirishga xizmat qiladi;

– *ish bilan to'liq band bo'lmashlik* (to'liq ish kunida ish bilan band bo'lmashlik, ish bilan qisman bandlik). Ish bilan beqaror bandlikning bu shaklida ish soatlari ish kunida to'liq ish bilan bandlikka nisbatan kam bo'ladi. Bu to'liq bo'lmagan ish kuni, haftasi, oyi, yili tarzida bo'lishi mumkin. Ish bilan bandlikning mazkur turi xodimlarga faoliyatning boshqa turlari, masalan, o'qish, uy xo'jaligi bilan shug'ullanish, farzandlarni tarbiyalash bilan mashg'ul bo'lish imkoniyatini yaratadi.

Shu bilan birga, ish bilan to'liq band bo'lmashlik ko'pincha majburiy xususiyatiga ega bo'lib, bo'sh ish joylari mavjud emasligi bilan izohlanadi va korxonalar iqtisodiy inqirozlar vaqtida xodimlarning bir qismini to'liq bo'lmagan ish kuniga (haftasi, oyi) o'tkazishi oqibatida paydo bo'ladi. Buni yashirin ishsizlikning shakllaridan biri deyish mumkin. Ish bilan to'liq band bo'lmashlikni qo'llash ish beruvchilarga xarajatlarni kamaytirish, ish joylarini va bozordagi mavqeyini saqlab qolishga yordam berishini ham hisobga olish kerak;

– *ish vaqti bo'yicha ish bilan to'liq band bo'lmashlik*. Ish bilan bandlikning bu shakli xodimning mehnat salohiyatidan ish vaqti davomida to'liq foydalanmaslikni anglatadi. Bu mijozlar tomonidan buyurtmalarning yo'qligi, xodimning ish joyida vaqtincha bo'lmashligi (kasallanish, ish beruvchining tashabbusi bilan ish haqi to'lanadigan yoki to'lanmaydigan mehnat ta'tiliga chiqarish, xodim tomonidan yangi ish joyini izlash va hokazolar) bilan bog'liqdir.

– *ish joyini taqsimlash* (ikki va undan ko'proq xodimlar o'rtasida). Ish bilan bandlikning bunday shaklida ish vaqti, ish haqi, dam olish kunlari, mehnat ta'tillari, ijtimoiy to'lovlar va imtiyozlar ham ular orasida taqsimlanadi. Ish joyini taqsimlash korxonada tang holatlarda yuqori malakali xodimlarni ishlab chiqarish pasayishi tugagancha saqlab qolish uchun ishlatiladi.

Bunday shaklning «ish haftasini taqsimlash» turi «muqobil ish haftasi» nomini olgan. Ish beruvchilar uni bir maromdagi zerikarli ish operatsiyalarini bajarish uchun xodimlar topishda qiynalغانlarida qo'llaydi. Ya'ni xodim bir hafta ana shu ish operatsiyalarini bajaradi, keyingi hafta esa mehnat faoliyatining boshqa turi bilan mashg'ul bo'ladi.

Ish bilan beqaror bandlik mehnat faoliyatining xohlagan sohasini qamrab olishi mumkin.

11.2.1. Ijaraga olingan (заёмный) mehnat (loan labor)

Ijaraga olingan (заёмный) mehnat – bu shaxsning xususiy kadrlar agentligi bilan shartnoma asosida mehnatini «qarz»ga olib, ish beruvchiga «ijara»ga berilishidir (11.5-rasm). Bunda shaxs bilan shoshilinch («срочный») mehnat

shartnomasi tuzilishi sababli, uning ish bilan bandligi kafolati bo'lmaydi. Shu bilan birga uning mehnatiga to'lanadigan haq doimiy ish bilan bandlarga nisbatan kam bo'ladi.



11.5-rasm. Ijaraga olingan mehnatning asosiy xususiyatlari

Xodim ish bilan bandlik agentligida ro'yxatga olinadi, amalda esa u agentlik tomonidan mehnat faoliyatini uchinchi shaxslar (ish beruvchilar, xodimdan foydalanuvchilar) foydasiga amalga oshirish uchun yuboriladi. Bunday ish bilan bandlikni *agentlikning ish bilan bandligi* deb ham atashadi.

Ish beruvchi ijaraga olingan mehnatdan quyidagi holatlarda foydalanishiga to'g'ri keladi:

- xodimlar sonining yetarli emasligi;
- yangi loyihani amalga oshirish zarurati;
- ishlab chiqarishda tig'izlikning paydo bo'lishi;
- mavsumiy xususiyatlar (ayniqsa, qishloq xo'jaligida) va boshqalar.

Ish bilan bandlikning bunday shaklida shartnomaviy mehnat munosabatlari faqat mehnati qarzga olingan xodim va mehnati qarzga olinadigan agentlik o'rtasida o'rnatiladi. Ammo xodim mehnat faoliyatini agentlik tomonidan vakolat berilgan, qisman ish beruvchi funksiyasini zimmasiga olgan uning mehnatidan foydalanuvchi ko'rsatmalari asosida amalga oshiradi.

Bunda ish bilan bandlik agentligi o'z zimmasiga quyidagilarni oladi:

- xodim bilan mehnat shartnomasini tuzishni;
- shaxsiy bank hisobvarag'ini ochishni;
- ish haqini hisoblab chiqishni;
- xodimlar hujjatlarini rasmiylashtirishni.

Ish bilan bandlikning bunday shakli xodim uchun ish vaqtini va uning davomiyligini o'zi erkin belgilay olishi, ish beruvchi – xodim mehnatidan foydalanuvchi doimiy ish bilan band xodimlar uchun sarflanadigan xarajatlarning tejalishi bilan manfaatlidir.

Shu bilan birga ijaraga olingan mehnatda ish bilan bandlik kafolati bo'lmaydi, chunki ushbu shartnoma ish beruvchi tomonidan xohlagan paytda tugatilishi mumkin. Bunday shartnomalarda mehnat faoliyatining shartlari va tartibi, ish haqi o'rnatish, mehnatni muhofaza qilish qoidalariga kim javob berishi mutlaqo noma'lum bo'ladi.

Umuman olganda, bir korxonada mehnat faoliyatini amalga oshirayotgan, ijaraga olingan mehnat bilan mashg'ul xodimning mehnat sharoitlari doimiy ish bilan band xodimnikiga nisbatan jiddiy ravishda qoniqarsiz bo'ladi. Eng muhimi, ijaraga olingan mehnat bilan shug'ullanayotgan xodimga nisbatan jamoaviy shartnoma amal qilmaydi.

Ijaraga olingan mehnat faoliyatini nisbatan tartibga solish uchun:

– ushbu faoliyat turi bilan mashg'ul bo'lish istagidagi shaxslarni bunday mehnat shakllarining mohiyati, ularni qo'llashda uchrab turadigan salbiy oqibatlardan xabardor qilish;

– jamoaviy shartnomalarda doimiy ish bilan band personal tomonidan amalga oshirish imkoniyati bo'lgan ishlarga ijaraga olingan mehnat asosida ishlaydigan xodimlarni jalb etish uchun cheklovlarni ko'zda tutish;

– shtatlar qisqartirilishi munosabati bilan ishdan bo'shatilayotgan xodimlar uchun zarur ijtimoiy kafolatlar o'rnatish (bu ish beruvchilarga xodimlarni ishdan bo'shatish qimmatga tushishini ko'zlab qilinishi darkor);

– ish beruvchilarning ijaraga olingan mehnatdan foydalanishdan voz kechishlari uchun ishdan bo'shatilayotgan xodimlarga yuqori miqdorda kompensatsiya to'lanishini belgilab qo'yish.

Ish beruvchilarni, shuningdek, ijaraga olingan mehnatdan foydalanishning salbiy oqibatlari: malakali kadrlarning yo'qotilishi, mahsulot sifatining pasayishi, ishdan bo'shatilayotgan xodimlar bilan sudlashish ehtimoli va hokazolar to'g'risida xabardor qilib borish kerak.

Ayni paytda kasaba uyushmalari ish beruvchilar bilan hamkorlikda korxonada mehnat resurslaridan foydalanishni tahlil etish masalasiga jiddiy e'tibor qaratishlari zarur. Agar ijaraga olingan faoliyatini amalga oshirayotgan xodimlar jamoaviy shartnomalarda belgilab qo'yilganga nisbatan ko'proq vaqt mehnat faoliyatini amalga oshirayotgan bo'lsalar, bu ish beruvchi uchun yangi doimiy ish joylari yaratish zaruratiga aylanishi kerak.

11.2.2. Masofada turib ishlash (teleish – «TELEWORK», «TELECOMMUTING»)

Masofada turib ishlash (teleish) ish beruvchiga nisbatan masofada turib, axborot-kommunikatsiya texnologiyalari yordamida bajariladigan mehnat faoliyatidir. Ish bilan bandlik bunday shaklining asosiy xususiyati ish bilan xodim o'rtasida virtual tarzda «masofada turib iqtisodiy munosabatlar» o'rnatilishidir.

Ish bilan bandlikning bunday shakli ish beruvchi tomonidan xodimning mehnat faoliyati uchun sharoit yaratishga ortiqcha sarf-xarajat talab qilinmasligi, mehnat muhofazasi va ish vaqti davomiyligi uchun mas'uliyat yuklanmasligi bilan manfaatlidir.

Teleishning shakllari sifatida ish beruvchidan masofada turib uyida tegishli mehnat faoliyatini amalga oshirish, o'zini mustaqil ish bilan ta'minlash, masofada turib tadbirkorlik qilish va boshqalarni keltirish mumkin.

Ish bilan bandlikning bunday shakli xodimga ish joyiga borish uchun vaqtini va transport xarajatlarini tejash, mehnat faoliyatini amalga oshirish uchun o'ziga eng maqbul vaqtni tanlash bilan manfaatlidir.

Axborot-kommunikatsiya texnologiyalari ish beruvchilar uchun ish vaqtini, shuningdek, topshiriqni bajarish muddatini puxta aniqlash imkonini berdi. Buning natijasida ular ishlab chiqarish topshirig'i uchun amalda talab qilinadigan vaqtni hisobga olgan holda, xodimlarni ishga yollash imkoniyatiga ega bo'ladilar. Bundan tashqari yangi texnologiyalar turli xodimlarni qisqa muddatga ishga yollash bilan bog'liq an'anaviy xarajatlarni bartaraf etishga ham xizmat qiladi. Chunki ushbu texnologiyalar yordamida zarur bo'lgan mehnat resurslari sonini hisoblab chiqish va buning asosida ishga xodimlarning zarur miqdorini jalb etish va ular ish haqini aniq hisoblab chiqish imkoniyati poyda bo'ladi.

Ishlab chiqarish va xizmat binosini ijaraga olish katta xarajat talab qilayotgan hozirgi paytda korxonalar va tashkilotlarda funksiyalarning bir qismini masofada turib ishlashga o'tkazish salmoqli mablag'ni tejash imkonini beradi. O'z uyida mehnat faoliyatini amalga oshirishni xodimlarning o'zlari ham xohlaydi, chunki bu ularga xizmat joyiga borish, ovqatlanish uchun xarajatlarini sezilarli darajada kamaytiradi.

Rivojlangan mamlakatlarda olib borilgan tadqiqotlar bugungi kunda masofada turib mehnat faoliyatini amalga oshirish bilan asosan oliy ta'limga ega va eng maqbul (26–42) yoshdagilar shug'ullanayotganini ko'rsatdi. Shu jumladan, agar masofada turib ishlayotgan xodimlarning 45 foizi kichik va o'rta biznes hissasiga to'g'ri kelsa, yirik kompaniyalarda bu ko'rsatkich 29,0 foizni tashkil etadi.

Ish beruvchi bilan xodimlar o'rtasidagi «masofadagi munosabatlar» mehnat faoliyatini zamon va makonda nomarkazlashtirish jarayonining tarkibiy qismi hisoblanadi. Bu esa egiluvchan vertual mehnat bozorini shakllantirishga ham xizmat qiladi.

11.2.3. Autstaffing («out staff» – «shtatdan tashqari»)

Autstaffing (ingl. «out» – «tashqari» va «staff» – «shtat») – xodimning o'z korxonasining shtatidan tashqarida – ish o'rnidan boshqa joydagi korxonalar yoki tashkilot ish beruvchisi bilan tuzgan mehnat shartnomasi asosida u tomonidan

berilgan vazifani bajarishidir. Kompaniyalar ish bilan bandlikning ushbu shaklidan ishlab chiqarish jarayonlarini maqbullashtirish, xodimlar bilan egiluvchan mehnat munosabatlarini yo'lga qo'yish uchun foydalanadi.

Autstaffing xizmatining asosiy maqsadi personal sonini maqbullashtirish bilan bog'liq muammolarni hal etishga qaratilgan. Ish bilan bandlikning bunday shaklidan foydalanish ish beruvchilarga quyidagi imkoniyatlarni beradi:

- personal bilan ish olib borish bo'yicha alohida xizmatlarga ega bo'lmagan korxonalar uchun xodimlarni boshqarishni maqbullashtirish;
- korxonaning kadrlar xizmati tarkibini maqbullashtirish;
- korxonada buxgalteriyasi faoliyati hajmini takomillashtirish;
- shtatdagi xodimlar sonini kamaytirish;
- ish beruvchiga xodimlar bilan ijtimoiy-mehnat munosabatlari bo'yicha o'z majburiyatlaridan soqit bo'lish;
- xodimlar sonining real ish hajmiga mutanosibligini ta'minlash;
- byudjet mablag'larini samarali taqsimlash;
- xodimlar oldidagi huquqiy majburiyatlaridan holi bo'lish;
- xodimni ishga olish, unga ish haqi to'lash, turli ijtimoiy to'lovlarni amalga oshirish, hisobotlarni tayyorlash uchun chiqimlarni tejash;
- o'z xodimlarini ishdan bo'shatishga majbur bo'laslik.

Autstaffingda ish beruvchilarda personalning amaldagi sonini saqlab turgan holda xodimlar miqdorini tartibga solish imkoniyatini tug'iladi. Bunda kompaniyalar uchun butun diqqat-e'tiborini o'zining asosiy biznesini rivojlantirishga qaratish imkoniyati paydo bo'ladi. Autstaffingni, ayniqsa, ma'muriy xodimlar sonini maqbullashtirish va loyiha ishlarini bajarishda qo'llash samaralidir.

Bugungi kunda rivojlangan davlatlarda autstaffing xizmatini ixtisoslashtirilgan kompaniyalar yo'lga qo'ygan. Jumladan, AQShda ana shunday xizmatlar taklif etayotgan 2000 mingtadan ko'proq kompaniya mavjud. Yevroittifoqda autstaffing orqali yiliga 7 mln kishi ishga joylashadi. Ushbu mamlakatda autstaffing bozori aylanmasining hajmi yiliga 80 mlrd dollardan ziyodni tashkil qiladi. Autstaffing orqali yiliga 10 mln kishi ishga joylashadi. Yevropa Ittifoqi mamlakatlarida esa bu ko'rsatkich yiliga 7 mln nafardan oshadi.

O'zbekistonda autstaffing bozori shakllanish bosqichida turibdi. Hozircha mamlakatda bunday xizmat ko'rsatayotgan sanoqli tashkilotlar faqat personalni tanlash yoki konsalting xizmati ko'rsatishga ixtisoslashgan. Ya'ni ular xodimni korxonaga va tashkilot shtatlariga tashqarisiga chiqarishni qo'shimcha xizmat sifatida ko'rmoqda va hali bulardan birortasi buni o'z faoliyatining asosi qilib olmagan. Endigina autstaffing sohasida jahon standartlariga muvofiq ish ko'ra boshlagan ikkita kompaniya – «STAFAR Human Resource Management» va «STAFAR Employment» o'z faoliyatini boshladi.

O'zbekistonda autstaffing katta istiqbolga ega. Chunki mamlakat iqtisodiyotining innovatsion rivojlanishga o'tkazilishi munosabati bilan xo'jalik yuritish subyektlari bozorlarda barqaror raqobat ustunligiga ega bo'lish uchun o'zining asosiy faoliyatiga xos bo'lmagan xizmatlarni autstafferlarga topshirishga majbur bo'ladi. Bu esa mehnat bozorida autstaffingga talabning keskin oshirishi kerak.

11.2.4. Outsorsing («outsourcing» – «tashqi manba va/yoki resursdan foydalanish»)

Ish bilan bandlikning yana bir beqaror shakli outsorsingdir. Outsorsing (ingl. «outsourcing» – «tashqi manba va/yoki resursdan foydalanish») – kompaniya tomonidan shartnoma asosida o'z yo'nalishi uchun asosiy hisoblanmagan muayyan ishlab chiqarish funksiyalarini (buxgalteriya hisobi, yuridik xizmatlar, marketing tadqiqotlari, axborotlarni qayta ishlash va hokazolarni) ushbu soha bo'yicha ixtisoslashgan boshqa sherikka topshirish. Bu jihatdan autstaffing bilan outsorsing o'rtasida ba'zi o'xshashliklar mavjud (11.2-jadval).

11.2-jadval

Autstaffing bilan outsorsing o'rtasida o'xshashlik va tafovutlar

Ko'rsatkichlar	Autstaffing xususiyatlari	Outsorsing xususiyatlari
Xodimlarning ish joyi	«Ijaraga» olingan xodim kompaniyasi	Yordamchi pudratchining yoki o'z shaxsiy ish joyi
Mehnat shartnomasi muddati	Qisqa muddatli (9 oygacha)	Uzaytirilishi mumkin bo'lgan holda uzoq muddatli
Ish beruvchi uchun manfaatli tomonlari	Ish joyini saqlash xarajatlarining tejalishi Ishlab chiqarish vazifalarini tor mutaxassislarga topshirish imkoniyati Ijrochilardan muntazam hisobot olinishi Ma'muriy ishlar hajmining kamayishi	Ish joyini saqlash xarajatlarining tejalishi Ish haqining tejalishi (faqat vositachiga har bir xodim uchun to'lov) Aniq bir ishlab chiqarish vazifasini hal etish uchun xodimlar sonini ko'paytirish imkoniyati
Ish beruvchi uchun salbiy tomonlari	Bajarilayotgan vazifani muntazam nazorat qilish imkoniyatining yo'qligi	Vaqtincha ishga olingan xodimning pirovard natija uchun to'la mas'uliyatining yo'qligi

Korxonaga ishlab chiqarish ayrim funksiyalarini bajarish uchun chetdan xodimlar va mutaxassislarni jalb qilish zarurati qator omillar bilan izohlanadi. Ular qatorida quyidagilarni keltirish mumkin:

- ishlab chiqarish jarayonlarining texnologik jihatdan murakkabligi;
- ayrim funksiyalarni amalga oshirish maqsadida ishlab chiqarishni modernizatsiya qilishning katta mablag‘ talab etishi;
- bozorlarda raqobatning kuchayishi;
- ishlab chiqarilayotgan mahsulot sifatiga talabning ortishi;
- iqtisodiyotning globallasuv jarayonlari.

Ish bilan bandlikning shakli sifatida outsorsing axborot tizimlari va texnologiyalari rivojlanishi bilan bog‘liq. Outsorsingning 1960-yillarda paydo bo‘lganligi xuddi shundan dalolat beradi. Aynan o‘sha paytda xorijdagi yirik korporatsiyalarda axborotni elektron qayta ishlash bo‘yicha ixtisoslashgan markazlar tashkil etilgan. Ular keyinchalik zarur texnikaviy imkoniyatga ega bo‘lmagan kichik va o‘rta biznes subyektlariga o‘zlarining xizmatlarini taqdim eta boshlagan. Buni ushbu sohada 1970-yillar o‘rtalarida Germaniyada 400 ga yaqin ixtisoslashgan hisoblash markazlari faoliyat olib borgan ham ko‘rsatadi.

1980-yillardan boshlab esa axborot texnologiyalari sohasidagi outsorsing yirik korporatsiyalar faoliyatining asosiy sohasiga aylandi. Jumladan, bunga «IBM» korporatsiyasining «IBM Global Services»ni keltirish mumkin. U hozirgi paytda 160 ta mamlakatda outsorsing xizmatlarini ko‘rsatadigan 110 ming xodimiga ega.

Outsorsingning quyidagi afzalliklari ta’kidlanadi:

- kompaniyaning qisqa muddatga zarur miqdorda malakali xodimni ishga yollay olishi;
- yangi xodimlarni qisqa muddatga ishga olish bilan bog‘liq turli xarajatlarni tejashi;
- kompaniyani qoniqtirmagan xodimlarni xohlagancha almashtirib turish imkoniyati;
- xodimni ishdan bo‘shatish bilan bog‘liq xarajatlarni tejashi;
- maqbul bo‘lgan xodimni doimiy ishga olish va boshqalar.

AQShda barcha turdagi federal soliqlarni yig‘ish outsorsing xizmatiga ishonib topshirilgan. Buyuk Britaniyada ham soliq xizmatining axborot texnologiyalari tizimi outsorser «Dell» kompaniyasiga yuklatilgan. Yevropada kichik va o‘rta biznes subyektlarining 80 foizdan ortig‘i, AQShda 90 foizdan ortig‘i, Isroilda 94 foizdan ortig‘i buxgalteriya xizmatlarini to‘liq outsorsing kompaniyalariga topshirgan.

Hozirgi vaqtda O‘zbekistonda outsorsingdan asosan chet ellik kompaniyalar foydalanmoqda. Ular ushbu usul orqali amalda o‘z ishlab chiqarishlarida qo‘shimcha tarkibiy bo‘linmaga ega bo‘lmoqda. Chet el kompaniyalari outsorsingdan buxgalteriya hisobini yuritish, kadrlar siyosatini amalga oshirish, milliy qonunchilik, axborot-kommunikatsiya texnologiyalari kabi sohalarda foydalanmoqda.

Ayniqsa, huquq sohasida outsorsing tobora keng qo‘llanilmoqda. Bunga misol tariqasida «International Legal Group» advokatlar firmasini keltirish mumkin.

U har qanday murakkab biznes masalalarini qonuniy hal etishda tadbirkorlarga samarali xizmat ko'rsatmoqda. Tijorat ko'chmas mulkini boshqarishga ixtisoslashgan «Xalqaro Hamkorlik Markazi» aksiyadorlik kompaniyasi esa outsorsingdan faqat marketing va axborot texnologiyalari sohasida emas, shuningdek, energetika xo'jaligini boshqarishda ham foydalanmoqda.

O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi ham Mudofaa vazirligi harbiy bo'linmalari shaxsiy tarkibini ovqatlantirishni tashkil etishni bosqichma-bosqich outsorsing asosida amalga oshirish to'g'risida maxsus qaror qabul qilgan¹. Bu vazirlikka o'z tarkibida bo'lgan oshxonalarining personalini maqbullashtirish, mahsulotlarni xarid qilish va olib kelish xarajatlarini kamaytirish, taomlar turlarini ko'paytirish va sifatini yaxshilash imkoniyatini berishi ko'zda tutilgan. Tender asosida ana shunday xizmat taqdim etishni qo'lga kiritgan outsorsing tashkiloti Mudofaa vazirligining binolari va jihozlaridan vaqtincha bepul foydalanish imtiyoziga ega bo'ladi.

11.2.5. Frilans («freelance» – «erkin yollash»)

Zamonaviy mehnat iqtisodiyotda *frilans* (ingl. «freelance» – «erkin yollash») pudrat asosida aniq bir ishni bajarishga yo'naltirilgan mustaqil ish bilan bandlik turi sifatida ko'riladi. Aksariyat holatlarda frilanserlar («freelancer») ish beruvchi mehnat faoliyati bilan biror ijtimoiy kafolat talab etmasdan, og'zaki kelishish yoki bir martalik shartnoma asosida mehnat faoliyatini amalga oshiradi.

Umuman olganda, frilansni ish bilan masofadan turib bandlikning bir turi sifatida ham ko'rish mumkin. Chunki frilanser mehnat faoliyatini ish beruvchining korxonasi (tashkiloti)dan tashqarida, uning bino va jihozlaridan foydalanmagan holda amalga oshiradi. Shu sababli frilansda ish beruvchi frilanserga faqat amalda bajarilgan ish uchun ish haqi to'laydi.

Frilanser mehnat faoliyatini amalga oshiradigan mijozni o'zi topishi, belgilangan ishni bajarishi va buning uchun ish haqi olishini anglatadi. Aslida frilansni o'z biznesini tashkil etish uchun birinchi qadam sifatida ham ko'rish mumkin. Hozirgi paytda frilans mehnat faoliyati bilan shug'ullanish uchun 90 tadan ko'proq kasb-hunar egalari talab etiladi. Ularning ko'pchiligi puxta tayyorgarlikni talab etmaydi. Bunday murakkab bo'lmagan ixtisosliklarni 2–3 oy ichida egallash mumkin.

Odatda, frilanserlar mehnat bozorida vaqti-vaqti bilan faoliyat yurituvchi maxsus bilim va yuqori malakaga ega xodimlardir. Bunday shaxsiy noyob xislat ularni ishsiz bo'lib qolish xavfiga duch kelishdan saqlaydi. Shuningdek, frilanserlarni o'ziga xos «pinhona ish bilan bandlik», deb baholash ham mumkin.

¹ O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2017-yil 24-noyabrdagi «O'zbekiston Respublikasi Mudofaa vazirligi qo'shinlaridagi harbiy xizmatchilarni ovqatlantirish sifatini tubdan yaxshilashga doir chora-tadbirlar to'g'risida»gi 942-sonli qarori //https://www.norma.uz.

Frilanserlar o'rtasida axborot-kommunikatsiya, ijodiy kasblar vakillari – adiblar, rassomlar, dizaynerlar, me'morlar va boshqa ziyolilar ko'p. Hozirgi paytda muhandislar, menejerlar, maslahatchilar ham frilanser bo'lmoqdalar. Mehnat faoliyatini amalga oshirishning bu shaklida filanserlar uchun ham, ish beruvchilar uchun ham afzallik va kamchilik tomonlari mavjud (11.3-jadval).

11.3-jadval

Filanserlikning afzalliklari va kamchiliklari

Ko'rsatkichlar	Filanserlar uchun	Ish beruvchilar uchun
Afzalliklari	Mustaqillik, ixtiyoriy ish tartibi	Faqat bajarilgan ish uchun haq to'lash
	Faoliyatni o'z uyida bajarish imkoniyati	Turli mintaqalardagi yuqori malakali mutaxassislar mehnatidan foydalanish imkoniyati
	Ish beruvchilarni o'zi tanlay olishi	Ish joyini tashkil etish chiqimlarini tejash
	O'z biznesini yo'lga qo'yish uchun chiqimlarning kamayishi	Yollanma xodim uchun ijtimoiy xarajatlarni tejash
	Oilasi va jamoat ishlari bilan shug'ullanish uchun keng imkoniyatlar	Xohlagan vaqtda mehnat shartnomasini bekor qila olish
Kamchiliklari	Muntazam ravishda o'zi ish qidirishga majburligi	Xodim ishining nazorat qila olinmasligi
	Daromadning muqim emasligi	Filanserni uzoq muddat talab qiladigan loyihalarga jalb eta olmaslik
	Ijtimoiy kafolatlarning mavjud emasligi	Ba'zi filanserlarning qallobligi

Frilanser, odatda, ish beruvchi bilan ijtimoiy-mehnat munosabatlarini rasmiylashtirmaslikka, jumladan, soliq to'lamaslikka harakat qiladi. Ayni paytda ular ish beruvchining ham soliq va boshqa ijtimoiy to'lov xarajatlarini tejaydilar.

Internetning rivojlanishi, masofada turib ishlash imkoniyatlarining kengayishi filanserlik mehnat faoliyatining keng ommalashishiga olib keldi. Bugungi kunda jahonda frilans bozori jadal rivojlanmoqda. Birgina AQShda mehnatga layoqatli aholining qariyb 37 foizi – 57 mln kishi frilansga jalb etilgan.

O'zbekistonda ham Rossiya va AQSh frilans birjalarida ro'yxatga olingan 1500 nafarga yaqin frilansler mavjud. Hozir repititorlik qilish, talaba yoshlarning o'qishni daromad keltiradigan boshqa faoliyat bilan birga olib borishlari frilanserlikning ko'rinishidir. Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligining hisobotlariga ko'ra, mehnat bozoridagi aholining 56 foizini norasmiy ish bilan bandlar tashkil etadi.

Hozirgi paytda mamlakatda frilanserlikni shaxsiy tadbirkorlik faoliyatiga tenglashtirish mo'ljallanmoqda. Mamlakatdagi amaldagi qonunchilikka muvofiq, frilanser mehnat faoliyatiga o'xshash kasanachilik tushunchasi mavjud. Lekin kasanachilikda ish beruvchi kasanachini kerakli narsa: material, asbob-uskuna va jihozlar bilan ta'minlashi lozim. Shuning uchun amaldagi frilanser faoliyatining huquqiy asoslarini yaratish maqsadida O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi yangi tahrirda tayyorlanishi yoki unga tegishli o'zgartirish va qo'shimchalar kiritilishi lozim.

Frilanser mehnat faoliyatining huquqiy asoslarini mustahkamlab qo'yish, eng avvalo, aholining ish bilan bandligini ta'minlash muammosini hal etishda katta ahamiyatga ega. Frilanserlarning o'z mehnat faoliyatlarini qonuniy asosda amalga oshirishlari ularni ijtimoiy himoya qilish (ish beruvchining xodimni ijtimoiy himoya qilish, mehnat muhofazasini ta'minlash, ijtimoiy to'lovlarni amalga oshirish va boshqalar) kafolatlarini ta'minlaydi. Shu bilan birga frilanserlar mamlakatga qo'shimcha chet el investitsiyalarini jalb etishga xizmat qilishlari mumkin.

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2018-yil 14 iyuldagi «Aholi bandligini ta'minlash borasidagi ishlarni takomillashtirish va samaradorligini oshirish chora-tadbirlari to'g'risida»gi qarorida Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi hamda Moliya vazirligi tomonidan «freelancer.mehnat.uz» maxsus saytini ishga tushirish ko'zda tutilgan. Bu frilanserlarga o'z xizmatlari, ish beruvchilarga esa buyurtmalari to'g'risida bepul e'lon berish imkoniyatini yaratadi.

11.2.6. Kovorking («Co-working» – «hamkorlikdagi mehnat»)

Kovorking (ingl. «Co-working» – hamkorlikdagi mehnat) – ixtisoslik, malaka va bilim, qiziqishga ega bo'lgan ko'p sonli shaxslarning birgalikdagi mehnat faoliyatining zamonaviy shaklidir. Keng ma'noda kovorking – umumiy hududda turli ish bilan band bo'lgan odamlar mehnatini tashkil etishga yangicha yondashuv hisoblanadi. Tor ma'noda esa uni jamoaviy idoraga o'xshatish mumkin. Kovorkingga «teng odamlarning birgalikdagi mehnat faoliyati» ta'rifini ham berishadi.

Mehnat faoliyatini kovorking shaklida tashkil etish ish joyi uchun xarajatlarni tejash maqsadini ko'zlaydi. Masalan, biror loyiha ustida ish olib borishda u bilan shug'ullanayotgan mutaxassislarning «aqliy hujum» uyushtirish uchun bir joyda to'planishi kovorkingning odatiy ko'rinishidir.

Kovorkingga bilimga asoslangan iqtisodiyot mahsuloti sifatida ham qarashadi. Ijodkorlar toifasi va texnika sohasidagi ziyolilarning iqtisodiy rivojlanishdagi roli ortishi natijasida, dastlabki kovorkinglar Amerika Qo'shma Shtatlari va Germaniyada 1990-yillarda paydo bo'lgan. Ular turli tajriba va kasb

ko'nikmalariga ega bo'lgan odamlar o'rtasida o'zaro tajriba almashish va yordam berishga asoslangan.

Kovorking tadbirkorlarning (odatda o'z biznesini tashkil etishni boshlayotganlarning) ijara xarajatlarini tejash bilan bir qatorda, o'z g'oyalari va loyihalarini amalga oshirishda sinergiya samaradorligiga erishish uchun bir joyda tajriba almashish, birgalikda yangi g'oyalarni muhokama qilish, mustaqil loyihalari ustida ish olib borish uchun imkoniyat yaratilishini anglatadi. Ko'p sonli shaxslarning umumiy hududi sifatidagi ixtisoslashgan kovorking markazlari – bu tadbirkorlarga ish joylarini ijaraga beradigan tashkilotdir. Bunday joylarni aksariyat hollarda endigina bozorga kirib kelayotgan va o'z binosiga ega bo'lish imkoniyatiga ega bo'lmagan, startaplarini amalga oshirayotgan tadbirkorlar ijaraga oladi.

Kovorkingni birgalikda foydalanadigan markaz yoki «uchinchi joy» (birinchi va ikkinchi – uy va ish) deb ham atashadi. Ish bilan bandlikning bunday modeli kovorking markazi ijarachilari uchun o'z startaplarini, ijodiy g'oyalarini amalga oshirishda qo'l keladi. Chunki bunday markazlarda ijarachilar soni ko'p bo'lganligi uchun yangi g'oyalar, loyihalarni ko'pchilik bilan muhokama qilib, keyin ularni eng samarali tarzda amalga oshirish imkoniyati yaratiladi. Kovorking kreativ yoshlar uchun ham dastlabki juda maqbul ish joyidir. Ular uchun bunday markazlarda o'z bilimi, malakasi, tajribasini oshirish bilan bir qatorda dastlabki loyihalarini joriy etishlariga ham katta imkoniyat tug'iladi. Shuning uchun kovorkingga ijodiy klaster sifatida ham qarashadi.

Kovorkingga bag'ishlangan «Deskmagkkon» nashrining ma'lumotlariga ko'ra, 2014-yilda jahonda 300 ming kishi 6000 kovorkingda mehnat faoliyatini amalga oshirgan. Kovorking tarafdorlari mehnat faoliyatini bunday tashkil etish, ayniqsa, ilmiy muammolarni, murakkab ishlab chiqarish vazifalarini, ijtimoiy masalalarni hal etishda katta samara keltiradi, deb ta'kidlashadi.

Kovorking shakllaridan biri – so'nggi vaqtda ommalashayotgan *ta'lim xablaridir* (ingl. «hub» – «markaz»). Bunday xablarda turli yo'nalishdagi pulli yoki bepul ta'lim kurslari bo'lishi, yuqori malakali professorlar fanning turli sohalari bo'yicha ma'ruzalar o'qishi, boshqa madaniy-ma'rifiy tadbirlar o'tkazilishi mumkin. Ta'lim xablari, birinchi navbatda, yoshlarga o'z bilimlarini chuqurlashtirish bilan bir qatorda tengdoshlari bilan fikr almashish, turli loyiha va g'oyalar to'g'risida baxslashish imkoniyatini yaratadi.

O'zbekistonga ham butun Markaziy Osiyo uchun mintaqaviy ta'lim xabi bo'lish rejalashtirilmoqda. Shu maqsadda yaqin besh yil ichida aholini oliy ta'lim bilan qamrab olishni 25 foizga yetkazishga harakat qilinmoqda. Mamlakatda jahondagi eng nufuzli universitetlarning filiallari ochiladi, birgalikda fakultetlar tashkil etiladi. Natijada, milliy ta'lim tizimida raqobat keskinlashadi, ta'lim sifati tubdan yaxshilanadi. O'zbekiston ta'lim muassasalarida faqat mamlakat talabalarigina emas, shuningdek, xorijiy davlatlardan kelgan yoshlar ham bilim olishadi.

11.2.7. Kraudsorsing («crowdsourcing, crowd» – «keng doira» va «sourcing» – «resurslardan foydalanish»)

Kraudsorsing – innovatsion ishlab chiqarish muammolarini hal etish maqsadida intellektual shaxslar keng doirasining ijobiy qobiliyat, bilim va tajribalaridan foydalanish uchun axborot-kommunikatsiya texnologiyalarini qoʻllagan holda ularni bu faoliyatga koʻngilli ravishda jalb qilish shakli hisoblanadi.

Ushbu atama birinchi marta yozuvchi Jeff Xau va jurnal muharriri Mark Robinson tomonidan qoʻllanilgan. Ammo Angliyada bunday usuldan hukumat 1714-yildayoq foydalangan edi. Oʻshanda hukumat mamlakatda hammani dengizdagi uzunlikni aniqlashning aniq vositasini topishga daʼvat etgan. Shaki jihatidan u autsorsingga oʻxshab ketadi.

Agar autsorsingda bunday faoliyat kompaniya tashqarisida professional ijrochilar tomonidan muayyan ish haqi hisobiga amalga oshirilsa, kraudsorsingda, odatda, berilgan topshiriq boʻyicha bildirilgan gʻoya, loyiha uchun ish haqi toʻlash koʻzda tutilmaydi yoki faqat eng eʼtiborli takliflarga muayyan miqdorda mukofot berilishi mumkin. Bunda berilgan topshiriq shaxslar tomonidan ixtiyoriy ravishda oʻzlarining boʻsh vaqtini muayyan tadqiqot yoki ishlanmaga sarflash xohishi boʻlgan, ish haqi olishni koʻzlamaydigan havaskorlar va mutaxassislar tomonidan bajariladi.

Kraudsorsingni «foydalanuvchi uchun koʻzda tutilgan innovatsiya» deb ham atashadi. Bunda, masalan, kompaniyalar oʻz mijozlariga faqat ularning ehtiyojlari toʻgʻrisidagi savol bilan murojaat qilibgina qolmasdan, ayni paytda, ulardan ushbu ehtiyojini qondira oladigan buyum yoki xizmatni takomillashtirish yuzasidan ham fikrlari soʻraladi.

Kraudsorsingning quyidagi afzalliklarini ajratib koʻrsatish mumkin:

– mamlakat, mintaqa, hatto butun jahondagi mutaxassislar bilimi, malakasi va isteʼdodidan foydalanish imkoniyati;

– bir kishiga moʻljallangan ishni odamlarning juda katta guruhiga yuklash imkoniyati;

– deyarli sarf-xarajatsiz zarur gʻoyalar, innovatsiyalarga va boshqa muhim fikrlarga ega boʻlish va boshqalar.

Jahondagi aksariyat kompaniyalar kraudsorsingdan samarali foydalanib kelmoqda. Jumladan, koʻpgina kompaniyalar oʻz isteʼmolchilariga ishlab chiqarish jarayonining ishtirokchisi boʻlishni taklif etishmoqda. Masalan, eng muhim gʻoyalarga uncha katta boʻlmagan miqdorda pul mukofoti ajratgani holda «Procter&Gamble» kompaniyasi 160 mingdan ziyod mijozdan juda qimmatli fikr va gʻoyalarni olmoqda.

Yaponiyaning «Muji» mebel kompaniyasi esa Internetdagi oʻz korporativ sahifasiga qariyb 500 ming kishini jalb eta olgan. Bu kompaniya mijozlari orqali oʻz

mebellari dizaynini baholash va ularni takomillashtirish bo'yicha takliflarni so'raydi. Eng yaxshi g'oyalar kompaniyaning professional dizaynerlariga taqdim etiladi. Buning natijasida «Muji» tomonidan jahonda o'ta xaridorgir buyumlar yaratiladi.

Shu bilan birga kompaniya o'z bozorini ham ana shu mijozlari orqali tahlil etadi. U iste'mochilarga ishlab chiqarilishi ko'zda tutilayotgan mahsulotlarga buyurtma berishlarini taklif etadi. Agar 300 nafar mijoz dastlabki buyurtmani bersa, demak, mebelni tayyorlab, mahsulot sifatida bemalol sotuvga chiqarish mumkin.

Kraudsorsing yordamida hatto Islandiya Konstitutsiyasining yangi matni yaratilgan.

11.3. Kasanachilik mehnati va uning yo'nalishlari

Ish bilan bandlikning noan'anaviy shakllari – uy mehnati, oilaviy biznes, kasanachilik, xizmat ko'rsatish va qoramolchilik kabi faoliyat turlari bilan shug'ullanish aholi ish bilan bandligini ta'minlashning asosiy yo'llaridan biridir. Aynan shu bois, so'nggi yillarda ish bilan bandlikning yangicha va noan'anaviy ko'rinishlarini joriy etish va rivojlantirishga alohida e'tibor qaratilmoqda. Jumladan, respublika aholisining bandligi va daromadlari barqaror o'sishini ta'minlashga doir vazifalarni hal etishda kasanachilikning turli shakllarini keng rivojlantirish, jumladan, uning sanoat korxonalarini bilan kooperatsiyasini kengaytirishga alohida ahamiyat berilmoqda.

Korxonalar bilan kasanachilar o'rtasida kooperatsiya aloqalarining mustahkamlanishi oila byudjeti daromadlarini oshirishdek muhim muammoni hal etadi, ish bilan band bo'lmagan aholi sonini keskin qisqartirish va uning faol qismini ishlab chiqarishga jalb etish imkonini beradi. Ayni paytda kasanachilarga ish stajini hisoblash, pensiya va ijtimoiy sug'urta bo'yicha nafaqalar tayinlash huquqi ta'minlanadi.

Sanoat korxonalarining kasanachilarga zarur xomashyo va materiallarni yetkazib berishi asosida oilaviy pudratni rivojlantirish fuqarolarga vaqtdan unumli foydalanish, shu bilan birga, past rentabelli va ko'p mehnat sarfi talab qiladigan mahsulotlarning ayrim turlarini uy sharoitida ishlab chiqarishni o'zlashtirish imkoniyatini yaratadi. Bu, o'z navbatida, yirik korxonalarga ish samaradorligini oshirishga yordam beradi.

O'zbekistonda ish bilan bandlikning eng faol rivojlanayotgan shakli *kasanachilik* hisoblanadi. Kasanachilik mehnatining asosiy ustunligi – uning moslashuvchanligi, ya'ni uni keng hududda amalga oshirish imkoniyati mavjud, chunki xodim joylashgan masofa hal qiluvchi ahamiyatga ega emas va tomonlar buni maqsadga muvofiqlik tamoyili, shuningdek, mehnatni tashkil etish va uning yollovchi tomonidan nazorat qilinishini ta'minlashning real imkoniyatidan kelib chiqib belgilashadi.

Kasanachi deganda, an'anaviy ravishda ayollar, ko'p farzandli onalar, nogironlar, mos ish topishda qiynalayotganlar va mehnat bozorida raqobatbardosh bo'lmagan aholi tushuniladi. Shunday qilib, kasanachilikni rivojlantirish ish bilan ta'minlanishga muhtoj aholi ehtiyojlariga mos keladi, kasanachilikni uy xo'jaligidagi boshqa yumushlar bilan uyg'un ravishda olib borish imkonini yaratadi. Hozirda respublikamizning barcha hududlarida kasanachilikning ustki kiyim-bosh, oyoq kiyimi tikish va ta'mirlash, metall, yog'och, plastmassa, rezina va boshqa materiallardan butlovchi qismlar ishlab chiqarish, suvenirlar tayyorlash, mebel yig'ish va ishlab chiqarish, mahsulotlarni sarxillash, non va qandolat mahsulotlarini pishirish kabi turlari tarqalgan.

Respublika aholisining bandligi va daromadlari barqaror o'sishini ta'minlashga doir vazifalarni hal etishda kasanachilikning turli shakllarini keng rivojlantirish, jumladan, ishsizlik muammosi mavjud bir pallada uning yirik sanoat korxonalari bilan kooperatsiyasini kengaytirishga ustuvor ahamiyat berilmoqda.

«Yangi» kasanachilarni axbort texnologiyalari sohasidagi yuqori malakali mutaxassislar: dasturchilar va dasturiy mahsulot ishlab chiquvchilar, dizaynerlar, tarjimonlar, muharrirlar va sh. k. tashkil etadi. Turli xildagi adabiy manbalarda kasanachilikning bunday zamonaviy turini ta'riflash uchun turli atamalardan foydalaniladi: masofadan turib mehnat qilish, teleish, elektron kasanachilik va h. k.

«Elektron kasanachilik»ni mukammal atama deb hisoblash mumkin, chunki bunlay toifadagi xodimlar mehnati, u uzoqda bajarilishidan tashqari, zamonaviy axborot va kommunikatsiya texnologiyalaridan foydalanishni nazarda tutadi. Ushbu kasanachilik turlari mamlakatimiz iqtisodiyotida keng qo'llanilib, o'z samarasini ko'rsatib kelmoqda. Chunki mamlakatimizda qabul qilingan huquqiy-me'yoriy hujjatlar bu faoliyat turi bilan erkin shug'ullanish imkonini beradi.

Ish bilan band bo'lmagan aholini ishlab chiqarishga jalb etish, oila byudjeti daromadlarini ko'paytirish, uy mehnatidan foydalangan holda butlovchi qismlar, tayyor mahsulotlarning ayrim turlarini ishlab chiqarish orqali yirik sanoat korxonalarining faoliyati samaradorligini oshirish maqsadida 2006-yil 5-yanvarda O'zbekiston Respublikasi Prezidentining «Yirik sanoat korxonalari bilan kasanachilikni rivojlantirish asosidagi ishlab chiqarish va xizmatlar o'rtasida kooperatsiyani kengaytirishni rag'batlantirish chora-tadbirlari to'g'risida»gi PF-3706-sonli Farmoni qabul qilindi. Unga ko'ra, mamlakatimizda kasanachilik mehnatini rivojlantirishning asosiy vazifalari sifatida quyidagilar e'tirof etildi:

- mehnat qonunchiligini takomillashtirish, kasanachilar ijtimoiy himoyasi va mehnati muhofazasini ta'minlashni inobatga olgan holda aholini uy mehnati faoliyatiga keng jalb etish uchun qulay sharoit yaratish;

- sanoat korxonalari bilan ularning buyurtmalari asosida uyda mahsulot ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish, birinchi navbatda, sanoat ishlab chiqarish samaradorligini oshirish imkonini beradigan tikuvchilik, attorlik, ipakchilik,

qayta ishlash, mebel, elektron sanoatda, shuningdek, telekommunikatsiya, servis va xizmat ko'rsatish tarmoqlarida kasanachilik bilan shug'ullanayotgan fuqarolar o'rtasida kooperatsiyani rivojlantirish;

– korxonalarining buyurtmalari asosida uyda ishlayotgan fuqarolarga buyurtmachilar tomonidan xomashyo, material va yarim fabrikatlarni yetkazib berish hamda buyurtma asosida ishlab chiqarilgan mahsulotlarni sotishni kafolatlashda barqaror sharoit yaratish.

Mazkur farmonga ko'ra quyidagilar belgilab qo'yilgan:

– korxonalarining buyurtmalari uyda ishlayotgan fuqarolar (kasanachilar) tomonidan mehnat shartnomasi asosida bajariladi;

– korxonalar bilan mehnat shartnomasi tuzgan kasanachilar band aholi toifasiga kiradi va ularga mehnat daftarchasi beriladi, pensiyalar va ijtimoiy sug'urta bo'yicha nafaqalar tayinlashda ishlagan vaqti mehnat stajiga qo'shiladi;

– kasanachilik mehnati amalga oshirilayotgan turar joylarni yashash uchun mo'ljallanmagan joylar toifasiga o'tkazish talab etilmaydi;

– mehnat shartnomasida ishlarni bajarish uchun zarur uskunarlar yetkazib berish va ularga texnik xizmat ko'rsatish tizimini tashkil etish, asboblarni, jihozlarni, materiallarni va yarimfabrikatlar bilan ta'minlash, kasanachilarni majburiy tarzda texnika xavfsizligiga o'qitish hamda buyurtmachi talab qilgan sifat standartlari asosida ishlab chiqarilgan mahsulotlarni tashib ketish, bajarilgan ish uchun hisob-kitob qilish bo'yicha korxonalarining kasanachilar oldidagi kafolat va majburiyatlarini ko'zda tutiladi.

Farmonga muvofiq, ish bilan bandlikning ushbu shaklini rag'batlantirish maqsadida bir qancha imtiyoz va yengilliklar ko'zda tutilgan:

– tovarlar ishlab chiqarish bo'yicha kasanachilarga buyurtma beradigan korxonalar 2006-yilning 1-fevralidan boshlab, besh yil muddatga, mehnat shartnomasi asosida kasanachilarga to'lanadigan mablag'larga teng miqdorda, mehnatga haq to'lash fondidan yagona ijtimoiy to'lovni to'lashdan ozod qilinadi;

– korxonalar tomonidan tuzilgan mehnat shartnomasiga muvofiq, kasanachilarga korxonalar buyurtmasi bo'yicha ishlarni bajarish uchun bepul foydalanishga berilgan asbob-uskuna, jihozlarni va inventarlar ulardan foydalanish davrida mulk solig'idan ozod etiladi;

– kasanachilik amalga oshiriladigan turar joy binolarini noturar joy binolar toifasiga o'tkazish talab qilinmaydi;

– kasanachilar korxonalarining ishlab chiqarish texnologiyasiga to'liq amal qilgan taqdirda, uy sharoitida ishlab chiqarilgan mahsulot va xizmatlarni qo'shimcha sertifikatlash va standartlash talab etilmaydi. Bunda uyda ishlab chiqarilgan mahsulot sifati bo'yicha belgilangan standartlarga rioya qilish bo'yicha mas'uliyat, u sanoat korxonalariga qaytarilganda – kasanachilar zimmasiga, oxirgi iste'molchiga sotishda esa sanoat korxonasi zimmasiga yuklanadi;

– mehnat shartnomasi bo'yicha ishlayotgan korxonalariga kasanachilar tomonidan mahsulotlarning qaytarilishi ulgurji savdo hisoblanmaydi va litsenziyalanmaydi;

– kasanachilik mehnati bilan shug'ullanadigan shaxslar mehnat shartnomasi bo'yicha ishlarni bajarish uchun iste'mol qilinadigan kommunal xizmatlarga aholi uchun qo'llaniladigan tariflar bo'yicha haq to'laydilar.

O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2006-yil 11-yanvardagi 4-sonli qaroriga muvofiq «Kasanachilik to'g'risidagi nizom» qabul qilingan bo'lib, mazkur Nizom O'zbekiston Respublikasida kasanachilikni tashkil etish shartlari, shu jumladan, kasanachilar bilan mehnat shartnomalarini tuzish tartibini, ularga asbob-uskunalar, jihozlar, xomashyo va materiallar berish, ular mehnatiga haq to'lash va muhofaza qilish, kasanachilarni ijtimoiy sug'urta qilish tartibi hamda kasanachilar mehnatidan foydalanayotgan ish beruvchilar uchun belgilangan soliq imtiyozlari qo'llanilishi ustidan nazorat qilish mexanizmini belgilaydi.

Nizomga muvofiq kasanachilik faoliyati va uning ishtirokchilari tushunchasiga quyidagicha ta'rif berilgan:

1. Kasanachilik – tuzilgan mehnat shartnomasiga muvofiq jismoniy shaxs – kasanachining yashash joyi bo'yicha yoki unga yoki uning oila a'zolariga tegishli boshqa binolarda ish beruvchining buyurtmalari bo'yicha tovarlar ishlab chiqarish yoki xizmatlar ko'rsatish bo'yicha kasanachi tomonidan amalga oshirilayotgan ishni anglatadi.

Kasanachilik texnologiya jarayoni va boshqa shart-sharoitlar uy sharoitlarida butlovchi buyumlar, yarim tayyor mahsulotlar va mahsulotlarning ayrim turlarini ishlab chiqarish imkonini beradigan sanoat tarmoqlari va xizmat ko'rsatish sohalarida korxonalar bilan korxonalarning buyurtmalari bo'yicha uyda mahsulotlar ishlab chiqarayotgan va xizmatlar ko'rsatayotgan fuqarolar o'rtasidagi kooperatsiya asosida tashkil etiladi.

2. Kasanachi – 16 yoshdagi va undan katta yoshdagi jismoniy shaxs. Basharti kasanachilik xususiyati kasanachi bilan to'liq yakka tartibdagi moddiy javobgarlik to'g'risida shartnoma tuzilishi zarurligini taqozo etsa, 18 yoshga to'lgan shaxslar kasanachilikni amalga oshirishga qo'yiladi.

3. Ish beruvchi – kasanachi bilan tuzilgan mehnat shartnomasiga muvofiq kasanachi uchun ishlab chiqarish binosini belgilaydigan, uni asbob-uskunalar, jihozlar, materiallar, butlovchi buyumlar, xomashyo va boshqa ishlab chiqarish vositalari bilan ta'minlaydigan, bajarilgan ishni qabul qilib oladigan va unga haq to'laydigan yuridik shaxs.

Ish beruvchi korxonada rahbari kasanachi bilan yozma shaklda mehnat shartnomasi tuzadi. Unda quyidagilar ko'rsatiladi:

– ish joyi va kasanachining ish o'rni joylashgan manzil;

- xodimning mehnat funksiyasi, ya'ni mutaxassislik, malaka, shuningdek, kasanachi bajarishi zarur bo'lgan ish turlari;
- ish boshlanadigan kun, mehnat shartnomasining amal qilish muddati (muayyan muddatga yoki ayrim ishlarni bajarish davriga mehnat shartnomasi tuzishda);
- mehnatga haq to'lash miqdori va muddatlari;
- kasanachi tomonidan mehnat funksiyalari amalga oshirilishi uchun asbob-uskunalar, jihozlar, butlovchi buyumlar, xomashyo, materiallar, yarim tayyor mahsulotlarni berish tartibi;
- xomashyo, materiallar va tayyor mahsulotlarni qabul qilish va topshirish tartibi;
- moddiy javobgarlik shartlari;
- mehnatni muhofaza qilish va uning shart-sharoitlarining zarur qoidalariga rioya etish bo'yicha ish beruvchi va kasanachining majburiyatlari;
- ta'tillar berish, ijtimoiy sug'urta, kasanachining pensiya ta'minoti shartlari;
- ish beruvchining buyurtmasini bajarish uchun kasanachining o'z asbob-uskunolari, jihozlari va inventaridan foydalanilgan taqdirda kasanachining xarajatlarini qoplash tartibi va shartlari;
- ish beruvchining buyurtmasini bajarish munosabati bilan foydalanilgan kasanachining energiya, suv, aloqa uchun xarajatlarini qoplash (kompensatsiya) tartibi;
- kasanachi mehnat funksiyalarini amalga oshirish uchun unga berilgan asbob-uskunalar, jihozlar va inventarni ta'mirlash bo'yicha ish beruvchining majburiyatlari;
- kasanachining aybi bilan materiallar, asbob-uskunalar, jihozlar buzilishi bilan bog'liq, shuningdek, mahsulot to'liq yoki qisman yaroqsizligi uchun zararni ish beruvchiga qoplash shartlari;
- kasanachiga foydalanish uchun berilgan asbob-uskunalar, jihozlar, inventar, butlovchi buyumlar, xomashyo va materiallarni xatlovdan o'tkazish hamda ish beruvchi va nazorat organlari vakillarining kasanachilik mehnati amalga oshirayotgan joylarga kirishi shartlari;
- kasanachiga bog'liq bo'lmagan holatlar (elektr energiyasi, suv, gaz va hokazolar yo'qligi) munosabati bilan buyurtmani belgilangan muddatlarda bajarish mumkin bo'lmagan taqdirda bu haqda ish beruvchini xabardor qilish bo'yicha kasanachining majburiyatlari.

Kasanachilarga ishbay haq to'lanadi va uning tartibi quyidagichadir:

- haq to'lash amalda bajarilgan ishlar uchun yoki sifati bo'yicha belgilangan talablarga javob beradigan mahsulot ishlab chiqarilgani uchun amalga oshiriladi;
- unumdorlik me'yorlari va ishbay narxlar tomonlarning kelishuviga ko'ra, tegishli ishlar uchun mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlariga muvofiq belgilangan normal ish vaqti hisobidan kelib chiqqan holda belgilanadi;

– ishbay haq to'lanadigan aniq ish uchun kasanachining ish haqi miqdori ish beruvchining o'z ishlab chiqarishida band bo'lgan xodimlar mehnatiga haq to'lash shartlari singari bo'lishi kerak;

– kasanachining ish haqi, uning tomonidan mehnat me'yorlari va mehnat majburiyatlari bajarilgan taqdirda, qonun hujjatlarida belgilangan eng kam oylik ish haqi miqdoridan kam bo'lishi mumkin emas va biron-bir eng yuqori miqdor bilan cheklanmaydi;

– kasanachining mehnatiga haq yo har bir tugallangan ish topshirig'i, ishlar hajmi topshirilganda yoxud mehnat qonunchiligida belgilangan muntazam vaqt oralig'ida to'lanishi kerak. Mehnat shartnomasida kasanachi mehnatiga avans tarzida haq to'lash nazarda tutilishi mumkin;

– agar kasanachi o'z mehnatini amalga oshiradigan joyda ish haqiga tuman koeffitsiyenti belgilangan bo'lsa, kasanachi mehnatiga haq to'lash ushbu koeffitsiyentni hisobga olgan holda amalga oshirilishi kerak;

– kasanachi ish vaqtini o'z xohishiga ko'ra taqsimlaydi, uning bajargan barcha ishi uchun bir hissa miqdorda haq to'lanadi va unga ish vaqtdan ortiqcha ishlaganlik, dam olish va bayram kunlarida ishlaganlik, shuningdek, tungi vaqtda ishlaganlik uchun mehnatga haq to'lash shartlari tatbiq etilmaydi.

Kasanachi mehnat shartnomasiga muvofiq, ish beruvchidan quyidagilar uchun to'lov (kompensatsiya) oladi:

– ish bilan bog'liq ravishda energiya, suv, aloqa, mashina va asbob-uskunalariga xizmat ko'rsatish hamda ularni ta'mirlash, transport xarajatlari uchun;

– transport xarajatlari va ulardan foydalanish xarajatlari amortizatsiyasi, shuningdek, ish beruvchining buyurtmasini bajarish uchun foydalaniladigan va kasanachining o'z mulki hisoblangan jihozlar va boshqa asbob-uskunalar amortizatsiyasi uchun.

O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Farmonida belgilangan chora-tadbirlarni amalga oshirish, shuningdek, taqdim etilgan imtiyoz va yengilliklar hisobiga mavjud imkoniyatlardan samarali foydalanish, ishsiz aholini iqtisodiy faoliyatga keng jalb etish hamda ishlab chiqarish korxonalari va aholi o'rtasidagi mehnat kooperatsiyasini rivojlantirish maqsadida kasanachilik mehnatini rivojlantirishga qaratilgan hududiy dasturlar ishlab chiqilgan. Ularga ko'ra, respublika bo'yicha 2006-yilda jami 60 mingta kasanachilik o'rinlari yaratish ko'zda tutilgan. O'tgan yil yakunlariga ko'ra, mamlakatimizning 700 ga yaqin yirik sanoat korxonalarida 60 mingdan ziyod kasanachilik o'rinlari yaratildi. Natijada ishsiz yurgan xotin-qizlar (jumladan, yosh bolali ayollar), uy bekalari, yoshlar, nogironlar va mehnat bozorida erkin raqobat qilish imkoniyati cheklangan shaxslar ish bilan ta'minlandi hamda mehnat daromadiga ega bo'ldi. Shuningdek, kasanachilik ularni jamiyatning faol kishisiga aylantirdi.

Kasanachilik mehnatini rivojlantirish borasida mavjud salohiyatdan samarali foydalanish maqsadida O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2007-yil

6-apreldagi PQ-616 sonli Qaroriga muvofiq, «Yirik sanoat korxonalarini bilan kasanachilikni rivojlantirish asosidagi ishlab chiqarish va xizmatlar oʻrtasidagi kooperatsiyani kengaytirishni ragʻbatlantirish chora-tadbirlari toʻgʻrisida»gi Prezident Farmoni tamoyillarini transport, aloqa, qurilish va qurilish sanoati tarmoqlarining yirik korxonalariga hamda tayyor mahsulot ishlab chiqarish bilan shugʻullanuvchi kichik sanoat korxonalariga ham qoʻllash belgilab qoʻyildi.

Bu esa, oʻz navbatida, aholi ish bilan bandligi va daromad manbaining yangi shakli hisoblangan kasanachilik mehnatining rivojlanishi va bu borada mavjud salohiyatdan samarali foydalanishga olib keldi. Natijada, 2007-yilda mamlakatda jami 76,5 mingta kasanachilik mehnatiga asoslangan yangi ish joylari tashkil etildi va ularga mehnatga muhtoj aholi hamda ayollar, yoshlar va ishlash istagini bildirgan nogironlar keng jalb etildi.

11.4. Ish bilan beqaror bandlikning mehnat bozoriga taʼsiri

Hozirgi ishlab chiqarishda mehnat resurslarining mehnat salohiyatidan egiluvchanlik bilan foydalanish ish beruvchilar tomonidan mehnat resurslariga qoʻshimcha ehtiyojni tezkor qondirishni taʼminlaydi. Shu bilan birga yangi «odamsiz texnologiyalar» va mehnatning axborot-kommunikatsiya vositalari tez rivojlanayotgan bugungi sharoitlarda axborot jamiyati va ish bilan bandlikning egiluvchan sharoitlarida ish bilan bandlikning milliy strategiyasida birinchi navbatda quyidagilar nazarda tutilishi kerak:

– butun mehnat faoliyati davomida oʻz bilimlari va mehnat koʻnikmalarini rivojlantiradigan raqobatbardosh xodimni shakllantirish;

– ish faoliyatining egiluvchanligini xodimlar uchun munosib mehnat sharoitlari yaratish bilan ularning mehnat, tadbirkorlik va ijtimoiy huquqlari hisobga olinadigan zamonaviy ish joylari va ish bilan bandlikni boshqarish tizimlarini yaratish;

– kontrakt bitimlarining samarali shakllarini ishlab chiqish va joriy etish;

– axborot jamiyatida ish bilan bandlik huquqiy mexanizmini muntazam ravishda rivojlantirib borish.

Jumladan, toʻliq boʻlmagan ish kunida ish bilan bandlikni ishsizlikdan ish bilan bandlikka oʻtish varianti yoki ish bilan bandlikni boshqa ijtimoiy-foydali faoliyat (taʼlim olish, uy xoʻjaligini yuritish, farzandlarni tarbiyalash va hakazolar) bilan birga qoʻshib olib boradigan doimiy ish bilan bandlik sifatida ham koʻrish mumkin. Ish bilan beqaror bandlik ishsiz fuqarolarni, shu jumladan, mehnat bozorida raqobatbardosh boʻlmagan fuqarolarni ishga joylashtirish hamda ularning mehnat faoliyatidan toʻliq foydalanishga xizmat qiladi.

Ish bilan beqaror bandlik mehnat bozoriga ham ijobiy, ham salbiy ta'sir ko'rsatadi (11.4-jadval).

Ish bilan bandlikning beqaror shakllari mehnat bozorini iqtisodiyot va ijtimoiy-mehnat munosabatlari sohalarida sodir bo'layotgan jiddiy o'zgarishlarga moslashuviga yordam beradi. Shu bilan birga XMT ekspertlari ish bilan bandlikning beqaror shakllari ish beruvchiga qisqa muddatda foyda ko'rishni ta'minlashi mumkinligini aniqlagan.

Uzoq muddatda esa bu mehnat unumdorligi kamaytirishga olib kelishi ko'rsatiladi. Ish bilan bandlikning beqaror shakllarini maqbul ko'radigan kompaniyalar xodimlarning malakasini oshirishga deyarli mablag' ajratmaydi, ayni paytda ular mehnat unumdorligini oshirishga xizmat qiladigan texnologiyalar va innovatsiyalarni joriy qilishga ham yetarlicha e'tibor bermaydi.

11.4-jadval

**Ish bilan beqaror bandlikning ijobiy va
salbiy xususiyatlari**

Ish bilan beqaror bandlikning ijobiy xususiyatlari	Ish bilan beqaror bandlikning salbiy xususiyatlari
Bu mehnat bozorida vaziyatni yaxshilaydi, mehnat resurslarining turli guruhlarini iqtisodiy faoliyatga jalb qilib, uning egiluvchanligini ta'minlaydi.	Ish bilan beqaror bandlik ko'pincha norasmiy, yashirin tarzda amalga oshiriladi, xodimning mehnat qonunchiligida ko'zda tutilgan kafolatlari va imtiyozlardan foydalanishni ta'minlamaydi.
Ish beruvchiga xodimni yollash va uning mehnatidan foydalanish, yangi ish joylari yaratish, mehnatni muhofaza qilish xarajatlarini kamaytiradi, mavjud ish joylarini saqlab turish imkoniyatini yaratadi.	Ish beruvchining tavakkalchilik xavfi yollanma xodim zimmasiga yuklanadi.
Ish vaqtining egiluvchan grafi xodimlarning mehnat salohiyatidan samarali foydalanishni (xodimlarga ishini ta'lim olish, davolanish, uy xo'jaligi yumushlarini bajarish, farzandlarni tarbiyalash va hokazolar) ta'minlaydi.	Xodimning ijtimoiy himoyalaniishi, xizmat vazifasida ko'tarilishi imkoniyatlari chegaralanadi, uning ertangi kunga ishonchi yo'qola boshlaydi.
Mehnat munosabatlarining egiluvchanligi ishlab chiqarishning raqobatbardoshligini kuchaytiradi, ishsizlik ortishi xavfini kamaytiradi, ish qidirayotganlarga ishga joylashish va daromad topish imkoniyatlarini kengaytiradi	

Bunday vaziyat, umuman, jamiyatga ham ta'sir ko'rsatadi. Ish bilan beqaror bandlik xodimlarning ijtimoiy jihatdan nochorligini kuchaytiradi. Ular, jumladan, bank krediti olishga qodir bo'lmaydi, oila qurishni ham orqaga suradilar.

XMT jahon mamlakatlarining hukumatlariga ish bilan bandlik bo'yicha kontraktlarning shaklidan qat'i nazar xodimlar uchun muayyan shart-sharoitlarni ko'zda tutadigan normativ-huquqiy hujjatlarni qabul qilishni tavsiya etadi. Ushbu hujjatlarda ish bandlikning eng kam kafolatlangan miqdori (ish soati, ish kuni, ish haftasi, ish oyi), kasaba uyushmalari faoliyati uchun shart-sharoitlar hamda xodimlar huquqlarini himoya qilish bo'yicha boshqa choralar ko'zda tutilishi maqsadga muvofiq.

XMT ekspertlarining fikricha, aholining ish bilan beqaror bandligiga yordam ko'rsatish bo'yicha davlat siyosatining ustuvor yo'nalishlari quyidagilarni qamrab olishi maqsadga muvofiq:

– *iqtisodiy yo'nalish*: imtiyozli kreditlar ajratish va soliqqa tortish; ish joylarini yaratish va saqlab qolishni rag'batlantirishning byudjet siyosati; xodimlarning salohiyati sifatini oshirish;

– *tashkiliy yo'nalish*: ish bilan beqaror bandlik; bo'sh joylar bazasini yaratish; xodimlarni kasbga yo'naltirish, tayyorlash va qayta tayyorlashning davlat tizimi; mintaqalararo mehnat migratsiyasini qo'llab-quvvatlash;

– *qonunchilik yo'nalishi*: mehnat shartnomalarini tuzish; ish vaqti davomiyligi, ish vaqtdan ortiqcha ishlash tartiblarini qonunlashtirish; ishga joylashish kvotalarini belgilash; mehnat faoliyati davomiyligini tartibga solish;

– *ijtimoiy yo'nalish*: mehnat bozorida raqobatbardosh bo'lmagan fuqarolarni ijtimoiy qo'llab-quvvatlashni ta'minlash; nogironligi bo'lgan shaxslarni kasbiy rehabilitatsiya qilish va ishga joylashtirish; oilaviy va qishloq joylaridagi ishsizlikni kamaytirish bo'yicha tadbirlar ishlab chiqish; ishsizlarni samarali ish bilan bandlikka jalb etish maqsadida sifatli ijtimoiy xizmatlarni taqdim etish.

Ushbu yo'nalishlarda qayd etilgan tadbirlarni amalga oshirish ish bilan bandlik tarkibini takomillashtirishga yordam berib, yollanma xodimlarning ijtimoiy himoyalaniishi darajasini oshirishga va qarzga olingan mehnatdan foydalanish jarayonini sog'lomlashtirishga xizmat qiladi.

Mehnat bozoridagi egiluvchanlik bilan yollanma xodimlarning ijtimoiy himoyalaniishini ta'minlash maqsadida 1990-yillarining boshida «*fleksikyuriti*» (ingl. «flexibility» – «egiluvchanlik» va «security» – «xavfsizlik», «himoya») konsepsiyasi ishlab chiqildi. «Fleksikyuriti»ning mohiyati – egiluvchan mehnat bozorida davlatning faol siyosat yurgizishi orqali xodimlarning ijtimoiy himoyasini ta'minlashdir. Ushbu model birinchi bo'lib Daniyada qo'llana boshlandi. 2000-yilda esa Yevropa Ittifoqi «fleksikyuriti»ni Yevropada ish bilan bandlik siyosatining asosiy yo'nalishlaridan biri sifatida qabul qildi.

Ana shu konsepsiyaga muvofiq, ish beruvchi mehnat bozorining egiluvchanligini ta'minlab, xodimlarni o'z xohishi bo'yicha ishdan bo'shatish va yangilarini qabul qilish huquqiga egadir. Ayni paytda kasaba uyushmalar va ish beruvchilarning vakillari davlatning aralashuvisiz xodimlarning ijtimoiy masalalarini o'zaro hal qilish bo'yicha bitim imzolaydi.

Davlat xodimlarning ishga yollash va ishdan bo'shatishning egiluvchan shartlarini qonuniy mustahkamlab qo'yadi. Bu innovatsion iqtisodiyot shariotlarida ish beruvchilarga ishlab chiqarishni modernizatsiya va diversifikatsiya qilish uchun obyektiv zarurat hisoblanadi.

«Fleksiyuriti» modeli ishsizlarni kuchli ijtimoiy himoya qilinishini ham nazarda tutadi. Jumladan, ishsizlarga uzoq muddat davomida ish haqining 90 foizi miqdorida nafaqa to'lanishi, ular bilan vaqtinchalik mehnat faoliyatini amalga oshirish bo'yicha kontrakt tuzilishi, davlat hisobidan malakalari oshirilishi va yangi kasblarga o'qitilishi belgilab qo'yilgan.

XII BOB. MEHNAT BOZORIDA DAVLATNING ISH BILAN BANDLIK SIYOSATI

12.1. Davlatning mehnat bozoridagi roli

Jahonda rivojlanishning sanoat bosqichiga o'tilishi bilan mehnat bozorining shakllanishi jadallashdi. Bu davlatning mehnat bozoridagi roliga aniqlik kiritish iqtisodchi olimlar tadqiqotining asosiy mavzusiga aylanishiga sabab bo'ldi.

1758-yilda fransuz iqtisodchisi J. K. Gurne fiziokratlar maktabining asambleyasida e'lon qilgan «Laissez faire, laissez passer» («Nima qilmoqchi bo'lsalar ham ruxsat bering, qayoqqa bormoqchi bo'lsalar ham ruxsat bering») shiori, ya'ni iqtisodiy erkinlikka, raqobatli bozor xo'jaligi yo'lidagi to'siqlarni olib tashlashga da'vati klassik iqtisodiy nazariya asoschisi A. Smitning «bozorning ilg'anmaydigan qo'li» g'oyasiga asos bo'ldi.

Biroq XX asrning 30-yillarida AQShdagi «buyuk turg'unlik» bozor iqtisodiyoti mexanizmlari hamma narsani tartibga solishga qodir emasligini yaqqol namoyish qildi. O'sha paytlarda J. Keynsning bozor talab va taklifni mutanosiblashtira olmasligi, shuning uchun bu jarayonlarga davlatning investitsiya faoliyatini kengaytirish, ish bilan to'la bandlikka intilish, aholining keng qatlamlari tomonidan talabni oshirish uchun daromadni qayta taqsimlash va ijtimoiy xususiyatga ega boshqa choralar orqali aralashishi shart ekanligi haqidagi fikrlari iqtisodiy nazariyada yangi sahifa ochdi.

XX asrning ikkinchi yarmida G'arbdagi rivojlangan davlatlarda asosini «o'rta qatlam» (aholining 60–70 foizi) tashkil etadigan kichik va o'rta tadbirkorlar, menejerlar, muhandis-texnik xodimlar, xizmatchilar, yuqori malakali ishchilardan iborat zamonaviy ijtimoiy tarkib shakllandi. Xuddi shu paytda ushbu mamlakatlarda bozorni davlat tomonidan tartibga solishni takomillashtirishga yo'naltirilgan yangi tuzilmalar – davlatning ish bilan bandlik siyosatini amalga oshirishga da'vat etilgan yangi vazirliklar, idoralar va xizmatlar, mehnat bozorini tadqiq etish markazlari tashkil topdi. Natijada, davlatning mehnat bozorini tartibga solishi keng ko'lamlilik va doimiylik tusini oldi.

Rivojlangan davlatlarning ushbu siyosati yuksak samara keltirdi: ularda bir necha o'n yilliklar mobaynida tarixda misli ko'rilmagan iqtisodiy o'sish sur'atlari (yiliga o'rtacha 4–5 %) ta'minlanishi bilan bir qatorda, deyarli ish bilan to'la bandlikka (ishsizlik iqtisodiy faol aholining 1,5–3 foizi dan oshmadi) va aholi farovonligini keskin oshirishga erishildi.

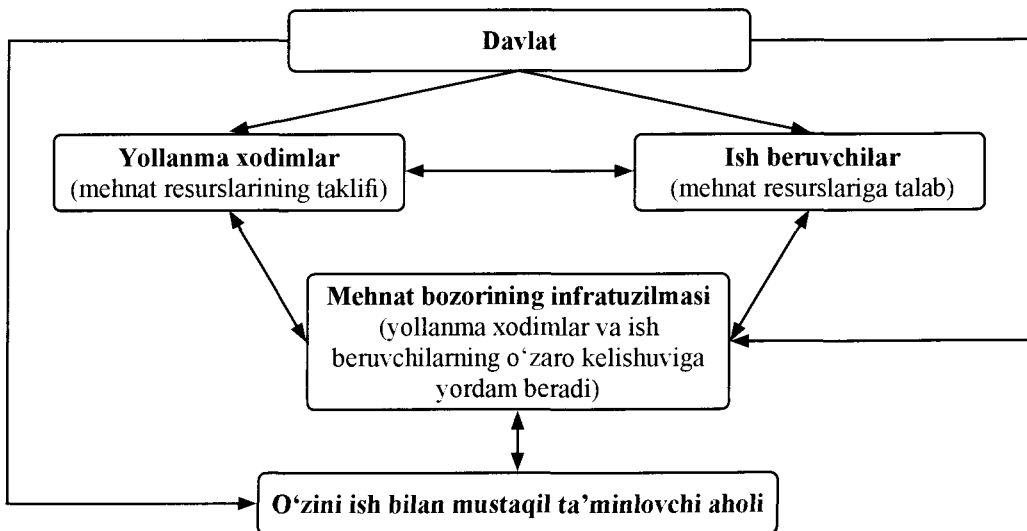
Ammo 1970-yillarda AQSh va G'arbiy Yevropa mamlakatlari iqtisodiyotida yangi holat – «*stagflyatsiya*», ya'ni bir yo'la inflyatsiya va ishsizlik darajasining keskin ortishi paydo bo'ldi. Masalan, 1975-yilda AQShda inflyatsiya 10 % ga yetgani holda ishsizlik darajasi 9 % ni tashkil etdi. Bu yangi iqtisodiy sharoitlarda keynscha nazariya o'zini oqlamayotganligining dalolati edi.

Vaziyat kun tartibiga yana J. K. Gurnening «Laissez faire, laissez passer» shiorini – «davlatning iqtisodiyotga aralashishini kamaytirish»ni olib chiqdi. Bu g'oya AQSh Prezidenti R. Reygan va Buyuk Britaniya Bosh vaziri M. Tetcherning «reyganomika» va «tetcherizm» nomini olgan iqtisodiy siyosatida o'z ifodasini topdi.

Iqtisodiy nazariyada bu yangi liberal yo'nalishning eng mashhur konsepsiyasi monetarizm nomini oldi. Ushbu oqim vakillari, birinchi navbatda, Nobel mukofotining laureati M. Fridman muomalaga «ishsizlikning tabiiy darajasi»ni kiritdi. Ular mehnatga layoqatli aholining ish bilan to'liq bandligi va ishsizlikning majburiy xususiyatga ega ekanligini inkor qiladi. Monetarchilarning «ishsizlikning tabiiy darajasi» iqtisodiy o'sish sur'atlari bilan bog'liq bo'lmagan, tabiiy sabablar (xodimlarning qo'nimsizligi, mehnat migratsiyasi, demografik omillar)ga ko'ra obyektiv jihatdan tarkib topadigan, nisbatan uzoq vaqt davomida 5–6 % ni tashkil etadigan ishsizlikdir.

Ushbu konsepsiya tarafdorlari ish bilan bandlikni tartibga solish uchun mehnat resurslarining taklifini qisman va vaqtincha ish bilan bandlik, xodimlarni pensiyaga muddatidan oldin chiqarish, tashqi mehnat migratsiyasini cheklash orqali kamaytirishni taklif etadi.

Mehnat bozorining mohiyati uning subyektlari o'zaro munosabatlarida mufas-salroq namoyon bo'ladi (12.1-rasm).



12.1-rasm. Mehnat bozori subyektlarning o'zaro munosabatlari

Mehnat bozorining barcha subyektlari raqobat sharoitida bir-birlari bilan o‘zaro munosabatda bo‘ladi. Mehnat bozoridagi raqobat uning konyunkturasini belgilaydi. Mehnat bozorining konyunkturasi boshqa bozorlardagi kabi ikki turli bo‘ladi (12.2-rasm):

1. *Muvozanatsiz konyunkturali mehnat bozori*. U ham ikki turli bo‘ladi:

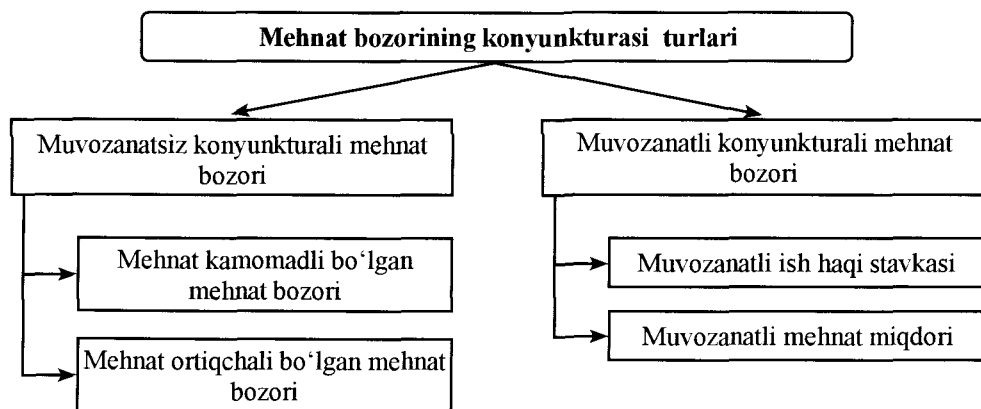
– mehnatning kamomadligi. Bunda mehnat bozorida mehnat resurslari yetishmaydi;

– mehnatning ortiqchaligi. Bunda mehnat bozorida mehnat resurslari taklifi unga talabdan yuqori bo‘ladi.

2. *Muvozanatli konyunkturali mehnat bozori*. Bunday mehnat bozorida mehnat resurslarining taklifi unga talabga mutanosib bo‘ladi. U quyidagi xususiyatlarga ega:

1. Muvozanatli ish haqi stavkasi. Bunday holat o‘zi uchun chiqimli bo‘lgan ish beruvchini ham, bu asosiy daromadi va tirikchilik manbayi bo‘lgan yollanma xodimni ham qoniqtiradi.

2. Muvozanatli mehnat miqdori. Bu holat mavjud mehnat resurslariga taklifga mavjud va sifatli ish joyi mutanosib bo‘lishini nazarda tutadi.



12.2-rasm. Mehnat bozorining konyunkturasi turlari

Boshqacha aytganda, muvozanatli konyunkturali mehnat bozori Xalqaro mehnat tashkilotining Munosib mehnat konsepsiyasida ko‘zda tutilgan to‘liq, samarali, oqilona va unumdor ish bilan bandlik ta‘minlanishini nazarda tutadi.

Hozirgi davrda davlatning mehnat bozorini tartibga solish siyosati har bir mamlakatdagi milliy iqtisodiyotdagi vaziyat, ishlab chiqaruvchi kuchlarning rivojlanganlik darajasi, tarkib topgan ijtimoiy-mehnat munosabatlari va boshqa ko‘pgina omillar hisobga olingan holda shakllanadi.

Davlat mehnat bozorida faol va nafaol siyosat olib borishi mumkin.

Davlatning mehnat bozoridagi faol siyosati – mehnat bozori subyektlari o‘rtasidagi munosabatlarni tartibga solish maqsadiga yo‘naltirilgan huquqiy,

tashkiliy, iqtisodiy choralar majmuyidir. Davlatning mehnat bozoridaagi faol siyosati xodimlarning mehnat bozoridaagi raqobatbardoshligini oshirish uchun uni kasbiy tayyorlash, malakasini oshirish, qayta tayyorlash, ularning o'zlarini ish bilan mustaqil ta'minlashlariga har taraflama yordam berishni nazarda tutadi.

Davlatning mehnat bozoridaagi faol siyosatiga tarkib topgan ijtimoiy-mehnat munosabatlarining, birinchi navbatda ijtimoiy sheriklarning (yollanma xodimlar, ish beruvchilar (ularning vakolatli vakillari va davlat) o'zaro hamkorligining ta'siri kattadir.

Davlatning mehnat bozoridaagi nofaol siyosati ish qidirayotganlarning ro'yxatini tuzish, ishsizlik nafaqasini belgilash va uni taqdim etish tizimini shakllantirish, ishsizlar va ular oilalarini ijtimoiy qo'llab-quvvatlash bilan chegaralanadi.

O'zbekistonda «Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida»gi qonunning 6-moddasida davlat:

– «ish bilan ta'minlash turini, shu jumladan, turli mehnat rejimidagi ishni tanlash erkinligini;

– ishga qabul qilishni qonunga xilof ravishda rad etishdan va mehnat shartnomasini g'ayriqonuniy ravishda bekor qilishdan himoyalashni;

– maqbul keladigan ish tanlash va ishga joylashishga bepul yordam berishni;

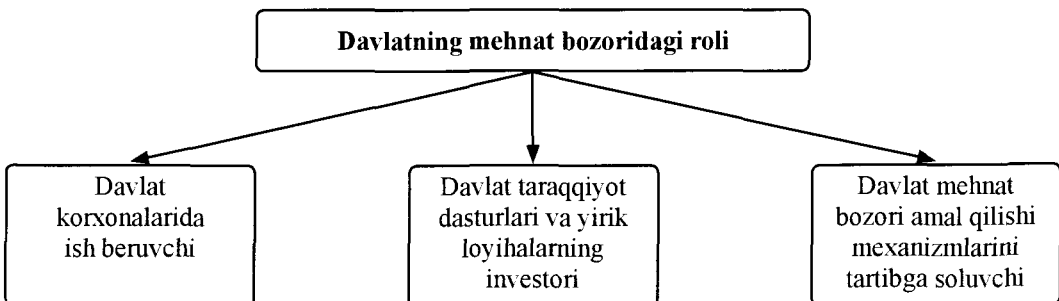
– har kimga kasbga va ishga ega bo'lishda, mehnat qilish va ish bilan ta'minlanish shart-sharoitlarida, mehnatga haq to'lashda, xizmat pog'onasidan yuqorilab borishda teng imkoniyatlar yaratishni;

– yangi kasbga (mutaxassislikka) bepul o'qitishni, mahalliy mehnat organlarida yoki ularning yo'llanmasi bilan boshqa o'quv yurtlarida stipendiya to'lab malakasini oshirishni;

– boshqa joydagi ishga qabul qilinganda sarf qilingan moddiy xarajatlar uchun qonun hujjatlariga muvofiq kompensatsiya to'lashni;

– haq to'lanadigan jamoat ishlarida qatnashish uchun muddatli mehnat shartnomalari tuzish imkoniyatini kafolatlaydi», deb mustahkamlab qo'yilgan.

Davlatning mehnat bozoridaagi roli, asosan, quyidagilardan kelib chiqadi (12.3-rasm):



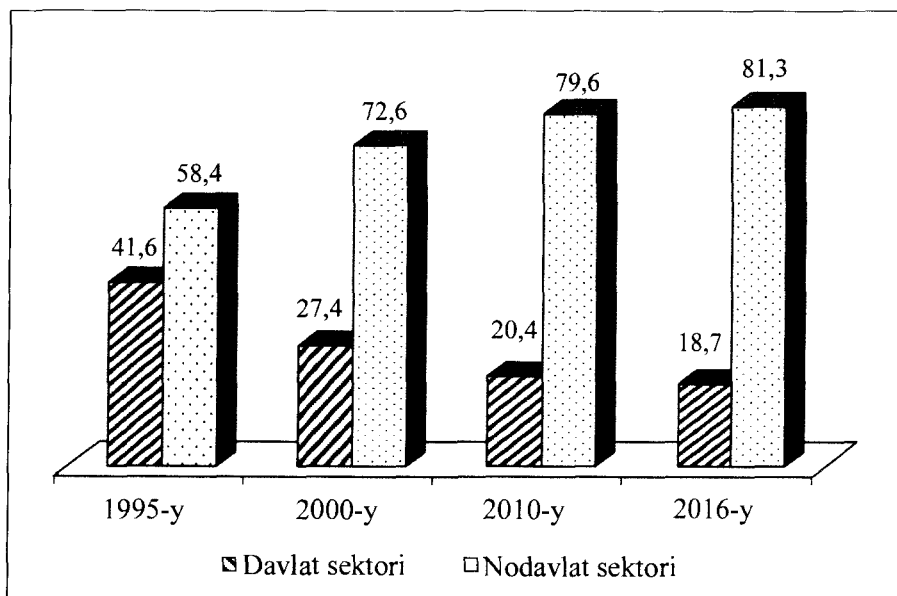
12.3-rasm. Davlatning mehnat bozoridaagi roli

- davlat korxonalarida ish beruvchi;
- davlat taraqqiyot dasturlari va yirik loyihalarning investori;
- davlat mehnat bozori amal qilishi mexanizmlarini tartibga soluvchi ekanligidan.

Davlat davlat sektorida yirik ish beruvchi sifatida mehnat bozorida muhim rol o‘ynaydi. O‘zbekistonda mustaqillik yillarida yalpi ichki mahsulot hajmida davlat mulkining ulushi keskin qisqardi (12.4-rasm). Ammo davlat ijtimoiy sohalar – xalq ta’limi, tibbiyot, madaniyat, huquq-tartibot va boshqalarda asosiy ish beruvchidir.

Davlat ish beruvchi sifatida milliy iqtisodiyotning boshqa sohalarida ham ijtimoiy-mehnat munosabatlariga katta ta’sir ko‘rsatadi. Masalan, davlat daromadni oshirish siyosatini amalga oshirar ekan, u iqtisodiyotning davlat sektorida ish haqi miqdorini ko‘paytirib, xususiy ish beruvchilarni ularga tenglashishga rag‘batlantiradi. Jumladan, O‘zbekistonda har safar eng kam ish haqi oshirilganida, davlat nodavlat korxonalar va tashkilotlariga ham ana shunga amal qilishni tavsiya etadi.

Davlatning investor sifatidagi rolining ikki tomonlama afzalligi bor. Birinchidan, davlat preferensiyalarga ega bo‘lmagan iqtisodiyot sohalarini qo‘llab-quvvatlaydi, bu esa yangi ish joylari yaratishga xizmat qiladi, ikkinchidan, modernizatsiya qilingan korxonalar ishlab chiqarish hajmini oshirib, qo‘shimcha soliq to‘laydi. Bu ham ijtimoiy-mehnat munosabatlarini uyg‘unlashtirishga xizmat qiladi.

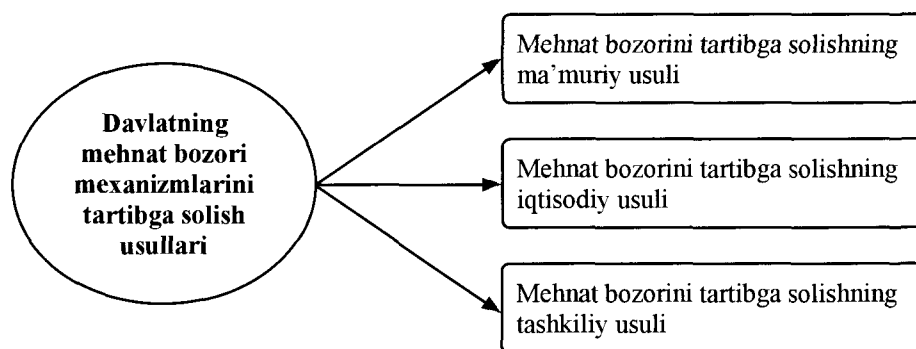


12.4-rasm. O‘zbekistonda yalpi ichki mahsulot hajmida davlat va nodavlat sektorlarining ulushi (yalpi ichki mahsulot umumiy hajmiga nisbatan %)¹

¹ O‘zbekiston Respublikasi Davlat statistika qo‘mitasi // <http://www.stat.uz>

Mamlakatda yagona davlat investitsiya siyosatini shakllantirish va amalga oshirishni muvofiqlashtirish maqsadida O'zbekiston Respublikasi Investitsiyalar bo'yicha davlat qo'mitasi tashkil etilgan. Ushbu mas'ul vakolatli davlat organi zimmasiga milliy iqtisodiyot tarmoqlari va hududlariga investitsiyalar kiritish hajmini kengaytirishni rag'batlantirish, respublikada investitsiya muhitini yanada takomillashtirish vazifalari yuklatilgan. Davlat ahamiyatiga ega yirik investitsiya loyihalari O'zbekiston Hukumati tomonidan yoki uning kafolati ostida jalb etilgan kreditlar, shuningdek, Tiklanish va taraqqiyot jamg'armasi mablag'lari hisobidan moliyalashtirilishi ham ko'zda tutilgan¹.

Davlat mehnat bozori amal qilishi mexanizmlarini tartibga soluvchi rolga ham egadir. U bu rolni ma'muriy, iqtisodiy va tashkiliy usullar orqali amalga oshiradi (12.5-rasm).



12.5-rasm. Davlatning mehnat bozori mexanizmlarini tartibga solish usullari

Davlat tomonidan mehnat bozorini tartibga solishning ma'muriy usuli yangi ish joylarini yaratish, korxonalar faoliyatini litsenziyalash, demografiya va migratsiya jarayonlarini tartibga solish orqali amalga oshiriladi.

Davlat tomonidan mehnat bozorini tartibga solishning iqtisodiy usuli keng qamrovlidir. Ularga, jumladan quyidagilar kiradi:

- yangi ish joylari yaratayotgan ish beruvchilarga soliq imtiyozlari taqdim etish;
- ish bilan bandlikka ko'maklashish bo'yicha davlat jamg'armalari tashkil etish;
- ish bilan bandlik tadbirlarini moliyalashtirish;
- nodavlat sektoriga davlat buyurtmalari berish;
- ish bilan mustaqil bandlikni rag'batlantirish va boshqalar.

¹ O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2017-yil 31-martdagi «O'zbekiston Respublikasi Investitsiyalar bo'yicha davlat qo'mitasini tashkil etish to'g'risida»gi Farmoni // [http:// www.lex.uz](http://www.lex.uz).

Davlat tomonidan mehnat bozorini tartibga solishning tashkiliy usuli mehnat bozorining barcha ishtirokchilariga ijtimoiy-iqtisodiy shart-sharoitlarni yaratish maqsadiga yo'naltirilgan. Davlatning bunday tadbirlariga hududlarni rivojlantirish dasturlari, mehnat bozorini prognozlash, aholining ish bilan bandligi xizmatini tashkil etish, yoshlarni kasbga yo'naltirish va boshqalar kiradi.

12.2. Davlatning ish bilan bandlik siyosati

Davlatning aholining ish bilan bandligi sohasidagi siyosati ijtimoiy-mehnat munosabatlarining eng muhim masalasidir. Chunki mehnatga layoqatli aholini ish bilan ta'minlash har bir davlatning birinchi galdagi vazifalaridan hisoblanadi. Ish bilan bandlik barcha ijtimoiy-iqtisodiy tuzumlar uchun xos bo'lgan hal qiluvchi iqtisodiy kategoriyadir. Ish bilan bandlikning xususiyati, jamiyatning mehnat salohiyatidan samarali foydalanish faqat iqtisodiy qiziqish uyg'otib qolmasdan, davlatning mehnat sohasidagi siyosatini ifoda etadigan, insonga jamiyatning asosiy ishlab chiqaruvchi kuchi sifatida munosabatda bo'lishining asosiy mezondir.

Davlatning ish bilan bandlik sohasidagi siyosati xalqaro hujjatlarni ham hisobga oladi. Xususan, Inson huquqlarining umumjahon deklaratsiyasi 23-moddasida har bir shaxsning mehnat qilish, ishni erkin tanlash, mehnatning adolatli va qulay sharoitlari hamda ishsizlikdan himoya qilinish huquqini mustahkamlab qo'yan. Xalqaro mehnat tashkilotining qator konvensiya va tavsiyalari ish bilan bandlik sohasidagi davlat siyosatining ayrim jihatlariga bag'ishlangan. 1964-yilgi Ish bilan bandlik sohasidagi siyosat to'g'risidagi 122-konvensiya, 1988-yilgi Ish bilan bandlikka ko'maklashish va ishsizlikdan himoya qilish to'g'risidagi 168-konvensiya shular jumlasidandir.

Davlatning ish bilan bandlik sohasidagi siyosatida mehnat bozorini tartibga solish, ish bilan bandlik, mehnatga doir munosabatlar, mehnat muhofazasi, kasbiy va mehnat standartlari, gender tenglikka rioya etilishi, ishsiz aholini kasb-hunarga tayyorlash va qayta tayyorlash, ularni ijtimoiy himoya qilish sohasida normativ-huquqiy hujjatlarni ishlab chiqish, amalga oshirish va ularning bajarilishini nazorat qilish muhim o'rin tutadi.

Davlatning ish bilan bandlik sohasidagi siyosati, asosan, quyidagilarga yo'naltirilgan:

- ish beruvchilarni yangi ish joylarini yaratish uchun rag'batlantirishga;
- ish bilan band bo'lishda barcha fuqarolar uchun teng imkoniyatlarni ta'minlashga;
- fuqarolarning mehnat va tadbirkorlik tashabbuskorligini rivojlantirishga;
- mehnat resurslarini rivojlantirishga;
- shaxsning munosib turmush kechirishi va rivojlanishi uchun shart-sharoit yaratishga;

– aholining ish bilan bandligi sohasida ijtimoiy kafolatlarni ta'minlashga va boshqalar.

Davlatning ish bilan bandlik sohasidagi siyosati ikki: mamlakat va mahalliy darajada amalga oshiriladi (12.1-jadval).

12.1-jadval

**Davlatning mamlakat va mahalliy darajada
ish bilan bandlik sohasidagi siyosatining yo'nalishlari**

Davlatning mamlakat darajasida ish bilan bandlik sohasidagi siyosati	Davlatning mahalliy darajada ish bilan bandlik sohasidagi siyosati
Aholining erkin, to'liq, samarali ish bilan ta'minlanishini kafolatlashga doir normativ-huquqiy hujjatlarni ishlab chiqish.	Aholini ish bilan ta'minlash sohasidagi davlat siyosatining asosiy yo'nalishlarini amalga oshirish.
Aholining ish bilan bandligini ta'minlash bo'yicha davlat dasturlarini ishlab chiqish va ularning bajarilishini muvofiqlashtirish.	Aholini ish bilan ta'minlash sohasidagi davlat siyosatining umumiy prinsiplari amalga oshirishini ta'minlovchi normativ-huquqiy hujjatlar qabul qilish.
Mehnat bozorini rivojlantirishni ta'minlovchi tuzilmaviy, moliyaviy, kredit, investitsiya va soliq siyosatini amalga oshirishga doir tadbirlarni ishlab chiqadi mehnat bozorini barpo etish va rivojlantirishni ta'minlovchi tuzilmaviy, moliyaviy, kredit, investitsiya va soliq siyosatini amalga oshirish.	Ish o'rinlarini tashkil etish va aholi bandligini ta'minlash hududiy dasturlarini ishlab chiqish hamda amalga oshirish.
Aholini ish bilan ta'minlash sohasidagi tadbirlarni iqtisodiy va ijtimoiy siyosatning boshqa yo'nalishlari bilan muvofiqlashtirish.	Kasanachilik, hunarmandchilik, oilaviy tadbirkorlikni rivojlantirish.
Mehnat sharoitlari ekspertizasini amalga oshirish, mehnat munosabatlarini, mehnatni moddiy rag'batlantirish mexanizmlarini yanada takomillashtirish.	O'rta maxsus, kasb-hunar ta'limi muassasalarining va oliy o'quv yurtlarining bitiruvchilarini ish bilan ta'minlash.
Mehnat bozorini tahlil etish va istiqbol prognozlarini, aholini ish bilan ta'minlash darajasini oshirish chora-tadbirlarini ishlab chiqish.	Mehnat bozorida raqobatdosh bo'lmagan fuqarolarni ishga joylashtirish uchun ish joylarining eng kam miqdorini belgilash yoki ayrim turdagi ishlarni (kasblarni) ehtiyot tariqasida saqlab turish.
Aholining mehnat va tadbirkorlik tashabbuslarini qo'llab-quvvatlash va rag'batlantirish.	Haq to'lanadigan vaqtinchalik va jamoat ishlarini tashkil qilish.

O'zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi, mehnatga doir normativ-huquqiy hujjatlarida bu to'liq hisobga olingan. «Aholini ish bilan ta'minlash

to'g'risida»gi qonunning 5-moddasida aholini ish bilan ta'minlash sohasidagi davlat siyosati quyidagi prinsiplarga asoslanishi qayd etiladi:

– mehnat qilish va ishni erkin tanlash huquqini amalga oshirishda barcha fuqarolarga jinsi, yoshi, irqi, millati, tili, ijtimoiy kelib chiqishi, mulkiy ahvoli va mansab mavqeyidan, dinga munosabati, e'tiqodidan, jamoat birlashmalariga mansubligidan, shuningdek, xodimlarning ishchanlik jihatlariga hamda ular mehnatining natijalariga bog'liq bo'lmagan boshqa holatlardan qat'i nazar teng imkoniyatlarni ta'minlash;

– kishilarning mehnat va tadbirkorlik tashabbuslarini qo'llab-quvvatlash va rag'batlantirish, ularda mehnat qilish va hayot kechirishda munosib sharoitlarni ta'minlaydigan unumli va ijodiy mehnat qobiliyatini rivojlantirishga ko'maklashish;

– mehnat qilishning ixtiyoriyligi;

– ish bilan ta'minlanish sohasida ijtimoiy kafolatlar berish va aholini ishsizlikdan himoya qilishni ta'minlash;

– ijtimoiy himoyaga o'ta muhtoj va ish topishda qiynalayotgan fuqarolar uchun mavjud ish joylarini saqlab qolayotgan va yangi ish joylarini yaratayotgan ish beruvchilarni rag'batlantirish;

– ish bilan ta'minlash sohasidagi tadbirlarni iqtisodiy va ijtimoiy siyosatning boshqa yo'nalishlari bilan muvofiqlashtirish;

– aholini ish bilan ta'minlash chora-tadbirlarini ishlab chiqish, amalga oshirish va ularning bajarilishini nazorat qilishda davlat organlari, kasaba uyushmalari, xodimlarning vakillik organlari va ish beruvchilarning o'zaro hamkorligi;

– aholini ish bilan ta'minlash muammolarini hal qilishda davlatlararo hamkorlik.

Shu bilan bir qatorda davlat:

– ish bilan ta'minlash turini, shu jumladan, turli mehnat rejimidagi ishni tanlash erkinligini;

– ishga qabul qilishni qonunga xilof ravishda rad etishdan va mehnat shartnomasini g'ayriqonuniy ravishda bekor qilishdan himoyalaniшни;

– maqbul keladigan ish tanlash va ishga joylashishga bepul yordam berishni;

– har kimga kasbga va ishga ega bo'lishda, mehnat qilish va ish bilan ta'minlanish shart-sharoitlarida, mehnatga haq to'lashda, xizmat pog'onasidan yuqorilab borishda teng imkoniyatlar yaratishni;

– yangi kasbga (mutaxassislikka) bepul o'qitishni, mahalliy mehnat organlarida yoki ularning yo'llanmasi bilan boshqa o'quv yurtlarida stipendiya to'lab malakasini oshirishni;

– boshqa joydagi ishga qabul qilinganda sarf qilingan moddiy xarajatlar uchun qonun hujjatlariga muvofiq kompensatsiya to'lashni;

– haq to'lanadigan jamoat ishlarida qatnashish uchun muddatli mehnat shartnomalari tuzish imkoniyatini kafolatlaydi.

Davlat aholining ayrim toifalarini ishga joylashtirishda qo‘shimcha kafolatlar beradi. Aholining ushbu toifalariga quyidagilar kiradi:

– ijtimoiy himoyaga muhtoj, ish topishda qiynaladigan va mehnat bozorida teng sharoitlarda raqobatlashishga qodir bo‘lmagan shaxslar, shu jumladan, o‘n to‘rt yoshga to‘lmagan bolalari va nogiron bolalari bor yolg‘iz ota, yolg‘iz onalar hamda ko‘p bolali ota-onalar;

– o‘rta maxsus, kasb-hunar ta‘limi muassasalarini tamomlagan yoshlar, shuningdek oliy o‘quv yurtlarining davlat grantlari asosida ta‘lim olgan bitiruvchilari;

– O‘zbekiston Respublikasi Qurolli Kuchlaridan muddatli harbiy xizmatdan bo‘shatilganlar;

– nogironlarga va pensiya yoshiga yaqinlashib qolgan shaxslar;

– jazoni ijro etish muassasalaridan ozod qilingan yoki sud qaroriga ko‘ra tibbiy yo‘sindagi majburlov choralariga tortilgan shaxslar;

– odam savdosidan jabrlanganlar.

Qo‘shimcha kafolatlar qo‘shimcha ish joylari, ixtisoslashtirilgan korxonalar, shu jumladan, nogironlar mehnat qiladigan korxonalar barpo etish, ish o‘rgatishning maxsus dasturlarini tashkil etish, korxonalar, muassasa va tashkilotlarga yuqorida qayd qilingan toifadagi fuqarolarni ishga joylashtirish uchun ish joylarining eng kam miqdorini belgilash, shuningdek, qonun hujjatlarida nazarda tutilgan boshqa choralar bilan ta‘minlanadi.

Mamlakatda amaldagi qonunchilikka asosan, ish beruvchi ish joylarining belgilangan eng kam miqdori hisobidan ish joylariga ishga joylashtirish uchun belgilangan tartibda mahalliy mehnat organlari va boshqa organlar tomonidan yuboriladigan shaxslarni ishga qabul qilishi shart. Mazkur shaxslarni ishga qabul qilishni asossiz rad etgan ish beruvchi va uning vakolatli shaxslari belgilangan tartibda javobgar bo‘ladi.

Ish qidirayotgan va mehnat organlariga murojaat qilgan fuqarolar ish turini, ish joyini va mehnat rejimini erkin tanlash maqsadida kasb-hunarga doir bepul maslahatlar olish, kasbga tayyorlashdan, qayta tayyorlashdan o‘tish, malaka oshirish hamda tegishli axborot olish huquqiga ega.

Belgilangan tartibda ishsiz deb e‘tirof etilgan shaxslar esa ishsizlik nafaqasini olish huquqiga ega.

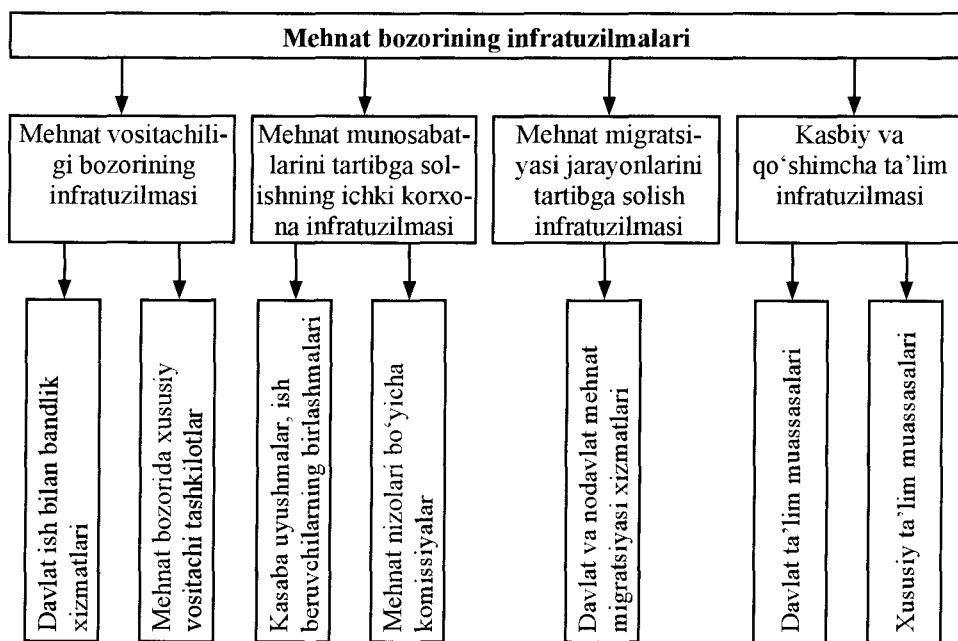
12.3. Mehnat bozorining infratuzilmalari

Mehnat bozorining infratuzilmalari – bu aholini ishga joylashtirish sohasining samarali amal etishini ta‘minlaydigan institutlar: ish kuchiga talab va uning taklifi mutanosibligini ta‘minlashga xizmat qiladigan ish bilan bandlikka ko‘maklashuvchi davlat va nodavlat muassalari, korxonalar, tashkilot va muassasalarning kadrlar

xizmati, jamoat birlashmalari, personalning kasbiy tayyorgarligini va qayta tayyorlashni amalga oshiradigan tuzilmalar, normativ-huquqiy hamda moliyaviy asoslardir.

Mehnat bozorining infratuzilmalarining quyidagi tarkibiy bo'g'inlari mavjud:

- mehnat vositachiligi bozorining infratuzilmasi (davlat ish bilan bandlik xizmatlari va mehnat bozorida xususiy vositachi tashkilotlar);
- mehnat munosabatlari tartibga solishning ichki korxonalar infratuzilmasi (kasaba uyushmalar, ish beruvchilarning birlashmalari, mehnat nizolari bo'yicha komissiyalar va hokazolar);
- mehnat migratsiyasi jarayonlarini tartibga solish infratuzilmasi (davlat va nodavlat mehnat migratsiyasi xizmatlari);
- kasbiy va qo'shimcha ta'lim infratuzilmasi (davlat va xususiy ta'lim muassasalari) (12.6-rasm).



12.6-rasm. Mehnat bozorining infratuzilmalari

Qator boshqa unsurlar – mehnat bozorining konyunkturasini o'rganish, uni tartibga solish dasturlarini ishlab chiqish, xodimlar va ish beruvchilarni axborot bilan ta'minlash masalalari bilan shug'ullanadigan tashkilotlar mehnat bozori infratuzilmalariga xizmat qiladi.

O'zbekiston milliy mehnat bozorining infratuzilmasida mamlakat Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligining Qoraqalpog'iston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi, viloyatlar va Toshkent shahar Bandlik

bosh boshqarmalari hamda ularning tuman (shahar) bandlikka ko'maklashish markazlari hal qiluvchi ahamiyatga egadir. Ularning mehnat bozorini tartibga solishdagi funksiyalari serqirra. Ushbu funksiyalarning eng ahamiyatli qatorida quyidagilarni keltirish mumkin:

- hududlarni demografik va iqtisodiy rivojlantirish prognozlari asosida mehnat resurslarining prognoz balanslarini va aholi bandligini ta'minlash bo'yicha samarali chora-tadbirlar kompleksini ishlab chiqish;

- hududlarni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish bo'yicha kompleks dasturlar bilan uzviy bog'lagan holda ish o'rinlari tashkil etish bo'yicha qisqa muddatli (bir yil), o'rta muddatli (ikki-uch yil) va uzoq muddatli (uch yildan ortiq) davrlar uchun davlat buyurtmalarini shakllantirish;

- mehnat resurslari balansining prognoz parametrlari asosida, hududlar va iqtisodiyot tarmoqlari bo'yicha oliy va o'rta maxsus, kasb-hunar ta'limi yo'nalishlari uchun mutaxassislar tayyorlash yuzasidan davlat buyurtmalarini shakllantirish;

- ish topishda qiynalayotgan va mehnat bozorida teng sharoitlarda raqobatlashishga qodir bo'lmagan aholini ishga joylashtirish bo'yicha tashkilotlarda kvota o'rnatish yuzasidan takliflar tayyorlash;

- kasanachilik, oilaviy tadbirkorlik, hunarmandchilik faoliyati va aholining o'zini o'zi ish bilan ta'minlashining boshqa shakllari rivojlantirilishini rag'batlantirish va qo'llab-quvvatlash;

- ishsiz fuqarolarni, nogironlarni va aholining mehnat bozorida teng sharoitlarda raqobatlasha olmaydigan boshqa toifalarini kasb-hunarga qayta tayyorlashni va ularning malakasini oshirishni tashkil qilish;

- ishsizlarni «Usta-shogird» usulida kasbga yakka tartibda qayta tayyorlashni tashkil etish;

- bo'sh ish joylari to'g'risidagi ma'lumotlarni yig'ish va ular haqidagi ma'lumotlarni axborot-kommunikatsiya texnologiyalaridan foydalangan holda aholiga yetkazish va boshqalar¹.

Korxonalarining kadrlar xizmati – firma va kompaniyalarda belgilab olingan kadrlar siyosatiga muvofiq personalni boshqarishga da'vat etilgan ixtisoslashtirilgan bo'linmadir. Uning funksiyalari, tarkibi va vazifalari ishlab chiqarishning xususiyati, korxonada oldida turgan maqsad va vazifalardan kelib chiqadi.

Kompaniya rahbariyatining oliy darajasida ushbu yo'nalishdagi strategik vazifalar: korxonada kadrlar siyosatini ishlab chiqish, uni amalga oshirishning strategiyasi, normativ va uslubiy hujjatlarni ishlab chiqish, personalga umumiy rahbarlik hal etiladi.

¹ O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2017-yil 24-martdagi «O'zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi faoliyatini tashkil etish chora-tadbirlari to'g'risida»gi qarori // O'zbekiston Respublikasi qonun hujjatlari to'plami. 2017-y., 22-son, 420-modda, 37-son, 982-modda.

Yirik korxonalar bo'linmalaridagi kadrlar xizmati, asosan, tezkor vazifalarni: xodimlarni tanlash, ularni joy-joyiga qo'yish, malakasini oshirishni hal etadi.

Mehnat bozori infratuzilmasida personalning kasbiy tayyorgarligi, malakasini oshirish va qayta tayyorlash bilan shug'ullanadigan davlat va nodavlat muassasalarining roli ham muhim ahamiyatga ega. O'zbekistonda ishsiz va ish bilan band bo'lmagan aholini kasb-hunarga qayta tayyorlashni samarali tashkil etish maqsadida ularni kasb-hunarga o'qitish mintaqaviy markazlari tashkil etilgan. Ularga ishga joylashtirish bo'yicha ish beruvchi, Ish bilan bandlikka ko'maklashish tuman (shahar) markazlari va ishga joylashish xohishini bildirgan shaxs o'rtasida tuziladigan uch tomonlama shartnoma asosida ishga joylashtirishga muhtoj ishsiz va band bo'lmagan aholi, shu jumladan, kasb-hunar kollejlarini va akademik litseylarni bitirgan doimiy ishga ega bo'lmagan shaxslar qabul qilinadi.

Markazda o'qish jarayoni 40 haftadan iborat bo'lib, 2 ta semestrga bo'linadi. Bunda har bir semestr 12 haftadan, ishlab chiqarish amaliyoti 15 hafta va yakuniy malaka imtihoni 1 hafta etib belgilanadi.

O'quv markazi o'quvchilarining korxonalar, muassasalar va tashkilotlarda ishlab chiqarish amaliyotini o'tashi o'quv dasturining tarkibiy qismi hisoblanadi. Ishlab chiqarish amaliyoti 90 kun, haftalik yuklamasi 36 soat, bir kunlik 6–8 soatdan iborat bo'lib, jami 540 soatni tashkil etadi¹.

12.4. Aholini ishga joylashtirish tizimida davlat va xususiy tuzilmalar sherikligining roli

Davlat-xususiy sherikligi – davlat bilan xususiy subyektlar o'rtasida nodavlat tashkilotlarning resurslaridan ijtimoiy vazifalarni hal etish, xizmatlar ko'rsatish, infratuzilmalarni modernizatsiya qilish va boshqa sohalarida foydalanish maqsadlaridagi o'zaro manfaatli hamkorlik tizimidir.

Ish bilan bandlik sohasidagi davlat-xususiy sherikligi uzoq tarixga ega. Personalni ishga yollash bo'yicha birinchi xususiy xizmat Germaniyada XIX asrdayoq tashkil topgan. Biroz keyinroq Buyuk Britaniya va Fransiyada mutaxassislarni ishga joylashtirish, ish beruvchilarning buyurtmalari asosida xodimlarni yollash bo'yicha rekruting agentliklari faoliyat yurita boshlagan. 1848-yilda esa AQShning Massachusets shtatida jahonda birinchi mehnat birjasi tashkil topgan.

Hozirgi paytda rivojlangan davlatlarda rekruting agentliklarining bir necha turi mavjud. Masalan, Yevropada ana shunday xizmatlar jami sonining 10 foizini tor

¹ O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2017-yil 10-apreldagi «O'zbekiston Respublikasi hududlarida ishsiz fuqarolarni kasb-hunarga o'qitish markazlarini tashkil etish chora-tadbirlari to'g'risida»gi qarori // O'zbekiston Respublikasi qonun hujjatlari to'plami, 2017-y., 15-son, 255-modda, 34-son, 893-modda, 37-son, 990-modda

ixtisosli yuqori malakali mutaxassislar va oliy bo'g'in menejerlarini izlash hamda ularga manfaatli ish joylari taklif etish bilan shug'ullanadigan «Executive Search» agentliklari tashkil etadi.

1946-yilda tashkil topgan AQShning «Boyden» va «Kelly» rekruting agentliklari birinchilar qatori kompaniyalarga ana shunday oliy bo'g'in menejerlarini izlash va tanlash bilan shug'ullanadi. Hozirgi vaqtda «Kelly» AQShning eng yirik 500 firmasi ro'yxatidan o'rin olgan. «Adia» va «Acco» kadrlar agentliklarining birlashishi natijasida tashkil etilgan «Acco» kompaniyasi bugungi kunda jahonning 63 ta mamlakatida o'z bo'limlariga ega.

Mehnat bozorining infratuzilmasida ham davlat, ham xususiy ish bilan bandlik xizmatlarining mavjudligi ijobiy hol hisoblanadi, zero, har qanday boshqa bozorlar kabi mehnat bozorida ham sog'lom raqobat aholining ish bilan bandligini ta'minlash imkoniyatlarini kengaytiradi. Ayni paytda personalni tanlash va yollash bilan shug'ullanadigan xizmatlarning asosiy vazifasi ishsizlikka qarshi kurash emas, balki ish bilan bandlik sifatini hamda biznesning raqobatbardoshligini oshirishdan iborat.

Davlat ish bilan bandlik xizmatlari, asosan, mehnat bozorida teng raqobat qila olmaydigan mehnatga layoqatli aholiga har taraflama yordam ko'rsatadi. Ulardan davlat mehnat bozorida o'z faol siyosatini amalga oshirishi uchun ijtimoiy sheriklar bilan o'zaro hamkorlikni mustahkamlashlari talab etiladi.

O'zbekistonda mehnatga layoqatli aholini ish bilan ta'minlash vazifasi Tuman (shahar) bandlikka ko'maklashish markazlari zimmasiga yuklangan. *Tuman (shahar) bandlikka ko'maklashish markazlari* Qoraqalpog'iston Respublikasi bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi, viloyatlar va Toshkent shahar bandlik bosh boshqarmalarining tarkibiy tuzilmasi hisoblanadi. Ushbu Markazlarning asosiy vazifalari quyidagilardan iborat:

- aholi bandligi darajasini fuqarolarni o'zini o'zi boshqarish organlari bo'yicha yosh-jins guruhlari bo'yicha tizimli asosda chuqur tahlil qilish, yangi ish o'rinlari tashkil etish yillik dasturlari ishlab chiqilishini muvofiqlashtirish, aholi bandligini va mehnat resurslaridan oqilona foydalanishni ta'minlash, ular bajarilishi doimiy monitoringini olib borish;

- band bo'lmagan aholini, birinchi navbatda, yoshlar, ayollar va nogironlarni kasb-hunarga o'qitish va qayta tayyorlashni, kasbga o'qitish va qayta tayyorlashning samarali tizimini tashkil qilish,

- zamonaviy axborot-kommunikatsion texnologiyalardan keng foydalangan holda ularni ishga joylashtirishga ko'maklashish;

- mehnat va bandlik sohasida qonun hujjatlari talablariga rioya etilishi ustidan nazoratni ta'minlash, shuningdek, mehnat munosabatlari, mehnatni moddiy rag'batlantirish mexanizmlarini yanada takomillashtirish bo'yicha aniq chora-tadbirlarni amalga oshirish.

Tuman (shahar) bandlikka ko‘maklashish markazlari o‘zlariga yuklangan vazifalarga muvofiq mehnat bozorini rivojlantirish va tartibga solish hamda aholining ish bilan bandligini ta‘minlash sohasida quyidagi funksiyalarni amalga oshiradi:

– mahalliy davlat hokimiyat organining hududlarni kompleks rivojlantirish bo‘limi bilan birgalikda, jamiyatni isloh qilishning maqsad va ustuvorliklaridan kelib chiqqan holda, zamonaviy bozor munosabatlari mexanizmlari va vositalari asosida aholining ish bilan bandligini ta‘minlash va hududiy mehnat bozorini izchil rivojlantirish strategiyasi ishlab chiqilishini tashkil etadi va muvofiqlashtiradi;

– mahalliy davlat hokimiyat organining hududlarni kompleks rivojlantirish va statistika bo‘limlari bilan birgalikda hududni demografik va iqtisodiy rivojlantirish prognozlari asosida mehnat resurslarining prognoz balanslarini va aholi bandligini ta‘minlash bo‘yicha samarali chora-tadbirlar kompleksini ishlab chiqadi;

– hududiy mehnat resurslari soni hamda tarkibini o‘rganadi, uni takomillashtirishga doir takliflar ishlab chiqadi;

– aholining bandligi darajasi va tarkibini to‘liqroq va xolisona baholashni ta‘minlash, ishga joylashishga muhtoj shaxslarni aniqlash maqsadida mehnat bozorining ahvoli monitoringini tashkil etadi va shu asosda tarmoqlar va fuqarolarni o‘zini o‘zi boshqarish organlari bo‘yicha yangi ish o‘rinlari tashkil etishning yillik buyurtmalarini shakllantiradi;

– ish o‘rinlarini tashkil etish va aholining ish bilan bandligini ta‘minlash dasturlari ishlab chiqilishini muvofiqlashtiradi va manfaatdor vazirliklar, davlat qo‘mitalari va idoralarning hududiy bo‘linmalari, mahalliy davlat hokimiyati organlari bilan birgalikda ularni ishlab chiqishda ishtirok etadi;

– mehnat migratsiyasi jarayonlarini tahlil qiladi;

– ish o‘rinlarini tashkil etish va aholining ish bilan bandligini ta‘minlash dasturi ijrosini ta‘minlash bo‘yicha doimiy ishlovchi komissiyaning ishchi organi hisoblanadi, dastur ijrosi bo‘yicha tahliliy axborotlarni Bosh boshqarma hamda tuman (shahar) hokimliklariga kiritadi;

– ishsizlar va ishga joylashishga muhtoj band bo‘lmagan aholi hisobini yuritadi;

– bo‘sh ish joylari to‘g‘risidagi ma‘lumotlarni yig‘ish va tahlil qilishni tashkil etadi, belgilangan tartibda taqdim etiladigan bo‘sh ish joylari hisobini yuritadi va ular haqidagi ma‘lumotlarni axborot-kommunikatsiya texnologiyalaridan foydalangan holda aholiga yetkazadi;

– tuman (shahar) Davlat soliq inspeksiyasi bilan birgalikda oilaviy tadbirkorlik va hunarmandchilik faoliyati bilan band bo‘lgan fuqarolarni hisobga olishni tashkil qiladi;

– aholi, shu jumladan, yoshlar, ayollar, imkoniyatlari cheklangan shaxslar, ishdan bo‘shab qolgan xodimlar va aholining boshqa toifalari bandligi va ularni

ishga joylashtirishga ko'maklashish, shuningdek, bo'sh ish joylari bo'yicha ma'lumotlarning shakllantirilishini va tahlil etilishini tashkil qiladi;

– manfaatdor tashkilotlar, mahalliy davlat hokimiyati organlari bilan birgalikda o'rta maxsus, kasb-hunar ta'limi hamda oliy ta'lim muassasalari bitiruvchilarining ish bilan bandligini tadqiq qiladi hamda uning natijalari asosida ishchi kadrlarning va ta'lim muassasalarida mutaxassislarning kasb tayyorgarligi yo'nalishlarini takomillashtirish yuzasidan takliflar ishlab chiqadi;

– mahalliy davlat hokimiyati organlari bilan birgalikda shaxsiy yordamchi va dehqon xo'jaliklarida qoramol boqish bilan band bo'lgan fuqarolarning ish bilan bandligini tartibga soladi, ro'yxatlarini shakllantirgan holda monitoringini amalga oshiradi;

– ilmiy-tadqiqot muassasalari bilan birgalikda yoshlar va ish bilan band bo'lmagan aholining kasb-hunarga xohishini va mehnat yo'nalishlarini aniqlash uchun sotsiologik tadqiqotlar o'tkazilishini tashkil etadi;

– ish bilan bandlik va ish o'rinlari tashkil etish hududiy dasturlarini ishlab chiqishda mahalliy davlat hokimiyati organlariga uslubiy va amaliy yordam ko'rsatadi;

– iqtisodiyotni isloh qilish va tarkibiy qayta tashkil etish davomida, shuningdek tashkilotlar qayta tashkil etilganda, bankrot bo'lishi va tugatilishi natijasida ishdan bo'shatiladigan xodimlarni ish bilan ta'minlash va ijtimoiy muhofaza qilishga doir maqsadli dasturlar ishlab chiqilishini muvofiqlashtiradi;

– kasanachilik, oilaviy tadbirkorlik, hunarmandchilik faoliyati va aholining o'zini o'zi ish bilan ta'minlashining boshqa shakllari rivojlantirilishini rag'batlantirish va qo'llab-quvvatlash yuzasidan takliflar tayyorlaydi;

– davlat va xo'jalik boshqaruvining mahalliy organlari bo'linmalariga, mahalliy davlat hokimiyati organlariga va boshqa tashkilotlarga korxonalar hamda fuqarolar o'rtasida kooperatsiya asosida kasanachilikni tashkil etishni kengaytirish va aholining o'zini o'zi ish bilan ta'minlashining boshqa shakllarini rivojlantirilishini rag'batlantirish va qo'llab-quvvatlash yuzasidan takliflar tayyorlaydi, shuningdek, oilaviy tadbirkorlik va hunarmandchilikni rivojlantirish masalalarida ko'maklashadi;

– nodavlat-notijorat tashkilotlariga va boshqa tashkilotlarga nogironlar uchun ish o'rinlarini tashkil etishda va ularni ishga joylashtirishda yordam ko'rsatadi;

– nogironlar mehnatidan foydalanish bo'yicha ixtisoslashtirilgan tashkilotlar tashkil etishga va rivojlantirishga, nogironlarning ish bilan bandligini ta'minlashda kasanachilik va boshqa faoliyat turlarini rivojlantirishga ko'maklashadi;

– haq to'lanadigan jamoat ishlari tashkil etilishini ta'minlaydi;

– ishsizlarni va ish bilan band bo'lmagan aholini kasb-hunarga o'qitishni, qayta tayyorlashni va ularning malakasini oshirishni tashkil etadi;

– mehnat bozori infratuzilmasi faoliyati takomillashtirilishini ta'minlaydi;

– vaqtinchalik bir martalik ish bilan ta'minlash markazi faoliyatini tashkil etadi;

– manfaatdor vazirliklar, davlat qo'mitalari va idoralarning hududiy bo'linmalari, mahalliy davlat hokimiyati organlari, tijorat banklari filiallari bilan birgalikda o'z biznesini boshlamoqchi bo'lgan fuqarolarni, shu jumladan, o'rta maxsus, kasb-hunar ta'limi muassasalarining bitiruvchilarini iqtisodiy jihatdan qo'llab-quvvatlash va rag'batlantirish bo'yicha maqsadli dasturlarni ishlab chiqadi va amalga oshiradi;

– O'zbekiston Respublikasi Bandlikka ko'maklashish davlat jamg'armasi mablag'larini belgilangan tartibda tasarruf etadi va jamg'arma mablag'laridan maqsadli foydalanilishini ta'minlaydi;

– ishsizlar va ularning oila a'zolarini O'zbekiston Respublikasi Bandlikka ko'maklashish davlat jamg'armasi mablag'lari hisobiga moddiy qo'llab-quvvatlash ta'minlanishini belgilangan tartibda tashkil etadi;

– tashkilotlarda ish o'rinlarining eng kam miqdori ajratilishi va ularga ish topishda qiynalayotgan va mehnat bozorida teng sharoitlarda raqobatlashishga qodir bo'lmagan aholining ayrim toifalariga mansub shaxslarning ishga qabul qilinishi masalalarini o'rganadi va tahlil qiladi;

– dehqon va fermer xo'jaliklarida ishlayotgan fuqarolar, shuningdek, yakka tartibdagi tadbirkorlar uchun belgilangan mehnat kafolatlari amalga oshirilishini tashkil etadi;

– korxonalar, tashkilotlar va muassasalar hamda boshqa manfaatdor idoralar ishtirokida bo'sh ish o'rinlari yarmarkalarini o'tkazadi;

– Qurolli kuchlardan bo'shatilgan fuqarolarga ularning bandlik sohasidagi huquqi haqida tushunchalar berish, ularning egallagan kasbi bo'yicha ish bilan ta'minlashda ko'maklashadi;

– jazo muddatini o'tagan, amnistiya aktiga asosan jazodan ozod etilgan fuqarolarni yangi, bo'sh va zaxiralangan ish o'rinlariga joylashtirishda ko'maklashadi;

– ishdan bo'shagan, shu jumladan, korxonaga tugatilishi yoki bankrotga uchraganligi munosabati bilan ishsiz bo'lgan fuqarolarni ro'yxatga olib, ish bilan ta'minlashda ko'maklashadi;

– markazlarda ish bilan band bo'lmagan aholiga hududdagi, mavjud bo'sh ish o'rinlari to'g'risida ma'lumotlarni taqdim etadi;

– ijtimoiy himoyaga muhtoj, ish topishda qiynalayotgan va mehnat bozorida teng sharoitlarda raqobatlashishga qodir bo'lmagan shaxslar uchun eng kam ish o'rinlari band qilinishi bo'yicha hokimliklarga takliflar kiritadi va mazkur yo'nalishdagi mahalliy davlat hokimiyati organi qarorlarining bajarilishini nazorat qiladi.

O'zbekistonda yaqin vaqtga qadar xususiy kadrlar agentliklari ham ish olib borgan. Ammo ularning faoliyati, ayniqsa, davlat tuzilmalari bilan hamkorlik qilish

masalalari huquqiy tartibga solinmagan edi. 2018-yilning 1-iyunidan boshlab esa xususiy rekruting agentliklariga fuqarolarni O'zbekiston Respublikasi hududida ishga joylashtirish sohasida pullik, ular tomonidan fuqarolarni xorijda ishga joylashtirish faoliyati amalga oshiriladigan hollarda esa O'zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi tomonidan beriladigan litsenziya asosida xizmatlar ko'rsatish huquqi berildi¹.

Mamlakatda «Aholi bandligiga ko'maklashish nodavlat tashkilotlari (rekruting agentliklari) to'g'risida» O'zbekiston Respublikasi Qonuni ham ishlab chiqilgan.

Xususiy rekruting agentliklari faoliyatini huquqiy jihatdan tartibga solish bo'yicha xorijiy mamlakatlarda katta tajriba to'plangan. Jumladan bu borada Singapurda «Employment agencies act, 1958», Buyuk Britaniyada «Employment agencies act, 1973», Avstraliyada «Employment agents act, 1976», Malayziyada «Private employment agencies act, 1981», Kanadada «Employment agencies act, 1990» qonunlari qabul qilingan. Mustaqil Davlatlar Hamdo'stligi Parlamentlararo Assambleyasining 35-yalpi majlisida ham «Xususiy bandlik agentliklari faoliyati to'g'risida»gi namunaviy qonun qabul qilingan.

Xususiy rekruting agentliklari faoliyatining yo'lga qo'yilishi aholini ish bilan ta'minlashda yangi imkoniyatlar yaratishi bilan e'tiborlidir. Eng avvalo, bu aholini ish bilan ta'minlash sohasida raqobat muhitini vujudga keltiradi, xizmat ko'rsatish sifatini oshiradi. Bu ish beruvchilarga ham, ish qidirayotgan shaxslarga ham manfaatlidir.

Amaldagi qonunchilikka binoan mehnat organlari ishga joylashtirish, yangi kasbga (mutaxassislikka) tayyorlash, vositachilik qilish, maslahat berish, mehnat bozori holati to'g'risida axborot berish faoliyatini bepul amalga oshiradi. Xususiy rekruting agentliklari haq evaziga xizmat ko'rsatganligi uchun ulardan xizmatlari sifatini tubdan takomillashtirishi talab qilinadi. Shu bilan birga ushbu agentliklar mamlakat fuqarolarini chet ellarda ishga joylashtirish huquqiga ega bo'lganliklari uchun noqonuniy mehnat migratsiyasining oldini olish funksiyasini ham bajaradi. Buning odam savdosi bilan bog'liq muammolarni hal etishga ham nafi tegadi.

Aholini ishga joylashtirish tizimida davlat va xususiy tuzilmalarning o'ziga xos sherikligi Fuqarolarni chet ellarda ishga joylashtirish bo'yicha xo'jalik hisobidagi mintaqaviy byuro faoliyatida ham o'z ifodasini topgan. Ushbu mintaqaviy byurolar Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligining yuridik shaxs huquqiga ega bo'lgan davlat korxonasi hisoblanadi. Amaldagi qonunchilikka muvofiq, endilikda u xususiy rekruting agentliklari bilan hamkorlikda ish olib boradi.

¹ O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2017-yil 24-maydagi «Bandlik sohasida davlat siyosatini yanada takomillashtirish va mehnat organlari faoliyati samaradorligini tubdan oshirish chora-tadbirlari to'g'risida»gi Farmoni // Xalq so'zi, 2017-yil 25-may

XIII BOB. ISHSIZLIK: UNING SABABLARI VA XUSUSIYATLARI

13.1. Ishsizlik tushunchasi va uning kelib chiqishi sabablari

Ijtimoiy-mehnat sohasining eng murakkab muammolaridan biri – ishsizlikdir. *Ishsizlik* – ijtimoiy-iqtisodiy voqea hisoblanib, iqtisodiy faol, mehnat qilishga layoqatli va mehnat qilishni xohlaydigan aholi muayyan qismining tovarlar ishlab chiqarish va xizmatlar ko‘rsatishda ish bilan band bo‘lmashidir.

Xalqaro mehnat tashkiloti qoidalariga muvofiq, *ishsiz* – hisobot davrida ishga ega bo‘lmagan, ishlashni xohlaydigan, ish qidirgan shaxs hisoblanadi¹.

O‘zbekistonning amaldagi qonunchiligiga ko‘ra, «Ishsizlar – o‘n olti yoshdan to pensiya bilan ta‘minlanish huquqini olishgacha bo‘lgan yoshdagi, haq to‘lanadigan ishga yoki daromad keltiradigan mashg‘ulotga ega bo‘lmagan, ish qidirayotgan va ish taklif etilsa, unga kirishishga tayyor bo‘lgan yoxud kasbga tayyorlashdan, qayta tayyorlashdan o‘tishga yoki malakasini oshirishga tayyor bo‘lgan mehnatga layoqatli shaxslar (bundan ta‘lim muassasalarida ta‘lim olayotganlar mustasno).

Ushbu moddaning birinchi qismida ko‘rsatilgan, ishga joylashishda ko‘mak olish uchun mahalliy mehnat organlariga murojaat qilgan va ular tomonidan ish qidiruvchi sifatida ro‘yxatga olingan shaxslar ishsiz, deb e‘tirof etiladi»².

Iqtisodiy nazariya klassik maktabi vakillari (D. Rikardo, J. S. Mill, A. Marshall va boshqalar)ning fikricha, mehnat bozoridagi raqobat majburiy ishsizlikni istisno etadi. Bozor tomonidan belgilangan ish haqiga mehnat qilishni xohlagan har bir kishi osongina ish topa oladi.

Yangi klassik maktab nazariyachilari (J. Perri, M. Feldsteyn, R. Xoll va boshqalar) mehnat bozorida muvozanat, ya‘ni ish kuchiga talab va uning taklifi teng bo‘lsa, ishsizlik bo‘lmaydi, deb hisoblaydilar.

Keynschilar (J. M. Keyns, R. Godon va boshqalar) ishsizlikning asosiy sababi – «samarali talab»ning yetarli emasligidadir, deb isbotlaydilar. Ushbu «samarali talab»ning tarkibiy qismi, bir tomondan, shaxsiy iste‘mol tovarlariga talab bo‘lsa, ikkinchi tomondan, investitsiya tovarlari (ishlab chiqarish vositalari)ga talabdir. «Ish bilan bandlikning hajmi, demak ish bilan band emaslik yoki ishsizlik, – deb

¹ Xalqaro mehnat statistikachilari 13-konferensiyasining qarori // <http://www.ilo.org>.

² «Aholini ish bilan ta‘minlash to‘g‘risida»gi O‘zbekiston Respublikasi Qonuni (yangi tahriri) // O‘zbekiston Respublikasi qonun hujjatlari to‘plami, 2016-y., 52-son, 597-modda

yoʻzgan edi J. Keyns, – mutlaq ravishda samarali talab bilan bog‘liqdir»¹. U «samarali talab»ni davlat xarajatlarini ko‘paytirish, davlatning bozor talabini (eng avvalo, investitsiyaviy tovarlarni) ko‘paytirish hisobiga oshirish zarurligini ko‘rsatgan.

Monetarchilar (M. Fridman, F. Kegen, D. Mayzelman, K. Brunner, A. Moltser va boshqalar) ish bilan bandlik faqat kutilmagan inflyatsiya bilan bog‘liq, chunki u ishsizlikning tabiiy darajasini o‘zgartiradi, degan tushunchaga asoslanadilar. M. Fridmanning ishsizlikning tabiiy darajasi mavjudligi to‘g‘risidagi xulosasi muhim metodologik ahamiyatga ega. Bu daraja mehnat bozori sharoitlari bilan qat‘iy chegaralab qo‘yilgan va davlat siyosati bilan o‘zgartirilishi mumkin emas. Agar hukumat ish bilan bandlikni uning tabiiy darajasini talabni ko‘paytirishning an‘anaviy – byudjet va kredit usullari bilan oshirmoqchi bo‘lsa, bu choralar qisqa muddat samara keltirib, faqat narx-navoning ko‘tarilishiga olib keladi².

Institutsional iqtisodiyot nazariyasida (T. Veblen, J. Gelbreyt, D. Kommons va boshqalar) mehnat bozoriga iqtisodiyotning eng muhim sektori sifatida qaraladi. T. Veblen bozorning tarixiy rivojlanishini tahlil etar ekan, industrial jamiyat taraqqiy etishi bilan raqobat kurashi markazi tovarlar va xizmatlar bahosi uchun kurash sohasidan mehnat bahosi va sharoiti uchun kurashish sohasiga ko‘chishini aniqladi³.

Mazkur yo‘nalish tarafdorlari davlat mehnat bozoridagi rejali siyosatni bu yerda amal qiladigan institutlar orqali amalga oshirishi zarur, degan fikrda bo‘lganlar. J. Gelbreyt davlat ish bilan bandlik darajasi yuqori bo‘lishidan manfaatdor, chunki bu holat byudjetning daromad qismini ko‘paytiradi va mamlakat boyligining ortishini ta‘minlaydi, deb ko‘rsatgan⁴.

Institutsional maktab vakillari qarashlarini tahlil etish asosida, ularning mehnat bozorini tartibga solish bo‘yicha nuqtayi nazarlari to‘g‘risida quyidagi xulosaga kelish mumkin. Ya‘ni, shaxs erkin hamda kasb malakasini oshirish imkoniyatiga ega bo‘ladigan ijtimoiy tartib o‘rnatish uchun ijtimoiy-iqtisodiy siyosat quyidagi vazifalar hal etilishini ta‘minlashi zarur:

– odamlarning qobiliyatiga muvofiq tanlagan kasbiga o‘qish uchun teng imkoniyat yaratish;

– xodimlarning mehnat jarayoniga qo‘shilish, malaka oshirish, xizmat vazifasi bo‘yicha ko‘tarilish uchun teng imkoniyatlar yaratish;

– mehnatni rag‘batlantirish xodim va uning oilasi munosib turmush kechirishini ta‘minlaydigan darajada bo‘lishi;

– xodimlar bilan ish beruvchilar o‘rtasidagi mehnat munosabatlarini tartibga solish.

Yuqorida bayon etilganlardan ishsizlik mehnat bozorida ish kuchi taklifining unga talabidan ortiqligi natijasi ekanligi anglashiladi. Lekin mehnat bozori faqat

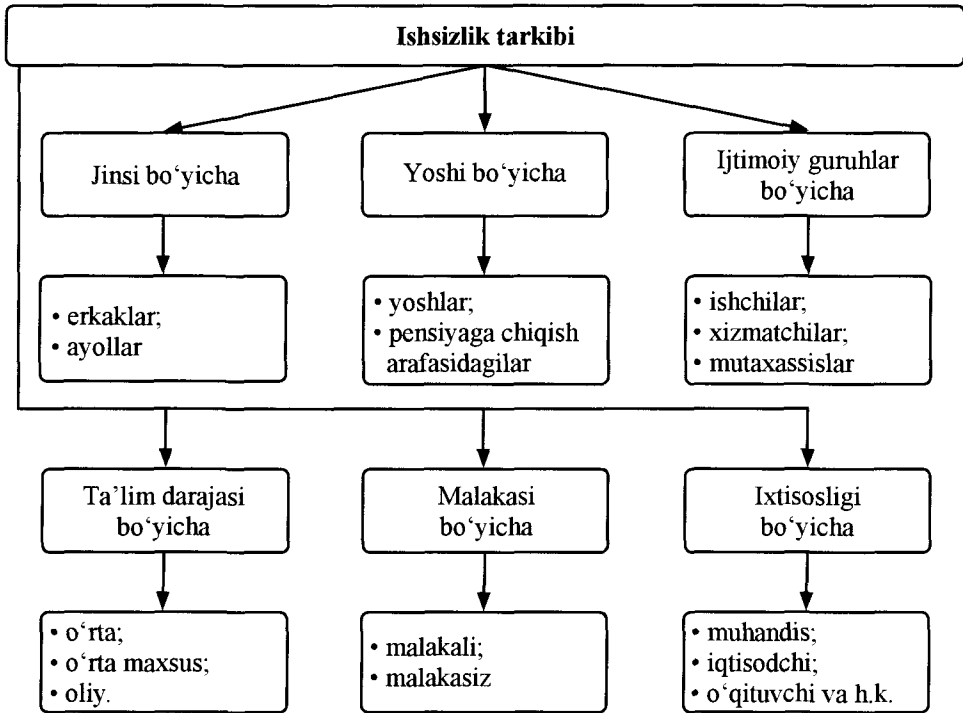
¹ Кейнс Ж. М. Общая теория занятости, процента и денег. – М. 1978. – С.252.

² Friedman M. Money and Economic Development/ M.Friedman// 1973. № 4. – P.70.

³ Веблен Т. Теория праздного класса. – М.: Прогресс, 1984. –С.56.


⁴ Гэлбрайт Д. Экономическая теория и цели общества. – М.: Наука. 1979. – С.406.

muayyan bir vaqtda mehnat resurslariga talab va uning taklifi nisbatini aks ettiradi, xolos. Ana shu nisbatni tashkil etadigan mehnat resurslari mehnat bozori tashqarisida (moddiy va nomoddiy ishlab chiqarish, muomala sohalarida) shakllanadi. Bu ishsizlik tarkibida ham o'z ifodasini topadi (13.1-rasm).



13.1-rasm. Ishsizlik tarkibi

Bozor iqtisodiyoti sharoitlarida mehnat bozorini tartibga solishda ishsizlikning ish haqi bilan bog'liqligi, ayniqsa, muhim ahamiyatga ega. Buni «Fillips egri chizig'i» orqali kuzatish mumkin. Yangi Zelandiyada tavallud topgan, uzoq vaqt davomida Angliyada ilmiy tadqiqotlar olib borgan Olban Uilyam Fillips 1891-yildan 1958-yilgacha bo'lgan davrni qamrab olgan ma'lumotlar asosida ana shu bog'liqlikni asoslab bergan.



Olban Uilyam Fillips (ingl. Alban William Phillips, 1914–1975)
 Yangi Zelandiyada tavallud topgan, uzoq vaqt davomida Buyuk Britaniyada ilmiy tadqiqotlar olib borgan tanqili iqtisodchi olim.
 Asosiy asarlari:
 Dynamic models in economics, 1953.
 The Relation between Unemployment and the Rate of Change of Money Wage Rates in the United Kingdom, 1861–1957, 1958.
 Employment, inflation and growth: an inaugural lecture, 1962.

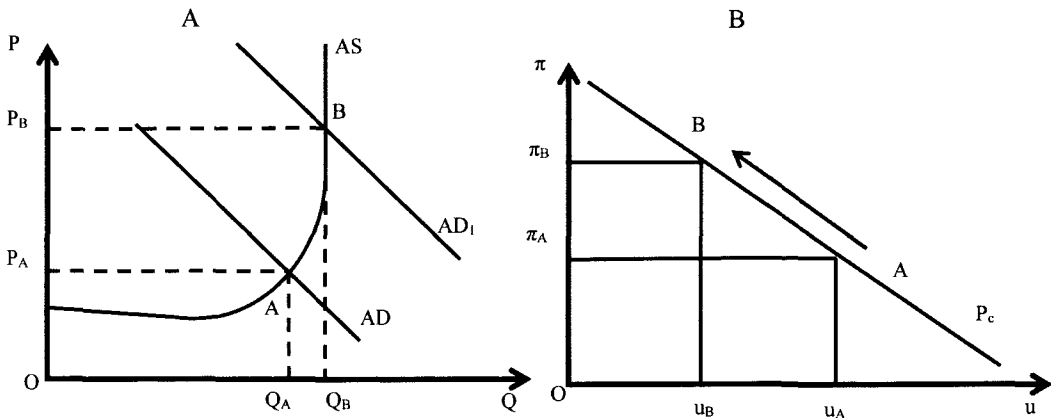
Agar ish haqi va narxlarning o'zgarishi sur'atlari o'rtasida bir xil nisbat mavjud deb hisoblanadigan bo'lsa, Fillipsning egri chiziq modeliga ko'ra ikki holat: iqtisodiy o'sishning eng yuqori sur'atlarida ish bilan bandlik darajasining yuqori bo'lishi, ayni paytda narxlarning tez qimmatlashishi yoki narxlarning barqarorligida *ishsizlik darajasining yuqoriligi holati kuzatiladi.*

«Fillips egri chizig'i» konsepsiyasiga ko'ra, ishsizlik darajasining dinamikasi (u) va inflyatsiya sur'atlari (π) o'rtasida teskari bog'liqlik bor. 13.2-rasmda aks ettirilganidek, masalan, A nuqtasida ishsizlikning yuqori darajasi u_A ga inflyatsiyaning past sur'ati π_A mos tushadi. Aksincha, V nuqtasi esa ishsizlik past darajasi u_V bilan inflyatsiyaning yuqori darajasi π_V ga mutanosibdir.

Bundan ishsizlik darajasini barqarorlashtirish siyosati «Fillips egri chizig'i»da «to'g'ri» nuqtani topishdan iborat, degan xulosa chiqadi. Biroq ushbu konsepsiyada ham inflyatsiya sur'atlarining past bo'lishi, ham ishsizlik darajasining past bo'lishidan iborat eng maqbul holatga erishishning imkoniyati yo'qligi ko'rsatiladi.

Jamlanma talab-jamlanma taklif modelida «Fillips egri chizig'i» bilan jamlanma talab egri chizig'ining (AD) jamlanma taklif egri chizig'i (AS) bo'ylab harakatlanishi o'rtasida bog'liqlik mavjudligi aniq (13.3-rasm).

Ushbu modelga ko'ra, jamlanma talab AD dan AD_1 gacha ortib borganida muvozanat A nuqtasidan V nuqtasigacha siljiydi (13.3. A-rasm). Bu esa narxlar darajasining ortishi ($P_B > P_A$), real yalpi ichki mahsulot darajasining ortishi ($Q_B > Q_A$) va tegishli tarzda ishsizlik darajasining pasayishi bilan bog'liq kechadi (13.3. B-rasm).



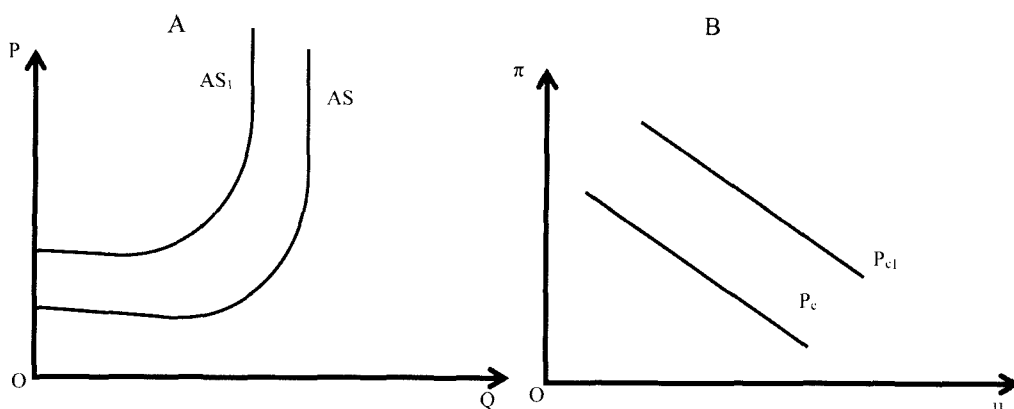
13.3-rasm. «Fillips egri chizig'i»ning jamlanma talab-jamlanma taklif modeli

Biroq XX asrning 70-yillarida inflyatsiya sur'atlari va ish haqi darajasi bir vaqtda o'sishining imkoniyati yo'qligi nazariyasini inkor etgan voqealar sodir bo'ldi. Neftni eksport qiluvchi mamlakatlar tashkiloti (OPEK) neft narxini oshirib yubordi. Buning oqibatida *stagflyatsiya* – ishlab chiqarishning pasayishi

(demak, ishsizlik darajasining ortishi) hamda inflyatsiya sur'atlarining o'sishi ro'y berdi. 13.4-rasmda taklifning bunday nisbiy shok holatiga olib kelishi taklifning chapga va o'ngga siljishini (13.4. A-rasm) ko'rsatadi. «Fillipsning egri chizig'i» esa o'ng tomonga siljiydi (13.4. B-rasm). Bu ishsizlik darajasi qanday bo'lishidan qat'i nazar, inflyatsiya o'sishi sur'atlarining ortishi dalolatidir.

«Fillips egri chizig'i»ning zamonaviy modellari inflyatsiya o'sishining sur'atlari – narxlarning avvalgi darajasidan o'zgarishi quyidagi uch omilga bog'liqligiga asoslangan, ya'ni:

- kutilayotgan inflyatsiyaga;
- davriy ishsizlikka;
- taklifning shok o'zgarishlariga.



13.4-rasm. «Fillips egri chizig'i» – taklifning shok modeli

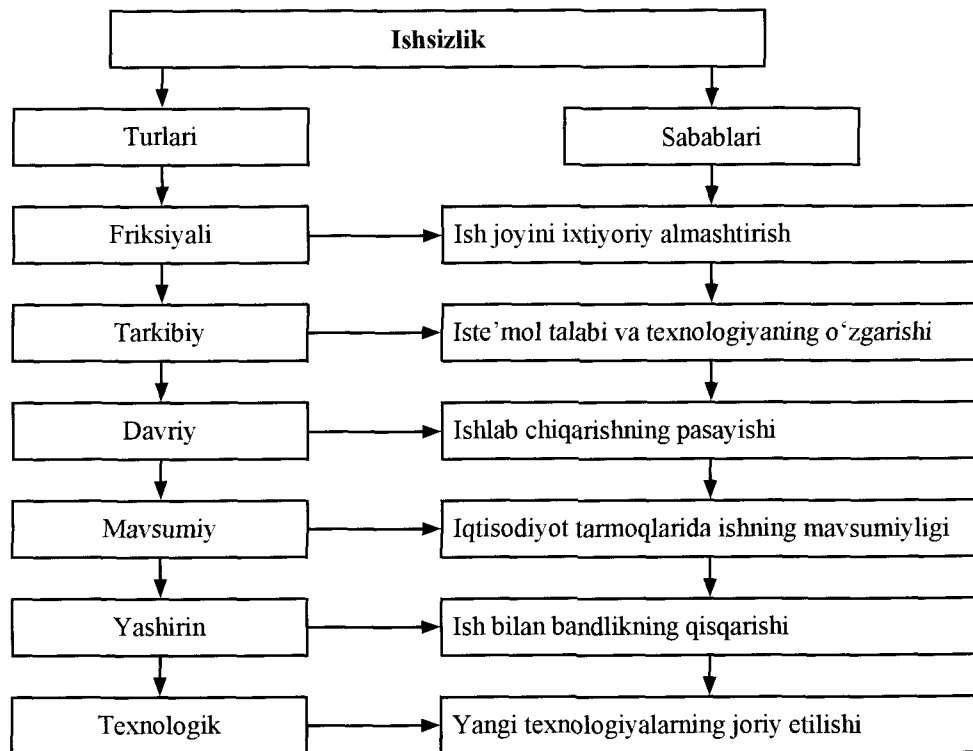
Nobel mukofotining laureati K. A. Pissarides «Ishsizlikning muvozanat nazariyasi» asarida ishsizlik ish bilan band xodimlar va ishsizlarning manfaatlari bir-biriga zidligi sababli yuzaga kelishi g'oyasini ilgari suradi. Shuning uchun, agar ish haqi faqat ish bilan band xodimlar mavjud bo'lgan firma darajasida belgilanadigan bo'lsa, ishsizlik muvozanati samarali bo'lmaydi. Chunki ishsizlar va bo'sh ish joylari mavjud firma savdodan tushadigan foydadan ish bilan band xodimlar mehnat faoliyatini amalga oshirayotgan kompaniya kabi yetarlicha manfaatdor bo'la olmaydi. Bunday kompaniya jamiyat manfaati nuqtayi nazaridan ijtimoiy samarali emas.

Iqtisodchi olim K. A. Pissarides ish haqi ijtimoiy samarali darajada bo'lgandagina, ishsizlar faolroq ish qidirishlarini, natijada, mehnat bozorida raqobat kuchayishi tufayli ish beruvchilar yuqoriroq bilim va malakaga ega xodimlarni yollash imkoniyatiga ega bo'lishlari va bu, pirovard natijada, kompaniyalar samaradorligining ortishini ta'minlashga olib kelishi to'g'risidagi xulosaga keladi.

13.2. Ishsizlikning turlari

Ishsizlikning quyidagi turlari farqlanadi (13.5-rasm);

1. *Friktsiyali ishsizlik* («ixtiyoriy ishsizlik» deb ham ataladi) – mehnat taklifi o‘zgarishi bilan bog‘liq. Bozor iqtisodiyotida mehnatga layoqatli aholiga faoliyat turi va ish joyini tanlash huquqi kafolatlanganligi uchun ularning ayrimlari ish joylarini o‘z ixtiyorlariga ko‘ra o‘zgartiradi, boshqalari ishdan bo‘shatilganliklari sababli yangi ish o‘rnini qidiradi, ba’zilar vaqtinchalik, mavsumiy ishlaridan mahrum bo‘ladi, yoshlar esa ilk bor mehnat bozoriga kirib keladi.



13.5-rasm. Ishsizlikning turlari va uning sabablari

Ishsizlar bu toifalarining ayrimlari ishga joylashishga muvaffaq bo‘ladi, boshqalari ish izlashni davom ettiradi. Ayni paytda yuqorida qayd etilgan sabablarga muvofiq xodimlarning ba’zilarini ishdan bo‘shatish davom etadi. Bu mehnat bozorining mehnatga layoqatli va ishlashga tayyor xodimlar bilan ish o‘rnilarini mutanosib bo‘lishga qodir emasligi oqibatidir.

Friktsiyali ishsizlik muqarrar va u bo‘lishi kerak, deb hisoblaniladi. Chunki ishsizlikning ushbu turida ishdan bo‘shash xodimlarning ixtiyoriga ko‘ra bo‘ladi va ular, aksariyat hollarda, ish haqi nisbatan kam bo‘lgan ish joylaridan mehnatga ko‘proq haq to‘lanadigan ish joylariga o‘tadi.

2. *Tarkibiy ishsizlik*. Ishsizlikning bu turi iste'mol talabi o'zgarishi va bunga muvofiq ravishda texnologiya hamda ish kuchiga umumiy talabning o'zgarishi bilan bog'liqdir. Texnologiyaning o'zgarishi natijasida qisqa muddatda yangi xodimlarni tayyorlash va mavjud xodimlarni qayta tayyorlash qiyin ekanligi uchun iqtisodiyot turli tarmoqlarida ish kuchiga talab va uning taklifi mutanosibliyi yuzaga keladi. Tarkibiy ishsizlik uzoq davom etadi va iqtisodiyot uchun nomaqbul hisoblanadi.

3. *Davriy ishsizlik*. Ishsizlikning bu turiga ishlab chiqarish sur'atlarining pasayishi va iqtisodiyotga investitsiya kiritish hajmining kamayishi sabab bo'ladi. Tovarlar va xizmatlarga talab kamaygan sharoitlarda ish bilan bandlik darajasi pasayib, ishsizlik ortadi.

4. *Mavsumiy ishsizlik*. Ishsizlikning bu turi iqtisodiyot tarmoqlaridagi, xususan, qishloq xo'jaligi ishlab chiqarishidagi ishning mavsumiyligi bilan bog'liq.

5. *Yashirin ishsizlik*. Ishsizlikning bu turi ham ishlab chiqarish o'sishi sur'atlarining pasayishi bilan bog'liq. Ish beruvchilar malakali ishchilarni yo'qotmaslik maqsadida ularni qisqartirilgan ish kuni, ish haftasiga o'tkazadi yoki ish haqi to'lanmaydigan ta'tilga majburan chiqaradi.

6. *Texnologik ishsizlik*. Bu fan-texnika taraqqiyoti bilan bog'liq bo'lib, ishlab chiqarishga yangi texnika vositalarining o'rnatilishi, zamonaviy texnologiyalar joriy qilinishi natijasida mavjud xodimlar soni qisqartirilishi natijasida paydo bo'ladi.

Ishsizlik turlarini tasniflashda «*majburiy ishsizlik*» tushunchasi ham mavjud ekanligini ko'rsatish kerak. Majburiy ishsizlikka ikki – yollanma xodim hamda ish beruvchi nuqtayi nazaridan yondashiladi. Masalan, yollanma xodim ish haqi yuqoriroq yoki nufuzliroq ish joyi topish maqsadida ishdan bo'shaydi. U buni majburiy ishsizlik, deb baholashga haqli. Chunki u yuqoridagi sabablarga ko'ra ishdan bo'shaydi, buning oqibatida yangi ish joy topgunicha, ish haqidan mahrum bo'ladi.

Ammo mehnat huquqi nuqtayi nazaridan bunday ishsizlik majburiy emas, chunki yollanma xodim o'z ixtiyori bo'yicha ishdan bo'shagan. Shuning uchun bozor iqtisodiyoti prinsiplariga ko'ra, bu *ixtiyoriy ishsizlik* hisoblanadi va tub mohiyati bo'yicha ishsizlik hisoblanmaydi.

Majburiy ishsizlik esa quyidagi xususiyatlarga ega:

– ishlab chiqarishning inqirozga uchrashi oqibatida yollanma xodimlarning ishdan ommaviy bo'shatilishi;

– korxonaning rekonstruksiya qilinishi, yangi texnologiyalarning joriy etilishi tufayli yollanma xodimlar bir qismining mehnatiga bundan buyon ehtiyojning yo'qligi.

Iqtisodiy adabiyotda majburiy ishsizlik bilan bir qatorda «*ixtiyoriy ishsizlik*» yoki «*ishsizlikning tabiiy darajasi*» tushunchasi ham mavjud. Ishsizlikning tabiiy darajasi aniq ko'rsatkichga ega. Zamonaviy iqtisodiyotda u «*inflyatsiya darajasini oshirmaydigan ishsizlik*» (ingl. Non-accelerating-Inflation Rate of Unemployment – NAIRU), deb ham nomlanadi.

Ishsizlikning tabiiy normasi esa iqtisodiyotdagi ish kuchiga talab va uning taklifi real ish haqining darajasini barqaror ushlab turishini hamda mehnat unumdorligi o'sishi nol darajada bo'lganda, narxlar darajasi o'zgarishini ta'minlaydigan ish kuchining normasidir. Rivojlangan davlatlar uchun ushbu ko'rsatkich 4–5 % ni tashkil etadi. Ishsizlikning ana shu tabiiy normasiga, odatda, ish bilan to'la bandlik sifatida ham qaraladi. U o'zgarishi mumkin. Bu ko'rsatkichga quyidagilar ta'sir ko'rsatadi:

– davlatning ijtimoiy siyosati (ijtimoiy nafaqalarning yuqori darajasi friksiyali (ixtiyoriy) ishsizlik ko'payishi tufayli ishsizlik tabiiy darajasini oshiradi: bunday holatda mehnatga layoqatli aholining bir qismi uzoqroq davr ishsiz maqomida bo'lishni maqbulroq topadi);

– ish kuchi demografik tarkibining o'zgarishi (ish kuchi tarkibida ayollar, yoshlar miqdorining ortishi. Mehnatga layoqatli aholining ushbu toifalari o'rtasida friksiyali ishsizlik homiladorlik va farzand ko'rish hamda ta'lim olish davri hisobiga ortadi).

Amerikalik iqtisodchi E. Felps tomonidan ishsizlikning tabiiy darajasining tadqiq etilishi natijasida muhim xulosalar chiqarildi. U ishsizlikning tabiiy darajasini mehnat bozoridagi qisqa muddatli vaziyatlar va quyidagi tarkibiy omillar belgilashini asoslab berdi:

- ish kuchining mehnat bozoridagi taklifi;
- ish qidirishning xarajatlari;
- mehnat bozoridagi axborotning shaffofligi;
- ishsizlik nafaqalarining darajasi va boshqalar¹.



Edmund Felps (ingl. Edmund S. Phelps; 1933-yilda tug'ilgan)
– amerikalik tanqli iqtisodiyotchi, iqtisodiyot bo'yicha 2016-yilgi Nobel mukofotining laureati.

Asosiy asarlari:

Microeconomic Foundations of Employment and Inflation Theory, 1970.

Studies in Microeconomic Theory, 1979–1980.

Political Economy: An Introductory Text, 1985.

Seven Schools of Macroeconomic Thought, 1990.

E. Felps uzoq muddatli iqtisodiy o'sish ma'nosida ishsizlikning tabiiy darajasi iqtisodiyot rivojlanishining salohiyatini ko'rsatishini quyidagicha izohlab bergan: yangi ish joylarini yaratish to'g'risidagi qaror ishlab chiqarishning samaradorligi va foyda olishni ko'paytirish asosida qabul qilinadi. Samaradorlik va foyda

¹ Фелпс Э. С. Равновесие: Концепция с точки зрения ожиданий // Экономическая теория / Под ред. Дж. Итуэлла, М. Миллейта, П. Ньюмена: пер. с англ. / Науч. ред. чл.-корр. РАН В. С. Автономов. – М.: ИНФРА-М, 2004. – С. 280-284.

miqdori qanchalik katta bo'lsa, ish bilan bandlikning uzoq muddatli tabiiy darajasi shunchalik yuqori bo'ladi. Ishlab chiqarish o'sishining istiqbollari yangi ish joylari yaratayotgan korxonalar ega bo'lgan aktivlarning bozor qiymatida o'z ifodasini topadi. Shuning uchun ish bilan bandlik bilan moliya bozori dinamikasi o'rtasida aloqadorlik mavjud.

Bunday aloqadorlik bozor institutlari rivojlangan davlatlar (AQSh, Buyuk Britaniya, Kanada va boshqalar)da yaqqol namoyon bo'ladi, korporativ tizimlar (davlat preferensiyalaridan foydalanadigan moliya-sanoat guruhleri) ustunlik qiladigan mamlakatlar (G'arbiy Yevropa mamlakatlari va Yaponiya)da esa u qadar sezilmaydi.

E. Felpsning «ishsizlikning tabiiy darajasi» konsepsiyasi qizg'in baxs-munozaralarga sabab bo'ldi. Ammo 1970-yillar boshidagi voqelik ushbu nazariyaning asoslanganligini tasdiqladi. AQSh Federal rezerv tizimi rahbariyatining foiz stavkasini saqlab turish siyosati muomaladagi pul miqdorining 1970–1972-yillarda yiliga o'rtacha 13 % ga ortishiga olib keldi. Ayni paytda mamlakatdagi kutilayotgan inflyatsiya yuqori bo'lib, real darajaga yaqinlashdi, ishsizlik darajasi esa 1960-yillar boshidagi kabi 5–6 % ga qaytdi. Bundan uzoq muddatda inflyatsiya bilan ishsizlik o'rtasida o'zaro bog'liqlik mavjud emasligi tasdig'ini topdi.

E. Felpsning «ishsizlikning tabiiy darajasi» nazariyasi G'arbdagi iqtisodiyot fani darsliklaridan keng o'rin oldi, uni monetar siyosatini o'tkazayotgan mutaxassislar o'z amaliyotlarida foydalanishadi, turli mamlakatlarning Markaziy banklari esa o'z tahliliy modellariga kiritadi.

13.3. Ishsizlik ko'rsatkichlari va uni aniqlash usullari

Ishsizlik darajasi – mehnat bozorining ayni paytdagi ahvoli haqida va unda muayyan vaqt mobaynida ro'y bergan o'zgarishlar to'g'risida tasavvur beradigan asosiy ko'rsatkich hisoblanadi. Ishsizlik darajasi, tahlil etilayotgan davrning boshi (yoki oxiri)dagi ahvolga ko'ra, tegishli sanada ishsizlik maqomiga ega bo'lgan kishilar sonining I_t ana shu sanadagi iqtisodiy faol aholi soniga Fa_t nisbati sifatida aniqlanadi.

$$Id_t = I_t : Fa_t \cdot 100,0 \%,$$

bu yerda: Id_t – ishsizlik darajasi.

Mehnat potensialidan foydalanish ijtimoiy-iqtisodiy samaradorligining oshishi ko'proq ishsizlik darajasiga bog'liq bo'lib, bu xorijiy va mahalliy iqtisodiy adabiyotlarda turlicha talqin qilingan. Masalan, yapon statistikasida ishsizlik darajasi (I) ikki usulda aniqlanadi:

$$Id = \frac{\text{ishsizlar soni}}{\text{yollanma ishchilar} + \text{ishsizlar}}$$

Bunday yondashuvning asosiy kamchiligi shundaki, ishsizlik normasining bo'linuvchisi sifatida barcha ish kuchining miqdori emas, balki ish bilan band ishlovchilar soni tanlangan:

$$Id = \frac{\text{ishsizlar soni}}{\text{ish bilan bandlar} + \text{ishsizlar}}$$

Ikkinchi usulda ishsizlik normasini aniqlashda mehnatga layoqatli aholi sonidan foydalanilgan. Lekin mehnatga layoqatli aholining hammasi ham ish joylariga ega bo'lavermaydi.

Fikrimizcha, ishsizlik darajasini ishsizlar sonini iqtisodiy faol aholi soniga bo'lish orqali aniqlash maqsadga muvofiqdir:

$$Id = \frac{\text{ishsizlar soni}}{\text{iqtisodiy faol aholi soni}} \times 100 \%$$

1. *Ishsizlik darajasining asosiy ko'rsatkichlari* quyidagilardan iborat:

a) ro'yxatga olingan ishsizlik darajasi (Rid):

$$Rid = Ris / Ifas \times 100 = Ris / (Bs + Ris) \times 100;$$

b) umumiy ishsizlik darajasi (Uid):

$$Uid = Ius / Ifas \times 100 = Ius / (Bs + Ius) \times 100;$$

v) to'liq ishsizlik darajasi (Tid):

$$Tid = Shbs / Ifas \times 100,$$

bu yerda: Ris – ro'yxatga olingan ishsizlar soni (kishi); $Ifas$ – iqtisodiy faol aholi soni (kishi); Ius – ishsizlar umumiy soni [(kishi) mehnatga layoqatli aholi orasida tanlama tarzda o'tkaziladigan so'rovlar natijasida aniqlanadi]; $Shbs$ – shartli ma'nodagi ish bilan band bo'lmagan fuqarolar soni (kishi).

$$Shbs = (\Sigma Tf - \Sigma Af) : Xf,$$

bu yerda: ΣTf – mintaqqa iqtisodiy faol aholisining tadqiq qilinadigan davrdagi ish vaqti (kishi-soatlar, kishi-kunlar)ning to'liq jamlanma fondi; ΣAf – amalda ishlab berilgan vaqtning jamlanma fondi; Xf – bir nafar xodimning tadqiq qilinayotgan davrdagi ish vaqti (soatlar, kunlar)ning to'liq fondi.

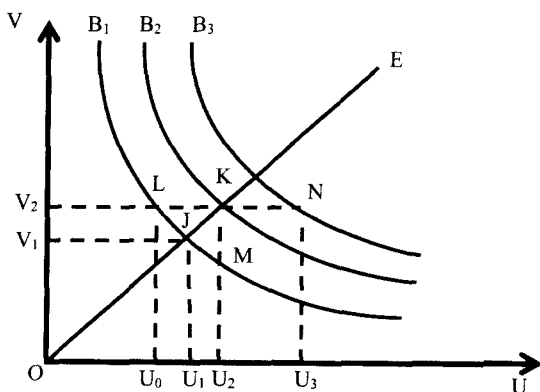
2. *Ishsizlikning davomiyligi* (oy) – tahlil etilayotgan davrning oxiriga kelib ishsiz maqomiga ega bo‘lgan shaxslarning, shuningdek, ushbu davrda ishga joylashgan ishsizlarning ish izlashlarining o‘rta hisobdagi davomlilikini tavsiflaydigan miqdor.

3. *Mehnat bozoridagi tig‘izlik koeffitsiyenti* (Tk) bir bo‘sh o‘ringa to‘g‘ri keladigan, ro‘yxatga olingan ishsizlar soni (Ris) bilan aniqlanadi:

$$Tk = Ris : \Sigma Bs,$$

bu yerda: ΣBs – mazkur davrdagi bo‘sh ish o‘rinlarining jamlanma soni.

Ishsizlik tarkibini, ya’ni uning turli shakllari o‘rtasidagi nisbatni tahlil etganda, ishsizlik darajasi bilan umuman mamlakat iqtisodiyotida, shu jumladan, alohida (tarmoq va hududiy) mehnat bozorlaridagi bo‘sh ish joylari o‘rtasidagi nisbat va o‘zaro bog‘liqlikni ham ko‘rib chiqish maqsadga muvofiqdir. Bu bog‘liqlikni «*Beverijning egri chizig‘i*» aks ettiradi (8.6-rasm).




13.6-rasm. Beverijning egri chizig‘i

ishsizlar soniga tengligini aks ettiradi. Bevosita shunday holatda ishsizlik ish bilan to‘la bandlikni ta’minlaydigan o‘zining tabiiy darajasiga tengdir.

13.6-rasmda bo‘sh ish joylari (V) va ishsizlar soni (U) o‘rtasidagi funksiyali bog‘liqlik o‘z ifodasini topgan. Ushbu o‘zaro bog‘liqlik ko‘rinishi jihatdan giperbola bo‘lib, u koordinatlarining o‘qiga yaqinlashadi, ammo ularga tutashmaydi. Chunki iqtisodiyotda hamisha qandaydir miqdorda bo‘sh ish joylari (ular yollanma xodimlarga u qadar maqbul bo‘lmasa ham) va ishsizlar mavjud.

OE chizig‘i – to‘g‘ri burchakli bissektisa $V = U$ bo‘sh ish joylarining

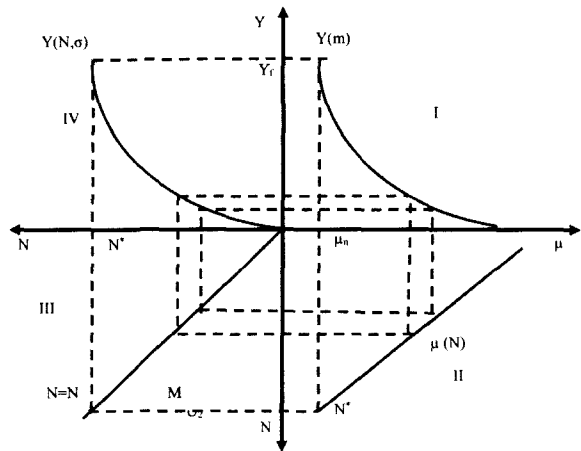


Uilyam Henri Beverij, baron (ingl. **William Henry Beveridge, 1st Baron Beveridge**; 1879–1963) – tanqli ingliz iqtisodchisi, London iqtisodiyot va siyosiy fanlar maktabi direktori (1919–1937), qirollik statistika jamiyatining prezidenti (1941–1943) bo‘lgan.

Asosiy asarlari:

- Unemployment: the problem of industry*, 1902
- Unemployment and the wages of labour from the perspective of the nineteenth century*, 1930
- The Economics of Full Employment*, 1944

«Beverijning egri chizig'i» VU da J nuqtasida bo'sh ish joylarining miqdori U_1 ishsizlar soni V_1 ga tengdir. Demak, U_1 – ish bilan bandlikning tabiiy darajasidir. $U_1 V_1$ egri chizig'ining K nuqtasi esa ishsizlikning yuqoriroq tabiiy darajasini anglatadi. «Beverij egri chizig'i»ning chapga siljishi ishsizlarning bir qismi ish topganligini, bu bilan ishsizlar va bo'sh ish joylari soni kamaytirilganligini ko'rsatadi. Bu friksiyali yoki tarkibiy ishsizlik tufayli sodir bo'ladi.



13.7-rasm. «Oukenning egri chizig'i»

Ayni paytda ishsizlar soni bilan egallanmagan bo'sh ish joylari o'rtasidagi nisbat esa mehnat bozoridagi tig'izlikni ifoda qiladi.

Amerika Qo'shma Shtatlari Prezidenti Jon Kennedining iqtisodiy masalalar bo'yicha maslahatchisi bo'lgan *Artur Ouken* ishlab chiqarishning hajmi bilan ishsizlik darajasi o'rtasidagi bog'liqlikni aniqlagan (13.7-rasm).

«*Oukenning egri chizig'i*» nomini olgan ushbu grafik-rasmda Y – amaldagi yalpi ichki mahsulot hajmi, U – amaldagi ishsizlik darajasi, N – yalpi ichki mahsulot hajmi yo'qotilishining foizidir. Ayni paytda II kvadrant – ishsizlik bilan ish bilan bandlikning bog'liqligi, III kvadrant – ish bilan bandlik tengligini ($N=N$) ifoda etadigan 45 gradusli qo'shimcha chiziq, IV kvadrant – ishlab chiqarish funksiyasidir. I kvadrant esa yuqorida qayd etilgan uch kvadrantning hosilasi bo'lib, «*Ouken egri chizig'i*» nomini olgan.

N koeffitsiyenti davriy ishsizlik har bir foizga ko'payganida yalpi ichki mahsulot hajmi qanchaga kamayishini ko'rsatadi. Olimning hisoblab chiqishicha, A koeffitsiyenti $2 < dan < 2,5$ gacha bo'lgan oraliqda joylashgan.

Rasmga ko'ra ish bilan to'la bandlikda ishlab chiqarish hajmi Y^* ga, ishsizlik normasi esa – U^* ga tengdir. Agar ish bilan bandlik kamaysa, ishlab chiqarish hajmi Y_2 gacha kamayadi. Demak, ishlab chiqarishning hajmi ishsizlik normasiga tegishli ravishda kamayadigan funksiyadir.



Artur Melvin Oken (ingl. Arthur Melvin Okun, 1928–1980) – amerikalik mashhur iqtisodchi olim, AQSh Prezidenti huzurida iqtisodiy maslahatchilar kengashining raisi (1968–1969) bo'lgan.

Asosiy asarlari:

The Political Economy of Prosperity, 1970.

Prices and Quantities. A macroeconomic analysis, 1981.

«Ouken egri chizig'i» quyidagi holatlarda siljiydi:

- ish bilan to'la bandlikda milliy daromad ko'rsatkichi (Y*) o'zgarganida (U ko'paysa, egri chiziq yuqoriga, kamaysa, pastga siljiydi);
- ish bilan tabiiy bandlik normasi (U*) o'zgarganida (u ko'paysa, egri chiziq o'ngga, kamaysa, chapga siljiydi).

A. Ouken 1960-yillarda AQShda ishsizlikning tabiiy darajasi 4 % ni tashkil etganida N koeffitsiyenti 3 ga teng bo'lganligini isbotlab bergan. Bu ishsizlikning har bir foizi mamlakatning amaldagi yalpi ichki mahsulot hajmini ish bilan to'la bandlik bo'lgani holdagiga nisbatan 3 % ga kamaytirganligidan dalolat bergan. Iqtisodchi olimning hisoblashicha mehnat bozoridagi raqobat tufayli ishsizlik quyidagicha ko'rinishda bo'lishini ko'rsatgan:

- ishdan bo'shagan barcha yollanma xodimlar ham ishsiz sifatida ro'yxatdan o'tmaydi;
- mehnat faoliyatini davom ettirayotgan yollanma xodimlarning bir qismi qisqartirilgan ish kuni yoki haftasiga o'tkaziladi;
- ishlab chiqarishda yashirin ishsizlik mavjudligi sababli o'rtacha mehnat unumdorligi kamayadi.

A. Ouken qonuniga ko'ra, ishsizlikning tabiiy darajasi 1,0 % ga oshganda, yalpi milliy mahsulot 2,5 % ga kamayadi yoki 2,5 % yalpi milliy mahsulot yo'qoladi. Demak, mos ravishda ularning nisbati 1:2,5 ga teng. Shu nisbatga asoslanib, yo'qotilgan yalpi milliy mahsulotning mutlaq qiymatini aniqlash mumkin.

13.4. Ishsizlarni ijtimoiy himoyalash va ularning mehnat bozorida raqobatbardoshligini oshirish

O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksida ishdan mahrum bo'lgan, birinchi marta ish qidirayotgan, uzoq (bir yildan ortiq) tanaffusdan keyin mehnat faoliyatini qayta boshlashni istagan va ishsiz deb e'tirof etilgan shaxslarga:

- ishsizlik nafaqasi to'lash;
- qaramog'idagilarni hisobga olgan holda moddiy yordam berish;
- kasb o'rganish, malaka oshirish yoki qayta tayyorlash davrida stipendiya to'lanishi hamda shu davrni mehnat stajiga qo'shish;
- haq to'lanadigan jamoat ishlarida qatnashish imkoniyati ta'minlanishi belgilab qo'yilgan.

Ishsizlik nafaqasi ishsiz deb e'tirof etilgan shaxsga u ish qidirayotgan shaxs sifatida mahalliy mehnat organida ro'yxatdan o'tgan kundan e'tiboran tayinlanadi. Qaramog'ida uchtagacha kishi bo'lgan, o'ttiz besh yoshga to'lmagan ishsiz erkakka ishsizlik nafaqasi u haq to'lanadigan jamoat ishlarida O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi tomonidan belgilanadigan tartibda ishtirok etgan taqdirda

tayinlanadi. Ishsiz shaxsning nafaqa olish huquqi u ish qidirayotgan shaxs sifatida ro'yxatdan o'tgan paytdan boshlab kechi bilan o'n birinchi kundan e'tiboran kuchga kiradi.

Ishsizlik nafaqasi ko'pi bilan:

– ishdan va ish haqidan (mehnat daromadidan) mahrum bo'lgan yoki uzoq (bir yildan ortiq) tanaffusdan keyin mehnat faoliyatini qayta boshlashga harakat qilayotgan shaxsga o'n ikki oylik davr mobaynida yigirma olti kalendar hafta;

– ilgari ishlamagan va birinchi marta ish qidirayotgan shaxsga esa o'n uch kalendar hafta mobaynida to'lanadi.

Ishsiz shaxs nafaqa olish davrida ish qidirishi va har ikki haftada kamida bir marta mahalliy mehnat organida yo'qlamadan o'tishi kerak.

Quyidagi hollarda ishsizlik nafaqasini to'lash bekor qilinadi:

– ishsiz shaxs ishga joylashganda;

– ishsiz shaxs taklif qilingan maqbul keladigan ishni ikki marta rad etgan taqdirda;

– qaramog'ida uchtagacha kishi bo'lgan, o'ttiz besh yoshga to'lmagan ishsiz erkak haq to'lanadigan jamoat ishlarida ishtirok etishni rad etgan taqdirda;

– ishsiz shaxs qonun hujjatlariga muvofiq pensiya ta'minoti huquqini olgan taqdirda;

– ishsiz shaxs sudning hukmi bilan qamoq yoki ozodlikdan mahrum etish tariqasidagi jazoga hukm qilingan bo'lsa;

– ishsiz shaxs ishsizlik nafaqasini olib turgan davrda mahalliy mehnat organini xabardor qilmay vaqtincha ishga joylashgan bo'lsa;

– ishsizlik nafaqasini aldov yo'li bilan olayotgan bo'lsa.

Bu o'rinda amaldagi qonunchilikka muvofiq, ishdan va ish haqidan (mehnat daromadidan) mahrum bo'lgan shaxslar uchun ularning kasb tayyorgarligiga mos bo'lgan, yoshini, sog'lig'i holatini, mehnat stajini va avvalgi mutaxassisligi bo'yicha tajribasini, yangi ish joyining transportda qatnash jihatidan qulayligini inobatga oluvchi ish *maqbul keladigan ish* deb hisoblanadi.

Maqbul keladigan ish deb hisoblanishi mumkin bo'lmagan mehnat faoliyati turlariga quyidagilar kiradi:

– taklif etilgan ish doimiy yashash joyidan ancha uzoq bo'lsa va transportda qatnash jihatdan qulay bo'lmasa;

– ish haqi shu mutaxassislik va kasb uchun belgilangan eng kam miqdordan oz bo'lsa;

– ishni rad etish uzrlri sabablar bilan asoslangan bo'lsa.

Ishsizlik nafaqasini to'lash quyidagi hollarda to'xtatib turiladi:

– ishsiz shaxs kasb o'rganish, qayta tayyorlash yoki malakasini oshirishga yuborilgan bo'lsa, stipendiya olib kasb o'rganish, qayta tayyorlashdan o'tish yoki malaka oshirish davrida;

– ishsiz shaxs ixtisoslashtirilgan davolash-profilaktika muassasasida davolash kursini o‘tayotgan bo‘lsa, bunday muassasada bo‘lgan davrida;

– ishsiz shaxs haq to‘lanadigan jamoat ishlarida ishtirok etayotgan bo‘lsa, bunday ishlarda ishtirok etgan davrida.

Ishsiz shaxs uzrsiz sabablarga ko‘ra belgilangan muddatda mahalliy mehnat organiga kelmagan taqdirda ham ishsizlik nafaqasini to‘lash uch oygacha muddatga to‘xtatib qo‘yilishi yoki nafaqaning miqdori kamaytirilishi mumkin.

Mehnat shartnomasi alohida asoslar bo‘yicha bekor qilingan taqdirda, shuningdek, xodimlarga moddiy yordam berish uchun qo‘shimcha kafolatlar ham beriladi.

Mehnat shartnomasi xodim yangi mehnat shartlari asosida ishlashni davom ettirishni rad etganligi, ish xususiyatining o‘zgarishiga olib kelgan ishlar hajmining qisqarganligi yoki korxonaning tugatilganligi, xodimning malakasi yetarli bo‘lmaganligi yoxud sog‘lig‘i holatiga ko‘ra bajarayotgan ishga noloyiqligi, shu ishni ilgari bajarib kelgan xodim ishga qayta tiklanishi sababli bekor qilingan hollarda ish qidirish davrida ikki oydan ortiq bo‘lmagan davr mobaynida xodimlarning o‘rtacha oylik ish haqi saqlanib qoladi, bunda xodimga to‘langan bir oylik ishdan bo‘shatish nafaqasi ham qo‘shib hisobga olinadi.

Xodimlar mehnat shartnomasi bekor qilingan kundan boshlab o‘n kalendar kun mobaynida mahalliy mehnat organida ish qidirayotgan shaxs sifatida ro‘yxatdan o‘tsalar, mahalliy mehnat organi bergan ma‘lumotnomaga binoan uchinchi oy uchun ham oldingi ish joylaridan o‘rtacha ish haqi olish huquqiga ega bo‘ladilar.

Mehnat shartnomasi bekor qilingandan keyin o‘n kun ichida mahalliy mehnat organida ro‘yxatga olingan va kasbi bo‘yicha qayta o‘qitilayotgan yoki ishlab chiqarishdan ajralgan holda malakasini oshirayotgan xodimlarga stipendiya to‘lanadi.

Basharti ish beruvchi nochor (bankrot) deb topilsa, ubilan mehnat munosabatlarida bo‘lgan xodimlar ish haqi va o‘zlariga tegishli to‘lovlar xususida boshqa barcha kreditorlarning talablariga nisbatan imtiyozli huquqdan foydalanadilar.

Tugatilayotgan korxonalarning mablag‘i bo‘lmagan taqdirda, xodimlarga kompensatsiyalar Ish bilan ta‘minlashga ko‘maklashish davlat jamg‘armasi mablag‘lari hisobidan to‘lanadi.

13.5. Ishsizlarni jamoat ishlariga jalb etish

O‘zbekiston Respublikasining normativ-huquqiy hujjatlariga muvofiq, «Jamoat ishlari – ishsiz va band bo‘lmagan aholi uchun umumjalb etish mumkin bo‘lgan, alohida tayyorgarlik va malaka talab qilmaydigan, haq to‘lanadigan vaqtinchalik mehnat faoliyati turlari»¹ hisoblanadi.

¹ Haq to‘lanadigan jamoat ishlarini tashkil qilish tartibi to‘g‘risida nizom / O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2017-yil 5-oktyabrdagi «O‘zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi huzuridagi jamoat ishlari jamg‘armasi faoliyatini tashkil etish to‘g‘risida»gi qaroriga 3-ilova // Qonun hujjatlari ma‘lumotlari milliy bazasi, 09.10.2017-y., 09/17/799/0072-son

Ijtimoiy-mehnat munosabatlarini uyg'unlashtirishda jamoat ishlarining ahamiyati iqtisodiy nazariya vakillari tomonidan ham e'tirof etilgan. Mashhur ingliz demografi T. Maltus taniqli iqtisodchi olim J. B. Sey bilan yozishmalarida yangi ish joylari tashkil etish va ish bilan bandlik darajasini saqlab turish maqsadida davlat tomonidan tadbirkorlardan undirilayotgan soliqlarning bir qismini jamoat ishlarini tashkil etishga, xususan, yo'l qurilishiga sarf qilish maqsadga muvofiq ekanligini ko'rsatgan.



Tomas Robert Maltus (ingl. Thomas Robert Malthus; 1766–1834) – mashhur ingliz demografi va iqtisodchi olimi, ruhoni, aholishunoslikda jahonda aholi sonining nazoratsiz ortishi yalpi ocharchilikka duchor qilishi nazariyasining asoschisi.

Asosiy asarlari:

Essay on the Principle of Population (1789).

Observations on the Effects of the Corn Laws (1814).

Bu g'oyadan AQSh Prezidenti F. D. Ruzvelt mamlakatda XX asr 30-yillaridagi Buyuk inqiroz paytida samarali foydalangan. U 1935-yilda o'zining Yangi iqtisodiy kursi doirasida AQSh Jamoat ishlari boshqarmasini tashkil etgan. Ushbu boshqarmaga o'sha paytda 4 mlrd dollar (hozirgi narxlarda 69 mlrd dollar) mablag' ajratilgan. Ana shu mablag' hisobidan mehnatga layoqatli, 18 yoshdan katta, mahalliy ma'murlar tomonidan nochor ahvolga tushib qolganligini tasdiqlovchi hujjatga ega bo'lgan, ishsiz, jamoat binolari, avtomobil yo'llari, stadionlar, to'g'onlar qurilishiga jalb qilingan AQSh fuqarolariga yiliga 1200 dollar (hozirgi narxlarda 20 700 dollar) to'langan.

1930-yillarning ikkinchi yarmi va 1940-yillarning boshida AQShda jamoat ishlariga 4 mln kishi, ularning oila a'zolari ham qo'shib hisoblanganda, jami 20 mln kishi jalb qilingan. Ularning mehnati bilan mamlakatda umumiy uzunligi 1 mln kilometrdan ortiq avtomobil yo'llari, minglab ko'priklar, maktablar, bog'lar, boshqa infratuzilma obyektlari barpo etilgan.

O'zbekistonda ishsiz shaxslarni haq to'lanadigan jamoat ishlariga keng jalb etish asosida aholining ish bilan bandligini ta'minlash bo'yicha qo'shimcha chora-tadbirlarni amalga oshirish maqsadida Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi huzurida Jamoat ishlari jamg'armasi tashkil etilgan. O'zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi huzurida Jamoat ishlari jamg'armasi, uning Vasiylik kengashi, shuningdek, Jamoat ishlari jamg'armasining ijro etuvchi direksiyasi tuzilgan.

Jamoat ishlari jamg'armasining mablag'lari:

- davlat byudjeti hisobidan ajratiladigan mablag'lar;
- xalqaro moliya institutlari grantlari, jismoniy va yuridik shaxslarning, homiylik jamg'armalarining va boshqa xorijiy donorlarning ixtiyoriy yordamlari;

- asosiy vositalar, mini-uskunalar va inventarlar ijarasidan daromadlar;
- qonunchilikda taqiqlanmagan boshqa moliyalashtirish manbalaridan shakllantiriladi.

Jamoat ishlari:

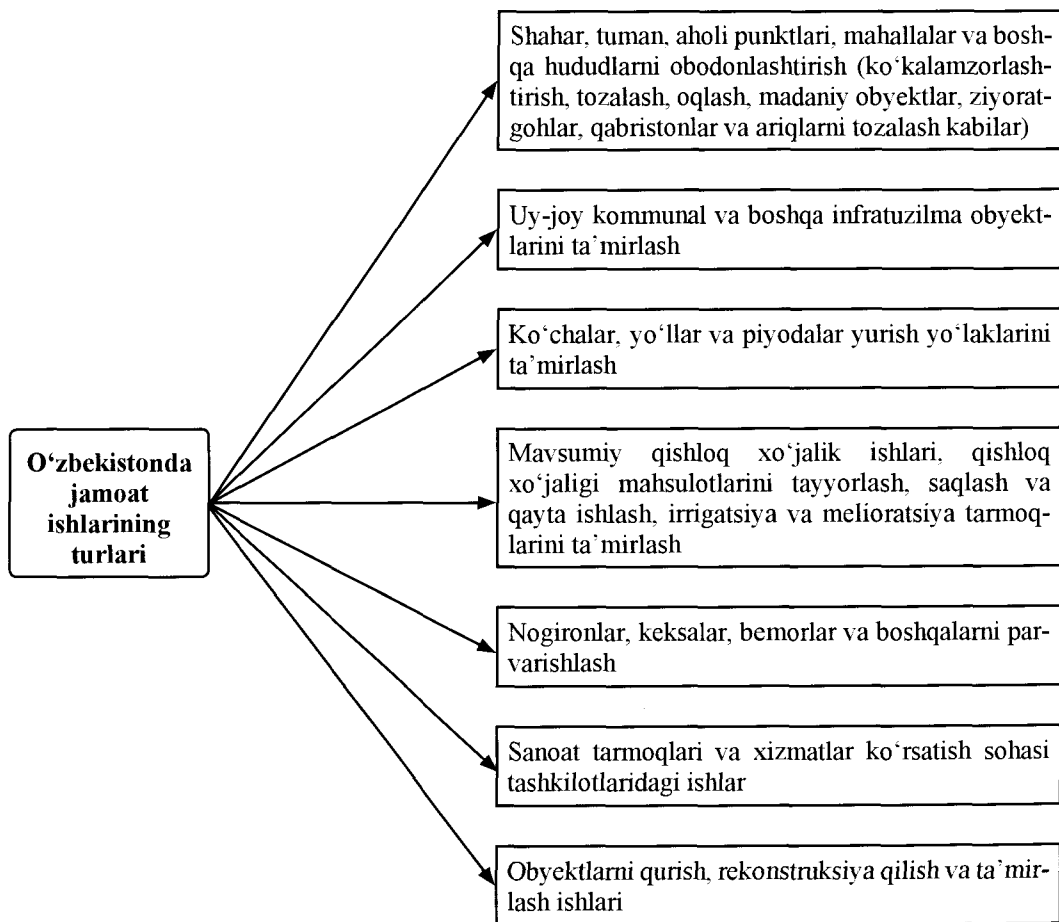
- ish bilan band bo‘lmagan shaxslarni vaqtinchalik maosh (mehnat daromadi) bilan ta’minlash va ularni ish qidirish davrida moddiy qo‘llab-quvvatlash;
- ishsiz shaxslarning vaqtinchalik ish bilan bandligini ta’minlash uchun sharoitlar yaratish;
- kasbga (mutaxassislikka) ega bo‘lmagan ilk bor ish izlovchi shaxslarni mehnat faoliyatiga jalb etish;
- turli sabablarga ko‘ra (ilgari bola tarbiyasi, bemor va keksa oila a’zolarini parvarishlash, jazoni ijro etish muassasalaridan ozod qilingan va boshqa sabablarga ko‘ra) uzoq tanaffusdan so‘ng kasbiy faoliyat bilan shug‘ullanmagan shaxslar mehnatini reabilitatsiya qilish;
- iqtisodiyot va ijtimoiy sohaning ijtimoiy muhim ahamiyatga ega bo‘lgan obyektlarini ishchi kuchi bilan ta’minlash maqsadlarida tashkil qilinadi.

Jamoat ishlari turlariga quyidagilar kiradi (13.8-rasm):

- shahar, tuman, aholi punktlari, mahallalar va boshqa hududlarni obodonlashtirish (ko‘kalamzorlashtirish, tozalash, oqlash, madaniy obyektlar, ziyoratgohlar, qabristonlar va ariqlarni tozalash kabilar);
- uy-joy kommunal va boshqa infratuzilma obyektlarini ta’minlash;
- ko‘chalar, yo‘llar va piyodalar yurish yo‘laklarini ta’minlash;
- mavsumiy qishloq xo‘jalik ishlari, qishloq xo‘jaligi mahsulotlarini tayyorlash, saqlash va qayta ishlash, irrigatsiya va melioratsiya tarmoqlarini ta’minlash;
- nogironlar, keksalar, bemorlar va boshqalarni parvarishlash;
- sanoat tarmoqlari va xizmatlar ko‘rsatish sohasi tashkilotlaridagi ishlar;
- obyektlarni qurish, rekonstruksiya qilish va ta’minlash ishlari.

Jamoat ishlarini bajarayotgan fuqarolarga korxonalarda amalga bo‘lgan stavkalar va lavozim maoshlari (ishbay narxlar)dan kelib chiqqan holda, ammo ish haqi to‘lash bo‘yicha Yagona tarif setkasining birinchi razryadidan kam bo‘lmagan miqdorda ish haqi to‘lanadi. Jamoat ishlarida ish haqidən tashqari mehnat uchun qo‘shimcha mukofotlar miqdori ish beruvchilar mablag‘lari hisobidan belgilanishi mumkin.

Byudjet tashkilotlari va fuqarolarning o‘zini o‘zi boshqarish organlari tomonidan tashkil qilingan jamoat ishlarida Aholi bandligiga ko‘maklashish markazi yo‘llanmasi asosida jamoat ishlarida ishtirok etish uchun yuborilgan fuqarolarning oylik ish haqi miqdori eng kam oylik ish haqining besh barobaridan ortiq bo‘lmagan miqdorda belgilanishi mumkin.



13.8-rasm. O'zbekistonda jamoat ishlarining turlari

2017-yilning oktyabr oyidan mamlakat mintaqalaridagi 8 ta tumanda tajriba tariqasida ish bilan band bo'lmagan aholini jalb qilgan holda jamoat ishlari tashkil qilina boshlangan edi. 2018-yilning 1-yanvaridan boshlab esa O'zbekiston hududlarining qolgan barcha shahar va tumanlarida ham ish bilan band bo'lmagan aholini haq to'lanadigan jamoat ishlariga jalb qilishga kirishilgan. Jamoat ishlari jamg'armasi tomonidan haq to'lanadigan jamoat ishlarini tashkil etish va amalga oshirish uchun 2018-yilning o'zida 714 mlrd so'm mablag' ajratilgan.

Ishsizlar uchun Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi tuzilmasida tuman (shahar) Aholi bandligiga ko'maklashish markazlari huzurida filial shaklida Vaqtinchalik bir martalik ish bilan ta'minlash byurolari ham tashkil qilingan. Ushbu byurolar:

– vaqtinchalik bir martalik ish izlovchi fuqarolarni keng xabardor qilish uchun xususiy ish beruvchilar tomonidan beriladigan ish turlari to'g'risidagi ma'lumotlar bankini shakllantiradilar;

– manfaatdor ish beruvchilar va vaqtinchalik bir martalik ish izlovchi ishsizlar ishtirokida bo‘sh ish o‘rinlari yarmarkalarini muntazam ravishda o‘tkazadilar;

– ishsizlarga yangidan tashkil etilgan va bo‘sh ish joylarida ishga joylashish, kasb-kor tayyorgarligi, o‘z ishini tashkil etish va yuritish masalalari bo‘yicha maslahat va kasbga yo‘llash xizmatlari ko‘rsatadilar, shuningdek, ish beruvchi xususiy shaxslarga ushbu masalalarda ko‘maklashadilar;

– bir martalik ishni bajaruvchilar uchun zarur ijtimoiy-maishiy shart-sharoitlar yaratadilar hamda ovqatlanish shoxobchalari tashkil etadilar¹.

Ishsizlarning mehnat bozorida raqobatbardoshligini oshirish, eng avvalo, ularning kasb malakalarini oshirishga bog‘liqdir. 2012-yilda Toshkentda, 2016-yilda esa Samarqandda Koreya Xalqaro hamkorlik agentligi (KOISA) bilan birgalikda eng zamonaviy o‘quv-laboratoriya uskunalari, o‘quv-ishlab chiqarish dastgohlari va amaliyot qo‘llanmalari bilan jihozlangan kasb-hunarga o‘qitish markazlari xuddi shu maqsadlarda – ishsizlarning salohiyatini oshirish uchun tashkil etildi.

Ushbu markazlarda ishsizlar milliy mehnat bozorida talab yuqori bo‘lgan chilangarlik, frezerchilik, tokarlik, avtomobil dvigatellarini, maishiy elektrotexnika, radio va teleuskunalarni ta‘mirlash, avtotransport vositalarini diagnostika qilish va texnik xizmat ko‘rsatish, payvandlash ishlari, metallga ishlov berish, elektron qurilmalar, servis xizmati ko‘rsatish, kompyuterlarni dasturlash va boshqa yo‘nalishlar bo‘yicha kasb-hunarga o‘qitiladi. Jumladan, Toshkentdagi markaz tashkil etilgandan beri 2000 nafardan ortiq ishsizlar bu yerda kasb-hunarga o‘qitildi va ularning barchasi uch tomonlama (kasb-hunarga o‘qitish markazi, korxonalar va talaba) shartnomalar asosida «O‘zavtosanoat», «O‘zeltexsanoat», «O‘ztelekom», «Toshavtotexxizmat», «GM Powertrain Uzbekistan», «O‘zagromashservis» korxonalarida ish bilan to‘liq ta‘minlandi.

¹ O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining «Vaqtinchalik bir martalik ish bilan ta‘minlash byurolarini tashkil etish to‘g‘risida»gi qarori (O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2017-yil 8-sentyabrdagi 703-sonli qarori tahririda) // O‘zbekiston Respublikasi qonun hujjatlari to‘plami, 2017-y., 37-son, 990-modda

XIV BOB. MEHNATGA BO'LGAN RAG'BAT, MOTIVATSIYA VA HAQ TO'LASHNI TASHKIL ETISH

14.1. O'zbekistonda aholi turmush darajasi va uning barqaror rivojlanishi

Harakatlar strategiyasi xalq bilan ochiq muloqot, respublikamiz aholisi va tadbirkorlarni bezovta qilayotgan dolzarb masalalarni har tomonlama o'rganish, amaldagi qonunchilikni qo'llash va rivojlangan xorijiy amaliyotni tahlil qilish natijalariga asoslangan. Bir so'z bilan aytganda, amalga oshirilayotgan barcha harakatlar xalqning turmush darajasini yaxshilash, farovonligini oshirishga qaratilgandir.

Turmush darajasi – bu jismoniy, ma'naviy va ijtimoiy ehtiyojlarning rivojlanish darajasi, qondirilganlik miqyosi va ularni qondirish uchun yaratilgan imkoniyatlarni aks ettiruvchi kompleks ijtimoiy-iqtisodiy kategoriyadir.

Bugungi kunda BMT tomonidan dunyo aholisi turmush darajasini oshirish va kambag'allikdan aziyat chekayotgan mamlakatlarga ko'maklashish maqsadida bir qancha ishlar amalga oshirilmoqda. Jumladan, BMTning Bosh assambleyasida qabul qilingan «Ming yillik taraqqiyot dasturi» hamda 2030-yilgacha mo'ljallangan «Barqaror rivojlanish maqsadlari dasturlari» bevosita dunyo mamlakatlari aholisini iqtisodiy-ijtimoiy qo'llab-quvvatlash, shuningdek, ekologiya buzilishining oldini olgan holda aholining salomatligini asrashga qaratilgan muhim ishlar sirasiga kiradi.

Ma'lumki, aholi turmush darajasini barchamiz aholi jon boshiga to'g'ri keladigan daromadlar miqdori va iste'mol hajmi miqdorining ortishi yoki kamayishi bilan baholashga odatlanganmiz. Lekin «aholi turmush darajasi», bevosita «aholi turmush darajasi sifatini baholovchi ko'rsatkichlar» ancha kengroq tushunchalar hisoblanadi.

Shuning uchun turmush darajasini aholining moddiy va nomoddiy boyliklarga ehtiyojlari darajasi, shuningdek, ushbu ehtiyojlarni qondirish va rivojlantirish uchun jamiyatdagi mavjud sharoitlarni aks ettiradigan murakkab ijtimoiy-iqtisodiy kategoriya sifatida aniqlash mumkin.

Hozirda turmush darajasi konsepsiyalarini aholining turmush darajasi sifatini har tomonlama xarakterlab beradigan yagona ko'rsatkichga keltirish bo'yicha samarali usul mavjud emas.

Turmush darajasini belgilaydigan asosiy ko'rsatkichlar tizimiga bir qator ko'rsatkichlar kiradi. BMTning turmush darajasi ko'rsatkichlari tizimiga 12 ta asosiy ko'rsatkichlar guruhi kiradi.

Birlashgan millatlar tashkilotining tavsiyasiga ko'ra, tug'ilish, o'lim, umr ko'rish davomiyligi, sanitar-gigienik sharoitlarning mavjudligi, oziq-ovqat mahsulotlarining iste'mol darajasi, uy-joy sharoitlari, ta'lim olish va madaniy imkoniyatlarning mavjudligi, ish sharoitlari va aholini ish bilan bandlik darajasi, daromadlar va xarajatlar muvozanati, iste'mol narxlari, transport vositalari bilan ta'minlanganligi, dam olish va hordiq chiqarish imkoniyatlarining mavjudligi, ijtimoiy ta'minot tizimining mavjudligi, inson huquqlari va erkinliklari kafolatlanganligi kabi ko'rsatkichlar turmush darajasini ifodalovchi ko'rsatkichlar hisoblanadi. Lekin bu ko'rsatkichlarning barchasini ham qiymat ko'rinishida baholashning imkoni bo'lmaganligi sababli, ushbu parametrlardan bir nechtasini qamrab olgan holda turmush darajasi baholanadi. Ushbu ko'rsatkichlardan eng asosiysi aholi jon boshiga to'g'ri keladigan daromadlar hajmi bo'lib, mazkur ko'rsatkich mamlakat aholisi turmush darajasini baholash bilan birga, xalqaro taqqoslashlarda ham foydalanish imkonini beradigan ko'rsatkich hisoblanadi. Shu bilan birga, amaliyotda aholi jon boshiga to'g'ri keladigan yalpi ichki mahsulot, yalpi milliy daromad, inson taraqqiyoti indeksi, aholining ma'lum guruhlari (kvintel, detsil guruhlari) bo'yicha tabaqalanish koeffitsiyentlari kabi ko'rsatkichlar ham tez-tez uchrab turadi.

Aholi turmush darajasining yaxshilanishi, bevosita ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish sohalari samaradorligining ko'lamini, ilmiy-texnik taraqqiyot darajasi, aholining madaniy-ma'rifiy saviyasi va tarkibi, milliy xususiyatlar, bularning barchasi, albatta, hukumat tomonidan qabul qilinadigan va amalga oshiriladigan chora-tadbirlar va harakatlar natijasiga bog'liq.

Shuningdek, aholi turmush darajasini aks ettiruvchi aholi umumiy va jon boshiga daromadlari, harakatlari, ta'lim darajasi, sog'liqni saqlash xizmatlaridan foydalanish, oziq-ovqat mahsulotlari iste'moli, uzoq muddat foydalaniladigan buyumlar bilan ta'minlanganligi, uy-joy sharoitlari kabi bir qancha ko'rsatkichlar ham hisobga olinadi va shakllantirib boriladi.

Aholining umumiy daromadlari – majburiy to'lovlar va boshqa ajratmalarni amalga oshirgunga qadar bo'lgan yalpi daromadni ifoda etadi.

Aholining umumiy daromadiga pul daromadlari va natura shaklidagi daromadlar kiradi hamda doimiy asosda, takrorlanuvchi hususiyatga ega bo'lgan, yillik yoki undan kam vaqt oralig'idagi davrda uy xo'jaligi yoki uning alohida a'zolariga tushadigan tushumlardan tarkib topadi.

Aholi turmush darajasining asosiy ijtimoiy-iqtisodiy indikatorlarini aholi pul daromadlari va xarajatlari, uning tarkibi va foydalanilishi, daromad bo'yicha aholini taqsimlash kabi ko'rsatkichlar xarakterlaydi. Aholi pul daromadlari barcha toifalardagi aholining mehnati evaziga olgan ish haqi, tadbirkorlik faoliyatidan

olingan daromadlari, pensiya, nafaqa, stipendiya, kapital qo'yilmalar bo'yicha foiz shaklida olinadigan daromadlar, renta, ko'chmas mulkni, qishloq, xo'jaligi mahsulotlari va chorva mollarini sotishdan tushumlar, turli xizmatlarni ko'rsatishdan olingan daromadlar va boshqalardan iborat.

Birlamchi daromadlar, o'z navbatida, ishlab chiqarishdan olingan daromadlar (mehnat faoliyatidan olingan daromad va shaxsiy iste'mol uchun ishlab chiqarilgan shaxsiy xizmatlardan olingan daromadlar) va mol-mulkdan olingan daromadlarni o'z ichiga oladi.

Mehnat faoliyatidan olingan daromad yollanma ishchilarning va mustaqil ravishda ish bilan band bo'lgan aholining daromadidan tarkib topadi.

Yollanma ishchilarning daromadi – bu mehnatga haq to'lashning yashirin (ya'ni, birlamchi va buxgalteriya hisobida aks ettirilmagan ish beruvchi tomonidan amalga oshirilgan to'lovlar) qismini qo'shgan holda pul va natura (tovarlar yoki xizmatlar ko'rinishida) shaklida mehnatga haq to'lash ko'rinishidagi daromadlardan tashkil etiladi.

Mustaqil ravishda ish bilan band bo'lishdan olingan daromadlar – mustaqil ravishda tashkillashtirilgan va uy xo'jaligi a'zolari jalb qilingan mehnat jarayoni natijasida olingan daromadlardir.

Shaxsiy iste'mol uchun o'zida ishlab chiqarilgan xizmatlardan olingan daromadlarga bozor uchun mo'ljallanmagan va uy-joy egalari tomonidan foydalanilayotgan turar-joy xizmatlarining shartli ravishda hisoblangan qiymati kiradi.

Mol-mulkdan olingan daromadlar (mulkiy daromadlar) – mulkiy egalik qilish huquqi bo'lgan moliyaviy va nomoliyaviy aktivlarni boshqa shaxslarga foydalanish uchun berishdan uy xo'jaliklariga tushgan tushumlardir.

Transfertlardan olingan daromadlar esa ijtimoiy transfertlar (pensiya, nafaqa va stipendiyalar) va boshqa joriy transfertlardan iborat (transfertlar – uy xo'jaliklariga tovar, xizmat yoki aktiv evaziga qoplanmasdan tovarlar, xizmatlar va aktivlarning kelib tushishi).

Bozor iqtisodiyoti sharoitida asosiy ish joyidan beriladigan ish haqi aholining aksariyat qismi uchun yetakchi daromad manbai hisoblanadi. Rivojlangan mamlakatlarda ish haqi aholi jami daromadlarining 60–80 foizini tashkil etadi, ya'ni ularning me'yoriy hayot faoliyatini ta'minlash poydevori bo'lib xizmat qiladi.

Agar MDH mamlakatlarining aholi daromadlari tarkibini ko'radigan bo'lsak, yollanma ishchilarning ish haqi sifatida olgan daromadlari Armaniston, Belarus, Qozog'iston, Rossiya Federatsiyasida 55–69 % ni tashkil etadigan bo'lsa, Qirg'izistonda 40 % atrofida, O'zbekistonda 34,3 % ni tashkil etadi. Ijtimoiy to'lovlarning ulushi Belarusda 29 % bo'lsa, Armaniston, Qozog'iston, Qirg'iziston, Rossiya Federatsiyasida 16 % dan 18 % gachani, O'zbekistonda esa 11,3 % ni tashkil etadi.

Kichik biznes va tadbirkorlik subyektlarini qo'llab-quvvatlashga qaratilgan maqsadli chora-tadbirlarning amalga oshirilishi natijasida aholining kichik tadbirkorlikdan olgan daromadlari ulushi yil sayin oshib bormoqda. Statistika ma'lumotlariga ko'ra, bu ulush 56–60 % ni tashkil etmoqda.

Aholi umumiy daromadlari hajmining o'zgarishiga mol-mulkdan olingan daromadlarning ta'siri juda kam bo'lsa-da, aholining tijorat banklariga bo'lgan ishonchining ortishi, innovatsion ishlanmalarning rivojlanishi, qolaversa, aksiyadorlik jamiyatlari daromadlarining ortishi, uy-joy va boshqa ko'chmas mulk obyektlarini ijaraga berish va shu kabi bozor mexanizmlarining takomillashuvi natijasida aholining qo'lga kelib tushayotgan foizlar, dividendlar ham yil sayin ortib borayotganligini kuzatishimiz mumkin.

Aholi daromadlarining oshishi va turmush darajasining yaxshilanishi natijasida jami iste'mol xarajatlari tarkibida oziq-ovqat mahsulotlarini xarid qilish xarajatlari salmog'ining barqarorlashib borishi bilan bir vaqtda, nooziq-ovqat mahsulotlari va xizmatlarga sarflanadigan xarajatlar ulushi ortmoqda.

Aholi iste'mol xarajatlari tarkibida oziq-ovqat mahsulotlariga xarajatlarning barqarorlashishi, shuningdek, nooziq-ovqat va xizmatlarga qilinayotgan xarajatlarning ulushi ortib borayotganligi ijobiy hol, albatta.

Jadvaldagi ma'lumotlar ko'rsatadiki, oxirgi da aholi jon boshiga to'g'ri kelgan pul daromadlari, ishchi va xizmatchilarning o'rtacha ish haqi, jon boshiga to'g'ri kelgan iste'mol buyumlari, chakana tovar aylanishi sezilarli darajada ortgan. Bu esa O'zbekistonda ijtimoiy-iqtisodiy islohotlarning maqsadli olib borilayotganligi, ijtimoiy sohalarni rivojlantirishga alohida e'tibor qaratilayotganligi bilan izohlanadi. Bugungi kunda aholiga ijtimoiy-madaniy xizmatlarni ko'rsatish ham yuqori darajada olib borilmoqda.

Xulosa qilib aytganda, aholi turmush darajasini oshirish manbalari ijtimoiy dasturlarning amal qilishi uchun resurs hosil qilish omili hisoblanuvchi iqtisodiy o'sish bilan ijtimoiy taraqqiyot o'rtasidagi uzviy bog'liqlik shakllanadi. Turmush darajasi hayot faoliyatiga moddiy shart-sharoitiga ta'sir ko'rsatuvchi omillar, hodisalar va jarayonlarni o'rganish hamda yechilishi muhim bo'lgan ijtimoiy-iqtisodiy taraqqiyot muammolarini aniqlash kiradi.

14.1-jadval

Aholi turmush darajasi ko'rsatgichlari¹

Ko'rsatkichlar	O'lchov birligi	2011-y.	2012-y.	2013-y.	2014-y.	2015-y.	2016-y.	2017-y.
Aholi jon boshiga to'g'ri keladigan YIM	Ming so'm	2184,3	2684,6	3289,0	4741,8	5489,3	6258,6	7843,9

¹ O'zbekiston Respublikasi Davlat statistika qo'mitasi ma'lumotlari.

Aholi jon boshiga to'g'ri keladigan umumiy pul daromadlari	Ming so'm	1944,2	2133,3	2601,9	3163,6	3583,3	4565,2	5750,2
Jon boshiga ishlab chiqarilgan iste'mol buyumlari	Ming so'm	424,5	595,1	684,9	700,7	814,0	1502,3	1734,0
Jon boshiga to'g'ri keladigan chakana savdo aylanishi	Ming so'm	900,8	1130,3	1549,5	1890,1	2274,3	2765,4	3300,0
Shifokorlar soni	Ming kishi	81,5	81,7	81,7	82,0	83,4	84,1	84,0
Maktab o'quvchilari	Ming kishi	4695,3	4579,4	4491,0	4489,7	4539,7	4670,7	4825,0
Oliy o'quv yurtlari talabalari soni	Ming kishi	274,5	253,0	258,3	259,3	261,3	264,3	268,3

Aholi turmush darajasi ko'rsatkichlarining yaxshi tuzilgan tizimi ijtimoiy siyosatni samarali ishlab chiqishda, kam ta'minlangan aholiga yordam ko'rsatishda, asoslangan qarorlar qabul qilishda, mamlakatda o'tkazilayotgan strategik islohotlarning ijtimoiy-iqtisodiy oqibatlarini baholashda, davlat va hududiy ijtimoiy dasturlarining amalga oshirishini nazorat qilishda muhim ahamiyatga ega.

14.2. Ish haqining iqtisodiy mohiyati

Ish haqi mehnat iqtisodiyotida ham nazariy, ham amaliy nuqtayi nazardan eng muhim masalalardan biri hisoblanadi. Jamiyatning ijtimoiy-iqtisodiy hayotida ish haqi xodim shaxsiy daromadining, o'zi va oilasi a'zolari turmush kechirishining asosiy manbai, shu bilan bir qatorda, ishlab chiqarishni rivojlantirish, xarid talabini ta'minlashning bosh omili hisoblanadi.

Iqtisodiy nazariyada ish haqining turlicha talqinlari uchraydi (14.2-jadval). Klassik siyosiy iqtisod nazariyasi vakillari ish haqi daromadning renta, foyda (foiz) kabi asosiy qismlaridan biri, deb baholaydi. Xususan, A. Smitning fikricha, «Alohida olingan har bir tovarning narxi yoki penya qiymati ko'rsatilgan u yoki bu yoxud barcha uch tarkibiy qismiga taalluqli ekan, har bir mamlakatning yillik

umumiy mehnat mahsulotini hosil qiluvchi barcha tovarlar narxi yoki penya qiymati mazkur mamlakat turli aholisi o'rtasida yoki mehnat uchun ish haqi, yoki kapitaldan foyda, yoxud yer maydoni uchun renta sifatida taqsimlanishi kerak. Ish haqi, foyda va renta har qanday penya qiymati kabi har qanday daromadning uch asosiy manbai hisoblanadi»¹.

14.2-jadval

Ish haqining nazariy talqinlari

Muallif	Ish haqining nazariy talqini	Manba
F. Kene	Ish haqi tirikchilik vositalari qiymatiga bog'liq.	Амосова В. В., Гукасян Г. М. Экономическая теория. – М.: Эксмо, 2014.
M. Fridman	Ish kuchining taklifi real ish haqi va narxlarning kutilayotgan darajasiga bog'liq.	Fridman M. The Role of Monetary Polic // Amer. Econ. Rev. 1968.
A. Marshall	Ish haqi mehnatga talab va uning taklifiga bog'liq.	Маршалл А. Принципы экономической науки. – М.: Прогресс, 1993.
J. M. Keyns	Ish haqining darajasini davlat va kasaba uyushmalar o'rnatadi va belgilaydi.	Кейнс Ж. М. Общая теория занятости, процента и денег. – М.: Экономика, 1993.
V. D. Rakoti	Mehnat – tovar, ish haqi esa ish kuchi qiymatining shaklidir.	Ракоти В. Д. Заработная плата и предпринимательский доход. – М.: Финансы и статистика, 2001.
B. M. Genkin	Korxonada xodimlarining ish haqi va umuman daromadi aniq bir shart-sharoitlarga qarab inson kapitali uchun haq yoki mehnat salohiyatining ijarasi uchun haqqa bog'liq bo'ladi.	Генкин Б. М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях: Учебник для вузов. – 3-е изд. Изм., и доп. – М.: Норма, 2005.
Y. G. Odegov	Ish haqi – xodim hayotiy vositalari jamg'armasining asosiy qismidir.	Экономика труда (социально-трудовые отношения) / под ред. Н. А. Волгина, Ю. Г. Одегова. – И.: Экзамен, 2002.

Klassik siyosiy iqtisod nazariyasida ish haqi fondi xuddi bozor iqtisodiyotida ish kuchi resurslarining talabi bilan uning taklifi kabi tahlil etiladi. Ya'ni, ish haqi normasi yollangan ishchilarga to'lashga mo'ljallangan pulni ular soniga oddiy bo'lish orqali aniqlanishi kerak. Bunday yondashuvda xodimlarning ish haqi miqdorini oshirish uchun yoki ishlab chiqarish hajmini ko'paytirish, yoki yollanma ishchilar sonini kamaytirish zarur bo'ladi.

¹ Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. – М.: Наука, 1993. – С.122.

XIX asrda «ish kuchi tovar qiymatining puldagi ifodasi», deb hisoblanadigan konsepsiya ham mavjud edi. Ya'ni, bunday yondashuvga muvofiq mehnat tovar bo'la olmaydi va u qiymatga ega emas. Tovar mehnat qilishga qodir bo'lgan ish kuchi bo'lib, ish haqi mazkur tovar qiymatining pulda ifodalangan penyasidir. Ishchi bajargan mehnati uchun emas, balki zarur mehnat uchun ish haqi oladi. Ish haqining iqtisodiy tabiati ushbu daromad hisobiga ish kuchi takror hosil qilinishini ta'minlaydigan moddiy va ma'naviy ehtiyojlarini qondiradi.

Ish haqining mehnat unumdorligi bilan bog'liqligi masalalarini tadqiq etgan *marjinal nazariya vakillari* ishlab chiqarishning asosiy omillari pul va ishlab chiqarish vositasi sifatida kapital, yer, tadbirkorlik qobiliyati va yollanma ishchilar mehnatini ajratib ko'rsatar edilar. Ularning fikricha, bu asosiy omillarning har biri muayyan unumdorlik belgisi bo'lib, daromadni shakllantirishga xizmat qiladi. Bu daromadning bir qismi ishlab chiqarishning aniq bir vositasi egasiga tegadi.

XIX asrning 70-yillarida marjinalizm (fr. «marginalisme» – «eng oxirgisi») iqtisodiy ta'limoti paydo bo'ldi. U o'sha paytdagi «marjinal inqilobi» nomini olgan iqtisodiy g'oyalarga asoslangan. Ushbu maktab nazariyotchilari iqtisodiyotning rivojlanishini alohida xo'jalik yurituvchi subyektning eng yuksak samaraga erishishga intilishi nuqtayi nazaridan tadqiq etadilar.

«Marjinal inqilobi»ga salmoqli ilmiy hissa qo'shgan J. B. Klark: «Jamiyatning barqarorligi, asosan, mehnatkashlar tomonidan olinayotgan pul, uning miqdoridan qat'i nazar, ular ishlab chiqayotgan narsaga tengligiga bog'liqdir»¹, deb ko'rsatgan.



Jon Beyts Klark (ingl. John Bates Clark, 1847–1938) – amerikalik mashhur iqtisodchi, 1894–1895-yillarda Amerika iqtisodiy assotsiatsiyasining prezidenti.

Asosiy asarlari:

The Philosophy of Wealth, 1886.

The Distribution of Wealth, 1899.

The Problem of Monopoly, 1904.


Marjinalistlar ishlab chiqarish omillari muvozanat holatiga kelganidan keyin ularning har biriga eng yuksak unumdorligiga qarab haq to'lanadi, deb hisoblashadi. Bunda eng yuksak mehnat unumdorligi mehnatidan foydalanish foyda keltirayotgan xodimning vaqt birligida ishlab chiqargan mahsuloti hajmiga qarab belgilangan. Shu sababli, ular fikricha, ish haqi eng yuksak mehnat unumdorligiga tengdir.

Iqtisodiy nazariyani rivojlantirishga ulkan hissa qo'shgan J. Keyns ish haqi egiluvchan (kamayish tomoniga) emasligi to'g'risidagi fikrini ishsizlarning ish haqi kamaytirilsa, ularda mehnat motivatsiyasi susayishini, ammo bozorda narx-navo

¹ Кларк Ж. Б. Распределение богатства. – М.: Экономика. 1992. – С.27.

ko'tarilishi oqibatida kamroq real ish haqi olsalar ham ishlayverishlarini asoslab bergan¹.

XX asrning ikkinchi yarmida iqtisodiy nazariyada yangi – monetarizm yo'nalishi shakllandi. Monetarchilar muomaladagi pulning miqdori iqtisodiyot rivojlanishining hal qiluvchi omili, deb uqtirganlar. Ular bozorlardagi talabning kengayishi tovarlar narhini ham, ish haqi darajasini ham oshirishga xizmat qilishini ko'rsatadilar. Jumladan, iqtisodiy nazariya ushbu yo'nalishining asoschisi M. Fridman bozordagi o'zgarishlar tovarlar narxining ortishiga ish haqi ko'payishiga nisbatan ko'proq ta'sir ko'rsatishini isbotlaydi. Narx-navo mehnatga haq to'lashga ko'ra tezroq qimmatlashishi real ish haqi miqdorini kamaytiradi. Bu ish beruvchilarni xodimlar sonini ko'paytirishga majbur qiladi. Ish kuchiga talab ko'tarilishi o'z samarasini beradi, chunki xodimlar narx-navo barqarorlashini kutadilar hamda ish haqi miqdori ko'payishiga real ish haqi ortishi sifatida qaraydilar².



Jon Maynard Keynes (ingl. John Maynard Keynes; 1883-1946) – mashhur ingliz iqtisodchisi, iqtisodiy nazariyaning keynscha yo'nalishi asoschisi.

Asosiy asarlari:

- The Economic Consequences of the Peace, 1919.
- A Tract on Monetary Reform, 1923.
- The End of laissez-faire, 1926.
- A Treatise of Money, 1931.
- General Theory of Employment, Interest and Money, 1936.

O'zbekistonlik iqtisod fanlari doktori, professor N. Q. Zokirova ish haqining nominal xususiyatiga quyidagicha ta'rif bergan: «Nominal ish haqi – xodimlar o'z mehnatlariga uning miqdori va sifatiga qarab oladigan pul mablag'laridir».

Ish haqining qomusiy ta'rifi ham mavjud: «Ish haqi – mehnatga pul shaklida to'lanadigan haq; qiymatning o'zgargan shakli, ish kuchi resurslari (taqdim etilgan mehnat xizmatining) bahosi»³.

Xalqaro mehnat tashkiloti (XMT) ham ish haqiga o'z ta'rifini bergan. XMTning 1949-yilgi «Ish haqini muhofaza qilish to'g'risida»gi 95-Konvensiyasida: «Ish haqi atamasi, nomlanishi va hisoblab chiqish usulidan qat'i nazar, pul shaklidagi hamda bitim yoki milliy qonunchilik tomonidan belgilanadigan har qanday rag'batlantirish yoki har qanday ish haqi bo'lib, uni tadbirkor bajarilgan yoki bajarilishi kerak bo'lgan mehnat, yoki ko'rsatilgan yoxud ko'rsatilishi kerak bo'lgan xizmatlar uchun to'laydi»⁴, deb ko'rsatilgan.

¹ Кейнс Ж. М. Общая теория занятости, процента и денег. – М.: Экономика. 1993. – С. 52-60.

² Фридман М. Методология позитивной экономической науки. Т2. – М.: Экономика, 1994 – С. 54–55.

³ O'zbekiston milliy ensiklopediyasi. 4-tom. – T. O'zbekiston milliy ensiklopediyasi. 2002. – B.308.

⁴ Inson huquqlari bo'yicha xalqaro shartnomalar. –T: Adolat. 2004. – 115 b.

Milton Fridman (ingl. Milton Friedman, 1912–2006) – amerikalik iqtisodchi olim, iqtisodiyot bo'yicha 1976-yilgi Nobel mukofotining laureati.

Asosiy asarlari:

The Role of Monetary Policy, 1967

Money and economic development, 1973

Friedman M., Friedman R. Two Lucky People: Memoirs. – Chicago:

The University of Chicago Press, 1998.

Iqtisodiyot fanida hozirgi davrda ish haqi mohiyati bo'yicha juda ko'p, turlicha ta'riflar mavjud bo'lsa-da, ular, asosan, to'rt ma'noni anglatadi:

- ish haqi – bu mehnat qiymati;
- ish haqi – bu ish kuchi qiymati;
- ish haqi – bu mehnat bahosi;
- ish haqi – bu ish kuchi bahosi.

Iqtisodiy nazariyaning klassik, yangi klassik, marjinal va monetar yo'nalishlari ilmiy tadqiqotlari natijalari umumlashtiriladigan bo'lsa, quyidagi xulosalar chiqarilishi mumkin:

1. Iqtisodiyot fani ushbu iqtisodiy kategoriyaga yondashishining dastlabki bosqichlarida ish haqi ish beruvchining yollanma xodimga bajargan ishi, ko'rsatgan xizmati uchun to'laydigan pul mablag'i, degan tasavvur shakllangan. Ammo ish haqi darajasi va uning dinamikasi, xodim mehnati (xizmati)ga to'lanadigan haq shakllari afzalliklari va nuqsonlari bo'yicha nazariy va amaliyotda yakdil qarashlar yo'q.

2. Ish haqi bilan uni shakllantirish manbalari (ya'ni personal, mehnat jamoasi umumiy mehnat samaradorligi) o'rtasidagi bevosita bog'liqlikning bozor iqtisodiyotiga ta'siri, mulkchilik turli shakllari sharoitidagi xususiyatlari yanada chuqurroq tadqiq etilishi talab qilinadi.

3. Ish haqi iste'molchilar daromadlarining nisbatan katta qismini tashkil etadi. Bu iste'molga talab miqdori hamda ularning narx-navolari darajasiga bevosita ta'sir ko'rsatadi. Bundan iqtisodiyot tarmoqlarini rivojlantirishda ish haqining rag'batlantiruvchi xususiyatlarini yanada to'laroq va chuqurroq o'rganish ham juda muhim ekanligi kelib chiqadi.

Umuman olganda, ish haqi, bir tomondan, ish kuchi takror hosil qilinishi uchun zarur bo'lgan hayotiy vositalar fondi, ikkinchi tomondan, foyda keltirishni kafolatlaydigan ish kuchini yollagan ish beruvchining xarajatlari sifatida namoyon bo'ladi. Shu sababli ish haqi bir yo'la ham yollanma xodim daromadi, ham ish beruvchi xarajati sifatida namoyon bo'ladi. Bu mehnat munosabatlarida bo'lgan tomonlar manfaatlar zidligini anglatadi (14.1-rasm).



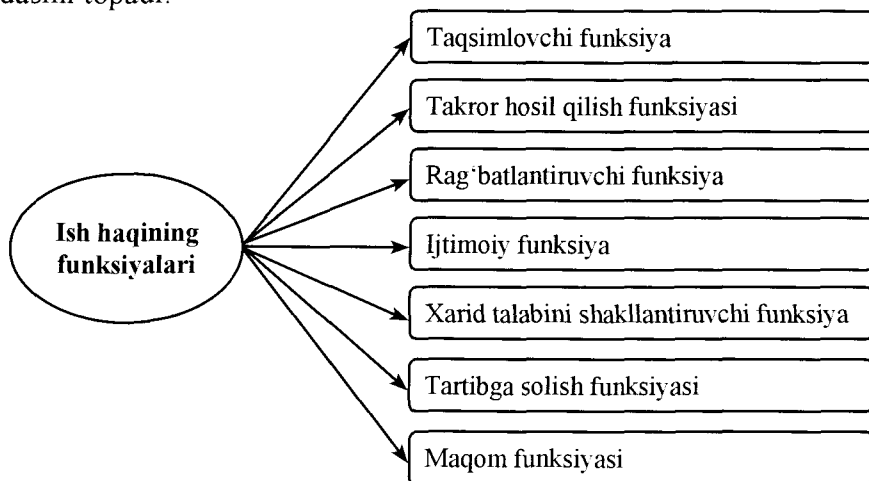
14.1-rasm. Ish beruvchi va yollanma xodim nuqtayi nazaridan ish haqining mohiyati¹

Mazkur manfaatlarni muvofiqlashtirish uchun ish kuchi qiymati (bahosi)ni aks ettiradigan ish haqi stavkasi belgilanadi. Uning darajasi mehnat bozori asosiy subyektlarining iqtisodiy manfaatlarini predmeti hamda bu manfaatlar uzviy bog'liq bo'lishiga xizmat qiladigan vositasi hisoblanadi.

Iqtisodiyot fanida ish haqining ijtimoiy-iqtisodiy funksiyalari va ularning o'zgarishi ham muhim masalalardan biridir. Umuman, ish haqining an'anaviy ikki: takror hosil qiluvchi va rag'batlantiruvchi funksiyalari ajratib ko'rsatiladi va asoslanadi. Bu tarkib topgan ikki nazariy konsepsiya – mehnat qiymati nazariyasi hamda eng yuksak foyda nazariyasiga mos tushadi. Shu bilan birga zamonaviy tadqiqotchilar bozor iqtisodiyoti sharoitlarida ish haqining uchtadan o'n uchtagacha funksiyalarini ko'rsatadilar.

Ish haqi funksiyalarini tahlil etish ularni quyidagicha tasniflash imkonini beradi (14.2-rasm):

1. *Taqsimlovchi funksiya*. U xodimning yangidan hosil qilingan mahsulotdagi ulushini belgilashga xizmat qiladi. Mazkur funksiyada iste'mol jamg'armasining yollanma xodimlari va ishlab chiqaruvchi vositalar egalari o'rtasida taqsimlanishi o'z ifodasini topadi.



14.2-rasm. Ish haqining funksiyalari

¹ Одегов Ю. Г., Руденко Г. Г. Бабинова Л. С. Экономика труда: Учебник. – М.: Альфа – пресс. 2007. – С. 548.

2. *Takror hosil qilish funksiyasi.* U ish kuchini ijtimoiy jihatdan normal hisoblangan darajada iste'mol etish imkonini bergan holda takror hosil qilishni ta'minlashga qaratilgan. Takror hosil qilish funksiyasi boshqalarga nisbatan ustuvor hisoblandi. Chunki xodimning asosiy ish joyidagi ish haqi o'zi va oilasi munosib turmush kechirishini ta'minlamasa, unda qo'shimcha mablag' topish muammosi tug'iladi. Buning uchun ikkinchi, uchinchi joydan ish qidirish xodimning mehnat salohiyatini yemiradi, kasb malakasini pasaytiradi, mehnat va ishlab chiqarish intizomiga putur yetkazadi.

3. *Rag'batlantiruvchi funktsiya* taqsimlash va takror hosil qilish funksiyalariga bog'liq bo'lib, xodim mehnat motivatsiyasini kuchaytirish – ishda faollik, tashabbus ko'rsatish, mehnat unumdorligini oshirishga rag'batlantiradi. Ish haqi darajasini har bir xodimning mehnatda erishgan natijasiga qarab belgilash shu maqsadga xizmat qiladi.

Ish haqi miqdorining xodim mehnat unumdorligiga uzviy bog'liq bo'lmashligi ish haqi asosiga putur yetkazadi, uning rag'batlantiruvchi funksiyasi samaradorligini kamaytiradi, inson tashabbuskorligi va g'ayrat-shijoatini bo'g'adi.

Xodim yuqori miqdorda ish haqi olish uchun o'z malakasini oshirishdan manfaatdor bo'lishi kerak. Ish beruvchi esa o'z korxonasida ishlab chiqarish samaradorligini oshirish, mahsulot sifatini yaxshilash qobiliyatiga ega yuqori malakali xodimni ishga yollashdan manfaatdordir. Shuning uchun rag'batlantiruvchi funktsiya ish haqini tashkil etishning mehnat natijalariga uzviy bog'liq tizimlari orqali amal qiladi.

4. *Ijtimoiy funktsiya* ish haqi xodimlarni ijtimoiy sug'urtalash manbasi sifatida xodimni faqat mehnatga layoqatli davridagina emas, shuningdek, pensiyadagi paytida ham tibbiy xizmatdan foydalana olish imkoniyatini yaratishi kerak. Bu bozor munosabatlari sharoitida nihoyatda muhimdir. Chunki mulkchilikning turli shakllariga asoslangan iqtisodiyotda xodimni ijtimoiy jihatdan muhofaza qilishni ta'minlash birgina davlatning emas, ayni vaqtda ish beruvchilarning ham vazifasidir.

5. *Xarid talabini shakllantiruvchi funktsiya* ish haqining xarid talabiga ta'siri bilan ajralib turadi. Ish haqi darajasini tartibga solish bozorda tovarlar va xizmatlarga talab bilan taklifning oqilona nisbatini o'rnatish maqsadiga xizmat qiladi.

6. *Tartibga solish funktsiyasi* deyilganda, mehnat resurslarini mintaqalar, iqtisodiyot tarmoqlari, xo'jalik yurituvchi subyektlar bo'yicha eng maqbul tarzda joylashtirilishi tushuniladi. Bunda ish haqi differensiyalangan stavkalar o'rnatish orqali ish kuchiga talab va uning taklifi muvozanati tartibga solinadi. Ushbu funktsiyaning ta'siri natijasida mehnat resurslarini eng samarali ravishda mintaqqa va iqtisodiyot tarmoqlariga joylashtirish ta'minlanadi.

7. *Maqom funksiyasi* ish haqining miqdori va xizmat lavozimi xodim maqomiga mos bo'lishiga asoslanadi. Mehnat maqomi xodimning ham vertikal, ham gorizontaal bo'yicha boshqa xodimlarga nisbatan o'rnini belgilab beradi.

Maqom funksiyasi, eng avvalo, xodimlar uchun juda muhimdir. Ular bu funksiyaga asoslangan holda ish beruvchidan kasb malakalari, xizmat lavozimlari bo'yicha iqtisodiyot boshqa tarmoqlaridagi hamkasblariga belgilangan ish haqi darajasi o'rnatilishini asoslash imkoniyatiga ega bo'ladilar.

Ish haqi funksiyalari mehnat bozoridagi ish kuchi talabi va uning taklifi bilan uzviy bog'liqdir. Mukammal raqobat bozorida ish beruvchilar tomonidan yollanadigan xodimlar soni ikki ko'rsatkich – real ish haqi miqdori (mehnatga to'langan haqqa xarid qilish mumkin bo'lgan moddiy va ma'naviy ne'matlar) hamda ish kuchi qiymati (pul shaklidagi) orqali belgilanadi. Yollanayotgan xodimlar soni ko'payib borishi bilan ish kuchi qiymati darajasi pasayib boradi (daromad kamayishi qonuni). Qo'shimcha mehnat birligini jalb etish ish kuchi qiymati darajasi ish kuchiga talab miqdoriga tenglashganda to'xtaydi.

Bundan mehnatga talab ish haqi miqdoriga teskari bog'liq ekanligi haqidagi xulosa chiqadi. Boshqa shart-sharoitlar bir xil bo'lgan holda ish beruvchi ish haqi miqdori o'sib borgan holda mutanosiblikni ushlab turish uchun ish kuchiga talabni kamaytirishga majburdir. Ish haqi miqdori kamayganda esa mehnatga talab ortadi.

Mehnatga haq to'lashda juda ko'p boshqa omillarni hisobga olishga to'g'ri keladi. Ular qatorida:

a) ish haqi darajasining davlat tomonidan ham ma'muriy, ham iqtisodiy tartibga solinishi;

b) mehnat bozori infratuzilmalari (ish bilan, bandlik xizmatlari, xususiy rekrutning agentliklari);

d) yirik kompaniyalarning o'z ish haqi tizimlariga moslashtirilgan ichki mehnat bozorlari;

e) tarmoqlarda ish haqi darajasiga jiddiy ta'sir ko'rsata oladigan kasaba uyushmalar faoliyatlarini hisobga olish kerak bo'ladi.

Davlat ish haqini eng kam ish haqini kafolatlash, xodimlar ayrim toifalariga imtiyozlar berish, soliqlar orqali, iqtisodiyotning davlat sektorida ish haqi darajasini bevosita belgilash orqali tartibga soladi.

Umuman, ish haqi funksiyalarining ijtimoiy takror ishlab chiqarish jarayonidagi ahamiyati va roli davlatning bu sohada siyosatiga bog'liqdir.

Taniqli iqtisodchi olim va davlat arbobi *L. Erxardning* ta'rifi bo'yicha, ijtimoiy bozor iqtisodiyoti siyosatini olib boradigan davlat «bozor erkinligi prinsipini ijtimoiy mutanosiblik hamda umumiy ish uchun har bir shaxsning ma'naviy mas'uliyati bilan birlashtiradi»¹.

¹ Эрхард Л. Благосостояние для всех. – М.: Дело. 2001. – С. 250.



Lyudvig Vilgelm Erxard (nem. Ludwig Wilhelm Erhard 1897–1977) – nemis iqtisodchisi va siyosiy arbobi, 1963–1966-yillarda Germaniya Federativ Respublikasining federal kansleri.

Asosiy asari:

Благосостояние для всех. – М.: Дело, 2001.

Ish haqining o‘zaro uzviy bog‘liq bo‘lgan taqsimlash va ijtimoiy funksiyalari, bir tomondan, yangi hosil qilingan mahsulotdagi mehnat bahosi – ish haqi va ijtimoiy jamg‘armalarga ajratmalar, ikkinchi tomondan, olingan foydani aks ettiradi. Bunda o‘zaro mehnat munosabatlaridagi yollanma xodim hamda ish beruvchi manfaatlari mamlakat yalpi ichki mahsulot hajmidagi ish haqi miqdori ulushida namoyon bo‘ladi hamda davlat tomonidan amalga oshirilayotgan ijtimoiy siyosatning asosiy indikatorini vazifasini o‘taydi.

14.3. Mehnatga haq to‘lash darajasini o‘rnatishning bozor mexanizmi

Mehnatga haq to‘lash darajasini o‘rnatishning bozor mexanizmi mehnat bozorida mehnat resurslarining taklifi va ularga talab mohiyatidan kelib chiqadi. Bu masalada, eng avvalo, mehnat faoliyatini amalga oshirish bo‘yicha shaxsning o‘zi tomonidan qabul qilinadigan qaror muhimdir. U mehnat qilish niyatida bo‘lsa, birinchi navbatda, qancha vaqt haq to‘lanadigan ish bilan mashg‘ul bo‘lishini va qanchasini bo‘sh vaqtiga ajratishni hal etishi kerak. Shaxs o‘z qarori asosida mehnat bozorida ish beruvchiga o‘z talablarini qo‘yadi.

Shaxsning bo‘sh vaqtga talabi boshqa barcha ne‘matlar kabi quyidagi uch omilga bog‘liqdir:

- 1) ne‘matlarning muqobil chiqimlari;
- 2) shaxsning moddiy farovonligi darajasi;
- 3) shaxs tomonidan nimani (ishlash yoki bo‘sh vaqtga ega bo‘lish) maqbul topishi.

Ya‘ni, ish haqi masalasida shaxs ko‘proq vaqtini mehnat faoliyatiga ajratib, ko‘proq daromad olish yoki, aksincha, ko‘proq bo‘sh vaqtga ajratib, ishlab topishi mumkin bo‘lgan daromaddan voz kechish muamosini hal etishi zarur. Iqtisodiy nazariyada bu – daromad samarasi va almashtirish samarasi nomini olgan.

Daromad samarasi mehnat faoliyatini amalga oshirishda bo‘sh vaqt ish haqining miqdori ortishiga qaraganda manfaatliroq bo‘lganda paydo bo‘ladi. Bunday holat xodimning moddiy farovonligi darajasi yuqori bo‘lganda yuzaga keladi. Shuning uchun ish haqi miqdori barqaror saqlanib turganda xodim daromadi darajasining ortib borishi bu ish vaqtining qisqartilishiga olib keladi. Aksincha, ish haqi miqdori barqaror saqlanib turganda xodim daromad darajasining kamayib borishi ish

vaqtining uzayishiga olib keladi. Shu sababli, ish haqi darajasining o'sishi ish bilan bandlikning ortishiga xizmat qilmaydi.

Almashtirish samarasi mehnat faoliyati amalga oshirilayotganida ish haqining miqdori ortib borishi bo'sh vaqt ko'p bo'lishiga qaraganda manfaatliroq bo'lganda paydo bo'ladi. Bu esa mehnat faoliyatini amalga oshirish to'xtatilganida yuz berishi mumkin. Ma'lumki, ish haqi ortishi bilan mehnat resurslarining taklifi ham ko'payib boradi. Daromadning yuqori bo'lishi mehnat faoliyatini amalga oshirish uchun manfaatdorlikni kuchaytiradi. Aksincha, ish haqi miqdori barqaror saqlanib turganda xodim daromadining darajasi kamayib borishi uning mehnat faoliyatini amalga oshirish uchun manfaatdorligini susaytiradi.

Yuqoridagi holatlardan daromad barqaror bo'lganda ish vaqti va bo'sh vaqt bir-birini o'zaro almashtirish imkoniyatini tug'dirishi haqida xulosa chiqarish mumkin.

Ammo iqtisodiyot nazariyasiga ko'ra, har bir xodim imkon qadar ko'proq daromad topish va bo'sh vaqtdan samarali foydalanishga intilish niyatida bo'ladi. Biroq xodimning resurslari chegaralangan, shuning uchun u bu resurslardan imkon qadar to'la foydalanishga harakat qiladi.

Misol tariqasida ko'ramiz: bir xodim soatiga 3000 so'm ish haqi olishi mumkin. U ishlash va bo'sh vaqt uchun 16 soat ajratgan. Agar xodim 16 soatning hammasini bo'sh vaqtga ajratsa, uning daromadi nolga teng. Agar 16 soatning hammasini ishga sarflasa, bir kunda 48 ming so'm daromadga ega bo'ladi.

Mehnatga haq to'lashning bozor mexanizmi bunday vaziyatni quyidagicha hal etadi. Xodim ham daromadga, ham bo'sh vaqtiga ega bo'lish uchun 16 soatning (uxlashdan tashqari) 9 soatini mehnat faoliyatiga (tushlikni hisobga olgan holda) ajratib, 27 ming so'm daromad topishi va 7 soatini bo'sh vaqtga ajratishi eng maqbul hisoblanadi.

Shu bilan birga mehnat bozoriga xodimning o'z mehnat resursini taklif etishida oilaviy sharoitni ham hisobga olish zarur. Iqtisodiyotda oila ham ishlab chiqarish, ham iste'mol qilish joyi sifatida ko'riladi. Ushbu holatni soddalashtirish uchun oilada faqat bir ne'mat – ovqatlanishini olib ko'raylik. Oila a'zolari daromadlaridan kelib chiqan holda uyda yoki umumiy ovqatlanish shoxobchasida ovqatlanishlari mumkin. Bunda umumiy ovqatlanish shaxobchasida yoki uyda ovqatlanish uchun turlicha mablag' va vaqt sarflanadi. Agar oshxonada ovqatlanish uchun ko'p pul va kam vaqt sarflansa, uyda ovqatlanish uchun kam xarajat, biroq mahsulotlarni xarid qilish va taomlarni tayyorlash uchun ko'p vaqt ketadi.

Shundan kelib chiqqan holda, ishlab topilayotgan daromad oilaning uyda ovqatlanishini taqozo etsa, kim daromad topishga, kim esa ovqatni tayyorlashga moyilligi masalasi paydo bo'ladi. Ana shu masalada kimning mehnati ishlab chiqarishda, kimniki uy yumushlarida samaraliroq ekanligi hal qiluvchi ahamiyatga ega. AQShda bu masalada erkak va ayollarning mehnat faoliyati va bo'sh vaqtiga ajratadigan vaqti statistikasi mavjud (14.3-jadval).

AQShda erkaklar va ayollarning mehnat faoliyati va bo'sh vaqtga ajratadigan vaqti (haftasiga soat)

Faoliyat turlari	Erkaklar	Ayollar
Ishlab chiqarishda mehnat faoliyatini amalga oshirish, shu jumladan, transportga, o'rindoshlik asosida ishlashga va ish qidirishga sarflanadigan vaqt	44,0	23,9
Uy yumushlariga sarflanadigan vaqt	13,8	30,5
Mehnat faoliyatiga sarflanadigan jami vaqt	57,8	54,4
Bo'sh vaqt	41,8	41,9
O'zini parvarish qilishga, uxlashga va hordiq chiqarishga sarflanadigan vaqt	68,2	71,2

Ushbu statistik ma'lumotlar yollanib ishlash va uy yumushlarini bajarish uchun erkaklar va ayollar sarflaydigan vaqt o'rtasida prinsipial farq mavjudligidan dalolat beradi. Hafta davomida erkaklarning yollanib ishlash uchun sarflaydigan vaqti umumiy vaqtning 76,1 foizini tashkil etgan bo'lsa, ayollarda bu ko'rsatkich atigi 43,9 % ga teng bo'ldi. Boshqa ko'rsatkichlar bo'yicha vaqt sarfi esa erkaklar va ayollar o'rtasida deyarli bir xil.

14.4. Mehnatga haq to'lashni tartibga solish

Bozor iqtisodiyoti sharoitlarida mehnatga haq to'lashni tartibga solishning, asosan, uch tizimi qaror topgan:

1. *Mehnatga haq to'lashni makrodarajada – davlat tomonidan tartibga solinishi.* Bu qonunchilikka asoslangan holda ma'muriy yo'llar, mehnatga haq to'lashning miqdori va to'lash tartibini nazorat qilish, byudjet tashkilotlarida mehnatga haq to'lashni tartibga solish orqali amalga oshiriladi. Mehnatga haq to'lashning davlat tomonidan tartibga solishda eng kam miqdordagi ish haqini belgilash markaziy o'rinni egallaydi.

2. *Mehnatga haq to'lashning jamoa shartnomalari asosida tashkil etilishi.* Bu ijtimoiy sheriklar – yollanma xodimlar, ish beruvchilar hamda ularning vakillari (kasaba uyushmalari, uyushmalar va hokazolar) o'rtasidagi o'zaro kelishuvga muvofiq tartibga solinadi.

3. *Mehnatga haq to'lashning korporativ, bozor tomonidan o'zini o'zi muvofiqlashtirish usullari asosida tashkil etish.* Bu xo'jalik yurituvchi subyektlarda ish haqini ish kuchi bozor bahosining o'zgarishi bilan bog'liq holda tartibga solish usulidir.

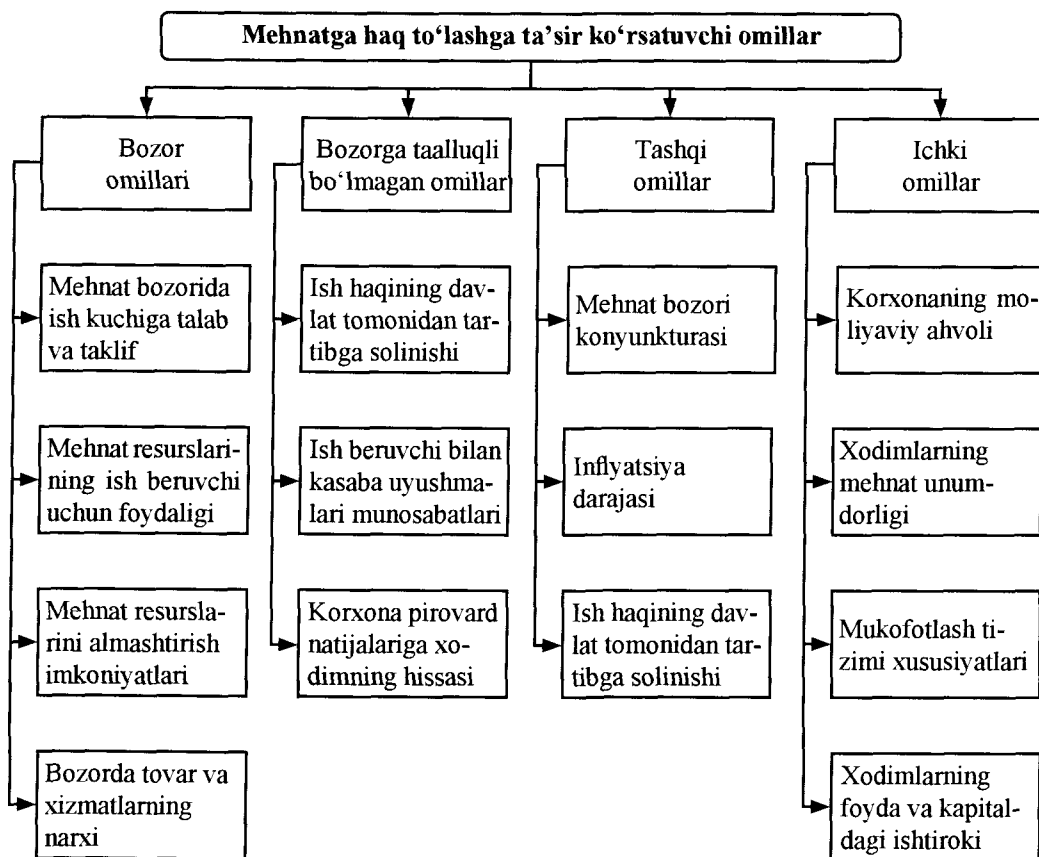
Mehnatga haq to'lashni tashkil etish negizida milliy iqtisodiyot tarmoqlarining rivojlanish darajasi ijtimoiy ishlab chiqarishning mulkchilik shakllari, davlatning mehnatga haq to'lashni tartibga solish siyosati va boshqa ko'pgina omillar yotadi. Ularni shartli ravishda bozor omillari, bozorga taalluqli bo'lmagan, tashqi va ichki omillarga ajratish mumkin (14.3-rasm).

O'zbekiston Respublikasi iqtisodiyot tarmoqlaridagi xo'jalik yurituvchi subyektlarda mehnatga haq to'lashni tashkil etish quyidagi prinsiplarga asoslanadi:

1. Ish haqi miqdori ish beruvchi bilan xodim o'rtasidagi kelishuvga binoan belgilanadi.

2. Ish haqi amaldagi qonun hujjatlari bilan belgilangan eng kam miqdordan oz bo'lishi mumkin emas va uning eng ko'p miqdori biron bir tarzda cheklanmaydi.

3. Ish haqi shakl va tizimlari, mukofotlar, qo'shimcha to'lovlar, ustamalar, rag'batlantirish tarzidagi to'lovlar jamoa shartnomalarida, shuningdek, ish beruvchi tomonidan kasaba uyushmasi qo'mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi bilan kelishib qabul qilinadigan boshqa lokal hujjatlarda belgilanadi.



14.3-rasm. Mehnatga haq to'lashga ta'sir ko'rsatuvchi omillar

4. Ish haqi, qoida tariqasida, pul shaklida to'lanadi. Ish haqini natura shaklida to'lash taqiqlanadi. O'zbekiston Respublikasi hukumati tomonidan belgilangan hollar bundan mustasnodir.

5. Byudjet hisobidan moliyalashtiriladigan muassasa va tashkilotlar, davlat korxonalarini xodimlari mehnatiga haq to'lash shartlarining eng kam darajasi qonun hujjatlari bilan belgilanadi.

6. Tabiiy iqlim va turmush sharoitlari noqulay bo'lgan joylarda ish haqiga rayon koeffitsiyentlari va ustamalar belgilanadi. Chunonchi, O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 136–138-moddalarida mehnat sharoiti noqulay va o'ziga xos bo'lgan ishlarda band bo'lgan (shu jumladan, o'ta zararli va o'ta og'ir mehnat sharoitida), og'ir va noqulay tabiiy-iqlim sharoitlarda ish bajarayotgan xodimlarga O'zbekiston Respublikasi Hukumati tomonidan belgilab qo'yiladigan tartibda pullik qo'shimcha ta'tillar berilishi ko'rsatilgan.

Shu bilan birga, korxonalar, tashkilotlar va muassasalar xodimlarining ish haqiga rayon koeffitsiyentlari, cho'l va suvsiz, baland tog'li joylarda ishlaganlik uchun koeffitsiyentlarni qo'llash tartibi ham mavjud. Bu koeffitsiyentlar, jumladan, Qoraqalpog'iston Respublikasida 1,1–1,3; Navoiy viloyatida 1,2–1,6; Buxoro viloyatida 1,2–1,5; Toshkent viloyatida 1,2 ni tashkil etadi.

7. Mehnat shartnomasi taraflari kelishuvi bilan belgilangan ish haqi miqdori jamoa shartnomasi yoki kelishuvda o'rnatilgan miqdordan kam bo'lishi mumkin emas.

8. Ish haqi to'lash yakka shartlarini xodim uchun noqulay tomonga o'zgartirishga uning roziligisiz (qonunda ko'zda tutilgan ba'zi hollar istisno etilgan holda) yo'l qo'yilmaydi.

9. Ish vaqtidan tashqari ishlar, dam olish kunlari va bayram kunlaridagi ishlar uchun kamida ikki hissa, tungi soatdagi ishning har bir soati uchun esa bir yarim baravarda ish haqi to'lanadi¹.

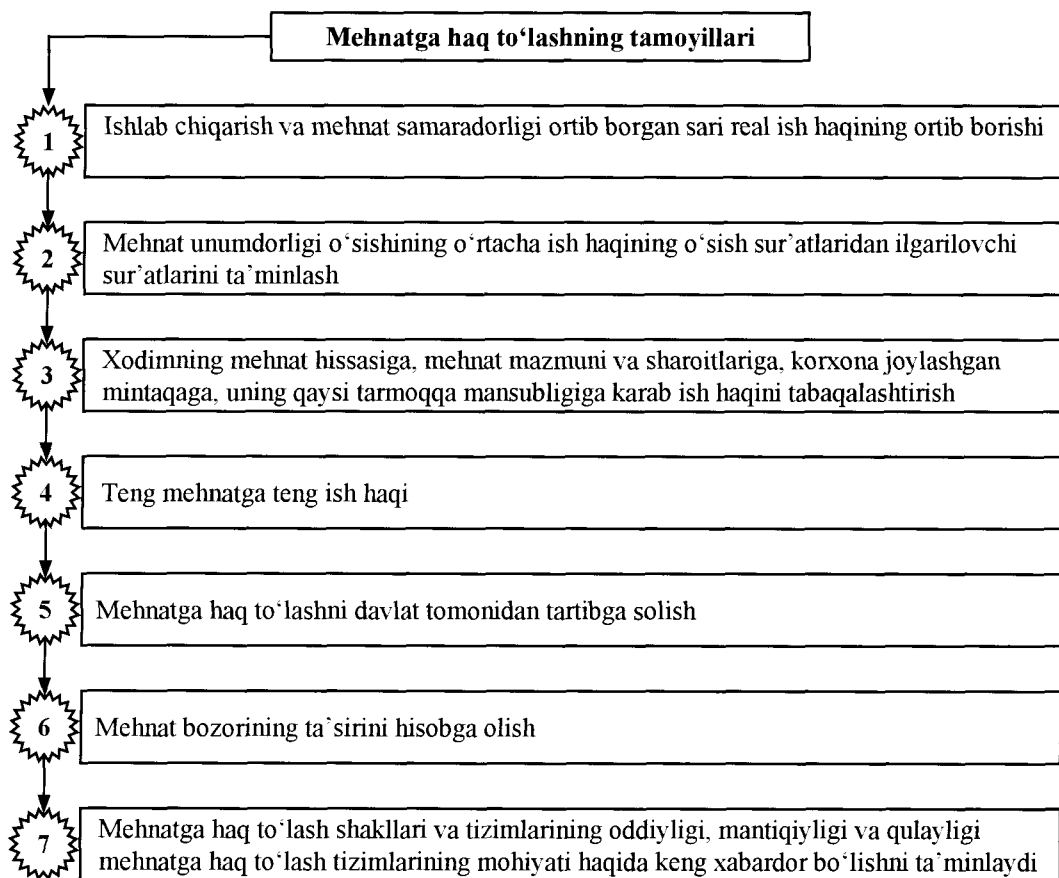
Yuqorida qayd qilingan funksiyalarni amalga oshirish uchun quyidagi eng muhim tamoyillarga rioya qilinishi zarur (14.4-rasm):

1. Ishlab chiqarish va mehnat samaradorligi ortib borgan sari real ish haqining ortib borishi. Bu tamoyil ehtiyojlarning ortishi obyektiv iqtisodiy qonunning amal qilishi bilan bog'liq bo'lib, mazkur qonunga muvofiq ehtiyojlarning yanada to'laroq qondirilishi faqat o'z mehnati uchun ko'proq miqdorda moddiy ne'matlar va xizmatlarga ega bo'lish imkoniyatlari kengaygan sharoitdagina real bo'ladi. Biroq bunday imkoniyat ishlab chiqarish faoliyati natijalari bilan, mehnat samaradorligi bilan bog'lanishi lozim. Bunday bog'lanishning yo'qligi esa, bir tomondan, ishlab topilmagan pulning berilishiga, demak, inflyatsiyaga, olingan nominal ish haqining ta'min etilishiga va real ish haqining pasayishiga, ikkinchi tomondan,

¹ O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksining 153-, 154-, 155-, 156-, 157-, 158-moddalari. <http://www.lex.uz>

pasaytirilgan, mehnat hissasining samaradorligiga mos kelmaydigan nominal ish haqining to'lanishiga olib kelishi mumkin. Natijada, xodimlarning ortib borayotgan ehtiyojlarini qondirish va ish haqini ko'paytirish imkoniyati bo'lmaydi.

2. Mehnat unumdorligi o'sishining o'rtacha ish haqining o'sish sur'atlaridan ilgarilovchi sur'atlarini ta'minlash. Bu tamoyilning mohiyati – ishlab chiqarishni rivojlantirish va uning samaradorligini oshirish asosida mehnat daromadlarini maksimal darajaga yetkazishdan iborat. Bu tamoyilga rioya qilinishi jamg'arish jarayonining, kengaytirilgan ishlab chiqarishning uzluksizligini taqozo etadi va korxonaning rivojlanishi hamda ravnaq topishining zarur sharti hisoblanadi.



14.4-rasm. Mehnatga haq to'lashning tamoyillari

3. Xodimning mehnat hissasiga, mehnat mazmuni va sharoitlariga, korxonaga joylashgan mintaqaga, uning qaysi tarmoqqa mansubligiga qarab ish haqini tabaqalashtirish. Mazkur tamoyil xodimning o'z mehnat malakasidan, mahsulotning yuqori sifatli bo'lishini ta'minlashdan moddiy manfaatdorligini kuchaytirish zarurligiga asoslangan. Bunda ish kuchini takror ishlab chiqarish uchun zarur

moddiy ne'matlar miqdoridagi, mehnatning turli sharoitlaridagi, geografik va iqlim sharoitlaridagi tafovutlar hisobga olinishi lozim.

4. Teng mehnatga teng ish haqi. Bu tamoyil talabi – bozor sharoitida ishlovchining jinsi, yoshi, milliy mansubligi va hokazolarga qarab, uning mehnatiga haq to'lashda kamsitishga yo'l qo'ymaslikdir.

5. Mehnatga haq to'lashni davlat tomonidan tartibga solish.

6. Mehnat bozorining ta'sirini hisobga olish. Mehnat bozori – bu shunday bir sohaki, u yerda, pirovard natijada, mehnatning har xil turlariga baho berish tarkib topadi. Har bir xodimning mehnatiga to'lanadigan ish haqi uning mehnat bozoridagi mavqeyi bilan mustahkam bog'liq bo'lib, mazkur bozordagi vaziyat, bundan tashqari, bandlik imkoniyatini ham belgilab beradi.

7. Mehnatga haq to'lash shakllari va tizimlarining oddiyligi, mantiqiyliigi va qulayligi mehnatga haq to'lash tizimlarining mohiyati haqida keng xabardor bo'lishni ta'minlaydi. Xodimda ish haqi haqida tushunarli va batafsil axborot mavjud bo'lgandagina, u jon-dili bilan berilib mehnat qiladi. Xodimlar qanday holatda ish haqining miqdori, ya'ni o'z moddiy farovonliklari darajasi oshishini aniq tasavvur qilishlari lozim.

Xo'jalik yurituvchi subyektlardan ish haqini tashkil etishda ko'p omillarni hisobga olish talab qilinadi. Ulardan eng muhimlaridan biri – ish beruvchining ish kuchiga sarf-xarajatlaridir.

Xalqaro mehnat tashkilotining 160-Konvensiyasida ish beruvchilarning ish kuchiga sarf-xarajatlarini tasniflash milliy standartlari prinsiplari ko'rsatib berilgan.

Ular quyidagilarni ko'zda tutadi:

- bevosita ish haqi miqdori;
- ishlamagan vaqt uchun to'lov;
- bir yo'la mukofot va rag'batlantirishlar;
- oziq-ovqat, yoqilg'i va boshqa natural tarzda beriladigan narsalar xarajatlari;
- xodimlarni turar joy bilan ta'minlash xarajatlari;
- xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilish uchun xarajatlar;
- xodimlarni kasbga o'qitish, malakasini oshirish uchun xarajatlar;
- xodimlarga madaniy-maishiy xizmat ko'rsatish uchun xarajatlar.
- yuqorida qayd etilgan guruhlariga kirmay qolgan xarajatlar;
- ish kuchiga xarajatlarga doir soliqlar¹.

Yollanma xodim uchun bajargan mehnatiga, ko'rsatgan xizmatiga berilgan barcha pul mablag'lari ish haqi hisoblanadi. Ammo ish beruvchiga soliq yukini kamaytirish uchun barcha to'lovlarni maqbullashtirish kerak.

Mehnatga haq to'lashni tashkil etishning byudjet tashkilotlari va nodavlat sektorida o'ziga xos xususiyatlari mavjud (14.4-jadval).

¹ Международная организация труда. Конвенция. Документы. Материалы. Справочное пособие. – М.: Дело-Сервис, 2007.

Bu nodavlat sektoridagi ish beruvchilar ish haqi shakllarini tanlash hamda mukofotlar, qo'shimcha to'lovlarni amalga oshirishda mustaqil ekanliklariga asoslanadi.

Bozor iqtisodiyoti sharoitida mehnatga haq to'lashni tartibga solishda jamoa kelishuvlari va shartnomalari katta ahamiyatga ega. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksiga muvofiq, ijtimoiy-mehnat munosabatlarini tartibga solish maqsadida bosh, tarmoq va hududiy (mintaqaviy) jamoa kelishuvlari tuzilishi mumkin.

Bosh kelishuv O'zbekiston Kasaba uyushmalari federatsiyasi Kengashi, Savdo-sanoat palatasi va taraflarning taklifiga ko'ra, O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi bilan ham tuzilib, unda ijtimoiy-mehnat munosabatlari sohasida kelishib siyosat olib borishning umumiy prinsiplari belgilab olinadi.

14.4-jadval

Byudjet tashkilotlari va nodavlat sektorida mehnatga haq to'lashni tashkil etish

Ko'rsatkichlar	Byudjet tashkilotlarida	Nodavlat sektorda
Ish haqi bazaviy (asosiy) qismini belgilash	O'zbekiston Respublikasi Hukumati tomonidan tasdiqlangan Yagona tarif setkasi asosida	Mehnat bozorida talab va taklif, mehnat unumdorligi asosida mustaqil ishlab chiqiladi.
Mehnatga haq to'lash modeli va tizimlari	Asosan ishbay va vaqtbay	Pirovard mehnat natijasiga qarab egiluvchan model va tizimlar
Rag'batlantiruvchi to'lovlar (mukofotlar)	Faoliyat asosiy natijalariga ko'ra maxsus manbalardan mukofotlar, yil yakuni bo'yicha bir yo'la mukofotlar, ustamalar, qo'shimcha to'lovlar	Korxonada faoliyati pirovard natijalariga yoki belgilangan maqsadga erishishga qo'shgan shaxsiy hissasi uchun mukofot, bonuslar, foyda va kapitalda ishtirok etish

Tarmoq kelishuvlari tegishli kasaba uyushmalari (xodimlarning boshqa vakillik organlari) va ish beruvchilar (ularning birlashmalari) o'rtasida, taraflarning taklifiga ko'ra esa O'zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi bilan ham tuzilib, ularda ijtimoiy-mehnat munosabatlarining asosiy yo'nalishlari, mehnat faoliyatining shartlari va unga haq to'lash, tarmoq xodimlarining ijtimoiy kafolatlari belgilab qo'yiladi.

Xodimlar va ish beruvchi o'rtasida tuziladigan *jamoa shartnomalarida* xususan:

– mehnatga haq to'lash shakli, tizimi, miqdori, pul mukofotlari, nafaqalar, kompensatsiyalar, qo'shimcha to'lovlar;

– narxlarning oʻzgarib borishi, inflyatsiya darajasi, jamoa shartnomasi bilan belgilangan koʻrsatkichlarni bajarilishiga qarab mehnatga haq toʻlashni tartibga solish mexanizmi;

– ishni taʼlim bilan qoʻshib olib boruvchi xodimlar uchun imtiyozlar;

– ijtimoiy va majburiy tarzda tibbiy hamda ijtimoiy sugʻurta;

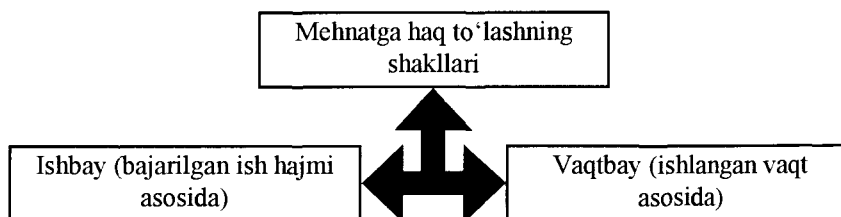
– ish beruvchi tomonidan oʻz xodimlarining shaxsiy jamgʻarib boriladigan pensiya hisobvaraqlariga qoʻshimcha badallar kiritish miqdorlari va muddatlari boʻyicha ish beruvchi va xodimlarning oʻzaro majburiyatlari kiritilishi mumkin¹.

Mehnatga haq toʻlashni tashkil etishda uning xodimlar mehnat motivatsiyasini kuchaytirishga xizmat qiladigan ragʻabtlantiruvchi funksiyasi toʻliq amal etishi dolzarb vazifadir. Bu mehnatga haq toʻlash siyosatini ijtimoiy dasturlar, inflyatsiya darajasini yanada pasaytirish bilan uzviy bogʻliq holda olib borishni talab etadi.

14.5. Mehnatga haq toʻlash tizimlari

Mehnatga haq toʻlash tizimlari – mehnatning miqdor natijalari va sifatiga (uning murakkabligi, intensivligi, shart-sharoitlariga) bogʻliq ravishda ish haqini belgilash mexanizmidir.

Mehnatga haq toʻlash ishbay va vaqtbay tizimlaridan iborat (14.5-rasm).



14.5- rasm. Mehnatga haq toʻlashning shakllari

Ish haqining ishbay tizimi vaqt birligi hisobiga bajarilgan ish miqdori yoki mahsulot birligini ishlab chiqarish uchun sarflangan mehnatga haq toʻlashga asoslangan. Mehnatga haq toʻlashning ishbay usulini qoʻllash uchun:

– mehnatni normalash;

– mehnat sarfini hisobga olish;

– mehnat natijasini hisobga olish;

– mehnat unumdorligini aniqlash talab etiladi.

Ularning har biri oʻz xususiyatlari, afzallik va kamchiliklariga ega².

Ish haqining ishbay usulini:

– bevosita ishbay;

¹ Oʻzbekiston Respublikasining Mehnat Kodeksi. 37,47-49-moddalar // [http:// www.lex.uz](http://www.lex.uz).

² Рофе А. И. Экономика и социология труда: Учебник. – М.: КНОРУС, 2010. – С.349.

- ishbay-mukofotli;
- ishbay-progressiv;
- bilvosita ishbay;
- akkord;
- akkord-mukofotli shakllari tarzida tashkil etish mumkin.

Bevosita ishbay shaklida ish haqi amalda bajarilgan ish (ko'rsatilgan xizmat)ga belgilab qo'yilgan normalarga muvofiq ishlab chiqiladi:

$$I_i = B_i (K_x) \times I_m,$$

bu yerda: I_i – ishbay ish haqi; $B_i (K_x)$ – bajarilgan ish (ko'rsatilgan xizmat); I_m – ishbay normasi.

Xo'jalik yurituvchi subyektlarda mehnatga haq to'lashning *ishbay-mukofotli shakli* eng ko'p qo'llaniladi. Ish haqining bu shakli bevosita ishbay ish haqiga bajarilgan ish (ko'rsatilgan xizmat) sifati, tezkorligi, mijozlar tomonidan shikoyatlar yo'qligi va hokazolarga mukofot to'lanishini nazarda tutadi.

Mehnatga haq to'lashning *ishbay-progressiv shaklida* ish haqi belgilab qo'yilgan normalar qancha ko'p oshirib bajarilsa, ish haqi shu miqdorda progressiv oshib boradi.

Mehnatga haq to'lashning *bilvosita ishbay shakli*, odatda, yordamchi ishlarni bajaruvchi xodimlar – chilangarlar, sozlovchilar, ta'mirlovchilar, usta yordamchilari va shu kabilarga ish haqi to'lashda qo'llaniladi. Bunda asosiy ishlab chiqarish xodimlari ish haqi fondining muayyan qismi bu yordamchi xodimlarga ajratiladi.

Ish haqining *akkord shakli*, asosan, qurilishlarda qo'llaniladi. Bunda bajariladigan ish hajmi uchun aniq ish haqi miqdori belgilab qo'yiladi. Ish haqining akkordli-mukofotli shaklida belgilangan ish hajmini sifatli, muddatidan ilgari bajarganlik uchun mukofotlash ko'zda tutiladi.

Vaqtbay ish haqi tizimi, odatda, xodim mehnati ish natijalarini normalash yoki bajarilayotgan ish miqdorini hisoblab chiqish imkoniyati bo'lmagan hollarda qo'llaniladi. Bunda xodim ish haqi u amalda ishlagan vaqt bo'yicha tarif stavkasiga asoslangan holda hisoblab chiqiladi.

Ish haqining vaqtbay tizimi soatbay, kunbay, oybay shaklida bo'lishi mumkin. Rivojlangan xorijiy mamlakatlarda xodimlarga soatbay ish haqi to'lash keng tarqalgan. O'zbekiston Respublikasida, asosan, vaqtbay ish haqi tizimining oybay shakli qo'llaniladi.

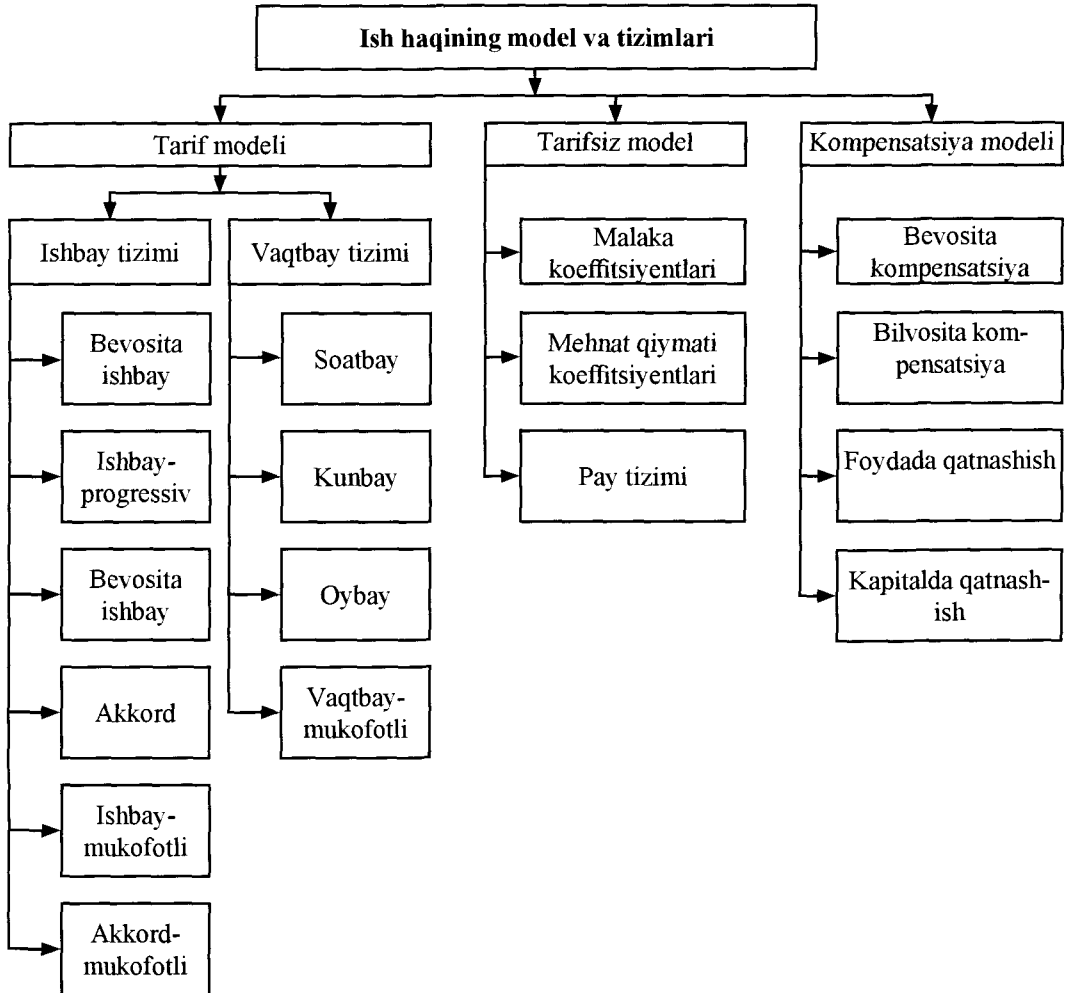
Bozor iqtisodiyoti sharoitida ish haqining tarif, tarifsiz va kompensatsiya modellari mavjud (14.6-rasm).

Ish haqi tashkil etishning *tarif modeli* quyidagilarga asoslangan:

a) *mehnatni texnik normalash*. Bu muayyan ishni bajarish (xizmat ko'rsatish)ga mehnat sarfini obyektiv baholash uchun texnik jihatdan asoslangan mehnat (vaqt,

ishlab chiqarish, xizmat ko'rsatish, xodimlar soni) normalari o'rnatish jarayoni bo'lib, ish haqini hisoblab chiqishda qo'llaniladi;

b) *tarif tizimi*. Bu turli toifadagi xodimlar tomonidan bajarilgan ish (ko'rsatilgan xizmat)da obyektiv mavjud bo'lgan farqlarni miqdor jihatidan belgilash uchun qo'llaniladigan normativlar jamlanmasidir.



14.6-rasm. Ish haqining model va tizimlari

Tarif tizimi quyidagi tarkibiy qismlardan iborat:

- tarif setkasi;
- tarif stavkalari (mansab maoshlari);
- tarif koeffitsiyentlari;
- tarif-malaka ma'lumotlari.

Tarif setkasi – mehnatning murakkabligiga qarab ish haqi miqdorini differensiyalash vositasidir. Unda xodimlar turli toifalari uchun tarif koeffitsiyentlariga muvofiq ish haqlari nisbati aks etadi. Xodimlar barcha toifalari uchun yagona bo'lgan hamda ishchilar uchun alohida razryadlar belgilangan tarif setkalari mavjud. O'zbekiston Respublikasida hozirgi vaqtda 1 dan 22 gacha razryadi bo'lgan yagona tarif setkasi qabul qilingan (14.5-jadval).

14.5-jadval

**O'zbekiston Respublikasida mehnatga haq to'lashning
Yagona tarif setkasi¹**

Mehnatga haq to'lash razryadlari	Tarif koeffitsiyentlari	Mehnatga haq to'lash razryadlari	Tarif koeffitsiyentlari
1	2,476	12	6,115
2	2,725	13	6,503
3	2,998	14	6,893
4	3,927	15	7,292
5	3,612	16	7,697
6	3,941	17	8,106
7	4,284	18	8,522
8	4,640	19	8,43
9	4,997	20	9,371
10	5,362	21	9,804
11	5,733	22	10,240

Tarif setkasidagi tarif koeffitsiyentlari har bir razryad boshqa razryadga nisbatan qanchalik katta yoki kichik ekanligini ko'rsatadi.

Tarif stavkasi (mansab maoshi) xodimning vaqt birligida muayyan murakkablik (malaka)dagi mehnat normasi (xizmat vazifasi)ni bajarganligi uchun qat'iy belgilab qo'yiladigan ish haqi miqdoridir. Birinchi razryad tarif stavkasi eng oson (eng past malakali) mehnatga to'lanadigan eng kam ish haqi miqdori hisoblanadi.

Har qanday razryadli xodimning tarif stavkasi (mansab maoshi) quyidagicha aniqlanadi:

$$TS_n (MM_n) = TS_1 (MM_1) \times TK_n,$$

¹ O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2009-yil 21-iyuldagi 206-son «Mehnatga haq to'lashning yagona tarif setkasini yanada takomillashtirish to'g'risida»gi qaroriga o'zgartirishlar kiritish to'g'risida»gi Qarori // O'zbekiston Respublikasi Qonun hujjatlari to'plami, 2009-yil, 30-31-sonlar, 344-modda; 2012-yil, 2-son, 17-modda.

bu yerda: TS_n (MM_n) – n-razryadli xodimning tarif stavkasi (mansab maoshi); TS₁ (MM₁) – 1-razryadli xodimning tarif stavkasi (mansab maoshi); TK_n – n-razryadga qo'llaniladigan tarif koeffitsiyenti.

Tarif-malaka ma'lumotlari, odatda, xodimga qo'yiladigan talablar, ishlab chiqarish xususiyatlari, yangi ish turlariga tarif belgilash tartibi, mazkur ma'lumotga qo'shimcha va o'zgartirishlar kiritish tartibi aks etgan umumiy qism hamda malaka tavsifi va kasblarning alifbo ko'rsatkichlaridan iborat bo'ladi.

Ma'lumotning malaka tavsifi muayyan razryaddagi ishchi bajarishi kerak bo'lgan vazifalar ko'rsatilgan «Ishlar tavsifi», mazkur vazifalarni bajarish uchun ishchi egallashi kerak bo'lgan bilim va ko'nikmalar bayon etilgan «Bilishi kerak» hamda ishlab chiqarishning muayyan sohasi uchun namunaviy hisoblangan kasb va razryadlar bo'yicha ishlar ro'yxati aks etgan «Ishlar namunalari» bo'limlaridan iborat. Ma'lumotda, shuningdek, kasblarning alifbo ko'rsatkichlari ham mavjud.

Mehnatga haq to'lashni tashkil etishning *tarifsiz modeli* tarif stavkalari (mansab maoshlari)ga asoslangan. Bu model asosan ikki – taqsimlash va egiluvchan tizimlardan iborat.

Ish haqi tarifsiz modelining taqsimlash tizimi mehnatga haq to'lash fondini jamoa ish natijalariga qarab shakllantirish va uni xodimlar o'rtasida har bir xodim amaldagi malaka darajasi koeffitsiyenti bo'yicha taqsimlashga asoslangan.

Mazkur tizimda har bir xodimning ish haqi miqdori uning butun jamoa mehnatiga haq to'lash fondidagi ulushiga bog'liq bo'ladi:

$$IH_x = \frac{K_x + IHF}{K_{o'}}$$

bu yerda: IH_x – xodimning ish haqi miqdori; K_x – xodim ish haqining eng kam ish haqiga nisbatini ko'rsatuvchi koeffitsiyent; $K_{o'}$ – xo'jalik yurituvchi subyektda ish haqi miqdori nisbatining o'rtacha koeffitsiyenti; IHF – ish haqi fondi.

Tarifsiz model taqsimlash tizimidan qo'llanish uchun quyidagilar talab etiladi:

- jamoa a'zolarining pirovard ish natijalari uchun to'la mas'ulligi;
- xodimlarning malaka darajasini obyektiv baholash imkoniyati mavjudligi;
- mehnat qonunchiligi hamda yollanma xodimlar va ish beruvchilar vakillari o'rtasidagi bitimga binoan eng kam ish haqi miqdorining kafolatganligi.

Xodimlarning malaka darajalari mazkur tizim amaliyotga joriy etilishi paytida amalda tarkib topgan ish haqi miqdori nisbatidan kelib chiqqan holda aniqlanadi:

$$IH_{o'} = \frac{K_x}{Ih_{\min}}$$

bu yerda: IHo' – o'rtacha ish haqi miqdori; Ih_{min} – shu davrda xodimning eng kam ish haqi miqdori.

Tarif modelining egiluvchan tizimi ikki guruhga bo'linadigan koeffitsiyentlar tizimiga asoslanadi:

1. Bu guruhga xodimning ish staji, malakasi, kasbiy mahorati, korxonaga uchun ahamiyatli xususiyatlari hisobga olinadigan koeffitsiyentlar kiradi. Ish haqi miqdori asosiy qismi – 60,0–70,0 % mazkur guruh malaka koeffitsiyentiga to'g'ri keladi.

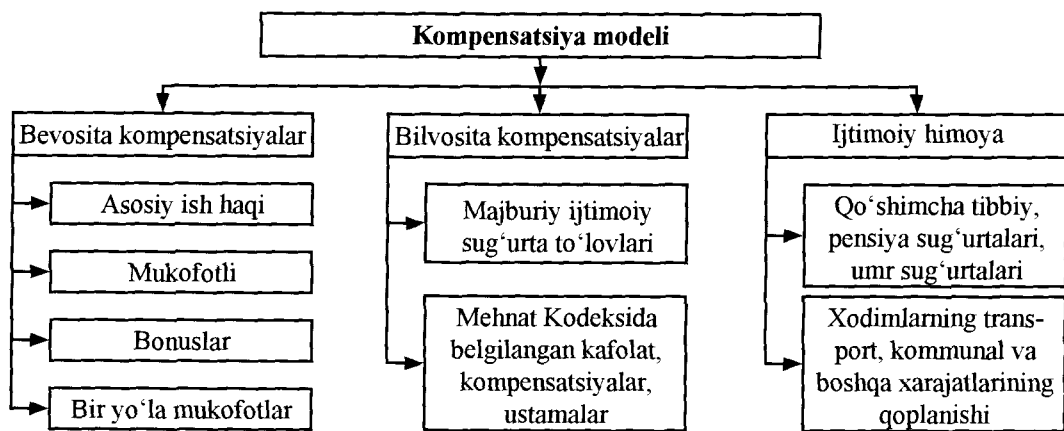
2. Bu guruhga xodimning mehnat unumdorligi hamda uning oldida turgan vazifalarni hal etishi darajasi koeffitsiyentlari kiradi. Ish haqi miqdorining tegishli ravishda 30,0–40,0 % ushbu guruh ulushiga to'g'ri keladi.

Ish haqini tashkil etishning *kompensatsiya modeli* personalni mukofotlashni boshqarishga bugungi kun talablari asosida yondashish zaruratini ifoda etadi (14.7-rasm). U xo'jalik yurituvchi subyekt personalga taqdim etishi mumkin bo'lgan barcha tashqi mukofotlash shakllarini qamrab oladi.

Kompensatsiyalar personalga ta'sir ko'rsatishi bo'yicha bevosita va bilvosita bo'ladi. U xo'jalik yurituvchi subyekt personalga taqdim etishi mumkin bo'lgan barcha tashqi mukofotlash shakllarini qamrab oladi.

Kompensatsiyalar bevosita va bilvosita bo'ladi. Bevosita kompensatsiyalar asosiy ish haqi, mukofotlarning barcha turlari, bir yo'la mukofotlarning barcha turlari, bir yo'la mukofotlar, rag'batlantiruvchi ustamalardan iborat.

Xodimlarni davlat yoki jamoat vazifalarini bajarishi, shuningdek, jamiyat manfaatlariga doir harakatlar qilishi bilan bog'liq kafolatli to'lovlarni pul bilan ta'minlash manbalari va bu to'lovlarni amalga oshirish tartibi O'zbekiston Respublikasi Hukumati tomonidan belgilanadi.



14.7-rasm. Kompensatsiya modeli

Kompensatsiya modelidagi ijtimoiy muhofaza ish beruvchi tomonidan xodimga olingan foyda hisobidan mamlakat qonunchiligida belgilangan qo'shimcha to'lov va imtiyozlarni ko'zda tutadi. Qo'shimcha tibbiy va pensiya sug'urtalari, umr sug'urtasi, shuningdek, xodimlarning transport xarajatlari, ovqatlanishlari, kommunal xizmatlar uchun to'lovlarni, farzandlarini tarbiyalash va o'qitish xarajatlarini va hokazolarni qoplash shular jumlasidandir.

Kompensatsiya modelidagi foyda va kapitalda ishtirok etish personalga foyda hisobidan ajratmalar, aksiyalar uchun dividendlar to'lashni nazarda tutadi.

14.6. Eng kam ish haqi

Eng kam ish haqi miqdorini belgilash davlat tomonidan ish haqini tartibga solishning asosiy usullaridan biri hisoblanadi. Ko'pgina iqtisodchi olimlar fikriga ko'ra, bu qashshoqlikka qarshi kurashda ijtimoiy ta'minotning turli shakllari (oziq-ovqat va tibbiy xizmat ko'rsatish uchun talonlar berish, kambag'allarga munitsipal turar joylar qurish va hokazolar)ga qaraganda samaraliroqdir.

Eng kam ish haqiga doir nazariyalar mehnat bozorida vaziyat bilan bevosita bog'liq. Jumladan, AQShlik iqtisodchi olim J. Stiglits birinchi bo'lib eng kam ish haqi raqobatli mehnat bozorida majburiy ishsizlikni keltirib chiqarishi mumkinligi to'g'risidagi xulosaga kelgan.



Jozef Yujin Stiglits (ingl. Joseph Stiglitz, 1943-yilda tug'ilgan) – amerikalik iqtisodchi, Kolumbiya universitetining professori, iqtisodiyot bo'yicha 2001-yilgi Nobel mukofotining laureati.

Asosiy asarlari:

Equilibrium in competitive Markets ... imperfect, 1976.

Equilibrium in Product Markets with Imperfect Information, 1979.

Credit Rationing in Markets with Imperfect Information by Stiglitz and Weiss, 1981

Incentive Effects of Terminations: Applications to the Credit and Labor Markets, 1983.

A Symposium Issue on Imperfect Information and Rural Credit Markets, 1990.

Raqobatli mehnat bozorida eng kam ish haqi joriy etilmagan hollarda ish kuchiga talab va uning taklifi muvozanati saqlanib turadi. Eng kam ish haqi miqdori joriy etilgandan so'ng esa bu muvozanat buziladi. Shunday qilib, eng kam ish haqi joriy etilishi ishsizlar sonining ko'payishiga sabab bo'ladi.

Ammo amaliyotda hamisha ham shunday bo'lavermaydi. Buning ham ilmiy asoslari mavjud. Eng avvalo, eng kam ish haqi hech qachon butun mehnat bozoriga

ta'sir ko'rsata olmaydi. Ya'ni u birlamchi mehnat bozorida amal qilsa, ikkilamchisiga u qadar ta'sir ko'rsata olmaydi. Bu hamisha ham eng kam ish haqi to'g'risidagi me'yoriy hujjatlarga rioya etmaslik bilan bevosita bog'liq emas. Aytaylik, xodim shartnoma tuzilmasdan vaqtinchalik yoki mavsumiy ishga olinishi mumkin.

O. Ashenfelter va R. Smit eng kam ish haqi joriy etilishi bilan ish bilan bandlik darajasi sezilarli darajada pasayishiga doir o'z talqinlarini berganlar. U eng kam ish haqi qonunini buzuvchi kamsituvchi yollash modeli nomini olgan. Ularning xulosasiga ko'ra, agar ish beruvchilar yollanma xodimlarga qonunda belgilangan eng kam ish haqidan kam ish haqi to'laydigan bo'lsalar, jarimaga tortilishlari mumkin. Bu jarima miqdori (tavakkalchilik omili) ish haqiga o'ziga xos soliq vazifasini o'tab, ish kuchiga talabni kamaytiradi. Ammo xodimlarning bir qismi ishlashni davom ettirayotganliklari sababli ish bilan bandlik darajasi keskin pasaymaydi. Ishga yangi yollanganlar esa tobora kamroq ish haqi oladilar.

Aynan shu – bir hil ish uchun turlicha ish haqi to'lanishi kamsituvchi yollash modelidir. Pirovard natija – ish bilan bandlikning pasayishi eng kam ish haqi to'g'risidagi qonunni buzayotgan ish beruvchiga solinadigan jarima miqdori hamda mehnat bozoridagi ish kuchiga talab va uning taklifiga bog'liq bo'ladi.

Mehnat bozorida mukammal raqobat, odatda, qoida emas, balki istisnodir. Ko'pgina mehnat bozorlari uchun mukammal bo'lmagan raqobat xosdir. Uning eng mukammal bo'lmagan shakli iqtisodiyot fanida *monopsoniya modeli* deb nomlanadi. Bu ko'proq biror shahar yoki tumandagi mehnatga layoqatli aholi asosiy qismi uchun ish joyi mavjud bo'lgan yakka-yu yagona korxonalar bilan bog'liq. Ya'ni shaharni tashkil etuvchi deb ataladigan bunday yirik monopoli korxonalar mahalliy mehnat bozorida ham amalda yagona xaridor sifatida ish ko'radi. Shuning uchun u ish haqi darajasiga ham ta'sir ko'rsata oladi. Monopoli korxonalar ishga yollashni kamaytirib, yollanma xodimlar o'rtasida raqobatni kuchaytiradi hamda ish haqi darajasini pasaytirishga muvaffaq bo'ladi¹.

Xalqaro mehnat tashkilotining 1970-yilgi 131-sonli Eng kam ish haqini rivojlanayotgan davlatlarni alohida hisobga olgan holda o'rnatish to'g'risidagi konvensiyasida a'zo mamlakatlar ulardagi mehnat sharoitlari ana shunday tizimni qo'llash maqsadga muvofiq bo'lsa, yollanib ishlaydigan barcha xodimlarni qamrab oladigan eng kam ish haqi tizimini joriy etish majburiyatini olishlari ko'rsatilgan. Bunda eng kam ish haqi qonun kuchiga egaligi va kamaytirilishi mumkin emasligi ta'kidlangan².

Umuman olganda, eng kam ish haqi xodimning bir oy davomida belgilangan ish vaqtida belgilangan mehnat normasi (mehnat majburiyati) uchun olishi kerak

¹ Ashenfelter O., Smith R. Compliance with the Minimum Law Journal of Political Economy. 1979. – p.333.

² Конвенция МОТ №131 Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран // <http://www.ilo.org/ilolex/russian/docs/conv131.htm>

bo'lgan eng kam miqdordagi ish haqidir. Birlashgan Millatlar Tashkiloti belgilab qo'ygan me'yorlarga ko'ra, eng kam ish haqi soatiga 3 AQSh dollaridan kam bo'lmasligi kerak. Bu darajadagi eng kam ish haqi xarid qobiliyati bo'yicha bir oyda 10 ming kilovatt/soat elektr quvvati narxini to'lashga yoki 600 kilogramm non sotib olishga yetarli bo'lishi kerak.

Eng kam ish haqi miqdori to'g'risidagi birinchi qonun Avstraliyada 1894-yilda, so'ng Yangi Zelandiyada (1896-yil) qabul qilingan. 1909-yilda ular qatoriga Buyuk Britaniya qo'shildi. Eng kam ish haqi to'g'risida Avstriya, Belgiya, Germaniya, Norvegiya, Fransiya, Chexoslavakiyada qabul qilingan qonunlar, asosan, uy xizmatkorlarini ijtimoiy himoya qilishga qaratilgan edi¹.

II jahon urushidan so'ng jahonda eng kam ish haqidagi qonunlarning amal qilish doirasi sezilarli darajada kengaydi (14.6-jadval). Fransiyada 1950-yilda qabul qilingan Ish haqining kasblararo kafolatlangan eng kam ish haqi to'g'risidagi qonun amalda barcha xodimlarni qamrab oldi.

14.6-jadval

Xorijiy mamlakatlarda eng kam ish haqining belgilanishi²

Mamlakat	Belgilash maqsadi va shakli	Ish haqi eng kam miqdori (soatiga AQSh dollari hisobida)	O'rtacha ish haqiga nisbatan % hisobida
Avstraliya	Iqtisodiyot qator tarmoqlarida eng kam ish haqi miqdorini saqlash uchun (haftalik)	6,65	54,0
Belgiya	Milliy jamoa bitimiga muvofiq	6,40	50,0
Fransiya	Milliy darajada (soatlik)	5,56	57,0
Yaponiya	Har bir prefektura uchun (soatlik va kunlik)	3,38	31,0
Gollandiya	Milliy darajada (kunlik, haftalik, oylik)	6,0	49,0
Ispaniya	Milliy darajada (oylik)	2,94	32,0
AQSh	Federal va shtatlar darajasida (soatlik)	5,15	38,0
Buyuk Britaniya	Milliy darajada (soatlik)	5,44	44,0

¹ Мазин А.Л. Экономика труда: Учебное пособие. –М.: ЮНИТИ – ДАНЛ. 2007. – с. 272.

² Metcalf D. The British National Minimum Wage // British Journal of Industrial Relations. 1999. Vol 37. – p. 171.

Bu mamlakatlarda eng kam ish haqi miqdori har yili Jamoa muzokaralari bo'yicha milliy komissiya (uning tarkibiga yollanma xodimlar va ish beruvchilardan 16 tadan, uy xo'jaligi assotsiatsiyalari va hukumatdan 3 tadan vakil – jami 38 a'zo kiradi) bilan tegishli bitim imzolanganidan so'ng qabul qilinadi. Bunda eng kam ish haqi miqdori iste'mol tovarlari va xizmatlar narxlari milliy indeksiga binoan belgilanadi.

AQShda eng kam ish haqi miqdori umumfederal hamda shtatlar darajasida belgilanish tartibi mavjud. Bunda eng kam ish haqining miqdori o'rtacha ish haqining 35–50 foizini tashkil etadi. Ushbu darajadagi eng kam ish haqi xodim va uning oilasi a'zolaridan uch nafarining ijtimoiy ta'minot bo'yicha ma'muriyat tomonidan belgilab berilgan kambag'allik darajasidan yuqoriroq turmush kechirishini ta'minlashi ko'zda tutilgan.

AQShda eng kam ish haqi miqdori shtatlar bo'yicha farq qiladi. Masalan, Alyaskada uning miqdori soatiga 7 dollar (bu federal darajada belgilanidan 1,85 dollar ortiqdir), aviakosmik va avtomobil sanoati markazlari hisoblangan Xyuston va Detroytda esa 11–12 dollarni tashkil etadi. Mamlakatning 11 ta shtatida esa eng kam ish haqi miqdori federal darajadagidan past belgilangan.

Amerika Qo'shma Shtatlari ekspertlarining tahlillari eng kam ish haqi miqdorining o'sishi malakali xodimlar uchun manfaatli bo'lgani holda (chunki, eng kam ish haqi o'zgartirishida mehnatga haq to'lash stavkasi to'laligicha qayta ko'rib chiqiladi), malakasiz ish kuchi bozoriga salbiy ta'sir ko'rsatadi. Shuning uchun, AQShda qabul qilingan «Ishga adolatli yollash to'g'risida»gi qonunda ishni ta'lim olish bilan qo'shib olib boradigan yoshlarga eng kam ish haqi miqdorini umummilliy darajaning 75% miqdorida belgilash, nogironlar uchun esa ular mehnat unumdorligiga qarab kamaytirilgan stavkalarni qo'llash ko'zda tutilgan.

Yaponiyada eng kam ish haqi ish haqi bo'yicha markaziy va 47 ta prefektura kengashlari (ular tarkibiga yollanma xodimlar, ish beruvchilar va ularning vakillari kiradi) tomonidan qabul qilinadi.

Jahondagi turli davlatlarning tajribasi eng kam ish haqi o'rnatilishining ham ijobiy, ham salbiy tomonlari mavjudligidan dalolat beradi (14.7-jadval).

AQShda olib borilgan tadqiqotlar eng kam ish haqi miqdori o'rnatilgan shtatlarda kompaniyalarning har yillik va o'rtacha ish haqi fondi, shuningdek, ish bilan bandlik darajasi tezroq ortganidan dalolat bergan¹. Ammo Buyuk Britaniya bozorining tahlili milliy iqtisodiyotning eng kam ish haqi tartibga solinadigan tarmoqlarida narxlar tezroq ortayotganligini ko'rsatdi².

¹ Fiscal Policy Institute, «States with Minimum Wages Above the Federal Level have had Faster Small Business and Retail Job Growth», March 30, 2006.

² Wadsworth, Jonathan Did the National Minimum Wage Affect UK Prices (September 2009). Low Pay Commission (2005).

Ish haqi darajasining pasayishi, aholining mehnat faoliyatidan oladigan daromadlarida ish haqi ulushining kamayishi ish haqining o'z iqtisodiy funksiyalarini bajarish imkoniyatlarini keskin chegaralab qo'yadi. Buning oqibatida ish haqi miqdori xodim va uning oilasi a'zolari turmush darajasiga salbiy ta'sir ko'rsatadi, ish kuchini takror hosil qilishni ta'minlay olmaydi, xodimni esa yuqori unum bilan mehnat qilishga rag'batlantirmay qo'yadi.

14.7-jadval

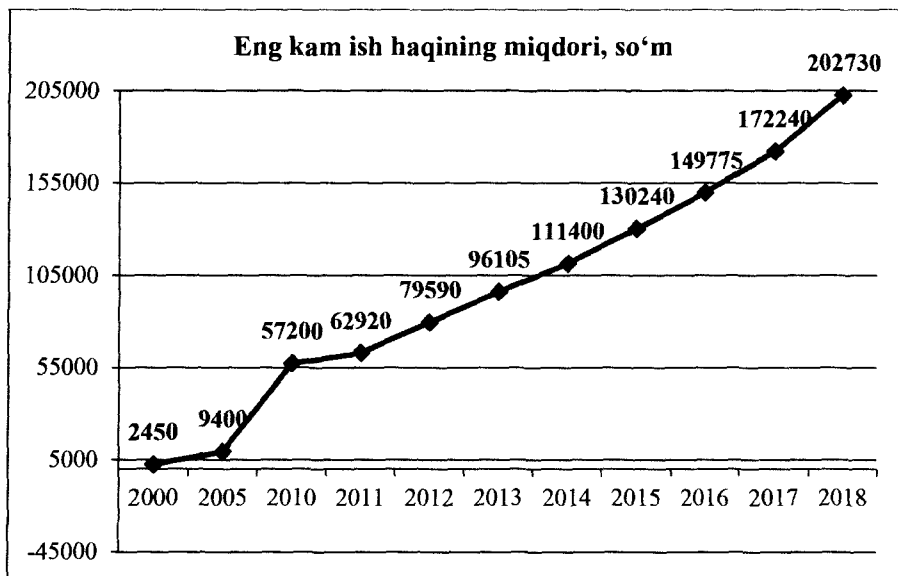
Eng kam ish haqi o'rnatilishining afzalliklari va kamchiliklari

Eng kam ish haqi o'rnatilishining afzalliklari	Eng kam ish haqi o'rnatilishining kamchiliklari
Aholining nochor qismi turmush kechirishi imkoniyatlarini kengaytiradi va o'rtacha turmush darajasini oshiradi.	Eng kam ish haqi mehnat bozorida raqobatni susaytiradi, ishsizlikka, narxlarning ko'tarilishiga, ishsizlikning ortishiga sabab bo'ladi.
Ish beruvchilarni ijtimoiy dasturlar va shu kabi to'lovlarga nisbatan samaraliroq faoliyat olib borish motivatsiyasini kuchaytiradi va rag'batlantiradi.	Yirik korxonalariga nisbatan kichik biznesga ko'proq zarar keltiradi.
Aholining nochor qismi pul daromadlarini ko'paytirish orqali iste'molni, demak, iqtisodiy o'sishni ham rag'batlantiradi.	Ish beruvchilar ish vaqtini kamaytirishlari yoki ish joylarini qisqartirishlari tufayli ish kuchiga talabni kamaytiradi.
Ish haqi kam bo'lgan xodimlarni o'z mehnat unumdorligini oshirishga rag'batlantiradi, chunki ish beruvchi samaraliroq mehnatga yuqoriroq ish haqi to'laydi.	Ish beruvchilar ortiqcha chiqimlarini mahsulot tannarxiga qo'shishlari sababli inflyatsiya darajasi ortadi.
Ish beruvchilar qo'nimsizlik kamayishi tufayli xodimlarni malakasini oshirish uchun xarajatlarini tejaydi.	Mehnatga layoqatli aholining ayrim guruhlarini mehnat bozorida chiqarib yuboradi.
Aholining nochor qatlami daromadlari ortishi tufayli davlatning ijtimoiy himoya uchun sarflaydigan mablag'lari kamayadi.	Aholining nochor qismi ish bilan band bo'lishi kafotlanishi tufayli ularning o'z malakasini oshirish motivatsiyasini pasaytiradi.

O'zbekiston Respublikasining amaldagi qonunchiligida xodimga bu darajadan kam miqdorda ish haqi to'lashga yo'l qo'yilmasligi belgilab qo'yilgan. Mamlakatda eng kam ish haqi miqdori 1992-yildan joriy etilgan (14.8-rasm).

2018-yil 1-noyabrdan e'tiboran, O'zbekistonda eng kam ish haqi miqdori 202 730 so'm qilib belgilandi. Ish haqiga qo'shilgan ustama va qo'shimcha haqlarning barcha turlari, eng kam ish haqiga nisbatan belgilangan kompensatsiya va boshqa to'lovlar eng kam ish haqi miqdoridan kelib chiqqan holda amalga oshiriladi¹.

¹ O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2018-yil 13-oktyabrdagi «Ish haqi, pensiyalar, stipendiyalar va nafaqalar miqdorini oshirish to'g'risida»gi Farmoni // Xalq so'zi, 2018-yil 16-oktyabr.



14.8-rasm. O'zbekistonda milliy valyuta – so'm joriy etilgandan keyin eng kam ish haqi miqdori ortishi dinamikasi

Mehnatga haq to'lash yagona tarif setkasining quyi razryadlari tarif koeffitsiyentlarini o'rtacha 10 % ga, shu jumladan, 1-razryad bo'yicha 15 % ga, 2-razryad bo'yicha 10 % ga va 3-razryad bo'yicha 5 % ga oshirish orqali mehnatiga kam haq to'lanadigan xodimlarning ish haqi miqdorining jadal ravishda oshirilishini ko'zda tutgan holda 2019-yil 1-yanvardan Mehnatga haq to'lashning yagona tarif setkasi qayta ko'rib chiqiladi.

O'zbekiston Respublikasi Davlat byudjeti hisobidan saqlanadigan tashkilotlarda ish bilan band bo'lgan xodimlar mehnatiga haq to'lashga doir razryadlar qayta ko'rib chiqiladi va 2019-yil 1-yanvardan ularning yangilanganlari joriy etilmoqda.

Eng kam ish haqi miqdoriga turli qo'shimcha to'lovlar, ustamalar, mukofotlar, kompensatsiya hamda ijtimoiy, rayon koeffitsientlari va hokazolar qo'shilmaydi.

14.7. «Iste'mol savatchasi» tushunchasi

O'zbekiston Respublikasining Prezidenti Sh. Mirziyoyev «Biz ilg'or xorijiy tajriba asosida aholining munosib hayot darajasi uchun zarur bo'lgan daromadlarni aniqlash bo'yicha «iste'mol savatchasi» tushunchasini qonunchilikda mustahkamlash va uni amalda ta'minlash mexanizmlarini yaratishimiz lozim», deb ta'kidlagan¹.

¹ O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Sh. Mirziyoyevning Oliy Majlisga Murojaatnomasi // Xalq so'zi, 2017-yil 23-dekabr.

«*Iste'mol savatchasi*» – bu alohida shaxs yoki oila tomonidan bir oy yoki yil davomida iste'mol qilinadigan mahsulotlari va foydalanadigan xizmatlari turlari va miqdorining hisob-kitob qilingan to'plamidir. Jahonning rivojlangan davlatlarida «iste'mol savatchasi» insonning tirikchilik kechirish uchun zarur bo'lgan eng kam miqdorini aniqlash uchun foydalaniladi. U, shuningdek, har bir mamlakat valyutasi xarid qobiliyatini aniqlash uchun asos ham bo'ladi.

Iste'mol savatchasi turli mamlakatlarda turlicha hisoblab chiqiladi. Bunda turmush kechirish darajasi, tovarlar va xizmatlarning amaldagi iste'moli va ularning narxlari, uy xo'jaliklarining daromadi, mamlakatda ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanish darajasi va boshqa qator omillar hisobga olinadi.

Xalqaro amaliyotda «iste'mol savatchasi»ning bir necha turi mavjud:

1. «*Tirikchilik o'tkazish uchun eng kam miqdordagi iste'mol savatchasi*» – insonning o'zining asosiy ijtimoiy funksiyalarini bajarish uchun zarur bo'lgan oziq-ovqat va nooziq-ovqat mahsulotlari hamda xizmatlarini iste'mol qilishining eng kam miqdori to'plami.

2. «*Amaldagi iste'mol savatchasi*» – aholi yoki alohida ijtimoiy-demografik guruhlar tomonidan amalda iste'mol qilinadigan tovarlar va xizmatlar to'plami.

3. «*Oqilona byudjetning iste'mol savatchasi*» – ilmiy asoslangan normalar hamda insonning oqilona ehtiyojlarini qondiradigan normativlarga muvofiq iste'mol qilinadigan tovarlar va xizmatlar bilan ta'minlanganlik darajasi.

Har bir davlat o'zining ijtimoiy siyosati va iqtisodiy imkoniyatlaridan kelib chiqqan holda, «iste'mol savatchasi»ning tegishli turini ijtimoiy norma sifatida belgilaydi. Jahondagi rivojlangan davlatlar tajribasi hisobga olinadigan bo'lsa, ijtimoiy siyosatni amalga oshirishning ijtimoiy normativlari sifatida, asosan, tirikchilik o'tkazish uchun eng kam miqdordagi va oqilona byudjetning «iste'mol savatchasi»dan foydalaniladi (14.8-jadval).

Masalan, AQShda aholi jon boshi uchun iste'mol normalari o'rtacha ish haqi darajasi bo'yicha hisoblab chiqiladi. Hozirgi vaqtda bu miqdor ish tartibi 8 soatlik 5 ish kunida haftasida bir yil uchun 15 080 dollar miqdorida belgilangan.

Tirikchilik o'tkazish uchun eng kam miqdor aholi oylik daromadining taxminan 60 foizini tashkil etadi. Bu mamlakatlarda har oyda 800–900 dollar daromadga ega bo'lgan shaxs darhol davlatdan ijtimoiy yordam oladi.

AQShda «iste'mol savatchasi» tushunchasidan, aslida, foydalanilmaydi. Ushbu mamlakatda har bir shtatda yashaydigan aholi jon boshi uchun zarur tovarlar va xizmatlarning to'plami belgilanadi. Umuman, bu hisob-kitoblarni amalga oshirishda shaxsning «iste'mol savatchasi» to'plami 300 ga yaqin turni qamrab oladi. Ularning salmoqli qismini oziq-ovqat mahsulotlari tashkil etadi.

Shu bilan birga AQShda Qishloq xo'jaligi vazirligi tomonidan tuziladigan «Oziq-ovqat rejasi» («Food Plan») tushunchasi mavjud. U to'rt: tejamkor, quyi, o'rta va erkin turlarga bo'linadi. Bunda tejamkor reja ko'rsatkichlari kam

ta'minlangan aholiga oziq-ovqat talonlari berishga asos bo'ladigan dastur uchun hisoblab chiqiladi.

14.8-jadval

**Yevropa Ittifoqiga a'zo rivojlangan davlatlarda 2018-yilga
belgilangan tirikchilik o'tkazish uchun eng kam miqdordagi
har oylik daromad miqdori¹**

O'rin	Mamlakat	Eng kam miqdordagi daromad miqdori, yevro
1	Lyuksemburg	2000
2	Fransiya	1254
3	Germaniya	1240
4	Finlyandiya	1170
5	Buyuk Britaniya	1087
6	Gollandiya	1080
7	Belgiya	1030
8	Avstriya	1010
9	Italiya	855
10	Ispaniya	645

Germaniyada iste'mol savatchasi mamlakatning Federal statistika idorasi tomonidan ishlab chiqiladi. 2018-yilda u 750 turdagi tovar va xizmatlarni qamrab olgan. Federal statistika idorasi mutaxassislari mamlakat aholisining iste'mol ehtiyojlari o'zgarishiga ko'ra, ushbu savatchaga kiritiladigan tovarlar va xizmatlarni muttasil yangilab boradi. Bunda mamlakatda Yevropa Ittifoqida o'rnatilgan standartlar hisobga olinadi. Masalan, «iste'mol savatchasi»ga farzandni bolalar bog'chasida tarbiyalash, bemorlarni parvarish qilish, keksa yolg'iz shaxslar va nogironlarni davlat qaramog'iga olish uchun xarajatlar, hatto oziq-ovqat mahsulotlarini xonadonlarga yetkazib berish narxi ham kiradi.

Mustaqil Davlatlar Hamdo'stligi mamlakatlarida ham «iste'mol savatchasi»ni belgilash tajribasi mavjud. Rossiya Federatsiyasida 2012-yilda yangi tahrirdagi «Rossiya Federatsiyasi bo'yicha «iste'mol savatchasi» to'g'risida»gi qonun qabul qilingan. Ushbu hujjatda aholi jon boshiga yiliga eng kam oziq-ovqat mahsulotlarining turlari va miqdorlari aholining uch toifasi: mehnatga layoqatli shaxslar, pensionerlar va bolalar uchun belgilab qo'yilgan (14.9-jadval).

¹ Прожиточный минимум в странах мира // <http://visasam.ru/emigration/vybor/prozhitochniy-minimum-v-mire.html>

14.9-jadval

Rossiya Federatsiyasida o'rnatilgan «iste'mol savatchasi»dagi oziq-ovqat mahsulotlarining turlari va miqdori¹

Oziq-ovqat mahsulotlari	Iste'mol normasi (yiliga jon boshiga, kg)		
	Mehnatga layoqatli aholi	Pensio- nerlar	Bolalar
Non mahsulotlari (non va makaron mahsulotlari un, yorma va dukkaklar hisobida)	126,5	98,2	77,6
Kartoshka	100,4	80,0	88,1
Sabzavot va poliz mahsulotlari	114,6	98,0	112,5
Ho'l meva	60,0	45,0	118,1
Shakar va qandolat mahsulotlari (shakar hisobida)	23,8	21,2	21,8
Go'sht mahsulotlari	58,6	54,0	44,0
Baliq mahsulotlari	18,5	16,0	18,6
Sut va sut mahsulotlari (sut hisobida)	290,0	257,8	360,7
Tuxum (dona)	210	200	201
Yog', margarin va boshqa yog'lar	11,0	10,0	5,0
Boshqa mahsulotlar (tuz, choy, ziravorlar)	4,9	4,2	3,5

Rossiyada «iste'mol savatchasi» har 5 yilda qayta ko'rib chiqiladi. «Iste'mol savatchasi»da oziq-ovqat mahsulotlari uning yarmi – 50 foizini, nooziq-ovqat tovarlari – 25 foizini, xizmatlar ham 25 foizni tashkil etadi.

Qozog'istonda ham «iste'mol savatchasi» tushunchasi qo'llaniladi. U oziq-ovqat mahsulotlari iste'molining ilmiy asoslangan fiziologik normalari bo'yicha hisoblab chiqiladi. Nooziq-ovqat tovarlari va xizmatlarga xarajatlarning qat'iy belgilangan ulushi eng kam «iste'mol savatchasi» qiymatining 45 % miqdorida belgilanadi. Ya'ni, qozog'istonliklarning «iste'mol savatchasi»dagi oziq-ovqat mahsulotlari ulushi 55 % ni tashkil etadi².

2017–2021-yillarda O'zbekiston Respublikasini rivojlantirishning beshta ustuvor yo'nalishi bo'yicha Harakatlar strategiyasini «Faol tadbirkorlik, innovatsion g'oyalar va texnologiyalarni qo'llab-quvvatlash yili»da amalga oshi-

¹ Федеральный закон от 3 декабря 2012 г. N 227-ФЗ «О потребительской корзине в целом по Российской Федерации» // <https://rg.ru/2012/12/07/korzina-dok.html>

² MDH mamlakatlaridagi iste'mol savatchasi va tirikchilik uchun zarur eng kam miqdor // https://www.norma.uz/uz/bizning_sharhlar/istemol_savatchasi_va_tirikchilik_uchun_zarur_eng_kam_miqdor_tuzish_chogida_nimalar_hisobga_olinadi

rishga oid Davlat dasturida xalqimizning munosib hayot kechirishi uchun zarur bo'lgan daromadlarni aniqlash bo'yicha «iste'mol savatchasi»ga oid munosabatlarni huquqiy tartibga solish nazarda tutilgan¹.

«Iste'mol savatchasi»ga oid normativ-huquqiy asoslarni ishlab chiqishga O'zbekiston Respublikasi Iqtisodiyot, Moliya, Bandlik va mehnat munosabatlari va Innovatsion rivojlanish vazirliklari, shuningdek, Qoraqalpog'iston Respublikasi Vazirlar Kengashi, viloyatlar va Toshkent shahar hokimliklari jalb qilingan.

Mamlakatda «iste'mol savatchasi»ni ishlab chiqishda quyidagilarni inobatga olish mo'ljallanmoqda:

- demografik omillar: oilalarning katta-kichikligi va tuzilishi, aholining tarkibi va jins-yosh tuzilmasi;
- ijtimoiy-iqtisodiy omillar: oilalarda oziq-ovqat mahsulotlari, nooziq-ovqat tovarlari va xizmatlarning haqiqatda iste'mol qilinishi;
- barcha guruhdagi aholining ehtiyojlari, ularning daromadi darajasi;
- inson salomatligini saqlash va hayotiy faoliyatini ta'minlash uchun zarur bo'lgan eng kam iste'mol hajmlari hamda tovarlar va xizmatlar ro'yxati bo'yicha ilmiy tavsiyalar;
- aholining ijtimoiy himoyalaniishini ta'minlashga doir davlatning moliyaviy imkoniyatlari;
- tovarlar va xizmatlarning real bozor narxlari va boshqalar.

Aholining turli qatlamlari tirikchiligi uchun zarur eng kam miqdorni belgilashda muayyan davrda «iste'mol savatchasi»dagi barcha ne'matlarni iste'mol qilish normalarini aniqlash zarur bo'ladi. Masalan, fuqaro tirikchilik o'tkazish uchun har kuni iste'mol qilishi kerak bo'lgan oziq-ovqat mahsulotlari to'plami va miqdori yoki barcha kommunal xarajatlarni qoplash uchun oyiga qancha miqdorda pul zarurligini hisoblab chiqish talab etiladi.

Mamlakatda «iste'mol savatchasi»ga oid munosabatlarni huquqiy tartibga solish aholining real daromadlari, ish haqi, pensiyalar, nafaqalar va boshqa to'lovlar miqdorini hududlar kesimida ana shu «tirikchilik o'tkazish eng kam miqdori»ga mutanosibligini bosqichma-bosqich ta'minlash imkonini beradi.

14.8. Mehnatni rag'batlantirish

Mehnatni rag'batlantirish – mehnat faoliyatida belgilab qo'yilgan ish natijalari va sifatidan yuqoriroq ko'rsatkichlarga erishganlik uchun xodimning muhim ijtimoiy ehtiyojlarini qondirishga yo'naltirilgan mexanizmlarni yaratishdir.

¹ O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2018-yil 22-yanvardagi «2017–2021-yillarda O'zbekiston Respublikasini rivojlantirishning beshta ustuvor yo'nalishi bo'yicha Harakatlar strategiyasini «Faol tadbirkorlik, innovatsion g'oyalari va texnologiyalarni qo'llab-quvvatlash yili»da amalga oshirishga oid Davlat dasturi to'g'risida»gi Farmoni // Qonun hujjatlari ma'lumotlari milliy bazasi, 23.01.2018-y., 06/18/5308/0610-son

Xodimning mehnat munosabatlariga kirishishi uning mehnat shartnomasida belgilab qo'yilgan xizmat vazifalarini o'z vaqtida va sifatli bajarganligi uchun rag'batlantirilishini nazarda tutadi.

Keng ma'nodagi mehnatni rag'batlantirish xodimning qonuniy mehnat faoliyati uchun oladigan barcha turdagi to'lovlar va mukofotlardir.

Tor ma'nodagi mehnatni rag'batlantirish deganda esa yollanma xodimlar mehnati sarfi uchun to'lovlar tushuniladi. Shu ma'noda mehnatni rag'batlantirish makrodarajada – davlat byudjeti hisobidan moliyalashtiriladigan davlat funksiyalarini bajarish, ijtimoiy xizmatlar ko'rsatish; mikrodarajada – mulkchilik turli shaklidagi korxonalar, tashkilot, muassasalar personalini mehnatiga haq to'lashdir.

Mehnatni rag'batlantirishning ikki – tashqi va ichki turi farqlanadi.

Tashqi rag'batlantirish ish beruvchi tomonidan xodim mehnati samaradorligini oshirish uchun ta'sir ko'rsatishning barcha shakllarini qamrab oladi. Ular:

a) ko'rsatish shakli bo'yicha – moddiy yoki nomoddiy (sovg'alar berish, minnatdorlik bildirish);

b) o'lchov birligi bo'yicha – pul (ish haqi) yoki natura (korxonalar mahsuloti) shaklida;

d) xodim tomonidan olinishi bo'yicha – bevosita (ish haqi) va bilvosita (ijtimoiy to'lovlar, imtiyozlar, sovg'alar);

e) to'lash muddatlari bo'yicha – joriy (ish haqi), bir yo'la (yillik, muhim topshiriqlarni bajarganlik uchun ustama va qo'shimcha to'lovlar), davriy (mukofotlar);

f) ta'sir muddati bo'yicha – qisqa muddatli (bir marotaba mukofotlar), uzoq muddatli (aksiyalar, opsiyalar);

g) to'lov shartlari bo'yicha – majburiy (ish haqi, mehnat ta'tili, kasallik varaqasi to'lovlari, pensiya va hokozalar); majburiy bo'lmagan (qo'shimcha imtiyozlar);

h) tashkiliy-ma'muriy shakliga ko'ra – O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi, jamoa kelishuvlari va shartnomalari bo'yicha;

i) yondashuv darajasi bo'yicha – ish beruvchi nuqtayi nazaridan, yollanma xodim nuqtayi nazaridan;

j) moliyalash manbalari bo'yicha – davlat yoki korporativ (xo'jalik yurituvchi subyekt) bo'lishi mumkin (14.9-rasm).

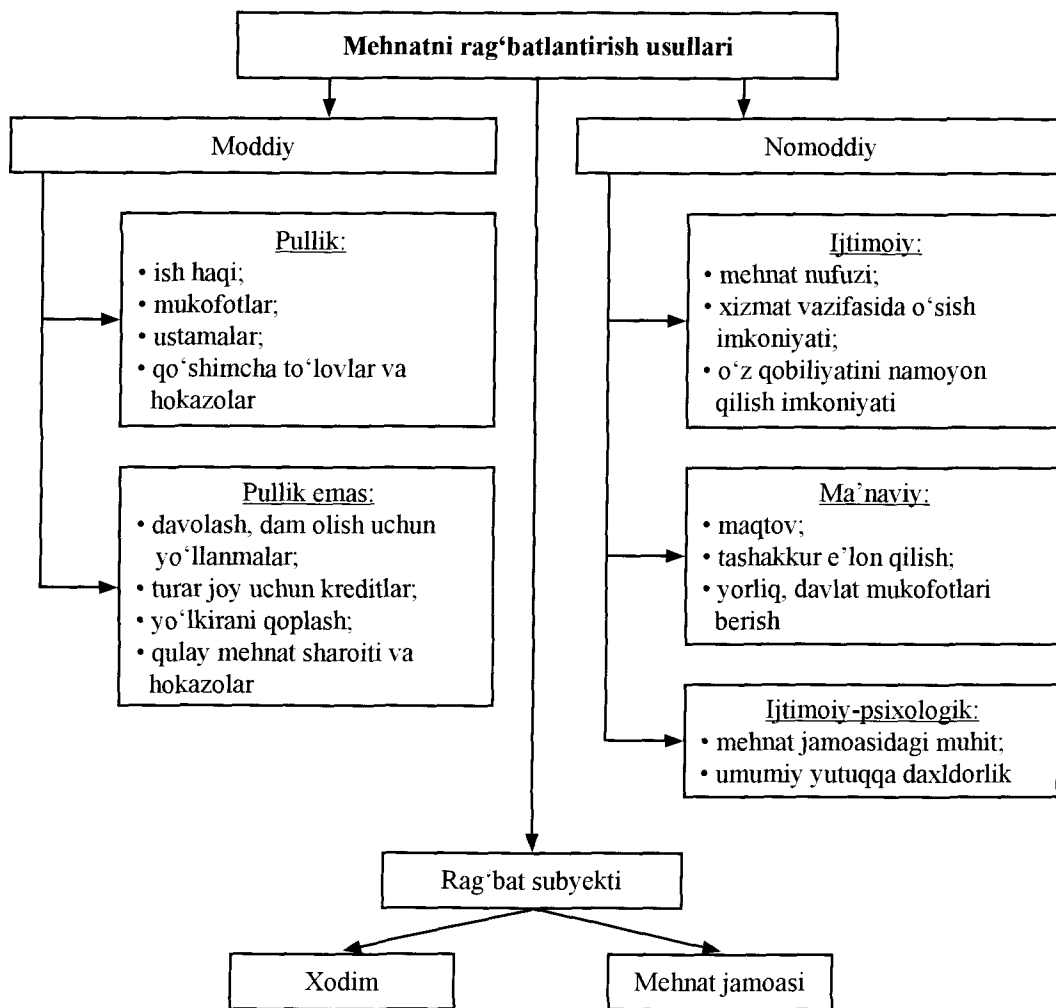
Mehnatni ichki rag'batlantirish – mehnat mohiyati va bajarilayotgan ish ahamiyatidan qoniqish hosil qilish ish beruvchiga bog'liq bo'lmasdan, yollanma xodim shaxsi xususiyatlaridan kelib chiqadi. Xo'jalik yurituvchi subyekt yollanma xodim uchun qulay shart-sharoitlarni yaratib berib, mehnatni ichki rag'batlantirishga bilvosita ta'sir ko'rsatishi mumkin.

Bunday ta'sir ko'rsatish shakllariga:

a) personalni qaror qabul qilishga jalb etish;

b) personal zimmasiga katta mas'uliyat yuklash;

- d) mehnat faoliyatida erkinlik va vakolatlar berish;
- e) xizmat vazifasi (karera)da o'sish imkoniyatini yaratish;
- f) mehnat faoliyati xilma-xil bo'lishini ta'minlash kiradi.



14.9-rasm. Mehnatni rag'batlantirish usullari

O'zbekiston Respublikasining amaldagi qonunlari xo'jalik yuritish subyektlariga personal mehnat motivatsiyasini kuchaytirish hisobiga ishlab chiqarish samaradorligini oshirishda katta vakolatlar beradi. «Korxonalar to'g'risida»-gi Qonunning 19-moddasida: «Mehnatga haq to'lashning shakllari, tizimlari va miqdorini, shuningdek, xodimlar daromadlarining boshqa turlarini korxonaga mustaqil belgilaydi», deb ko'rsatilgan.

Xodimlarni ragʻbatlantirishning moddiy va maʼnaviy usullaridan oqilona foydalanish talab qilinadi. Oʻz xususiyatlari boʻyicha ragʻbatlantirishning bu ikki usuli ham samarali hisoblanadi. Lekin ularning taʼsir kuchi taʼsir koʻrsatish joyi, vaqti va subyektiga bogʻliq boʻladi. Bunda iqtisodiyotning rivojlanganlik darajasi, xodimning ijtimoiy maqomi, moddiy ahvoli, jinsi va yoshi ham ahamiyatga egadir.

Mehnatni ragʻbatlantirishning quyidagi funksiyalari mavjud:

1. *Iqtisodiy*. Ragʻbatlantirish mehnat unumdorligini oshirish, mahsulot sifatini yaxshilash, iqtisodiy tejamkorlikni kuchaytirish, umuman, ishlab chiqarish samaradorligini oshirishga xizmat qiladi.

2. *Maʼnaviy*. Ragʻbatlantirish xodimda faollik, tashabbuskorlik, ishchanlik, kasb mahoratini oshirishdan manfaatdorlik, oʻzining va mehnat jamoasi ish natijalari uchun masʼuliyati kabi xislatlarni shakllantirishga xizmat qiladi.

3. *Ijtimoiy*. Ragʻbatlantirish xodimning ehtiyojlari va qadriyatlarini shakllantirish orqali jamiyatning turmush darajasi va sifatini oshirish maqsadlarini ham koʻzlaydi.

XV BOB. MEHNAT SAMARADORLIGI VA UNING OMILLARI

15.1. Mehnat unumdorligi – samaradorlikning asosiy ko‘rsatkichlari

Mehnat faoliyatining samaradorligi – mehnat faoliyatining pirovard iqtisodiy natijasi ko‘rsatkichidir. U ishlab chiqarilgan mahsulot yoki ko‘rsatilgan xizmatlar miqdorining mehnat sarfiga nisbatan, ya‘ni mehnat sarfi birligi hisobiga ishlab chiqarilgan mahsulot bilan o‘lchanadi. Jamiyatning rivojlanishi va uning barcha a‘zolari farovonligi darajasi mehnat faoliyatining samaradorligi darajasi hamda o‘shiga bog‘liq.

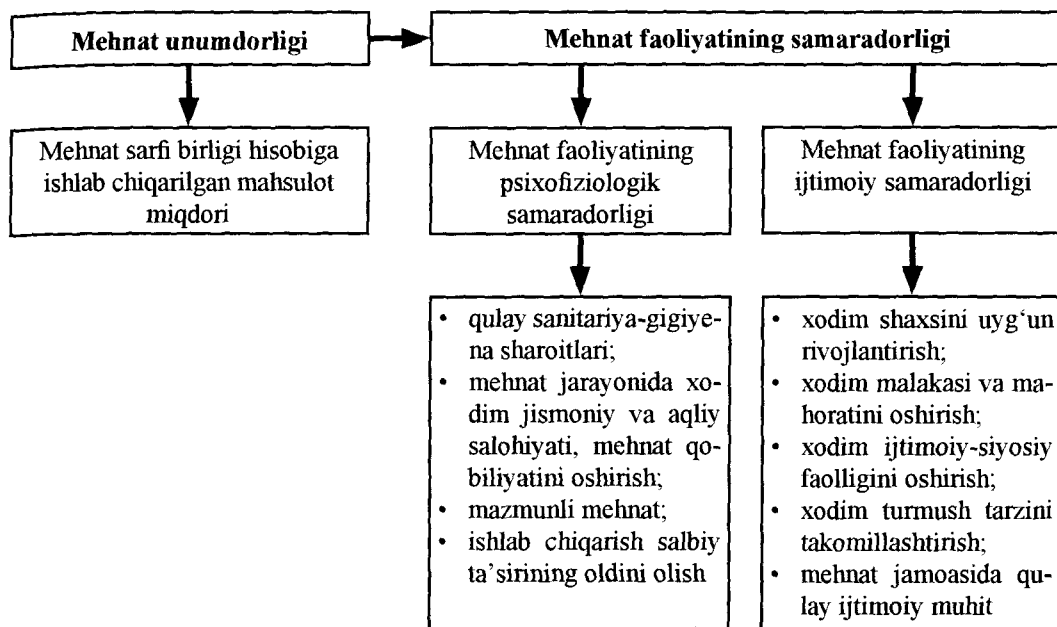
Mehnatning psixofiziologik va ijtimoiy samaradorligi farqlanadi.

Mehnatning psixofiziologik samaradorligi mehnat jarayonining inson organizmiga ta‘siri orqali aniqlanadi. Shu nuqtayi nazardan, faqat muayyan unumdorlik bilan bir qatorda, zararsiz, qulay sanitariya-gigiyena sharoitlari ta‘minlangan, xodim uchun ishlab chiqarish salbiy ta‘sirining oldi olingan, uning jismoniy va aqliy salohiyati va qobiliyatini oshiradigan mazmunli mehnatgina samarali hisoblanishi mumkin.

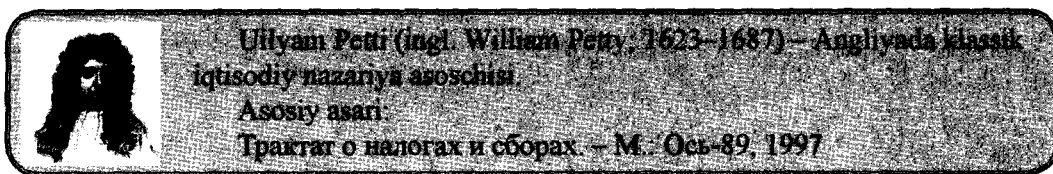
Yuqoridagilardan *mehnatning ijtimoiy samaradorligi* tushunchasi mohiyati ham anglanadi. Bu kategoriya har bir xodim shaxsini uyg‘un rivojlantirish, uning malakasi va mahoratini, ijtimoiy-siyosiy faolligini oshirish, turmush tarzini takomillashtirish, mehnat jamoasida ijobiy muhitni shakllantirish va saqlab turish talablarini qamrab oladi. Mehnat samaradorligi va mehnat unumdorligi umumiy tushunchalardir (15.1-rasm).

Mehnat unumdorligi – xodim tomonidan vaqt birligida ishlab chiqarilgan mahsulot miqdorini aks ettiradigan mehnat samaradorligining ko‘rsatkichidir. Uning teskari miqdoriy ko‘rsatkichi – *mehnat sig‘imi* bo‘lib, u mahsulot birligiga sarflangan vaqt miqdorini ko‘rsatadi.

Mehnat unumdorligining ilmiy-metodologik asoslari iqtisodiy nazariyaning klassik maktabi namoyandalari tomonidan shakllantirilgan. Ushbu maktabning Angliyadagi asoschisi U. Petti mehnat unumdorligiga daromad olish manbalaridan biri sifatida qaragan. U mehnat unumdorligini oshirishga g‘ayrat bilan mehnat qilish yoki mehnat sarfini kamaytiradigan va uni yengillashtiradigan vositalar orqali erishish mumkinligini ko‘rsatgan.



15.1-rasm. Mehnat unumdorligi va mehnat faoliyati samaradorligining mohiyati



A. Smit mehnat unumdorligi nazariyasiga ulkan hissa qo'shgan. U o'zining «Xalqlar boyligining tabiati va sabablari to'g'risida tadqiqot» asarida mehnat unumdorligi to'g'risidagi tushunchaga aniqlik kiritgan, uning jamiyatni iqtisodiy rivojlanishdagi rolini ochib bergan.

U mehnat taqsimoti jarayonini tahlil etgan, unumli va unumsiz mehnat o'rtasidagi farqlarni izohlab bergan. Bunda unumli mehnat kapital va foyda keltiradigan faqat moddiy ishlab chiqarishda bo'lishi mumkinligini, mehnat unumdorligining ortishi mehnat taqsimotigagina emas, shuningdek, ishlab chiqarishda mukammalroq mashinalarni qo'llash hamda xodimlar mahorati bilan ham bog'liqligi asoslangan¹.

Mehnat unumdorligi iqtisodiy nazariyasi yangi klassik maktab vakillari tomonidan ham chuqur o'rganilgan. Ulardan biri J. Klark *mehnat unumdorligining cho'qqisi* nazariyasini yaratgan. U o'zining «Boylarning taqsimlanishi» asarida tadbirkorlar foyda olishni imkon qadar ko'paytirishga harakat qiladilar, shuning uchun ishlab chiqarish so'nggi qo'shimcha mehnat foyda ham, zarar ham

¹ Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. – М.: Эксмо, 2007. – С.253.

keltirmaydigan past mehnat unumdorligiga ega bo'lgunicha kengaytirib boriladi, degan xulosaga kelgan¹.

Mehnat unumdorligini oshirishning ilmiy asoslari J. Keyns, P. Druker, P. Samuelson, M. Todaro va boshqa olimlar tomonidan chuqurlashtirilgan. M. Porter esa ilmiy muomalaga mamlakatning umumiy unumdorligi tushunchasini kiritgan. U mehnat unumdorligini milliy iqtisodiyotning faqat ishlov berish sohasidagina emas, barcha tarmoqlarda oshirishning ahamiyatini ko'rsatgan. Uning fikriga ko'ra, jahon bozorida tarmoqlarda mamlakat qanchalar salmoqli mavqega ega bo'lsa, ushbu davlatda mehnat unumdorligi shunchalik tezroq ortadi.

Mehnat unumdorligining iqtisodiy mohiyatini tahlil etishda mahsulot ishlab chiqarish (xizmatlar ko'rsatish) uchun saflanadigan mehnat bevosita mehnat faoliyatini amalga oshirish paytida sarflanayotgan jonli mehnat hamda moddiylashtirilgan mehnatdan, ya'ni avval yaratilgan, hozir ishlab chiqarishda foydalanilayotgan mehnatdan iborat ekanligini yodda tutish lozim.

Maykl Yujin Porter (ingl. Michael Eugene Porter, 1947-yilda tug'ilgan) – amerikalik mashhur iqtisodchi olim, Garvard biznes maktabining professori, mamlakatning raqobat ustunligi nazariyasining asoschisi.

Asosiy asarlari:

Interbrand Choice, Strategy, and Bilateral Market Power Harvard Economic Studies). – Cambridge, Mass.: Harvard University Press, 1976. – 254 p.

Competitive Strategy: Techniques for Analyzing Industries and Competitors. – New York: The Free Press, 1980 (2nd ed. – New York: Free Press, 1998. – 397 p.

Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance. – New York: The Free Press, 1985 (2nd ed. – New York: Free Press, 1998. – 592 p.



Jonli mehnatning funksiyasi faqat yangi qiymatni yaratishdan iborat bo'libgina qolmasdan, shuningdek, ishlab chiqarishning ashyoviy unsurlarida moddiylashtirilgan ish vaqtini yangidan yaratilayotgan mahsulotga o'tkazishdan ham iboratdir. Shuning uchun jonli mehnatning unumdorlik salohiyati yangi iste'mol qiymatini yaratishga qodirligida o'z ifodasini topadi. Mehnat unumdorligini oshirishning umumiy tendensiyasi shundan iboratki, mahsulotda jonli mehnatning ulushi kamaygan holda, moddiylashtirilgan mehnatning (xomashyo, materiallarning) ulushi ortib boradi. Ammo bunda mahsulot birligiga sarflangan mehnatning umumiy miqdori kamayadi. Ana shu mehnat unumdorligini oshirishning asosiy mohiyatidir.

Mehnat unumdorligining indikatorlarini aniqlashga turlicha yondashuvlar mavjud. Amaliyotda bu indikatorlarni tanlash, birinchidan, u yoki bu ishlab chiqa-

¹ Киреев А. П. Прикладная макроэкономика. – М: Международные отношения, 2006. – С.34.

rishdagi mehnat unumdorligining darajasiga, ikkinchidan, mehnat unumdorligini aniqlash bo'yicha korxonaning iqtisodiy xizmati oldiga qo'yilgan vazifaga bog'liqdir.

Mehnat unumdorligini o'lchash darajasi bo'yicha bir turdagi mahsulot ishlab chiqariladigan shaxsiy ish joylarini (brigada, uchastkalar) ajratib ko'rsatish mumkin. Mazkur holatda ishlab chiqarilgan mahsulot hajmi va mehnat unumdorligini aniqlashning *natura usulini* (dona, tonna, kub metr va hokazolar) qo'llash maqsadga muvofiq. Lekin, odatda, faqat bir xil mahsulotlar ishlab chiqariladigan ish joylari kam uchraydi. Shu sababli amaliyotda *shartli-natura usulidan* foydalaniladi.

Korxonadagi ish joylari, brigadalar va uchastkalar turli va o'zgarib turadigan mahsulotlar ishlab chiqariladigan bo'lsa, *mehnat usulini* qo'llash lozim bo'ladi. Bunda mahsulot yoki ish hajmi hamda mehnat unumdorligi norma-soatlarda o'lchanadi (ish hajmi tegishli vaqt normasiga ko'paytirilib, natijalari jamlanadi).

Mehnat unumdorligini bu usulda o'lchashning qator kamchiliklari bor (normalarning zarur darajada asoslanmaganligi, ularning tez-tez qayta ko'rib chiqilishi va hokazolar)

Korxonada, shuningdek, iqtisodiyot tarmog'i darajasida ishlab chiqarish hajmi va mehnat unumdorligini o'lchash uchun *qiymat usuli* ishlatiladi. Bunda mahsulotlar, ishlar va xizmatlarning barcha turlari yagona pul ko'rsatkichida ifoda etiladi. Mazkur usulda hajm ko'rsatkichlari tegishli ulgurji narxlarga ko'paytiriladi. Mehnat unumdorligi ham pul hisobida ifodalanadi.

Mazkur usulda aniq bir sharoit uchun qo'llansa bo'ladigan ishlab chiqarish hajmlarini hisoblab chiqish ancha murakkab. Ma'lumki, ishlab chiqarish hajmlarini o'lchashda eng ko'p yalpi tovar va realizatsiya qilingan mahsulot hajmi ko'rsatkichlari ishlatiladi. Lekin ulgurji narxlar bir xil bo'lganda korxonada usulida hisoblab chiqilgan *yalpi mahsulot* tugallanmagan ishlab chiqarish qoldiqlari miqdoriga ko'ra *tovar mahsulotidan, realizatsiya qilingan mahsulot esa tovar mahsulotidan* (realizatsiya qilishga mo'ljalangan, lekin realizatsiya qilinmagan qoldiq miqdoriga) farq qiladi. Bundan mehnat unumdorligi darajasini yalpi mahsulot hajmiga qarab hisoblash aniqroq bo'ladi, degan xulosa chiqarish mumkin.

Biroq bozor iqtisodiyoti sharoitlarida mehnat unumdorligini realizatsiya qilingan mahsulot hajmi asosida aniqlash maqsadga muvofiq. Chunki, tugallanmagan ishlab chiqarish va realizatsiya qilinmagan mahsulot qoldiqlarining ko'payishi iqtisodiy ahamiyatga ega emas.

Bunda *shartli – sof mahsulot hajmi* aniqlanadi. Buning uchun yalpi mahsulot qiymatidan bevosita moddiy xarajatlar (xomashyo, butlovchi qismlar, elektr energiyasi, yonilg'i va hokazolar) olib tashlanadi. Natijada, bu qiymat tarkibida ish haqi va majburiy to'lovlar, asosiy fondlarning amortizatsiyasi va foyda miqdori qoladi.

Sof mahsulot hajmi deyilganda esa yalpi mahsulot hajmidan moddiy xarajatlardan tashqari amortizatsiya qiymatini ham olib tashlash tushuniladi.

Ammo bozor iqtisodiyoti rivojlangan mamlakatlarda ham narx-navoning o'zgarishi sof mahsulot ko'rsatkichi tovar yoki yalpi mahsulotga qaraganda ham ko'proq ta'sir ko'rsatadi. Shuning uchun *normativ sof mahsulot* ko'rsatkichi ishlab chiqilgan. Bu indikatorga sof mahsulot ko'rsatkichidan farqli ravishda, majburiy to'lovlar bilan birga ish haqi normativi va tarmoq bo'yicha o'rtacha foyda kiritilgan.

Lekin amaliyotda bu uslubning qator nuqsonlari (mahsulot barcha turlari uchun ish haqi normativlari tizimini ishlab chiqish, ish haqi normativlari darajasini oshirishga moyillik sababli mehnat sarfining ortishi, indikatorning korxonalar pirovard moliyaviy natijalari bilan bog'liq emasligi va hokazolar) ayon bo'ldi. Shu sababli uni faqat tahlil maqsadlarida ishlatish o'rinli hisoblanadi.

Mehnat unumdorligining darajasini (Mu) aniqlashda xodimlarning vaqt birligi [(Vb) soat, kun, hafta, oy, yil davomi]da bajargan ish hajmi [(Ih) mahsulot ishlab chiqarish, xizmatlar ko'rsatish] ko'rsatkichlaridan foydalaniladi. Ya'ni mehnat unumdorligining darajasi quyidagi hosiladir:

$$Mu = Ih : Vb.$$

Buning teskarisi mehnat sig'imi (Ms) darajasini anglatadi, ya'ni:

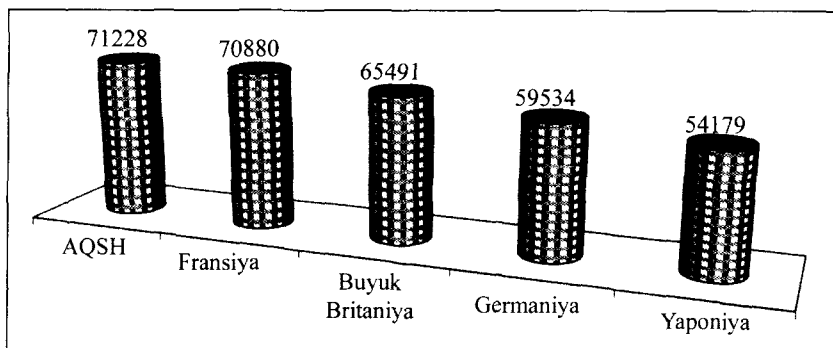
$$Ms = Vb : Ih.$$

Iqtisodiy adabiyotda amaldagi, mavjud va potensial mehnat unumdorligi farqlanadi.

Amaldagi mehnat unumdorligi (Mua) bevosita muayyan mahsulot turini ishlab chiqarish (xizmat ko'rsatish) hajmi (Imh) uchun amalda sarflangan ish vaqti (Vba) birligiga nisbatidir:

$$Mua = Imh : Vba.$$

Rivojlangan mamlakatlarda har bir xodim uchun amaldagi mehnat unumdorligi e'lon qilib boriladi. U mehnat faoliyatini amalga oshirayotgan har bir xodimning yalpi milliy ichki mahsulot hajmidagi ulushi sifatida hisoblab chiqiladi (15.2-rasm).



15.2-rasm. Rivojlangan davlatlarda mehnat unumdorligining darajasi (har bir xodimning yalpi milliy ichki mahsulot hajmidagi ulushi, AQSh dollari)

Mavjud mehnat unumdorligi (Mmu) joriy sharoitlarda (masalan, faqat mavjud resurslar va ishlab chiqarish vositalari bilan), agar mehnat jarayonida ish vaqti mutlaqo yo'qotilmagan (Vbay) taqdirda, qancha mahsulot (Imhj) ishlab chiqarish (xizmatlar ko'rsatish) imkoniyati borligini aniqlab beradi:

$$Mmu = Imhj : Vbay.$$

Potensial mehnat unumdorligi (Mmp) joriy sharoitlarda talab qilinadigan eng kam vaqt birligida (Vbek) qancha miqdorda muayyan mahsulot (Imhj) turini ishlab chiqarish (xizmat ko'rsatish) imkoniyati mavjudligini ko'rsatadi:

$$Mmp = Imhj : Vbek.$$

Bir xodim tomonidan bajarilgan ish miqdori mahsuldorlik bilan o'lanadi. Mahsuldorlik ko'rsatkichi orqali bajarilgan har qanday ish (tovarlar ishlab chiqish, ularni sotish yoki xizmatlar ko'rsatish)ning hajmini aniqlasa bo'ladi.

Mahsuldorlik (M) bajarilgan ish hajmining (Ih) unga sarf qilingan vaqtga (Vb) nisbati sifatida aniqlanadi:

$$M = Vb : Ih.$$

Mahsuldorlik turli vaqt birliklari uchun hisoblab chiqilishi mumkin. Umuman olganda, ushbu mahsuldorlik quyidagi vaqt birliklariga nisbatan aniqlanadi:

1. *Har bir soatning o'rtacha mahsuldorligi.* Bu ishlab chiqarilgan mahsulot (ko'rsatilgan xizmat) hajmining mehnat faoliyati amalga oshirilgan mazkur vaqt birligiga nisbatidir:

$$\text{Har bir soatning o'rtacha mahsuldorligi} = \frac{\text{ishlab chiqarilgan mahsulot (ko'rsatilgan xizmat) hajmi}}{\text{mehnat faoliyati amalga oshirilgan soat.}}$$

2. *O'rtacha kunlik mahsuldorlik.* Bu muayyan vaqt davomida kuniga qancha mahsulot ishlab chiqarilgani (xizmatlar ko'rsatilgani) ko'rsatkichidir. Kunlik o'rtacha mahsuldorlik ishlab chiqarilgan mahsulot (ko'rsatilgan xizmat) hajmining barcha xodimlarning odam-ish kunidagi mehnat faoliyatiga nisbatidir:

$$\text{Har bir kun o'rtacha mahsuldorligi} = \frac{\text{ishlab chiqarilgan mahsulot (ko'rsatilgan xizmat) hajmi}}{\text{barcha xodimlarning odam-ish kunidagi mehnat faoliyati.}}$$

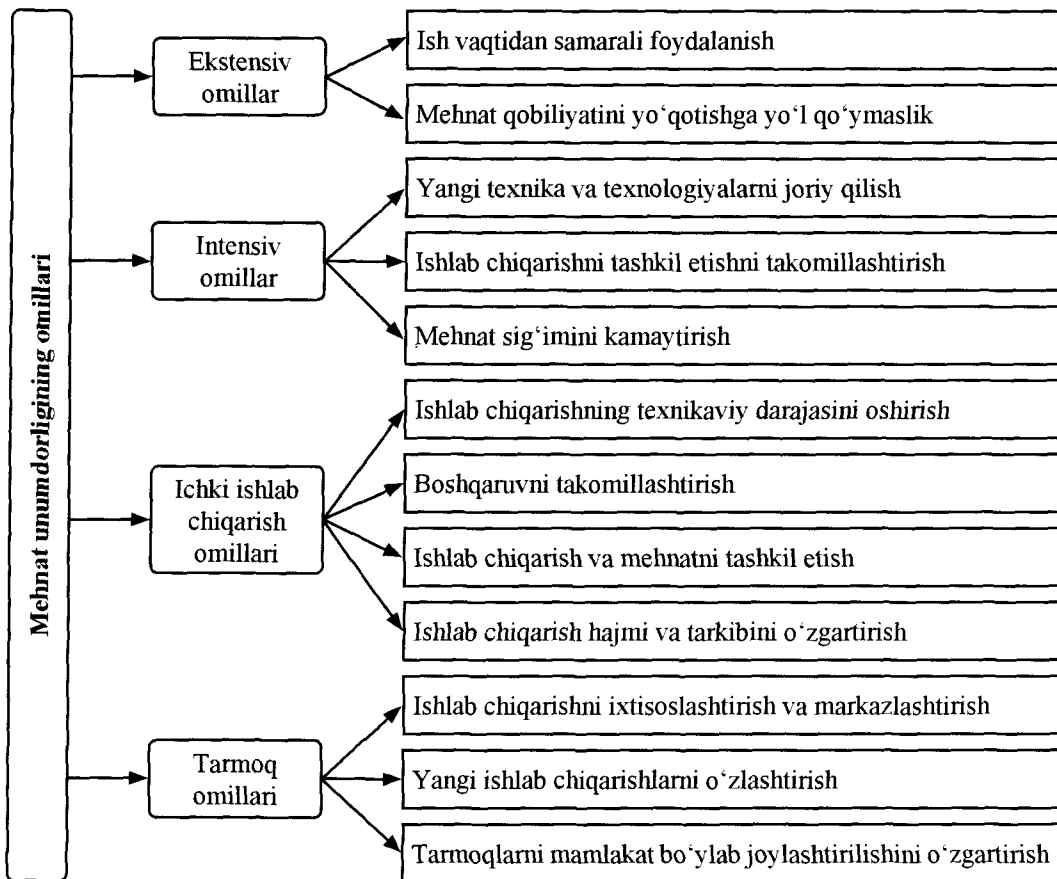
3. *O'rtacha oylik mahsuldorlik.* Bu bir oy davomida ishlab chiqarilgan mahsulot (ko'rsatilgan xizmatlar) hajmining xodimlarning ro'yxat bo'yicha o'rtacha soni nisbatidir.

$$\text{O'rtacha oylik mahsuldorlik} = \frac{\text{ishlab chiqarilgan mahsulot (ko'rsatilgan xizmat) hajmi}}{\text{xodimlarning ro'yxat bo'yicha o'rtacha soni.}}$$

Bunday o'rtacha mahsuldorlikni yil choragi va yil uchun ham ishlab chiqish mumkin.

15.2. Mehnat unumdorligini oshirish omillari va vositalari

Mehnat unumdorligining darajasi va o'sish sur'atlariga ko'pgina omillar ta'sir ko'rsatadi. Ularning ekstensiv va intensiv, ichki ishlab chiqarish va tarmoq turlari farqlanadi (15.3-rasm).



15.3-rasm. Mehnat unumdorligining omillari

Ekstensiv omillar, asosan, ish vaqtdan samarali foydalanish, xodimlarning ishga kech kelishlari, umuman kelmasliklariga, mehnat qobiliyatini yo'qotishlariga va hokazolarga yo'l qo'ymaslik bilan bog'liqdir.

Mehnat unumdorligining *intensiv omillari* quyidagilarni qamrab oladi:

- ishlab chiqarishga yangi texnika va texnologiyalarni joriy qilish;
- ishlab chiqarishni tashkil etishni takomillashtirish;

Mehnat unumdorligining yana bir guruhi – *ichki ishlab chiqarish omillaridir*. Bu omillarga ishlab chiqarishning texnikaviy darajasini oshirish, boshqaruvni

takomillashtirish, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etish, ishlab chiqarish hajmi va tarkibini o'zgartirish va hokazolar kiradi.

Mehnat unumdorligining tarmoq omillariga esa bozor talabi va davlat buyurtmalariga ko'ra ishlab chiqarishni ixtisoslashtirish va markazlashtirish, yangi ishlab chiqarishlarni o'zlashtirish, tarmoqlarni mamlakat bo'ylab joylashtirilishini o'zgartirish va boshqalar kiradi.

Har bir mamlakatda mehnat unumdorligining ortishi turlicha tarzda amalga oshiriladi. Mehnat unumdorligi, umuman, quyidagi vaziyatlarda oshishi kuzatiladi:

- ishlab chiqarish hajmi ortayotgan, xarajatlar esa kamayayotgan bo'lsa;
- chiqarish hajmi xarajatlarga nisbatan tezroq ortayotgan bo'lsa;
- ishlab chiqarish hajmi o'zgarmay turgan, ammo xarajatlar kamayayotgan bo'lsa (masalan xarajatlarni kamaytirish dasturlarini amalga oshirish natijasida);
- ishlab chiqarish hajmi xarajatlar o'zgarmay turganda ortayotganida;
- ishlab chiqarish hajmi sur'atlari xarajatlarnikiga nisbatan tezroq o'sayotgan bo'lsa.

Mehnatning ish kuchi va ishlab chiqarish vositalarini iste'mol qilishdan iborat mohiyatidan kelib chiqqan holda mehnat unumdorligini oshirishning yuqorida tilga olingan barcha omillarini quyidagi uch yirik guruhga ajratish mumkin.

15.2.1. Moddiy-texnik omillar

Moddiy-texnik omillar ishlab chiqarishda yangi texnika va ilg'or texnologiyalarni qo'llash, xomashyo va materiallarning yangi turlarini ishlatish bilan bog'liq. Moddiy-texnik omillar ishlab chiqarishni modernizatsiya va diversifikatsiya qilishni nazarda tutadi:

Modernizatsiya – ishlab chiqarilayotgan mahsulotlar (ish va xizmatlar) raqobatbardoshligini oshirishga yo'naltirilgan ishlab chiqarishning texnologik yangilanish jarayonidir. U korxonalarining texnologik qoloqligini bartaraf etish vositasi bo'lib, mehnat, moddiy va xomashyo resurslaridan samarali foydalanish darajasiga keskin ta'sir ko'rsatadi. Modernizatsiya, texnik va texnologik yangilash natijalari yuqori texnologik, raqobatbardosh ishlab chiqarishning jadal rivojlanish shartini belgilab beradi.

Diversifikatsiya esa yuqori qo'shilgan qiymat o'sish dinamikasini ta'minlaydigan mahsulot va xizmatlar assortimentining oshish va kengayish jarayonidir. Diversifikatsiya jarayoni iqtisodiyot tarmoqlarida olib borilayotgan modernizatsiya va tarkibiy o'zgarishlar bilan bevosita uyg'unlashgan hodisadir¹.

Ishlab chiqarishni modernizatsiya va diversifikatsiya qilish asosida takomillashtirish quyidagi yo'llar bilan amalga oshiriladi:

¹ Iqtisodiyot tarmoqlari va korxonalarining texnik modernizatsiya va diversifikatsiya qilish darajasini baholash bo'yicha uslubiy tavsifiya / O'zbekiston Respublikasi Iqtisodiyot vazirligi (№2-1-7/49. 22.09.2010 y.) va Davlat statistika qo'mitasi (№04-8, 14.09.2010 y.) tomonidan tasdiqlangan // <http://www.lex.uz>

- eskirib qolgan ishlab chiqarish vositalarini yangi, unumliroqlari bilan almashtirish, ishlab chiqarishni mexanizatsiyalash va avtomatlashtirish;
- yangi texnologiyalarni, ayniqsa, zamonaviy axborot-kommunikatsiya texnologiyalarini ishlab chiqarishga keng joriy qilish.

Mehnat unumdorligini oshirishning eng muhim omillaridan biri ishlab chiqarishning texnologiyasini takomillashtirish hisoblanadi. Bu mahsulot ishlab chiqarishning texnikaviy usullarini, ishlab chiqarish usullarini, texnika ositalaridan foydalanish usullarini qamrab oladi.

Hozirgi vaqtda ishlab chiqarish texnologiyalarini takomillashtirishning asosiy yoʻnalishlari sifatida quyidagilar koʻrsatiladi:

- ishlab chiqarish davriyligini kamaytirish;
- ishlab chiqarishda mehnat sigʻimini kamaytirish;
- ishlab chiqarish jarayonlari uzviyligini taʼminlash;
- ishlab chiqarish operatsiyalarini bajarish vaqtini kamaytirish va boshqalar.

Mehnat unumdorligini oshirish maqsadiga yoʻnaltirilgan moddiy-texnik omillarning iqtisodiy samaradorligini hisoblab chiqish mumkin. Jumladan, ishlab chiqarishni modernizatsiya va diversifikatsiya qilish natijasida mahsulot birligi mehnat sigʻimining hajmi (M_s) kamaytirilishi quyidagicha aniqlanadi:

$$M_s = M_{s2} - M_{s1},$$

bu yerda: M_{s2} – ishlab chiqarishning modernizatsiya va diversifikatsiya qilinishi natijasida mahsulot birligi uchun mehnat sigʻimining hajmi; M_{s1} – ishlab chiqarishning modernizatsiya va diversifikatsiya amalga oshirilmasdan avvalgi mahsulot birligi uchun mehnat sigʻimi hajmi.

Moddiy-texnik omillarning ishlab chiqarishdagi xodimlar soniga (X_s) taʼsirini quyidagicha hisoblab chiqish mumkin:

$$X_s = X_{s2} - X_{s1},$$

bu yerda: X_{s2} – ishlab chiqarishda moddiy-texnik omillarni amalga oshirish natijasida maqbullashtirilgan xodimlar soni; X_{s1} – ishlab chiqarishda moddiy-texnik omillar amalga oshirilmasdan avval xodimlarning roʻyxatdagi oʻrtacha soni.

Moddiy-texnik omillarning xodimlar ish haqi fondi (IHF) va ishlab chiqarish xarajatlariga (ICHx) taʼsiri ham xuddi shu usulda aniqlanadi:

$$\begin{aligned} IHf &= IHf_2 - IHf_1; \\ IChx &= IChx_2 - IChx_1. \end{aligned}$$

Natijada moddiy-texnik omillarning mehnat unumdorligini oshirishga umumiy samarasini (S_u) ham aniqlash mumkin.

$$S_u = M_s + X_s + IHf + IChx.$$

15.2.2. Ijtimoiy-iqtisodiy omillar

Mehnat unumdorligiga ta'sir ko'rsatadigan eng muhim ijtimoiy-iqtisodiy omillar quyidagilardan iborat:

- mehnat faoliyati natijalaridan moddiy va ma'naviy manfaatdorlik;
- xodimlarning umumiy va kasbiy tayyorgarligi, malakasi va tajribasi;
- xodimlarning mehnatga munosabati, mehnat intizomi, tashabbuskorligi;
- ishlab chiqarish vositalariga egalik shaklining o'zgarishi;
- xodimlarning korxonani boshqarishda ishtirok etishlari va boshqalar.

Mehnat unumdorligini oshirish uchun ijtimoiy iqtisodiy omillarning rolini oshirishda umumiy maqsad yo'lida jipslashgan mehnat jamoasini shakllantirish alohida ahamiyatga egadir. *Mehnat jamoasi* – birgalikda mehnat faoliyatini amalga oshirayotgan odamlarni birlashtirgan alohida ijtimoiy birlikdir. U barqaror amal etadigan va rivojlanishga qodir bo'lgan mehnat tashkilotining ijtimoiy asosini tashkil etadi.

Jipslik, barqarorlik, bilim va malaka darajasi, xodimlarning mehnat va ijtimoiy faolligi, ijtimoiy hayotdagi roli kabi asosiy mezonlar mehnat tashkilotining samaradorligini ta'minlaydigan mehnat jamoasi holatini ifolaydi. Mehnat jamoasi bitta ishlab chiqarish va ijtimoiy jarayonlarda birgalikda ishtirok etish bilan bog'liq bo'lgan, uzoq davom etadigan o'zaro munosabatlar asosida shakllanadi (15.4-rasm).

Mehnat jamoasi a'zolari o'zaro munosabatlarining predmeti, bir tomondan, aniq bir ishlab chiqarishda belgilab qo'yilgan mehnat funksiyalarining o'ziga xos xususiyatlari, ikkinchi tomondan, mehnat jamoasiga nisbatan tashqi hisoblangan, xodimlarning ijtimoiy roli va maqomi, ularning jamiyat hayotida ishtirok etishlari bilan bog'liq.

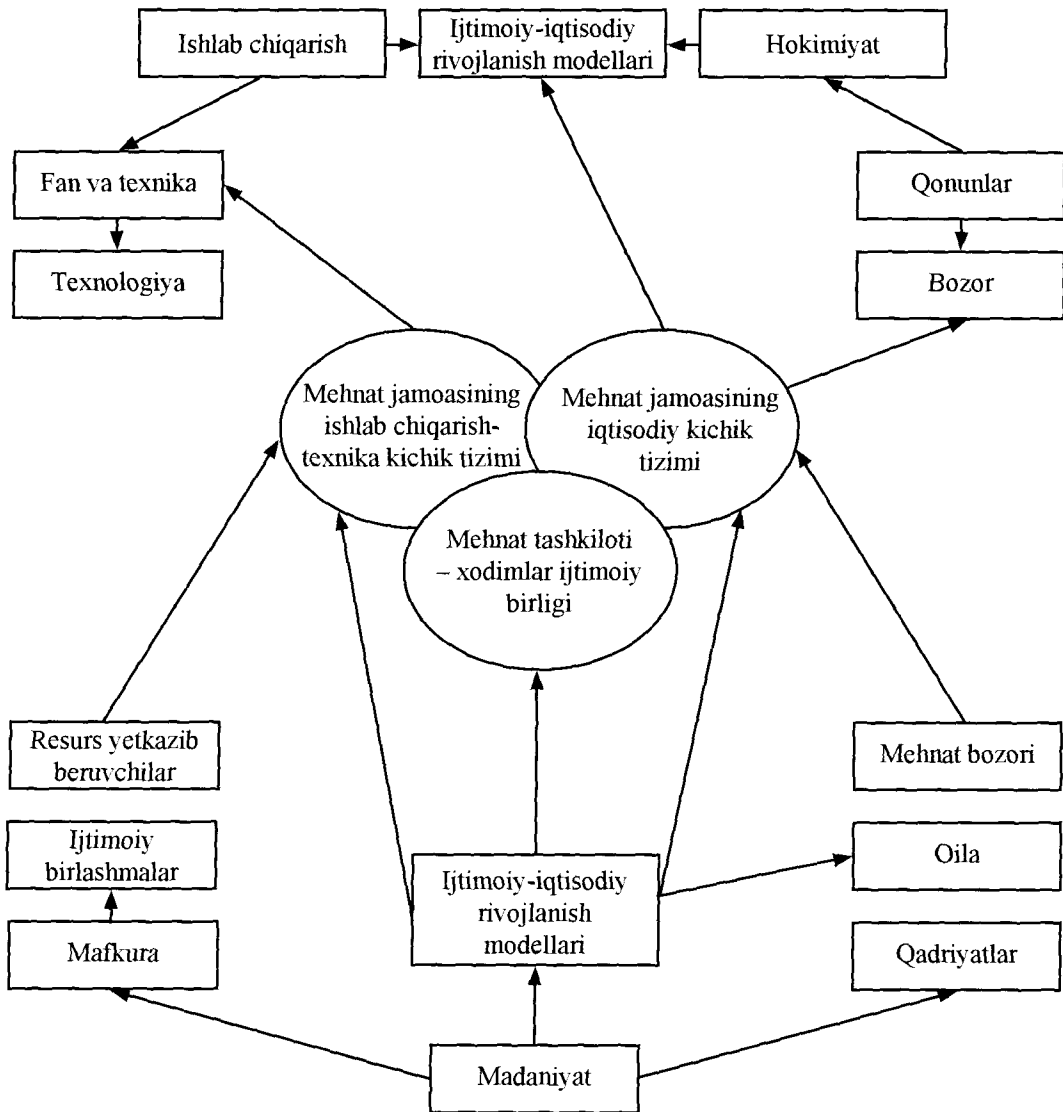
Mehnat jamoasi xodimlarning birgalikdagi mehnat faoliyati natijasidagina samarali bo'lishi mumkin. Bunday o'zaro munosabatlarning shakllari va vositalari korxonada ishga tushgan zahoti emas, balki hamkorlikdagi mehnat jarayonida asta-sekin shakllanib, xodimlarni muayyan ijtimoiy birlikka aylantiradi.

Mehnat jamoasini shakllantirish va rivojlantirish vazifasini muvaffaqiyatli hal etish xodimlarni tanlash, yollash, ular mehnatini baholash, muntazam attes-tatsiyadan o'tkazish, ularning uzluksiz bilim va malakasini oshirish, kasbida va mansabda o'sishini boshqarish, korporativ madaniyatni shakllantirishni to'g'ri yo'lga qo'yishga bog'liq.

Mehnat jamoasi tashkil etilishining maqsadiga erishish uchun xodimlar sa'y-harakatlarini birlashtirish talab etiladi, bu esa jamoaning maqsadi har bir shaxsning maqsadiga aylanishini talab etadi.

Haqiqiy mehnat jamoasi faqat ishlab chiqarish faoliyati bilangina emas, shuningdek, ijtimoiy hayotning boshqa sohalariga taalluqli faoliyat bilan ham birlashgan bo'ladi. Bunday mehnat jamoasida muhim ijtimoiy ehtiyojlar: korxonani

boshqarishda va qarorlar qabul qilishda ishtirok etish, har bir xodim salohiyatini to'la namoyon qilish, madaniy va ma'naviy qadriyatlardan foydalanish uchun zarur shart-sharoitlar yaratiladi.



15.4-rasm. Mehnat tashkilotining tizimli tuzilmasi va uning ijtimoiy muhit bilan aloqalari

Bunday mehnat jamoalarini shakllantirish va rivojlantirishda mehnat tashkilotidagi axloqiy-psixologik muhit muhim rol o'ynaydi. Ulardagi axloqiy-psixologik muhit birlamchi mehnat jamoalari – brigadalar, uchastkalar, bo'limlar a'zolarining o'zaro ahil munosabatlari natijasi hisoblanadi.

Birlamchi mehnat jamoalarida axloqiy-psixologik muhitni yaratishning o'z omillari mavjud. Ular makro va mikromuhitga tasniflanadi.

Makromuhit omillariga:

- ijtimoiy axloq;
- jamiyatni ijtimoiy-iqtisodiy tashkil etishning asosiy xususiyatlari;
- boshqaruv qarorlarini ishlab chiqish va qabul qilishda mehnat jamoasi fikrining hisobga olinishi;
- ijtimoiy huquqlar va kafolatlar kiradi.

Mikromuhit omillari kundalik mehnat faoliyatining bevosita shart-sharoitlaridir. Ular moddiy-ashyoviy hamda ijtimoiy omillarga bo'linadi.

Moddiy-ashyoviy omillarga aniq mehnat funksiyalarining mazmuni, ish joyining holati taalluqlidir. Mehnatni tashkil etishning xususiyatlari – smenalilik, xodimlarning o'zaro bir-birlarini almashtirish imkoniyatlari, mehnatga haq to'lash tartibi, mehnatni rag'batlantirish choralari, shuningdek, sanitariya-gigiyena shart-sharoitlari, binolardagi harorat, shovqin darajasi va hokazolar kiradi.

Ijtimoiy omillar deyilganda, birinchi navbatda, birlamchi mehnat jamoalari a'zolari va xodimlar guruhlarini o'rtasidagi aloqalar tushuniladi. Rasmiy aloqalar va ularni amalga oshirish tartibi rasmiy hujjatlarda: mehnat jamoasining tashkiliy tuzilmasi, uning bo'linmalari to'g'risidagi qoidalar va mansab yo'riqnomalarida belgilab qo'yiladi.

Mehnat unumdorligini oshirishning omili sifatidagi xodimlarning mehnat natijalaridan moddiy va ma'naviy manfaatdorligi turlicha namoyon bo'ladi. Buning uchun mehnat intensivligini oshirish ko'zlangan natija bermaydi. Ammo xodimlarning mehnat natijalaridan manfaatdorligi ularni mehnatning tashkil etilishini takomillashtirishga undaydi. Shu tariqa ijtimoiy omil tashkiliy va moddiy-texnik omillar orqali amalga oshadi.

Biroq mehnat unumdorligini oshirishga faqat moddiy va ma'naviy manfaatdorlik orqali erishib bo'lmaydi. Bu xodim mehnat faoliyatining ko'zlangan maqsadlariga erishish uchun zarur qobiliyatga ega bo'lishi lozimligi bilan izohlanadi. Xodimning jismoniy salohiyati uning sog'lig'i bilan emas, balki umuman turmush sharoitlari bilan bog'liqligi sababli ijtimoiy-iqtisodiy omillar korxonada ishlab chiqarishi bilan chegaralanib qolmasdan, u yoki bu ijtimoiy guruhning turmush tarzi bilan ham bog'liqdir. Bu mehnat unumdorligini oshirish uchun ijtimoiy omillardan oqilona foydalanishda hisobga olinishi kerak.

15.4.3. Tashkiliy-institutsional omillar

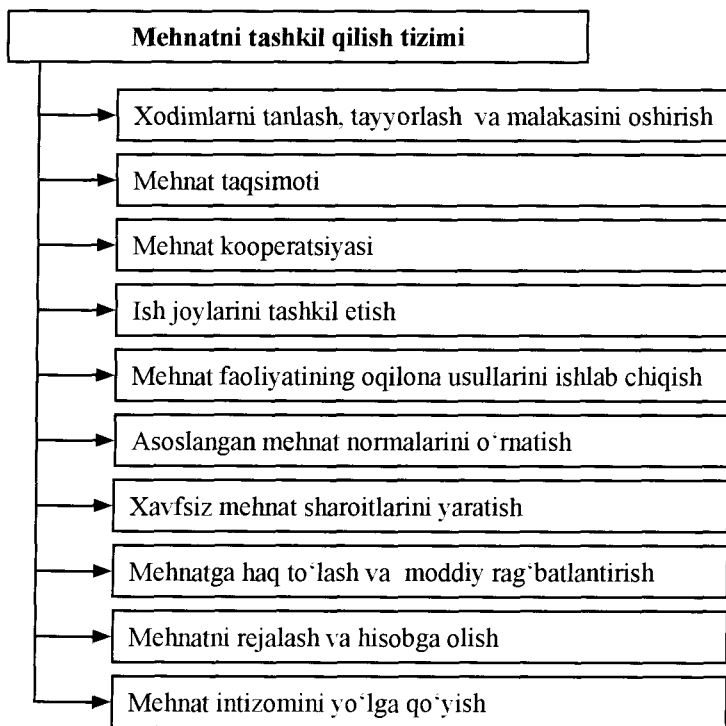
Mehnat unumdorligini oshirishning tashkiliy-institutsional omillariga korxonalar, shu bilan birga, iqtisodiyot tarmoqlari va umuman, milliy iqtisodiyot

darajasida ishlab chiqarishni tashkil etish kiradi. Bunda korxonalarining mintaqalarda joylashtirilishi, ularning ixtisoslashtirilishi va kooperatsiyalashishi, moddiy-texnik va quvvatga oid ta'minot, transport va ta'mirlash xizmatini yo'lga qo'yish katta ahamiyatga ega.

Korxonaning o'zida mehnat unumdorligi darajasiga ishlab chiqarishni tashkil etishda rivojlanayotgan bozor talablarini hisobga olgan holda joriy va istiqbolli rejalashtirish, ishlab chiqarishni tashkiliy-texnik tayyorlash, mavjud texnika vositalarini modernizatsiya qilish, ularning uzluksiz ishlashi va moddiy-texnik ta'minotini yo'lga qo'yish ta'sir ko'rsatadi.

Barcha tashkiliy tadbirlar bir-birlari bilan uzviy bog'liq bo'lib, ishlab chiqarish, mehnat va boshqaruvning yagona tizimini tashkil etadi. Mehnat va ishlab chiqarishni tashkil etishdagi kamchiliklar bilan bog'liq ish vaqtining barcha yo'qotishlari mehnat unumdorligi darajasini pasaytiradi, ish vaqti yo'qotilishining kamayishi esa uning o'sishini ta'minlaydi.

Korxonada mehnatni tashkil etishni takomillashtirish – bu xodimlarning mehnat jarayonida ishlab chiqarish vositalari bilan hamda o'zaro munosabatlarini umumiy maqsadga erishish uchun samarali mehnat faoliyatini amalga oshirish uchun barcha shart-sharoitlarni yaratishdir (15.5-rasm).



15.5-rasm. Korxonada mehnatni tashkil qilish tizimi

Zamonaviy ishlab chiqarish xodimlar kasb malakasini muttasil oshirib borishni talab qiladi. Shu maqsadda korxonalarda xodimlarning malakasini oshirish tizimi yaratiladi. Bu tizim malaka oshirish kurslaridan iborat.

Mehnat taqsimoti mehnatni tashkil qilishning muhim unsuri hisoblanadi. Bu ishlab chiqarish maqsadlaridan kelib chiqqan holda har bir xodim va har bir ishlab chiqarish bo‘linmasiga xizmat vazifalari, ish turlari, texnologik operatsiyalar bo‘lib beriladi.

Mehnat taqsimotining quyidagi turlari farqlanadi:

- funksiyali – xodimlarning ishlab chiqarishdagi funksiyalaridan kelib chiqqan holda ular ishchilar, xizmatchilar, shogirdlar va hokazolarga bo‘linadi;
- texnologik – bu ish va mahsulot turlari, texnologik operatsiyalar bo‘yicha taqsimotdir. Mehnat taqsimotining bu turi ish mazmunini belgilaydi. Xodim mehnat jarayonida tor ixtisoslashish asosida ishtirok etsa, uning ishida zerikarlilik, keng ixtisoslashishida esa ishni sifatsiz bajarish ehtimoli paydo bo‘ladi;

- kasbiy – mehnat taqsimotining bu turidan kelib chiqqan holda ishlab chiqarishda turli kasb-hunardagilarga ehtiyoj aniqlanadi;

- malakali – xodimlar kasb malakasi va ish tajribasidan kelib chiqqan holda ixtisosliklar va kasblar bo‘yicha taqsimlanadi.

Mehnat kooperatsiyasi mehnat taqsimoti bilan uzviy bog‘liqdir. Mehnat kooperatsiyasining quyidagi turlari mavjud:

- sexlararo kooperatsiya – korxonada pirovard mahsulotini ishlab chiqarishni ta‘minlash maqsadida sexlarning ixtisoslashishidir;

- sexlar ichidagi kooperatsiya – sex pirovard mahsulotini ishlab chiqarish uchun ixtisoslashgan uchastkalarining kooperatsiyalashuvidir;

- brigadalar ichidagi kooperatsiya – ishlab chiqarishning bu bo‘linmasi uchun yagona bo‘lgan topshiriqni bajarish maqsadida jamoaviy mas‘uliyatni belgilaydigan kooperatsiyalashuvidir.

Mehnatni tashkil etishning boshqa unsurlariga ijrochiga hamda uning atrofidagi boshqa xodimlarga xavfsiz shart-sharoitlarni ta‘minlaydigan mehnatni muhofaza qilish tadbirlari ham kiradi.

Xo‘jalik yurituvchi subyektlarda, ular mulkchilikning qaysi shakllariga mansubligidan qat‘i nazar, har bir ish joyidagi mehnat sharoiti mehnatni muhofaza qilish standartlari, qoida va normalari talablariga muvofiq bo‘lishi lozim. Xodimlar mehnat sharoiti zararli va xavfli ishlab chiqarishlarda:

- maxsus kiyim, poyabzal va boshqa shaxsiy himoya, yuvish va dezinfeksiyalash vositalari, sut yoki unga tenglashadigan boshqa oziq-ovqat mahsulotlari, parhez ovqat bilan bepul ta‘minlanishi;

- mehnat intizomini mustahkamlash va ish vaqti yo‘qotilishini bartaraf qilishga yo‘naltirilgan tadbirlar amalga oshirilishi;

– mehnatning ham shaxsiy, ham jamoaviy natijalarini oshirishdan moddiy va ma'naviy manfaatdorlik oshirilishi;

– mehnat va dam olish tartibga solinishi;

– ishlab chiqarish estetikasi, ish joylarini tayyorlash sifati yaxshilanishi kerak.

Ishlab chiqarishni boshqarishni takomillashtirish – xodimlarning mehnat funksiyalarini amalga oshirishda faoliyatlari tartibini belgilaydigan qoidalar, yo'riqnomalar, normalarning mehnat unumdorligini oshirishga yo'naltirilishidir.

Boshqaruv vazifalarini hal etishga yo'naltirilgan tizim mavjud bo'lgandagina ishlab chiqarishda mehnat unumdorligini oshirishga erishish mumkin. Bu tizim, bir tomondan, mehnat sohasidagi boshqaruv munosabatlarining jamlanmasi sifatida (funktional shakl) namoyon bo'ladi. Mazkur holatda mehnatni boshqarish tizimi:

– xodimlarni boshqarish;

– mehnat faoliyati tashkiliy ta'minlanishini boshqarish;

– mehnat unumdorligi va sifatini boshqarish;

– mehnat motivatsiyasi va mehnatni rag'batlantirishni boshqarish;

– ijtimoiy-mehnat munosabatlarini boshqarish funksiyalarini aks ettiradi.

Ya'ni amaliyotda mehnatni boshqarish tizimi bir necha tarkibiy qismlardan iborat bo'lgan alohida boshqaruv tizimidir.

Ikkinchi tomondan esa boshqarish tizimining tarkibiy qismlari o'ziga xos munosabatlar bilan ajralib turadi. Mehnatni boshqarish umumiy tizimini tashkil etadigan bu tarkibiy qismlar maxsus xizmatlar tomonidan tashkillashtiriladi va tartibga solib turiladi (institutSIONAL shakl). Mehnatni boshqarishning institutsional shakliga korxonaning mehnat va ish haqi bo'limi, mehnatni tashkil qilish bo'limi, kadrlar bo'limi, personalni boshqarish bo'limi va boshqalar kiradi.

15.3. Mahsulotdagi mehnat sig'imi turlari

Mahsulotdagi mehnat sig'imi – mehnat unumdorligi darajasini ifoda etadi va mahsulot birligiga vaqtning jamlanma sarfi (norma-soat, odam-soat) bilan o'lchanadi. Mahsulotdagi mehnat sig'imi qanchalik past bo'lsa, mahsulot ishlab chiqarishning mahsuldorligi shunchalar yuqori bo'ladi. Mehnat sig'imiga mahsulotning turli xillariga jismoniy xarajatlarni aniqlash kiradi. Ushbu ko'rsatkich, shuningdek, tayyor mahsulotga, tugallanmagan ishlab chiqarishga mehnat sarfini aniqlash va buni mahsulot turlarida hisobga olish imkonini beradi.

Mehnat sarfini hisobga olish shakllariga bog'liq ravishda normativ, amaldagi va rejalangan mehnat sig'imi farqlanadi.

Normativ mehnat sig'imi – bu amaldagi vaqt normalari bo'yicha o'rnatilgan mahsulot birligiga ish vaqti sarfidir.

Amaldagi mehnat sig'imi ushbu davrda mahsulot birligiga amaldagi ish vaqti sarfidir. U normativ mehnat sig'imi asosida normativ mehnat sig'imini normalarni qayta ishlash koeffitsiyentiga bo'lish orqali aniqlanadi.

Rejalangan mehnat sig'imi – bu mahsulot birligi uchun o'rtacha rejali mehnat sarfidir. Normativ mehnat sig'imining (tn) amaldagi mehnat sig'imiga (ta) nisbati vaqt normasining bajarilishi koeffitsiyentini (Knb) belgilab beradi:

$$Knb = tn : ta.$$

Mahsulotdagi mehnat sig'imining mahsulot ishlab chiqarish uchun sarf qilinadigan mehnat sarfiga ko'ra quyidagi turlari mavjud:

1. *Texnologik mehnat sig'imi* (tt). U asosiy xodimlarning (ishbay va vaqtbay xodimlarning) mehnat predmetiga bevosita ta'sir ko'rsatadigan barcha sarflarini aks ettiradi.

2. *Ishlab chiqarishga xizmat ko'rsatishning mehnat sig'imi* (txk) – bu faqat ishlab chiqarishga xizmat ko'rsatish bilan band yordamchi xodimlarning mehnat sarfidir.

3. *Ishlab chiqarishning mehnat sig'imi* (tich) – bu asosiy va yordamchi xodimlarning mahsulot ishlab chiqarish uchun mehnat sarfidir. U quyidagicha aniqlanadi:

$$tich = tt + txk.$$

Shu bilan birga *ishlab chiqarishni boshqarishning mehnat sig'imi* (tb) ham farqlanadi. U xizmatchilar: rahbarlar, mutaxassislar va boshqa xizmatchilarning ishlab chiqarishga mehnat sarfini ko'rsatadi.

Mehnat jamoasining mahsulot ishlab chiqarish uchun to'liq mehnat sarfini (Ttms) ham aniqlash mumkin. U quyidagicha aniqlanadi:

$$Ttms = tt + txk + tb = tich + tb.$$

Ishlab chiqarilgan mahsulotdagi umumiy mehnat sig'imi (tu) esa korxonadagi barcha xodimlar toifalari mehnat sarfining jamlanmasidir:

$$Tu = tich + txk + tb.$$

Mahsulot birligi uchun mehnat sig'imi quyidagi formula bo'yicha aniqlanadi:

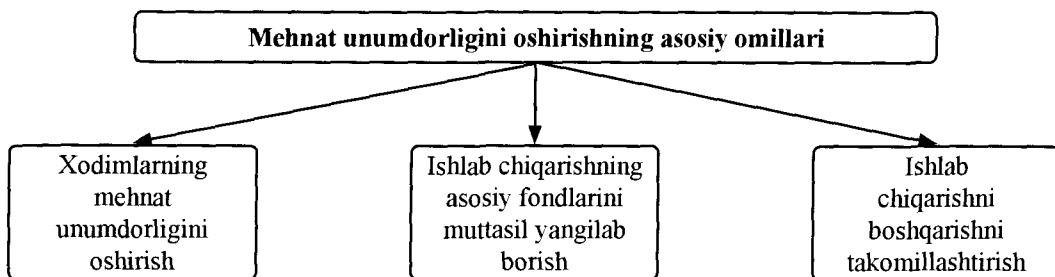
$$V = T : V,$$

bu yerda: V – korxonada xodimlari barcha toifalarining ishlagan vaqti; T – umumiy mahsulot sig'imi; V – korxonada ishlab chiqarilgan mahsulotning naturasi (dona, tonna, litr va hokazolarda).

15.4. Mehnat unumdorligi va ish haqining nisbati

Mehnat unumdorligini oshirishning asosiy omillari quyidagilardan iborat (15.6-rasm):

- ishlab chiqarishning asosiy fondlarini muttasil yangilab borish, yangi, zamonaviy va mukammal texnika vositalari va texnologiyalarni keng joriy qilish;
- ishlab chiqarishni boshqarishni takomillashtirish, uning tashkiliy-iqtisodiy shart-sharoitlarini yaxshilash;
- xodimlarning mehnat unumdorligini oshirish.



15.6-rasm. Mehnat unumdorligini oshirishning asosiy omillari

Kengaytirilgan takror ishlab chiqarish, koʻzlangan foyda olish va ishlab chiqarish rentabelligini taʼminlash uchun mehnat unumdorligining ortishi surʼatlari ish haqining ortishi surʼatlaridan yuqori boʻlishi talab qilinadi. Agar ushbu prinsip buziladigan boʻlsa, bu ish haqining fondi ortiqcha xarajat qilinishi, ishlab chiqarilayotgan mahsulotning tannarxi ortishi va foydaning kamayishiga olib keladi.

Mehnat unumdorligining ortishi surʼatlari bilan ish haqining ortishi surʼatlari nisbatining uch asosiy modelini ajaratib koʻrsatish mumkin:

1. *Ish haqining ortishi mehnat unumdorligi ortishiga teng.* Ushbu modelni eng maqbul deyish mumkin. Bunday holatda bu model mamlakat miqyosida inflyatsiya ortishiga yoʻl qoʻymaydi, korxonada uchun esa xodimlarning mehnat unumdorligini oshirishga ragʻbatlantirish vositasiga aylanadi. Ammo amaliyotda bunday nisbatni muttasil ushlab turish juda murakkab.

2. *Ish haqining ortishi mehnat unumdorligining ortishidan orqada qoladi.* Bunday vaziyat inflyatsiya darajasining ortishiga yoʻl qoʻymaydi, lekin xodimlarni oʻz mehnat unumdorligini oshirish uchun ragʻbatlantirmaydi.

3. *Ish haqining ortishi mehnat unumdorligining ortishidan yuqori.* Ushbu model mehnat unumdorligini oshirishni ragʻbatlantiradi, biroq inflyatsiyani kuchaytiradi. Ish haqi ortishining juda yuqori surʼatlari mehnat sarfi va unga haq toʻlash oʻrtasidagi oʻzaro bogʻliqliqlikni buzadi, oqibatda mehnatning mahsuldorligi kamayadi.

Ilmiy va amaliy faoliyatda oʻsish suʼatlari nisbatining koeffitsiyentidan foydalaniladi. Oʻrtacha ish haqi oʻsishi surʼatlarining mehnat unumdorligi oʻsishiga nisbatini aks ettiradigan koeffitsiyent *egiluvchanlik koeffitsiyenti* deb ataladi. Ushbu koeffitsiyent mehnat unumdorligining 1 % ga oʻsishi ish haqining foiz hisobida oʻzgarishiga taʼsirini ifodalaydi.

Egiluvchanlik koeffitsiyenti odatda mehnat unumdorligi va ish haqi ko'rsatkichlarining ijobiy dinamikasi kuzatilganda aniqlanadi. Bunda avval mehnat unumdorligi sur'atlari (Smu) hamda ish haqi sur'atlari (Sih) aniqlab olinadi:

$$Smu = (Imu \times 100) - 100;$$

$$Cih = (Iih \times 100) - 100.$$

bu yerda: Imu – mehnat unumdorligi o'sishi sur'atlarining indeksi; Iih – ish haqi o'sishi sur'atlarining indeksi.

Egiluvchanlik koeffitsiyenti mehnat unumdorligi o'sishi sur'atlarining indeksi bilan ish haqi o'sishi sur'atlari indeksining nisbati hisoblanadi:

$$Ke = Imu : Iih.$$

Mehnat unumdorligi o'sishi sur'atlari indeksi bilan ish haqi o'sishi sur'atlarining indeksi nisbati *ilgarilash koeffitsiyenti* deb ataladi. Ushbu ilgarilash koeffitsiyenti mehnat unumdorligi har 1 % ga o'sganda, mehnatga haq to'lash ham 1 % ga o'sishini aks ettiradi. Ilgarilash koeffitsiyenti (Ki) mehnat unumdorligi o'sishi bilan ish haqi o'sishi o'rtasidagi nisbatni aniqlashga xizmat qiladi:

$$Ki = Imu : Iih.$$

Ushbu koeffitsiyentni aniqlashda metodologik jihatdan foydalanilayotgan ko'rsatkichlarning ishonarliligini ta'minlash muhimdir. Shuning uchun qabul qilingan uslubiyotga muvofiq, mehnat unumdorligining o'sishi iqtisodiyotda ish bilan band bo'lgan har bir xodimga to'g'ri keladigan taqqoslanadigan narxlardagi yalpi ichki mahsulotning o'rtacha real ish haqi o'sishi sur'atlariga yoki joriy narxlardagi mehnat unumdorligi o'sishi sur'atlarining o'rtacha nominal ish haqi sur'atlariga nisbati sifatida hisoblab chiqiladi.

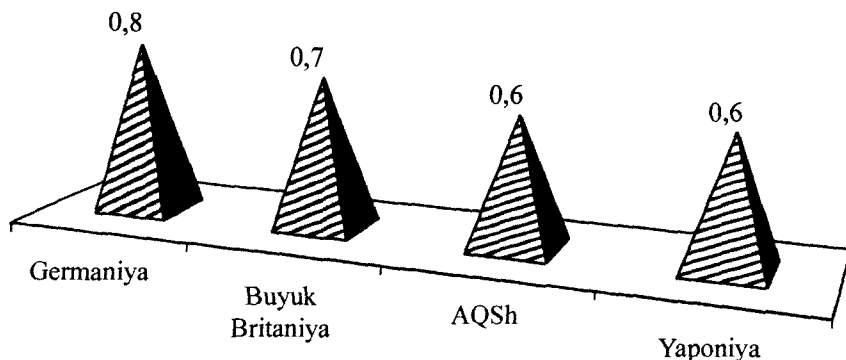
Mehnat unumdorligi o'sishi sur'atlarining ish haqi ortishi sur'atlaridan yuqori bo'lishi zarurligi quyidagilar bilan izohlanadi:

– ishlab chiqarish xarajatlarining kattaligi va ularda ish haqi salmoqli ulushga egaligi;

– mehnat unumdorligini oshirish omillaridan biri bo'lgan kapitalning mavjudligi, kapital mehnat sarfi bilan teng ravishda mehnat unumdorligi hisobiga olingan daromaddan o'z ulushini olishi kerakligi;

– mehnat unumdorligini yuqori sur'atlarda oshirish hisobiga ishlab chiqarish xarajatlarini, tovarning qiymati va narxini kamaytirish asosida real ish haqi miqdorini oshirish zarurligi.

Xalqaro statistika ma'lumotlariga ko'ra, rivojlangan mamlakatlarda mehnat unumdorligining 1 % ga ortishiga ish haqi ortishining 0,6–0,7 % to'g'ri keladi (15.7-rasm).



15.7-rasm. Jahonning rivojlangan mamlakatlarda mehnat unumdorligining 1 % ga ortishiga nisbatan ish haqining ortishi (%)

Ish haqi o‘sishi sur‘atlarining mehnat unumdorligi ortishi sur‘atlaridan yuqori bo‘lishini faqat foydani ushbu maqsad uchun ortiqcha sarf qilish hisobiga amalga oshirish mumkin. Bunday holatda korxonaning sof daromadi kamayadi, investitsiya faolligi susayadi, bu esa korxonani rivojlantirish imkoniyatlarini keskin kamaytiradi. Oqibatda bu korxonada mehnat jamoasi ish haqi darajasiga muqarrar ravishda jiddiy salbiy ta‘sir ko‘rsatadi.

Mehnat unumdorligi iqtisodiy o‘shish orqali mamlakat aholisining farovonligini oshirishda hal qiluvchi rol o‘ynaydi.

Birinchiidan, ishlab chiqarish resurslari chegaralangan sharoitlarda iqtisodiy o‘shishga ana shu omildan samarali foydalanish hisobiga erishiladi.

Ikkinchiidan, iqtisodiy o‘shishga erishish yalpi ichki mahsulot tarkibida eskirib qolgan ishlab chiqarish fondlarini zamonaviylari bilan almashtirish hamda ishlab chiqarish quvvatlarini oshirish uchun jamg‘arishga xarajatlarni ko‘paytirishni talab qiladi. Aholi jon boshiga iste‘mol qilishni jamg‘arish bilan bir yo‘la ko‘paytirishga esa faqat mehnat unumdorligi darajasini oshirish hisobiga erishish mumkin.

15.5. Eng yuksak mehnat unumdorligi konsepsiyalari

XIX asrning oxirida amerikalik iqtisodchi J. B. Klark fransuz olimi J. B. Seyning (1767–1832) mehnat kapital va tabiat qiymatini yaratish jarayonida teng ishtirok etishi g‘oyasini rivojlantirish asosida *eng yuksak mehnat unumdorligi konsepsiyasini* yaratgan.

J. B. Klark dinamik rivojlanayotgan iqtisodiyotda ijtimoiy ishlab chiqarishda jiddiy o‘zgarishlar ro‘y berayotganligini ko‘rsatadi. Bu o‘zgarishlar quyidagilar bilan bog‘liq:

- aholi sonining ortishi;
- kapitalning ko‘payishi;
- ishlab chiqarish usullarining takomillashtirilishi;
- sanoat korxonalarini shaklining o‘zgarayotganligi;
- kam unumliroq ishlab chiqarish tadbirlari bekor qilinib, serunumli ishlab chiqarish tadbirlari joriy etilayotgani va boshqalar.



Jan-Batist Sey (fr. Jean-Baptiste Say, 1767-1832) – mashhur fransuz iqtisodchisi, siyosiy iqtisod klassik maktabining namoyandasi.
Asosiy asari:

Трактат по политической экономии. – М.: Дело. Акад. нар. хоз-ва при Правительстве Рос. Федерации, 2000.

Amerikalik iqtisodchi bunday sharoitlarda eng yuksak mehnat unumdorligini ta‘minlash bevosita mehnatga haq to‘lash bilan bog‘liqligi nazariyasini ishlab chiqqan. Uning ushbu konsepsiyasida eng yuksak mahsulot deyilganda, ishlab chiqarishning har bir omiliga to‘lanadigan «tabiiy», «adolatli» daromad ko‘zda tutilgan. J. Klarkning nazariyasida ishlab chiqarishning har bir omili o‘ziga xos unumdorlikka egaligi va daromad keltirishi asoslanadi. Bunda omillarning har biri o‘ziga tegishli omil yaratadigan daromadni oladi.

Eng yuksak mehnat unumdorligi boshqa omillar o‘zgarmay qolganida, jarayonga ushbu omil qo‘shilganda yoki olinganda jamlanma mahsulot ishlab chiqarishdagi o‘zgarishga teng bo‘ladi. Masalan, ish haqining stavkasi mutanosiblik holatida mehnat mahsulotining eng yuksak qiymatidan ortiq bo‘lishi mumkin emas. Mehnatning har qaysi birligi eng yuksak bo‘lishi mumkinligi uchun tadbirkor ishlab chiqarishga eng yuksak mehnat birligini jalb etish uchun ishlab chiqarish jarayonida boshqa har qanday mehnat birligini ushlab turish maqsadida eng ko‘p ish haqi to‘lashi kerak bo‘ladi.

Boshqa tomondan, mutanosiblik sharoitida ish haqi mehnat mahsulotining eng yuksak qiymatidan kam bo‘lishi mumkin emas. Bunday sharoitda tadbirkor uchun qo‘shimcha omilni jalb etish natijasida oladigan daromadi xarajatlaridan yuqori bo‘lgunicha xodimlarni yollash davom etaveradi. Natijada ish beruvchilar o‘rtasidagi raqobat mehnat mahsuloti eng yuksak qiymatiga teng bo‘lgan ish haqi darajasini o‘rnatadi. Bundan mehnatga uning eng yuksak mahsuldorligiga muvofiq ravishda pul to‘lanishi anglashiladi.

Olimning fikricha, mehnatning mahsuloti eng yuksak qiymatga teng bo‘lgan xodimning mehnat unumdorligi eng yuksak mehnat unumdorligidir. Shuning uchun ushbu xodim tomonidan yaratilgan mehnatni «mehnat mahsuloti» deyish mumkin. Mahsulotning qolgan qismi esa «ishlab chiqarish mahsuloti» bilan «mehnat mahsuloti» o‘rtasidagi farqdir va u «kapital mahsuloti» hisoblanadi.

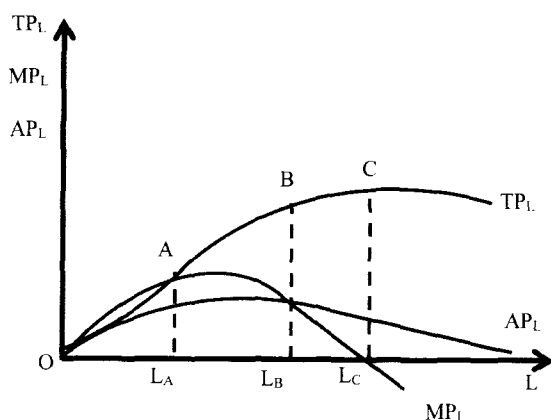
Mehnatning eng yuksak unumdorligi ishlab chiqarishga tobora ko'p ish kuchi jalb qilingani sari pasayib boradi, chunki mehnatning kapital bilan ta'minlanishi darajasi kamaya boshlaydi. Xuddi shuningdek, kam sonli ish kuchining eng yuksak mehnat unumdorligi faqat ishlab chiqarishning kapital bilan ta'minlanishi yuqori ekanligining natijasidir.

Shu bilan birga agar ish kuchi mobil bo'lmasa va, demak, bir mehnat bozorida bir xil sharoitda bir xil mehnat uchun to'lanadigan ish haqi o'rtasida tafovut mavjud bo'lsa, jamlanma mahsulot ko'paymaydi, chunki mehnatga eng ko'p mahsulotga muvofiq ravishda ish haqi to'lanmaydi.

Eng yuksak mehnat unumdorligi konsepsiyasini – ishlab chiqarish omillariga talab narxini shakllantiradigan konsepsiya deyish mumkin. Hozirgi davr sharoitlarida bu eng yuksak mehnat unumdorligi nazariyasining maqomiga ega bo'ldi va u shu ko'rinishida firmaning ish ko'rishi konsepsiyasidan o'rin oldi.

Firmaning ish ko'rishi konsepsiyasida ish beruvchi mukammal raqobat sharoitlarida eng ko'p xarajatlarini narxga bog'liq qilib qo'yib, eng ko'p foyda olishni ko'zlaydi. Shuning uchun u eng ko'p mehnat mahsulotini pul shaklidagi qaror topgan ish haqi stavkasi bilan tenglashtiradigan darajada xodim yollaydi. Shunday ekan, endi gap yaratilgan mahsulotni adolatli taqsimlash to'g'risida ketmaydi, balki ishlab chiqarishni maqbullashtirish sharoitlarida daromad olinishining qonuniyati va bozor iqtisodiyotining real sharoitlarida ishlab chiqarish omillari harakati ifodasining modeli sifatida ko'riladi.

Iqtisodiy nazariyada ishlab chiqarish omilining umumiy, eng ko'p va o'rtacha mahsuloti tushunchasi mavjud (15.8-rasm).



15.8-rasm. O'zgaruvchan omilning umumiy, eng ko'p va o'rtacha mahsuloti (Q – mahsulot soni, dona; L – o'zgaruvchan omil (xodimlar soni) miqdori)

Ushbu rasmdagi A nuqtasi umumiy mahsulotning ko'payishi shu nuqtaga qadar tezlashib borishidan dalolat beradi, chunki o'zgaruvchan omilning eng ko'p mahsuloti L tez o'sib bordi. Bu L omilining har bir qo'shimcha birligi ishlab chiqarish umumiy hajmini avvaldagi qaraganda kattaroq miqdorga ko'paytirishini ko'rsatadi. Bevosita A nuqtasi eng ko'p mahsulotning eng ko'p miqdoriga mos tushadi.

Rasmdagi AS oralig'ida umumiy mahsulotning ko'payish sur'ati pasayadi, chunki L omilining eng ko'p mahsuloti kamayib boradi. Bu L omilining har bir qo'shimcha

birliги ishlab chiqarish umumiy hajmini avvaldagiga qaraganda kamroq miqdorga ko'paytirishini bildiradi.

S nuqtasida umumiy mahsulot kamaya boshlaydi, chunki eng ko'p mahsulot nisbiy ko'rinishni oladi. Bu o'zgaruvchan omilni bundan buyon ko'paytirish umumiy mahsulot miqdorini kamayishiga olib kelishidan dalolat beradi.

O'zgaruvchan omilning eng ko'p mahsuloti bilan o'rtacha mahsuloti o'rtasida muayyan bog'liqlik mavjud. Eng ko'p mahsulot o'zining eng ko'p miqdoriga o'rtacha mahsulotga qaraganda tezroq erishadi.

15.8-rasmda aks etgan o'zgarishlar *ishlab chiqarish omillari eng yuksak unumdorligining (daromadliligining) kamayishi* deb nomlanadigan qonun tendensiyasini aks ettiradi. Ushbu qonunga muvofiq, barcha boshqa omillar o'zgarmay qolganida o'zgaruvchan omil miqdori oshgani sari u shu darajaga yetadiki, bu nuqtadan so'ng o'zgaruvchan omilning eng ko'p mahsuloti kamaya boshlaydi.

Ishlab chiqarish omilining umumiy mahsuloti belgilab berilgan ishlab chiqarish funksiyasi doirasida ishlab chiqarilgan va jismoniy birliklarda o'lchanadigan jamlanma mahsulot hajmidir. Ishlab chiqarish omilining umumiy mahsuloti tushunchasi ishlab chiqarilayotgan mahsulot hajmi bilan resurslarning boshqalari o'zgarmay qolganda bir resurs miqdori o'zgarishi o'rtasidagi bog'liqlikni aniqlash imkonini beradi.

Masalan, Q ishlab chiqarish funksiyasi ishlab chiqarish umumiy hajmining ($Q = f(L)$) ishlab chiqarish boshqa omillari miqdori muqim bo'lganida foydalanilayotgan L mehnat birligining miqdoriga bog'liqligini ko'rsatadi (15.9-rasm).

Ishlab chiqarish omilining eng ko'p mahsuloti jismoniy birliklarda hisoblaganda, resurslar boshqalari miqdorining o'zgarmay turishi davomida bir omilning qo'shimcha birligidan foydalanilganda mahsulot ishlab chiqarish hajmidagi o'zgarishni aks ettiradi. Omilning eng ko'p mahsuloti quyidagicha hisoblab chiqiladi:

$$MPL = \Delta Q : \Delta L,$$

bu yerda: MPL – L omilining eng ko'p mahsuloti; ΔQ – mahsulot ishlab chiqarish umumiy hajmining o'zgarishi; ΔL – L omili miqdorining o'zgarishi.

Ishlab chiqarish omilining o'rtacha mahsuloti (ARL) ishlab chiqarilayotgan mahsulot hajmini ishlatilayotgan L omilining miqdoriga bo'lish orqali aniqlanadi:

$$ARL = Q : L.$$

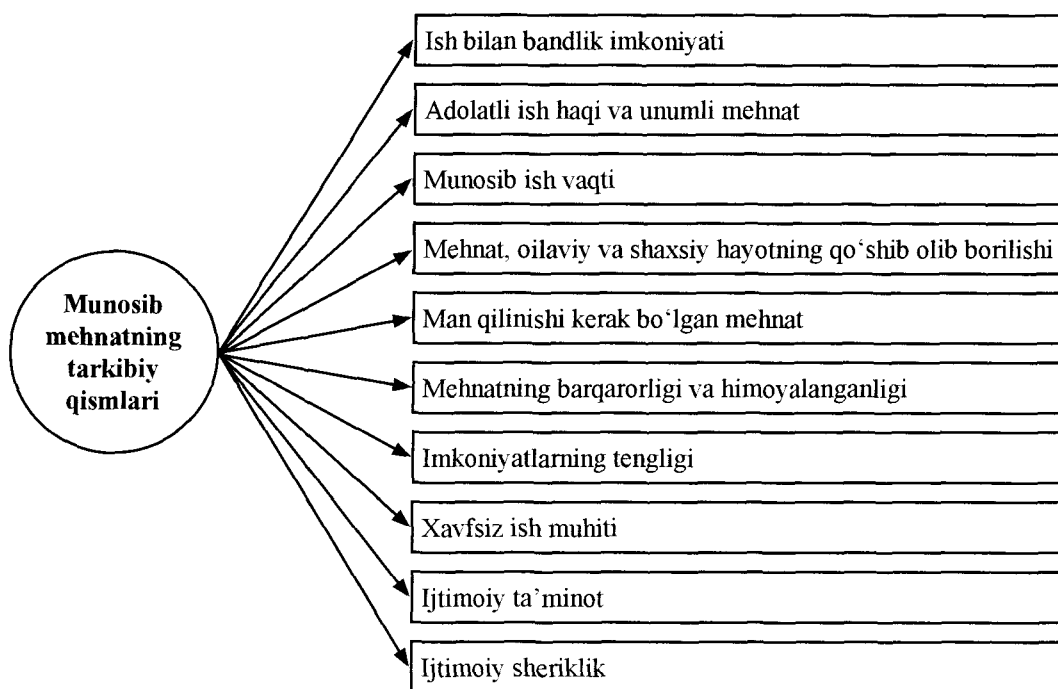
Ishlab chiqarish omillarining eng yuksak unumdorligi konsepsiyasi mahsulot ishlab chiqarishda ishlab chiqarish omillarining eng maqbul miqdorini belgilab olishda katta ahamiyat kasb etadi.

XVI BOB. XMTNING MUNOSIB MEHNAT KONSEPSIYASI

16.1. Munosib mehnat tushunchasi va uning tarkibiy qismlari

Xalqaro mehnat tashkiloti jahonda aholini ish bilan bandlik me'yorlari bo'yicha umumiy xalqaro hujjat qabul qilinishi zarurligini anglagan holda, Xalqaro mehnat konferensiyasining 1999-yil iyunida o'tkazilgan 87-sessiyasida *Munosib mehnat dasturini* e'lon qildi. Mazkur Dasturga muvofiq, «Munosib mehnat deb, erkin, adolatli ish haqi to'lanadigan, xavfsiz, ijtimoiy himoyalangan, insonning qadr-qimmatini kamsitmaydigan, mehnat faoliyatini boshlashda hamma uchun teng imkoniyat yaratadigan, boshqaruv qarorlarini qabul qilishda ishtirok etishni va shaxsning o'zini o'zi rivojlantirishini kafolatlaydigan mehnat atalishi mumkin»¹.

Munosib mehnatning statistik ko'rsatkichlariga aniqlik kiritish maqsadida uning alohida tarkibiy qismlari ajratib ko'rsatilgan (16.1-rasm).



16.1-rasm. Munosib mehnatning tarkibiy qismlari

¹ Report of the Director – General: Decent work URL: <http://www.ilo.org>

O‘z navbatida, munosib mehnatning ushbu tarkibiy qismlari quyidagi indikatorlar guruhlaridan iborat:

- munosib mehnatning asosiy ko‘rsatkichlari;
- munosib mehnatning qo‘shimcha ko‘rsatkichlari;
- kelajakda qo‘llanish nazarda tutilgan ko‘rsatkichlar;
- munosib mehnatning iqtisodiy va ijtimoiy mohiyati.

Munosib mehnat konsepsiyasini milliy darajada amalga oshirishning mexanizmi – ko‘rsatkichlarning milliy tizimi, shuningdek, ularga amal etilishi monitoringi bilan bog‘liq usullarini qamrab olgan.

Xalqaro mehnat tashkiloti munosib mehnatni ta‘minlash sohasidagi faoliyatini kuchaytirish maqsadida ular uchun majburiy bo‘lgan «Mehnat sohasida tub asosiy tamoyillar va huquqlar to‘g‘risida»gi deklaratsiyasini qabul qildi. Unda quyidagi tamoyillarga rioya qilishlari, ularni qo‘llash va hayotga tatbiq etishga ko‘maklashishlari barcha mamlakatlar uchun shartligi belgilab qo‘yildi:

- uyushish erkinligi va jamoaviy muzokaralar o‘tkazish huquqini amalda tan olish;
- zo‘raki yoki majburiy mehnatning barcha shakllarini bekor qilish;
- bolalar mehnatini amalda man etish;
- mehnat va mashg‘ulot sohasida kamsitilishga yo‘l qo‘ymaslik.

Xozirgi davrda Xalqaro mehnat tashkilotining tashabbusi bilan Munosib mehnat dasturini barcha rivojlangan mamlakatlarda amalga oshirishga kirishildi. Dastavval Munosib mehnat dasturi turli mintaqalar va ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishi ham turlicha bo‘lgan jahonning 8 davlati: Bahrayn, Bangladesh, Daniya, Gana, Qozog‘iston, Marokash, Panama, Filippinda joriy etilgan bo‘lib, ularda quyidagi maqsadlarga yo‘naltirildi:

- «munosib mehnat» taqchilligini qisqartirish bo‘yicha milliy tashabbuslarni qo‘llab-quvvatlash;
- mamlakatlarga Munosib mehnat dasturini milliy siyosatga joriy etishda yordam ko‘rsatish;
- turli ijtimoiy-iqtisodiy sharoitlarda munosib mehnat muammosiga kopleks yondashuvning samaradorligini amaliyotda tasdiqlash;
- samarali dasturlar va siyosatni ishlab chiqish usullarini rivojlantirish.
- Munosib mehnat dasturini milliy siyosatga joriy etish kabi insonparvarlik tajribalar to‘plash va ularning ijobiy natijalarini namoyish etish.

16.2. Munosib mehnat konsepsiyasi mezonlari asosida aholini ish bilan ta‘minlashga bo‘lgan talablar

Munosib mehnat dasturining tamoyillari davlatlarning iqtisodiy siyosati, birinchi navbatda, ishlashni xohlaydigan va ish qidirayotgan hammani ish bilan ta‘minlashga qaratilgan bo‘lishiga yo‘naltirilganlik darajasi bilan bog‘liq. Bunda

gap duch kelgan ish to'g'risida emas, balki Xalqaro mehnat tashkilotining aholini ish bilan bandligining global dasturida ko'zda tutilgan ish bilan ta'minlanishi haqida boradi.

Ish joylarining aksariyati iqtisodiyotning norasmiy sektorida tashkil etilayotganligi aholini ish bilan band bo'lgan qismi to'liq ijtimoiy ta'minot, qonuniy himoyalanih imkoniyatiga ega emasliklari bilan izohlanadi.

Xalqaro mehnat tashkilotining ma'lumotlariga ko'ra, jahonda ish bilan bandlikning muhofazalanmagan shakllari bilan qamrab olingan xodimlar soni 1,53 mlrd kishini tashkil etmoqda. Bu ish bilan band bo'lganlar umumiy sonining yarmidan ko'prog'iga (50,1 %) tengdir. Shuning uchun Xalqaro mehnat tashkiloti ekspertlari mamlakatlarda munosib mehnatni ta'minlaydigan ish bilan bandlik ko'rsatkichlarini 11 ta guruh bo'yicha baholashni tavsiya etgan.

Xalqaro mehnat tashkilotining hujjatlarida ish bilan bandlik imkoniyatlarini baholashda quyidagi ko'rsatkichlardan foydalanish tavsiya etiladi:

16.1-jadval

Munosib mehnat dasturi eng muhim tarkibiy qismlarining ko'rsatkichlari¹

Munosib mehnat dasturining eng muhim tarkibiy qismlari	Munosib mehnat dasturining asosiy ko'rsatkichlari	Munosib mehnat dasturining qo'shimcha ko'rsatkichlari
Ish bilan bandlik imkoniyatlari	<ul style="list-style-type: none"> – 15-64 yoshdagi aholining ish bilan bandligi darajasi – ta'lim olmayotgan va ish bilan band bo'lmagan 15-24 yoshdagi ishsiz yoshlar darajasi – norasmiy ish bilan bandlik 	<ul style="list-style-type: none"> – 15–64 yoshdagi mehnatga layoqatli aholi (ushbu ko'rsatkich ish bilan bandlar yoki ishsizlar darajasi to'g'risida statistika ma'lumotlari mavjud bo'lmagan joylarda foydalanishi kerak) – 15–24 yoshdagilar o'rtasida ishsizlar darajasi – ta'lim darajasi bo'yicha taqsimlangan holdagi ishsizlik darajasi – ish bilan bandlik turlari bo'yicha bandlik – o'zini o'zi ish bilan ta'minlayotganlar va oilalarda kontrakt bo'yicha ishlayotganlarning ulushi – qishloq xo'jalik sohasidan boshqa tarmoqlarda ish bilan bandlar o'rtasida yollanma xodimlarning ulushi
Munosib ish haqi va umumli ish	– ish haqi darajasining pastligi (o'rtacha soatbay ish haqining 2/3 dan kam)	<ul style="list-style-type: none"> – ayrim kasblar bo'yicha o'rtacha soatbay ish haqi – o'rtacha real ish haqi – eng kam ish haqining o'rtacha ish haqiga nisbati, % – sanoatda ish haqining indeksi

¹ Дхарай Гхай. Достойный труд: понятия и показатели. Международный обзор труда. Т.142. №1-2, 2003. – М., 2004. – С.3-38.

Munosib ish vaqti	– ish vaqtining haddan tashqari ortiqliği (haftasiga 48 soatdan ko'p)	– ishlangan soatlarning odatiy miqdori (ishda mavjud bo'lishning standartlashtirilgan majburiy soatlari) – har bir yollanma xodimning yil davomida ishlangan soatlari miqdori – to'liq bo'lmagan ish vaqtining vaqt nuqtayi nazari-dan darajasi
Barqaror va muhofaza qilingan ish	– muhofaza qilinmagan ish bilan bandlik darajasi	– xizmat vazifasida bo'lish davomiyliği – tirikchilik o'tkazishning eng kam miqdori – tirikchilik o'tkazish darajasi – doimiy ishga ega bo'lmagan xodimlarning real ish haqi
Imkoniyatlarning tengligi va mehnatni boyitish	– gender belgisi bo'yicha kasbiy segregatsiya – qishloq xo'jalik sohasiga mansub bo'lmagan tarmoqlarda o'rta va yuqori darajadagi boshqaruvda ish bilan band ayollarning ulushi	– mehnat sohasida asosiy tamoyillar va huquqlar ko'rsatkichlari (mehnat va mashg'ulotlar sohasida kamsitishga barham berilishi) – irqqa/elatlarga/tub xalqlarga/muhojir ishchilarga/qishloq mehnatkashlariga mansublik asosida kamsitish ko'lamlari (milliy darajada tegishli ma'lumotlar bo'lgan holatda)
Xavfsiz ish muhiti	– ishlab chiqarishda o'limga olib kelgan jarohatlanish darajasi – ishlab chiqarishda o'limga olib kelmagan jarohatlanish darajasi	– ishlab chiqarishda jarohatlanish oqibatida yo'qotilgan ish vaqti – mehnat inspeksiyasining mavjudligi (har 10 000 yollanma xodimga to'g'ri keladigan mehnat inspektorlari soni)
Ijtimoiy munosabatlar	– pensiya olayotgan 65 yoshgacha bo'lgan aholining ulushi – ijtimoiy ta'minotga davlat xarajatlari	– tibbiy yordam uchun xususiy uy xo'jaliklari hisobidan bo'lmagan manbalardan moliya xarajatlari – bazaviy tibbiy yordami ko'rsatilgan aholi ulushi
Xodimlar va ish beruvchilar vakillarining ijtimoiy muloqoti	– kasaba uyushmalariga a'zolik darajasi (ish beruvchilar tashkilotlariga a'zo bo'lgan korxonalar) – jamoaviy shartnomalar bilan qamrab olinish darajasi (mehnat sohasida asosiy tamoyillar va huquqlar ko'rsatkichlari, uyushish va jamoaviy shartnomalar olib borish erkinligi)	– ish tashlashlar va ommaviy ishdan bo'shatilishlar

1) ish stajining bir yildan kamligi (asosiy ish joyida bir yildan kam muddatda ish bilan band bo'lgan xodimlarning ulushi yosh guruhlari va ish bilan band sohasidagi maqomi kesimida);

2) vaqtinchalik ish (o'z mehnat faoliyatini vaqtincha deb hisoblaydigan xodimlarning ulushi).

Ko'rsatkichlarning birinchi guruhi Munosib mehnat dasturining quyidagi xususiyatlarini ko'rsatadi:

- aholining ish bilan bandligi;
 - ishsizlik darajasi;
 - norasmiy ish bilan bandlik;
 - ish haqi darajasi past bo'lgan ish bilan bog'liq ish bilan bandlik.
- Ish bilan bandlik esa quyidagi ko'rsatkichlar asosida tabaqalashtirilgan:
- mehnat resurslari tarkibida ishtirok etish;
 - ishsizlik koeffitsiyenti;
 - jins koeffitsenti.

Ko'rsatkichlarning ikkinchi guruhiga quyidagilar taalluqli: ish vaqtining davomiyligi (bu kuzatilgan hafta davomida asosiy va yordamchi ishlarda 48 soatdan ko'p ishlagan 15–72 yoshdagi ish bilan bandlarning ish bilan bandlar umumiy soniga nisbati sifatida hisoblab chiqiladi).

Uchinchi guruh ko'rsatkichlari erkaklar va ayollarga nisbatan ish bilan band bo'lish imkoniyatlarining holatini ifodalaydi. Bunda ish haqidagi gender tafovutidan dalolat beradigan indikatorlar alohida ajratib ko'rsatiladi.

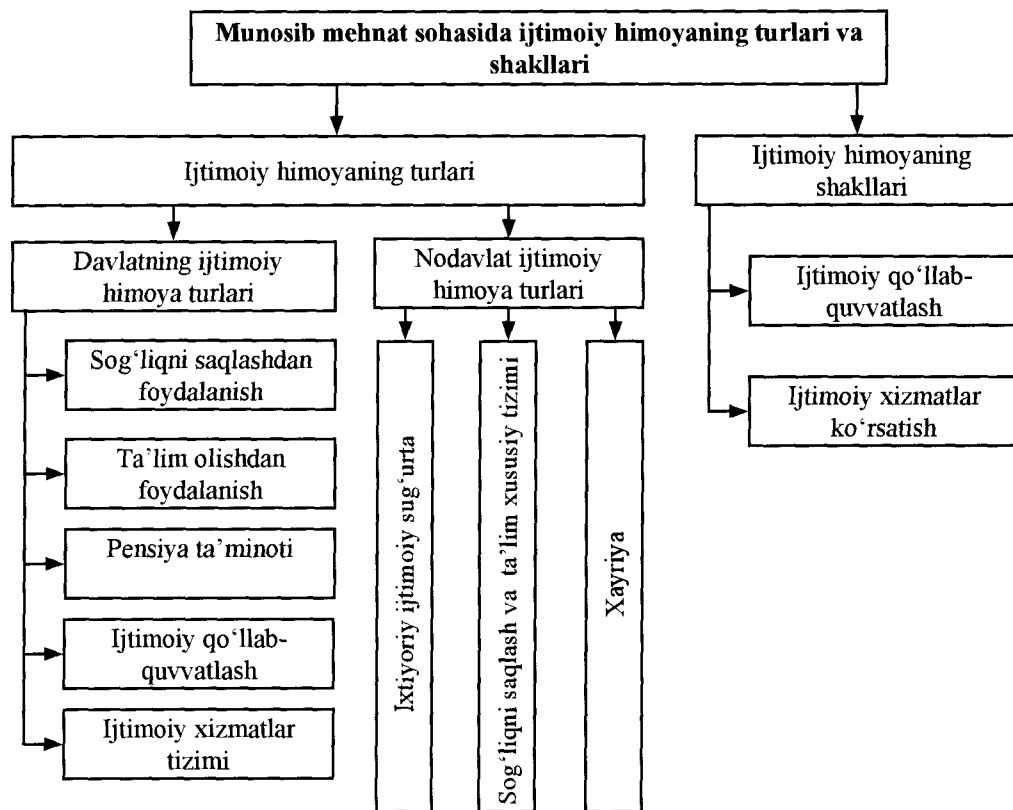
Munosib mehnat sohasida gender tengligi bo'yicha tabaqalash quyidagi ko'rsatkichlarga asoslanadi:

- mehnat resurslari tarkibidagi ayollarning salmog'i;
- ma'muriy-boshqaruv xodimlar tarkibidagi ayollarning salmog'i;
- muhandis-texnik xodimlar tarkibidagi ayollarning salmog'i;
- ishsiz ayollar va erkaklarning miqdori.

Munosib mehnat dasturi talablarini amalga oshirishda har bir mamlakatning ehtiyoj va xususiyatlari hisobga olinadi. Xususan, iqtisodiy rivojlanishga ijtimoiy taraqqiyot, ijtimoiy taraqqiyotga esa iqtisodiy rivojlanish nuqtayi nazari bilan qaralishi lozim. Aholini ish bilan bandlik va Munosib mehnat dasturi sohalaridagi strategiyalarga ta'sir ko'rsatayotgan milliy va xalqaro siyosat bo'yicha o'zaro kelishuvga erishish ham talab qilinadi. Shuningdek, mehnat qonunchiligi va tegishli muassasalarning mehnat munosabatlari huquqini tan olish hamda mehnat inspeksiyasining samarali tizimini shakllantirish nuqtayi nazaridan samaradorligini oshirish ham ushbu muammoning ustuvor vazifalari qatoriga kiradi.

16.3. Munosib mehnat konsepsiyasi asosida xodimlarni ijtimoiy himoya qilish

Ijtimoiy himoya – insonning ijtimoiy ehtiyojlarini qondirishga yo'naltirilgan chora-tadbirlar tizimining majmuasidir. Uning o'z turlari va shakllari mavjud (16.2-rasm).



16.2-rasm. Munosib mehnat sohasida ijtimoiy himoyaning turlari va shakllari

«Ijtimoiy himoya» atamasi birinchi marta 1935-yilda AQShning «Ijtimoiy xavfsizlik bo'yicha qonun» deb nomlangan huquqiy hujjatida qo'llanilgan. Mazkur qonunga ko'ra, mamlakat har bir fuqarosining ishsizlik yoki daromadni yo'qotish, shuningdek, uning keskin kamayib ketishi (kasallik tufayli, farzand tug'ilishi natijasida, ishlab chiqarish jarohati oqibatida, nogironligi bo'lganligi sababli) bois iqtisodiy va ijtimoiy ne'matlardan mahrum bo'lishdan himoya qiluvchi chora-tadbirlar tizimi ijtimoiy himoya, deb e'tirof etilgan.

Munosib mehnat sohasidagi ijtimoiy himoya davlat tomonidan kafolatlanadigan xodimning munosib hayot kechirishi uchun yetarli fiziologik, ijtimoiy va ma'naviy ehtiyojlarini qondirish imkoniyatidir.

Xalqaro mehnat tashkiloti 117-konvensiyasining 25-moddasida xodim o'zining hamda oilasi a'zolarining salomatligi va turmushi uchun zarur ehtiyojini qondirishga haqlidir, ya'ni u oziq-ovqat, kiyim-kechak, turar joy, tibbiy xizmat va hokazolar bilan ta'minlanish imkoniyatiga ega bo'lishi lozim. Shuningdek, u o'ziga bog'liq bo'lmagan sabablarga ko'ra, o'zini va oilasini

ta'minlay olmay qolsa, ishsiz yoki nogironligi bo'lsa ham ijtimoiy ta'minlanish huquqiga ega.

Yollanib ishlaydigan ishchi kasallik, baxtsiz hodisa, keksalik yoki uning mehnatiga talab kamayishi sababli mehnatga layoqatlilikini yo'qotsa (vaqtinchalik yoki muntazam ravishda), unda moddiy ta'minlanish muammosi yuzaga keladi. Shu sababli bozor iqtisodiyotida ijtimoiy himoya jamiyatning xo'jalik faoliyati va ijtimoiy hayotning tarkibiy qismiga aylangan. Bu tizimning tashkiliy-huquqiy shakllari esa mehnat jarayoni va xodim qobiliyatining takror hosil qilinishi uzluksizligini ta'minlashga qaratilgan bo'lishi kerak.

Xodimlarni ijtimoiy himoya qilish korxonalar (tashkilot), tarmoq va hudud darajasida amalga oshiriladi (16.2-jadval).

Munosib mehnat sohasida xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilish tizimi quyidagilardan tashkil topgan:

a) mehnat va fuqarolik qonunchiligi normalari. Ular xodimlarni ishga qabul qilish va ishdan bo'shatish, ish vaqti, dam olish vaqti, mehnatga haq to'lash, ayollar va yoshlar mehnatini muhofaza etish umumiy tartibini belgilab beradi;

b) xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilish mexanizmlari. Ular ijtimoiy-iqtisodiy hamda moddiy mexanizmlardan iborat bo'lib, xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilish funksiyalari va turlarini, shuningdek, xodimlar hamda ish beruvchilar manfaatlarining mutanosibligini ta'minlashga da'vat etilgan jamoa va mehnat shartnomlaridan iboratdir;

16.2-jadval

Munosib mehnat jarayonida xodimlarni ijtimoiy himoya qilish unsurlari, mexanizmlari va tizimlari

Unsurlar	Mexanizmlar	Tizimlar
Ijtimoiy kafolatlar – milliy darajada: mehnat, ijtimoiy qonunchilik; texnika xavfsizligi va mehnat gigiyenasi	Iqtisodiy, huquqiy, siyosiy	Davlat minimal ijtimoiy standartlari: tibbiy yordam, kasbga yo'naltirish va kasbga tayyorlash
Jamoa, hududiy, tarmoq va bosh kelishuvlardagi ijtimoiy kafolatlar	Ijtimoiy	Mehnatni muhofaza qilish, kasbiy xavf-xatarning profilaktikasi, baholanishi, kamaytirilishi, ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalarni tekshirish
Xalqaro mehnat tashkiloti konvensiya va tavsiyalaridagi ijtimoiy kafolatlar	Iqtisodiy, huquqiy	Kasb kasalligi va ishlab chiqarishda mehnat qobiliyatini yo'qotganligini aniqlash, tibbiy, ishsizlik bo'yicha nafaqa, ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalardan ijtimoiy sug'urta

d) yuridik maqomi hamda iqtisodiy imkoniyatlaridan kelib chiqqan holda aniq maqsadli funksiyalarni bajaradigan ijtimoiy muhofaza qilish muassasalari.

16.4. Xodimlarni ijtimoiy-iqtisodiy muhofaza qilish mexanizmi

Ish bilan band bo'lgan xodimlarni ijtimoiy-iqtisodiy muhofaza qilish mexanizmi quyidagilardan tarkib topgan:

1) ijtimoiy-mehnat kafolatlari:

– ish vaqti davomiyligi, mehnat va dam olish vaqtini, mehnatga layoqatli yosh chegarasini tartibga solish;

– moddiy ta'minot – eng kam ish haqi miqdori, tarif setkalari, vaqtincha mehnatga layoqatni yo'qotgandagi to'lovlar va hokazolar;

– kasb ta'limoti – xodimlarni kasbiy tayyorlash va qayta tayyorlash, mehnat faoliyati sharoitlaridan xabardor qilish.

2) tibbiy kafolatlar:

– dastlabki va davriy tibbiy ko'riklar o'tkazish;

– ishlab chiqarishda jarohat olganlarni davolash.

3) kompensatsiya – rehabilitatsiya kafolatlari:

– xodimning mehnat faoliyatini amalga oshirish paytida sog'lig'iga yetkazilgan zararni moddiy jihatdan qoplash;

– ishlab chiqarishda sog'lig'iga zarar yetganlarni tibbiy, kasbiy va ijtimoiy rehabilitatsiya qilish;

– noqulay mehnat sharoitlaridagi ish uchun imtiyozlar va kompensatsiyalar.

4) tashkiliy kafolatlar:

– ish joylaridagi shart-sharoitlar va mehnatni muhofaza qilish tizimini ekspertizadan o'tkazish;

– ishlab chiqarishda baxtsiz hodisalar sabablarini tekshirish.

Xalqaro mehnat tashkilotining Munosib mehnat dasturida xodimlarning ijtimoiy himoyalaniishi indikatorlari sifatida quyidagilar belgilangan:

– davlatning ijtimoiy ta'minot uchun xarajatlari;

– ko'zda tutilmagan vaziyatlar: ishsizlik, kasallanish, onalik (homiladorlik va bolalarni tarbiyalash), ishlab chiqarishda baxtsiz hodisalar, pensiya yoshiga yetish holatlarida himoyalaniishga muhtoj xodimlarning tegishli toifalari umumiy sonida ijtimoiy kafolatlarga ega muayyan toifadagi xodimlarning ulushi;

– yalpi ichki mahsulot hajmida ijtimoiy ta'minot xarajatlarining ulushi.

Xalqaro mehnat tashkilotining Munosib mehnat dasturida mehnat sharoitlari, mehnat muhofazasi va xavfsizligi markaziy o'rinlardan birini egallaydi. Mehnatni muhofaza qilish – mehnat jarayonida insonning xavfsizligini, hayoti va sog'lig'i, ish qobiliyati saqlanishini ta'minlashga doir huquqiy, ijtimoiy-iqtisodiy, tashkiliy,

texnikaviy, sanitariya-gigiyena, davolash-profilaktika, rehabilitatsiya tadbirlari hamda vositalari tizimidir¹.

Munosib mehnat dasturida mehnatni muhofaza qilishning indikatorlari sifatida quyidagilar belgilangan:

- muhofaza qilinmagan ish bilan bandlik darajasi;
- ish vaqtining haddan tashqari ortiqliği (haftasiga 48 soatdan ko‘p);
- o‘limga olib kelgan va olib kelmagan jarohatlanish darajasi;
- ishlab chiqarishda jarohatlanish oqibatida yo‘qotilgan ish vaqti;
- mehnat inspeksiyasining mavjudligi (har 10 000 yollanma xodimga to‘g‘ri keladigan mehnat inspektorlari soni) va boshqa ko‘rsatkichlar belgilangan (16.3-jadval)².

16.3-jadval

Munosib mehnatni ta‘minlaydigan mehnat xavfsizligi indikatorlari

Munosib mehnat dasturining eng muhim tarkibiy qismlari	Munosib mehnat dasturining asosiy ko‘rsatkichlari	Munosib mehnat dasturining qo‘shimcha ko‘rsatkichlari
Munosib ish vaqti	Ish vaqtining haddan tashqari ortiqliği (haftasiga 48 soatdan ko‘p)	– ishlangan soatlarning odatiy miqdori (ishda mavjud bo‘lishning standartlashtirilgan majburiy soatlari) – har bir yollanma xodimning yil davomida ishlangan soatlari miqdori – to‘liq bo‘lmagan ish vaqtining vaqt nuqtayi nazaridan darajasi
Barqaror va muhofaza qilingan ish	Muhofaza qilinmagan ish bilan bandlik darajasi	– xizmat vazifasida bo‘lish davomiyligi – tirikchilik o‘tkazishning eng kam miqdori – tirikchilik o‘tkazish darajasi – doimiy ishga ega bo‘lmagan xodimlarning real ish haqi
Xavfsiz ish muhiti	– ishlab chiqarishda o‘limga olib kelgan jarohatlanish darajasi – ishlab chiqarishda o‘limga olib kelmagan jarohatlanish darajasi	– ishlab chiqarishda jarohatlanish oqibatida yo‘qotilgan ish vaqti – mehnat inspeksiyasining mavjudligi (har 10 000 yollanma xodimga to‘g‘ri keladigan mehnat inspektorlari soni)

Ishlab chiqarishda mehnat xavfsizligini ta‘minlashning xalqaro standartlari mavjud. Xalqaro mehnat tashkilotining 155-Konvensiyasi va 1964-yilgi Tavsiyalari

¹ «Mehnatni muhofaza qilish to‘g‘risida» O‘zbekiston Respublikasi Qonuni (yangi tahriri) // Xalq so‘zi, 2016-yil 23-sentyabr

² Стандарты достойного труда // <http://www.ilo.org/public/russian/region/eurpro/moscow>.

mehnatni muhofaza qilishni boshqarishga tizimli yondashuv asosini yaratdi. Xalqaro mehnat tashkiloti «Mehnatni muhofaza qilishni boshqarish tizimlari bo'yicha qo'llanma»ni (XTB-MMBT 2001) e'lon qildi. Bu qo'llanma mehnatni muhofaza qilish sohasida milliy standartlarni ishlab chiqish uchun uslubiy asos vazifasini o'tamoqda.

Mehnatni muhofaza qilish tizimi samaradorligi mezonlaridan biri – «Mehnat xavfsizligi standartlarining tizimi» – OHSAS 18001:2007 ga muvofqlik hisoblanadi. Mehnatni muhofaza qilish tizimi samaradorligini tahlil etishda ishlab chiqarishdagi mehnat sharoitlarining xodimlar hayoti va salomatligiga xavfi darajasi mezonidan foydalaniladi (16.4-jadval).

16.4-jadval

Ishlab chiqarishda xodimlar hayoti va sog'lig'iga xavf darajasini aniqlash

Xavf darajalari	Mayib bo'lish xavfi (ish turlari bo'yicha)	Mehnat sharoitlarining buzilishi (ish joylari bo'yicha)
Tahdid darajasidagi xavf	Korxonada bu ish turlarini bajarishda xodimlar o'limi hollari bo'lgan yoki shunday holatga olib keladigan darajada mayib bo'lish xavfi mavjud.	Nogironlikka olib kelgan kasb kasalliklariga chalinish hollari qayd qilingan (mazkur kasb, ixtisoslik bo'yicha mehnat qobiliyatining yo'qotilishi).
Jiddiy darajadagi xavf	Korxonada bu ish turlarini bajarishda mehnat qobiliyatini 90 kundan ko'p muddatga yo'qotishga olib kelgan mayib bo'lish hollari uchragan yoki shu darajada mayib bo'lish xavfi bor.	Mazkur omil bo'yicha xodimlarning kasb kasalliklariga chalinish hollari qayd qilingan.
Chegara darajasidagi xavf	Korxonada bu ish turlarini bajarishda o'rta og'irlik darajasida mayib bo'lish hollari (mehnat qobiliyatini 1 kundan 90 kungacha yo'qotish) uchragan yoki shu darajada mayib bo'lish xavfi bor.	Ishlab chiqarish zararli omillarining ish joyida yo'l qo'yib bo'ladigan eng ko'p miqdoridan, sanitariya-gigiyena me'yorlari va davlat standartlaridan yuqoriligi; buni zarur aniqlik bilan va muddatda aniqlash ilojining yo'qligi.
Toqat qilish mumkin darajasidagi xavf	Ishlab chiqarish zararli omillarining ish joyida yo'l qo'yib bo'ladigan eng ko'p miqdoridan, sanitariya-gigiyena me'yorlari va davlat standartlaridan 0,1 ga yuqoriligi.	

Xalqaro Mehnat Tashkiloti 117-konvensiyasida yollanib ishlaydigan ishchi kasallik, baxtsiz hodisa, keksalik yoki uning mehnatiga talab kamayishi sababli mehnatga layoqatlilikini yo'qotsa (vaqtinchalik yoki muntazam ravishda), unda moddiy ta'minlanish muammosi yuzaga keladi. Shu sababli bozor iqtisodiyotida ijtimoiy himoya jamiyatning xo'jalik faoliyati va ijtimoiy hayotning tarkibiy qismiga aylangan.

O'zbekiston Respublikasi Xalqaro mehnat tashkilotining mehnatni muhofaza qilish bilan bog'liq 8 ta asosiy konvensiyasiga qo'shilgan.

O'zbekistonda ishlab chiqarishda mehnat xavfsizligini ta'minlashning huquqiy asoslari yaratilgan. O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 37-moddasida «Har bir shaxs ...adolatli mehnat sharoitlarida ishlash ...huquqiga egadir», deb mustahkamlab qo'yilgan. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 30 dan ortiq moddalari bevosita mehnat muhofazasiga taalluqlidir. Ularda:

- mehnat muhofazasi bo'yicha talablar;
- xavfsiz va sog'lom mehnat sharoitlarini ta'minlash;
- mehnat muhofazasi masalalariga o'qitish va ko'rsatmalar berish;
- alohida mehnat tavsifiga ega va 18 yoshga yetmagan ishchilar uchun noqulay mehnat sharoitlaridagi ishlarda ish vaqti davomiyligini reglamentlash;
- turli ishlarga nogironlarni jalb etish sharoitlariga;
- ishchilarni sut mahsulotlari, davolash-profilaktik oziq-ovqat, yakka himoya va gigiyena vositalari bilan ta'minlash;
- xodimlarga birinchi tibbiy yordam ko'rsatish;
- baxtsiz hodisalarni hisobga olish va tekshirish, kuzatish, mehnat sharoitlari holatini nazorat qilish va boshqa huquqiy asoslar qayd etilgan.

Mehnat kodeksida barcha korxonalarda xavfsizlik va gigiyena talablariga javob beradigan mehnat sharoitlari yaratilgan bo'lishi kerakligi, bunday sharoitlarni yaratib berish ish beruvchining majburiyatiga kirishi belgilab qo'yilgan.

Ishlab chiqarishga mo'ljallangan yangi qurilgan va ta'mirlangan korxonada sog'lom va xavfsiz mehnat sharoitlari ta'minlanmasa, uni davlat sanitariya va texnik nazoratini amalga oshiruvchi tashkilotlarning va kasaba uyushmalar mehnat texnika nazorati tashkilotlarining hamda korxonani foydalanishga qabul qiluvchi fabrika, zavodning mahalliy kasaba uyushmasi qo'mitasi ruxsatisiz foydalanishga topshirishga yo'l qo'yilmaydi.

Korxonada va tashkilotlarning ma'muriyati barcha ish o'rinlarini kerakli texnik jihozlar bilan ta'minlashi va bu o'rinlarda mehnat muhofazasining qoida hamda standartlariga mos keluvchi mehnat sharoitlarini yaratishlari lozim. Bunday qoida va standartlarni O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi, vazirliklar, davlat nazorati tashkilotlari kasaba uyushmalari markaziy qo'mitasi bilan kelishilgan holda ishlab chiqadilar va tasdiqlaydilar.

Mehnat muhofazasiga oid qoidalarda ma'muriyatga tegishli va ular uchun majburiy bo'lgan qoidalar ko'rsatilgan. Agar bu qoidalarda ishni bajarish paytida xavfsiz mehnat sharoitlarini ta'minlashga yunaltilgan talablar to'liq bajarilmagan bo'lsa, korxonada ma'muriyati kasaba uyushma tashkiloti bilan kelishib, xavfsiz mehnat sharoitlarini ta'minlovchi choralar ko'radi.

Mehnat kodeksida, shuningdek, xodimning mehnatni muhofaza qilish normalariga, qoida va yo'riqnomalariga rioya qilishi, ish beruvchi ularning mehnatni muhofaza qilish bo'yicha o'qishlarini ta'minlashi va bilimlarini tekshirib turishi, ish joyida kasal bo'lib qolganlarga dastlabki tibbiy yordam ko'rsatishga qaratilgan choralar ko'rishi shartligi va boshqa qoidalar qayd qilingan.

Ish beruvchi, shuningdek, mehnat shartnomasini tuzishda va boshqa ishga o'tkazishda xodimni mehnat sharoitlari to'g'risida, shu jumladan, kasb kasalliklari va boshqa kasalliklarga chalinish ehtimoli, shu bilan bog'liq holda unga beriladigan imtiyoz va kompensatsiyalar, shuningdek, shaxsiy himoya vositalari haqida xabardor qilishi kerak.

Xodimlarga texnika xavfsizligi, ishlab chiqarish sanitariyasi, yong'in chiqishdan saqlanish va mehnatni muhofaza qilishning boshqa qoidalari haqida yo'l-yo'riqlar berish hamda xodimlarning mehnatni muhofaza qilishning hamma talablariga rioya etishlarini doimiy ravishda tekshirib borish vazifasi ham ish beruvchi zimmasiga yuklatiladi.

Zararli mehnat sharoitlari va ifloslanish bilan bog'liq bo'lgan ishlarda, ishchi va xizmatchilarga belgilangan qoidalarga binoan tekin maxsus poyabzal, korjoma, shaxsiy himoya vositalari, sut, sovun beriladi.

Mehnat qonunida xotin-qizlar, ayniqsa, homilador ayollar, yosh bolali ayollar mehnatini muhofaza qilishga alohida e'tibor berilgan. Homilador va yosh bolali ayollarni kechki ishlarga, ish vaqtidan tashqari vaqtdagi ishlarga, dam olish kunlarida ishga jalb etish, xizmat safariga yuborish taqiqlanadi. Bolasi bir yoshdan o'n to'rt yoshga to'lmagan ayollarning ish vaqtidan tashqari ishga jalb etilishi va xizmat safariga yuborilishi faqat ularning roziligi bilangina amalga oshirilishi mumkin.

Sog'lig'i holatiga ko'ra yengilroq yoki noqulay ishlab chiqarish omillarining ta'siridan holi bo'lgan ishga o'tkazishga muhtoj xodimlarni ish beruvchi, ularning roziligi bilan, tibbiy xulosaga muvofiq vaqtincha yoki muddatini cheklamay, ana shunday ishlarga o'tkazishi shart. Umuman, xodim o'z hayoti yoki sog'lig'iga tahdid solayotgan ishni bajarishni rad etish huquqiga egadir.

Qonunda ko'rsatilishicha, O'zbekiston fuqarolari dam olish huquqiga ega. Bu huquq ishchi va xizmatchilarga 40 soatdan oshmaydigan ish haftasini belgilash bilan ta'minlanadi. Ammo zararli mehnat sharoitlarida ishlaydigan ishchi va xizmatchilarga hamda 16 yoshdan 18 yoshgacha bo'lganlar uchun 36 soatlik, 15 yoshdan 16 yoshgacha bo'lganlar uchun esa 24 soatlik ish haftasi belgilangan.

Yangi tahrirda qabul qilingan «Mehnatni muhofaza qilish to'g'risida»gi qonunning asosiy qoidalari quyidagi me'yorlardan iborat:

– mehnatni muhofaza qilish sohasidagi O'zbekiston Respublikasi Huqumatining va bu sohada davlat siyosati olib borishda davlat va xo'jalik boshqaruvi organlarining vakolatlari;

– Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligining mehnatni muhofaza qilish sohasida maxsus vakolatli davlat organi sifatidagi mehnatni muhofaza qilish sohasidagi qonun va qonunosti hujjatlariga rioya etilishini nazorat qilish vazifasi;

– mehnatni muhofaza qilish bo'yicha jamoatchilik nazoratini o'rnatishni ta'minlash yuzasidan talablar va boshqa davlat boshqaruvi organlarining mehnatni muhofaza qilish sohasidagi vakolatlari, shujumladan, Sog'liqni saqlash vazirligining va joylardagi davlat hokimiyati organlarining vakolatlari;

– mehnatni muhofaza qilish talablarining buzilishi natijasida tashkilot yoki uning tuzilma bo'linmalarining qayta ko'rib chiqilgan faoliyati, ishlab chiqarishlarni (asbob-uskunalar) to'xtatilishi va bunday tashkilotlar faoliyatini tugatish talablari;

– korxonalar va tashkilotlarda mehnatni muhofaza qilish xizmatining vazifalarini amalga oshirishda ish joylarini mehnat sharoitlari bo'yicha attestatsiyasi va ish joylarining jarohatlash xavfini aniqlash va xodimlarni mehnatni muhofaza qilish masalalari bo'yicha o'qitish va malakasini oshirish, mehnatni muhofaza qilish auditini tashkil etish bo'yicha mehnatni muhofaza qilish sohasida xizmatlar bozorining professional ishtirokchisi tushunchasi;

– kasbiy xavf bo'yicha xatari past tashkilotlarda hamda muhofaza qilish xizmatini tashkil etishga imkoniyatlari yetmagan kichik korxonalarda (xodimlar soni ellik nafardan kam bo'lgan tashkilotlarda) mehnatni muhofaza qilish xizmatining vazifalarini bajarish autsorsingi asosida mehnatni muhofaza qilish sohasida xizmatlar bozorining professional ishtirokchilarini (mazkur sohada faoliyat yuritadigan tadbirkorlarni) jalb qilish;

– ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar va kasb kasalliklarini oldini olish hamda ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalarni tugatishda ortiqcha xarajatlarga yo'l qo'ymaslik va tashkilotlarda mehnatni muhofaza qilishni to'g'ri tashkil etish maqsadida tashkilotlar tomonidan ixtiyoriy ravishda mehnatni muhofaza qilishning boshqaruv tizimini audit qilish mexanizmi;

– mehnatni muhofaza qilish sohasidagi xizmatlar bozoridagi professional ishtirokchilarga qo'yiladigan talablar O'zbekiston Respublikasi Hukumati tomonidan belgilanishi;

– mehnatni muhofaza qilish sohasida kafolatlar, huquqlar, ish beruvchi va xodimlarning huquq va majburiyatlari;

– xodimlarning ayrim toifalari, ayollar, voyaga yetmagan shaxslar va mehnat qobiliyati cheklangan shaxslar uchun mehnatni muhofaza qilish sohasidagi munosabatlarni tartibga solishning o'ziga xos xususiyatlari;

– mehnatni muhofaza qilishni davlat nazorati, mehnat sharoitlarining davlat ekspertizasi va mehnat xavfsizligi va mehnatni muhofaza qilish holatlarining monitoringi tushunchalari;

– maxsus vakolatli davlat organining ko'rsatmalarini belgilangan muddatlarda bajarilishini ta'minlamagan shaxslar yoki ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar va kasb kasalligini o'z vaqtida maxsus tekshirishni tashkil etmagan, shuningdek, ishlab chiqarishda sodir bo'lgan baxtsiz hodisalar va kasb kasalliklarini kelib chiqish holatlarini yashirishda aybdor bo'lgan shaxslar qonunlarda belgilangan tartibda javobgarlikka tortilishi;

– yuridik shaxsning tugatilishida yetkazilgan zarar uchun tashkilotning javobgarligi normalari;

– mehnatni muhofaza qilishga doir qonunlar va boshqa me'yoriy hujjatlarga rioya etilishi ustidan qayta ko'rib chiqilgan jamoatchilik nazoratining tartibi va kasaba uyushmalarining xodimlarning mehnatini muhofaza qilishga doir huquqini himoya etish borasidagi huquqlari¹.

«Ish o'rinlarini mehnat sharoitlari va asbob-uskunalarining jarohatlash xavfliligi yuzasidan attestatsiyadan o'tkazish tartibi to'g'risida»gi Nizom tasdiqlanib, uning talablariga muvofiq ish o'rinlarida attestatsiya o'tkazilgan korxonaning attestatsiya materiallari mehnat organlarida davlat ekspertizasidan o'tkazilishi belgilangan².

Ishlab chiqarish korxonalaridagi mehnatni muhofaza qilish xizmati mehnatni muhofaza qilish talablariga rioya etilishini ta'minlash maqsadida tashkil etiladigan xo'jalik yurituvchi subyektning tarkibiy bo'linmasi hisoblanadi. Ushbu xizmat korxonasi xodimlari tomonidan mehnat muhofazasi qoidalariga rioya etilishi, ishlab chiqarish omillari bilan bog'liq mayib bo'lishlar va kasb kasalliklari sabablarini hisobga olish va tahlil etish ishlarini tashkil etadi, mehnat muhofazasi sohasidagi ilg'or tajribani o'rganadi va ommalashtiradi, xodimlar va ish beruvchiga texniga xavfsizligi, mehnat sharoitlarini yaxshilash va boshqa masalalar yuzasidan maslahatlar beradi.

Shu bilan birga korxonalarida mehnatni muhofaza qilish bo'yicha komissiyalar ham tashkil etish tavsiya qilinadi. Ularning tarkibiga ish beruvchi va kasaba uyushmalari vakillari tenglik asosida kiritiladi. Bu komissiya xodimlarning mehnat faoliyati davomida hayoti va salomatligini muhofaza qilishga qaratilgan tashkiliy-profilaktika, ijtimoiy-iqtisodiy, sanitariya-gigiyena va boshqa tadbirlar amalga oshirilishini ta'minlash bilan shug'ullanadi.

¹ «Mehnatni muhofaza qilish to'g'risida» O'zbekiston Respublikasi Qonuni // Xalq so'zi, 2016-yil 23-sentyabr

² Ish o'rinlarini mehnat sharoitlari va asbob-uskunalarining jarohatlash xavfliligi yuzasidan attestatsiyadan o'tkazish tartibi to'g'risida nizom / O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2014-yil 15-sentyabrdagi «Xodimlar mehnatini muhofaza qilish chora-tadbirlarini yanada takomillashtirish to'g'risida»gi qaroriga I-ilova // O'zbekiston Respublikasi qonun hujjatlari to'plami, 2014-y.

Xodimlari soni nisbatan kam bo'lgan kichik biznes korxonalarida esa ish beruvchi mehnat muhofazasi bo'yicha ixtisoslashgan tashqi tashkilot bilan shartnoma tuzishi yoki shtatga mehnat muhofazasi bo'yicha maxsus ma'lumotga ega mutaxassisni kiritishi yoxud o'z xodimlaridan birini mehnat muhofazasi ishlari bo'yicha mas'ul qilib tayinlashi mumkin. Kichik biznes korxonasidagi mehnat muhofazasi ishlari bo'yicha bunday mas'ul xodim tayinlanishi holatlarida ish beruvchi va bu mas'ul xodim mehnat muhofazasi bo'yicha maxsus tayyorgarlikdan o'tgan bo'lishi kerak. Shundan so'ng ish beruvchi mas'ul xodimga mehnat muhofazasi bo'yicha vazifa yuklatilganligi to'g'risida buyruq chiqaradi.

16.5. Munosib mehnat konsepsiyasini iqtisodiyotga joriy etish amaliyoti

Xalqaro mehnat tashkiloti tomonidan Munosib mehnatni ta'minlash sohasidagi faoliyatni kuchaytirish maqsadida majburiy bo'lgan «Mehnat sohasida tub asosiy tamoyillar va huquqlar to'g'risida»gi deklaratsiyasi qabul qilingan. Unda ko'rsatilgan tamoyillarga rioya qilish, ularni qo'llash va hayotga tadbqiq etishga ko'maklashish shartligi belgilab qo'yilgan.

O'zbekistonda ham mamlakatda ijtimoiy-mehnat sohasini rivojlantirish, aholining real daromadlari o'sishini ta'minlash, mehnat bozorida vaziyatni yaxshilash, ish bilan unumli bandlik sohasini kengaytirish, aholi ijtimoiy himoyasi tizimining manzilliligini ta'minlash, mehnat muhofazasi va xavfsizligi darajasini oshirish maqsadida O'zbekiston Respublikasida Munosib mehnat bo'yicha mamlakat dasturini ishlab chiqdi hamda XMT bilan hamkorlikning aniq ustuvor yo'nalishlari, maqsadlari, vazifalari va natijalar indikatorlarini belgilab oldi. Ijtimoiy sheriklar – O'zbekiston Respublikasi Hukumati, O'zbekiston Kasaba uyushmalari Federatsiyasi Kengashi va Savdo-sanoat palatasi bilan Xalqaro mehnat tashkiloti o'rtasida Munosib mehnat bo'yicha mamlakat dasturini amalga oshirishda hamkorlik qilish bitimlari imzolandi.

O'zbekistonning Munosib mehnat bo'yicha mamlakat dasturida mehnat sohasida asosiy tamoyillarni amalga oshirish maqsadida ijtimoiy hamkorlikni mustahkamlash, ish bilan munosib bandlik imkoniyatlarini kengaytirish, mehnat sharoitlari va ijtimoiy muhofazani yaxshilash chora-tadbirlari belgilangan.

Xalqlaro mehnat tashkilotining O'zbekiston Respublikasi tomonidan ratifikatsiya qilingan konvensiyalarini amalga oshirishga doir qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risidagi hujjatga ko'ra, mamlakatimizning mehnat qonunchiligini yanada takomillashtirish, shu jumladan, XMTning bir qator konvensiyalarini ratifikatsiya qilishda hamkorlikni kengaytirishga doir muhim vazifalar belgilangan.

XMTning O'zbekiston Respublikasi tomonidan ratifikatsiya qilingan konvensiyalari normalari va talablarining tashkilotlarda ijro etilishi ustidan

monitoring hamda nazorat qilish ishlari yo'lga qo'yilgan. Xususan, Fuqarolarning kafolatlangan mehnat huquqlarini ta'minlash masalalari bo'yicha Parlament komissiyasi tomonidan korxonalar va tashkilotlarda, tadbirkorlik subyektlari o'rtasida mehnat to'g'risidagi qonunlar normalarini qo'llash, majburiy mehnatga va bolalar mehnatiga yo'l qoymaslik masalalari bo'yicha aniq maqsadga yo'naltirilgan axborot-tushuntirish ishlari olib borilmoqda.

BMT ma'lumotlariga ko'ra, bugun dunyo mamlakatlarining 45 % aholisi, ya'ni 3 milliarddan ortiq inson ishchi kuchi hisoblanadi. Dunyo bo'yicha mehnatga qobiliyatli aholi reytingi bo'yicha O'zbekiston 35 o'rinda (18 millionga yaqin) qayt etilgan. Hozirgi kunda O'zbekistonda ish bilan band bo'lgan aholi 12,2 million nafarni tashkil etmoqda.

O'zbekiston Respublikasi tomonidan XMTning 14 ta Konvensiyasi (shu jumladan, 8 ta asosiy konvensiyaning barchasi) ratifikatsiya qilangani alohida ta'kidlandi. Shu bilan birga, Xalqaro mehnat tashkilotining Mehnat inspeksiyasi to'g'risidagi 81-konvensiyasi hamda Qishloq xo'jaligida mehnat inspeksiyasi to'g'risidagi 129-konvensiyalaridagi aksariyat normalar milliy qonunchilikka implementatsiya qilingan. Ma'lumot o'rnida aytish kerakki, 81-sonli konvensiya bugunga qadar 145 ta, 129-sonli konvensiya esa 53 ta mamlakat tomonidan ratifikatsiya qilingan.

XMTning 81-sonli konvensiyasi, Sanoat ish joylaridagi mehnat inspeksiyasi tizimi qo'llanishi mehnat inspektorlari tomonidan ta'minlanadigan mehnat sharoitlariga doir va ish jarayonida mehnatkashlarni muhofaza qilishga oid qonun-qoidalar qo'llaniladigan barcha ish joylarini qamrab oladi.

XMTning 129-sonli konvensiyasida qayd etilgan qishloq xo'jaligidagi mehnat inspeksiyasi tizimi, mehnatkashlarni yollaydigan yoki shogirdlik usulida jalb qiladigan qishloq xo'jaligi korxonalari, ularning ishchi xodimlariga haq to'lanishi, shartnoma turi, shakli va davomiyligi qanday bo'lishidan qat'i nazar, qo'llanilishi zarur deb e'tirof etilgan.

Ushbu Milliy dasturning ustuvor yo'nalishlari, asosiy indikatorlari va strategiyalari ijtimoiy sheriklar – O'zbekiston Respublikasi Hukumati, O'zbekiston Kasaba uyushmalari Federatsiyasi Kengashi va Savdo-sanoat palatasi bilan Xalqaro mehnat tashkilotining Munosib mehnat masalari bo'yicha texnik ko'maklashish guruhi mutaxassislari hamda Sharqiy Yevropa va Markaziy Osiyo uchun XMTning Moskvadagi byurosi va XMTning Jenevadagi qarorgohi o'rtasida kelishib olingan.

XVII BOB. MEHNAT MUNOSABATLARI

17.1. Mehnat munosabatlarning mohiyati va ularning turlari

Mehnat munosabatlari – xodim va ish beruvchi o‘rtasida ish beruvchi zarur mehnat sharoitlarini yaratib bergan holda haq to‘lanishi hisobiga xodim tomonidan shaxsan mehnat funksiyasini (shtat ro‘yxatiga muvofiq, kasbi, ixtisosligi bo‘yicha topshiriladigan aniq ishni) bajarish yuzasidan kelishuv natijasida paydo bo‘ladigan munosabatlardir. Mehnat munosabatlarining subyektlari – *xodim* va *ish beruvchi* hisoblanadi. Mehnat munosabatlari ijtimoiy xususiyat kasb etganida, ushbu subyektlar qatoriga davlat ham qo‘shiladi.

Xodim va ish beruvchi o‘rtasida qonuniy mehnat munosabatlari faqat ushbu munosabatlar amaldagi mehnat qonunchiligi tomonidan tartibga solinadigan mehnat shartnomasi asosida rasmiylashtirilganda paydo bo‘ladi. *Mehnat shartnomasi* xodim bilan ish beruvchi o‘rtasida muayyan mutaxassislik, malaka, lavozim bo‘yicha ishni ichki mehnat tartibiga bo‘ysungan holda taraflar kelishuvi, shuningdek, mehnat to‘g‘risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlar bilan belgilangan shartlar asosida haq evaziga bajarish haqidagi kelishuvdir.

Mehnat shartnomasida xodim va ish beruvchi o‘rtasidagi kelishuv bilan quyidagilar belgilab qo‘yiladi:

- ish joyi (korxonasi yoki uning bo‘linmasi);
- xodimning mehnat vazifasi – mutaxassisligi, malakasi, u ishlaydigan lavozim;
- ishning boshlanish kuni;
- mehnat shartnomasi muayyan muddatda amal qilishi;
- mehnat haqi miqdori va mehnatning boshqa shartlari.

Mehnat shartnomalari:

- nomuayyan muddatga;
- besh yildan ortiq bo‘lmagan muayyan muddatga;
- muayyan ishni bajarish vaqtiga mo‘ljallab tuzilishi mumkin.

Agar mehnat shartnomasida uning amal qilish muddati ko‘rsatilmagan bo‘lsa, mehnat shartnomasi nomuayyan muddatga tuzilgan, deb hisoblanadi. *Nomuayyan muddatga tuzilgan* mehnat shartnomasi xodimning roziligisiz muayyan muddatga, shuningdek, muayyan ishni bajarish vaqtiga mo‘ljallab qayta tuzilishi mumkin emas.

Mehnat shartnomasi quyidagi maqsadda *dastlabki sinov sharti* bilan tuzilishi mumkin:

- xodimning topshirilayotgan ishga layoqatligini tekshirib ko‘rish;
- xodim mehnat shartnomasida shartlashilgan ishni davom ettirishning maqsadga muvofiqligi haqida bir qarorga kelishi.

Dastlabki sinovni o‘tash haqida mehnat shartnomasida shartlashilgan bo‘lishi lozim. Bunday shartlashuv bo‘lmagan taqdirda xodim dastlabki sinovsiz ishga qabul qilingan, deb hisoblanadi.

Dastlabki sinov muddati uch oydan oshib ketmasligi kerak.

Homilador ayollar, uch yoshga to‘lmagan bolasi bor ayollar, korxonaga uchun belgilangan minimal ish joylari hisobidan ishga yuborilgan shaxslar, o‘rta maxsus, kasb-hunar ta‘limi muassasalarining hamda oliy o‘quv yurtlarining tegishli ta‘lim muassasasini tamomlagan kundan e‘tiboran uch yil ichida birinchi bor ishga kirayotgan bitiruvchilari ishga qabul qilinganda, shuningdek xodimlar bilan olti oygacha muddatga mehnat shartnomasi tuzilib, ishga qabul qilinganda dastlabki sinov belgilanmaydi.

Ayrim holatlarda bunday mehnat munosabatlarining huquqiy asoslari birmuncha murakkabroq xususiyatga ega bo‘ladi (lavozim yoki xizmat vazifasiga saylanish yoki tayinlanish, bo‘sh ish joyiga tanlov asosida ishga qabul qilish, tuzilgan mehnat shartnomasi yuzasidan sud qarorining chiqarilishi va hokazolar).

Masalan, davlat organlaridagi saylab qo‘yiladigan lavozimlarga saylanganligi tufayli ishdan ozod qilingan xodimlarga saylab qo‘yiladigan lavozimdagi vakolatlari tugagandan keyin avvalgi ishi (lavozimi) beriladi, bunday ish (lavozim) mavjud bo‘lmasa, avvalgisiga teng ish (lavozim) beriladi.

Shu bilan birga harbiy xizmatga chaqirilgan (o‘tgan) xodim zaxiraga bo‘shatilgan yoki iste‘foga chiqqanidan keyin, basharti, O‘zbekiston Respublikasi Qurolli Kuchlari safidan, Ichki ishlar vazirligi, Davlat xavfsizlik xizmati va Favqulodda vaziyatlar vazirligi qo‘shinlaridan bo‘shatilgan kundan boshlab uzog‘i bilan uch oy ichida ishga joylashish masalasida ish beruvchiga murojaat etgan bo‘lsa, avvalgi ish joyida ishga joylashish huquqiga egadir.

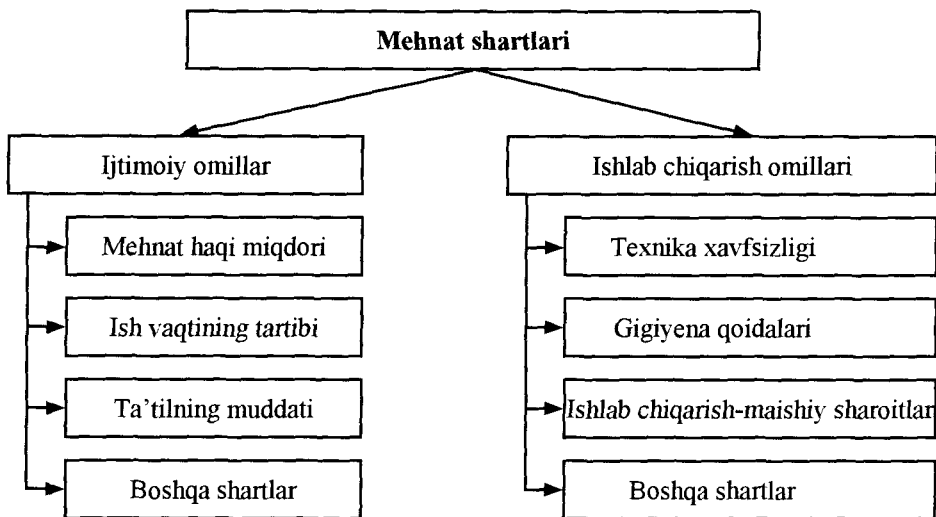
Mehnat munosabatlari o‘ziga xos xususiyatlarga ega:

birinchidan, *mehnat munosabatlarning subyekt*i – xodim, ya‘ni mehnat funksiyasini bajaruvchi korxonaga (tashkilot) jamoasiga qo‘shiladi. Bunday qo‘shilish ishga doimiy, vaqtinchalik yoki mavsumiy qabul qilinishi tarzida bo‘lishi mumkin. Har qanday xolatda eng asosiysi – xodimning birgalikdagi mehnat faoliyatida ishtirok etishidir;

ikkinchidan, *mehnat munosabatlarining mazmuni* xodim tomonidan muayyan mehnat funksiyasi bajarilishini nazarda tutadi. Mehnat funksiyasi, odatda, xodimning kasbi, ixtisosligi, malakasiga ko‘ra muayyan ishni, vazifani bajarishdan iborat bo‘ladi. Biroq zarurat tug‘ilganda xodim zimmasiga doimiy yoki vaqtincha boshqa mehnat funksiyalarini bajarish yuklanishi mumkin;

uchinchidan, *mehnat funksiyasi* ma'lum ish tartibi sharoitlarida bajariladi. Xodimning mehnatni tashkil etish talablariga bo'ysunishi – mehnat munosabatlarning zarur unsuridir. Mehnat hamisha maqsadga yo'naltirilgan faoliyatdir. Shuning uchun mehnat munosabatlari bu o'rinda jamiyat iqtisodiy asosini tashkil etadigan moddiy munosabatlarning ko'rinishi sifatida namoyon bo'ladi.

Mehnat munosabatlari mehnat shartlari tushunchasi ham mavjud. *Mehnat shartlari* deganda, mehnat jarayonidagi ijtimoiy va ishlab chiqarish omillari tushuniladi (17.1-rasm).



17.1-rasm. Mehnat shartlari

Ijtimoiy omillarga mehnat haqi miqdori, ish vaqtining, ta'tilning muddati va boshqa shartlar kiradi.

Texnika, sanitariya, gigiyenaga oid, ishlab chiqarish-maishiy va boshqa shartlar *ishlab chiqarish omillari* hisoblanadi.

Mehnat shartlari mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlar, shuningdek, mehnat shartnomasi taraflarining kelishuvi bilan belgilanadi.

Mehnat shartlarini o'zgartirish, ular qaysi tartibda belgilangan bo'lsa, shunday tartibda amalga oshiriladi.

Ish beruvchi xodimning roziligisiz mehnat shartlarini o'zgartirishga faqat texnologiyadagi, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishdagi o'zgarishlar, ishlar (mahsulot, xizmatlar) hajmining qisqarganligi, basharti bunday o'zgarishlar xodimlar soni yoki ishlar xususiyatining o'zgarishiga olib kelishi oldindan aniq bo'lgan hollardagina haqlidir.

Ish beruvchi ayrim toifadagi xodimlar uchun mehnat shartlarini o'zgartirish xususida korxonadagi xodimlarning vakillik organlari bilan oldindan maslahatlashib oladi.

Ish beruvchi mehnat shartlaridagi bo'lajak o'zgarishlar haqida xodimni kamida ikki oy oldin yozma ravishda ogohlantirib, tilxat olishi shart. Ko'rsatilgan muddatni qisqartirishga faqat xodimning roziligi bilan yo'l qo'yiladi.

O'zbekistonning mehnat munosabatlariga doir qonunchiligida xodim bilan mehnat shartnomasi u yangi mehnat shartlari asosida ishlashni davom ettirishni rad etganligi sababli bekor qilinishi mumkin, bunda xodimga o'rtacha oylik ish haqidan kam bo'lmagan miqdorda ishdan bo'shatish nafaqasi to'lanadi.

Korxonada mulkdori almashganda, xuddi shuningdek, korxonada qayta tashkil etilganda (qo'shib yuborilgan, birlashtirilgan, bo'lib yuborilgan, qayta tuzilgan, ajratilganda), mehnat munosabatlari xodimning roziligi bilan davom etaveradi.

Mehnat munosabatlarida mehnat tartibi ham muhim ahamiyatga egadir. *Mehnat tartibi* ish beruvchi kasaba uyushmasi qo'mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi bilan kelishib tasdiqlaydigan ichki mehnat tartibi qoidalarini belgilaydi.

Xodimning mehnat vazifalari ichki tartib qoidalarida, intizom to'g'risidagi ustav va nizomlarda, korxonada qabul qilinadigan lokal hujjatlarda (jamoat shartnomalarida, yo'riqnomalar va hokazolarda), mehnat shartnomasida aniq belgilab qo'yiladi. Ish beruvchi xodimdan uning mehnat vazifalari doirasiga kirmaydigan ishlarni bajarishni, qonunga xilof yoki xodim va boshqa shaxslarning hayoti va sog'lig'i uchun xavf tug'diruvchi, ularning sha'ni va qadr-qimmatini kamsituvchi harakatlar qilishni talab etishga haqli emas.

Mehnat munosabatlari murakkab xususiyatga ega bo'lganligi sababli ularning institutsional asoslari ham turlichadir (17.1-jadval).

Xodim uchun belgilangan kundalik ish (smena) muddatidan tashqari ishlash *ish vaqtidan tashqari ish* hisoblanadi. Ish vaqtidan tashqari ishlar xodimning roziligi bilan qo'llanishi mumkin. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksiga muvofiq, ish vaqtidan tashqari ishning muddati har bir xodim uchun surunkasiga ikki kun davomida to'rt soatdan (mehnat sharoiti og'ir va zararli ishlarda – bir kunda ikki soatdan) va yiliga bir yuz yigirma soatdan ortiq bo'lmasligi lozim.

17.1-jadval

Mehnat munosabatlarning tasnifi

Mehnat munosabatlarining turlari	Mehnat munosabatlari turlarining mohiyati
Huquqiy tartibga solinishiga ko'ra	Umumiy munosabatlar (istisnosiz barcha xodimlar uchun belgilab qo'yiladigan qoidalar, bu tartibga solish bir xilligini ta'minlaydi)
	Maxsus munosabatlar (xodimlar turli toifalari mehnatining xususiyatini hisobga oladi: ustama haq, ish vaqtidan tashqari ish va boshqalar)

Moddiy mas'uliyat	Ish beruvchining mas'uliyati (mehnat qilish huquqining buzilishi, ishlab chiqarishda jarohatlanish, kasallanish va boshqalar)
	Xodimning moddiy mas'uliyati (ish beruvchining mol-mulkiga zarar yetkazilishi)
Ish bilan bandlik va ishga joylashtirish bo'yicha munosabatlar	Ish bilan bandlik xizmatlari va fuqarolar o'rtasidagi munosabatlar (maqbul ish topish va ishga joylashtirishda ko'maklashish, jamoatchilik ishlarini tashkil etish, ishsizlarni qo'llab-quvvatlash)
	Ish bilan bandlik xizmatlari va ish beruvchilar o'rtasidagi munosabatlar (mavjud ish joylari to'g'risida axborotlarni ayriboshlash, fuqarolarga ishga yo'llanma berish)
	Kasbiy tayyorgarlik bo'yicha munosabatlar (kadrlarni tayyorlash, kasbiy tanlash va malaka oshirish)
Mehnatni muhofaza qilish va mehnat qonunchiligini nazorat qilish bo'yicha munosabatlar	Davlat mehnat inspeksiyalari, ixtisoslashgan inspeksiyalar, kasaba uyushma tashkilotlari va ularning inspeksiyalari bilan ish beruvchilar o'rtasidagi munosabatlar (ular mehnat munosabatlari paydo bo'lishi bilan xodimning mehnat faoliyati va huquqlarini muhofaza qilish maqsadlariga yo'naltirilgan)
Protsessual-mehnat munosabatlari	Xodim bilan ish beruvchilar (ularning vakillari) o'rtasidagi munosabatlar (ishlab chiqarishdagi mehnat nizolarini sud, kelishuv komissiyalari, mehnat arbitrajleri, vositachilar yordamida hal qilish)

Mehnat shartnomasi quyidagi sabablarga ko'ra bekor qilinishi mumkin:

- taraflarning kelishuviga ko'ra. Ushbu asosga binoan mehnat shartnomasining barcha turlari istalgan vaqtda bekor qilinishi mumkin;
- taraflardan birining tashabbusi bilan;
- muddatning tugashi bilan;
- taraflar ixtiyoriga bog'liq bo'lmagan holatlarga ko'ra;
- mehnat shartnomasida nazarda tutilgan asoslarga ko'ra.

Xodim nomuayyan muddatga tuzilgan mehnat shartnomasini ham, muddati tugagunga qadar muddatli mehnat shartnomasini ham ikki hafta oldin ish beruvchini yozma ravishda ogohlantirib, bekor qilishga haqlidir. Ogohlantirish muddati tugagandan so'ng xodim ishni to'xtatishga haqli, ish beruvchi esa xodimga mehnat daftarchasini berishi va u bilan hisob-kitob qilishi shart.

Mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilish asosli bo'lishi shart. Quyidagi sabablardan birining mavjudligi mehnat shartnomasini bekor qilishning asosli ekanligini bildiradi:

- texnologiyadagi, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishdagi o'zgarishlar, xodimlar soni (shtati) yoki ish xususiyatining o'zgarishiga olib kelgan ishlar hajmining qisqarganligi yoxud korxonaning tugatilganligi;
- xodimning malakasi yetarli bo'lmaganligi yoki sog'lig'i holatiga ko'ra bajarayotgan ishga noloyiq bo'lib qolishi;

– xodimning o‘z mehnat vazifalarini muntazam yoki bir marta qo‘pol ravishda buzganligi.

Bunda avval mehnat vazifalarini buzganligi uchun xodim intizomiy yoki moddiy javobgarlikka tortilgan yoxud unga nisbatan mehnat to‘g‘risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlarda nazarda tutilgan ta‘sir choralari qo‘llanilgan kundan e‘tiboran bir yil mobaynida xodim tomonidan takroran intizomga xilof nojo‘ya harakat sodir qilinishi mehnat vazifalarini muntazam ravishda buzish hisoblanadi.

Mehnat shartnomasi g‘ayriqonuniy ravishda bekor qilingan yoki xodim g‘ayriqonuniy ravishda boshqa ishga o‘tkazilgan hollarda amaldagi qonunchilikda u ish beruvchining o‘zi, sud yoki boshqa vakolatli organ tomonidan avvalgi ishiga tiklanishi lozimligi belgilab qo‘yilgan.

17.2. Tadbirkorlik faoliyatida mehnat munosabatlari

Mehnat murakkab iqtisodiy kategoriya bo‘lganligi uchun uning turlari ham ko‘p. Ularni umumlashtirgan holda quyidagicha tasniflash mumkin (17.2-rasm):

- 1) mehnat xususiyati va mazmuni bo‘yicha;
- 2) mehnat predmeti bo‘yicha;
- 3) mehnat vositalari va usullari bo‘yicha;
- 4) mehnat sharoitlari bo‘yicha.

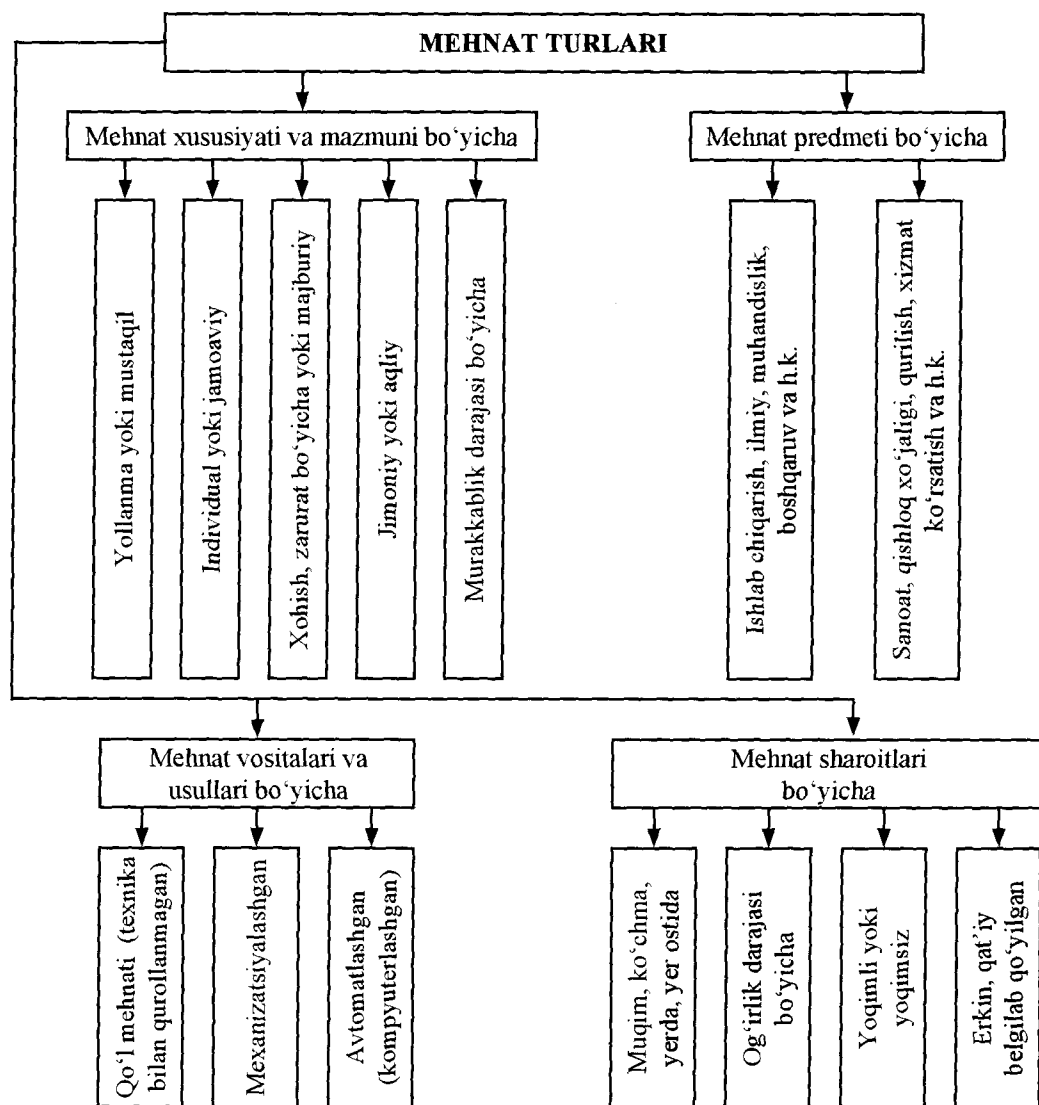
Mehnat jarayonida odamlar ishlab chiqarishda qo‘llanilayotgan texnologiyalar, ishlab chiqarishning ixtisoslashuvi, mehnat kooperatsiyasi va taqsimoti, shuningdek, mulkka egalikka qarab ishlab chiqarish munosabatlariga kirishadilar. Ana shundan kelib chiqqan holda yollanma mehnat, mustaqil mehnat, tadbirkorlik mehnati va uy xo‘jaligida mehnat farqlanadi.

Xozirgi zamon iqtisodiy munosabatlarida *yollanma mehnat* markaziy o‘rinni egallaydi. Yollanma mehnatni xodimning tegishli ish haqi evaziga ish beruvchiga mehnat xizmati ko‘rsatishi tarzida ta‘riflash mumkin.

Mustaqil mehnat mohiyatan o‘zida ham mehnat (mehnat faoliyati orqali daromad topish), ham tadbirkorlik mehnati xususiyatlarini mujassamlashtirgan. Biroq *tadbirkorlik mehnatini* amalga oshirish uchun faqat mehnat qilish qobiliyatidan tashqari kapital, mehnat resurslari va vositalari ham talab qilinadi. Mustaqil mehnatda esa shaxs o‘zi uchun o‘zi ish o‘rni yaratadi.

Qabul qilingan xalqaro normalarga ko‘ra, mehnat resurslari mustaqil ish bilan band bo‘lganlar toifasi ikki asosiy guruhga ajratilgan: yollanma mehnatdan foydalanmaydigan individual tadbirkorlar va korporativ biznesga aloqador bo‘lmagan, yollanma mehnatdan foydalanadigan tadbirkorlar¹.

¹ Qarang: Report of the Conference, 17th International Conference of Labour Statisticians. Geneva, 2003.// <http://www.ilo.org/public/english/support/lib/resource/subject/informal.htm>



17.2-rasm. Mehnat turlari

O'zbekistonda 2018-yil – «Faol tadbirkorlik, innovatsion g'oyalar va texnologiyalarni qo'llab-quvvatlash yili» deb e'lon qilindi. Prezident Sh. Mirziyoyev «Faol tadbirkorlik biznes faoliyatini innovatsion, ya'ni zamonaviy yondashuvlar, ilg'or texnologiya va boshqaruv usullari asosida tashkil etadigan iqtisodiy yo'nalishdir. Faol tadbirkor deganda, biz raqobatbardosh mahsulot ishlab chiqarishga qodir, eng muhimi, yangi ish o'rinlari yaratib, nafaqat o'zini va oilasini boqadigan, balki butun jamiyatga naf keltiradigan ishbilarmon insonlarni tushunamiz. Bunday tadbirkorlar safini kengaytirish, jumladan, yuqori texnologiyalar, ilm-fanning eng so'nggi yutuqlariga asoslangan texnika va asbob-uskunalarni

mamlakatimizga olib kelish va joriy etish uchun ularga munosib sharoitlar yaratish bizning birinchi galdagi vazifamiz bo'lishi shart»¹, deya ta'kidladi.

Mamlakatda faol tadbirkorlikni rivojlantirish uchun qulay huquqiy, tashkiliy sharoitlar yaratilib, innovatsion g'oyalar va texnologiyalarni joriy qilish, tadbirkorlik subyektlarini himoya qilishning huquqiy kafolatlari va ular faoliyatiga noqonuniy aralashishlarning oldini olish mexanizmlari takomillashtirilmoqda.

Iqtisodiyot nazariyasida tadbirkorlik faoliyatining turlicha talqinlariga duch kelinadi. «Tadbirkor» tushunchasini birinchi bo'lib ilmiy muomalaga kiritgan irlandiyalik iqtisodchi Richard Kantilon bu toifa ishbiarmonlarni vositachi sifatida ko'rgan hamda bunday tadbirkor sotib olgan mahsulotini (asosan, qishloq xo'jaligi mahsulotini) qaysi narxda sota olishini bilmaganligi sababli tavakkalchilik qilishini ko'rsatgan².

Klassik nazariya asoschisi A. Smit tadbirkor – bu o'z tadbirkorlik daromadini olish niyatida muayyan darajada iqtisodiy tavakkalchilik qilib, tijorat g'oyasini amalga oshiradigan kapital egasi, deb hisoblagan³.

Tadbirkorlik faoliyatining nazariyasiga eng katta hissa qo'shgan olim Yozef Shumpeterdir. «Tadbirkor – yangi texnologiyalarni amalga oshiradigan novatordir, – deb ko'rsatgan u. – Tadbirkor bo'lish – boshqalar qilayotganidan o'zgacha narsa qilishdir. Tadbirkor iqtisodiy tizim jo'shqinligini ta'minlaydigan yangi innovatsion narsa shakllanishi uchun eski an'anaviy ishlab chiqarish davrasini sindiradi. Shaxs tadbirkorlik funksiyasini bajarishga qodir bo'lishi uchun qator o'ziga xos xususiyatlarga ega bo'lishi kerak, xususan, u zukko bo'lishi, yolg'iz o'zi olg'a bora olishi, boshqalar yurmagan yo'ldan yura olishi, istiqbolni ko'rish iqtidoriga ega bo'lishi, boshqa odamlarga ta'sir ko'rsata olishi kerak»⁴.

Y. Shumpeter tadbirkorlikni rivojlantirish uchun ikkita asosiy omil:

- tashkiliy-xo'jalik novatorligi;
- iqtisodiy erkinlik zarurligini ta'kidlagan.

U davlatning tadbirkorlik faoliyatiga aralashishiga qarshi bo'lgan, o'zini erkin tadbirkorlik himoyachisi hisoblagan.

Odatda, tadbirkorlik faoliyatining uch sohasi ajratib ko'rsatiladi:

- mustaqil ishlab chiqarish;
- tijorat;
- vositachilik faoliyati.

O'zbekistondagi amaldagi qonunchilikka muvofiq, «Tadbirkorlik faoliyati (tadbirkorlik) – tadbirkorlik faoliyati subyektlari tomonidan qonun hujjatlariga

¹ O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Sh. Mirziyoyevning Oliy Majlisga Murojaatnomasi // Xalq so'zi, 2017-yil 23-dekabr.

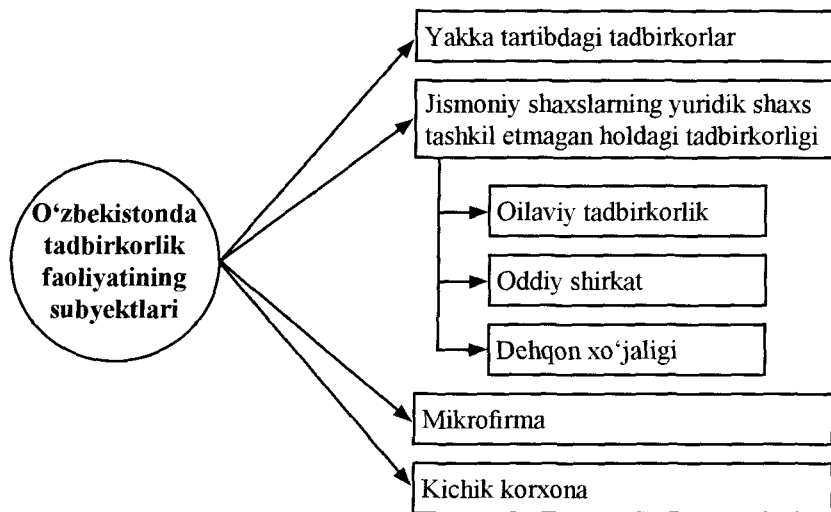
² Grebel T. Entrepreneurship: a new . – N.Y., Routledge, 2004. – P. 5

³ Предпринимательство / Под ред. М.Г. Лагусты – 4-е изд., испр. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2007. – С. 5.

⁴ Шумпегер Й. Капитализм, социализм, демократия. – М.: Экономика, 1995. – С.183.

muvofig amalga oshiriladigan, tavakkal qilib va o'z mulkiy javobgarligi ostida daromad (foйда) olishga qaratilgan tashabbuskor faoliyat»dir¹.

Mamlakatda tadbirkorlik faoliyati yakka tartibda, jismoniy shaxslar yuridik shaxs tashkil etmagan holda birgalikda hamda mikrofirmalar va kichik korxonalar tashkil etilgan holda amalga oshiriladi (17.3-rasm).



17.3-rasm. O'zbekistonda tadbirkorlik faoliyatining subyektlari

Yakka tartibdagi tadbirkorlik yakka tartibdagi tadbirkor tomonidan mustaqil, mulk huquqi asosida o'ziga tegishli bo'lgan mol-mulk negizida, shuningdek, mol-mulkka egalik qilish va (yoki) undan foydalanishga yo'l qo'yadigan o'zga ashyoviy huquq asosida amalga oshiriladi.

Hunarmandchilik faoliyatini amalga oshirayotgan yakka tartibdagi tadbirkorlar tovarlar tayyorlash (ishlar bajarish, xizmatlar ko'rsatish) uchun ko'pi bilan besh nafar shogirdni ularga tegishli haq to'lagan holda jalb etishga haqlidirlar.

Jismoniy shaxslar yuridik shaxs tashkil etmagan holda birgalikdagi tadbirkorlik faoliyatini oilaviy tadbirkorlik, oddiy shirkat va dehqon xo'jaligi shakllarida amalga oshirishi mumkin.

Oilaviy tadbirkorlik oila a'zolari tomonidan tavakkal qilib va o'z mulkiy javobgarligi ostida daromad (foйда) olish maqsadida amalga oshiriladigan tashabbuskorlik faoliyatidir².

¹ «Tadbirkorlik faoliyati erkinligining kafolatlari to'g'risida»gi O'zbekiston Respublikasining Qonuni (yangi tahriri) // O'zbekiston Respublikasi qonun hujjatlari to'plami, 2012-y., 18-son, 201-modda; 2013-y., 18-son, 233-modda, 41-son, 543-modda; 2014-y., 49-son, 579-modda, 50-son, 588-modda; 2015-y., 33-son, 439-modda, 52-son, 645-modda; 2016-y., 52-son, 598-modda; 2017-y., 1-son, 1-modda

² «Oilaviy tadbirkorlik to'g'risida» O'zbekiston Respublikasining Qonuni // O'zbekiston Respublikasi qonun hujjatlari to'plami, 2012-y., 17-son, 188-modda

Oddiy shirkat sheriklar (ishtirokchilar) deb ataluvchi ikki yoki undan ortiq shaxsning foyda olish yoki qonunga zid bo'lmagan boshqa maqsadga erishish uchun o'z hissalarini qo'shish va yuridik shaxs tuzmasdan birgalikda ish qilishidir.

Dehqon xo'jaligi oilaviy mayda tovar xo'jaligi bo'lib, oila a'zolarining shaxsiy mehnati asosida, meros qilib qoldiriladigan umrbod egalik qilish uchun oila boshlig'iga berilgan tomorqa yer uchastkasida qishloq xo'jaligi mahsuloti yetishtiradi va realizatsiya qiladi.

Dehqon xo'jaligidagi faoliyat tadbirkorlik faoliyati jumlasiga kiradi hamda dehqon xo'jaligi a'zolarining istagiga ko'ra, yuridik shaxs tashkil etgan holda va yuridik shaxs tashkil etmasdan amalga oshirilishi mumkin.

Dehqon xo'jaligi o'z faoliyatida yollanma mehnatdan doimiy asosda foydalanishi mumkin emas¹.

Kichik tadbirkorlik subyektlari – mikrofirmalar va kichik korxonalarda ish bilan bandlar soni qonun hujjatlarida belgilab qo'yilgan (17.2-jadval).

Tadbirkor mohiyat jihatidan – tashabbuskor shaxsdir. U oqilona tavakkalchilik qilib, mavjud iqtisodiy resurslarni ishga soladi, ishlab chiqarishni tashkil etadi, unga yangiliklar kiritadi, yangi texnologiyalarni joriy etadi, mustaqil qarorlar qabul qiladi. Buning natijasida shaxsan o'zi va oilasining, ayni paytda jamiyatdagi iste'molchilarning moddiy va ma'naviy ehtiyojlarini qondirishga shaxsiy hissasini qo'shadi. Shuning uchun tadbirkorlikni rag'batlantirish, har taraflama qo'llab-quvvatlash davlat iqtisodiy siyosatining asosiy yo'nalishlaridan biridir.

17.2-jadval

Kichik tadbirkorlik subyektlarida ish bilan band bo'lgan xodimlarining o'rtacha yillik soni

Kichik tadbirkorlik subyektlari	Tarmoqlar	Ish bilan band bo'lgan xodimlarining o'rtacha yillik soni
Mikrofirmalar	Ishlab chiqarish tarmoqlarida	Ko'pi bilan – 20 kishi
	Xizmat ko'rsatish sohasida va ishlab chiqarish bilan bog'liq bo'lmagan boshqa tarmoqlarda	Ko'pi bilan – 10 kishi
	Ulgurji, chakana savdo hamda umumiy ovqatlanish tarmoqlarida	Ko'pi bilan – 5 kishi

¹ «Dehqon xo'jaligi to'g'risida» O'zbekiston Respublikasining qonuni // O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisining Axborotnomasi, 1998-y., 5-6-son, 88-modda; 2001-y., 1-2-son, 23-modda; 5-son, 89-modda; 2003-y., 9-10-son, 149-modda; 2004-y., 1-2-son, 18-modda; O'zbekiston Respublikasi qonun hujjatlari to'plami, 2004-y., 51-son, 514-modda; 2005-y., 21-son, 148-modda; 2007-y., 52-son, 533-modda; 2008-y., 52-son, 513-modda; 2009-y., 3-son, 9-modda, 52-son, 555-modda; 2010-y., 35-36-son, 300-modda

Kichik korxonalar	Yengil, oziq-ovqat sanoatidagi va qurilish materiallari sanoatida	Ko'pi bilan – 200 kishi
	Metallga ishlov asbobsozlik, yog'ochsozlik, mebel sanoatidagi, shuningdek qonun hujjatlarida nazarda tutilgan boshqa sanoat- ishlab chiqarish sohalarida	Ko'pi bilan – 100 kishi
	Mashinasozlik, metallurgiya, yonilg'i-energetika va kimyo sanoati, qishloq xo'jaligi mahsulotlari yetishtirish va ularni qayta ishlash, qurilish hamda qonun hujjatlarida nazarda tutilgan boshqa sanoat- ishlab chiqarish sohalarida	Ko'pi bilan – 50 kishi
	Fan, ilmiy xizmat ko'rsatish, transport, aloqa, xizmat ko'rsatish sohalari (sug'urta kompaniyalaridan tashqari), savdo va umumiy ovqatlanish hamda ishlab chiqarish bilan bog'liq bo'lmagan boshqa sohalarda	Ko'pi bilan – 25 kishi

17.3. Innovatsion tadbirkorlik – mehnat munosabatlarning zamonaviy shakli

Hozirgi davr talqinida tadbirkor, eng avvalo, novator, ya'ni yangi imkoniyatlarni izlayotgan va ularni yaratayotgan ishbilarmondur. Taniqli iqtisodchi olim Y. Shumpeter shuning uchun g'am «tadbirkor – yangi yo'llar ochayotgan, yangi imkoniyatlarni ishga solayotgan shaxs», deb ta'kidlagan. Iqtisodchi olimning fikricha, tadbirkor:

- yangi, iste'molchi uchun nam'lum bo'lgan moddiy ne'matlarni yaratadi yoki avvalgi, biroq yangi sifatga ega ne'matlar yaratadi;
- yangi, sanoatning ushbu ishlab chiqarishida hali qo'llanilmagan ishlab chiqarish vositalarini joriy etadi;
- yangi bozorni egallaydi yoki avvalgisidan kengroq foydalanadi;
- avval ma'lum bo'lganligi yoki bo'lmaganligidan qat'i nazar xomashyo yoki yarim tayyor mahsulotdan foydalanadi;
- biznesini yangicha tashkil etadi, masalan, monopol holatga ega bo'ladi yoki monopoliyani yengib o'tadi, deganidir¹.

Innovatsion tadbirkorlikni mehnat munosabatlarning zamonaviy shakli bo'lib, ham aksiyadorlik jamiyat miqyosida, ham kichik korxonada shaxsiy tadbirkor sifatida amalga oshirilishi mumkin. Jumladan, innovatsion tadbirkorlik faoliyatini kichik tuzilma – kichik innovatsiya korxonasi sifatida amalga oshirishning o'z afzalliklari va kamchiliklari mavjud (17.3-jadval).

¹ Инновационный менеджмент. Учебник / под общ. ред. д-ра экон. наук, проф. В.М.Джузи. 2-е изд. перераб. и доп. – М.: РИОР: ИНФРА –М, 2017. – С.288.

**Innovatsion faoliyatni shaxsiy tadbirkor
sifatida amalga oshirishning afzalliklari va kamchiliklari**

Innovatsion faoliyatni shaxsiy tadbirkor sifatida amalga oshirishning afzalliklari	Innovatsion faoliyatni shaxsiy tadbirkor sifatida amalga oshirishning kamchiliklari
Biznesni tashkil etishda davlat tomonidan ro'yxatga olishning yengilligi	Moliya-xo'jalik, innovatsion va boshqaruv funksiyalarining qo'shib olib borilishi
Bankda hisobvaraqlarni ochish yengilligi	Shaxsiy tadbirkorlikni amalga oshirishda kredit olish uchun garov masalasi murakkabligi
Soliqqa tortishning soddalashtirilgan tartibi va soliq stavkalarining pastligi	Tashqi moliyalashtirish manbalarini topishning murakkabligi
Menejmentning soddaligi va buning uchun chiqimlarning kamligi	Ishlab chiqarilgan innovatsion mahsulot uchun mijoz topishning qiyinligi
Hisobotlarning soddaligi	Majburiyatlar bo'yicha to'liq shaxsiy mas'uliyat
Biznesni yuritishda mustaqillik va yuksak samaradorlikka erishish uchun motivatsiyaning kuchliligi	

Chet el davlatlarining tajribasi kichik innovatsion korxonalar ham yuqori samaradorlikka erisha olishlaridan dalolat beradi. Masalan, 1999-yilda ingliz tili o'qituvchisi Jek Ma tomonidan tashkil etilgan «Alibaba Group Ltd» mas'uliyati cheklangan jamiyat bugungi kunda Xitoyning eng ulkan elektron tijorat kompaniyasi hisoblanadi. Ushbu kompaniya foydalanuvchilarining soni 280 milliondan ortib ketgan. «Alibaba Group Ltd»ning yillik savdo aylanmasi 300 mlrd AQSh dollarini tashkil etadi¹.

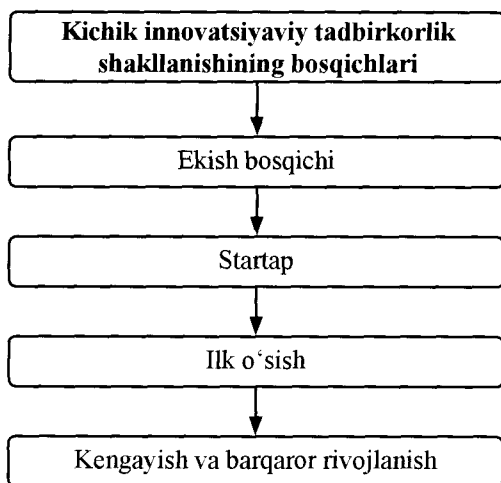
Kichik innovatsion korxonalar quyidagi ustunliklarga ega:

- iste'molchilarga yaqinligi va keskin raqobat sharoitlarida bozorga chiqish yo'llarini topish zarurati sababli ko'plab g'oyalarni ilgari surish imkoniyatlari;
- kichik biznes ega bo'lgan ustunliklar – egiluvchanlik, mobillik, bozorda kichik tokcha bilan qanoatlanishi va hokazolar tufayli innovatsion faoliyatda muvaffaqiyatga erishish imkoniyatlari;
- yirik kompaniyalarga nisbatan boshqaruvning osonligi va kam chiqimligi;
- innovatsion faoliyatning muayyan aniq bir yo'nalishda olib borilishi;
- kichik hajmda mahsulot ishlab chiqarish va xizmatlar ko'rsatish orqali ham yuqori darajada foyda olish va boshqalar.

¹ Лapidус Л. В. Цифровая экономика: управление электронным бизнесом и электронной коммерцией: учебник. – М.: ИНФРА-М, 2018. – С.55.

Kichik innovatsion tadbirkorlik shakllanishining o‘z bosqichlari mavjud (17.4-rasm).

Kichik innovatsion tadbirkorlik shakllanishining ilk bosqichi fundamental va amaliy tadqiqotlar bilan bog‘liq. Bu bosqichda innovatsion faoliyat muvaffaqiyat keltirishi mumkinligi, g‘oyani amalga oshirish qancha vaqt va mablag‘ talab qilishi aniq bo‘lmaydi. Shu boisdan u innovatsion loyihani amalga oshirishda eng muammoli bosqich hisoblanadi. Tadbirkorlar bu bosqichda innovatsion g‘oyalarini amalga oshirish qo‘llab-quvvatlanishi uchun faqat venchurli moliyalashtirishga yoki «biznes malak»lariga umid qilishlari mumkin.



17.4-rasm. Kichik innovatsion tadbirkorlik shakllanishining bosqichlari

Venchurli (ingl. «venture» – «tavakkalchilik ishi») moliyalashtirish – yuqori tavakkalchilikka asoslangan loyihalarni amalga oshirishni pul mablag‘lari bilan ta‘minlashdir. Odatda, bu tadbirkorlik faoliyatini mazkur tuzilma aksiyalarining muayyan qismiga egalik qilish va bo‘ljak foydada o‘z ulushiga ega bo‘lish sharti bilan uzoq muddatga moliyalashtirish hisoblanadi. AQShda mavjud statistika ma‘lumotlariga ko‘ra, venchurli moliyalashtirishda sarmoyadorlar innovatsiyaviy loyihalarning faqat 10 foizida foyda oladi, ammo ushbu foyda boshqa loyihalarning ko‘zlangan samarani bermasligi oqibatida kiritilgan investitsiyalar 90 % yo‘qolishining o‘rnini qoplabgina qolmasdan, katta foyda ham keltiradi (17.4-jadval).

Innovatsion tadbirkorlikni shakllantirishning keyingi bosqichi *startap* (ingl. «startup» – «boshlovchi») hisoblanadi. Ushbu atama birinchi marta 1976-yilning avgustida AQShning «Forbes» va 1977-yil sentyabrida «Business Week» jurnallarida muomalaga kiritilgan. Mijozlarni rivojlantirish uslubiyotini ishlab chiqqan amerikalik tadbirkor Stiven Blankning ta‘rificha, startap – keng ko‘lamli biznes

modellarini izlash uchun tashkil etiladigan vaqtinchalik tuzilmalardir. Bugungi kunda jahonda eng mashhur kompaniyalar hisoblangan «Apple», «Amazon», «Google», «Salesforce», «Vmware», «Facebook», «Twitter», «Groupon» va «Zynga» startap orqali shakllangan va rivojlangan. Ular hozirgi paytda AQSh iqtisodiyotiga 1 trln dollar miqdorida yangi milliy mahsulot bilan hissa qo'shmoqda¹.

17.4-jadval

AQShda ayrim «biznes-malak»larning innovatsion tadbirkorlikka investitsiyalaridan o'ta yuqori foyda olishi²

Kompaniyalar	«Biznes-malak»lar	Kiritilgan investitsiya miqdori, ming AQSh doll.	Olingan foyda miqdori, ming AQSh doll.
Apple Computer	Nike Markkula	91,0	154 000,0
Amazon.com	Thomas Alberd	100,0	26 000,0
Blue Rhino	Andrew Fillpowsk	500,0	24 000,0
Lifeminders.com	Frans Kok	100,0	3 000,0
Body Shop	Ian McGlinn	4 000 funt	42 000 000 funt

Stiven Blankning «Barq urish sari to'rt qadam» kitobida startapni muvaffaqiyatli kompaniyaga aylantirish uchun bosib o'tilishi kerak bo'lgan quyidagi to'rt bosqich asoslab berilgan:

1. «*Iste'molchilarni aniqlash*». Bu bosqichda startap nazarda tutilgan mahsuloti uchun iste'molchilarni aniqlash farazini tuzadi.

2. «*Iste'molchilarni aniqlash*» farazini tekshirish». Bu bosqich farazni tekshirish hamda sotuvni, marketing strategiyasini rejalashtirish, kompaniya tarafdorlarini izlashni qamrab oladi. Mazkur masalalarda muvaffaqiyatsizlikka uchralsa, «*Iste'molchilarni aniqlash*» bosqichiga qaytiladi.

3. «*Iste'molchilarni jalb qilish*». Bu bosqichga kompaniya mahsuloti foydaligi tasdiqlangandan keyingina o'tiladi. Bunda startap mahsulotlarini sotish boshlanadi va marketingga investitsiyalar kiritiladi.

4. «*Kompaniyani yaratish*». Bu – startapning pirovard maqsadidir. Ana shu bosqichda kompaniya tarkibi shakllantiriladi va bundan keyingi rivojlanish strategiyasi belgilanadi.

Innovatsion tadbirkorlikning *ilk o'sish* (ingl. «early growth») bosqichiga kompaniya mahsulotlari sinab ko'rilishi va bozorda sotilishi muvaffaqiyatli bo'lgandagina qadam qo'yiladi. Ushbu davrda kompaniya olayotgan foyda u qadar

¹ John Simpson and Edmund Weiner. The Oxford English Dictionary. – United Kingdom: Oxford University Press, 1989.

² Васильев В. П. Менеджмент инновации: учебное пособие. – М.: Дело и Сервис, 2018. – С.119.

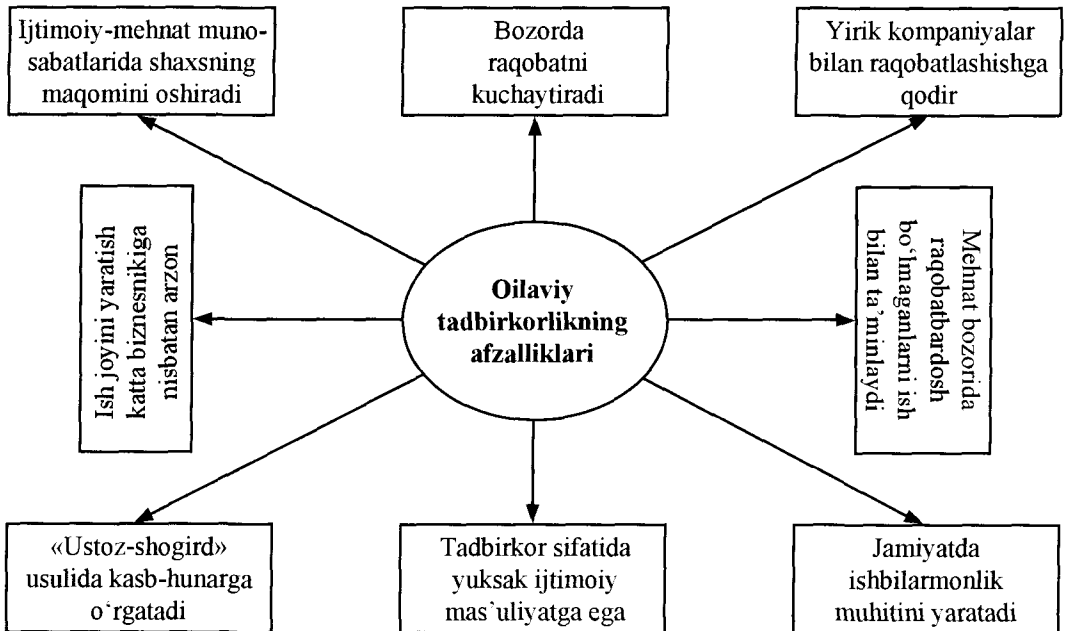
salmuqli bo'lmaydi, ammo uning kelajagi investorlarda shubhalanishga o'rin qoldirmasligi shart.

Kompaniyaning kengayish va barqaror rivojlanish bosqichida pirovard mahsulotning samaradorligi aniq bo'ladi, investorlarda innovatsion g'oyaning samarali ekanligiga shubha qolmaydi va katta foyda olinishiga ishonch tug'iladi. Natijada, venchur kompaniyasi yangi biznes tuzilmasini kengaytirish, innovatsion mahsulot ishlab chiqarish ko'lamlarini oshirish choralarini ko'radi.

17.4. Har bir oila – tadbirkor

Aholini mustaqil ish bilan bandligini ta'minlashning eng samarali shakllaridan biri – oilaviy tadbirkorlikdir. Oilaviy tadbirkorlikning afzalliklari ko'p (17.5-rasm).

Eng avvalo, u ijtimoiy-mehnat munosabatlarida shaxsning maqomini oshirishga – yollanma xodim yoki ish beruvchi bo'lishni erkin tanlashiga xizmat qiladi. Biznes yuritishning ushbu shakli oilada farzandlar tarbiyasini ijtimoiy foydali mehnat bilan birga qo'shib olib borish imkoniyatini yaratadi. Buning natijasida tadbirkorlik sulolasi an'analari avloddan-avlodga o'tadi, kasb-hunarga o'rgatishning «ustoz-shogird» usuli muvaffaqiyatli qo'llaniladi.



17.5-rasm. Oilaviy tadbirkorlikning afzalliklari

Oilaviy tadbirkorlik subyektlari o'z bizneslarining omadli bo'lishidan shaxsan manfaatdor. Shu bilan birga ular tadbirkorlar sifatida yuksak ijtimoiy mas'uliyatga

ham egalar. Chunki ular o‘z tadbirkorliklari jamiyat tomonidan munosib baholanishini juda qadrlaydi. Oilaviy tadbirkorlik jamiyatda ishbilarmonlik muhitini yaratadi.

Oilaviy tadbirkorlikning yana bir xususiyati – o‘z oila a‘zolarini mustaqil ish bilan ta‘minlash bilan birga boshqa ish beruvchilar tomonidan to‘liq qamrab olinmagan aholi toifalari – pensionerlar, talaba yoshlar, nogiron bolali ayollar va nogironlarni ijtimoiy foydali mehnatga jalb qilishidir. Shu bilan birga oilaviy tadbirkorlik arzon ish joyi yaratish afzalligi bilan ham ajralib turadi. Ekspertlarning tadqiqotlari oilaviy tadbirkorlikda bir ish joyini yaratish katta biznesnikiga nisbatan 10–20 baravar arzunga tushishini ko‘rsatgan.

Oilaviy tadbirkorlik bozorda raqobatni kuchaytirish orqali monopol ishlab chiqaruvchilar tomonidan tovarlar va xizmatlarning narx-navolarini ixtiyoriy oshirib yuborishlariga to‘sqinlik qiladi. Oilaviy tadbirkorlik ixchamligi, tejamkorligi, bozorning tez o‘zgarib turadigan konyunkturasiga hozirjavobligi tufayli yirik kompaniyalar bilan raqobatlashishga qodir.

Har bir oilaning tadbirkorlik bilan shug‘ullanishi va barqaror daromad man-bayiga ega bo‘lishi uchun shart-sharoitlar yaratish maqsadida mamlakatimizning har bir tuman va shahrida, eng avvalo, olis va tabiiy-iqlim sharoiti og‘ir hududlarda aholining moddiy sharoitlarini tubdan yaxshilash, turmush tarzi sifati va darajasida sezilarli ijobiy o‘zgarishlar amalga oshirilishini ta‘minlashga qaratilgan «Har bir oila – tadbirkor» dasturi amalga oshiriladigan bo‘ldi¹.

«Har bir oila – tadbirkor» dasturi quyidagilarni nazarda tutadi:

– tadbirkorlik bilan shug‘ullanish istagida bo‘lgan aholining tadbirkorlik tashabbuslarini har tomonlama qo‘llab-quvvatlash, ularga imtiyozli kreditlar ajratish hamda tadbirkorlik faoliyatini tashkil etish va amalga oshirishning har bir bosqichida mutasaddi idoralar tomonidan tizimli amaliy yordam ko‘rsatilishini ta‘minlash;

– tadbirkorlik va daromad keltiradigan mehnat faoliyati bilan shug‘ullanmagan aholiga tadbirkorlik ko‘nikmalarini o‘rgatish va tegishli faoliyat turini tashkil qilishga amaliy yordam ko‘rsatish;

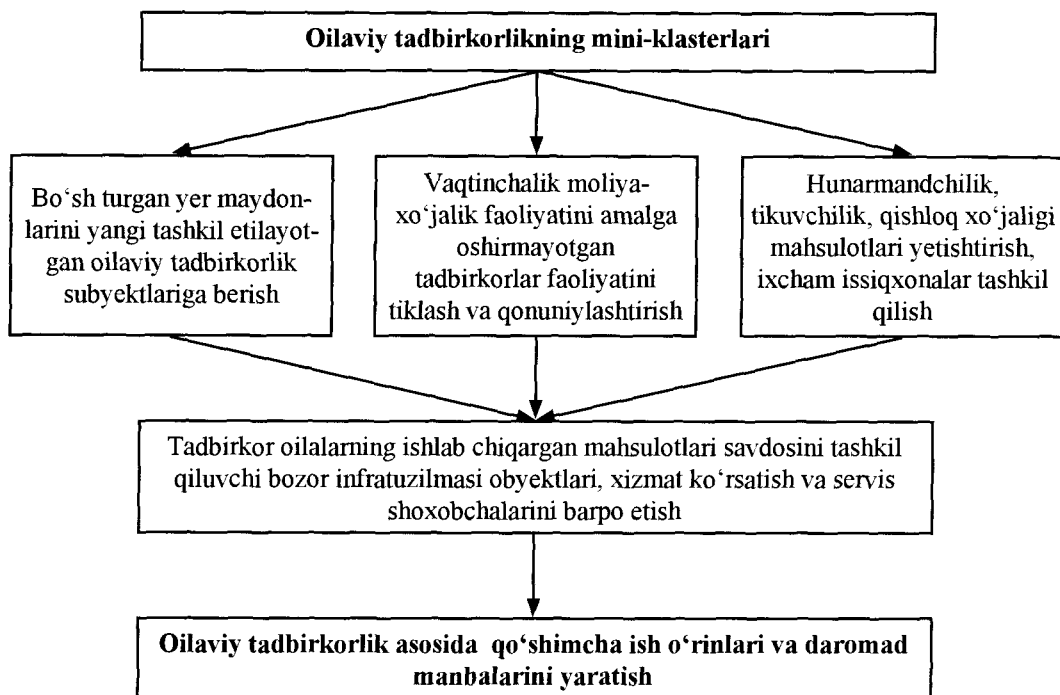
– tadbirkorlik subyektlari faoliyatini kengaytirishga amaliy yordam berish orqali qo‘shimcha ish o‘rinlari yaratish;

– kasanachilik va kichik hajmda ishlab chiqaruvchi subyektlarni (mikrofirkmalarni) tashkil etish uchun moliyaviy yordam berish orqali aholiga qo‘shimcha daromad ishlab topish imkoniyatini yaratish;

– qishloq va mahallalarning ixtisoslashuvini (hunarmandchilik, tikuvchilik, qishloq xo‘jaligi mahsulotlarining ayrim turlarini yetishtirish, ixcham issiqxonalar tashkil qilish va boshqalar) hisobga olgan holda, mazkur sohada ijobiy natijalarga

¹ O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2018-yil 7-iyundagi «Har bir oila – tadbirkor» dasturini amalga oshirish to‘g‘risida»gi qarori // Xalq so‘zi, 08.06.2018-y.

erishgan ishbilarmonlik tajribasiga ega tadbirkorlarni mahallalarda yangi biznes faoliyati bilan shug'ullanishni boshlagan oilalarga biriktirish – mini-klasterlar tashkil etish (17.6-rasm);



17.6-rasm. Oilaviy tadbirkorlikning mini-klasterlari

– joylarda oilaviy tadbirkorlikka ko'rsatiladigan xizmatlar ko'lamini tubdan kengaytirish, tadbirkor oilalarning ishlab chiqargan mahsulotlari savdosini tashkil qiluvchi bozor infratuzilmasi obyektlari, xizmat ko'rsatish va servis shoxobchalarini barpo etish;

– qishloq va mahallalarda bo'sh turgan yer maydonlarini yangi tashkil etilayotgan oilaviy tadbirkorlik subyektlariga berish orqali aholi uchun qo'shimcha ish o'rinlari va daromad manbalarini yaratish;

– vaqtinchalik moliya-xo'jalik faoliyatini amalga oshirmayotgan hamda davlat ro'yxatidan o'tmasdan faoliyat yuritayotgan tadbirkorlarni aniqlab, ular faoliyatini tiklash va qonuniylashtirish yuzasidan aniq chora-tadbirlarni amalga oshirish.

«Har bir oila – tadbirkor» dasturi doirasida amalga oshirilayotgan ishlarni muvofiqlashtirish bo'yicha Tashkiliy muvofiqlashtiruvchi, Aholiga tadbirkorlik ko'nikmalarini o'rgatish va tavsiyalar berish bo'yicha maxsus, Tadbirkorlik faoliyati tashkil etishga amaliy yordam berish hamda monitoring qilish bo'yicha hududiy ishchi guruhlarini tashkil etildi.

Xususan, maxsus ishchi guruhlarini tomonidan joylarda «Tadbirkorlik faoliyatini amalga oshirish asoslari va uning mahalliy sharoitlarga mos boʻlgan turlari» mavzusida oʻquv mashgʻulotlari oʻtkazilib, ularga tadbirkor oilalarga aniq hisob-kitoblar asosida ishlab chiqilgan turli yoʻnalishlardagi tayyor biznes-rejalar taqdim etiladi. Shuningdek, ular xaridorgir mahsulotlar ishlab chiqarish uchun zamonaviy mini-texnologiya va boshqa uskunalarning tadbirkorlik bilan shugʻullanish istagida boʻlgan oilalarga taqdimotlarini oʻtkazadi va sotib olishiga koʻmaklashadi.

Tadbirkorlik faoliyatini rivojlantirishni qoʻllab-quvvatlash davlat jamgʻarmasi oilaviy tadbirkorlik subyektlariga ajratiladigan kreditlarga ustuvor ravishda kafilliklar va foiz xarajatlarini qoplash uchun kompensatsiyalar ajratadi.

Mamlakatdagi tijorat banklari tomonidan imtiyozli kreditlar esa:

- eng kam ish haqining yuz ellik baravarigacha miqdorda – oilaviy tadbirkorlikni rivojlantirish uchun hududlarni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish boʻyicha sektorlar rahbarlari va mahalla fuqarolar yigʻini tavsiyanomalari;

- eng kam ish haqining ming baravarigacha miqdorda – belgilangan tartibda davlat roʻyxatidan oʻtgan kichik tadbirkorlik subyektlariga uchinchi shaxs kafilligi, sugʻurta polisleri, kredit hisobiga sotib olinayotgan mol-mulklar garovi, Jamgʻarmaning kafilligi va qonun hujjatlari doirasidagi boshqa taʼminot turlari;

- eng kam ish haqining ming baravaridan ortiq miqdorda – tadbirkorlik subyektlarining investitsiyaviy loyihalarini kreditlashda qonun hujjatlari doirasida belgilangan taʼminot turlariga asosan ajratiladi.

«Har bir oila – tadbirkor» dasturi hududiy darajada 2018-yil 10-iyundan boshlab namunaviy tarzda Andijon viloyatining tuman va shaharlarida amalga oshirila boshlandi. Hududiy dasturni moliyaviy taʼminlashga xorijiy moliya institutlari kredit liniyalaridan 200 mln AQSh dollari ajratildi.

Mablagʻlar ularning salohiyati, murojaatlarning asoslanganligi, loyihalarning istiqboli va qoʻshimcha ish oʻrinlari yaratishga yoʻnaltirilganligi hamda haqiqiy ehtiyojdan kelib chiqqan holda Andijon viloyati tijorat banklari va tumanlar (shaharlar) kesimida taqsimlandi. Ular, oʻz navbatida, boʻlajak tadbirkorlarga mablagʻ ajratib berdilar.

Mamlakatning boshqa hududlarida dastur uni amalga oshirishning aniq moliyaviy manbalari va hisob-kitoblarini nazarda tutgan holda Oʻzbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining qarori asosida amalga oshirilmoqda.

«Har bir oila – tadbirkor» dasturi doirasida koʻp qavatli uylarda istiqomat qiluvchi aholiga kasanachilik va kichik hajmda mahsulot ishlab chiqaruvchi mikrofirmalarni tashkil etish orqali qoʻshimcha daromad topish imkoniyati yaratildi¹.

¹ Oʻzbekiston Respublikasi Prezidentining 2018-yil 7-iyundagi «Har bir oila – tadbirkor» dasturini amalga oshirish toʻgʻrisida»gi qarori // OʻZA, 08.06.2018-y.

17.5. Pensiya ta'minoti: uning modellari va xususiyatlari

Pensiya siyosati deganda, insonning hayotiy faoliyatini yaxlit ko'zda tutadigan, hayotining turli bosqichlarida uning manfaatlari o'rtasidagi qarama-qarshiliklarni bartaraf qiladigan, kelgusi avlodlarni takror ishlab chiqarishga va ularning kelgusidagi manfaatlarini hisobga olishga o'z hissasini qo'shadigan siyosat tushuniladi.

O'zbekistonda pensiya tizimi ikki hil usulda amalga oshiriladi:

1) fuqarolarning davlat pensiyasi orqali ta'minlash;

1) fuqarolarning jamg'arib boriladigan pensiyasi bilan ta'minlash.

Davlat pensiyasi deganda, aholining pensiya yoshiga yetishi munosabati bilan qarilik bo'yicha, nogironlik va boquvchisini yo'qotganligi uchun davlat tomonidan pul sifatida beriladigan mablag' tushunaladi.

Davlat pensiyasining muhim yo'nallishlaridan biri qarilik pensiyasi bo'lib, O'zbekistonda davlat qonuni bilan yoshga doir erkaklar – 60 yoshga to'lganda va ish stajlari kamida 25 yil bo'lgan taqdirda; ayollar – 55 yoshga to'lganda va ish stajlari kamida 20 yil bo'lgan taqdirda ega bo'ladilar.

Davlat tomonidan nogironligi bo'lgan fuqarolarga qonun hujjatlarida belgilangan tartibda I va II guruh nogironligi bo'lgan shaxslarga tayinlanadi.

Davlat tomonidan boquvchisini yo'qotganlik uchun farzandlarga yoshidan va mehnat qobiliyatidan qat'i nazar, ota va onadan biri yoki er (xotin), yoki buva, buvi, aka-uka, opa-singilga, agar u vafot etgan boquvchining bolalari, aka-ukalari, opa-singillari yoki nabiralarini, ishlovchilarga bolaga qarash uchun ish haqi saqlanmagan ta'tilda bo'lish huquqini beradigan yoshga to'lgunga qadar boqish bilan mashg'ul bo'lsa va ishlamasa, to'lanadigan pensiyadir.

Shu bilan bir qatorda boquvchisini yo'qotgan mehnatga qobiliyatsiz oila a'zolari, mehnat davomida mehnatga qobiliyatsiz bo'lib qolgan xodimlar, shuningdek, maktab, litsey o'quvchilari 18 yoshga to'lgunga qadar boquvchisini yo'qotgan bo'lsalar, davlat pensiyasi olish huquqiga ega bo'ladilar.

Harbiy xizmatchilar, ichki ishlar organlarining boshliqlar va oddiy xodimlar tarkibidan bo'lgan shaxslar, sudyalar va prokuratura organlarining darajali unvonlarga (harbiy unvonlarga) ega bo'lgan xodimlari, shuningdek, ularning oila a'zolarini pensiya bilan ta'minlash shartlari, normalari va tartibi O'zbekiston Respublikasi qonun hujjatlari bilan belgilanadi.

Mehnat jarayonida sog'lig'ini yoki mehnat qobiliyatini yo'qotganlik darajasiga qarab, nogironlikning uch guruhi aniqlanadi. Nogironlik sabablari va guruhlari, shuningdek, nogironlik boshlangan vaqt va nogironlikning qancha muddatga belgilanishi O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi tomonidan tasdiqlangan Nizom asosida ishlovchi tibbiy-mehnat ekspert komissiyalari (TMEK) tomonidan aniqlanadi.

Hozirgi kunda O'zbekistonda 3 million 100 mingga yaqin pensioner mavjud bo'lib, ulardan 120 ming nafardan ziyodi iqtisodiyotning turli sohalarida faoliyat yuritmoqda. Biroq shu paytgacha pensionerlarning asosiy qismi korxonalar va tashkilotlarda ishlashdan manfaatdor emasligi sababli uzoq yillar davomida malaka o'rttirgan xodimlar o'zlari ishlagan joylarini tark etishga majbur edilar.

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining «Fuqarolarning pensiya ta'minoti tizimi samaradorligini oshirish va pensionerlarni ijtimoiy qo'llab-quvvatlashni kuchaytirishga oid qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida»gi Farmoni qabul qilinishi munosabati bilan 2019-yil 1-yanvardan boshlab, ko'plab tajribali xodimlar ish joylariga qaytmoqdalar va kadrlar tanqisligi muammosi yechilmoqda.

Farmonga asosan, ko'p sonli pensionerlarni ijtimoiy jihatdan yanada qo'llab-quvvatlash uchun qulay shart-sharoitlar yaratildi. O'zbekistonda pensionerlarning ijtimoiy-iqtisodiy hayotida amalga oshirilayotgan keng ko'lamlil islohotlar yuqori malakaga ega bo'lgan pensionerlarning salohiyati, tajribasi va bilimini to'laqonli jalb qilish, pensiya ta'minoti tizimi samaradorligini oshirish imkonini berdi.

Shuningdek, 2019-yil 1-yanvardan pensiyani hisob-kitob qilish uchun ish haqining maksimal miqdorini eng kam oylik ish haqining 8 barobaridan 10 barobarigacha oshirish belgilandi.

Endilikda O'zbekiston Respublikasi Moliya vazirligi va Moliya vazirligi huzuridagi byudjetdan tashqari Pensiya jamg'armasi tomonidan 2019-yil 1-yanvardan pensiyani hisoblashda qabul qilinadigan ish haqining maksimal miqdori oshirilishini hisobga olgan holda, pensiyalar miqdori qaytadan hisoblab chiqilishini ta'minlanadigan bo'ldi.

Aholini ijtimoiy himoya qilishda pensiya ta'minoti masalasi doimo dolzarb masalalardan biri bo'lib kelgan. Mamlakatning mahalliy mehnat bozorida malakali va tajribali kadrlarga yetarli ish o'rinlari mavjud bo'lib, qabul qilingan farmon ayrim cheklovlarni olib tashlaydi. Lekin, shunga qaramay, aholi pensiya ta'minoti ishiga doimiy e'tibor qaratilishi lozim.

Bugungi kunda O'zbekistonda «Davlat pensiya ta'minoti tizimini isloh etish konsepsiyasi» ishlab chiqildi. Konsepsiyada mehnatga layoqatsiz va kam ta'minlangan fuqarolarning turmushini ta'minlashga yo'naltirilgan iqtisodiy, huquqiy, ijtimoiy va tashkiliy xarakterga ega bo'lgan qator chora-tadbirlar kompleksi nazarda tutilgan.

Konsepsiyaga binoan, pensiya ta'minoti tizimini islox etish natijasida 3,3 milliondan ortiq aholining ijtimoiy ahvoli yaxshilanishi ko'zda tutilgan. Bu mamlakatda yashaydigan aholining 10 foizini tashkil etadi. Bunda yoshga doir pensiya oluvchilar 2 502,6 ming, nogironlik pensiyasi oluvchilar – 360,3 ming, boquvchisini yo'qotganlik uchun pensiya oluvchilar 168,5 ming va ijtimoiy nafaqa oluvchilar 294,1 ming nafarni tashkil etadi.

O'zbekistonda amalga oshirilgan demografik bashoratlarga ko'ra, 2018–2025--yillarda pensiya yoshidagi aholi ulushining oshishi (1,2 million kishiga) kutilmoqda. Bu esa, o'z navbatida, Pensiya jamg'armasi xarajatlarining mutanosib ravishda oshishiga olib keladi.

Pensiya ta'minoti tizimining asosiy ko'rsatkichlaridan biri pensiya yoshi hisoblanadi. Tahlillar shuni ko'rsatmoqdaki, dunyoda o'rtacha pensiya yoshi erkaklar uchun 62 yosh, ayollar uchun 57,5 bo'lsa, O'zbekistonda bu ko'rsatkich ayollar uchun 55 yosh, erkaklar uchun 60 yoshni tashkil etadi.

Xalqaro mehnat tashkiloti talablariga muvofiq, mamlakatda pensiya ta'minoti tizimi barqaror rivojlanishi uchun badal to'lovchilar sonining pensiya oluvchilarga o'zaro nisbati 1:4 darajada bo'lishi kerak. Biroq bugungi kunda O'zbekistonda bu ko'rsatkich o'rtacha 1:1,5 ga tengligini e'tirof etish lozim.

O'zbekiston Respublikasi statistika qo'mitasi ma'lumotlariga qaraganda, mamlakatda pensionerlar sonining ishlovchi aholiga nisbati 2009-yildagi 61 foizdan 2017-yilda 66 foizga o'sganligi e'tirof etilmoqda.

Pensiya jamg'armasi mablag'larining sezilarli qismi imtiyozli pensiyalarni moliyalashtirishga sarflanadi. Imtiyozli shartlarda tayinlangan pensiyalar ulushi 592,4 ming kishini yoki jami tayinlangan pensiyalarning 19,5 foizini tashkil etib, shundan yoshga doir pensiyalar 23,7 foizni tashkil etadi. Mamlakatda yiliga o'рта hisobda 39,8 mingta imtiyozli pensiya tayinlanmoqda.

O'zbekistonda pensiya miqdori va mehnat davomiyligi ulushi o'rtasidagi o'zaro bog'liqlik ham sezalarsiz darajada. Amaldagi pensiya ta'minoti tizimi 7 yildan kam bo'lmagan stajga ega bo'lgan shaxslarga pensiya tayinlanishini nazarda tutadi. Ushbu huquq faqatgina 7 yil ishlab, o'zining butun mehnatga layoqatlilik davri uchun Pensiya jamg'armasi mablag'larini shakllantirishda eng kam hissa qo'shgan shaxslarga pensiya olish imkonini beradi.

Xalqaro mehnat tashkilotining «Ijtimoiy ta'minotning minimal me'yorlari to'g'risida»gi konvensiyasida yoshga doir pensiyani tayinlash uchun talab etiladigan eng kam ish staji 15 yil qilib belgilangan. Ko'plab davlatlar, shu jumladan, MDH mamlakatlarida talab etilgan eng kam ish staji 10–15 yil darajasiga yetkazilgan.

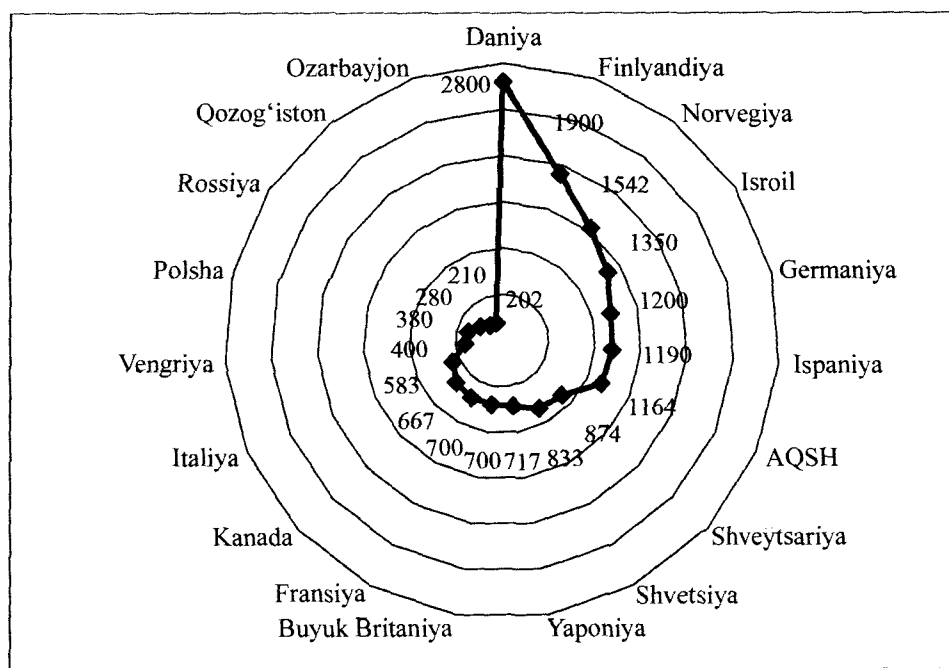
Ishlovchilarning ijtimoiy sug'urtadagi uzoq muddat va uzluksiz ishtirokini rag'batlantirishdagi zaif mexanizmlar ularni sug'urta badallarini to'lamaslikning yangi usullarini qidirishga majbur etadi.

Bularning barchasi O'zbekistonda aholini ijtimoiy muhofaza qilish tizimining pensiya ta'minoti sohasiga oid asosiy yondashuvlarni qayta ko'rib chiqishni taqozo etadi.

Shuning uchun ham davlat pensiya tizimini isloh qilishga doir konsepsiyada xodimning pensiyasi va mehnat stajidagi tafovut rag'batlantirilishi nazarda tutilgan.

Pensiya yoshini dunyodagi o'rtacha darajaga va boshqa mezonlarga yetkazish uchun bosqichma-bosqich oshirish kabi yangi masalalar tizim konsepsiyasiga kiritilgan bo'lib, pensiya oluvchi aholi qatlami uchun yaratilgan ijtimoiy yengillik hisoblanadi.

Qarilik bo'yicha birinchi yalpi pensiya ta'minoti Prussiyada kansler Otto fon Bismark tomonidan 1889-yilda mamlakatning butun aholisi uchun joriy etilgan. Davlatning bu pensiya ta'minoti majburiy ijtimoiy sug'urtalashga asoslangan. Mazkur tizim jahondagi aksariyat mamlakatlar uchun namuna vazifasini o'tagan. Qarilik bo'yicha pensiyalar Yangi Zelandiyada 1898-, Avstraliyada 1908-, Gollandiya va Shvetsiyada 1913-, Italiyada 1919-, Kanada 1927-, AQShda 1935-yilda joriy etilgan.



17.7-rasm. Jahon mamlakatlarida qarilik bo'yicha o'rtacha pensiya miqdori (AQSh dollari hisobida)

1891-yilda esa jahonda birinchi marta Daniyada qarilik bo'yicha pensiya ta'minoti to'g'risidagi qabul qilingan. Ushbu qonunga muvofiq, mamlakatning 60 yoshga to'lgan har bir fuqarosi dastavval ijtimoiy sug'urtalash uchun badal to'lamasdan, davlat g'aznasi va mahalliy jamoalarning daromadlari hisobidan umrining oxirigacha to'g'ridan-to'g'ri pensiya olish huquqiga ega bo'lgan. Daniyada qarilik bo'yicha pensiyasining miqdori bugungi kunda ham jahonda eng yuqoridir (17.7-rasm).

Pensiya ta'minotining asosiy uch modeli mavjud (17.4-jadval):

1. Ijtimoiy yordam. Jahonning rivojlangan mamlakatlarida u kambag'allikka qarshi kurash mexanizmi hisoblanadi.

2. Barcha ish bilan bandlarni va aholining mustaqil ravishda o'zini o'zi ish bilan ta'minlayotganlarni majburiy pensiya sug'urtasi tizimi.

3. Shaxsiy ko'ngilli pensiya sug'urtasi tizimi.

17.4-jadval

Jahon mamlakatlarida pensiya ta'minoti modellari¹

Mamlakat	Pensiya ta'minoti modellari	Pensiyaga chiqish yoshi	Pensiya sug'urtasi badallari
Germaniya	Birinchi daraja: pensiya ta'minotining majburiy tizimi. Ikkinchi daraja: qarilik bo'yicha korxonalar tomonidan ko'ngilli ta'minot. Uchinchi daraja: ixtiyoriy xususiy pensiya ta'minoti.	Ayollar – 60 yosh Erkaklar – 67 yosh	20,3 % Yollanma xodim va ish beruvchi tomonidan teng miqdorda.
AQSh	Birinchi daraja: taqsimotli pensiya tizimi. Ikkinchi daraja: jamg'arma pensiya tizim.	Ayollar – 67 yosh Erkaklar – 67 yosh	10,7 % Yollanma xodim va ish beruvchi tomonidan teng miqdorda.
Shvetsiya	Birinchi daraja: shartli-jamg'arma. Ikkinchi daraja: shaxsiy-jamg'arma. Uchinchi daraja: ixtiyoriy xususiy.	Ayollar – 65 yosh Erkaklar – 65 yosh	Birinchi daraja: 16 % fuqarolarning barcha daromadlaridan. Ikkinchi daraja: ish haqidani 2,5 %. Uchinchi daraja: ish haqidani 10 %.
Polsha	Birinchi daraja: majburiy-umumiy tizim. Ikkinchi daraja: majburiy-jamg'arma tizimi. Uchinchi daraja: ixtiyoriy nodavlat pensiya tizimi.	Ayollar – 60 yosh Erkaklar – 65 yosh	19,5 % (12 % va 7,5 % 1 va 2-darajalar uchun)

Ushbu modellarni qo'llash davlat pensiya tizimining ikki asosiy funksiyasi: daromadlarni qayta taqsimlash va pensiya to'lashga mablag'larni jamg'arish maqsadlari uchun xizmat qiladi.

Davlat tomonidan barcha pensionerlar uchun ular har birining ushbu tizimga shaxsiy hissasidan qat'i nazar bazaviy pensiyasini ta'minlash ushbu tizimning birinchi tayanch qismi hisoblanadi. Ushbu dasturni moliyalashtirishning manbasi

¹ Ройк В. Обязательное и добровольное пенсионное страхование: Институты и финансы. – М.: Альпина Паблицер, 2014. – 277 с.

soliqlardir. Ushbu soliqlarning turlari har bir muayyan davlatning qonunchilik asoslariga bog'liq.

Tizimning ikkinchi tarkibiy asosi iqtisodiy faol aholining majburiy pensiya sug'urtasi tizimida ishtirok etishini nazarda tutadi. Pensiya uchun mablag'larni majburiy jamg'arish ko'pchilik yollanma xodimlarning o'z pensiya ta'minoti uchun yetarlicha mablag' to'play olmasligi bilan izohlanadi.

Davlat pensiya tizimining uchinchi tarkibiy qismi ayrim hollarda yuqoridagi ikkinchi tarkibiy qism o'rniga qo'llaniladi. U xodimlarni o'z pensiyasi uchun ixtiyoriy ravishda shaxsiy daromadlaridan mablag' jamg'arishga rag'batlantirishga da'vat etilgan.

Hozirgi vaqtda ko'pgina mamlakatlarda demografik muammolar (aholining qarishi) munosabati bilan davlatning pensiya siyosati qayta ko'rib chiqilmoqda. Yevropa Ittifoqiga a'zo mamlakatlarda qarilik pensiyasiga chiqishning o'rtacha yoshi 65 yoshni tashkil etadi. 2010-yilda Yevropa Ittifoqi Komissiyasi pensiyaga chiqish yoshini 70 yosh qilib belgilash tavsiyasini bergan.

Aholining keksayishi – aholi umumiy sonida katta yoshdagilar ulushining o'rtasidir. Odatda, demografik qarish aholi tarkibida 60–65 yoshdagilarning ulushiga qarab aniqlanadi. Birlashgan Millatlar Tashkiloti ekspertlari demografik qarish darajasini baholash maqsadida uch bosqichli shkala ishlab chiqqan (17.5-jadval).

Birlashgan Millatlar Tashkiloti ekspertlarining prognozlariga muvofiq, 2050-yilga borib dunyoda eng yuqori demografik qarishning darajasi 72,7 % ga yetishi taxmin qilinmoqda. Aholining qarishi natijasida pensiya jamg'armasi zimmasiga pensiyalar to'lash xarajatlarining benihoya og'ir yuki tushadi. Chunki mamlakatda pensionerlar ulushi tobora ko'payib borgani holda, pensiya jamg'armalariga badal to'lab boradigan ish bilan band bo'lganlar salmog'i qisqaradi.

17.5-jadval

Aholining keksayish shkalasi

Bosqich	Aholi tarkibida 65 yosh va undan yuqori yoshdagilar ulushi, % hisobida	Aholining qarish darajasi
I	4,0 dan kam	Demografik yosh
II	4,0–7,0	Demografik qarish bo'sag'asida
III	7,0 dan yuqori	Demografik qarish

Demografik qarish holati hozir, asosan, iqtisodiy rivojlangan mamlakatlar, jumladan, Germaniya (24,0 %), Fransiya (23,7 %), Buyuk Britaniya (20,3 %) kabi davlatlar uchun xos.

Bugungi kunda dunyoda har sekundda ikki kishi o'zining oltmish yoshga to'lganini nishonlamoqda.

Dunyoda sogʻliqni saqlash sifati yaxshilangani, tibbiyotning jadal taraqqiy etayotgani, sanitar nazoratning takomillashayotgani, taʼlimdan foydalanishning kengayayotgani, iqtisodiy farovonlik tufayli keksalar ulushi borgan sari koʻpaymoqda. Uzoq umr koʻrish – insoniyat taraqqiyotining eng katta muvaffaqiyatlaridan biridir.

Shu bilan birga, juda koʻp mamlakatlarda pensiya tizimini yaratishda yuzaga kelayotgan muammolarni inkor qilib boʻlmaydi. Buning ustiga mehnatga yaroqli aholining qisqarishi soliq tushumlarining kamayishiga olib kelmoqda, natijada, ortib borayotgan pensiya oluvchilarning moddiy-ijtimoiy sharoitlarini barqaror saqlab turish qiyinlashmoqda.

2050-yilga borib AQSh, Gʻarbiy Yevropa va Yaponiyada pensiya oluvchilar miqdori yoshlar ulushiga qaraganda ikki barobar koʻp boʻladi. Bugun keksalar soni boʻyicha Yaponiya jahonda birinchi oʻringa chiqib oldi. Bu yerda 65 yoshdan oshganlar jami aholining 25 foizini tashkil qiladi. Tugʻilishning kamayib borishi sababli Janubiy Koreya, AQSh kabi rivojlangan mamlakatlarning yalpi ichki mahsulotining 10 foizi qari-keksalar tibbiy sugʻurtasini taʼminlash dasturlariga yoʻnaltirilmoqda. Yevropaning yetakchi davlatlarida pensiya tizimi uchun yalpi ichki mahsulotining 13 foiz sarflanmoqda. Bu mamlakatlarda har bir pensiya oluvchiga oʻrtacha 4 ta mehnatga yaroqli kishi toʻgʻri kelayotganligini koʻrsatmoqda. Ammo 2050-yilga borib, bu mutanosiblik 2 kishiga tushib qolishi moʻljallanmoqda.

Rossiyada 60 yoshdan oshganlar ulushi 26,0 million kishiga yetdi va umumiy aholining 19 foizini tashkil etmoqda. 2030-yilga borib ularning ulushi 28 % dan ortadi va davlat oldiga yechimini kechiktirib boʻlmaydigan murakkab vazifalarning qoʻyilishi koʻzda tutilmoqda.

Xitoyda 60 yoshdan oshgan aholining soni 200 milliondan oshib ketdi. Bu qatlam bilan ishlash, ularga eʼzoz va ehtirom koʻrsatish, jamiyat hayotidan ajralib qolmasligini taʼminlash yuzasidan Xitoy davlatida keng koʻlamli chora-tadbirlar allaqachon boshlab yuborilgan.

17.6. Majburiy mehnatga barham berish

Xalqaro mehnat tashkilotining 29-konvensiyasi taʼrifiga muvofiq, «*majburiy mehnat* – ixtiyoriy ravishda oʻz xizmatlarini taklif etmagan har qanday shaxsdan har qanday jazolash tahdidi ostida talab qilinadigan har qanday ish yoki xizmat»ni anglatadi.

Vakolatli hokimiyat organlari xususiy shaxslar kompaniyalar yoki jamoalarda majburiy mehnatga jalb qilinishiga ruxsat berishlari mumkin emas. Bunday qaror chiqargan har qanday davlat organi javobgarlikka tortiladi. Faqat istisno qiluvchi holatlardagina davlat organlari majburiy mehnatga jalb qilishlari mumkin. Lekin ushbu organlar bu ish yoki xizmatlarni favqulodda hollardagina, bu ish yoki

xizmatga hech kim ixtiyoriy rozi bo'lmagan hollarda jalb qilishlari mumkin. Bu holatlarda majburiy mehnatga faqat yoshi 18 dan kichik bo'lmagan va 45 yoshdan katta bo'lmagan erkaklar jalb qilinishlari mumkin. Majburiy mehnatga jalb qilinadiganlar doirasiga shifokorning ushbu ishchining mehnatga qobiliyatsiz ekanligini tasdiqlovchi xulosasi bo'lgan shaxslar, shuningdek, maktab o'quvchilari, o'qituvchilari va umuman, butun maktab ma'muriyati xodimlari kirmaydi. Majburiy mehnatga jalb qilishning eng ko'p miqdori yiliga 60 kundan oshmasligi kerak¹.

Xalqaro mehnat tashkilotining 1957-yildagi Majburiy mehnatni tugatish to'g'risidagi 105-konvensiyasida ushbu Konvensiyani ratifikatsiya qilgan har bir davlat zimmasiga zo'raki yoki majburiy mehnatni tugatish va uning har qanday shakllarini ishlatmaslik hamda quyidagi harakatlar sifatida qo'llamaslik majburiyati yuklanadi:

- amaldagi siyosiy, ijtimoiy yoki iqtisodiy tizimga zid siyosiy qarashlar, yoki mafkuraviy e'tiqodlarning mavjudligi yoki ifodalanishi uchun siyosiy ta'sir, yoki tarbiya vositasi, yoki jazo chorasi sifatida;

- iqtisodiy taraqqiyot ehtiyojlari uchun ish kuchini safarbar etish va undan foydalanish usuli sifatida;

- mehnat intizomini saqlash chorasi sifatida;

- ish tashlash harakatlarida qatnashganlik uchun jazolash chorasi sifatida;

- irqiy, ijtimoiy, milliy mansublik yoki diniy e'tiqod belgilari bo'yicha kamsitish choralari sifatida².

Milliy qonun hujjatlarimizda bolalarni mehnatga jalb qilish va majburiy mehnatdan foydalanish, jumladan, biron-bir jazoni qo'llash bilan tahdid qilish orqali, shu jumladan, mehnat intizomini saqlash vositasi tariqasida ish bajarishga majburlash uchun qat'iy taqiq nazarda tutilgan. Mehnat qilishga biron-bir shaklda majburlaganlik uchun ma'muriy javobgarlik joriy etilgan.

O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 37-moddasida «Har bir shaxs ...adolatli mehnat sharoitlarida ishlash ...huquqiga egadir»³, deb mustahkamlab qo'yilgan.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 37-moddasida esa «Majburiy mehnat, ya'ni biron-bir jazoni qo'llash bilan tahdid qilish orqali (shu jumladan mehnat intizomini saqlash vositasi tariqasida) ish bajarishga majburlash taqiqlanadi», deb aniq ko'rsatilgan. Shu bilan birga quyidagi ishlar:

- harbiy yoki muqobil xizmat to'g'risidagi qonunlar asosida;

- favqulodda holat yuz bergan sharoitlarda;

- sudning qonuniy kuchga kirgan hukmiga binoan;

¹ Конвенция №29 Международной организации труда 1930 года «О принудительном или обязательном труде» // <http://www.ilo.org>

² Конвенция №105 Международной организации труда 1957 года «Об упразднении принудительного труда» // www.ilo.org

³ O'zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi // <http://www.norma.uz>

– qonunda nazarda tutilgan boshqa hollarda bajarilishi lozim bo‘lgan ishlar majburiy mehnat deb hisoblanmaydi¹.

Bu Xalqaro mehnat tashkilotining 1930-yilgi 29-konvensiyasida ham ko‘zda tutilgan.

Biror-bir shaklda bolalar mehnati va majburiy mehnatni keltirib chiqarishi mumkin bo‘lgan holatlarning oldini olish va ularga yo‘l qo‘ymaslik, fuqarolarning kafolatlangan mehnat huquqlarini ta‘minlash masalalari bo‘yicha O‘zbekiston Respublikasi Oliy Majlisining Senati tomonidan Parlament komissiyasi tuzilgan. Uning zimmasiga davlat organlari, korxonalar, muassasalar va tashkilotlar, shuningdek, jismoniy shaxslar tomonidan fuqarolarning kafolatlangan mehnat huquqlari buzilishiga yo‘l qo‘yilmasligi ustidan parlament hamda jamoatchilik nazoratini o‘rnatish vazifasi yuklatilgan².

O‘zbekistonda Xalqaro mehnat tashkilotining (XMT) uslubiyoti bo‘yicha va uning ekspertlarining bevosita ishtirokida qishloq xo‘jaligida bolalar mehnatidan va majburiy mehnatdan foydalanishning monitoringi olib borildi va ular tomonidan paxta terimi davrida bolalar mehnatidan va majburiy mehnatdan ommaviy foydalanish holatlari aniqlanmagan.

Shu bilan birga tashkilotlar va muassasalar, fermer xo‘jaliklari hamda dehqon xo‘jaliklari rahbarlarining qonun hujjatlarini bilmasligi majburiy mehnatning oldini olish va unga yo‘l qo‘ymaslikka jiddiy xalaqit bermoqda. Xususan, 2018-yilda ham mamlakatning ba‘zi mintaqalarida ta‘lim va sog‘liqni saqlash xodimlarini noqonuniy ravishda obodonchilik ishlariga jalb qilish holatlari aniqlandi.

Bunday holatlarga barham berish maqsadida O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2018-yil 10-maydagi «O‘zbekiston Respublikasida majburiy mehnatga barham berishga doir qo‘shimcha chora-tadbirlar to‘g‘risida» gi 349-sonli maxsus qarori³ qabul qilindi. Hukumatning ushbu qaroriga muvofiq, barcha darajadagi davlat va xo‘jalik boshqaruvi organlari rahbarlariga aniq vazifalar belgilab berildi.

Ushbu Qaror O‘zbekistonda inson hayoti va faoliyatining barcha sohalarida majburiy mehnatning oldini olish va unga to‘liq barham berishga doir aniq hamda amaliy chora-tadbirlar amalga oshirilishiga qaratilgan. Unga ko‘ra:

Birinchidan, O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasida va boshqa qonun hujjatlarida fuqarolarning mehnat huquqlari kafolatlangani, har qanday shakldagi majburiy mehnatdan foydalanish, biron-bir jazo qo‘llanishi bilan qo‘rqitgan

¹ O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi // <http://www.norma.uz>

² O‘zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi Senatining 2017-yil 4-oktyabrdagi «O‘zbekiston Respublikasi qonun hujjatlariga va xalqaro mehnat standartlariga muvofiq fuqarolarning kafolatlangan mehnat huquqlarini ta‘minlashga doir chora-tadbirlarni kuchaytirish to‘g‘risida» gi qarori // O‘ZA, 2017-yil 6-oktyabr.

³ O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2018-yil 10-maydagi «O‘zbekiston Respublikasida majburiy mehnatga barham berishga doir qo‘shimcha chora-tadbirlar to‘g‘risida» gi qarori // <http://www.norma.uz>

holda ishlarni bajarishga majburlashni taqiqlovchi normalar mustahkamlanganini e'tiborga olib, Qoraqalpog'iston Respublikasi Vazirlar Kengashi Raisi, viloyatlar, Toshkent shahri, shaharlar va tumanlar hokimlari, barcha darajalardagi davlat va xo'jalik boshqaruvi organlari rahbarlariga quyidagilar belgilab berildi:

- fuqarolarni, jumladan, ta'lim, sog'liqni saqlash muassasalari, boshqa byudjet tashkilotlari xodimlarini, ta'lim muassasalari o'quvchilari va talabalarni majburiy mehnatga, shu jumladan, tuman va shaharlar hududlarini obodonlashtirish hamda ko'kalamzorlashtirish ishlari, mavsumiy qishloq xo'jaligi ishlari, metall chiqindilari va makulatura yig'ish, shuningdek, boshqa turdagi mavsumiy ishlarga jalb qilish holatlarining zudlik bilan oldini olish va bunga chek qo'yish;

- fuqarolarni, xususan, ta'lim va sog'liqni saqlash sohasi, boshqa byudjet tashkilotlari xodimlarini, talabalar va ta'lim muassasalari o'quvchilarini majburiy jamoat ishlariga bevosita yoki bilvosita jalb qilgan mansabdor shaxslarga nisbatan qat'iy intizomiy choralar qo'llanilishi;

- avtomobil yo'llari, harakatlanish tig'iz bo'lgan ko'chalar, suv obyektlari, qirg'oqbo'yi hududlar va zonalar, qurilish maydonlari, bino va inshootlar tomlari, xavfli ishlab chiqarish obyektlari, shuningdek, insonlarning hayotiga yoki sog'lig'iga xavf tug'ilishi yuzaga kelishi mumkin bo'lgan boshqa joylarda ixtiyoriy tashabbus bilan hasharlar va boshqa ishlarni o'tkazish.

Ikkinchidan, O'zbekiston Bosh prokuraturasiga:

- fuqarolarning kafolatlangan mehnat huquqlarini ta'minlash va O'zbekiston Respublikasi hududida majburiy mehnatga yo'l qo'ymaslik sohasidagi qonun hujjatlariga rioya etilishi yuzasidan nazoratni kuchaytirish, bu boradagi tekshiruvlar samaradorligini oshirish va majburiy mehnat holatlari aniqlanganda esa aybdor shaxslarga nisbatan tegishli javobgarlik choralarini qo'llash topshirildi.

Uchinchidan, Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligiga:

- a) xodimlarning kafolatlangan mehnat huquqlarini ta'minlash, biron-bir shakldagi majburiy mehnatdan foydalanish holatlarini o'z vaqtida aniqlash hamda bartaraf etish bo'yicha O'zbekiston Respublikasi qonunchiligi normalari amalga oshirilishini nazorat qilish choralarini kuchaytirish;

- b) Kasaba uyushmalari Federatsiyasi Kengashi, Savdo-sanoat palatasi hamda O'zbekiston fermer, dehqon xo'jaliklari va tomorqa yer egalari kengashi bilan birgalikda:

- davlat organlari, shu jumladan, mahalliy davlat organlarining, ayniqsa, qishloq xo'jaligi ishlari qizg'in davrda xodimlarning huquqlari hamda manfaatlariga rioya etilishi bo'yicha faoliyati yuzasidan tizimli monitoring olib borish;

- o'tkazilgan monitoring yakunlari bo'yicha fuqarolik jamiyati institutlarini jalb etgan holda, xususan, hududlarda ommaviy eshituvlar tashkil etilishini ta'minlash, bunda majburiy mehnatdan foydalanishning har bir holati kelgusida bunday holatlarga yo'l qo'ymaslik maqsadida muhokama qilinishi belgilandi.

To'rtinchidan, Kasaba uyushmalari Federatsiyasi Kengashiga:

– jamoa shartnomasi va mehnat to'g'risidagi qonunchilik talablariga rioya etilishi, xususan, majburiy mehnatdan foydalanishning oldini olish borasida tashkilotlardagi kasaba uyushmalari boshlang'ich bo'g'inlarining javobgarlik choralari kuchaytirish;

– majburiy mehnat holatlari aniqlangan taqdirda ular to'g'risida prokuratura organlariga hamda O'zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligining Davlat mehnat huquq inspeksiyasi va uning hududiy bo'linmalariga zudlik bilan ma'lum qilish;

– boshqa nodavlat notijorat tashkilotlari va ommaviy axborot vositalari bilan o'zaro hamkorlikda ushbu sohadagi jamoatchilik nazoratini faollashtirish kabi majburiy mehnatga javobgarlik choralari belgilash.

Beshinchidan, Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi Adliya vazirligi hamda Kasaba uyushmalari Federatsiyasi Kengashi bilan birgalikda:

– fuqarolarni majburiy jamoat ishlariga noqonuniy jalb qilish yoki har qanday shakldagi majburiy mehnatdan foydalanishda aybdor bo'lgan mansabdor shaxslarga nisbatan javobgarlik choralari kuchaytirish;

– Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligining Davlat mehnat huquq inspeksiyasi vakolatlarini kengaytirish, shu jumladan, davlat organlari va boshqa tashkilotlar tomonidan mehnat qonunchiligiga rioya etilishi yuzasidan nazoratni kuchaytirishga doir vakolatlarini kengaytirish.

O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2018-yil 10-maydagi 349-sonli qarorida belgilangan vazifalarni bajarmagan davlat va jo'jalik boshqaruvi organlari rahbarlariga O'zbekiston Respublikasining ma'muriy javobgarlik to'g'risidagi kodeksining 51-moddasiga binoan:

– agar u aholini mehnatga biron bir shaklda ma'muriy tarzda majburlasa, eng kam ish haqining bir baravaridan uch baravarigacha miqdorda jarima solishga sabab bo'ladi.

Xuddi shunday huquqbuzarlik voyaga yetmagan shaxsga nisbatan sodir etilgan bo'lsa, eng kam ish haqining besh baravaridan o'n baravarigacha miqdorda jarima solinadi.

XVIII BOB. IJTIMOYIY-MEHNAT MUNOSABATLARI VA ULARNING TARTIBGA SOLINISHI

18.1. Ijtimoiy-mehnat munosabatlari, ularning turlari va tartibga solinish vositalari

Ijtimoiy-mehnat munosabatlari – bu ushbu munosabatlarning subyektlari – yollanma xodim va ish beruvchi o‘rtasida davlatning ishtirokidagi obyektiv mavjud bo‘lgan, mehnat faoliyati sifatini tartibga solishga yo‘naltirilgan o‘zaro bog‘liq munosabatlardir.

Ijtimoiy-mehnat munosabatlari bevosita mehnat jarayonining ishtirokchilari tomonidan ehtiyojlar, manfaatlar, qadriyatlar, mehnat faoliyatidagi vaziyatlar ta‘sirida shakllantiriladi.

Ijtimoiy-mehnat munosabatlari tizim sifatida ikki shaklga ega.

Birinchisi – obyektiv va subyektiv darajada mavjud bo‘lgan amaldagi ijtimoiy-mehnat munosabatlari.

Ikkinchisi – ijtimoiy-mehnat munosabatlarining institutsional, qonunchilik, qonun ijodkorligida o‘z ifodasining topishi.

Ijtimoiy-mehnat munosabatlari tizimida uning quyidagi tarkibiy tuzilmalari farqlanadi (18.1-rasm):

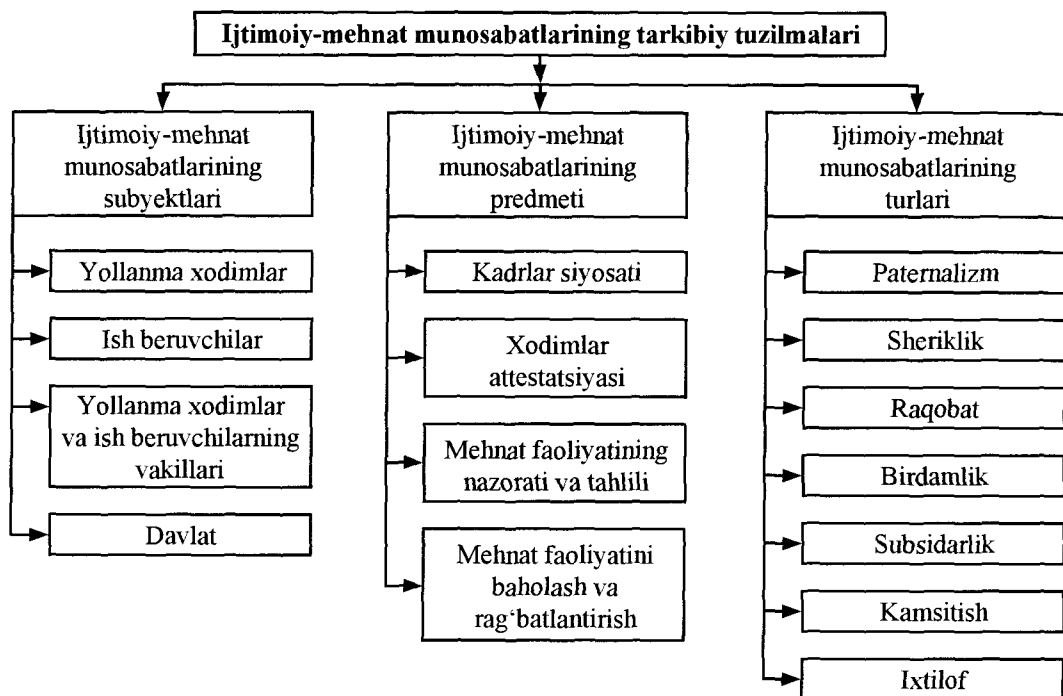
– ijtimoiy-mehnat munosabatlarining subyektlari (yollanma xodimlar, ish beruvchilar, ularning uyushma, tashkilot sifatidagi vakillari, davlat);

– ijtimoiy-mehnat munosabatlarining predmeti va ularning tuzilmasi (korxonadagi kadrlar siyosati, xodimlarning attestatsiyasi, mehnat faoliyatining nazorat va tahlil qilinishi, mehnat samaradorligini baholash va rag‘batlantirish);

– ijtimoiy-mehnat munosabatlarining turlari (paternalizm, sheriklik, raqobat, birdamlik, subsidiarlik, kamsitish, nizo).

Yollanma xodim ish beruvchi bilan shartnoma tuzish orqali ijtimoiy-mehnat munosabatlariga kirishadi. Ijtimoiy-mehnat munosabatlarining subyekt sifatida ehtiyojlari, manfaatlari va qadriyatlari mushtarak bo‘lgan xodimlar guruhi ham e‘tirof etiladi.

Yollanma xodimning ijtimoiy-mehnat munosabatlaridagi maqomi uning muayyan sifatarga ega bo‘lishi kerakligini ham nazarda tutadi. Xodimning ushbu xislatlari uning yoshi, jinsi, ma‘lumoti va malakasining darajasi, mobilligidan tashqari, ijtimoiy-mehnat munosabatlarida shaxsan ishtirok etishga tayyorligi va bunga qodirligini ham qamrab oladi.



18.1-rasm. Ijtimoiy-mehnat munosabatlarining tarkibiy tuzilmalari

Ijtimoiy-mehnat munosabatlarini rivojlantirish uchun xodimlar nomidan ish ko'radigan institutsional tuzilmalar – *kasaba uyushmalari* ham mavjud bo'lishi kerak. Kasaba uyushmalari yollanma xodimlarning iqtisodiy manfaatlarini himoya qilish uchun tuziladi. Xodimlarning ish bilan bandligini va mehnatga munosib haq to'lanishini ta'minlash kasaba uyushmalarning eng muhim vazifasi hisoblanadi.

Xalqaro tasnifga ko'ra, *ish beruvchi* – mehnat faoliyatini amalga oshiradigan xodimlarni mustaqil va doimiy ravishda yollaydigan shaxsdir. Odatda, ish beruvchi mulk va ishlab chiqarish vositalarining egasi bo'ladi. Lekin mulk davlatga tegishli bo'lgan holatlarda ish beruvchining o'zi ham davlatning yollanma xodimi maqomida bo'lishini yoddan chiqarmaslik kerak.

Ijtimoiy-mehnat munosabatlarida davlatning roli uning qonunshunosligi, huquqlar himoyachisi, tartibga soluvchiligi va ish beruvchiligida namoyon bo'ladi.

Ijtimoiy-mehnat munosabatlari subyektlarining o'zaro bog'liqligi turli: xodim-xodim, xodim-ish beruvchi, kasaba uyushmalari-ish beruvchi, ish beruvchi-davlat, xodim-davlat va boshqa shakllar ko'rimishini oladi.

Ijtimoiy-mehnat munosabatlarining *predmeti* xodimlar o'z mehnat faoliyatining turli bosqichlarida erishishni ko'zlagan maqsadlari bilan belgilanadi. Shu maqsadda xodim hayotining uch bosqichi ajratib ko'rsatiladi:

– tug'ilgan paytidan ta'lim olishni tugallagunga qadar bo'lgan davr;

- mehnat faoliyati davri;
- mehnat faoliyatidan keyingi davr.

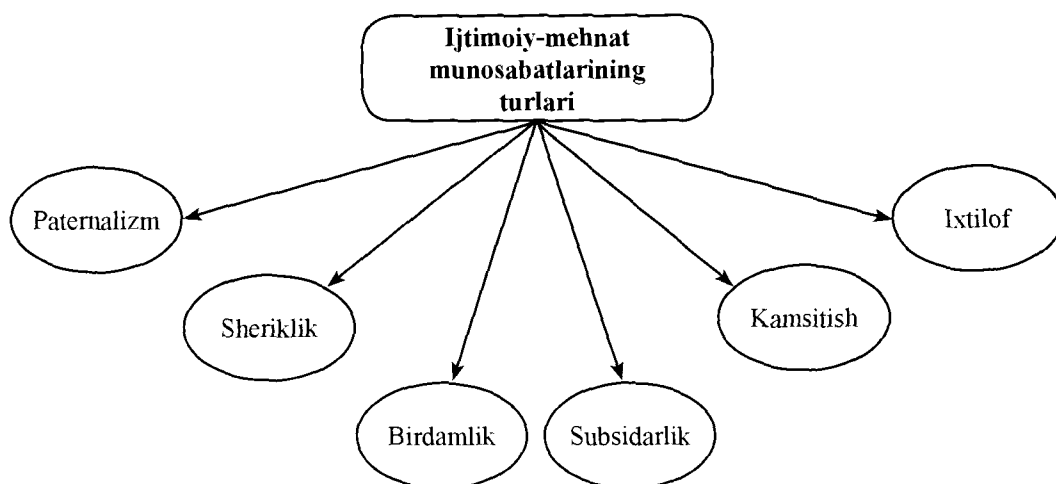
Bu davrlarning birinchisida mehnat munosabatlari, asosan, ta'lim olish bilan bog'liq. Ikkinchi bosqichda esa eng asosiysi – ishga qabul qilinish va ishdan bo'shash, mehnat sharoitlari va mehnatga haq to'lanishidir. Uchinchi uchun pensiya ta'minoti eng muhim hisoblanadi.

Ijtimoiy-mehnat munosabatlari faqat bevosita mehnat jarayonida (birlamchi) emas, shuningdek, undan tashqarida (ikkilamchi), ya'ni ijtimoiy himoya, iste'mol, rekreatsiya – mehnat salohiyatini tiklash sohalarida ham amal qiladi. Birlamchi ijtimoiy-mehnat munosabatlari bevosita yollanma xodim bilan ish beruvchi o'rtasida (ish bilan bandlik, mehnatni tashkil etish va unga haq to'lash) paydo bo'ladi. Ikkilamchisi bevosita mehnat faoliyatiga taalluqli bo'lmasa ham, u bilan uzviy bog'liqdir (xodimlarning ta'lim muassasalarida kasbiy tayyorgarligi, ijtimoiy himoya, pensiya ta'minoti va boshqa munosabatlar).

Ijtimoiy-mehnat munosabatlarining quyidagi turlari farqlanadi (18.2-rasm):

1. *Paternalizm* – ijtimoiy-mehnat munosabatlarining asosan davlat yoki ish beruvchi (davlat yoki mulk egasi) tomonidan tartibga solinishiga asoslangan. Bu usulda yollanma xodimlarga «otalarcha g'amxo'rlik» ko'zda tutilsa ham, u ko'pincha ma'muriy-buyruqbozlik ko'rinishiga ega bo'ladi.

2. *Sheriklik*. Ijtimoiy-mehnat munosabatlarining bu turi ko'proq Germaniyaga xos. Bu davlatda mazkur munosabatlar huquqiy jihatdan mufassal mustahkamlab qo'yilgan va ularda yollanma xodimlar, tadbirkorlar va davlat iqtisodiy-ijtimoiy vazifalarni hal etishda sheriklar sifatida ko'riladi. Sheriklikda kasaba uyushmalar faqat yollanma xodim manfaatini ko'zlab ish tutmasdan, shuningdek, korxonada ishlab chiqarishining, umuman, milliy iqtisodiyotning samaradorligini oshirish uchun kurash olib boradi.



18.2-rasm. Ijtimoiy-mehnat munosabatlarining turlari

3. *Birdamlik* – mehnat jamoasining mushtarak manfaatlariga asoslangan, ishlab chiqarish samaradorligiga erishish uchun umumiy mas’uliyat va o‘zaro yordamni nazarda tutadi.

4. *Subsidiarlik*¹. Bunda xodimning o‘z maqsadlariga erishishda va ijtimoiy-mehnat muammolarini hal etishda shaxsiy mas’uliyati asosiy rol o‘ynaydi. Subsidiarlik, odatda, paternalizmga qarshi qo‘yiladi. Agar xodim o‘z maqsadlariga erishish uchun kasaba uyushmalariga a’zo bo‘lsa, unga ijtimoiy-mehnat munosabatlarining birdamlik turi sifatida qaralishi mumkin.

5. *Kamsitish* – bu ijtimoiy-mehnat munosabatlari subyektlari huquqining noqonuniy cheklanishidir. Ushbu cheklashlar xodimning jinsi, yoshi, irqi, millati va boshqa belgilari bo‘yicha bo‘lishi mumkin. Kamsitishda mehnat bozoridagi teng huquqlik prinsipi buziladi, bunday holat, shuningdek, kasbiy tayyorgarlik olishda, xizmat vazifasida ko‘tarilishda, imtiyozlar berilishida, ishdan bo‘shatilishda va boshqa holatlarda uchrashi mumkin.

6. *Ixtilof* – ijtimoiy-mehnat munosabatlari ziddiyatlarining eng keskin ko‘rinishi hisoblanadi. Ixtilof mehnat nizolari, ommaviy ishdan bo‘shatish, ish tashlashlar tarzida namoyon bo‘ladi.

Ijtimoiy-mehnat munosabatlari milliy modellarining, asosan, uch modeli mavjud.

Ijtimoiy-mehnat munosabatlarining Yevropa modeli xodimlarning huquqiy himoyalaniishi yuksak darajasi, mehnat huquqining qat’iy normalari, ijtimoiy-mehnat munosabatlarini tarmoq tariflari orqali tartibga solish, mehnatga haq to‘lash eng kam miqdori yuqori bo‘lishining qonunchilik orqali o‘rnatilishi, ish haqi miqdorlari tabaqlanishi o‘rtasida farq katta emasligi xususiyatlariga ega. Aslida u Skandinaviya davlatlari – Shvetsiya, Norvegiya va Daniyaning milliy ijtimoiy-mehnat munosabatlariga xos. Bu o‘rinda Yevropa modeli Xalqaro mehnat tashkilotining talablari va tavsiyalariga muvofiqligi bilan ajralib turishini ham ta’kidlash lozim. Ammo keyingi yillarda ushbu mamlakatlarda ishsizlik darajasining ortib borishi, yoshlarning mehnat bozorida raqobatbardosh emasligi, mehnatga haq to‘lashning rag‘batlantiruvchi roli pasayishi kabi salbiy holatlar mazkur modelning inqirozga yuz tutganidan dalolat bermoqda.

AQSh, Buyuk Britaniya, Avstraliya va Yangi Zelandiyani faqat ingliz tiligina emas, shuningdek, ijtimoiy-mehnat munosabatlarining ingliz-sakson modeli ham birlashtirib turadi. Mazkur model mehnat va fuqarolik huquqining rivojlanganligi, ish bilan bandlikni boshqarishning va ishsizlikni tartibga solishning markazlashtirilgan tizimi mavjud emasligi, ish beruvchilarga yollanma xodimlarni yollashda keng huquqlar taqdim etilganligi, korporativ va jamoaviy shartnoma munosabatlari modellarining amal etishi, ayni paytda

¹ Subsidiarlik (lot. «subsidiarius» – «yordamchi», «zaxira») – shaxsning, kichik guruh huquqining, manfaatlarining davlat, yirik birlashmalar, jamoalar huquqi, manfaatlaridan ustunligi prinsipi.

tarmoqlar va mintaqalar miqyosida bunday munosabatlar tartibga solinmasligi, mehnatga haq to'lashda tabaqalanish darajasining yuqoriligi, eng kam ish haqining qonunchilik yo'li bilan mustahkamlab qo'yilmaganligi bilan ajralib turadi.

Ijtimoiy-mehnat munosabatlarining yana bir – Sharq modelining xususiyatlarini Yaponiya misolida ko'rish mumkin. Ma'lumki, ushbu mamlakatda xodimlarning bir umrga yollash an'analari saqlanib qolmoqda. Shuning uchun ushbu modelda ish haqi va ijtimoiy to'lovlarning miqdori muayyan bir firmadagi ish stajiga bog'liq bo'ladi. Yana bir xususiyat – malakasi past va yuqori malakali xodimlarning ish haqi o'rtasidagi farqning katta emasligidir. Sharq an'alariga ko'ra, kunchiqar davlatida o'z korxonasiga sadoqat birinchi o'ringa qo'yiladi. Shu bilan birga Yaponiyada ishsizlikning oldini olishga katta e'tibor beriladi. Buning uchun korxonalarda xodimlarni bir firmadan boshqasiga ishga o'tkazish, qisqartirilgan ish kuni va ish haftasiga o'tish usullaridan foydalaniladi.

18.2. Davlat, ish beruvchilar va xodimlar o'rtasida ijtimoiy sheriklik

Davlat, ish beruvchilar va xodimlar (ularning vakillari) o'rtasidagi ijtimoiy sheriklik *tripartizm* nomini olgan. Tripartizmning (lot. «tripartitus» – «uch qismdan iborat») lug'aviy ma'nosi ham ijtimoiy-mehnat munosabatlarini tartibga solish jarayonida yollanma xodimlar va ish beruvchilar (ular vakillarining) hamda davlatning ijtimoiy sherikligi tizimini anglatadi.

1992-yilda Bryusselda bo'lib o'tgan Yevropada tripartizmni amalga oshirish muammolari simpoziumining hujjatlarida «Tripartizm siyosiy demokratiya va bozor iqtisodiyoti, ayniqsa, erkinlik, plyuralizm prinsiplari hamda o'zlariga taalluqli qarorlar qabul qilishda manfaatdor tomonlarning ishtiroki asosida ijtimoiy munosabatlarga o'tishdir»,¹ deb keltirilgan.

Tripartizm XX asrning boshida dastlab Yevropada shakllana boshlagan. Xususan, 1900-yilda Shvetsiyada kasaba uyushmalarining asosiy yetakchi milliy birlashmasi – Shvetsiya kasaba uyushmalarining markaziy birlashmasi (LO) tashkil topgan. Shundan ikki yil o'tgach, ish beruvchilarning ham yetakchi milliy birlashmasi – Shvetsiya ish beruvchilarining birlashmasi (SAF) tashkil etilgan. 1906-yilda bu har ikki milliy birlashma bir-birlarining huquqlarini o'zaro tan olgan.

Shvetsiyada yollanma xodimlar va ish beruvchilarning davlat ishtirokidagi ijtimoiy sherikligining huquqiy asosi bo'lib 1938-yilda Shvetsiya hukumati ishtirokida Shvetsiya kasaba uyushmalarining markaziy birlashmasi bilan Shvetsiya ish beruvchilarining birlashmasi o'rtasida imzolangan Saltshyobaden bitimi

¹ Hethy L. Social Dialogue and the Expanding World. European Trade Union Institute, Bruxelles, 2001. – P. 6.

hisoblanadi. Shvetsiya tripartizmning mafkuraviy asosini o'z mamlakatlarida har bir fuqaro teng huquqlar va teng imkoniyatlarga ega bo'ladigan «umumiy farovonlik davlati»ni barpo etish tashkil etdi.

Ushbu mamlakatda qaror topgan tripartizmning xususiyatlari quyidagilardan iboratdir:

– har ikki yilda bir marta milliy darajada markazlashtirilgan tartibda jamoaviy shartnomalar tuziladi;

– davlat jamoaviy-shartnomaviy jarayonda hakam rolini bajaradi va bahsli masalalar bo'yicha kasaba uyushmalar bilan ish beruvchilar birlashmasi o'rtasida bir bitimga kelinmasa, murosali qaror tayyorlaydi;

– jamoaviy shartnomalar amal qilib turgan muddatda tomonlar ushbu shartnomalar qoidalariga amal qilayotgan bo'lsa, davlat ularga nisbatan qo'shimcha tartibga soluvchi choralarini ko'rmaydi;

– tomonlarning imzolangan jamoaviy shartnomalarning to'liq bajarishi mehnat nizolari kelib chiqmasligini kafolatlaydi¹.

Xalqaro mehnat tashkiloti davlat, ish beruvchilar va xodimlar (ularning vakillari) o'rtasidagi ijtimoiy sheriklik bo'yicha qator konvensiyalar va tavsiyalar qabul qilgan. 1976-yilgi Uch tomonlama maslahatlashuvlar (xalqaro mehnat normalari) to'g'risidagi 114-konvensiya, 1981-yilgi Jamoaviy muzokaralar to'g'risidagi 154-konvensiya, Xalqaro mehnat konferensiyasi tomonidan 2002-yil 18-iyunda qabul qilingan Tripartizm va ijtimoiy muloqot to'g'risidagi rezolyutsiya shular jumlasidandir.

Ushbu xalqaro hujjatlarda davlat, ish beruvchilar va xodimlar (ularning vakillari) o'rtasidagi ijtimoiy sheriklikning asosiy prinsiplari belgilab qo'yilgan. Ular quyidagilardan iborat:

– *tomonlarning teng huquqligi prinsipi*. U ham davlat, ham biznes, ham xodimlar tripartizmning har qanday organida tenglik asosida ishtirok etishlari shartligi hamda har qanday kamsitish, xuddi shuningdek, bir tomonga har qanday ustunlik berish taqiqlanishini nazarda tutadi;

– *tomonlarning manfaatlarini hurmat qilish va hisobga olish*. Mehnat munosabatlarning o'zi xodimlar va ish beruvchilarning manfaatlarini turlicha bo'lishini ko'zda tutishi ma'lum. Shunga qaramasdan, tomonlar ular o'rtasida paydo bo'ladigan ziddiyatlarni ushbu prinsip asosida hal etishlari kerak;

– *tomonlarning shartnomaviy munosabatlarda ishtirok etishdan manfaatdorligi*. Bu, ayniqsa, davlatga taalluqlidir. Chunki davlat xodimlar va ish beruvchilarning manfaatlarini makrodarajada tartibga solishga da'vat etilgan;

– *davlatning ijtimoiy hamkorlikni demokratiya asosida rivojlantirishga ko'maklashishi*. Ushbu prinsip, bir tomondan, davlatning tripartizmdagi hakamlik

¹ Hardiman N. Politics and Social Partnership : Flexible Network Governance // The Economic and Social Review. 2006. Vol. 37, № 3. P. 343-346.

rolini mustahkamlaydi, ikkinchi tomondan, tomonlarning sherikligi demokratik asosda bo'lishi zarurligiga urg'u beradi;

– *tomonlar vakillarining vakolatlari*. Ushbu prinsip tomonlar vakillarining jamoaviy-shartnomaviy muzokaralarni olib borishda zarur vakolatlarga ega bo'lishlari shartligini nazarda tutadi;

– *majburiyatlarni qabul qilishning ixtiyoriyligi*. Erishilgan kelishuvlarning ta'sirchanligi va samaradorligi ushbu prinsipga amal qilinishga bog'liq. Davlat ushbu prinsipni amalga oshirar ekan, qaysidir tomonning manfaatini hisobga olmaydigan yoki u tomonidan bajarishning imkoniyati bo'lmagan talablarni ilgari surishi mumkin emas;

– *jamoaviy shartnomalar, bitimlar bajarilishining shartligi*. Bu prinsipsiz tripartizmning o'zi amal etmaydi. Ammo bu masalada gap ixtiyoriy qabul qilingan majburiyatlar haqida boradi. Jamoaviy shartnomalar, bitimlar bajarilmasligi uchun javobgarlik prinsipi aynan shunga asoslangan;

– *jamoaviy shartnomalar, bitimlar bajarilishining nazorat qilinishi*. Ushbu prinsipni amalga oshirish, ayniqsa, ish beruvchilar tomonidan suiiste'molliklarning oldini olish uchun muhimdir;

– *jamoaviy shartnomalar, bitimlar bajarilmasligi uchun javobgarlik*. Ushbu prinsip jamoaviy shartnomalar, bitimlar bajarilmasligi uchun javobgarlik choralari belgilab qo'yilishini talab qiladi.

O'zbekistonda «Ijtimoiy sheriklik to'g'risida»gi qonun qabul qilingan. Unda «Ijtimoiy sheriklik davlat organlarining nodavlat notijorat tashkilotlari va fuqarolik jamiyatining boshqa institutlari bilan mamlakatni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish dasturlarini, shu jumladan, tarmoq, hududiy dasturlarni, shuningdek, normativ-huquqiy hujjatlarni hamda fuqarolarning huquqlari va qonuniy manfaatlariga daxldor bo'lgan boshqa qarorlarni ishlab chiqish hamda amalga oshirish borasidagi hamkorligidir»¹, deb ko'rsatilgan.

Ijtimoiy sheriklar o'rtasida ijtimoiy-mehnat munosabatlari, hal qilinishi lozim bo'lgan masalalarning xususiyatlariga qarab bosh, tarmoq va hududiy (mintaqaviy) jamoa kelishuvlari tuziladi.

Mamlakat miqyosida ijtimoiy-mehnat sohasida ijtimoiy sheriklik O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi, O'zbekiston Kasaba uyushmalari Federatsiyasi Kengashi va O'zbekiston Savdo-sanoat palatasi o'rtasidagi Bosh kelishuv asosida amalga oshiriladi. Bosh kelishuv ijtimoiy-iqtisodiy masalalar xususida kelishib siyosat olib borishning umumiy prinsiplarini belgilab beradi.

Xususan, O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi, O'zbekiston Kasaba uyushmalari Federatsiyasi Kengashi va Savdo-sanoat palatasi o'rtasida ijtimoiy-iktisodiy masalalar buyicha 2017–2019-yillar uchun Bosh kelishuvda:

¹ «Ijtimoiy sheriklik to'g'risida» O'zbekiston Respublikasining qonuni // O'zbekiston Respublikasi qonun hujjatlari to'plami. 2014-y., 39-son, 488-modda.

- milliy iqtisodiyotni, mahalliy ishlab chiqarishni hamda tadbirkorlikni rivojlantirish;
- xodimlarning huquqiy himoyasini ta'minlash;
- mehnatga haq to'lashni takomillashtirish, aholining daromadlari va turmush darajasini oshirish;
- mehnat bozorini rivojlantirish, aholini ish bilan ta'minlashga ko'maklashish;
- mehnat muhofazasi va xavfsizligini ta'minlash;
- xodimlarning ijtimoiy kafolatlari va ijtimoiy himoyasini ta'minlash;
- ayollar va yoshlar uchun qo'shimcha kafolatlar berish;
- ijtimoiy mulokot va ijtimoiy sheriklikni rivojlantirish masalalari o'ringan.

Tarmoq kelishuvlari tegishli kasaba uyushmalari va ish beruvchilar (ularning birlashmalari) o'rtasida, taraflarning taklifiga ko'ra esa O'zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi bilan tuziladi. Tarmoq kelishuvlarida ijtimoiy sheriklar tarmoqni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirishning asosiy yo'nalishlarini, mehnat shartlari va unga haq to'lashni, tarmoq xodimlarining ijtimoiy kafolatlarini mustahkamlab qo'yadi.

Hududlarning xususiyatlari bilan bog'liq bo'lgan muayyan ijtimoiy-iqtisodiy muammolarni hal qilish shartlarini belgilaydigan *hududiy (mintaqaviy) kelishuvlar* tegishli kasaba uyushmalari, ish beruvchilar (ularning birlashmalari) hamda mahalliy ijro etuvchi hokimiyat organlari bilan tuziladi.

Bosh, tarmoq va hududiy (mintaqaviy) jamoa kelishuvlarida:

- mehnatga haq to'lash, mehnat shartlari va uni muhofaza qilish, mehnat va dam olish tartibi;
- narxlarning o'zgarib borishiga, inflyatsiya darajasiga, kelishuvlarda belgilab qo'yilgan ko'rsatkichlarning bajarilishiga qarab mehnatga haq to'lashni tartibga solish mexanizmi;
- eng kam miqdori qonun hujjatlarida nazarda tutiladigan kompensatsiya tarzidagi qo'shimcha to'lovlar;
- xodimlarning ishga joylashishiga, ularni qayta o'qitishga ko'maklashish;
- ekologiya jihatidan xavfsizlikni ta'minlash hamda ishlab chiqarishda xodimlarning sog'lig'ini muhofaza qilish;
- xodimlar hamda ularning oila a'zolarini ijtimoiy himoya qilish bo'yicha maxsus tadbirlar;
- davlat korxonalarini xususiylashtirish chog'ida xodimlarning manfaatlariga rioya qilish;
- yoshlar (shu jumladan o'n sakkiz yoshga to'lmagan shaxslar) mehnatidan foydalanish maqsadida ular uchun qo'shimcha ish joylari tashkil etuvchi korxonalarga beriladigan imtiyozlar;

– ijtimoiy sheriklik hamda uch taraflama hamkorlikni rivojlantirish, jamoa shartnomalarini tuzishga ko‘maklashish, mehnat nizolarining oldini olish, mehnat intizomini mustahkamlash to‘g‘risidagi qoidalar nazarda tutiladi.

Bosh, tarmoq va hududiy (mintaqaviy) jamoa kelishuvlarining bajarilishi bevosita taraflar yoki ular vakolat bergan vakillar, shuningdek, O‘zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligining tegishli organlari tomonidan tekshirib turiladi.

18.3. Ijtimoiy-mehnat munosabatlarida davlat-xususiy sherikligining roli

Davlat-xususiy sherikligi davlat va xususiy biznesning teng huquqli va o‘zaro manfaatli hamkorligidir. Davlat aholiga va iqtisodiy agentlarga infratuzilma va ijtimoiy yo‘naltirilgan tarmoqlar xizmatini taqdim etish hajmini oshirish va sifatini yaxshilashdan manfaatdordir. Xususiy biznes bilan sheriklik tovarlar ishlab chiqarish va xizmatlar ko‘rsatish hajmini ko‘paytirish, byudjet mablag‘larini tejash, iste‘mochilar ehtiyojlarini samarali qondirish hamda davlat xususiy investitsiyalarsiz amalga oshira olmaydigan loyihalarni bajarish imkonini beradi.

O‘zbekiston Respublikasining Prezidenti Sh. Mirziyoyev «... iqtisodiyot tarmoqlariga ma‘muriy ta’sirlarni qisqartirish va bozor mexanizmlaridan keng foydalanish kerak. Ya’ni davlat ishtirokidagi biznes tuzilmalarini tashkil etishni cheklash, bu borada bozorga xos mexanizmlarni ishlab chiqish, davlatning ayrim funksiyalarini xususiy sektorga o‘tkazish darkor»ligini¹, ya’ni davlat-xususiy sherikligini rivojlantirish zarurligini ta’kidlagan.

Xususiy biznes ham davlat bilan sheriklikdan manfaat ko‘radi. Bunday hamkorlik tufayli u ijaraga olishi yoxud xarid qilishi kerak bo‘lgan obyektдан foydalanish imkoniyatiga ega bo‘lish asosida daromad topadi. Bunday hamkorlik, shu bilan birga, uning barqaror ravishda foyda olishini ta’minlaydi. Eng muhimi – bozor raqobati sharoitlarida xususiy biznes kafolatli davlat buyurtmalariga yoki davlat tomonidan iste‘molchilarga tovarlar va xizmatlar yetkazib berish bozoriga ega bo‘ladi.

Davlat-xususiy sherikligi deganda, ijtimoiy ehtiyojlarni qondirish uchun biznesning har qanday resurslaridan foydalanish nazarda tutiladi. Bunda ushbu resurslar xususiy biznesning kapitali, nou-xausi, hatto menejerlarning tajribasi ham bo‘lishi mumkin. Ijtimoiy ehtiyojlar deyilganda esa har bir davlat uchun muhim hisoblangan yo‘l qurilishi, turar joy kommunal xo‘jaligi, umuman, ijtimoiy infratuzilma, shuningdek, aloqa yoki ko‘chmas mulk kabi tijorat sektorlari ham tushuniladi.

¹ O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti Sh. Mirziyoyevning Oliy Majlisga Murojaatnomasi // Xalq so‘zi, 2017-yil 23-dekabr

Davlat-xususiy sherikligida davlatning xususiy biznes bilan o‘zaro munosabatlarining boshqa shakllaridan farqlanadigan qator xususiyatlar mavjud. Ularga quyidagilar kiradi:

- tomonlarning huquqiy jihatdan majburiy hisoblangan bitimlar tuzishi;
- loyihani amalga oshirishda birgalikda ishtirok etishi;
- davlat va xususiy biznes resurslarining birlashtirishi. Masalan, xususiy sherik o‘z zimmasiga maktabgacha ta’lim muassasasini barpo etish va jihozlash majburiyatini oladi, davlat esa bu obyekt uchun yer maydoni ajratadi, loyiha-smeta hujjatlarini tayyorlab beradi, xarajatlarning bir qismini qoplaydi;
- bitim o‘rta yoki uzoq – 3 yildan 30 yilgacha (keyinchalik uzaytirish muddati ko‘zda tutilgan holda) muddatga tuziladi;
- tavakkalchiliklar birgalikda zimmaga olinadi;
- xususiy sherik bitimda ko‘zda tutilgan obyektни barpo etgandan so‘ng undan foydalanish va xizmat ko‘rsatish huquqiga ega bo‘ladi;
- xususiy sherik tanlov orqali tanlanadi.

Davlat-xususiy sherikligi munosabatlari qadim davrlardan boshlab ma’lum. Yaqin o‘tmishda ana shunday o‘ta mashhur loyihaga Suvaysh kanali qurilishini misol qilib keltirish mumkin. 1855-yilda tadbirkor Ferdinand de Lesseps Misr rahbariyatidan Qizil va O‘rtayer dengizini birlashtiradigan kanal qurilishi uchun konsessiya huquqini qo‘lga kiritadi. Bunda u tomonidan tuzilgan «Suvaysh kanali umumkompaniyasi» chiqarilgan aksiyalarining 44 foiziga, Misr hukumati 53 foiziga, fransiyalik tadbirkorga tegishli 3 foizga boshqa mamlakatlar ega bo‘ldi. Shartnomada aksiyadorlar kanaldan foydalanishdan tushadigan foydaning 75 foizini, Misr hukumati 15 foizini, kompaniya asoschilari 10 foizini olishi ko‘zda tutildi. Kanal qurilishi 11 yilda nihoyasiga yetdi. Suvaysh kanali 1956-yilda Misr tomonidan natsionalizatsiya qilindi. Hozirgi paytda kanal mamlakat g‘aznasiga valyuta tushumlari bo‘yicha asosiy manbalardan biri hisoblanadi.

Ikkinchi ana shunday buyuk konsessiya Aleksandr Gyustav Eyfel tomonidan amalga oshirilgan loyiha bo‘ldi. Minora loyihasining muallifi Eyfel 1887-yilda Parij munitsipaliteti bilan shartnoma tuzgan. Ushbu bitimga muvofiq, Eyfel minorani 25 yilga ijarga olgan. Eyfel minorasining barcha xarajatlari 25 foizini subsidiya qoplagan. Eyfel minorasi qurilishi qisqa muddatda o‘zini oqlab, ko‘p yillardan beri Parij munitsipalitetiga katta daromad keltirmoqda¹.

Xalqaro loyihalarni moliyalashtirish assotsiatsiyasi (International Project Finance Association) xalqaro tajribadan kelib chiqqan holda davlat-xususiy sherikligining uch turini ajratib ko‘rsatadi:

1. Davlat korxonalariga xususiy biznesni jalb qilish.

¹ Бик С. И., Радзиевский А. С. Концессии, изменившие мир. – М.: Коттон лейбл, 2014. - 224 с.

2. Davlatning xususiy sherik tomonidan taqdim etiladigan yuqori sifatli xizmatlarini uzoq muddatga xarid qilish majburiyati. Bunday bitimlar konsessiya yoki franchayzing mexanizmlari orqali tuziladi va qoidaga ko'ra, xususiy sherik tomonidan faqat bunday xizmatni taqdim etishgina emas, shuningdek, davlatga taqdim etadigan aktivlarini saqlab turish hamda taqdim etilayotgan xizmatlar sifatini pasaytirmaslik uchun zarur bo'lgan yangi aktivlarni jalb qilish ham ko'zda tutadi.

3. Sheriklik bitimlari. Bunday hamkorlik kelishuvlarida davlat uchun xususiy sherikning tajribasi va uning moliyaviy imkoniyatlari davlat aktivlaridan foydalanish nazarda tutilgan loyihalar uchun hayotiy zarurat hisoblanadi¹.

XX asrning boshlarida turli mamlakatlarda temir va avtomobil yo'llari, ko'priklar, elektr stansiyalari va boshqa muhim obyektlar ham xususiy tadbirkorlarning mablag'lari hisobiga barpo etilgan. Davlat-xususiy biznes sherikligida tadbirkorlar o'zlari kiritayotgan investitsiyalarni katta daromad keltirishini hisobga olgan holda jiddiy tavakkalchiliklarni o'z zimmasiga olganlar.

1980-yillar davlat-xususiy sheriklik nihoyatda jadal rivojlangan davr bo'ldi. Barqaror iqtisodiy o'sish va aholi sonining ko'payishi davlatdan ijtimoiy infratuzilmalarni jadal rivojlantirish, energetika quvvatlarini oshirishni talab qilgan. Ayni paytda davlat mas'ul bo'lgan xizmatlar, birinchi navbatda, sog'liqni saqlash, ta'lim, transport, kommunal xizmat sohaslariga aholining ehtiyoji ham ortgan. Natijada, davlatlar byudjet mablag'larining taqchilligi sababli aholining ushbu xizmatlarga ehtiyojini qondirishning hamisha ham uddasidan chiqa olmagan.

Avvalgi yillarda davlat-xususiy sherikligi sohasida orttirilgan tajriba ana shu jiddiy ijtimoiy muammoni muvaffaqiyatli hal etish imkoniyatini yaratdi. Davlat-xususiy sheriklik, ayniqsa, Buyuk Britaniyada rivojlangan. Bu mamlakatda davlatning aholiga ijtimoiy xizmatlar ko'rsatish vazifasini oshirish maqsadida maxsus qonun bilan «Xususiy moliyaviy tashabbus» («Private Financing Initiative – PFI») tashkil etildi. Ushbu tuzilma xususiy sektorning o'z resurslari hisobiga ijtimoiy obyektlarni barpo etishi va ulardan muayyan davr davomida foydalanishlarini qo'llab-quvvatlab turdi. Bunday davlat-xususiy sherikligi barpo etilgan obyektlardan foydalanish hisobiga kiritilgan investitsiyalarni qoplashga asoslangan edi. Ba'zi holatlarda xususiy biznesning ijtimoiy obyektlarni barpo etish uchun xarajatlari davlat byudjetidan to'lovlar hisobiga qoplanadi.

AQShda davlat ma'murlari bilan xususiy biznes vakillarining kooperatsiyasi munitsipal darajada keng qo'llaniladi. Bu yerda tashkil etilgan Davlat-xususiy sherikligi bo'yicha milliy kengash (National Council for Public-Private Partnership) ma'lumotlariga ko'ra, AQShdagi shaharlarning 23 tadan 65 tagacha munitsipal xizmatlari xususiy biznes bilan hamkorlikda ishlaydi. Shahar ma'murlarining

¹ <https://www.google.com/search?q=International+Project+Finance+Association&dq=International+Project+Finance>

bunday loyihalarda ishtirok etishi ularga byudjet mablag'larining 20 % dan 50 % gachasini tejash imkonini bermoqda¹.

Birlashgan Millatlar Tashkiloti ham ijtimoiy sektorda byudjet mablag'lari yetarli bo'lmagan hozirgi sharoitlarda aholi ehtiyojlarini qondirish uchun davlat-xususiy sherikligini amalga oshirish juda muhim, deb hisoblaydi. Shuning uchun ham u tobora ommalashib bermoqda va hozirgi paytda 130 tadan ko'proq davlatda foydalanilayapti. Bu milliy iqtisodiyot infratuzilmalariga zarur investitsiyalarning 15–20 foizini jalb etishga imkoniyat yaratmoqda.

O'zbekistonda ham davlat bilan xususiy sektorning hamkorlik tajribasi mavjud. Uning eng ommalashgan shakllaridan biri mahsulotni taqsimlash asosidagi hamkorlik hisoblanadi. Davlat-xususiy sherikligining ushbu shakli mamlakat moddiy resurslaridan foydalanishga chet el investitsiyalarini jalb qilishda o'z samarasini ko'rsatmoqda. Mahsulotni taqsimlash to'g'risidagi bitimlar Rossiyaning «Lukoil» va «Gazprom», Xitoyning «CNPC», Janubiy Koreyaning «KNOC», «KOGAS» va boshqa davlatlarning kompaniyalari bilan tuzilgan. Natijada, ushbu bitimlar asosida milliy iqtisodiyotga xorijiy xususiy kompaniyalardan 8 mlrd AQSh dollari miqdorida investitsiyalar jalb etildi.

Mamlakatda davlat-xususiy sherikligi sohasida faol qo'llanilayotgan yana bir shakl – *erkin iqtisodiy zonalar*dir. Ular yangi, yuqori texnologiyalarga asoslangan, zamonaviy raqobatbardosh, eksportga mo'ljallangan tayyor sanoat mahsulotlari ishlab chiqarish, muhandis-kommunikatsiya, yo'l-transport, ijtimoiy infratuzilma va logistika xizmatlarini jadal rivojlantirishni ta'minlash uchun to'g'ridan-to'g'ri chet el investitsiyalarini jalb etish imkonini bermoqda.

Keyingi 15 yil davomida davlat-xususiy sherikligi doirasida 8 ta yirik loyiha amalga oshirilib, ularga 800 million AQSh dollariga yaqin xususiy biznes mablag'lari sarflandi. Xususiy biznes ijtimoiy infratuzilmalarga, asosan, turarjoy kommunal xizmatiga keng jalb etilmoqda. Bundan mamlakatda 150 taga yaqin aholiga ta'mirlash, avariya-dispatcher xizmatlari ko'rsatish bilan mashg'ul ixtisoslashgan boshqaruv kompaniyalari faoliyat ko'rsatayotganligi ham dalolat beradi. Ana shunday hamkorlik ushbu mamlakatdagi aksiyadorlik kompaniyalariga iste'mochilarga tabiiy gaz sotish va aholidan to'lovlarni olish funksiyalarini taqdim etish shartnomalarini tuzishga imkoniyat yaratdi. «O'zbekenergo» aksiyadorlik kompaniyasi esa Toshkent shahrining Bektemir tumanida elektr energiyasini taqsimlash va sotish uchun mustaqil operatorni tanlash maqsadida tanlov o'tkazdi. Hozirgi paytda Namangan, Andijon va Samarqand viloyatlarida ham elektr energiyasini sotish uchun xususiy operatorlarni jalb qilish choralari ko'rilmqda.

Davlat-xususiy sherikligi mexanizmlari avtomobil yo'llari qurish, ta'mirlash va ularni ekspluatatsiya qilishda ham joriy etilmoqda. BMTning Rivojlanish dasturi bilan

¹ Варнавский В. Г. Партнерство государства и частного сектора: формы, проекты, риски / В. Г. Варнавский. – М.: Наука, 2015. – С. 70.

birgalikda Toshkent viloyatining Yangiyo‘l shahrida qattiq maishiy chiqindilarni to‘plash sohasida tajriba o‘tkazildi. Davlat-xususiy sherikligining ushbu shakli hozirgi paytda mamlakatning boshqa shaharlarida ham qo‘llanila boshladi.

Davlat-xususiy sherikligini keng yoyishga, ayniqsa, maktabgacha ta‘lim tizimi sohasida katta e‘tibor berilmoqda. Hozir Toshkent, Nukus va viloyatlar markazlarida tajriba tariqasida asosida yangi xususiy maktabgacha ta‘lim muassasalari tashkil etilmoqda. Mamlakatda maktabgacha ta‘lim sohasida davlat-xususiy sherikchiligi uchun qulay shart-sharoitlar yaratish maqsadida bunday hamkorlikning quyidagi shakllari joriy etildi:

- maktabgacha ta‘lim nodavlat muassasalarining binolarini qurish uchun bepul asosda doimiy foydalanishga yer maydonlari taqdim etish;

- maktabgacha ta‘lim nodavlat muassasalari binolarini qurish uchun faoliyat yuritayotgan davlat maktabgacha ta‘lim muassasalarining hududida bepul asosda doimiy foydalanishga yer maydonlari ajratib berish;

- mavjud davlat maktabgacha ta‘lim muassasalarini rekonstruksiya qilish va jihozlash, keyinchalik esa ularni otaliqqa olish sharti bilan maktabgacha ta‘lim nodavlat muassasalari obyektlarini qurish uchun bepul asosda yer maydonlarini taqdim etish;

- konsessiya asosida qurilish uchun yer uchastkasi yoki rekonstruksiya qilish va jihozlash uchun bino ajratish;

- bo‘sh yotgan davlat mulki obyektlarini, shu jumladan, faoliyat ko‘rsatmayotgan davlat maktabgacha ta‘lim muassasalarining binolarini «nol» xarid qiymatida sotish;

- to‘liq butlanmay qolgan davlat maktabgacha ta‘lim muassasalarining foydalanilmayotgan xonalari yoki korpuslarini uzoq muddatli bepul maqsadli foydalanish uchun xususiy sheriklarga topshirish;

- xususiy sherikning mol-mulki negizida tashkil qilingan maktabgacha ta‘lim nodavlat muassasalarini moddiy-texnik va moliyaviy ta‘minlash;

- oilaviy maktabgacha ta‘lim nodavlat muassasalarini moddiy-texnik va metodik ta‘minlash;

- otaliq shaklidagi xayriya faoliyatini olib borish.

Shu bilan birga davlat-xususiy sherikchiligi shakliga ko‘ra, xususiy sherik zimmasiga investitsiya majburiyatlarining quyidagi turlari yuklanadi:

- ijtimoiy madadga muhtoj oilalardan muayyan miqdordagi tarbiyalanuvchilarni o‘qitish, ular uchun ota-onalar to‘lovining imtiyozli miqdorlarini (mazkur joydagi davlat maktabgacha ta‘lim muassasalari uchun belgilanganidan oshmaydigan miqdorlarda) belgilab qo‘yish;

- xususiy sherikka birlashtirilgan davlat maktabgacha ta‘lim muassasalarini qurish, rekonstruksiya qilish, mukammal ta‘mirlash va jihozlash borasidagi ishlarni amalga oshirish;

– davlat-xususiy sherikchiligi to‘g‘risidagi bitimda nazarda tutiladigan boshqa majburiyatlarni bajarish.

Davlat-xususiy sherikchiligi to‘g‘risidagi bitimlar amal qilishining quyidagi muddatlari belgilandi:

– maktabgacha ta‘lim nodavlat muassasalarining binolarini qurish uchun bepul asosda doimiy foydalanishga yer maydonlari taqdim etish bitimi – kamida 30 yil;

– bo‘sh yotgan davlat mulki obyektlarini, shu jumladan, faoliyat ko‘rsatmayotgan davlat maktabgacha ta‘lim muassasalarining binolarini «nol» xarid qiymatida sotish bitimi – kamida 30 yil;

– to‘liq butlanmay qolgan davlat maktabgacha ta‘lim muassasalarining foydalanilmayotgan xonalari yoki korpuslarini uzoq muddatli bepul maqsadli foydalanish uchun xususiy shirkatlarga topshirish bitimi – kamida 30 yil;

– maktabgacha ta‘lim nodavlat muassasalari binolarini qurish uchun faoliyat yuritayotgan davlat maktabgacha ta‘lim muassasalarining hududida bepul asosda doimiy foydalanishga yer maydonlari ajratib berish bitimi – kamida 30 yil;

– mavjud davlat maktabgacha ta‘lim muassasalarini rekonstruksiya qilish va jihozlash, keyinchalik esa ularni otaliqqa olish sharti bilan maktabgacha ta‘lim nodavlat muassasalari obyektlarini qurish uchun bepul asosda yer maydonlarini taqdim etish bitimi – kamida 30-yil;

– konsessiya asosida qurilish uchun yer maydoni yoki rekonstruksiya qilish va jihozlash uchun bino ajratish bitimi – 15 yilgacha;

– xususiy sherikning mol-mulki negizida tashkil qilingan maktabgacha ta‘lim nodavlat muassasalarini moddiy jihatdan ta‘minlash bitimi – kamida 10 yil;

– oilaviy maktabgacha ta‘lim nodavlat muassasalarini moddiy-texnik va metodik ta‘minlash bitimi – kamida 3 yil;

– otaliq shaklidagi xayriya faoliyatini olib borish bitimi – kamida 1 yil¹.

Davlat-xususiy sherikligini jadal rivojlantirish bunday hamkorlikning huquqiy asosini yaratish – maxsus qonun qabul qilishni talab etdi. 2017–2021-yillarda O‘zbekiston Respublikasini rivojlantirishning beshta ustuvor yo‘nalishi bo‘yicha Harakatlar strategiyasi asosida Adliya vazirligi tomonidan «Davlat-xususiy sherikligi to‘g‘risida»gi qonun loyihasi ishlab chiqildi va umumxalq muhokamasi uchun taqdim etildi.

Qonun loyihasida davlat-xususiy sherikligining tushunchasi, uning maqsadlari, vazifalari va asosiy tamoyillari belgilab berilgan. Ayni paytda loyihada sheriklikda ishtirok etadiganlarning doirasi, ularning huquq va majburiyatlari, ushbu sohada amalga oshiriladigan loyihalarning ustuvor sohalari va boshqa masalalar ko‘zda tutilgan.

¹ O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2018-yil 5-apreldagi «Maktabgacha ta‘lim tizimini yanada rag‘batlantirish va rivojlantirish chora-tadbirlari to‘g‘risida»gi qarori // Qonun hujjatlari ma‘lumotlari milliy bazasi, 05.04.2018-y., 07/12/3651/1007-son

Xususan, O'zbekistonda davlat-xususiy sherikligini quyidagi sohalarda amalga oshirish ko'zda tutilgan:

- fan, texnika va innovatsiyalar;
- tibbiyot;
- ta'lim, madaniyat va ijtimoiy xizmat;
- jismoniy tarbiya va sport;
- telekommunikatsiya;
- transport xizmati;
- yo'l xo'jaligi;
- turar joy xo'jaligi va kommunal xizmat;
- muhandislik kommunikatsiyalari;
- qurilish materiallari ishlab chiqarish;
- yonilg'i-energetika va kimyo sanoati;
- tiklanadigan energiya manbalari;
- mashinasozlik;
- metallurgiya;
- qishloq va suv xo'jaligi;
- tabiatni muhofaza qilish.

Davlat-xususiy sherikligi yuqorida qayd etilgan sohalarda obyektlarni loyihalash, moliyalash, qurish, rekonstruksiya qilish, ularga xizmat ko'rsatish, ularni ekspluatatsiya qilish va boshqarishni nazarda tutadi. Sheriklarning hamkorlik qilish shartlari aniq bir loyihani amalga oshirish doirasida tuziladigan bitimda mustahamlab qo'yiladi. Bunday bitimlar tuzish uchun xususiy biznes tuzilmalari o'rtasida tender o'tkaziladi.

Davlat-xususiy sherikligi loyihagini amalga oshirish uchun xususiy biznesga davlat kafolatlari taqdim etiladi va loyiha davlat tomonidan iqtisodiy jihatdan qo'llab-quvvatlanadi (18.1-jadval).

18.1-jadval

Davlat-xususiy sherikligi loyihagini amalga oshirishda davlat kafolatlari va loyihaning qo'llab-quvvatlanishi

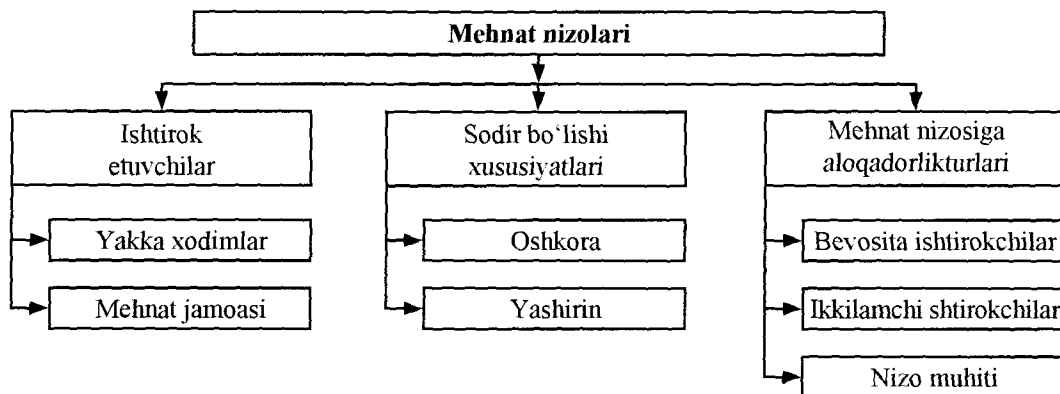
Davlatning moliyaviy qo'llab-quvvatlashi	Davlatning iqtisodiy qo'llab-quvvatlashi	Davlat kafolatlari
Imtiyozli kreditlar taqdim etish	Xususiy sherikning davlat mulkidan ijara sifatida foydalanishida imtiyozli ijara haqlari belgilash	Davlatning xususiy biznes faoliyatiga aralashmasligi
Kafolatlarning taqdim etilishi	Loyihani amalga oshirish bilan bevosita bog'liq bo'lmagan faoliyatning boshqa turlaridan daromad topish huquqining taqdim etilishi	Xususiy sherikning mulkini natsionalizatsiya, musodara va rekvizatsiya qilinishidan himoyalash

Loyihani amalga oshirish xarajatlarining bir qismini moliyalashtirish		Loyihaga kiritilgan investitsiyalar, olingan daromad va foydani erkin tasarruf etish huquqining berilishi
Soliqlar va boshqa majburiy to'lovlarni amalga oshirishda imtiyozlar taqdim etish		Davlat organlari (yoki uning mansabdor shaxslari) noqonuniy qarorlari oqibatida yetkazilgan zarar qoplanishi huquqining berilishi

Birlashgan Millatlar Tashkilotining Rivojlanish dasturi, shuningdek, Yevropa rekonstruksiya va rivojlantirish banki O'zbekiston davlat-xususiy sheriklik loyiha-larini amalga oshirishni har taraflama qo'llab-quvvatlamogda.

18.4. Ijtimoiy-mehnat nizolari va ularni hal qilish usullari

Ijtimoiy-mehnat nizolari – ijtimoiy-mehnat munosabatlaridagi ziddiyatlardir (18.3-rasm). K. Bolding «nizolar»ga «ongli ravishda anglab yetilgan va pishib yetilgan manfaatlardagi ziddiyatlar va ularning to'qnash kelishidir»¹, degan ta'rifni bergan.



18.3-rasm. Mehnat nizolarining xususiyati

Ammo ijtimoiy-mehnat nizolarini keltirib chiqaradigan ziddiyatlarning hammasi ham manfaatlarning to'qnash kelishiga olib kelmaydi. Ular quyidagi holatlarda ijtimoiy-mehnat nizolarini keltirib chiqaradi:

– ziddiyatlar ijtimoiy-mehnat munosabatlari subyektlarining nuqtayi nafari bir-birini istisno etishiga asoslangan bo'lsa;

¹ Boulding K.E. Conflict and Defence: A General Theory. New York: Harper, 1962. – P.5.

- ziddiyatlar haddan tashqari o'tkir bo'lsa;
- ziddiyatlar tomonlar uchun tushunarli yoki, aksincha, tushunarsiz bo'lsa;
- ziddiyatlar uzoq vaqt davomida to'planib kelgan yoki, aksincha, birdan kuchayib ketsa va boshqalar.

Mehnat nizolarining yakka va jamoaviy turlari farqlanadi.

Yakka mehnat nizolari – bu ish beruvchi va xodim o'rtasida mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlarni, mehnat shartnomasida nazarda tutilgan mehnat shartlarini qo'llanish yuzasidan kelib chiqqan kelishmovchiliklardir. Yakka mehnat nizosida, bir tomondan, alohida xodim, ikkinchi tomondan, ish beruvchi ishtirok etadi.

Jamoaviy mehnat nizolari – bu ish beruvchilar birlashmasi va xodimlarning vakillik organlari o'rtasida mehnatning yangi shartlarini belgilash va mavjud shartlarini o'zgartirish, jamoa shartnomalari va kelishuvlarini tuzish, o'zgartirish va bajarish yuzasidan kelib chiqqan kelishmovchiliklardir. Jamoalarga doir mehnat nizolarida yollanma xodimlarning jamoasi yaxlit tashkiliy tuzilma sifatida ish beruvchiga yoki uning vakolatli organiga qarshi turadi.

Alohida shaxslar va guruhlar nizoga bevosita va bilvosita aloqador bo'ladi va uning subyektlari hisoblanadi. Ular quyidagi kategoriyalarga ajratilishi mumkin:

- birlamchi ishtirokchilar;
- ikkilamchi ishtirokchilar;
- nizo muhiti.

Barcha mehnat nizolari ularning subyektlari qaysi ijtimoiy guruhga mansubligi, roli, maqomiga ko'ra «betakror»dir. Agar mehnat jarayonida ayrim xodimlar, guruh, mehnat jamoasining maqsadlari o'zaro bir-biriga zid kelib qolsa, ular bu qarama-qarshi turishda birlamchi ishtirokchilar sifatida qatnashadi.

Mehnat nizosi ikkilamchi ishtirokchilarning qo'shilishi yoki ularning ongli va ixtiyoriy ravishda mojaroga aralashishlari, yoxud ularning birlamchi ishtirokchilar tomonidan bunga jalb qilinishlari natijasida ro'y berishi mumkin. Nizo ijtimoiy negizining kengayishi mojaroni murakkablashtirib yuborishga olib keladi, ayni paytda bu nizoni hal etish yo'llarini topishga ham yordam beradi.

Mehnat nizosining muhiti quyidagilar bilan belgilanadi:

- qaysidir alohida shaxslar yoki guruhlar mojaroli vaziyatda betaraf bo'ladi;
- alohida shaxslar yoki guruhlar mojaroli vaziyatda muammoga befarq bo'ladi yoki aralashni xohlamaydi;
- alohida shaxslar yoki guruhlar nizoning davom etishidan manfaatdor bo'ladi;
- alohida shaxslar yoki guruhlar nizoning qanday tus olishini poylab turish nuqtayi nazariga ega bo'ladi.

Mehnat nizosining birlamchi va ikkilamchi ishtirokchilari mehnat nizolarining ijtimoiy tarkibini tashkil etadi. Ular o'rtasida deyarli farq bo'lmaydi. Masalan, tashqi tomondan qaralganda, nizo alohida shaxslar o'rtasida yuz bergan bo'lishi

mumkin, lekin ko'pincha ularning orqasida o'zlarining bir-birlarinikiga zid bo'lgan manfaatlarini hal etayotgan guruhlar turadi. Ba'zan esa buning aksini kuzatish mumkin: nizo guruhlar o'rtasida chiqqan bo'ladi, biroq buning tub sababi qaysidir alohida shaxsning manfaatiga tajovuz qilinganidir. Iqtisodiyot sohasida bu tez-tez uchrab turadigan hol.

Agar alohida shaxslar o'rtasidagi mojarolar guruhlararo nizolarga aylanib ketsa, guruhlar o'rtasidagi nizolar bu guruhlarining o'rtasidagi mojarolarni keltirib chiqarishi mumkin. Shaxslararo va guruhlararo darajada ayrim nizolar vujudga kelibgina qolmasdan, ularning bittasi o'rnini boshqasi egallashi ham mumkin.

Alohida xodimlarga taalluqli mehnat nizolari uchun ko'pincha quyidagilar sabab bo'ladi:

- xodimni uning roziligisiz boshqa ishga o'tkazish;
- doimiy ish bilan band xodimni uning roziligisiz ishdan bo'shatish;
- mehnatga haq to'lashni kechiktirish yoki kamaytirish;
- mehnat ta'tili bermaslik yoki ta'til muddatini qisqartirish;
- ish vaqtdan tashqari vaqtdagi ishlarga jalb qilish;
- dam olish (bayram) kunlari ishlash;
- xodimga yetkazilgan zararni qoplamaslik;
- asossiz jazolash va boshqalar.

Mehnat nizolari paytida xodimning o'zini tutishi bu shaxs xususiyatlarining muhim mezonlaridan hisoblanadi. Masalan, ayrimlar qanday qilib bo'lmasin nizo chiqarmaslikka harakat qiladi, boshqalar o'zaro munosabatlarda arziyas muammolar paydo bo'lganda ham darhol janjal ko'tarishga moyil bo'ladi.

Jamoaga taalluqli mehnat nizolari odatda ikki holatda sodir bo'ladi:

1) mehnat sharoitlarini belgilash va ularni o'zgartirish bilan bog'liq mehnat nizolari. Bunday ziddiyatlar, o'z navbatida, quyidagilarga bo'linadi:

- avval tuzilgan mehnat shartnomasiga rioya etmaslik yoki bu shartnomaning o'zgartirilishi bilan bog'liq mehnat nizolari;
- yangi normativ hujjatlarni ishlab chiqish yoki bu hujjatlar mazmunining o'zgartirilishi bilan bog'liq mehnat nizolari;

2) imzolangan mehnat shartnomalari ijrosiga yoki ushbu shartnomada ko'zda tutilgan qoidalarning talqiniga doir mehnat nizolari.

Jamoaga taalluqli mehnat nizolari faqat mehnat va uning sharoitlariga taalluqli muammolar xususidagina emas, shuningdek, turli ijtimoiy-maishiy masalalar, masalan, xodimlarning ayrim guruhlari uchun imtiyozlar berish yuzasidan ham paydo bo'lishi mumkin.

Mehnat nizolarining ham salbiy xususiyatlari, ham ijobiy funksiyalari mavjud (18.2-jadval).

Mehnat nizolarining ijobiy funksiyalari mavjud ekanligi bu mojarolarni keltirib chiqarish kerak, degan ma'no anglatmaydi, albatta. Mehnat nizosi paydo bo'lganda

unga to'g'ri munosabatda bo'lish, mavjud muammolarni hal etish choralarini ko'rish talab qilinadi.

18.2-jadval

Mehnat nizolarining salbiy xususiyatlari va ijobiy funksiyalari

Mehnat nizolarining salbiy xususiyatlari	Mehnat nizolarining ijobiy funksiyalari
Xodimlar o'rtasida o'zaro dushmanlik kayfiyatining kuchayishi	Axborot funksiyasi – bu faqat mehnat nizolari orqali hammaga yoki ko'pchilikka zarur ma'lumotlarni oshkora olish imkoniyati paydo bo'lishi bilan izohlanadi.
Zarurat bo'lishiga qaramasdan amaliy aloqalarning to'xtatib qo'yilishi	Ijtimoiy funktsiya – mehnat nizolari orqali xodimlar odatdagi sharoitlarda imkoni bo'lmaydigan ijtimoiy tajriba, bilimlarni egallaydi.
Salbiy kayfiyat, ishonchsizlik, kafolatning yo'qligi oqibatida mehnat motivatsiyasining, mehnat faoliyati natijalarining pasayishi	Ruhiiy holatni tiklash funksiyasi – mehnat nizolari orqali yig'ilib qolgan salbiy kayfiyatga barham beriladi.
Oshkora bepisandlik, prinsip bo'yicha o'zaro majburiyatlar, ahdlashuvlarni bajarmaslik	Innovatsion funktsiya – mehnat nizolari orqali muammoning mavjudligi rasman tan olinadi, uni hal etish zarurati tug'iladi, bu esa o'zgartirishlar, yangilik kiritishlarni rag'batlantiradi.
Bahslashishlar oqibatida ish vaqtining yo'qotilishi, ishdan chalg'ish, mojarolarga behuda kuch sarflash	
Muammolarni hal etish emas, aksincha, ularni yanada chigallashtirib yuborish	

Mehnat nizolari kelib chiqishining obyektiv va subyektiv sabablari mavjud.

Mehnat nizolarining obyektiv sabablariga mehnatni tashkil etishdagi kamchiliklar kiradi. Ushbu sabablar xodimlarni to'qnashtiradi, alohida shaxslar va guruhlarining bir-birlariga qarshi turishlariga olib keladi. Vaziyatdan chiqish uchun mehnatni tashkil etishning muayyan prinsiplari umuman bekor qilinishi yoki mehnatni tashkil etish takomillashtirilishi kerak.

Mehnat nizolari alohida shaxslar va guruhlarining subyektiv xususiyatlariga ham asoslanishi mumkin. Ushbu subyektiv sabablar o'zlarining tashkiliy-mehnat munosabatlariga mehnat jarayonidan tashqarida sodir bo'lgan tashqi ziddiyatli muammolarni qo'shishlari mumkin.

Mehnat nizolarining obyektiv va subyektiv sabablari o'rtasida aniq bir chegara yo'q. Mehnatni tashkil etishdagi obyektiv ziddiyatlar pirovard natijada alohida

shaxslarda chuqur norozilikni uyg'otishi, shu bilan birga, shaxsiy muammolar tashkiliy-mehnat munosabatlariga raxna solishi, ularni murakkablashtirib yuborishi mumkin.

Mehnat nizolari sabablarini ular asosidagi ziddiyatlar bo'yicha quyidagicha tasniflash mumkin:

1. *Taqsimot munosabatlarining muammolari.* Bunda alohida shaxslar va guruhlar ne'matlar va qadriyatlar taqsimlanishi yuzasidan nizolashadi. Ishlab chiqarish sharoitlarida mojaroning obyektivi va predmeti faqatgina ish haqi, mukofotlar, ustamalargina emas, balki mehnat sharoiti va mazmuni, normalar va hokazolar bo'lishi mumkin.

2. *O'zaro funksional munosabatlarning murakkabligi.* Bu mehnat nizolarining eng yashirin turlaridan biridir. Bunda mehnat faoliyatini taqsimlash va kooperatsiyalash bilan bog'liq yagona funksional munosabatlarga jalb etilgan alohida shaxslar va guruhlar mojaro tomonlari bo'ladi. Kuzatishlar mehnat jarayonida alohida faol bo'lganlar ko'proq nizo chiqarishlaridan dalolat beradi. Shu bilan birga ba'zi xodimlarning mehnatga munosabati bo'yicha hamkasblariga nisbatan salbiyligi mojaroli vaziyatlarni tug'diradi.

3. *Bevosita amaliy ziddiyatlar.* Mazkur mehnat nizolari mehnatni tashkil etish, mavjud muammolarni hal etish, nizo subyektlariga taalluqli qarorlar qabul qilish kabi masalalarga turli qarashlar natijasida paydo bo'ladi. Bu o'ziga xos «g'oyaviy nizo»dir.

4. *Aybnii, mas'uliyatni zimmaga olish.* Agar korxonada faoliyati samarasiz bo'lsa, moliya-xo'jalik faoliyatidagi kamchiliklarni zimmaga olish masalasida ziddiyatlar paydo bo'ladi.

5. *Yetakchilik.* Tashkiliy-mehnat munosabatlarida rasmiy rahbarlik bilan bir qatorda doimo nosog'lom raqobat, yetakchilikka intilish bo'ladi. Ijtimoiy ustunlikka erishish harakatlari ziddiyatlarni paydo qilishi tabiiy. Oqibatda mehnat nizolari yuqoriroq mavqeni egallash, hukmronlik qilish, shuningdek, nufuzli ish joyini saqlab qolish, murabbiylik qilish va hokazolar uchun kurashish tarzida kechadi.

6. *Mehnat sharoitlarining qulay emasligi.* Bu xodimlar o'rtasida janjallarga, har qanday muammoga toqatsizlikka sabab bo'ladi. Ish joylarining torligi, bir binoda ishlayotganlarning zichligi, jihozlarning eskirib ketganligi va shu kabilar hamisha ham tan olinmasa-da, mehnat nizolariga sabab bo'ladi.

7. *Nomuvofiqlik.* Bunda birga ishlayotgan xodimlar shaxsiy xususiyatlarining bir-birlarinikiga zidligi tushuniladi. Tashkiliy-mehnat sohasida tajriba, malaka, ma'lumot, mehnatga munosabat va boshqa masalalarda nomuvofiqlik paydo bo'lishi mumkin. Nomuvofiqlik nafaqat obyektiv, balki subyektiv xususiyatga ham ega. Bu mazkur nizolar haqiqatan ham mavjud nomuvofiqliklar sababli emas, balki bu farqlar xususidagi fikrlarga ham asoslangan bo'ladi.

8. *Korxonada xodimlarining yoshi va jinsi bo'yicha tarkibi.* Mazkur masalaga turlicha qarashlar mavjud. Odatda, mehnat nizolarini keltirib chiqarishi mumkin bo'lgan quyidagi xususiyatlar farqlanadi:

- yosh xodimlar ba'zan o'z imkoniyatlariga asossiz yuqori baho beradi;
- tajribali xodimlar o'zlarining hamkasblariga, ayniqsa, ularning mehnatga moslashuvi davrida yordam ko'rsatmaydi;
- tajribali katta yoshdagi xodimlar ba'zan yoshlarning qobiliyatini munosib baholamaydi;
- katta yoshdagi xodimlar ayrim hollarda yoshlarning xizmatda tez o'sishlariga rashklari keladi.

Nazariy jihatdan mehnat nizolarini hal etish imkoniyati ularning murakkablik darajasiga bog'liq. Lekin amaliyotda bu darajani aniq belgilash qiyin. Ba'zan dastlab arziyas hisoblangan nizo jiddiy mojaroga aylanib ketishi mumkin, shuningdek, keskin qarama-qarshi turishlarni nisbatan tez hal etish imkoniyati bo'ladi.

Mehnat nizolarining murakkabligini belgilaydigan qator omillar bor:

1. *Nizoning ko'lami.* Ushbu omil nizoda ishtirok etayotganlarning umumiy soni, qarama-qarshi turgan tomonlarning soni, mojaro xususidagi nuqtayi nazarlar bilan bog'liq. Masalan, mojaro jarayonida o'z manfaatlari uchun kurashayotgan uch, to'rt va undan ham ko'proq tomonlar bo'lishi mumkin. Shuningdek, guruhlarining qarama-qarshi turishi alohida shaxslar o'rtasidagi nizo kabi osonlikcha hal etiladigan hollar uchraydi.

2. *Nizoli vaziyatning davomiyligi.* Mojarolar boshlangan paytda ularni imkon qadar tezroq hal etish oson. Shu bilan birga cho'zilib ketgan nizolarning tub mohiyati uning ishtirokchilari tomonidan chuqurroq anglashilishi natijasida o'zaro qarama-qarshi turganlarning nuqtayi nazarlarini bir-birlarinikiga yaqinlashtirish imkoni bo'ladi.

3. *Nizoning yangiligi yoki qaytarilishi.* Agar nizo ilgari ham sodir bo'lgan bo'lsa, bu safar u avvalgidek o'tkir tus olmaydi. Ishtirokchilar mojaro sabablarini va uni hal etish yo'llarini biladi, shuning uchun nizo jarayonida o'zlarini vazminroq tutadi.

4. *Nizoning obyektiv va subyektiv sabablari.* Sabablari obyektiv bo'lgan nizolarni hal etish murakkabroq kechadi, chunki buning uchun tashkiliy-mehnat masalalarida o'zgarishlar qilishga to'g'ri keladi.

5. *Nizo tomonlarining subyektiv xususiyatlari.* Agar nizo ishtirokchilarining tajribasi, ta'limi, madaniy darajasi yuqori bo'lsa, ular muammo mohiyatini tezroq anglab, mojaroni oqilona hal etish yo'llarini topadi. Shu bilan birga nizolar faqat ishchilar o'rtasida emas, mutaxassislar, ma'muriyat orasida ham sodir bo'lishi mumkin. Tomonlar madaniy darajasining yuqoriligi ayrim hollarda ularning ro'y berayotgan vaziyatga prinsippiallik bilan qarashlari sababli nizolar paydo bo'lishiga olib keladi.

Mehnat nizolarini hal etishning quyidagi modellari mavjud:

a) agar bir-biriga qarshi tomonlar kelishish imkoniyati yo'qligini tushunib yetsalar, korxonada yoki sheriklar o'rtasida tarkib topgan munosabatlarni saqlab qolish uchun o'z da'volaridan voz kechadi;

b) tomonlardan biri da'volari asossiz ekanligini va nizoda yutib chiqqan olmasligini anglab, da'volaridan voz kechadi;

d) tomonlar muayyan da'volaridan voz kechib, bir-birlariga yon bosadi;

e) agar nizoga uchinchi tomon qo'shilgan bo'lsa, bu tomon nuqtayi nazari ham hisobga olingan holda, bir bitimga kelishiladi.

Mehnat nizolarini hal etish uchun quyidagi choralar ko'rilishi mumkin:

– *qayta tashkil etish* – nizoni keltirib chiqqan tashkiliy-mehnat tartibini o'zgartirish;

– *xabardor qilish* – nizoga xolis qarashga erishish uchun tomonlarga haqiqiy vaziyatni tushuntirish, o'zaro kelishuv mojaroni kuchaytirishdan foydali ekanligini asoslash;

– *o'zgartirish* – tomonlarni nizoni behuda tortishuvlar holatidan muzokaralarga kirishishga ko'ndirish;

– *uzoqlashtirish* – nizolashayotgan tomonlarni umumiy tashkiliy-mehnat munosabatlaridan uzoqlashtirish, masalan, ularni boshqa ish joylariga, korxonaga bo'linmalariga o'tkazish;

– *e'tiborsizlik* – nizo o'z-o'zidan hal etilishi uchun yoki mavjud muammolarga diqqatni kuchaytirish, ba'zan esa mojarolarni keskinlashtirmaslik uchun ularga atayin e'tibor bermaslik kerak;

– *tazyiq* – nizoni keltirib chiqqan muammolar hal etilmaydi, lekin tomonlardan biri yoxud ikkalasiga ham jazo choralari qo'llash tahdidi bilan mojarolarni keltirib chiqarish man etiladi;

– *afzallik berish* – nizoni ko'pchilik yoki ijtimoiy jihatdan kuchliroq tomon foydasiga hal qilish.

O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi XV bobida mehnat nizolarini hal qilish mexanizmlari aniq belgilab qo'yilgan. Xususan, yakka mehnat nizolari:

– mehnat nizolari komissiyalari;

– tuman (shahar) sudlari tomonidan ko'rib chiqiladi.

Xodim mehnat nizosini hal qilish uchun o'z xohishiga ko'ra, mehnat nizolari komissiyasiga yoki bevosita sudga murojaat etishga haqlidir.

Odatda, mehnat nizolari komissiyalarini tuzish ish beruvchi va kasaba uyushmasi qo'mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi o'rtasidagi kelishuvda nazarda tutiladi. Bunda ushbu komissiyalar ish beruvchi va kasaba uyushma qo'mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi tomonidan tenglik asosida tuziladi.

Komissiyaga kasaba uyushma qo'mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organidan ajratilgan a'zolar tegishli organning qarori bilan, ish beruvchining vakili esa uning buyrug'i bilan tasdiqlanadi.

Mehnat nizolari komissiyasi mehnat nizosini ariza berilgan kundan e'tiboran o'n kun muddat ichida ko'rib chiqishi shart. Nizo ariza bergan xodimning ishtirokida ko'riladi. Xodimning ishtirokisiz nizoni ko'rib chiqishga uning yozma arizasi bo'lgan taqdirdagina yo'l qo'yiladi. Basharti xodim uzrsiz sabab bilan komissiya majlisiga kelmasa, mazkur arizani ko'rib chiqishni kun tartibidan olib tashlash xususida qaror qabul qilinishi mumkin, bu esa xodimni takroran ariza bilan murojaat etish huquqidan mahrum qilmaydi.

Xodim, kasaba uyushmasi qo'mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi mehnat nizosi ko'rib chiqilishida ishtirok etish uchun advokat taklif qilish huquqiga ega.

Mehnat nizolari komissiyasi majlisga guvohlarni chaqirtirish, mutaxassislarni taklif qilish, ish beruvchidan zarur hisob-kitoblar va hujjatlar taqdim etishini talab qilish huquqiga ega.

Mehnat nizolari komissiyasining qarori ish beruvchi va kasaba uyushmasi qo'mitasi yoxud xodimlar boshqa vakillik organining vakillari o'rtasidagi kelishuvga binoan qabul qilinadi. Komissiyaning qarori dalillar bilan isbotlangan hamda mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlarga, mehnat shartnomasiga asoslangan bo'lishi kerak. Komissiyaning pul undirish talablariga oid qarorida xodimga tegishli summa aniq ko'rsatilishi lozim.

Ish beruvchi belgilangan muddat ichida komissiya qarorini bajarmasa, mehnat nizolari komissiyasi tomonidan xodimga ijro varaqasi kuchiga ega bo'lgan guvoynoma beriladi. Agar xodim yoki ish beruvchi belgilangan muddat ichida tuman (shahar) sudiga mehnat nizosini hal etish to'g'risidagi ariza bilan murojaat etsa, guvoynoma berilmaydi.

Mehnat nizolari komissiyasi bergan va olinganidan keyin ko'pi bilan uch oy ichida tuman (shahar) sudiga taqdim etilgan guvoynoma asosida sud ijrochisi mehnat nizolari komissiyasining qarorini majburiy tarzda ijro ettiradi.

Mehnat nizolari quyidagi hollarda bevosita tuman (shahar) sudlarida ko'rib chiqiladi:

- 1) agar xodimning ish joyida mehnat nizolari komissiyasi tuzilmagan bo'lsa;
- 2) mehnat nizolari mehnat shartnomasini bekor qilish asoslaridan qat'i nazar, ishga tiklash to'g'risida, mehnat shartnomasini bekor qilish vaqti va asoslari ta'rifini o'zgartirish to'g'risida, majburiy progul yoki kam haq to'lanadigan ishni bajargan vaqt uchun haq to'lashga doir bo'lsa;
- 3) mehnat nizolari xodim tomonidan ish beruvchiga yetkazilgan zararning to'lanishi haqida bo'lsa;
- 4) mehnat nizolari mehnat vazifalarini bajarayotganda xodimning sog'lig'iga shikast yetkazilgani oqibatidagi zararni (shu jumladan, ma'naviy zararni) yoki uning mol-mulkiga yetkazilgan zararni ish beruvchi tomonidan to'lanishi haqida bo'lsa;

5) ish beruvchi tomonidan qonunga muvofiq mehnat shartnomasi tuzishi shart bo'lgan shaxslarni (belgilangan minimal ish joylari hisobidan ishga yuborilgan shaxslarni; homilador ayollarni va uch yoshga to'lmagan bolalari bor ayollarni – tegishincha ularning homiladorligi yoki bolasi borligini vaj qilib) ishga qabul qilish rad etilsa;

6) mehnat nizolari ish beruvchi va kasaba uyushmasi qo'mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi bilan oldindan kelishib hal etilgan masalalar yuzasidan kelib chiqqan bo'lsa.

Mansabdor shaxslar tomonidan ish beruvchiga yetkazilgan moddiy zararni to'lash to'g'risidagi mehnat nizolari, agar mansabdor shaxslar yetkazgan zarar xo'jalik nizosini ko'rib chiqish paytida aniqlangan bo'lsa, xo'jalik sudi tomonidan ham ko'rib chiqiladi.

Sudda mehnat nizosi mehnat nizolari komissiyasida ko'rilmagan, degan vaj bilan xodimning arizasini ko'rib chiqishni rad etishga yo'l qo'yilmaydi.

Sudga yoki mehnat nizolari komissiyasiga murojaat etish uchun quyidagi muddatlar belgilanadi:

– ishga tiklash nizolari bo'yicha – xodimga u bilan mehnat shartnomasi bekor qilinganligi haqidagi buyruqning nusxasi berilgan kundan boshlab bir oy;

– xodim tomonidan ish beruvchiga yetkazilgan moddiy zararni to'lash haqidagi nizolar bo'yicha – zarar yetkazilganligi ish beruvchiga ma'lum bo'lgan kundan boshlab bir yil;

– boshqa mehnat nizolari bo'yicha – xodim o'z huquqi buzilganligini bilgan yoki bilishi lozim bo'lgan kundan boshlab uch oy.

Xodimning sog'lig'iga yetkazilgan zararni qoplashga doir nizolar bo'yicha sudga murojaat qilish uchun muddat belgilanmaydi.

Mehnat shartnomasi qonuniy asossiz yoki belgilangan tartib buzilgan holda bekor qilingan yoxud xodim g'ayriqonuniy ravishda boshqa ishga o'tkazilgan taqdirda, u mehnat nizosini ko'rib chiqayotgan organ tomonidan avvalgi ishiga tiklanishi kerak.

Ish haqini undirish to'g'risida nizo kelib chiqqan taqdirda, mehnat nizolarini ko'ruvchi organ xodimning pul undirishga doir quyidagi talablarini to'liq qondiradi:

– mehnat shartnomasi bekor qilinganda xodimga mehnat daftarchasini o'z vaqtida bermaganlik oqibatida kelib chiqqan majburiy progul vaqti uchun haq to'lash to'g'risidagi;

– mehnat nizolarini ko'ruvchi organning xodimni avvalgi ishiga tiklash to'g'risidagi qarorini ish beruvchi ijro etmaganligi oqibatida kelib chiqqan majburiy progul vaqti uchun haq to'lash to'g'risidagi;

– foydalanilmagan ta'til uchun xodimga tegishli bo'lgan kompensatsiyani to'lash to'g'risidagi;

– shartnomasi g'ayriqonuniy ravishda bekor qilinganligi, boshqa ishga g'ayriqonuniy ravishda o'tkazilganligi yoki ishdan g'ayriqonuniy ravishda

chetlatilganligi oqibatida kelib chiqqan majburiy progul vaqti uchun xodimga haq to'lash to'g'risidagi mehnat nizolarini ko'rib chiqish chog'ida mehnat nizolarini ko'ruvchi organ tomonidan xodimning pul undirishga doir talablari bir yildan ortiq bo'lmagan muddat uchun qondiriladi.

Xodimning pul undirishga doir boshqa talablari uch yildan ortiq bo'lmagan muddat uchun qondiriladi.

Yuqorida qayd qilingan mehnat nizolari umumiy xususiyatga ega. Mehnat jarayonida esa nizolar, asosan, alohida shaxs bilan guruh, personal va ma'muriyat, korxonalar va tashqi subyektlar o'rtasida chiqadi. Mehnat faoliyatini samarali davom ettirish uchun bu nizolarni o'z vaqtida va adolatli hal etish choralari ko'rilishi kerak.

18.5. Mehnat faoliyati sohasida xalqaro standartlar

Mehnat munosabatlarini xalqaro miqyosda tartibga solish maqsadi ko'zlanib, 1919-yilda Versal tinchlik shartnomasi asosida, o'sha vaqtdagi Millatlar Ligasining tarkibiy bo'linmasi sifatida Xalqaro mehnat tashkiloti (ingl. International Labour Organization, ILO) tashkil etilgan edi. Hozirgi paytda u Birlashgan Millatlar Tashkilotining ixtisoslashtirilgan muassasasi hisoblanadi. Uning Ustavi 1919-yilda tuzilgan, 1922-, 1945-, 1953- va 1972-yillarda o'zgartirishlar kiritilgan.



Xalqaro mehnat tashkiloti bugungi kunda jahondagi 185 ta mamlakatni birlashtiradi. Qarorgohi Jenevada joylashgan. Moskvada Xalqaro mehnat tashkilotining Sharqiy Yevropa va Markaziy Osiyo davlatlari uchun Mintaqaviy byurosi faoliyat olib boradi.

Xalqaro mehnat tashkilotining faoliyati Filadelfiya deklaratsiyasida (1944-yil) e'lon qilingan quyidagi tamoyillarga asoslanadi:

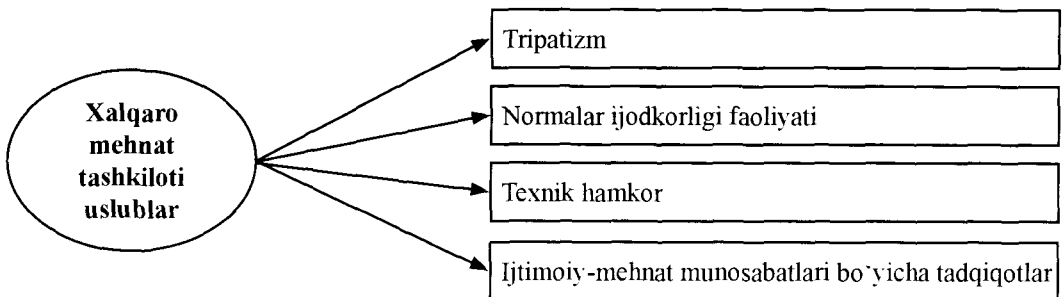
- mehnat tovar emas;
- so'z erkinligi va birlashish erkinligi doimiy taraqqiyotning zaruriy shartidir;
- har qanday joydagi qashshoqlik umumiy farovonlik uchun tahdidlidir;
- irqi, e'tiqodi yoki jinsidan qat'i nazar, barcha odamlar erkinlik va inson qadriyatini hurmatlash, iqtisodiy barqarorlik va teng imkoniyatlar sharoitida moddiy farovonlik va ma'naviy rivojlanish huquqiga egadirlar.

Xalqaro mehnat tashkilotining asosiy maqsadlari ijtimoiy-iqtisodiy taraqqiyotga, farovonlikni oshirishga va odamlarning mehnat sharoitlarini yaxshilashga yordam ko'rsatish, inson huquqlarini himoya qilishdir.

Xalqaro mehnat tashkiloti ana shu asosiy maqsadlaridan kelib chiqqan holda quyidagilarni o'zining asosiy vazifalari sifatida belgilagan:

- ijtimoiy-mehnat muammolarini hal etishga yo'naltirilgan kelishilgan siyosat va dasturlarni ishlab chiqish;

- konvensiyalar va tavsiyalar shaklida xalqaro mehnat meʼyorlarini ishlab chiqish va qabul qilish;
 - aʼzo mamlakatlarga ish bilan bandlik, ishsizlikni kamaytirish va mehnat migratsiyasini tartibga solishda yordam koʻrsatish;
 - inson huquqlarini himoya qilish (mehnat qilish, birlashish, jamoaviy muzokaralar olib borish, majburiy mehnatdan himoyalanih, kamsitish va hokazo huquqlar);
 - kambagʻallika qarshi kurashish, mehnatkashlarning turmush darajasini yaxshilash, ijtimoiy taʼminotni rivojlantirish;
 - ish bilan bandlar va ishsizlarni kasbiy tayyorlash va qayta tayyorlashga koʻmaklashish;
 - mehnat sharoitlarini va ishlab chiqarish muhitini, mehnat xavfsizligi va gigiyenasini, atrof muhitni muhofaza qilish va tiklashni yaxshilash;
 - mehnatkashlar va tadbirkorlar tashkilotlariga ularning hukumatlar bilan birgalikda ijtimoiy-mehnat munosabatlarini tartibga solish boʻyicha ishlariga yordam koʻrsatish;
 - mehnatkashlarning eng nochor guruhlarini (ayollar, yoshlar, katta yoshdagilar, mehnat muhojirlarini) himoya qilish choralarini ishlab chiqish va amalga oshirish.
- Xalqaro mehnat tashkiloti oʻz faoliyatida turli uslublarni qoʻllaydi. Ularning asosiylari sifatida quyidagilarni koʻrsatish mumkin (18.4-rasm):
- hukumat, mehnatkashlar va tadbirkorlar tashkilotlari ijtimoiy sherikligini (tripatizmni) rivojlantirish;
 - xalqaro mehnat normalarini: konvensiyalar va tavsiyalarni ishlab chiqish va qabul qilish hamda ularning ishlatilishini nazorat qilish (normalar ijodkorligi faoliyati);
 - mamlakatlarga ijtimoiy-mehnat munosabatlarini hal etishda yordam berish (texnik hamkorlik);
 - ijtimoiy-mehnat munosabatlari boʻyicha tadqiqotlar oʻtkazish va ularni eʼlon qilish.



18.4-rasm. Xalqaro mehnat tashkiloti faoliyatining uslublari

Tripartizm – Xalqaro mehnat tashkiloti ish faoliyatining asosiy uslubi hisoblanadi. Tashkilotning fikricha, ijtimoiy-mehnat munosabatlarini faqat tripartizm – hukumat, mehnatkashlar va tadbirkorlarning kelishilgan harakatlari orqaligina hal etish mumkin. Bunda ish beruvchilar va mehnatkashlarning birlashmalari («ijtimoiy sheriklar») hukumatlarning siyosiy yoʻnalishi va dasturlarini shakllantirishda ular bilan teng ovozga egadirlar.

Mehnat sohasidagi asosiy huquqlarning minimal standartlari belgilab qoʻyiluvchi Konvensiyalar va Tavsiyalar shaklida qabul qilinadigan xalqaro mehnat meʼyorlarini ishlab chiqish Xalqaro mehnat tashkilotining eng muhim va oʻziga xos funksiyalaridan biridir. Xalqaro mehnat tashkilotining aʼzosi boʻlgan davlat hukumati ushbu Konvensiyalar va Tavsiyalarni ularni ratifikatsiyalash toʻgʻrisida qaror qabul qilish uchun oʻz mamlakatining vakolatli milliy organiga (koʻpincha parlamentga) taqdim etilishini tashkil qiladi. Xalqaro mehnat tashkilotiga aʼzo davlat u yoki bu *Konvensiyani* ratifikatsiyalaganda undagi qoidalarni milliy qonun hujjatlarida va amaliyotda qoʻllash majburiyatini oʻz zimmasiga oladi. Xalqaro mehnat tashkilotining *Tavsiyalari* unchalik majburiy tusda boʻlmasdan, siyosat, qonunchilik va amaliy faoliyat sohasida qoʻllanma vazifasini bajaradi.

1998-yilda Xalqaro mehnat konferensiyasi *Mehnat sohasidagi eng asosiy tamoyillar va huquqlar toʻgʻrisida deklaratsiyani* qabul qildi. Unda taʼkidlanishicha, Xalqaro mehnat tashkilotiga aʼzo davlatlar (ular tegishli Konvensiyalarni ratifikatsiyalagani yoki ratifikatsiya qilmaganligidan qatʼi nazar) faqat ushbu Tashkilotga aʼzo boʻlganliklarining oʻzi sababli ham Deklaratsiyada belgilab qoʻyilgan mehnat sohasidagi fundamental tamoyillar va huquqlarga rioya etishlari, ularni qoʻllashlari hamda hayotga sidqidildan tatbiq qilishlari» shart. Bu asosiy tamoyillar va huquqlar quyidagilardan iborat:

- mehnatkashlar va ish beruvchilarning tashkilotga birlashish hamda jamoa muzokaralarini yuritish huquqi;

- majburiy mehnatning barcha shakllariga barham berish;

- bolalar mehnatini taʼsirchan taqiqlash;

- mehnat va mashgʻulotlar sohasidagi kamsitishlarni bartaraf etish.

1992-yilning mart oyida Oʻzbekiston Respublikasi Xalqaro mehnat tashkilotining toʻla huquqli aʼzosi boʻlgan. Oʻzbekiston Respublikasi tomonidan Xalqaro mehnat tashkilotining 13 ta konvensiyasi, shu jumladan, 6 ta asosiy konvensiyasi ratifikatsiya qilingan (18.3-jadval).

Xalqaro mehnat tashkilotining ijtimoiy-mehnat munosabatlarini tartibga solishga yoʻnaltirilgan konvensiyalarini shartli ravishda ikki guruhga boʻlish mumkin:

1. Xalqaro mehnat tashkilotiga aʼzo davlatlar, birinchi navbatda, ratifikatsiya qilinishi lozim boʻlgan universallik xususiyatiga ega quyidagi: 1930-yilgi Majburiy mehnat toʻgʻrisidagi 29, 1948-yilgi Uyushish erkinligi va birlashish huquqini himoyalash toʻgʻrisidagi 87, 1949-yilgi Jamoa muzokaralarini tashkil

etish va yuritish huquqi prinsiplarini qo'llash to'g'risidagi 98, 1951-yilgi Teng haq to'lash to'g'risidagi 100, 1957-yilgi Majburiy mehnatni tugatish to'g'risidagi 105, 1958-yilgi Mehnat va kasb sohasida kamsitish to'g'risidagi 111, 1973-yilgi Eng kichik yosh to'g'risidagi 138-konvensiyalar.

Jamoa muzokaralarini tashkil etish va yuritish huquqi prinsiplarini qo'llash to'g'risidagi 98-konvensiyada mehnatkashlar ish bilan ta'minlanishida birlashmalar erkinligini cheklashga qaratilgan har qanday kamsitish harakatlariga qarshi tegishli himoyadan foydalana olishlari ko'rsatilgan. Bunday himoya quyida ko'zlangan harakatlarga nisbatan yanada mas'uliyatliroq qo'llaniladi:

– mehnatkashni ish bilan ta'minlashda jamoat birlashmasiga qo'shilmaslik yoki kasaba uyushmasi a'zosi huquqidan voz kechish shartini qo'yish;

– mehnatkashni birlashmaga a'zo bo'lgani uchun va birlashma faoliyatida ish vaqtidan tashqari, yoki ish beruvchi roziligi bilan ish vaqtida ishtirok etganligi tufayli unga ziyon yetkazish yoki bo'shatish.

18.3-jadval

O'zbekiston tomonidan ratifikatsiya qilingan Xalqaro mehnat tashkilotining konvensiyalari

Konvensiya raqami	Konvensiyaning nomlanishi	Konvensiya O'zbekiston tomonidan ratifiatsiya qilingan sana
29	Majburiy mehnat to'g'risidagi konvensiya	1997-yil 30-avgust
47	40 soatlik ish haftasi to'g'risidagi konvensiya	1995-yil 6-may
52	Haq to'lanadigan ta'til to'g'risidagi konvensiya	1995-yil 6-may
98	Jamoa muzokaralarini tashkil etish va yuritish huquqi prinsiplarini qo'llash to'g'risidagi konvensiya	1997-yil 30-avgust
100	Teng haq to'lash to'g'risidagi konvensiya	1997-yil 30-avgust
103	Onalikni muhofaza qilish to'g'risidagi konvensiya	1995-yil 6-may
105	Majburiy mehnatni tugatish to'g'risidagi konvensiya	1997-yil 30-avgust
111	Mehnat va ish turlari sohasida kamsitish to'g'risidagi konvensiya	1997-yil 30-avgust
122	Ish bilan ta'minlash sohasidagi siyosat to'g'risidagi konvensiya	1995-yil 6-may
135	Mehnatkashlarning vakillari to'g'risidagi konvensiya	1997-yil 30-avgust
138	Eng kichik yosh to'g'risidagi konvensiya	2008-yil 4-aprel
154	Jamoa muzokaralarini olib borish to'g'risidagi konvensiya	1997-yil 30-avgust
182	Bolalar mehnatining eng yomon shakllari to'g'risidagi konvensiya	2008-yil 4-aprel

Jamoa shartnomalari orqali ish bilan ta'minlanish sohasidagi shart-sharoitlarni tartibga solish maqsadida, zarur hollarda, ish beruvchilar yoki ish beruvchilarning tashkilotlari va mehnatkashlarning tashkilotlari o'rtasidagi ixtiyoriy muzokaralar mexanizmining to'la rivojlanishiga va undan samarali foydalanishga ko'maklashish va rag'batlantirish uchun milliy sharoitga mos keladigan chora-tadbirlar ko'riladi.

1973-yilgi Eng kichik yosh to'g'risidagi 138-konvensiya bolalar mehnatini batamom bekor qilishni ta'minlashga hamda ishlashga yoki yollanishga ruxsat etilgan eng kichik yoshni o'smirlarning to'la jismoniy va aqliy rivojlanish darajasiga mos keladigan yoshgacha bosqichma-bosqich oshirishga yo'naltirilgandir. Konvensiyada belgilab qo'yilgan qoidaga ko'ra, mehnat faoliyatiga jalb qilish uchun eng kichik yosh majburiy maktab ta'limini tugallash uchun zarur bo'lgan yoshdan kam bo'lmasligi kerak va har qanday holda o'n besh yoshdan kichik bo'lmasligi zarur. Iqtisodiyoti va ta'lim imkoniyatlari yetarlicha rivojlanmagan Xalqaro mehnat tashkilotining a'zosi, ish beruvchilar va mehnatkashlarning tegishli tashkilotlari bilan maslahatlashilgandan so'ng dastavval eng kichik yosh deb, o'n to'rt yoshni belgilashi mumkin.

2. Xalqaro mehnat tashkiloti hujjatlarining ushbu guruhini alohida subyektlar va mehnat huquqining turlariga taalluqli konvensiyalar tashkil etadi. Ularga 1958-yilgi Mehnat va ish turlari sohasida kamsitish to'g'risidagi 111, 1968-yildagi Ish bilan ta'minlash sohasidagi siyosat to'g'risidagi 122, 1971-yilgi Mehnatkashlarning vakillari to'g'risidagi 135, 1983-yilgi Nogironlar kasbi va bandliligini tiklash to'g'risidagi 159-konvensiyalar va boshqalar kiradi.

Jumladan, Mehnatkashlarning vakillari to'g'risidagi 135-konvensiyada *mehnatkashlar vakillari* deyilganda, milliy qonun hujjatlariga yoki amaliyotga muvofiq:

– kasaba uyushmalari vakillari, ya'ni kasaba uyushmalari yoki ushbu kasaba uyushmalari a'zolari tomonidan tayinlangan yoki saylangan vakillar;

– saylangan vakillar, ya'ni milliy qonun hujjatlari yoki jamoa shartnomalari qoidalariga muvofiq korxonada mehnatkashlari tomonidan erkin saylanadigan vakillar tushuniladi (bu vakillarning funksiyalari tegishli mamlakatdagi kasaba uyushmalarining mutlaq vakolatlari, deb e'tirof etiladigan faoliyat turini o'z ichiga olmaydi).

Korxonadagi mehnatkashlarning vakillari ularga zarar yetkazish mumkin bo'lgan har qanday xatti-harakatlarga qarshi, shu jumladan, ularning mehnatkashlar vakili sifatidagi maqomiga yoki faoliyatiga asosan yoki ularning birlashmaga a'zo bo'lganligiga, yoki ularning birlashma faoliyatida ishtirok etganligiga asosan bo'shatilishiga qarshi samarali himoyadan, ular qanchalik amaldagi qonun hujjatlariga yoki jamoa shartnomalariga yoki boshqa birgalikda kelishilgan shartnomalarga muvofiq ravishda faoliyat olib borgan bo'lsalar, shu darajada foydalanadilar.

Xalqaro mehnat tashkilotining ijtimoiy-mehnat munosabatlarini tartibga solishga yo'naltirilgan yana quyidagi konvensiyalarini ko'rsatish mumkin:

– ishga qabul qilish va kasbiy tayorgarlikda irqi, tanasining rangi, jinsi, e'tiqodi, siyosiy qarashlari, milliy yoki ijtimoiy kelib chiqishi bo'yicha kamsitishga yo'l qo'yib bo'linmasligi to'g'risidagi Mehnat va ish bilan bandlik sohasida kamsitishga nisbatan 111-konvensiya;

– davlatlarning ish bilan bandligini ta'minlash yuzasidan faol siyosat olib borishga da'vat etilgan 122-konvensiya;

– eng kam ish haqiga oid 131-konvensiya;

– mehnat xavfsizligi va gigiyenasi sohasida milliy davlat siyosati tamoyillari to'g'risida 155-konvensiya;

– korxonalarda gigiyena xizmatini tashkil etish to'g'risidagi 161-konvensiya;

– tungi ish vaqtiga oid me'yorlarni o'z ichiga oladigan 171-konvensiya;

– to'liqsiz ish vaqtini tartibga solishga qaratilgan 175-konvensiya va boshqalar¹.

Xalqaro mehnat tashkiloti hozirgacha jami 188 ta konvensiya va 200 ta tavsiya qabul qilgan. Keyingi yillarda Xalqaro mehnat tashkiloti ijtimoiy-mehnat munosabatlari tartibga solish masalalari bo'yicha eskirib qolgan me'yorlardan xalos bo'lish va norma ijodkorligini yangi, yuqoriroq darajaga ko'tarish uchun *birlashtirilgan hujjatlar* qabul qilish choralari ko'rmoqda.

18.6. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksida mehnat munosabatlarning tartibga solinishi

O'zbekistonda mehnat munosabatlari mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlari, jamoa kelishuvlari va shartnomalari, shuningdek, boshqa normativ hujjatlar bilan tartibga solinadi. Ular mehnat bozorining samarali amal qilishi, haqqoniy va xavfsiz mehnat shart-sharoitlari, xodimlarning mehnat huquqlari va sog'lig'i himoya qilinishi ta'minlanishi, mehnat unumdorligining o'sishi, ish sifati yaxshilanishi, shu asosda barcha aholining moddiy va madaniy turmush darajasi yuksalishiga yo'naltirilgan.

Mamlakatda mehnat qilish huquqini amalga oshirishning quyidagi kafolatlari belgilab qo'yilgan, ya'ni davlat:

– ish bilan ta'minlash turini, shu jumladan, turli mehnat rejimidagi ishni tanlash erkinligini;

– ishga qabul qilishni qonunga xilof ravishda rad etishdan va mehnat shartnomasini g'ayriqonuniy ravishda bekor qilishdan himoyalaniшни;

– maqbul keladigan ish tanlash va ishga joylashishga bepul yordam berishni;

– har kimga kasbga va ishga ega bo'lishda, mehnat qilish va ish bilan ta'minlanish shart-sharoitlarida, mehnatga haq olishda, xizmat pog'onasidan yuqorilab borishda teng imkoniyatlar yaratishni;

¹ Xalqaro Mehnat Tashkilotining asosiy konvensiyalari va tavsiyalari. / O'zbekcha nashr uchun mas'ul muharrir A.X.Saidov. – T.: Inson huquqlari bo'yicha O'zbekiston Respublikasi Milliy markazi. 2008. – 240 bet.

– yangi kasbga (mutaxassislikka) bepul o'qitishni, mahalliy mehnat organlarida yoki ularning yo'llanmasi bilan boshqa o'quv yurtlarida stipendiya to'lab malakasini oshirishni;

– boshqa joydagi ishga qabul qilinganda moddiy xarajatlar uchun qonun hujjatlariga muvofiq kompensatsiya to'lashni;

– haq to'lanadigan jamoat ishlarida qatnashish uchun muddatli mehnat shartnomalari tuzish imkoniyatini kafolatlaydi.

Xodim va ish beruvchi mehnat munosabatlari subyekti hisoblanadi.

Belgilangan yoshga (16 yosh, umumta'lim maktablari, o'rta maxsus, kasb-hunar o'quv yurtlarining o'quvchilarini ularning sog'lig'iga hamda ma'naviy va axloqiy kamol topishiga ziyon yetkazmaydigan, ta'lim olish jarayonini buzmaydigan yengil ishni o'qishdan bo'sh vaqtida bajarishi sharti bilan 15 yosh) yetgan hamda ish beruvchi bilan mehnat shartnomasi tuzgan O'zbekiston Respublikasi fuqarolari, shuningdek, chet el fuqarolari va fuqaroligi bo'lmagan shaxslar mehnatga oid munosabatlarning subyektlari bo'lishi mumkin.

18 yoshga to'lmaganlar mehnatidan ularning sog'lig'i, xavfsizligi yoki axloq-odobiga ziyon yetkazishi mumkin bo'lgan mehnat sharoiti noqulay ishlarda, yer osti ishlarida va boshqa ishlarda foydalanish taqiqlanadi, ortiq og'ir yuk ko'tarishlari va tashishlariga yo'l qo'yilmaydi.

Har bir xodim:

– o'z mehnati uchun qonun hujjatlarida Mehnatga haq to'lash yagona tarif setkasining birinchi razryadi bo'yicha belgilanganidan oz bo'lmagan miqdorda haq olish;

– muddatlari chegarasi belgilangan ish vaqtini o'rnatish, bir qator kasblar va ishlar uchun ish kunini qisqartirish, har haftalik dam olish kunlari, bayram kunlari, shuningdek, haq to'lanadigan yillik ta'tillar berish orqali ta'minlanadigan dam olish;

– xavfsizlik va gigiyena talablariga javob beradigan sharoitlarda mehnat qilish;

– kasbga tayyorlash, qayta tayyorlash va malakasini oshirish;

– ish bilan bog'liq holda sog'lig'iga yoki mol-mulkiga yetkazilgan zararining o'rnini qoplash;

– kasaba uyushmalariga hamda xodimlar va mehnat jamoalarining manfaatlarini ifoda etuvchi boshqa tashkilotlarga birlashish;

– qariganda, mehnat qobiliyatini yo'qotganda, boquvchisidan mahrum bo'lganda va qonunda nazarda tutilgan boshqa hollarda ijtimoiy ta'minot olish;

– o'zining mehnat huquqlarini himoya qilish, shu jumladan, sud orqali himoya qilish va malakali yuridik yordam olish;

– jamoalarga doir mehnat nizolarida o'z manfaatlarini quvvatlash huquqiga egadir.

Mehnat munosabatlari subyekti hisoblangan ish beruvchilarga:

– korxonalar, shu jumladan, ularning alohida tarkibiy bo‘linmalari o‘z rahbarlari timsolida;

– mulkdorning o‘zi ayni bir vaqtda rahbar bo‘lgan xususiy korxonalar;

– 18 yoshga to‘lgan ayrim shaxslar qonun hujjatlarida nazarda tutilgan hollarda;

– belgilangan tartibda xodimlar yollaydigan yakka tartibdagi tadbirkorlar kiradi.

Ish beruvchi:

– korxonani boshqarish va o‘z vakolatlari doirasida mustaqil qarorlar qabul qilish;

– qonun hujjatlariga muvofiq yakka tartibdagi mehnat shartnomalarini tuzish va bekor qilish;

– mehnat shartnomasida shart qilib ko‘rsatilgan ishni lozim darajada bajarishni xodimdan talab qilish;

– o‘z manfaatlarini himoyalash uchun boshqa ish beruvchilar bilan birga jamoat birlashmalari tuzish va bunday birlashmalarga a‘zo bo‘lish huquqiga egadir.

O‘z mehnati bilan korxonada faoliyatida mehnat shartnomasi asosida ishtirok etayotgan uning barcha xodimlari – mehnat jamoasiga ham mehnat munosabatlari subyekti sifatida qaraladi.

Korxonada ish beruvchi bilan xodimlar o‘rtasidagi mehnat, ijtimoiy-iqtisodiy va kasbiy munosabatlar *jamoat shartnomasi* orqali tartibga solinadi.

Muayyan kasb, tarmoq, hudud xodimlari uchun mehnat shartlari, ish bilan ta‘minlash va ijtimoiy kafolatlar belgilash borasidagi majburiyatlar jamoat kelishuvlarida o‘z ifodasini topadi (18.4-jadval).

Tartibga solinadigan munosabatlar sohasi, hal qilinishi lozim bo‘lgan masalalarning xususiyatlariga qarab bosh, tarmoq va hududiy (mintaqaviy) jamoat kelishuvlari tuzilishi mumkin.

Bosh kelishuv O‘zbekiston Kasaba uyushmalari Federatsiyasi Kengashi va ish beruvchilarning respublika miqyosidagi birlashmalari o‘rtasida, ana shu taraflarning taklifiga ko‘ra esa O‘zbekiston Respublikasi Hukumati bilan ham tuziladi. Unda ijtimoiy-iqtisodiy masalalar xususida kelishib siyosat olib borishning umumiy tamoyillari belgilab qo‘yiladi.

Tarmoq kelishuvlari tegishli kasaba uyushmalari va ish beruvchilar (ularning birlashmalari) o‘rtasida, taraflarning taklifiga ko‘ra esa O‘zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi bilan ham tuzilib, ularda tarmoqni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirishning asosiy yo‘nalishlari, mehnat shartlari va unga haq to‘lash, tarmoq xodimlarining ijtimoiy kafolatlari ko‘rsatiladi.

Hududiy kelishuvlar tegishli kasaba uyushmalari va ish beruvchilar (ularning birlashmalari) o‘rtasida, taraflarning taklifiga ko‘ra esa mahalliy ijro etuvchi hokimiyat organlari bilan ham tuzilib, ularda hududlarning xususiyatlari bilan bog‘liq bo‘lgan muayyan ijtimoiy-iqtisodiy muammolarni hal qilish shartlari o‘z ifodasini topadi.

Jamoa shartnomalari va kelishuvlarining mazmuni

Jamoa shartnomalarining mazmuni	Jamoa kelishuvlarining mazmuni
Mehnatga haq to'lash shakli, tizimi va miqdori, pul mukofotlari, nafaqalar, kompensatsiyalar, qo'shimcha to'lovlar	Mehnatga haq to'lash, mehnat shartlari va uni muhofaza qilish, mehnat va dam olish tartibi
Narxlarning o'zgarib borishi, inflyatsiya darajasi, jamoa shartnomasi bilan belgilangan ko'rsatkichlarning bajarilishiga qarab mehnatga haq to'lashni tartibga solish mexanizmi	Narxlarning o'zgarib borishiga, inflyatsiya darajasiga, kelishuvlarda belgilab qo'yilgan ko'rsatkichlarning bajarilishiga qarab mehnatga haq to'lashni tartibga solish mexanizmi
Xodimlarni ish bilan ta'minlash, qayta o'qitish, ishdan bo'shatib olish shartlari	Eng kam miqdori qonun hujjatlarida nazarda tutiladigan kompensatsiya tarzidagi qo'shimcha to'lovlar
Ish vaqti va dam olish vaqti, mehnat ta'tillarining muddatlari	Xodimlarning ishga joylashishiga, ularni qayta o'qitishga ko'maklashish
Xodimlarning, shu jumladan ayollar va 18 yoshga to'lmagan shaxslarning mehnat sharoitlari va mehnat muhofazasini yaxshilash, ekologiya jihatidan xavfsizlikni ta'minlash	Ekologiya jihatidan xavfsizlikni ta'minlash hamda ishlab chiqarishda xodimlarning sog'lig'ini muhofaza qilish
Korxonani va idoraga qarashli turar joyni xususiy lashtirish vaqtida xodimlarning manfaatlariga rioya qilish	Xodimlar hamda ularning oila a'zolarini ijtimoiy himoya qilish bo'yicha maxsus tadbirlar
Ishni ta'lim bilan qo'shib olib boruvchi xodimlar uchun imtiyozlar	Davlat korxonalarini xususiy lashtirish chog'ida xodimlarning manfaatlariga rioya qilish
Ixtiyoriy va majburiy tarzidagi tibbiy hamda ijtimoiy sug'urta	Nogironlar va yoshlar (shu jumladan o'n sakkiz yoshga to'lmagan shaxslar) mehnatidan foydalanish maqsadida ular uchun qo'shimcha ish joylari tashkil etuvchi korxonalarga beriladigan imtiyozlar
Ish beruvchi tomonidan o'z xodimlarining shaxsiy jamg'arib boriladigan pensiya hisobvaraqlariga qo'shimcha badallar kiritish miqdorlari va muddatlari	ijtimoiy sheriklik hamda uch taraflama hamkorlikni rivojlantirish, jamoa shartnomalarini tuzishga ko'maklashish, mehnat nizolarining oldini olish, mehnat intizomini mustahkamlash
Jamoa shartnomasining bajarilishini tekshirib borish, taraflarning javobgarligi, ijtimoiy sheriklik, kasaba uyushmalari, xodimlarning boshqa vakillik organlariga faoliyat ko'rsatish uchun tegishli sharoit yaratib berish	

Jamoa shartnomasi va jamoa kelishuvini tuzish, o'zgartirish va to'ldirish uchun ish beruvchi, ish beruvchilar birlashmasi (ularning vakillari) bilan kasaba uyushmalari yoki xodimlarning boshqa vakillik organlari o'rtasida muzokaralar olib boriladi. Zarur hollarda muzokaralarda ijro etuvchi hokimiyat organlari ishtirok etadilar.

Amaldagi qonunchilikka muvofiq, ish beruvchilar, ijro etuvchi hokimiyat organlari kasaba uyushmalari yoki xodimlarning boshqa vakillik organlari ko'rib chiqish uchun taklif etgan mehnatga oid va ijtimoiy-iqtisodiy masalalar yuzasidan muzokaralar olib borishga majburdir.

Birinchi marta ish qidirayotgan, kasbi (mutaxassisligi) bo'lmagan shaxslar uchun dastlabki kasb tayyorgarligini talab qilmaydigan ish, bunday ishni topib berish imkoniyati bo'lmagan taqdirda esa ularning yoshi va boshqa xususiyatlarini hisobga olgan holda haq to'lanadigan boshqa ish, shu jumladan, vaqtinchalik ish *maqbul keladigan ish*, deb hisoblanadi.

Maqbul keladigan deb hisoblanmaydigan ish esa quyidagilardir, agar u:

- ish yashash joyini o'zgartirish bilan bog'liq bo'lsa;
- taklif etilgan ish doimiy yashash joyidan ancha uzoq bo'lsa va transportda qatnash jihatdan qulay bo'lmasa. Ish joyining transportda qatnash jihatdan qulayligi (yo'l qo'yilishi mumkin bo'lgan uzoqligi) mazkur joydagi jamoat transporti tarmog'ining rivojlanganligi hisobga olingan holda mahalliy davlat hokimiyati organi tomonidan belgilanadi;

- taklif etilgan ishni rad etish ishsiz shaxsning sog'lig'i holatiga, uning yoshiga va boshqa uzrli sabablarga ko'ra mavjud moneliklarga asoslangan bo'lsa.

O'zbekistonda *ishsizlar* – o'n olti yoshdan to'pensiya bilan ta'minlanish huquqini olishgacha bo'lgan yoshdagi, haq to'lanadigan ishga yoki daromad keltiradigan mashg'ulotga ega bo'lmagan, ish qidirayotgan va ish taklif etilsa, unga kirishishga tayyor bo'lgan yoxud kasbga tayyorlashdan, qayta tayyorlashdan o'tishga yoki malakasini oshirishga tayyor bo'lgan mehnatga layoqatli shaxslardir (bundan ta'lim muassasalarida ta'lim olayotganlar mustasno).

Ishdan mahrum bo'lgan, birinchi marta ish qidirayotgan, shuningdek, uzoq (bir yildan ortiq) tanaffusdan keyin mehnat faoliyatini qayta boshlashni istagan va ishsiz, deb e'tirof etilgan¹ shaxslarga:

- ishsizlik nafaqasi to'lash;
- qaramog'idagilarni hisobga olgan holda moddiy yordam berish;
- kasb o'rganish, malaka oshirish yoki qayta tayyorlash davrida stipendiya to'lanishi hamda shu davrni mehnat stajiga qo'shish;
- haq to'lanadigan jamoat ishlarida qatnashish imkoniyati ta'minlanadi.

Mehnat qonunchiligida aholining ayrim toifalari uchun ishga joylashishda qo'shimcha kafolatlar ko'zda tutilgan. Davlat:

- ijtimoiy himoyaga muhtoj, ish topishda qiynalayotgan va mehnat bozorida teng sharoitlarda raqobatlashishga qodir bo'lmagan shaxslarga, shu jumladan o'n to'rt yoshga to'lmagan bolalari va nogiron bolalari bor yolg'iz ota, yolg'iz onalarga hamda ko'p bolali ota-onalarga;

¹ Ishga joylashishda ko'mak olish uchun mahalliy mehnat organlariga murojaat qilgan va ular tomonidan ish qidiruvchi sifatida ro'yxatga olingan shaxslar ishsiz deb e'tirof etiladi.

– o'rtta maxsus, kasb-hunar ta'limi muassasalarini tamomlagan yoshlarga, shuningdek, oliy o'quv yurtlarining davlat grantlari asosida ta'lim olgan bitiruvchilariga;

– O'zbekiston Respublikasi Qurolli Kuchlaridan muddatli harbiy xizmatdan bo'shatilganlarga;

– nogironlarga va pensiya yoshiga yaqinlashib qolgan shaxslarga;

– jazoni ijro etish muassasalaridan ozod qilingan yoki sud qaroriga ko'ra tibbiy yo'sindagi majburlov choralarga tortilgan shaxslarga;

– odam savdosidan jabrlanganlarga qo'shimcha kafolatlarni ta'minlaydi.

Qo'shimcha kafolatlar qo'shimcha ish joylari, ixtisoslashtirilgan korxonalar, shu jumladan, nogironlar mehnat qiladigan korxonalar barpo etish, maxsus o'quv dasturlarini tashkil etish, korxonalar ushbu moddaning birinchi qismida ko'rsatilgan toifadagi fuqarolarni ishga joylashtirish uchun minimal ish joylarini belgilash yo'li bilan, shuningdek qonun hujjatlarida nazarda tutilgan boshqa chora-tadbirlar orqali ta'minlanadi.

Xodim ish tartibi yoki grafigiga yoxud mehnat shartnomasi shartlariga muvofiq o'z mehnat vazifalarini bajarishi lozim bo'lgan vaqt *ish vaqti* hisoblanadi. Ish vaqtining muddati haftasiga 40 soatdan ortiq bo'lishi mumkin emas. Olti kunlik ish haftasida har kungi ishning muddati 7 soatni, besh kunlik ish haftasida esa 8 soatni tashkil etadi.

Ish beruvchi xodimlar mehnatini tashkil qilishi, qonunlar va boshqa normativ hujjatlarda, mehnat shartnomasida nazarda tutilgan mehnat sharoitlarini yaratib berishi, mehnat va ishlab chiqarish intizomini ta'minlashi, mehnat muhofazasi qoidalariga rioya etishi, xodimlarning ehtiyoj va talablariga e'tibor bilan qarashi, ularning mehnat va turmush sharoitlarini yaxshilab borishi lozim.

Mehnat jarayonida sog'lig'iga fizik, kimyoviy, biologik va ishlab chiqarishning boshqa zararli omillari ta'sir etadigan, shuningdek, yuqori darajadagi his-hayajon, aqliy zo'riqish, asab tangligi bilan bog'liq, ya'ni alohida tusga ega bo'lgan ishlardagi ayrim toifadagi xodimlar (tibbiyot xodimlari, pedagoglar va boshqalar) uchun ish vaqtining haftasiga 36 soatdan oshmaydigan qisqartirilgan muddati belgilanadi. 18 yoshga to'lmagan, I va II guruh nogironi bo'lgan, noqulay mehnat sharoitlaridagi ishlarda bandlar, alohida tusga ega bo'lgan ishlardagi xodimlar, uch yoshga to'lmagan bolalari bor, byudjet hisobidan moliyaviy jihatdan ta'minlanadigan muassasalar va tashkilotlarda ishlayotgan ayollarga ham *ish vaqtining qisqartirilgan muddati* belgilanadi.

Ish vaqtining muddati 16 dan 18 yoshgacha bo'lgan xodimlarga haftasiga 36 soatdan, 15 dan 16 yoshgacha bo'lgan shaxslar uchun esa haftasiga 24 soatdan oshmaydigan qilib belgilanadi.

Xodim bilan ish beruvchi o'rtasidagi kelishuvga binoan ishga qabul qilish chog'ida ham, keyinchalik ham *to'liqsiz ish kuni* yoki *to'liqsiz ish haftasi* belgilab qo'yilishi mumkin.

Mehnat haqining miqdori ish beruvchi bilan xodim o'rtasidagi kelishuvga binoan belgilanadi. Mehnat haqi qonun hujjatlari bilan belgilangan eng kam miqdordan oz bo'lishi mumkin emas va uning eng ko'p miqdori biron bir tarzda cheklanmaydi.

XIX BOB. O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASINI RIVOJLANTIRISHNING HARAKATLAR STRATEGIYASIDA MEHNAT MUNOSABATLARI

19.1. Harakatlar strategiyasining mamlakatni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirishdagi va mehnat iqtisodiyotidagi mohiyati

O‘zbekistonda mustaqillik yillarida ijtimoiy yo‘naltirilgan bozor islohotlari bosqichma-bosqich amalga oshirilib, makroiqtisodiy barqarorlikni, iqtisodiy o‘shishni ta‘minlash choralari ko‘rildi, kichik biznes va xususiy tadbirkorlik, fermerlik harakatini rivojlantirish uchun keng imkoniyatlar va qulay sharoitlar yaratildi.

Jahon bozori konyunkturasi keskin o‘zgarib, globallashuv sharoitida raqobat tobora kuchayib borayotganligi hisobga olingan holda mamlakatni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish bo‘yicha bosib o‘tilgan taraqqiyot yo‘lining, mavjud muammolarning chuqur tahlil etilishi natijasida bugungi sharoitda amalga oshirilayotgan islohotlarga mutlaqo yangicha zamonaviy yondashuvlar talab etilmoqda. Ilg‘or xorijiy tajribani tahlil etish, shuningdek, keng jamoatchilik fikrini o‘rganish natijasida mamlakatni modernizatsiya qilish hamda hayotning barcha sohalarini liberallashtirish bo‘yicha ustuvor yo‘nalishlarni amalga oshirishga yo‘naltirilgan *2017–2021-yillarda O‘zbekiston Respublikasini rivojlantirishning beshta ustuvor yo‘nalishi bo‘yicha Harakatlar strategiyasi* qabul qilindi.

O‘zbekiston juda boy tabiiy resurslarga, katta iqtisodiy salohiyatga ega bo‘lishiga qaramasdan, Xalqaro valyuta fondi ma‘lumotlariga ko‘ra, aholi jon boshiga to‘g‘ri keladigan yalpi ichki mahsulot hajmi bo‘yicha dunyo reytingida 187 mamlakat o‘rtasida 141-o‘rinni egallaydi.

Mamlakatda elektr uzatish tarmoqlari eskirib ketganligi oqibatida 15–20 % elektr energiyasi iste‘molchiga yetib bormasdan, tarmoqning o‘zida behuda yo‘qotiladi. Respublikada yiliga gaz ishlab chiqarish hajmi 55–57 mlrd kub metrni tashkil etgani holda, mazkur soha ko‘p yillar davomida modernizatsiya qilinmagani tufayli «zangori olov»ning 20–23 % ham boy beriladi.

Shuningdek, iqtisodiyotda boshqaruv tizimi eskirgani, innovatsion g‘oyalarni qo‘llab-quvvatlash bo‘yicha samarali mexanizmlar o‘z vaqtida joriy qilinmagani ma‘lum bo‘lib qoldi. Yirik loyihalarni belgilash va amalga oshirishda yo‘l qo‘yilgan

jiddiy xatolar, texnologik qoloqlik, resurs va energiyani tejaydigan innovatsiyalar, muqobil energiya manbalarini tatbiq etishda orqada qolish iqtisodiy taraqqiyot yo'lida to'siqqa aylandi.

Harakatlar strategiyasida belgilangan vazifalarni amalga oshirish jarayonida «Xalq davlat idoralariga emas, balki davlat idoralari xalqqa xizmat qilishi kerak», degan g'oya hayotga izchil tatbiq etilmoqda. Xalq bilan yaqindan muloqot qilish tizimining asosi bo'lgan O'zbekiston Respublikasi Prezidentining Xalq qabulxonalari va Virtual qabulxonasi fuqarolarning murojaatlari bilan ishlashning o'ziga xos demokratik instituti sifatida amalda o'zini to'la oqlamoqda. Ular O'zbekistonda xalq hokimiyati nomigagina emas, amalda joriy etilayotganini ko'rsatmoqda.

Mamlakatda milliy iqtisodiyot mutlaqo yangi asosda tashkil etilmoqda, uni yanada erkinlashtirish, ishlab chiqarishni modernizatsiya va diversifikatsiya qilish choralari ko'rilmogda. 2017-yilning o'zida qo'shimcha 1,5 trln so'mlik mahsulot ishlab chiqarish imkonini beradigan 161 ta yirik sanoat obyekti ishga tushirildi. 12 ta erkin iqtisodiy va 45 ta sanoat zonasi faoliyati yo'lga qo'yildi, yana 50 ta yangi sanoat zonasi tashkil etilmoqda.

Navoiy, Buxoro va Sirdaryo viloyatlarida paxta-to'qimachilik klasterlarini yaratish doirasida paxta xomashyosini bozor talablari asosida yetishtirish, narx-navoni shakllantirish va sotishni tashkil etish bo'yicha tajriba boshlandi. Ushbu tajribani mamlakat miqyosida yoyish 1,4 mln tonna paxta tolasini qayta ishlash imkoniyatiga ega mamlakat to'qimachilik sanoati ehtiyojini qondirish, qimmatli xomashyoning asosiy qismini O'zbekistonning o'zida qayta ishlash imkonini beradi. Shu bilan birga yiliga 10–15 mlrd AQSh dollari miqdorida meva-sabzavot mahsulotlarini eksport qilish imkoniyatlarini ishga solish choralari ko'rilmogda.

Shahar va qishloqlarda 2017-yilda jami 3,5 mln kvadrat metrdan ziyod uy-joylar qurish dasturi boshlangan, 2010-yilga nisbatan 3,5 barobar ko'p namunaviy uylar va ko'p qavatli uy-joylar barpo etildi.

O'zbekiston bir yil ichida 60 dan ortiq davlat va xalqaro tashkilotlar bilan 400 dan ortiq bitim va kelishuvlarga erishib, buning natijasida qariyb 60 mlrd AQSh dollari hajmida savdo va sarmoyaviy shartnomalar imzolandi, ular ijrosini ta'minlash maqsadida 40 ta «yo'l xaritasi» ishlab chiqildi.

Harakatlar strategiyasini amalga oshirishning birinchi yilida barqaror iqtisodiy o'sish sur'atlari 5,5 % ni tashkil etdi, eksport hajmi qariyb 15,0 % ga ko'paydi. Tashqi savdo aylanmasining ijobiy saldosi 854 mln AQSh dollariga yetdi. Davlatning oltin-valyuta zaxiralari 2017-yilning o'zida 1,1 mlrd dollarga ko'paydi. Milliy valyutani erkin konvertatsiya qilishga kirishildi.

Milliy iqtisodiyot tarmoqlariga ma'muriy ta'sirlar qisqartirilmoqda. Samarasiz va zarar bilan ishlaydigan korxonalar xususiylashtirilib, raqobatni kuchaytirish uchun monopoliyalarga barham berilmoqda, ishlab chiqarishni moliyalash-

tirish bo'yicha bozor mexanizmlariga o'tilmoqda. Hududlarda zamonaviy ishlab chiqarishlarni shakllantirish va rivojlantirish uchun davlat-ijtimoiy sheriklik munosabatlari yo'lga qo'yilmoqda.

Ijtimoiy sohada aholining real daromadlari, ish haqi, stipendiya, pensiya va ijtimoiy nafaqalarni bosqichma-bosqich oshirish bo'yicha amaliy choralar ko'rilmoqda. Aholiga qulay, sifatli va zamonaviy tibbiy yordam ko'rsatishga e'tibor kuchaytirilmoqda.

19.2. Mehnat iqtisodiyotida strategiya tushunchasi

Mehnati iqtisodiyotida har bir rahbar xodimning o'zi ishlaydigan joyda javobgarlikni zimmasiga olib, mehnat samaradorligi uchun fundamental maqsadlar va xodimlar manfaatlarini himoyalashga ko'maklashuvchi vazifalar ustuvorligini yaqqol ko'ra bilish bilan maqsadlar sari boshlashi – *strategiyaning vazifasi* hisoblanadi.

Strategiya – bu strategik fikrlash, chuqur bilim va intuitsiya asosida muhitning kelgusi shartlarini mavjud prognozlar yordamida tizimli tahlil qilish natijasidir.

Strategiyaga korxonada va tashkilotlarda faoliyat olib borayotgan rahbar xodimlar tomonidan bosh maqsadga erishish uchun tashkilot oldida turgan vazifa va muammolarni oldindan ko'ra bilgan holda hal etishning va buning uchun zarur resurslarni maqsadli taqsimlashning umumiy konsepsiyasi sifatida qaramoq kerak.

Har bir iqtisodchi, shu jumladan, mehnat iqtisodchisi uchun strategiyaning *birinchi qonuni* – vaqtdan yutish qonunidir. Istiqbolli strategiyani amalga oshirish qancha barvaqt boshlansa, uning samaradorligi shuncha yuqori bo'ladi.

Strategiyaning *ikkinchi qonuni* – mutlaq raqobat ustunligiga erishishdir. Strategik g'oya jahondagi tovarlar bozorlarida ham, mehnat bozorida ham raqobat nihoyatda keskinlashgan hozirgi vaziyatda uzoq muddatli raqobat ustunligini ta'minlashga xizmat qilishi kerak.

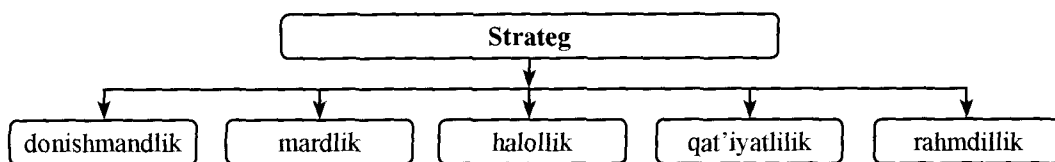
Strategiya strateglar tomonidan ishlab chiqiladi. Akademik V. L. Kvintning ta'rifiga ko'ra, «*Strateg* – bu strategiyalash metodologiyasiga suyanganda strategik fikrlaydigan, kelajakni ko'ra biladigan va his eta oladigan, zukko, intizomli va optimistik ruhdagi professionaldir. Strateg yangi global qonuniyatlarni tezda ilg'ab oladi, strategiyalash obyektining muvaffaqiyati va maqomini oshirish uchun uning fundamental qadriyatlarini va manfaatlarini xususida chuqur bilimlarni egallaydi»¹.

Mamlakatning mehnat iqtisodiyoti bilan shug'ullanuvchi strateglari salohiyatli voqealarni ko'ra bilishi va ularni strategiyalash bo'yicha fikrlash quvvatiga

¹ Кв инт В. Л. Стратегиялаш назарияси ва амалиёти – Т. : Тасвир. 2018. – Б.6.

ega bo'lishi; ularda strategiya amalga oshiriladigan va strategiyalash obyektni muvaffaqiyatga yetaklovchi kelajakning siyosiy, iqtisodiy, texnologik, ekologik va boshqa shartlarini oldindan belgilagan holda, o'zini kelajak sharoitlarida his qila bilishi zarur. Ular strategik rejaning amalga oshirilishi monitoringini olib borishga, shuningdek, mehnat sohasida ham ish faoliyati olib borayotgan xodimlar oldida ko'zda tutilmagan ko'ngilsizliklardan saqlanish yo'llarini aniqlashga, bunday holatlar yuzaga kelgan holda ularning salbiy ta'sirini kamaytirishga, yuz berishi muqarrar bo'lgan to'siqlar va asoratlarni qanday yengib o'tish kerakligini aniqlashga qodir bo'lishlari kerak.

Xitoyning buyuk mutafakkiri Sun-Szi (miloddan avvalgi 544–496 yillar) shunday degan edi:



Strateglar mamlakat miqyosida yoki hududlarda aholi bilan ish olib boradigan xodimlar bo'lib, ular strategik tafakkuri tufayli mutlaq yangi g'oyalarni ilgari surishga qodir o'ta iste'dodli shaxslar bo'lgani holda, ana shu innovatsiyalarni amalga oshirish yetakchilari, ya'ni liderlaridir.

Har qanday jamoa orasida ajralib chiqqan yetakchi, ya'ni *lider* – menejment tizimining birinchi unsuri bo'lib, u o'z jamoasini kelajakka yetaklovchi o'ziga xos yo'l ko'rsatuvchidir. Ayni paytda u nafaqat o'ziga itoat etuvchilarni, balki jamoa va fuqarolarni birlashtiradigan, ularni safdosh qiladigan tashkilotchi hamdir. Lider – muayyan darajada strategiyani jonlantiruvchi yetakchi sanaladi. Liderlik, aslida, strategiyani amalga oshirish nazariyasi va amaliyotining eng muhim tarkibiy qismidir.

Mehnat iqtisodiyoti fan sifatida, asosan, menejerlar tayyorlash dasturiga keng o'rin beradi. Bu jihatdan menejer kadrlar strateglar tomonidan ilgari surilgan innovatsiyalarni, liderlar yo'l boshchiligida belgilab berilgan vazifalar ijrosini ta'minlovchilardir.

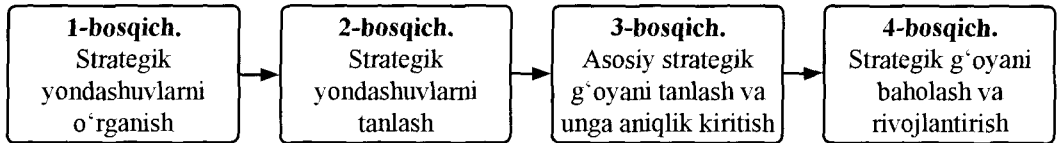
Strategiya o'zining asosiy maqsadiga oraliq taktik vazifalarni hal etish natijasida erishadi. Strategiyani amalga oshirishning asosiy vositasi *taktika* hisoblanadi. Taktikani strategiyaning asosiy maqsadini amalga oshirishning «yo'l xaritasi» deb atash mumkin.

Siyosat, strategiya va taktika – strategik rahbarlik va boshqaruv jihatlar bilan bog'liq uchta mustaqil kategoriyadir. Ular quyidagicha farqlanadi: strategiya tasdiqlangan va amalga oshirish uchun qabul qilingan bo'lsa, uning joriy qilinishi strategiyalashtirilayotgan obyektning yo'l ko'rsatuvchisiga, mayog'iga aylanadi;

taktika esa strategik vazifalarni amalga oshirish bo'yicha kundalik, oylik va yillik (joriy) rejalarni va ularning yechimi bo'yicha tadbirlarni taqozo etadi; siyosat – bu strategiya va taktikaning yagona samarali amal qiluvchi tizimga agregatsiya va integratsiya qilinishidir. Boshqacha aytganda:

$$\text{Strategiya} + \text{Taktika} = \text{Siyosat}.^1$$

Strategiyani shakllantirish bir nechta bosqichda amalga oshiriladi (19.1-rasm).



19.1-rasm. Mehnat munosabatlari strategiyasini shakllantirish bosqichlari

Bu esa strategdan strategik tafakkurni talab qiladi.

Strategik tahlil hozirgi vaziyatni baholagan holda strategik maqsadni aniqlab olish uchun amalga oshiriladi. Bu strategdan kelajakning siyosiy, iqtisodiy, texnologik, ekologik va boshqa xususiyatlarini oldindan bashorat qilgan holda o'zini o'sha kelajak sharoitlarida his qila olishga qodirlikni talab etadi. Ya'ni strategik tafakkurga ega bo'lishi lozim.

Mehnat munosabatlarida strategik tafakkur quyidagilarni qamrab oladi:

- ustuvorliklar izchilligini aniqlash, ya'ni «Biz nimaga erishishni xohlaymiz va unga qanday qilib erishamiz?» savoliga javob topish;
- strategik g'oyalarning istiqbolli ekanligini asoslay olish;
- mavjud muhitdagi ehtimol tutiladigan o'zgarishlarni oldindan bashorat qilish va ehtimol tutilgan tahdidlarga tayyor bo'lish, paydo bo'ladigan imkoniyatlardan imkon qadar to'la va samarali foydalana olish;
- uzoq muddatli maqsadlarga erishish usullari va yo'llarini mantiqiy asoslab berish;
- strategik maqsadlarga erishishga yo'naltirilgan faoliyatni muvofiqlashtira bilish.

Mehnat jarayonidagi strategik tafakkurga uchta yondashuv kuzatiladi.

Birinchi yondashuv strategik tahlil obyektining mavjud kun tartibi chegarasidan tashqarida keng ko'lamlil va uzoq muddatli fikrlash, shuningdek, hattoki ular obyektning joriy faolligini tubdan o'zgartirsa ham, muvaffaqiyatga yetaklovchi innovatsion kutilmagan va g'ayriodatiy yo'llarni anglash va tahlil qilishni talab qiluvchi yangi ufqlar strategiyasidir.

¹ Vladimir Kvint. Strategizing: Theory and Practice. – Tashkent: Tasvir, 2018. – 160 p.

Ikkinchi yondashuv takomillashtirish strategiyasi hisoblanadi. Ushbu yondashuv birinchisidan farqli ravishda, asosan, obyektning qo‘shimcha tizimlari, uning unsurlari va funksiyalarining tizimli tahliliga, shuningdek, ularning o‘zaro aloqasiga asoslangan.

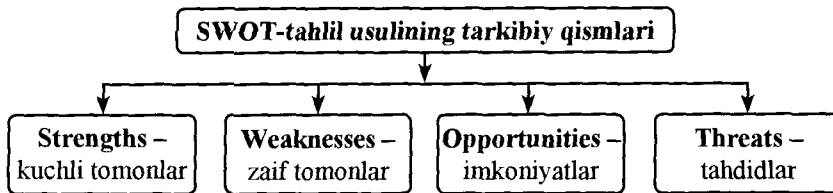
Uchinchi yondashuvni birlashtirish strategiyasi deb atash mumkin. Ushbu yondashuvga ko‘ra, inqilobiy innovatsion g‘oyalar va texnologiyalarni joriy qilish va o‘zlashtirish bilan birga joriy samaradorlik va daromadlilikka oldindan amal qilayotgan operatsion tizimlar va texnologiyalar hisobidan erishiladi.

Strategik tafakkurning asosiy dushmani – inersion (odatiy) tafakkurdir. Inersion tafakkur innovatsion maqsadlar yo‘lidagi asosiy to‘siqdir. Strategik nuqtayi nazardan, hozirgi kun – bu o‘tmish. Strategning strategik tafakkuri har doim oddiy odam tafakkuridan 3–5 yil ilgari ketgan bo‘ladi.

Strategiyani ishlab chiqishda **SWOT** («Strengths», «Weaknesses», «Opportunities», «Threats») tahlil usulidan foydalaniladi (19.2-rasm).

Bu usul 1965-yilda Garvard universitetining professorlari Lerner, Kristensen, Endryus va Gut tomonidan taklif etilgan bo‘lib, u «LCAG» nomini olgan (19.2-rasm).

Bu usulda kuchli (S) va zaif (W) tomonlar – tahlil obyekti ichki muhitining (ya’ni obyektning o‘zi ta’sir ko‘rsatishi mumkin bo‘lgan) omillari, imkoniyatlar (O) va tahdidlar (T) esa tashqi muhitning (ya’ni obyektga tashqaridan ta’sir ko‘rsatilishi mumkinligi va bu obyekt tomonidan nazorat qilina olmaydigan) omillari hisoblanadi.



19.2-rasm. SWOT tahlil usulining tarkibiy qismlari

SWOT tahlil usulining vazifasi – strategiyani aniqlashda vaziyatni baholash hamda taklif qilinayotgan g‘oyaning kuchli va zaif tomonlarini, shuningdek, mavjud imkoniyatlar va ehtimol tutilgan tahdidlarni imkon qadar to‘liq hisobga olishdan iborat. Buning uchun maydonlar kesishishiga asoslangan usuldan foydalaniladi (19.1-jadval).

Jadvaldan quyidagilar anglashiladi:

– SIV maydoni orqali tashqi muhit imkoniyatlaridan foydalanish uchun qaysi kuchli tomonlarni qo‘llash lozimligi oydinlashadi;

– SLV maydoni esa tashqi muhitning qaysi imkoniyatlari mavjud zaifliklarni bartaraf etishi mumkinligidan dalolat beradi;

– SIU maydoni tahdidlarni bartaraf etish uchun qaysi kuchlardan foydalanish maqsadga muvofiqligini bildiradi.

– SLU maydoni paydo bo'lgan tahdidlarga chek qo'yish uchun qaysi zaif tomonlardan halos bo'lishi kerakligini ko'rsatadi¹.

19.1-jadval

SWOT tahlilda maydonlar kesishishi usuli

	Imkoniyatlar	Tahdidlar
Kuchli tomonlar	SIV	SIU
Zaif tomonlar	SLV	SLU

Mehnat jarayonidagi strategiyalar boshqa sohalaridagi kabi o'rta va qisqa muddatli rejalarni ishlab chiqish orqali amalga oshiriladi. Bu liderlar tomonidan vazifalarni taqsimlash orqali tashkillashtiriladi, vazifalarni bajarish va belgilangan maqsadlarga erishish menejerlar zimmasiga yuklatiladi.

Mehnat iqtisodiyoti strategiyasi – mehnat va aholini ish bilan bandligini ta'minlash tizimida ijtimoiy-iqtisodiy jarayonlarni uzoq muddatli boshqarish konsepsiyasidir. Mamlakatning mehnat va ish bilan bandlik strategiyasi davlat tomonidan ishlab chiqiladi. Hozirgi davrda davlatning mehnat va ish bilan bandlik strategiyasining asosiy maqsadi – mehnat va aholini ish bilan band etishni rivojlantirishning ijtimoiy yo'nalishini kuchaytirishdir.

Davlatning mehnat va aholini ish bilan band etish strategiyasi odatda 10–15 yilga mo'ljallab ishlab chiqiladi. U makro va mikroiqtisodiyot darajasida prognozlashtirilib, asosiy ko'rsatkichlar tizimidan iborat bo'ladi. *Makroiqtisodiy* daraja ko'rsatkichlari quyidagilarni qamrab oladi:

– yalpi ichki mahsulot, shu jumladan, sanoat, qishloq xo'jaligi ishlab chiqarishi sur'atlari o'sishida ish bilan band bo'lgan xodimlar miqdori;

– iqtisodiyotga investitsiyalar, shu jumladan, chet el investitsiyalarini jalb qilish;

– pul aylanmasi, to'lov balansi, inflyatsiya darajasi, boshqa makromoliyaviy ko'rsatkichlar;

– eksport va import darajasi;

– milliy iqtisodiyotning raqobatbardoshligini oshirish;

– innovatsion rivojlanish istiqbollari;

– infratuzilmalarni rivojlantirish;

– demografiya va migratsiya ko'rsatkichlari;

¹ Филип Котлер, Роланд Бергер, Нильс Бикхофф. Стратегический менеджмент по Котлеру. Лучшие приемы и методы = The Quintessence of Strategic Management: What You Really Need to Know to Survive in Business. – М.: Альпина Паблишер, 2012. – 144 с.

- aholining ish bilan bandligi va ishsizlik darajasi;
- aholining turmush darajasi va daromadlari hamda boshqalar.

Mikrodarajadagi mehnat va ish bilan bandlik bo'yicha strategik ko'rsatkichlar sifatida quyidagilarni keltirish mumkin:

- viloyatlarni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish istiqbollari;
- iqtisodiyot tarmoqlarida mehnat va ish bilan bandlik bo'yicha rivojlantirish istiqbollari va boshqalar.

Makroiqtisodiy darajada mehnat va ish bilan bandlik bo'yicha strategiyaning samaradorligi, birinchi navbatda, barqaror institutsional muhitga, mustahkam huquqiy asosga bog'liq. Qonunchilikda tez-tez o'zgarishlarga yo'l qo'yilishi mehnat bozoriga va umuman, mamlakat iqtisodiyotga salbiy ta'sir ko'rsatadi, xo'jalik yurituvchi subyektlarni joriy manfaatlar va ehtiyojlar muammolari bilan mashg'ul bo'lib, strategik rejalar ishlab chiqishni orqaga surishga majburlaydi. Natijada, ular tezda o'z raqobat ustunligini boy beradi.

Mehnat va ish bilan bandlik bo'yicha iqtisodiy strategiyaning to'rt asosiy turi mavjud:

1. *Jamlanma o'sish strategiyasi* – bozordagi mavqeni kuchaytirish strategiyasi, mehnat bozorini rivojlantirish strategiyasi va kadrlar salohiyatini oshirish hisobiga ishlab chiqariladigan mahsulot sifati va murakkabligini takomillashtirish strategiyasini qamrab oladi. Bunday strategiyada kompaniyalar nafaqat kadrlar malakasini oshirish, balki o'z mahsulotlarining sifatini yaxshilash yoki yangi mahsulotlarni ishlab chiqarishni yo'lga qo'yish maqsadini ham ko'zlaydi. Bu strategiyada, shuningdek, xo'jalik yurituvchi subyektlar mavjud bozorlardagi o'z mavqelarini yaxshilash yoki yangi bozorga o'tish choralarini ham ko'rishlari mumkin.

2. *Integratsiyalashgan o'sish strategiyasi* – rivojlanishning vertikal strategiyasiga teskari strategiya bo'lib, malakali kadrlar hisobidan ilgari borayotgan vertikal strategiyadir. Bu strategiyaning ikki turi farqlanadi:

1) kompaniya o'z samaradorligini xomashyo va butlovchi qismlar yetkazib beruvchilar ustidan nazoratni kuchaytirish orqali oshirishga intiladi. Uni vertikal yo'nalishga teskari strategiya deb ham atashadi;

2) olg'a borayotgan vertikal strategiyada, korxonalar samaradorligi mehnat bozoridan o'ziga mos malakali kadrlarni tanlab olishi hisobiga amalga oshiriladi. U kompaniyaning samaradorligini o'zi va iste'molchilar o'rtasidagi tuzilmalar, ya'ni bevosita taqsimlash va mahsulotni reklama qilish hamda sotish ustidan nazoratni kuchaytirish hisobiga oshirishga yo'naltirilgan.

3. *Diversifikatsiyali o'sish strategiyasi* – markazlashtirilgan diversifikatsiya strategiyasi va gorizontal diversifikatsiya strategiyasidir. Agar kompaniya ushbu bozorda mazkur tarmoq doirasida ishlab chiqarilayotgan mahsulot bilan rivojlana olmasa, diversifikatsiyali o'sish strategiyasini qo'llaydi. Uning quyidagi yo'nalishlari bor:

a) gorizontal diversifikatsiya strategiyasi. Bunda kompaniya ishlab chiqarishi kadrlar tomonidan to'liq o'zlashtirilgan, yangi bozorlarda sotilayotgan yangi mahsulotlar bilan texnologiya tomonidan bog'liq bo'lmagan holda malakali xodimlardan samarali foydalanish asosida ishlab chiqarishlar hisobiga kengayadi;

b) vertikal diversifikatsiya strategiyasi. Bu korxonada raqamli iqtisodiyotga asoslangan yangi texnologiyani talab qiladigan yangi mahsulotlarni mavjud bozorda reklama qilish va sotishni ko'paytirish hisobiga o'sish imkoniyatlarini izlashdir;

d) markazlashtirilgan diversifikatsiyani rivojlantirish hisobiga amalga oshadigan strategiya bo'lib, unda yangi biznes bilan bog'liq yangi mahsulotlar ishlab chiqarishni o'zlashtirish hisobiga manfaat ko'rish nazarda tutiladi.

4. *Qisqartirish strategiyasi* – tugatish strategiyasi, «hosilni yig'ib olish» strategiyasi, qisqartirish strategiyasi va xarajatlarni qisqartirish strategiyasidir. Bu strategiya kompaniya uzoq muddat davomida o'sishni ta'minlaganidan so'ng kuchlarni qayta taqsimlash zarurati tug'ilganda qo'llaniladi. Uning to'rt yo'nalishi mavjud:

1) «hosilni yig'ib olish» strategiyasidan biznesni uzoq muddatga mo'ljallasdan qisqa muddatda imkon qadar katta foyda olish maqsadi ko'zlanadi;

2) qisqartirish strategiyasi kompaniya tomonidan o'zining bo'linmalaridan birini sotish yoki tugatish hisobiga biznesni yuritish chegaralarini uzoq muddatda o'zgartirish zarurati tug'ilganda qo'llaniladi;

3) tugatish strategiyasi kompaniya bundan buyon biznesdan foyda olmasligiga ishonchi komil bo'lganida biznesning ushbu yo'nalishini tugatish zaruratiga muvofiq ishga solinadi;

4) xarajatlarni qisqartirish strategiyasi tugatish strategiyasiga o'xshashdir, chunki uning g'oyasi chiqimlarni kamaytirish imkoniyatlarini ishga solishga yo'naltirilgan. Ammo bu strategiyada xarajatlarning uncha ko'p bo'lmagan manbalarini bartaraf etish bilan chegaralanadi.

Mehnat iqtisodiyotida strategiya tanlashning kompaniyani rivojlantirish uchun ehtimol tutilgan barcha muqobil variantlari ko'rib chiqilishi maqsadga muvofiqdir.

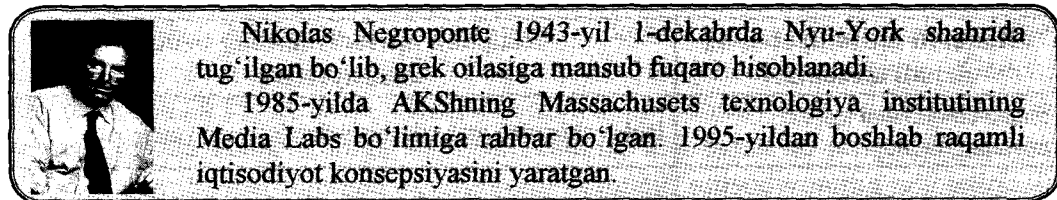
19.3. «Raqamli iqtisodiyot» – taraqqiyotning muhim omili

2017–2021-yillarda O'zbekiston Respublikasini rivojlantirishning beshta ustuvor yo'nalishi bo'yicha Harakatlar strategiyasi asosida mamlakatda axborot-kommunikatsiya texnologiyalarini jadal rivojlantirish, «raqamli iqtisodiyot», «aqli tibbiyot», «aqli shahar», «aqli qishloq» va boshqa raqamli ishlab chiqarishlarni shakllantirish vazifasi belgilangan.

«*Raqamli iqtisodiyot*» (ingl. «Digital economy») – asosiy vositasi raqam shaklidagi ma'lumotlar bo'lgan, ulardan katta hajmda foydalanish ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish samaradorligini oshirishga xizmat qiladigan xo'jalik faoliyatidir.

Shu bilan birga adabiyotda «elektron iqtisodiyot» («e-economy»), «internet-iqtisodiyot» («Internet economy»), «tarmoq iqtisodiyoti» («network economy»), «virtual iqtisodiyot» («virtual economy») atamaları ham ishlatiladi. Ular «raqamli iqtisodiyot»ning sinonimlari hisoblanadi¹.

«Raqamli iqtisodiyot» atamasini birinchi marta muomalaga amerikalik tadqiqotchi Nikolas Negro Ponte 1995-yilda kiritgan².



Iqtisodiy faoliyatning ushbu turi bevosita axborot-kommunikatsiya texnologiyalarining rivojlantirilishi bilan bogʻliq. Uning afzalliklari quyidagilar bilan belgilanadi:

– tovarlar ishlab chiqarish va xizmatlar koʻrsatish, shuningdek, qoʻshimcha qiymatga ega bilim va axborot salmogʻining ortib borishi. Bu esa mahsulotda ilm sigʻimi, ilmiy-tadqiqot va tajriba-konstruktorlik ishlanmalariga xarajatlar koʻpayishida oʻz ifodasini topadi;

– ishlab chiqarish chiqimlarining kamayishi hisobiga «raqamli mahsulot» («xizmat») iqtisodiy samaradorligining ortishi;

– korxonalar, ixtisoslashgan mintaqaviy «raqamli klaster»lar infratuzilmalari doirasida bitta mehnat va boshqa resurslardan behisob darajada foydalanish doirasi;

– Internetda savdo maydonchalarining chegaralanmaganligi tufayli Internet-savdo, moliyaviy (fond, valyuta) birjalarning jadal rivojlanishi;

– bozorlarda raqobat ustunligini qoʻlga kiritish uchun korxonalar miqyosining kichraytirilishi, virtual firmalar («kiberkorporatsiyalar»)ning paydo boʻlishi va boshqalar.

«Raqamli iqtisodiyot» oʻzining tizimli mezonlari va xususiyatlariga ega (19.2-jadval).

Ekspertlarning hisoblashicha, 2020-yilga borib jahon iqtisodiyotining sanoat taraqqiyoti bosqichi nihoyasiga yetadi. Jahon iqtisodiyotining shundan keyingi davrdagi rivojlanishi kognitiv (lot. «cognitio» – «bilim», «tafakkur») omillar hamda tejamkor iqtisodiyot, nano va biotexnologiyalarga asoslangan ishlab chiqarishlar taʼsiri ostida boʻladi. Bu makroiqtisodiyotda boshqaruv qarorlari ishlab chiqish va qabul qilish uchun talab qilinadigan axborot hajmlarining keskin

¹ Лапидус Л. В. Цифровая экономика: управление электронным бизнесом и электронной коммерцией: учебник. – М.: ИНФРА-М, 2018. – С.29.

² Negro Ponte N. Being Digital / N. Negro Ponte. – NY: Knopf, 1995. – 256 p.

ortishiga olib keladi. Natijada xodimlarning bilimi va har bir mamlakatda axborot-kommunikatsiya texnologiyalarining rivojlanish darajasi uning taraqqiyotini va raqobatbardoshligini belgilab beradi.

19.2-jadval

«Raqamli iqtisodiyot»ning tizimli mezonlari va xususiyatlari

«Raqamli iqtisodiyot»ning tizimli mezonlari	«Raqamli iqtisodiyot»ning tizimli xususiyatlari
Ishlab chiqarishni tashkil etishning tizimi	Ishlab chiqarish makazlashishi darajasining kamayishi
Xodimlarning roli	Xodimlarning yirik iqtisodiy markazlardan olisda ham ishlab chiqarish jarayonlarida to'laqonli ishtirok etishi
Iqtisodiy boshqaruv tizimi	Xodimlar mustaqilligining ortishi, tashkiliy birliklarning «funktional modullar»ga aylantirilishi
Qadriyatlar tizimi	Kompaniyalar ijtimoiy funksiyalarining kengayishi
Iqtisodiy jarayonlarning xususiyati	Jahon miqyosida iqtisodiy jarayonlar o'zaro bog'liqligi darajasining ortishi

«Raqamli iqtisodiyot» hozirgi mavjud sohalarning yarmidan ko'prog'ida beqiyos o'zgartishlar keltirib chiqarishi kutilmoqda. Jumladan, Jahon banki mutaxassislarining tadqiqotlari tezkor Internetdan foydalanuvchilar sonining 10 % ga ko'paytirilishining o'ziyoq milliy iqtisodiyot yalpi ichki hajmini har yili 0,4–1,4 % ga oshishi imkoniyatini berishidan dalolat berdi. Jahonda «raqamli iqtisodiyot» o'sishining sur'atlari hozirning o'zida yiliga deyarli 20 % ni tashkil etadi.

Taraqqiy etgan davlatlarda «raqamli iqtisodiyot»ning milliy yalpi ichki mahsulotdagi ulushi 7 % ga yetgan¹. Ular hozirning o'zida «raqamli iqtisodiyot»ning joriy qilinishidan juda katta foyda ko'rmoqda. Jumladan, AQSh yiliga 400 milliard dollardan ko'proq «raqamli xizmat»larni eksport qilmoqda.

Bugungi kunda ushbu davlat yalpi ichki mahsulotining 5 foizidan ko'prog'i Internet va axborot-telekommunikatsiya texnologiyalari bilan bog'liq sohalarga to'g'ri kelyapti. 2025-yilgacha AQSh sanoatning «raqamlashtirilishi»dan qo'shimcha 20 trln dollar daromad olishi kutilmoqda. Bunday iqtisodiy samaradorlik, ayniqsa, iste'mol tovarlari ishlab chiqarish (10,3 trln dollar), avtomobil sanoati (3,8 trln dollar) va logistikada (3,9 trln dollar) yuqori bo'lishi aytilmoqda.

Janubiy Koreyada «elektron hukumat» va «elektron vositachilik»ning joriy qilinishi yiliga 10–15 milliard AQSh dollari miqdorida daromad keltirmoqda.

¹ Доклад Всемирного банка о мировом развитии «Цифровые дивиденды» // <http://www-wds.worldbank.org>

Bu «raqamli iqtisodiyot» uchun sarf qilinayotgan xarajatlardan 30–40 barobar ortiqdir¹.

Xitoyda 2015-yildan boshlab «Internet + Hukumat», «Internet + Ishlov berish sanoati», «Internet + Moliya», «Internet + Agrosanoat» yo‘nalishlarini qamrab olgan «Internet +» konsepsiyasi amalga oshirilmoqda. 2020-yilga borib ushbu loyihalarni amalga oshirish Xitoy iqtisodiyotiga 600 mlrd AQSh dollari miqdorida iqtisodiy samara berishi kutilmoqda².

2014-yilda AQShda Sanoat interneti konsorsiumi (Industrial Internet Consortium, IIC) tashkil etildi. Unga dastavval jahonda mashhur «General Electric», «AT&T», «Cisco», «IBM» va «Intel» korporatsiyalari birlashgan bo‘lsa, hozirga paytda konsorsiumga 30 mamlakatning 250 tadan ko‘proq kompaniyasi a‘zo bo‘lgan. Sanoat interneti konsorsiumi «raqamli iqtisodiyotning eng istiqbolli yo‘nalishi – «Sanoat Internet ashyolari» (Industrial Internet of Things, IIoT) tizimlarini yaratishga ixtisoslashgan. 2020-yilga borib jahonda 2,4 mlrd «Internet ashyolari»ga ulanish taxmin qilinmoqda. Bu dunyoda global iqtisodiy o‘rtni 11,1 trln AQSh dollariga ko‘paytirish, jahon yalpi ichki mahsulotini 11 % ga oshirish imkonini berishi kerak.

«Internet ashyolari» deganda, ushbu atamani 1999-yilda muomalaga kiritgan Kevin Eshton ta‘rifi bilan aytganda, «ulangan texnologiyalar vositasida bir-biri yoki tashqi muhit bilan inson ishtirokisiz o‘zaro munosabatda bo‘ladigan hisoblash tarmog‘i konsepsiyasi»³ tushuniladi. Ularga misol tariqasida hozirgi paytda keng ommalashayotgan «aqli iqtisodiyot», «aqli shahar», «aqli qishloq xo‘jaligi», «aqli tibbiyot», «aqli uy» va hokazolarni ko‘rsatish mumkin.

Shuningdek, u infratuzilmalarni (kommunal xo‘jaligi, jamoat transportini), avtomobillar va qishloq xo‘jalik texnikasini haydovchisiz avtomat tarzda boshqarish, jarrohlik operatsiyalarini robotlar yordamida amalga oshirish nazarda tutiladi. Masalan, Buyuk Britaniyada «Schneider Electric» kompaniyasi amalga oshirgan tadqiqotlar idoraning standart binosida yiliga 1 kvadrat metrga 200 kilovatt-soat elektr energiyasi sarf qilinishini aniqlagan. «Internet ashyolari» konsepsiyasi asosida «aqli uy» loyihasini amalga oshirish ushbu sarfni 2,5 marotabaga – 80 kilovatt-soatga kamaytirish imkonini bergan.

«Raqamli iqtisodiyot» yangi tushuncha – «*blokchayn*»ni (ingl. «block» – «blok» va «chain» – «zanjircha»), ya‘ni «bloklar zanjirchasi»ni paydo qildi. Blokchayn – turli ma‘lumotlarni ishonarli hisobga olishga asoslangan ko‘p funksiyali va

¹ Садовский Г. Л. Анализ современных тенденций цифровой трансформации промышленности // Молодой ученый. – 2017. – №14. – С. 427-430.

² China unveils targets for 2015: Li Keqiang’s speech as it happened // South China Morning Post. March 5 2015. URL: <http://www.scmp.com/news/china/article/1729846/live-li-keqiang-unveils-chinas-annual-work-report>

³ Kevin Ashton. That ‘Internet of Things’ Thing. In the real world, things matter more than ideas. RFID Journal. 22 June 2009.

ko'p darajali axborot texnologiyasidir. Bu kriptografika shaklidagi o'zaro bog'liq bloklar zanjirchasi qat'iy izchilikka asoslangan. Blokchaynda barcha ma'lumotlar to'planib, muntazam to'ldirib boriladigan ma'lumotlar bazasi shakllantiriladi. Bunda blokchaynga kiritilgan ma'lumotlarni o'zgartirishning iloji bo'lmaydi. Blokchaynni ma'lumotlar bilan cheksiz to'ldirib borish mumkin. Shuning uchun uni superkompyuterga qiyoslashadi.

Blokchaynga maxsus kalitlar orqali kiriladi. Kriptografik yozuv tarzidagi kalit blokchaynni ishlatadigan har bir foydalanuvchida bo'ladi. Bu uning barcha tarmog'i foydalanuvchilar uchun to'la ishonarliligini ta'minlaydi. Blokchayn 2009-yilda «bitkoin» kriptovalyutasi paydo bo'lishi bilan birato'la yaratilgan. Tomonlar o'rtasida muomalada bo'lgan valyuta bilan birinchi hisob-kitob Isroildagi «Wave» startapi, Buyuk Britaniyaning «Barclays» banki va Irlandiyaning «Ornu» firmasi o'rtasida 100 ming AQSh dollari akkreditivi orqali amalga oshirilgan. Agar bunday moliyaviy operatsiya turli mamlakatlar o'rtasidagi an'anaviy hisob-kitoblar asosida bir hafta va undan ham ko'proq muddatni talab etadigan bo'lsa, blokchaynda bu 4 soat mobaynida bajarilgan.

Hozirning o'zida blokchayndan moliyaviy operatsiyalar, shu jumladan, «bitkoin» kriptovalyutalari bilan savdo qilishdan tashqari quyidagi maqsadlarda foydalanilmoqda:

- raqamli shaxs guvohnomalari yaratilmoqda;
- shifrlı mualliflik huquqi saqlanmoqda;
- pasportlar, diplomlar, haydovchilik guvohnomalari to'g'risidagi ma'lumotlar saqlanmoqda;
- ixtirochilar, adiblar, rassomlar, musiqachilar va boshqalar mualliflik huquqiga ega ixtirolari va asarlarini sotmoqda;
- davlat va mahalliy hokimiyat organlarining hujjatlari, hisobotlari, boshqa ma'lumotlar saqlanmoqda va boshqalar¹.

O'zbekistonda ham «raqamli iqtisodiyot»ni joriy qilishga katta e'tibor berilmoqda. 2017–2021-yillarda O'zbekiston Respublikasini rivojlantirishning beshta ustuvor yo'nalishi bo'yicha Harakatlar strategiyasini 2018 – Faol tadbirkorlik, innovatsion g'oyalar va texnologiyalarni qo'llab-quvvatlash yilida amalga oshirishga oid Davlat dasturida «Aqlli shahar», «Aqlli mahalla», «Aqlli uy» va «Aqlli hokimiyat» konsepsiyalarini o'z ichiga olgan normativ-huquqiy hujjatlar to'plamini ishlab chiqish nazarda tutilgan.

«Aqlli shahar» konsepsiyasini dastlab mamlakatimiz poytaxti, shuningdek, Toshkent viloyatining markazi – Nurafshonda amalga oshirish mo'ljallangan.

Birlashgan Millatlar Tashkilotining Rivojlanish dasturi bilan hamkorlikda Toshkent viloyatining Yangiyo'l, O'rta Chirchiq, Parkent va Toshkent tumanlari

¹ С в о н М. Блокчейн. Схема новой экономики. – М.: Олимп-бизнес, 2017. – 240 с.

uchun «aqli qishloq xo'jaligi» loyihasi ishlab chiqilgan. Ushbu loyihaga ko'ra, viloyatdagi 800 ta fermer xo'jaligi agrotexnika tadbirlarini amalga oshirish uchun bepul innovatsion tavsiyalar bilan ta'minlanib boradi. Ushbu hududlarning 10 ming gektar maydonida o'rnatiladigan «raqamli texnologiyalar» sensorlari orqali olinadigan ekinlarga eng maqbul muddatlar va qay tarzda ishlov berish, ularni oziqlantirish, sug'orish, hosilning yetilishi va boshqa masalalar bo'yicha tavsiyalar taqdim qilinadi.

19.4. «Raqamli iqtisodiyot» asosida ish bilan bandlikka ko'maklashish

Mehnat bozorida olib borilgan tadqiqotlar hozirgi davrda ish bilan bandlikda jiddiy o'zgarishlar sodir bo'layotganligidan dalolat beradi. Eng avvalo, ish kuchining mobilligi ortib bormoqda. Korxonalarda tobora ko'proq xodimlar ishdan bo'shayotgani holda, yangi xodimlarni yollash ham ortmoqda. Shu bilan birga zamonaviy malaka va bilimlarga ega bo'lgan mutaxassislarga talab muttasil ortib bormoqda. Xodimlarning mehnat sharoitlari ham tubdan o'zgarimoqda. Masofada turib ishlash, teleish, muayyan loyiha doirasida shartnoma asosida mehnat faoliyatini amalga oshirish tobora ommalashib bormoqda. Bu esa ko'p jihatdan axborot-kommunikatsiya texnologiyalarining rivojlanishi bilan bog'liq.

«Raqamli iqtisodiyot»da robot texnikasi va sun'iy intellekt kabi zamonaviy texnologiyalar orqali ish joylari avtomatlashtirilmoqda, ishlab chiqarish tubdan takomillashayapti, buning natijasida, mehnat unumdorligi keskin ortishi bilan birga, ushbu jarayonlar butun jahon mehnat bozoriga kuchli ta'sirini ko'rsatmoqda. «McKinsey-MGI» global instituti ekspertlarining fikricha, raqamli texnologiyalar yaqin 20 yil ichida hozirgi paytda ishlab chiqarishda xodimlar ishtirokida bajarilayotgan operatsiyalarning 50 % ga yaqinini avtomatlashtirish imkonini beradi¹.

Ishlab chiqarishning avtomatlashtirilishi bugungi kunda mehnat faoliyatini amalga oshirish uchun o'rta malaka talab qilinadigan ish joylariga ham ta'sir ko'rsatishi shubhasizdir. Oqibatda ana shu toifa xodimlarning anchagina qismi qisqartirilishi talab qilinadi. So'nggi ma'lumotlarga muvofiq, jahonda 192,7 mln kishi ishsiz, mehnatga layoqatli aholining 30 dan 45 % gachasi ish izlayotganligi yoki qisman ish bilan bandligi, deyarli 75 mln yoshlar rasman ishsiz sifatida ro'yxatga olinganligi hisobga olinsa, fan-texnika taraqqiyoti yutuqlarining ishlab chiqarishga keng joriy etilishi jahon mehnat bozoriga jiddiy ta'sir ko'rsatishi shubhasizdir².

¹ Measuring the Digital Economy/ A new perspective // <http://ec.europa.eu/eurostat/documents>

² Technology, jobs, and the future of work // <http://www.mckinsey.com>

Shu bilan birga 2017-yildagi statistika ma'lumotlariga ko'ra, jahondagi aholining yarmi Internetdan foydalanmoqda. Bu «raqamli iqtisodiyot»ni rivojlantirish imkoniyatlari tobora ortayotganligi va insoniyatning mehnat faoliyati tubdan o'zgarishini anglatadi.

Raqamli texnologiyalar mehnat bozoriga ijobiy ta'sir ko'rsatishini ta'kidlash kerak. Eng avvalo, «raqamli iqtisodiyot» ish haqi darajasi yuqori bo'lgan yangi ish joylarining yaratilishiga xizmat qiladi. Buni, jumladan, AQShning «GE» mashinasozlik kompaniyasi misolida yaqqol ko'rish mumkin. Ushbu kompaniya 2020-yilgacha bo'lgan davrda raqamli texnologiyalardan foydalaniladigan jahondagi eng yirik o'nta kompaniya qatoridan o'rin olishni o'z oldiga maqsad qilib qo'ygan. «GE», jumladan, dasturchi xodimlarining sonini 20 ming kishiga yetkazishni rejalashtirmoqda. Buni mashinasozlik sohasida misli ko'rilmagan inqilobiy strategiya sifatida baholash mumkin¹.

Raqamli texnologiyalarning mehnat bozoriga ta'siri yuzasidan o'tkazilgan tadqiqotlar so'nggi 15 yil mobaynida Internetning rivojlanishi jahonda past malaka talab qiladigan 500 mingta ish joyi yo'qotilgani holda, ushbu davrda 1,2 mln yangi, yuqori texnologiyalarga asoslangan ish joylari yaratilganligidan dalolat beradi².

«Raqamli iqtisodiyot» mehnat unumdorligini oshirishga ham xizmat qilmoqda. Bunday iqtisodiyotda, birinchidan, raqamli texnologiyalar xodim malakasining taqdim etilayotgan ish joyiga to'liq va aniq muvofiq bo'lishini ta'minlaydi. Shu bilan birga, u ishsizlikni kamaytiradi, chunki xodimga axborot texnologiyalardan foydalangan holda o'zi uchun ish topish muddatini keskin qisqartiradi. Buni AQShning ish kuchiga talab va uning taklifiga ixtisoslashgan «Linkedin» platformasi misolida ko'rish mumkin. Ushbu platformada bugungi kunda mamlakatning 130 mln fuqarosi ro'yxatdan o'tgan. Bu, ayniqsa, o'z mutaxassisliklari uchun mahalliy bozorlarda talab katta bo'lmagan yirik shaharlardan olisdagi hududlarda yashovchi ish qidirayotganlarga qo'l keladi. Ular o'z mehnat faoliyatlarini masofada turib amalga oshirish imkoniyatiga ega bo'ladi.

Raqamli texnologiyalar avval mehnat bozorida mavjud bo'lmagan kasb va mutaxassisliklarni ham yaratdi. Ularga raqamli marketing, ma'lumotlar bazasini tahlil etish va xususiy ma'lumotlarni himoya qilish, Internet-blogger va boshqa ko'pgina zamonaviy ixtisosliklarni misol qilib keltirish mumkin.

«Raqamli iqtisodiyot» ish bilan virtual bandlikni ta'minlash imkoniyatini ham yaratadi. Ish bilan virtual bandlik, ya'ni masofada turib ishlash konsepsiyasi 1972-yilda amerikalik Jek Gilles tomonidan ishlab chiqilgan. U barcha xodimlarning ham so'zsiz muqim ish joylarida mehnat faoliyatini amalga oshirishi shart emasligi, chunki ba'zi funksiyalarni axborot texnologiyalari asosida masofada turib bajarish mumkinligi g'oyasini ilgari surgan. U o'z nazariyasini amaliyotda

¹ World employment and social outlook. <http://www.ilo.org>

² World employment and social outlook. <http://www.ilo.org>

sinab ko'rish uchun Janubiy Kaliforniya universitetida tajriba o'tkazgan. Natijada, mahalliy ma'murlar ushbu g'oya shaharlardagi transport tirbandligi va boshqa qator muammolarni hal qilishda qo'l kelishini hisobga olgan holda, ish bilan virtual bandlikni amalga oshirishga kirishganlar.

Ish bilan virtual bandlikda ijtimoiy-mehnat munosabatlari an'anaviylardan quyidagilar bilan farqlanadi:

– ijtimoiy-mehnat munosabatlari subyektlari o'rtasidagi munosabatlar hamkorlik, sheriklik xususiyatiga ega bo'ladi. Chunki xodim mehnat faoliyatini ish beruvchidan masofada turib amalga oshiradi;

– xodimlar rahabariyat tomonidan nazorat qilinmaydi, mustaqil qarorlar qabul qiladi, o'z mehnatini mustaqil tashkil etadi;

– ish vaqtidan foydalanishda xodimlar katta erkinlikka ega, ular o'z ish vaqlarini mustaqil rejalashtiradi.

Masofada turib ishlashda an'anaviy ish joyi xususiyatida ham jiddiy o'zgarishlar ro'y beradi (19.3-jadval).

19.3-jadval

An'anaviy va virtual ish joylarining xususiyatlari

Xususiyatlar	An'anaviy ish joylari	Virtual ish joylari
Amal etish vaqti	Doimiy, barcha xodimlar uchun bir xil, masalan soat 9 dan 18 gacha	Xodim uchun eng maqbul paytda
Ish o'rning joylashishi	Qoida bo'yicha, korxonada, tashkilot va muassasa idorasida	Xodim uchun eng maqbul joyda
Amal etish muddati	Asosan uzoq muddatli	Asosan qisqa muddatli, shartnomada ko'rsatilishicha
Ish beruvchi	Asosan bitta	Ko'pincha bir nechta
Mehnatga haq to'lash shakli	Vaqtbay va soatbay	Soatbay

«Raqamli iqtisodiyot»da ish bilan bandlik noodatiy deb nomlanayotgan mehnat faoliyatini yuzaga chiqardi. Noodatiy mehnat faoliyati va ish bilan bandlik iqtisodiy adabiyotda keng talqin etiladi. Ular shakli bo'yicha mehnat shartnomalarini tuzish (shoshilinch bitimlar, qisman ish bilan bandlik va hokazolar) mehnat faoliyatini amalga oshirish uchun sarflanadigan vaqt (kun, hafta, oy), mehnat funksiyalari (masalan, loyihada ishlash) bo'yicha tahlil etiladi. Shu bilan birga noodatiy mehnat faoliyati va ish bilan bandlikda o'z faoliyatini Internet orqali amalga oshiradiganlar o'zini o'zi band qilganlar xos toifasiga kiritilmoqda.

Noodatiy ish bilan bandlikda, eng avvalo, raqamli iqtisodiyotda Internetda ish bilan bandlik ommalashib boryapti. Ayni paytda xodimlar o'rtasida mehnat

bozorida raqobat tobora keskinlashyapti va mehnat taqsimoti kuchaymoqda. Bunday mehnat faoliyati ishni uyda (teleish), mijozning hududida (xizmat ko'rsatish), xizmat vazifasini bajarish uchun boshqa hududlarda (ko'rgazmalar, anjumanlar) tashkil etish turlarini paydo qildi. Germaniyada o'tkazilgan ijtimoiy so'rovlar hozirgi paytda xodimlarning 30 foiz korxonaga yoki muassasa hududidan tashqarida mehnat faoliyatini amalga oshirayotganligini ko'rsatdi. Shu bilan birga, so'rovda ishtirok etganlarning har 5 nafaridan 4 tasi ish joylarining texnologik jihozlanishi tubdan o'zgariganligini ko'rsatdilar. Shuningdek, mehnat vazifalarini bajarish sur'atlari keskin ortmoqda. Mobil vositalar orqali xodimlarga topshiriqlar darhol yetkazilmoqda.

Kelajak ish kuchi uchun eng muhimi axborot texnologiyalarini egallash hisoblanadi. Ushbu texnologiyalarni faqat tor mutaxassislargina emas, turli kasbdagi barcha xodimlar egallashi zarurati tug'ilmoqda. Bu jarayon «malakaning yangilanishi» nomini oldi. Jumladan, hozirgi davrda rivojlangan davlatlarning kompaniyalarida mehnat funksiyalarini bajarishda Internet texnologiyalaridan tobora keng foydalanilmoqda. Masalan, Germaniyada xodimlarning 80 foiz raqamli texnologiyalarni egallagan. Bu malaka raqamli savodxonlik nomini oldi. Bu yangi texnikaviy vositalar va u bilan bog'liq axborot va kommunikativ tarmoqlardan malakali foydalanishni anglatadi.

Raqamli iqtisodiyotda endilikda ishsizlik avvalgi ma'nosini o'zgartirmoqda, chunki hozirgi paytda raqamli texnologiyalar orqali ish joylari emas, balki mehnat faoliyati topshiriqlari taqsimlanmoqda (masalan, kimoshdi vositasida).

Raqamli texnologiyalar xodimni yuqori malaka va bilim bilan birga mas'uliyatni o'z zimmasiga olishni va mehnat faoliyatini muxtor ravishda amalga oshirishni talab qilmoqda. Endilikda xodim o'z mehnat faoliyatini o'zi tartibga soladi, uning natijalari va mehnatiga xaq to'lash Internet orqali taqdim etilayotgan takliflardan kelib chiqqan holda amalga oshiriladi. Ayni paytda xodimning mehnat faoliyatining tashqi nazorati uning o'zini jalb etmagan holda ma'lumotlar, hisobotlar orqali amalga oshiriladi.

Virtual ish joylarining boshqa afzalliklari ham ko'p. Jumladan, ushbu usul mehnat jarayoniga qo'shimcha ravishda nogironlar, farzandlarini parvarish qilayotgan ayollar, talaba yoshlarni jalb etish orqali ish bilan bandlikni rivojlantirish, mehnat bozorini barqarorlashtirishga xizmat qiladi. Ayni paytda ish kuchi ortiqcha bo'lgan mintaqalardagi aholi boshqa joyda, shu jumladan, xorijiy mamlakatlar ish beruvchilari bilan shartnoma asosida mehnat faoliyatini amalga oshirish imkoniyatiga ega bo'ladi.

Virtual ish bilan hozirgi paytda, jumladan, AQShda 20 mln, Yevropa Ittifoqida esa 4 mln kishi band. Amerikalik ekspertlarning hisoblab chiqishicha, agar mamlakatda xodimlarning 10,0–20 foizi virtual ishga o'tkazilsa, har yili 23 mlrd AQSh dollari tejaladi, avtomobillarga ishlatiladigan 13 mln tonna yonilg'i iqtisod

qilinadi, ish joyiga borish va uyga qaytish uchun 3 mlrd soat behuda yo'qotilmaydi¹. Bunday mehnat faoliyati turlariga loyiha-konstruktorlik, tahliliy, buxgalteriya va boshqa ko'pgina ishlarni bajarish kiradi.

«Citrix Global Index Workshifting» tomonidan jahondagi axborot texnologiyalari kompaniyalari o'rtasida o'tkazilgan tadqiqotlar ularning 37,0 foizida mehnat faoliyatining bunday shakli qo'llanilayotganligini, so'rovda ishtirok etganlarning 93,0 foizi esa ana shunday xodimlarni idoradan tashqarida ishlashga o'tkazish niyatlari borligini ko'rsatdi². Bunday usul mehnat faoliyatini insonparvalashtirish, xodimga o'z ish va dam olish vaqtini mustaqil rejalashtirish kabi qo'shimcha qulayliklar yaratadi.

O'zbekistonda ham aholini virtual ish bilan ta'minlash istiqbollari katta. Shuning uchun, eng avvalo, axborot-kommunikatsiya texnologiyalarini jadal rivojlantirish choralari ko'rilmogda. 2017-yilning o'zida mamlakatda Internetdan foydalanuvchilar soni ikki baravarga ortdi va 14,7 mln kishini tashkil etdi. Mintaqalarda 18,3 mingta baza stansiyalari o'rnatilgan. «Elektron hukumat» faoliyati kuchaytirilib, u orqali ko'rsatilayotgan xizmatlar turlari va hajmi muttasil ortib bormogda.

Xalqaro elektr aloqa uyushmasi O'zbekistonni axborot-kommunikatsiya texnologiyalari sohasida jadal rivojlanayotgan mamlakat sifatida e'tirof etdi. O'zbekiston Xalqaro elektr aloqa uyushmasining reytingida 2017-yilning o'zida jahon mamlakatlari o'rtasida birdaniga 15 pog'onaga ko'tarildi.

Mamlakatda axborot-kommunikatsiya texnologiyalarini rivojlantirishda AQSh va Fransiyaning «Alcatel Lucent», Yaponiyaning «NEC Corporation» va «Sumitomo Corporation», Xitoyning «Huawei Technologies» va «ZTE Corporation», Janubiy Koreyaning «KT Corporation», Shvetsiya va Norvegiyaning «Telia Sonera», Finlyandiya va Germaniyaning «Nokia Siemens», Rossiyaning «VimpelKom» kompaniyalari O'zbekiston bilan innovatsion hamkorlik qilmogda. 2021-yilga borib mamlakatda yana 270 ming kilometr optik-tolali aloqa tarmog'ini o'rnatish rejalashtirilgan.

19.5. Mehnat bozorini takomillashtirish strategiyasi

Xalqaro mehnat tashkiloti tashkil etilganligining 100 yilligi nishonlanadigan 2019-yilda «Mehnat sohasining kelajagi» strategik tashabbusi qabul qilinishi kutilmogda. 2030-yilgacha bo'lgan muddatga mo'ljallanayotgan ushbu hujjatda mehnat sohasi tubdan o'zgarayotganligi o'z ifodasini topadi. XMT ekspertlarining hisoblashicha, ushbu misli ko'rilmagan o'zgarishlar turli: texnologiyalarining

¹ Kalugina D. A., Klimova G. G. Use of the modern forms of labor organization of state and municipal services // <http://politsocio.uapa.ru/ru-ru/issue/2013/01/12/>

² Исследование: к 2013 г. 93 % организаций намерены предоставить сотрудникам возможность мобильной работы /Время электроники // URL: <http://www.russianelectronics.ru/leader-r/news/market/doc/58637>

jadal rivojlanishi, iqtisodiyotdagi demografik xususiyatlar, ish bilan bandlikdagi yangiliklar kabi omillarni qamrab oladi. Bunda, ayniqsa, quyidagilarga urg'u beriladi:

– ishni bajarish xususiyati va joyi avvalari ham doim o'zgarib turgan bo'lsa-da, hozirda misli ko'rilmagan ko'lamga ega bo'lmoqda va ularning ta'siri kuchayishi bilan birga, hatto qaror topgan ijtimoiy qadriyatlarga ham rahna solmoqda;

– mehnat sohasidagi o'zgarishlarning omillari globallashtirish, avtomatlashtirish, kompyuterlashtirish, demografiya, iqlim va hokazolarni qamrab olmoqda.

Mehnat sohasidagi bu o'zgarishlar quyidagi oqibatlariga olib kelishi bashorat qilinmoqda:

– kelajakda ish joyi tushunchasi yo'qolishi ehtimoldan xoli emas. Xodim xohlagan joyda ishlashi mumkin, masofada turib ishlash esa odatiy holga aylanadi;

– mehnat munosabatlarining o'zgarishi mehnat shartnomalarini yangicha rasmiylashtirishni talab qiladi va bu xodimlarning ijtimoiy himoya qilish kafolatlarini ta'minlay olmasligi mumkin;

– tovarlar ishlab chiqarish va xizmatlar ko'rsatishning nomarkazlashishi kuchayishi (uch o'lchovli texnologiyalar, masofada turib xizmat ko'rsatishlar va hokazolar hisobiga) bilan bir qatorda ma'lumotlar va axborotlarning markazlashishi (kraudfanding, beqiyos katta ma'lumotlar bazasi texnologiyalari yordamida) ortib boradi;

– mehnat sohasiga yangi innovatsiyalar – irsiy muhandislik, nano va biotexnologiyalar, o'ta o'tkazgichlar va boshqalar qo'shimcha ta'sir ko'rsata boshlaydi¹.

Xalqaro mehnat tashkiloti davrning ushbu da'vatlaridan kelib chiqqan holda har bir davlatda mehnat, ayniqsa, ish bilan bandlik sohasida milliy istiqbol strategiyalari ishlab chiqishni tavsiya etmoqda.

Innovatsion iqtisodiyot sharoitlarida mehnat bozorini takomillashtirish strategiyasining asosiy maqsadi mehnatga layoqatli aholining mehnat qilish konstitutsiyaviy huquqini kafolatlash, munosib mehnatni va ish haqini, ijtimoiy himoyani ta'minlashga yo'naltirilgan bo'lishi kerak.

Ana shunday mehnat bozorini rivojlantirishning e'tiborga loyiq strategiyalari qatorida 2010-yilda Yevropa Ittifoqi tomonidan qabul qilingan «Yevropa, 2020. Yevropaning oqilona, barqaror va inklyuziv o'sishining strategiyasi» misol bo'la oladi. Ushbu strategiyaning asosiy maqsadlaridan biri sifatida 2020-yilgacha ushbu hamjamiyatda 20–64 yoshdagi aholining ish bilan bandligi darajasini 75,0 % ga yetkazish vazifasi ko'zlangan.

Belgilangan strategik maqsadni amalga oshirish uchun Yevropa komissiyasi «Yangi ko'nikmalar va yangi ish joylari» tashabbusini ilgari surdi. Mazkur tashabbus quyidagilarni nazarda tutadi:

¹ The End to Poverty Initiative – The ILO and the 2030 Agenda; Director-General's report to the ILC. Geneva: ILO, 2016.

- mehnat bozorini modernizatsiya qilish;
- mehnatga layoqatli aholining kasb va ixtisoslik ko'nikmalarini butun umrlari davomida takomillashtirib borish hisobiga mehnat bozoridagi konyunkturani yaxshilash;

- mehnat resurslarining mobilligini oshirish va boshqalar.

Yevropa Ittifoqi mamlakatlarida mehnatga layoqatli aholining ish bilan samarali bandligi darajasini oshirishning asosiy strategiyasi sifatida bilimga asoslangan va innovatsion iqtisodiyotni rivojlantirish belgilangan. Buning uchun «Innovatsion Ittifoq» («Innovation Union») tashabbusi ishlab chiqildi. Strategiyaning eng muhim yo'nalishi hisoblangan bu tashabbusga ko'ra, novatorlik g'oyalarini yangi tovarlar va xizmatlarga aylantirish hisobiga innovatsion iqtisodiyot o'sishi sur'atlarini oshirish va aholining ish bilan samarali bandligini ta'minlash maqsadi ko'zlangan.

Yevropa Ittifoqining mehnat bozorini takomillashtirish strategiyasining muhim yo'nalishlaridan biri sifatida *fleksikyuriti* (ingl. «flexibility» – «egiluvchanlik» va «security» – «xavfsizlik») *konsepsiyasi* ishlab chiqildi.

Konsepsiyaning mohiyati egiluvchan mehnat bozorida faol siyosatni amalga oshirishni ishsizlarning samarali ijtimoiy himoyasini kafolatlash bilan birga qo'shib olib borishdir. Ushbu konsepsiya dastavval Daniyada amalga oshirilganidan keyin Yevropa Ittifoqining boshqa mamlakatlarida ham keng qo'llanila boshlandi. U quyidagi to'rt tamoyilga asoslangan:

- ish beruvchilar bilan xodimlar o'rtasida har ikki tomon uchun mehnat jarayonining talab qilingan egiluvchanligini ta'minlaydigan shartnomaviy munosabatlar, shunga muvofiq ish bilan bandlikning himoyalanihini kafolatlangan qonunchilik;

- xodimning kasbiy ko'nikmalarini butun mehnat faoliyati davomida rivojlantirish va uning mehnat bozorida tez o'zgarayotgan sharoitlarga moslashishini ta'minlaydigan ta'lim va qayta tayyorlash tizimi;

- mehnat bozorida xodimlarning mobilligini rag'batlantiradigan faol siyosat (ularning ishsizlik holatidan iqtisodiy faollikka tez o'tishi);

- ishsizlar va iqtisodiy faol bo'lmagan fuqarolarning zarur turmush darajasini saqlab turish imkonini beradigan aholini ijtimoiy himoya qilish tizimi¹.

Bu o'rinda innovatsion iqtisodiyotda mehnat bozorini takomillashtirishning strategiyasi yuqori texnologiyalarga asoslangan ishlab chiqarishlarni tashkil etishni yuqori samarali ish joylarini yaratish va ta'lim muassasalarida ana shu ish joylarida mehnat faoliyatini amalga oshiradigan kreativ xodimlarni tayyorlashni birgalikda amalga oshirishga yo'naltirilishi kerakligini ta'kidlash lozim.

Innovatsion iqtisodiyotning *kreativ xodimi* – mehnat bozorida raqobatbardosh, intellektual, ijodkor, o'zinson kapitalini muttasil oshirib boradigan, innovatsiyalarga,

¹ European Employment Strategy (EES) // <http://n-europe.eu>

muttasil va tez-tez o'zgarib turadigan shart-sharoitlariga qisqa muddatda moslasha olishga qodir shaxsdir.

Innovatsion iqtisodiyotda innovatsion mehnat faoliyati quyidagi xususiyatlar bilan ajralib turadi:

- ishlab chiqarishdagi innovatsion va investitsion muhit, yuqori samarali ish joylari tizimi, ishlab chiqarish jaryonining innovatsion tashkil etilishi;

- mehnatning intellektlashuvi. Iqtisodiy hamkorlik va rivojlanish tashkiloti statistika xizmatining ma'lumotlariga ko'ra, hozirgi vaqtda rivojlangan davlatlarda ish bilan band xodimlarning deyarli 65 foiz intellektual mehnat faoliyatini amalga oshirmoqda;

- xodimning innovatsion turi – kreativligi, uning tashabbuskorligi, faolligi, mas'uliyati, jamoa bilan ishlash ko'nikmalari, egiluvchanligi, mobilligi, ruhiy barqarorligi va boshqalar.

Innovatsion iqtisodiyotda mehnat bozorini takomillashtirish strategiyasi quyidagi maqsadlarga yo'naltirilishi kerak:

- innovatsion ish joylari yaratish;

- mehnat bozorining monitoringi, tahlili va prognozlarini takomillashtirish;

- aholining ish bilan bandligini ta'minlash xizmatlari o'rtasida raqobat muhitini yaratish;

- mehnat resurslarining mobilligini rag'batlantirish;

- mehnatga layoqatli aholi, ish beruvchilar va davlat manfaatlarining uyg'unligini ta'minlash.

- mehnat bozorida ijtimoiy sheriklikni rivojlantirish va boshqalar.

Mehnat bozorini takomillashtirish strategiyasining aniq yo'nalishlarini prognozlashdan avval SWOT tahlili asosida mamlakatning (mintaqa, iqtisodiyot tarmog'ining) raqobat ustunligi, ish bilan oqilona bandlikni ta'minlashga to'sqinlik qilayotgan omillar hamda mavjud va istiqboldagi ish bilan bandlik darajasini oshirish imkoniyatlari aniqlab olinishi kerak (19.4-jadval).

Mehnat bozorining monitoringi, tahlili va prognozlari tizimini takomillashtirish uchun iqtisodiyot, uning tarmoqlarining malakali xodimlar va mutaxassislariga ehtiyoji prognozini ishlab chiqish talab qilinadi. Bunda ish bilan bandlik tizimida investitsiya loyihalarining amalga oshirilishi, ishlab chiqarishni modernizatsiya va diversifikatsiya qilish, unda kutilayotgan texnologik va innovatsion o'zgarishlar hisobga olinishi kerak.

Mehnat resurslarini shakllantirish, ish bilan ta'minlash va iqtisodiyot tarmoqlarida taqsimlash jarayonlarining samaradorligini oshirish strategik yo'nalishlari quyidagilarni qamrab oladi:

- malakali xodimlar va mutaxassislar tayyorlashning tizimini ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish strategiyasi ustuvorliklarini hisobga olgan holda takomillashtirish;

– xodimlar, shu bilan birga vaqtincha ishsizlarning malakasini oshirish, qo‘shimcha kasb va ixtisosliklarga o‘rgatish ta‘lim tizimini shakllantirish va rivojlantirish;

– mehnat resurslarining mobilligini faollashtirish (yangi ish joylari to‘g‘risida beg‘araz xizmatlarni yo‘lga qo‘yish, uy-joy bilan ta‘minlash va boshqa imtiyozlar taqdim etish);

– mehnat bozori talabi asosida kasblar va ixtisosliklar bo‘yicha standartlar ishlab chiqish va ularni joriy etish.

Mehnat bozorini takomillashtirish strategiyasida ish bilan bandlik xizmatlari faoliyatini sifat jihatdan yangi yuqori pog‘onaga ko‘tarish lozim. Ish bilan bandlik sohasida fuqarolar va ish beruvchilar uchun davlat xizmatlarining sifati tubdan yangi pog‘onaga ko‘tarilishi kerak. Bu, eng avvalo, mehnat bozorida axborot texnologiyalarini keng joriy etishni talab qiladi.

19.4-jadval

Mehnat bozorining SWOT tahlili yo‘nalishi

Mamlakatning (mintaqa, iqtisodiyot tarmog‘ining) raqobat ustunligi	Ish bilan oqilona bandlikni ta‘minlashga to‘sqinlik qilayotgan omillar	Mavjud va istiqboldagi ish bilan bandlik darajasini oshirish imkoniyatlari
Mavjud va istiqboldagi mehnat resurslarining soni	Mehnat resurslari ortishining yangi ish joylariga nisbatan nomutanosibligi	Samarali ish bilan bandlikni ta‘minlash imkoniyatiga ega tarmoqlarini rivojlantirish
Mehnat resurslarining sifati (bilimi, ixtisosligi (kasbi), malakasi)	Mintaqa, iqtisodiyot tarmog‘ining investitsiyaviy jozibador emasligi	Ish bilan bandlik turlarini rivojlantirishni qo‘llab-quvvatlash
Mamlakatni (mintaqa, iqtisodiyot tarmog‘ini) rivojlantirish istiqbollari	Mehnat sig‘imi yuqori bo‘lgan tarmoqlar imkoniyati ishga solinmaganligi	Mamlakatni strategik rivojlantirish asosida kadrlarni oldindan tayyorlashni ta‘minlash
Mehnat bozoridagi raqobat darajasi	Mehnat bozorida mehnat resurslariga talab va taklifi o‘rtasida sifat nomutanosibligi	Mintaqa, iqtisodiyot tarmog‘i investitsiyaviy jozibadorligini oshirish
Ishsizlik darajasi	Mehnat resurslari mobilligining faol emasligi	Mehnat resurslarining sifatini oshirish
Mehnat resurslarining mobilligi darajasi	Mehnat unumdorligi past ish joylarida ish bilan bandlar sonining ko‘pligi	Ish bilan tarkibiy bandlik nomutanosiblikni bartaraf etish
Ish bilan mustaqil bandlikni (tadbirkorlik) rivojlantirish istiqbollari	Ish bilan bandlik xizmatlari faoliyatining sustligi	Mehnat resurslarining mobilligini rag‘batlantirish

Ulardan foydalangan holda ish bilan bandlikning egiluvchan turlarini (masofada turib ishlash, teleish, autsorsing, frilanser, autstaffing, kvorking va boshqalar) faol targ'ib etish, bunga, ayniqsa, xususiy rekruting xizmatlarini keng jalb etish maqsadga muvofiqdir.

19.6. Yangi ish joylarini yaratish bo'yicha davlat dasturlari

O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Sh. Mirziyoyev ko'rsatib o'tganidek, «Aholini ish bilan ta'minlash biz uchun nafaqat iqtisodiy, ayni paytda katta ijtimoiy ahamiyatga egadir»¹. Harakatlar strategiyasida «yangi ish o'rinlarini yaratish hamda aholining, eng avvalo, o'rta maxsus va oliy o'quv muassasalari bitiruvchilari bandligini ta'minlash, mehnat bozori mutanosibligini va infratuzilmasi rivojlanishini ta'minlash, ishsizlik darajasini kamaytirish» vazifalari belgilab berilgan.

Avvallari yangi tashkil etilgan barqaror ish o'rinlari sonining mehnat bozori talablariga mos kelmasligi mehnat bozorida muvozanatning buzilishiga, respublikamizning ayrim mintaqalarida ishsizlik darajasining oshib ketishiga, noqonuniy mehnat migratsiyasi va norasmiy bandlikning o'sishiga olib kelgan edi. Harakatlar strategiyasi asosida mamlakatda mehnat bozorining joriy va istiqboldagi ehtiyojlarini hisobga olib ish o'rinlarini tashkil etish va kadrlar tayyorlashga davlat buyurtmasini shakllantirish tizimi yaratilgan (19.3-rasm).

Ish o'rinlarini tashkil etish va kadrlar tayyorlashga davlat buyurtmasining asosiy vazifalari quyidagilardan iborat:

– mutaxassislar tayyorlashning oldindan belgilangan kasbiy-malaka tuzilmasi hamda ish topishda qiyinchiliklarga uchrayotgan va mehnat bozorida teng sharoitlarda raqobat qilolmayotgan band bo'lmagan shaxslarni ishga joylashtirishga bo'lgan ehtiyojlarini inobatga olib, ta'lim muassasalari bitiruvchilarini kafolatli ishga joylashtirish uchun maqsadli ish o'rinlarini tashkil etishni ta'minlash;

– mehnat bozorida mutaxassislarga oldindan belgilangan ehtiyojini hisobga olib, ta'lim muassasalari tomonidan kadrlar tayyorlashning prognoz ko'rsatkichlarini aniqlash yo'li bilan kadrlar tayyorlash tuzilmasini maqbullashtirish².

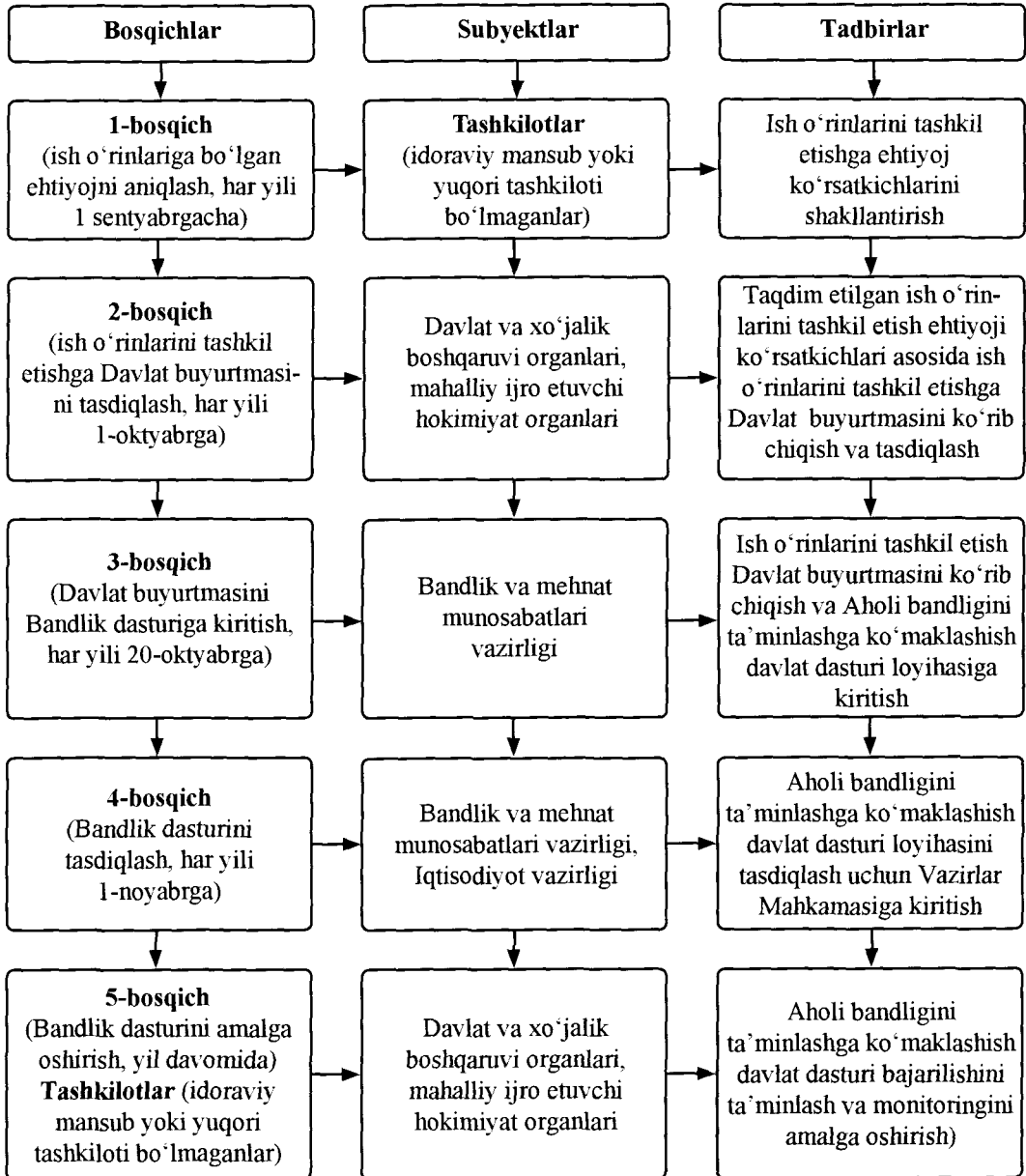
Ish o'rinlarini tashkil etishga davlat buyurtmasi – ishsiz fuqarolarni ishga joylashtirish uchun zarur tashkiliy-texnik tavsiflarga ega bo'lgan muayyan

¹ Mirziyoyev Sh. M. Qonun ustuvorligi va inson manfaatlarini ta'minlash – yurt taraqqiyoti va xalq farovonligining garovi / O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi qabul qilinganining 24 yiliga bag'ishlangan tantanali marosimdagi ma'ruza // Xalq so'zi, 2016-yil 8-dekabr

² O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2017-yil 28-oktyabrdagi «Mehnat bozorining joriy va istiqboldagi ehtiyojlarini hisobga olib ish o'rinlarini tashkil etish va kadrlar tayyorlash davlat buyurtmasini shakllantirish tartibi to'g'risidagi nizomni tasdiqlash haqida»gi Qarori // Qonun hujjatlari ma'lumotlari milliy bazasi, 31.10.2017-y., 09/17/877/0190-son

miqdorda ish o'rinlarini tashkil etishni ta'minlash yuzasidan ish beruvchilarga berilgan topshiriqdir.

Ish o'rinlari tashkil etish davlat buyurtmasi mehnat resurslarini jalb etish ehtiyojlaridan kelib chiqib, rivojlantirish dasturlariga kiritilgan loyihalarni amalga oshirish hamda band bo'lmagan shaxslarni ishga joylashtirish uchun kelgusi yil uchun shakllantiriladi.



19.3-rasm. Ish o'rinlarini tashkil etishga davlat buyurtmasini shakllantirish tartibi

Mahalliy ijro etuvchi hokimiyat organlari tomonidan ish o'rinlari tashkil etish davlat buyurtmasini shakllantirilish mintaqa hududida faoliyat yuritayotgan tashkilotlarning ishlab chiqarish (tovarlar, ishlar, xizmatlar) hajmlari kengaytirilishi va oshirilishi uchun kadrlarga bo'lgan ehtiyojni, yangi xususiy va kichik tadbirkorlik subyektlarini tashkil etish tendensiyalarini tahlil qilish hamda tashkilotlarning takliflari asosida amalga oshiriladi.

Ish o'rinlari tashkil etish davlat buyurtmasi shakllantirilishini muvofiqlashtirish Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi va Iqtisodiyot vazirligi tomonidan amalga oshiriladi.

Ish o'rinlari tashkil etishga ehtiyojning birlamchi ko'rsatkichlari:

– rivojlantirish dasturlariga kiritilgan loyihalarni amalga oshirish doirasida yangi ishlab chiqarish quvvatlarini ishga tushirish yoki mavjud quvvatlarni kengaytirish;

– xizmat ko'rsatish va servis, yangi turar joylar qurilishi sohasidagi obyektlar hamda ishlab chiqarish, ijtimoiy va bozor infratuzilmasi obyektlarini ishga tushirish;

– qishloq xo'jaligi ekinlari hosildorligini oshirish evaziga qishloq xo'jalik mahsulotlarini yetishtirishni kengaytirish, yangi bog'lar va tokzorlarni barpo etish, chorva mollari sonini ko'paytirish;

– aholining tadbirkorlik faolligi o'sishi, yangi tadbirkorlik va hunarmandchilik subyektlarini tashkil etish, tadbirkorlik subyektlariga tijorat banklari kreditlarini ajratish;

– ishlab chiqarish faoliyatini tashkil etish uchun foydalanilmayotgan binolarni investitsiya va ijtimoiy majburiyatlar asosida «nol» qiymatda taqdim etish hamda davlat mulkini ijaraga berish orqali investitsiya loyihalari va xususiylashtirilgan korxonalarini rivojlantirish «yo'l xaritalari»ni amalga oshirish munosabati bilan zarur ish o'rinlarini aniqlash asosida hisoblab chiqish.

O'zbekistonda mahalliy ijro hokimiyati rahbarlari va iqtisodiy kompleksning hududiy organlari rahbarlarini aholining ish bilan bandligini oshirish uchun moddiy rag'batlantirish va shaxsiy mas'uliyatini kuchaytirish tizimi joriy etilgan. Ushbu tizimning huquqiy asoslariga muvofiq Qoraqalpog'iston Respublikasi Vazirlar Kengashi raisi, viloyat, shahar va tumanlar hokimlari aholi bandligi o'sishining tasdiqlangan har chorak prognoz ko'rsatkichlari bajarilishini ta'minlagan taqdirda, ularga lavozim maoshlarining 15 % miqdorida mukofot to'lanadi, prognoz ko'rsatkichlari bajarilishi ta'minlanmagan taqdirda – lavozim maoshlarining 15 % miqdorida jarima shaklida intizomiy jazo choralari qo'llaniladi.

Qoraqalpog'iston Respublikasi Vazirlar Kengashi raisi, viloyat, shahar va tuman hokimlarining birinchi o'rinbosarlariga, iqtisodiy kompleksning hududiy organlari rahbarlariga, prognoz ko'rsatkichlari bajarilishi ta'minlangan taqdirda, lavozim maoshlarining 20 % miqdorida mukofot to'lanadi, prognoz ko'rsatkichlari

bajarilishi ta'minlanmagan taqdirda – lavozim maoshlarining 20 % miqdorida jarima solinadi¹.

2017–2021-yillarda O'zbekiston Respublikasini rivojlantirishning beshta ustuvor yo'nalishi bo'yicha Harakatlar strategiyasi ijrosini, aholi bandligini ta'minlash bo'yicha davlat organlari ishlari samaradorligini oshirish, aholini mehnat faoliyatiga jalb qilish uchun qulay shart-sharoitlar yaratish, shuningdek, yangi ish o'rinlarini tashkil etuvchi tadbirkorlik subyektlari faoliyatini rag'batlantirish maqsadida O'zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi hamda Moliya vazirligi tomonidan Aholi bandligini ta'minlash bo'yicha ishlarni takomillashtirish va samaradorligini oshirishga doir «Yo'l xaritasi» ham ishlab chiqildi. Ushbu «Yo'l xaritasi»da quyidagilar ko'zda tutilgan:

- Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi huzuridagi Bandlikka ko'maklashish davlat jamg'armasiga qo'shimcha mablag'lar ajratish;

- Qoraqalpog'iston Respublikasi Vazirlar Kengashi, viloyatlar va Toshkent shahar hokimliklari huzurida yangi ish o'rinlari tashkil etishni rag'batlantirish hududiy jamg'armalarini tashkil etish;

- tumanlar va shaharlarda yangi ish o'rinlari tashkil etishni nazarda tutuvchi kichik va miniloyihalarni amalga oshirish uchun eng kam ish haqining 500 baravarigacha bo'lgan miqdorda 3 yillik muddatga, 6 oylik imtiyozli davr bilan, O'zbekiston Respublikasi Markaziy banki qayta moliyalashtirish stavkasining 50 foizi miqdoridagi foiz stavkasi, shu jumladan, tijorat bankining ajratiladigan kredit stavkasining 50 foizi miqdoridagi marja bilan mikrokreditlar ajratish;

- qishloq tumanlarida, bundan aholi soni 5 ming kishidan ko'p bo'lgan aholi punktlari mustasno, sartaroshxona xizmatlarini, yakka tartibdagi buyurtmalar bo'yicha kiyim tikish xizmatlarini, poyabzal ta'mirlash xizmatlarini ko'rsatish bo'yicha faoliyatni tashkil etgan, shuningdek, jamoat hammomlarini tashkil etgan yakka tartibdagi tadbirkorlarni 2023-yil 1-iyulgacha barcha turdagi soliqlar to'lashdan ozod etish;

- yakka tartibdagi tadbirkorlarni har bir yollangan xodimga to'lanadigan qat'iy belgilangan soliqni to'lashdan ozod etish;

- yuridik shaxs tashkil etmagan holda oilaviy tadbirkorlik subyektlariga 3 nafargacha doimiy ishchilarni yollashga, ular bilan mehnat shartnomasi tuzishga, shuningdek, mehnatga layoqatli yoshga to'lgan boshqa yaqin qarindoshlarini, shu jumladan, mehnatga layoqatli yoshga to'lgan bolalari va nevaralarining er-

¹ O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2017-yil 6-maydagi «Aholi bandligini ta'minlash bo'yicha olib borilayotgan ishlar natijadorligi va samaradorligini oshirishda mahalliy ijro hokimiyati va iqtisodiy kompleksning hududiy organlari rahbarlarining shaxsiy mas'uliyatini oshirish chora-tadbirlari to'g'risida»gi qarori // O'zbekiston Respublikasi qonun hujjatlari to'plami, 2017-y., 19-son, 338-modda

xotinlarini, mehnatga layoqatli yoshga to'lgan aka-ukalari va opa-singillarini, ularning er-xotinlarini yuridik shaxs tashkil etmagan holda oilaviy tadbirkorlik subyekti ishtirokchilari sifatida jalb qilish huquqini berish;

– ish beruvchilarga – aholi bandligiga ko'maklashish markazlarining yo'llanmasi bo'yicha ishga qabul qilingan aholining ijtimoiy ehtiyojmand qatlamlariga mansub xodimlarni, shu jumladan, nogironligi bo'lgan shaxslarni kasbga qayta o'qitish va ularning malakasini oshirishga sarflanadigan xarajatlarni moliyalashtirishga har bir xodim uchun eng kam ish haqining 3 baravari miqdorida to'lanishi.

Shu bilan birga Mehnatni rag'batlantirish jamg'armasi tomonidan Bandlikka ko'maklashish davlat jamg'armasiga ajratiladigan mablag'lar hajmi 5 % dan 10 % gacha oshirildi. Bunda barcha manbalardan ajratilayotgan mablag'lar hisobga olinsa, Bandlikka ko'maklashish davlat jamg'armasining mablag'lari qariyb 6 barobar ortadi.

«Yo'lxaritasi»da ish bilan band bo'lgan aholiga tadbirkorlik bilan shug'ullanishi uchun eng kam ish haqining 100 baravarigacha bo'lgan mikro kreditlar har qanday garov ta'minotisiz beriladigan bo'ldi¹.

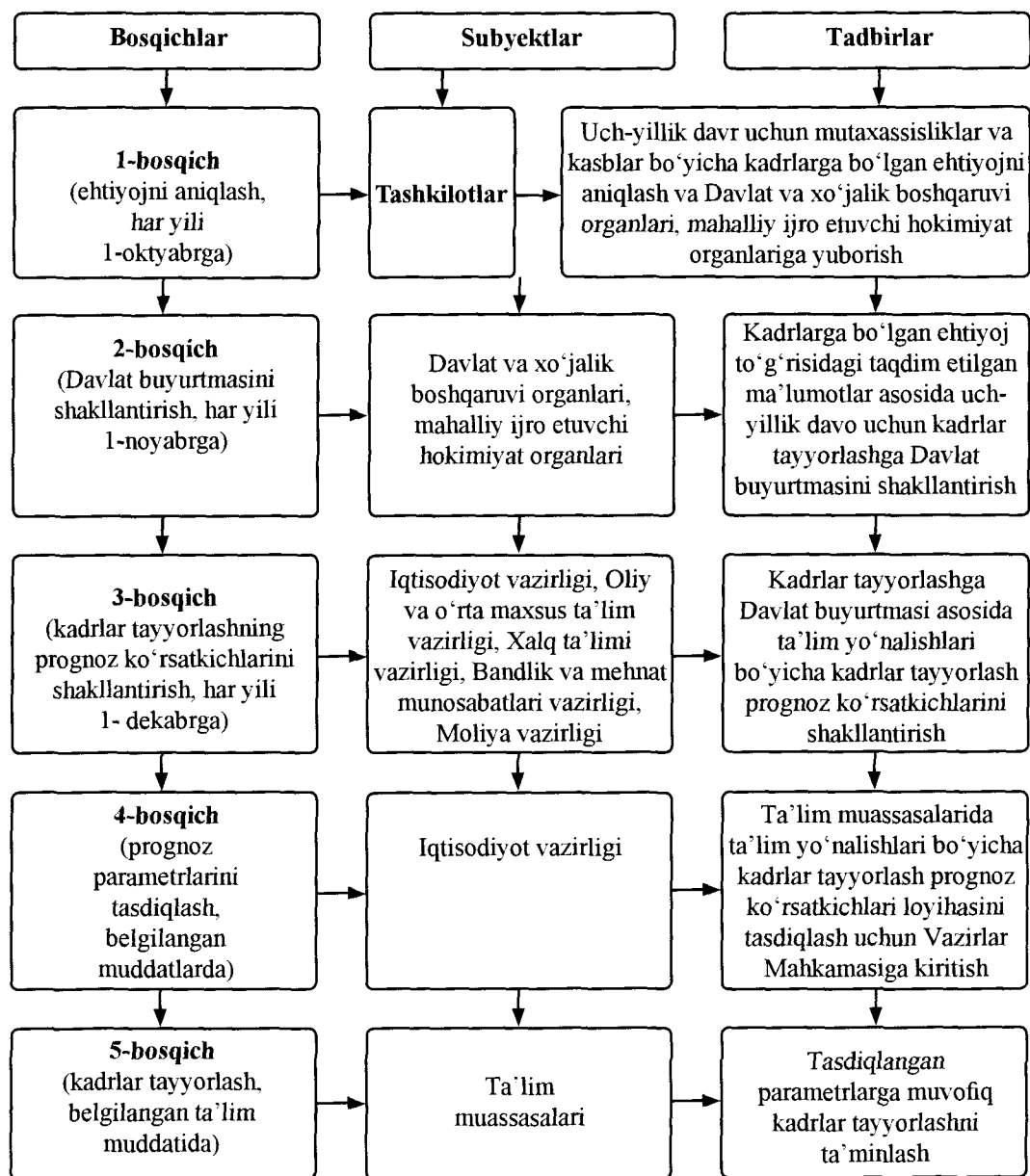
Kadrlar tayyorlash uchun davlat buyurtmasi – mehnat bozori ehtiyojini malakali kadrlar bilan ta'minlash uchun zarur kasbiy malaka xususiyatlariga ega bo'lgan mutaxassislarni kasbga tayyorlash, qayta tayyorlash va malakasini oshirish yuzasidan ta'lim muassasalariga berilgan topshiriq hisoblanadi (19.4-rasm).

Ta'lim muassasalarida kadrlar tayyorlash bo'yicha davlat buyurtmasini muvofiqlashtirish Iqtisodiyot vazirligi, Oliy va o'rta maxsus ta'lim vazirligi, Xalq ta'limi vazirligi va Moliya vazirligi tomonidan amalga oshiriladi.

Kadrlar tayyorlashga davlat buyurtmasi xodimlarning son va sifat tarkibining o'rtacha yillik ko'rsatkichlarining o'zgarishi, korxonalarni rivojlantirish biznes-rejalari va strategiyalari, bozor konyunkturasi marketing tadqiqotlari, hududlar va tarmoqlarni rivojlantirish dasturlarini amalga oshirish tendensiya va dinamikasidan kelib chiqib shakllantiriladi.

Ish o'rinlarini tashkil qilish va kadrlar tayyorlashga davlat buyurtmasini olgan tashkilotlar va ta'lim muassasalari Bandlikka ko'maklashish davlat jamg'armasi mablag'lari hisobidan foizsiz ssuda tarzidagi qaytariladigan subsidiya ajratilishi uchun davlo qilishlari mumkin. U bitta ish o'rni yoki davlat buyurtmasi bo'yicha kadrlar tayyorlash maqsadida tashkil qilingan bitta o'quvchining o'rniga qarab, 3 yilgacha bo'lgan muddatga eng kam ish haqining 12 barobaridan oshmagan qiymatda taqdim etiladi.

¹ O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2018-yil 14-iyuldagi «Aholi bandligini ta'minlash borasidagi ishlarni takomillashtirish va samaradorligini oshirish chora-tadbirlari to'g'risida»gi qarori // O'zA, 2018-yil 16-iyul.



19.4-rasm. Kadrlar tayyorlashga davlat buyurtmasini shakllantirishning tartibi

Mamlakatda mehnat bozori infratuzilmasini rivojlantirish, kadrlar tayyorlash va ish o'rinlari tashkil etish bo'yicha davlat buyurtmalarini shakllantirish, mehnatga layoqatli aholini, ayniqsa, birinchi marta mehnat bozoriga kirib kelayotgan yoshlarni va ijtimoiy himoyaga muhtoj fuqarolarni ishga kafolatli joylashtirishga xizmat qiladi.

19.7. Aholini kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni rivojlantirish asosida ish bilan ta'minlash

Kichik biznes va xususiy tadbirkorlik rivojini rag'batlantirish – Harakatlar strategiyasida iqtisodiyot sohasida ustuvor yo'nalishlardan biri sifatida belgilangan. O'zbekiston Respublikasining Prezidenti Sh. Mirziyoyev «Bizning yana bir muhim vazifamiz – kichik biznes va tadbirkorlik sohasini qo'llab-quvvatlash va rag'batlantirish, mamlakatimiz iqtisodiy qudratini, yurtimizda tinchlik va barqarorlik, ijtimoiy totuvlikni mustahkamlashdan, bu soha ulushini yanada oshirish uchun qulay shart-sharoitlar yaratib berishdan iborat. Nega deganda, tadbirkor nafaqat o'zini va oilasini, balki xalqni ham, davlatni ham boqadi. Men takror bo'lsa ham aytishdan hech qachon charchamayman, ya'ni «Xalq boy bo'lsa, davlat ham boy va qudratli bo'ladi». Shuning uchun bundan keyin tadbirkorlikni rivojlantirishga to'sqinlik qilish – davlat siyosatiga, Prezident siyosatiga to'sqinlik qilish, deb baholanadi», deb uqtirgan¹.

Kichik biznes – bozor iqtisodiyotining asosi, iqtisodiy o'sish sur'atlarini, yalpi milliy mahsulot tarkibi va sifatini, aholining ish bilan bandligi va daromadi darajasini belgilaydigan yetakchi sektor hisoblanadi. Shuning uchun butun dunyoda kichik biznesni har taraflama keng rivojlantirishga birinchi darajali e'tibor qaratiladi.

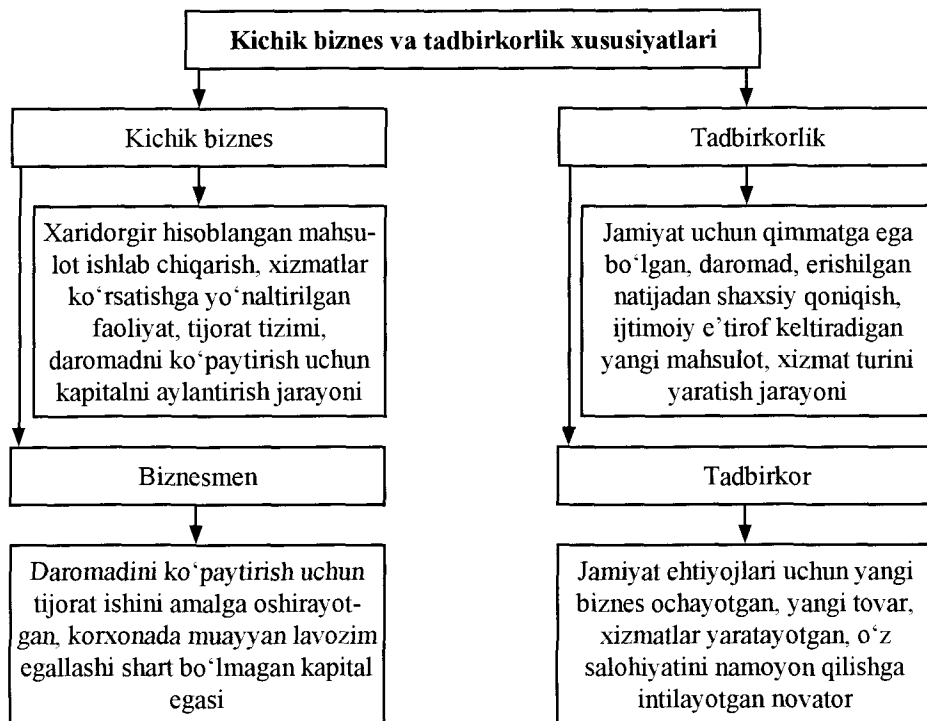
Kichik biznesning rivojlanganligi darajasi va tadbirkorlarning faolligi davlatning demokratlashtirilishi va milliy iqtisodiyot ochiqligi, ishbilarmonlik muhiti asosiy mezonlaridan biridir. Iqtisodiyotning bu sektoridagi raqobat tovarlar va xizmatlar narx-navosini barqaror ushlab turishga, tadbirkorlarning mahsulot sifatini muttasil yaxshilab borish va yangi texnologiyalarni joriy qilishga undaydi. Kichik biznesning ulkan salohiyati uni moddiy, moliyaviy va inson resurslari va kapitali qatori ishlab chiqarishning asosiy omillaridan biriga aylantirgan.

Kichik biznes – tadbirkorlik faoliyatiga asoslangan, kichik shaklda amalga oshiriladigan, bevosita birorta monopol korxonaga tarkibiga kirmaydigan xo'jalik yurituvchi subyektdir. U ishlab chiqarishning, bir tomondan, eng kam miqdorda moddiy, tabiiy resurslarni jalb etgan hamda inson kapitalidan imkon qadar to'liq foydalangan holda moddiy ne'matlar yaratadigan o'ziga xos sektori bo'lsa, ikkinchi tomondan, aholining o'z bilimi, malakasi, tashkilotchilik qobiliyati, iste'dodini namoyon qiladigan, o'zini o'zi mablag', turli moddiy ne'matlar bilan ta'minlaydigan sohadir. Kichik biznes mahsulotlarning yangi turlarini va bozorning yangi «tokcha»larini tezkorlik bilan egallaydi, tovarlar ishlab chiqarish va xizmatlar ko'rsatishni iste'molchiga yaqinlashtiradi, yirik biznes uchun manfaatli hisoblanmagan tarmoqlarda ayniqsa jadal rivojlanadi. Xo'jalik yurituvchi ushbu

¹ Mirziyoyev Sh. M. Erkin va farovon, demokratik O'zbekiston davlatini mard va olijanob xalqimiz bilan birga quramiz. Xalq so'zi, 2016-yil 15-dekabr.

subyektlar uchun mahalliy xomashyodan oqilona foydalanish, investitsiyalarni jadal o'zlashtirish, aylanma mablag'lardan samarali foydalanish xosdir.

Jahon amaliyotida kichik biznes subyektlari turli tashkiliy-huquqiy shaklga ega bo'lgan tadbirkorlik hisoblanadi. Bunda «biznes» va «tadbirkorlik» tushunchalari ko'p hollarda bir ma'noda qo'llaniladi. Ammo ular orasida muayyan farqlar mavjud (19.5-rasm).



19.5-rasm. «Kichik biznes» va «tadbirkorlik» tushunchalarining mohiyati

Yurtimizda tadbirkorlik azaldan xalqimiz uchun xos bo'lgan, jamiyatda yuksak qadrlangan. Qadim davrlardayoq o'lkamiz tadbirkorlari ma'dandan metall ajrata olishgan, qurol-aslaha, asbob-uskuna, zeb-ziynat buyumlari yasaganlar, mato to'qishgan, teri oshlashni va charm mahsulotlar hamda charxda idish tayyorlashni bilganlar.

Miloddan avvalgi II asrdan boshlab hunarmandchilik savdosida Buyuk ipak yo'li muhim ahamiyatga ega bo'lgan. O'rta asrlarda Sharq mamlakatlarida, xususan, O'rta Osiyoda ishlab chiqarilgan shoyi, chinni buyumlar Yevropa bozorlarida qadrlangan.

Mashhur «Shohnoma» asari davlatimiz poytaxti – ko'hna Choch kamoni va o'q-yoylari – «kamoni chochiy» bilan mashhur bo'lganligidan guvohlik beradi. Shu bilan birga Xorazm ip matolari va gilamlari, Marv shoyisi, Farg'ona mis va

temirdan tayyorlangan qurol-aslahalari, pichoqlari, Buxoro shisha buyumlari bilan mashhur bo'lgan.

Amir Temur o'z saltanatida tadbirkorlar hamda shijoatli insonlarni g'oyat qadrlagan. O'z tuzuklarida ular haqida so'z yuritarkan, tajribali bir kishi minglab kishiga ish buyurishi haqida ta'kidlagan.

Buxoro, Xiva, Samarqand, Qo'qon, Toshkent kabi shaharlarning ishlab chiqarish munosabatlarida hunarmandchilik katta rol o'ynagan. Masalan, Xivada hunarmandchilikning 27 turi rivoj topgan, shahardagi bozorlarda hunarmandlarning 556 ta do'koni bo'lgan. 1880-yillarda bu yerda 2528 xo'jalik hunarmandchilik bilan shug'ullangan.

Bu davrga kelib hunarmandchilik chuqur ixtisoslashgan. Masalan, terini qayta ishlash sohasida: ko'ncilar, etikdo'zlar, maxsido'zlar, kovushchilar, egarjabduqchilar, telpakchilar, po'stinchilar, kamarchilar; to'qimachilik sohasida: bo'zchilar, atlaschilar, gilamchilar, sholcha va namatchilar; metallni ishlash sohasida: temirchilar, taqachilar, misgarlar, chilangarlar, zargarlar kabi tarmoq tuzilmalari va tegishli ravishda kasb-hunarlar shakllangan.

Tarixiy manbalarda XX asr boshida O'zbekistonda 50 mingdan ko'proq hunarmandlik ustaxonalari mavjud bo'lib, ularda 110 ming kishidan ko'proq mehnat qilganligi qayd etilgan. Bu vaqtda tadbirkorlar sanoat ishlab chiqarishini rivojlantirishga ham salmoqli hissalarini qo'sha boshlagan. 1904-yilda Marg'ilonda 44 sanoat korxonasidan 33 tasi mahalliy hunarmandlarga qarashli bo'lgan¹.

O'zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasida ko'p ukvadli iqtisodiyot tarkibida davlat, korporativ va xususiy mulkning tengligi e'tirof etilgan holda xususiy mulk ustuvorligi mustahkamlanib, uning ishonchli kafolatlari belgilab qo'yilgan. Mamlakatda kichik biznesni jadal rivojlantirish uchun mustahkam qonunchilik va huquqiy asos yaratilgan va muntazam takomillashtirib borilmoqda. Milliy iqtisodiyotning mazkur sektori uchun imtiyoz va preferensiyalar berish masalalarida davlat tomonidan tizimli ravishda yordam ko'rsatilmoqda.

Mamlakatda kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni jadal rivojlantirish iqtisodiy siyosatning ustuvor yo'nalishi sifatida belgilanishida quyidagilar hisobga olindi:

– kichik biznes ichki bozorni zarur tovar va xizmatlar bilan to'ldirishning asosiy manbasi bo'lib xizmat qiladi. Kichik biznes iqtisodiyotdagi ma'lum bir bo'shliqlarni to'ldiribgina qolmasdan, balki uni diversifikatsiya qilish va barqaror sur'atlar bilan rivojlantirishni ta'minlashda o'ta muhim rol o'ynaydi;

– kichik biznesning, ayniqsa, O'zbekiston sharoitida aholining ish bilan bandligini ta'minlash va daromadini oshirishdagi ahamiyati;

– kichik biznes tuzilishiga ko'ra ixcham, qarorlar qabul qilishda tezkor va harakatchan, yangi tartib-qoidalarni qisqa muddatda o'zlashtiradi, jahon va mintaqalar bozorlaridagi talab va konyunktura o'zgarishlariga ancha tez moslashadi;

¹ O'zbekiston milliy ensiklopediyasi. 11-jild. – T.: O'zbekiston milliy ensiklopediyasi, 2005. – B.392–394.

– kichik biznesni tashkil qilish va yuritish katta xarajat hamda kapital qo'yilmalarni talab etmaydi. Bu esa ishlab chiqarishni tez va oson modernizatsiya qilish, texnik hamda texnologik qayta jihozlash, yangi turdagi mahsulotlarni o'zlashtirish, ularning nomenklaturasini muntazam yangilab borish va raqobatdoshligini ta'minlash imkonini beradi;

– kichik biznesning moliyaviy-iqtisodiy inqirozga yirik korxonalariga nisbatan bardosh bera olish qobiliyatining ancha yuqoriligi;

– kichik biznes insonning ijodiy va intellektual qobiliyatini ro'yobga chiqarish vositasi ekanligi. Mazkur soha har bir kishiga o'z iste'dodi va imkoniyatlarini namoyon etish uchun zamin tug'diradi, shu tariqa tashabbuskor, omilkor, mustaqil faoliyat yurita oladigan, o'z oldiga qo'ygan maqsadlariga erishishga qodir insonlar toifasini shakllantirishga xizmat qiladi;

– kichik biznes jamiyatda o'rta sinfni shakllantirish omili. O'rta sinf esa demokratik jamiyatning asosi hisoblanadi¹.

O'zbekistonda kichik tadbirkorlik subyektlariga quyidagilar kiradi (19.5-jadval):

- 1) yakka tartibdagi tadbirkorlar;
- 2) mikrofirmalar;
- 3) kichik korxonalar.

Yakka tartibdagi tadbirkorlik jismoniy shaxslar tomonidan yuridik shaxs tashkil etmagan holda amalga oshiriladi. Hunarmandchilik faoliyatini amalga oshirayotgan yakka tartibdagi tadbirkorlar tovarlar tayyorlash (ishlar bajarish, xizmatlar ko'rsatish) uchun ko'pi bilan besh nafar shogirdni ularga tegishlicha haq to'lagan holda jalb etishga haqlidir.

Amaldagi qonunchilikka muvofiq, tadbirkorlik faoliyati subyektlari quyidagi huquqlarga ega:

– qonun hujjatlariga muvofiq o'ziga tegishli mol-mulkka egalik qilish, undan foydalanish va uni tasarruf etish;

– mustaqil ravishda ishlab chiqarish dasturini shakllantirish, mahsulot yetkazib beruvchilarni va o'z mahsulotining (ishlari, xizmatlarining) iste'molchilarini tanlash;

– tadbirkorlikdan cheklanmagan miqdorda daromad (foйда) olish va uni o'z ixtiyoriga ko'ra tasarruf etish;

– o'z mahsulotini (ishlari, xizmatlarini), ishlab chiqarish chiqindilarini bozor konyunkturasidan kelib chiqib, mustaqil ravishda belgilanadigan narxlar va tariflar bo'yicha yoki shartnoma asosida realizatsiya qilish; binolar, inshootlar, uskunalar va boshqa mol-mulkni olish va (yoki) ijaraga olish, shu jumladan, lizing yo'li bilan;

– belgilangan tartibda tashqi iqtisodiy faoliyatni amalga oshirish.

¹ Abdurahmanova G. Q. Kichik biznesda aholini ish bilan ta'minlash. – T.: Iqtisodiyot, 2014. – B.90-91 b.

**Kichik tadbirkorlik subyektlarida ish bilan band
bo'lgan xodimlarining o'rtacha yillik soni¹**

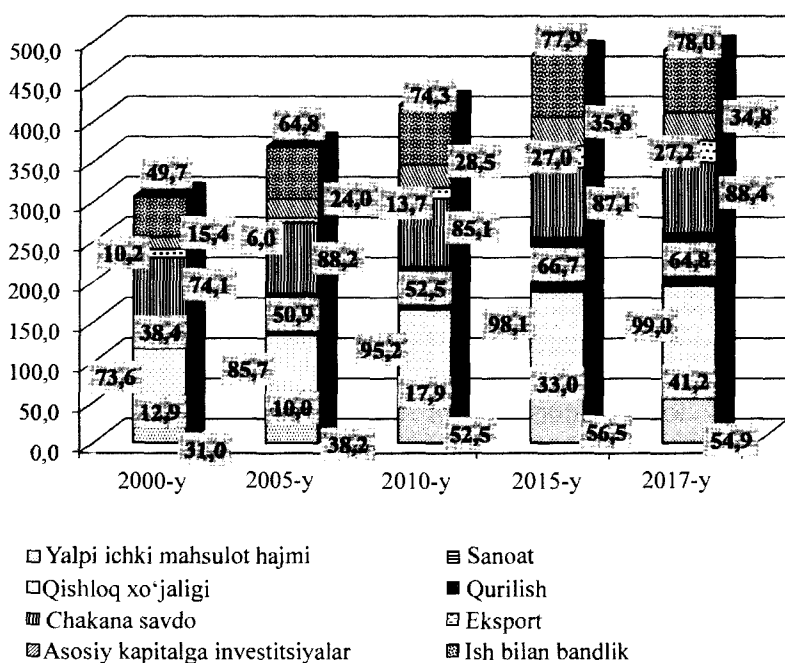
Kichik tadbirkorlik subyektlari	Tarmoqlar	Ish bilan band bo'lgan xodimlarining o'rtacha yillik soni
Mikrofirmalar	Ishlab chiqarish tarmoqlarida	Ko'pi bilan – 20 kishi
	Xizmat ko'rsatish sohasida va ishlab chiqarish bilan bog'liq bo'lmagan boshqa tarmoqlarda	Ko'pi bilan – 10 kishi
	Ulgurji, chakana savdo hamda umumiy ovqatlanish tarmoqlarida	Ko'pi bilan – 5 kishi
Kichik korxonalar	Engil, oziq-ovqat sanoatidagi va qurilish materiallari sanoati	Ko'pi bilan – 200 kishi
	Metallga ishlov berish va asbobsozlik, yog'ochsozlik, mebel sanoatida, shuningdek qonun hujjatlarida nazarda tutilgan boshqa sanoat-ishlab chiqarish sohaslarida	Ko'pi bilan – 100 kishi
	Mashinasozlik, metallurgiya, yonilg'i-energetika va kimyo sanoati, qishloq xo'jaligi mahsulotlari yetishtirish va ularni qayta ishlash, qurilish hamda qonun hujjatlarida nazarda tutilgan boshqa sanoat-ishlab chiqarish sohaslarida	Ko'pi bilan – 50 kishi
	Fan, ilmiy xizmat ko'rsatish, transport, aloqa, xizmat ko'rsatish sohalari (sug'urta kompaniyalaridan tashqari), savdo va umumiy ovqatlanish hamda ishlab chiqarish bilan bog'liq bo'lmagan boshqa sohalarda	Ko'pi bilan – 25 kishi

Hozirgi paytda O'zbekistonda 218,2 ming kichik biznes subyekti faoliyat yuritmoqda. Kichik va xususiy biznes subyektlari hissasiga mamlakat yalpi ichki mahsulotning 56,9 foizi to'g'ri keladi, ular mehnatga layoqatli aholining 78,2 foizi ish bilan ta'minlamoqda (19.6-rasm).

O'zbekistonda tadbirkorlik faoliyatini jadal rivojlantirish, xususiy mulkchilikni har tomonlama himoya qilish va ishbilarmonlik muhitini sifat jihatdan yaxshilash uchun beshta eng ustuvor soha bo'yicha 42 ta aniq chora-tadbir amalga oshirilishini nazarda tutuvchi Kompleks chora-tadbirlar dasturi qabul qilindi. Ushbu dasturga muvofiq:

¹ «Tadbirkorlik faoliyati erkinligining kafolatlari to'g'risida»gi O'zbekiston Respublikasining Qonuni (yangi tahriri). T.: 2017-y.

birinchidan, kichik biznes va xususiy tadbirkorlikka keng erkinlik berish, ularning faoliyatiga aralashuvni tubdan qisqartirish, huquqbuzarliklarning barvaqt oldi olinishini ta'minlash, ularning profilaktikasi samaradorligini oshirish va huquqbuzarliklarga yo'l qo'yilmaslik – eng muhim ustuvor yo'nalish va davlat organlarining birinchi darajali vazifasi sifatida mustahkamlab qo'yildi. Natijada ma'muriy va jinoyat qonunchiligi liberallashtirilib, moliya-xo'jalik faoliyatini amalga oshirishda birinchi marta huquqbuzarliklar sodir etgan tadbirkorlik subyektlari va ularning xodimlari hamda tadbirkorlik faoliyatini davlat ro'yxatidan o'tkazmasdan amalga oshirayotgan shaxslar o'zlari tomonidan yetkazilgan zararni qoplagan va huquqbuzilishi oqibatlarini belgilangan muddatlarda ixtiyoriy bartaraf etgan taqdirda, javobgarlikning barcha turlaridan ozod qilinadigan bo'ldi;



19.6-rasm. O'zbekistonda kichik biznes va xususiy tadbirkorlikning milliy iqtisodiyotdagi ulushi (yalpi ichki mahsulot hajmiga nisbatan %)¹

ikkinchidan, nazorat qiluvchi organlar rejadan tashqari tekshirishlar o'tkazishni tashkil qilish huquqidan mahrum qilindi. Bunda fuqarolarning huquqlari va manfaatlarini himoya qilishning huquqiy mexanizmlarini ta'minlash maqsadida faqat jismoniy va yuridik shaxslarning qonun hujjatlari buzilishi holatlari to'g'risidagi murojaatlari asosida qisqa muddatli tekshirishlar o'tkazishning

¹ O'zbekistonda kichik tadbirkorlik. O'zbekiston Respublikasi Davlat statistika qo'mitasi. Toshkent, 2018. 19-bet

cheklangan imkoniyati saqlanib qolindi. Bunday tekshirish faqat Respublika kengashining qaroriga muvofiq o'tkazilishi mumkin bo'ladi va tekshirish muddati bir ish kuni bilan cheklanadi;

uchinchidan, tadbirkorlik subyektlarining eksport kontraktlarini bojxona organlarida hisobga qo'yish to'g'risidagi talab bekor qilindi;

to'rtinchidan, tadbirkorlik subyektlarining vakolatli organlar bilan o'zaro hamkorligining bevosita muloqot qilmaydigan shakllarini kengaytirish maqsadida ularga faqat «yagona darcha» tamoyili asosida ko'rsatiladigan davlat xizmatlari ro'yxati kengaytirildi;

beshinchidan, ilg'or xorijiy tajriba inobatga olingan holda texnik talablar (sanitariya, ekologiya, shaharsozlik normalari va qoidalari, yong'in xavfsizligi qoidalari, standartlashtirish va boshqalar) kabi maxsus normativ hujjatlar, samarasiz, eskirgan va bozor mexanizmlarining o'rmini egallab olgan normalar bekor qilindi¹.

Xozirgi davrda Adliya vazirligi tizimida «yagona darcha» tamoyili asosida tadbirkorlik subyektlariga davlat xizmatlari ko'rsatish bo'yicha yagona markazlar bilan qo'shma joylashtirish tamoyili asosida tadbirkorlikni qo'llab-quvvatlash markazlari tashkil etildi. Ular tadbirkorlikni quyidagi masalalarda qo'llab-quvvatlaydi:

– muhandislik-kommunikatsiya tarmoqlariga ulanish, axborot ta'minoti, davlat xizmatlaridan foydalanishda;

– lizing, sug'urta va baholash xizmatlaridan foydalanish uchun zarur hujjatlarni tayyorlashda;

– moliyaviy, tovar-xomashyo va tabiiy resurslar, texnologik mashinalar va uskunalar, ishlab chiqarish obyektlari, shuningdek, yer maydonlaridan foydalanishda;

– soliqqa tortilish, ishchilar yollash, statistika, moliya, soliq va boshqa hisobotlarni topshirish, bank xizmatlari, bino va joylarni ijaraga olish, davlat mulki obyektlarini «nol» qiymatida xarid qilishda;

– xalqaro standartlar va sertifikatlash tizimini joriy etishda, jumladan, tashqi savdo hamkorlar bilan kooperatsiya aloqalarini yo'lga qo'yishda, shuningdek, tashqi iqtisodiy faoliyatni amalga oshirishda;

– bozor infratuzilmasi subyektlari, davlat va xo'jalik boshqaruvi organlari, mahalliy davlat hokimiyati organlari bilan ikki tomonlama va ko'p tomonlama muzokaralarni tashkil etishda.

Mamlakatda Tadbirkorlik faoliyatini rivojlantirishni qo'llab-quvvatlash davlat jamg'armasi ham tashkil etildi. Ushbu Jamg'arma tijorat banklari tomonidan berilayotgan kredit miqdorining 50 % gacha (kredit miqdori 500 ming AQSh

¹ O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2016-yil 5-oktyabrda «Tadbirkorlik faoliyatining jadal rivojlanishini ta'minlashga, xususiy mulkni har tomonlama himoya qilishga va ishbilarmonlik muhitini sifat jihatidan yaxshilashga doir qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida»gi Farmoni.

dollaridan ko'p bo'lmagan taqdirda) yoki unga ekvivalent hajmdagi kreditlari bo'yicha kafil bo'ladi. Shuningdek, Tadbirkorlik faoliyatini rivojlantirishni qo'llab-quvvatlash davlat jamg'armasi tomonidan tijorat banklari kreditlari bo'yicha foizli xarajatlarni qoplash uchun kompensatsiya berish shaklida moliyaviy yordam ko'rsatilishi ko'zda tutilgan.

O'zbekistonda biznes yuritish uchun qulay ishbilarmonlik muhitini yaratish, tadbirkorlik subyektlarining huquqlari kafolatlarini mustahkamlash, chet el investitsiyalarini faol jalb etish va investorlarni har tomonlama qo'llab-quvvatlashga qaratilgan keng qamrovli islohotlar izchil amalga oshirilmoqda. Natijada, 2017–2021-yillar davomida Jahon banki va Xalqaro moliya korporatsiyasining «Biznes yuritish» yillik hisobotida O'zbekiston Respublikasining reytingi 2 baravardan ortiq yaxshilanib, mamlakatimiz jahonning 190 ta mamlakati orasida 2012-yildagi 166-o'ringandan 2017-yilda 74-o'ringa ko'tarildi. Shu bilan birga O'zbekiston 2017-yilda biznes yuritish uchun eng qulay ishbilarmonlik muhitini yaratish ko'rsatkichi bo'yicha islohotchi mamlakatlarning birinchi o'ntaligidan joy oldi.

Hozirgi paytda investitsiya muhitini yaxshilash sohasida olib borilayotgan islohotlarning strategik maqsadi sifatida O'zbekistonning 2022-yilgacha Jahon banki va Xalqaro moliya korporatsiyasining «Biznes yuritish» reytingida dunyo mamlakatlarining birinchi yigirmataligi darajasiga mos keladigan eng qulay shart-sharoitlarni yaratish choralari belgilab qo'yildi¹. Buning uchun ishbilarmonlik muhiti va qonunchilikni yanada takomillashtirish bo'yicha «Yo'l xaritasi» ishlab chiqildi va izchil amalga oshirilmoqda.

¹ O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2018-yil 13-iyuldagi «Jahon banki va Xalqaro moliya korporatsiyasining «Biznes yuritish» yillik hisobotida O'zbekiston Respublikasining reytingini yanada yaxshilash chora-tadbirlari to'g'risida»gi qarori // O'ZA, 2018-yil 13-iyul.

ADABIYOTLAR RO'YXATI

I. O'zbekiston Respublikasi qonunlari, O'zbekiston Respublikasi Prezidenti farmonlari va qarorlari, hukumat qarorlari

- 1.1. O'zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi. T.: O'zbekiston, 2018-yil.
- 1.2. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi // O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisining Axborotnomasi, 1996.
- 1.3. O'zbekiston Respublikasining Fuqarolik kodeksi // O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisining Axborotnomasi, 1996.
- 1.4. O'zbekiston Respublikasining Ma'muriy javobgarlik to'g'risidagi kodeksi // O'zbekiston Respublikasi Oliy Kengashining Axborotnomasi, 1995.
- 1.5. «Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida»gi O'zbekiston Respublikasi Qonuni (yangi tahriri) // O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisining Axborotnomasi, 1998.
- 1.6. «Tadbirkorlik faoliyati erkinligining kafolatlari to'g'risida»gi O'zbekiston Respublikasining Qonuni (yangi tahriri) // O'zbekiston Respublikasi qonun hujjatlari to'plami, 2012.
- 1.7. «Korxonalar to'g'risida» O'zbekiston Respublikasining Qonuni // [http:// www.lex.uz](http://www.lex.uz)
- 1.8. «Xususiy korxonalar to'g'risida»gi O'zbekiston Respublikasining Qonuni // O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisining Axborotnomasi, 2004.
- 1.9. «Oilaviy tadbirkorlik to'g'risida» O'zbekiston Respublikasining Qonuni // O'zbekiston Respublikasi qonun hujjatlari to'plami, 2012.
- 1.10. «Dehqon xo'jaligi to'g'risida» O'zbekiston Respublikasining qonuni // O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisining Axborotnomasi, 1998.
- 1.11. «Xo'jalik shirkatlari to'g'risida»gi O'zbekiston Respublikasining Qonuni // O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisining Axborotnomasi, 2002.
- 1.12. «Mehnatni muhofaza qilish to'g'risida»gi O'zbekiston Respublikasining Qonuni (yangi tahriri) // [http://www.norma.uz/mehnatni muhofaza qilish tugrisidagi qonunning yangi tahriri](http://www.norma.uz/mehnatni_muhofaza_qilish_tugrisidagi_qonunning_yangi_tahriri)
- 1.13. «Ijtimoiy sheriklik to'g'risida» O'zbekiston Respublikasining qonuni // O'zbekiston Respublikasi qonun hujjatlari to'plami, 2014, 39-son, 488-modda
- 1.14. «O'zbekiston Respublikasida nogironlarni ijtimoiy himoya qilish to'g'risida»gi O'zbekiston Respublikasining qonuni (yangi tahriri) // O'zbekiston Respublikasi qonun hujjatlari to'plami, 2008.
- 1.15. «Yoshlarga oid davlat siyosati to'g'risida»gi O'zbekiston Respublikasi qonuni // O'zbekiston Respublikasi qonun hujjatlari to'plami, 2016.
- 1.16. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2006-yil 5-yanvardagi «Yirik sanoat korxonalari bilan kasanachilikni rivojlantirish asosidagi ishlab chiqarish va xizmatlar o'rtasida kooperatsiyani kengaytirishni rag'batlantirish chora-tadbirlari to'g'risida»gi Farmoni // O'zbekiston Respublikasi qonun hujjatlari to'plami, 2006.
- 1.17. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2016-yil 5-oktyabrdagi «Tadbirkorlik faoliyatining jadal rivojlanishini ta'minlashga, xususiy mulkni har tomonlama himoya qilishga va ishbilarmonlik muhitini sifat jihatidan yaxshilashga doir qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida»gi Farmoni // [http:// www.lex.uz](http://www.lex.uz)
- 1.18. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2017-yil 17-yanvardagi «Tadbirkorlik maqsadlarida foydalanish uchun davlat mulki obyektlarini sotishni jadallashtirish va uning

tartib-taomillarini yanada soddalashtirish chora-tadbirlari to'g'risida»gi PF-4933-son Farmoni // O'zbekiston Respublikasi qonun hujjatlari to'plami, 2017.

1.19. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2017-yil 7-fevraldagi «O'zbekiston Respublikasini yanada rivojlantirish bo'yicha Harakatlar strategiyasi to'g'risida»gi Farmoni // O'zbekiston Respublikasi qonun hujjatlari to'plami, 2017.

1.20. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2017-yil 31-martdagi «O'zbekiston Respublikasi Investitsiyalar bo'yicha davlat qo'mitasini tashkil etish to'g'risida»gi Farmoni // [http:// www.lex.uz](http://www.lex.uz)

1.21. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2017-yil 24-maydagi «Bandlik sohasida davlat siyosatini yanada takomillashtirish va mehnat organlari faoliyati samaradorligini tubdan oshirish chora-tadbirlari to'g'risida»gi Farmoni // Xalq so'zi, 2017-yil 25-may

1.22. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2017-yil 19-iyundagi «Biznesning qonuniy manfaatlari davlat tomonidan muhofaza qilinishi va tadbirkorlik faoliyatini yanada rivojlantirish tizimini tubdan takomillashtirishga doir chora-tadbirlar to'g'risida» Farmoni // Xalq so'zi, 2017-yil 20-iyun

1.23. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2017-yil 29-noyabrda «O'zbekiston Respublikasi Innovatsion rivojlanish vazirligini tashkil etish to'g'risida»gi Farmoni // [http:// www.lex.uz](http://www.lex.uz)

1.24. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2018-yil 25-yanvardagi «Umumiy o'rta, o'rta maxsus va kasb-hunar ta'limi tizimini tubdan takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida»gi Farmoni // Xalq so'zi, 2018-yil 26-yanvar

1.25. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2017-yil 17-martdagi «Tadbirkorlik subyektlari va keng aholi qatlamiga mikrokreditlar ajratish tizimini yanada soddalashtirish chora-tadbirlari to'g'risida»gi qarori // O'zbekiston Respublikasi qonun hujjatlari to'plami, 2017.

1.26. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2017-yil 24-martdagi «O'zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi faoliyatini tashkil etish chora-tadbirlari to'g'risida»gi qarori // O'zbekiston Respublikasi qonun hujjatlari to'plami, 2017.

1.27. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2017-yil 20-apreldagi «Oliy ta'lim tizimini yanada rivojlantirish chora-tadbirlari to'g'risida»gi qarori // O'zbekiston Respublikasi qonun hujjatlari to'plami, 2017.

1.28. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2017-yil 6-maydagi «Aholi bandligini ta'minlash bo'yicha olib borilayotgan ishlar natijadorligi va samaradorligini oshirishda mahalliy ijro hokimiyati va iqtisodiy kompleksning hududiy organlari rahbarlarining shaxsiy mas'uliyatini oshirish chora-tadbirlari to'g'risida»gi qarori // O'zbekiston Respublikasi qonun hujjatlari to'plami, 2017.

1.29. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2017-yil 24-maydagi «Kasanachilikni yanada rivojlantirish uchun qulay sharoitlar yaratish chora-tadbirlari to'g'risida»gi qarori // [http:// www.lex.uz](http://www.lex.uz)

1.30. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2017-yil 6-maydagi «Aholi bandligini ta'minlash bo'yicha olib borilayotgan ishlar natijadorligi va samaradorligini oshirishda mahalliy ijro hokimiyati va iqtisodiy kompleksning hududiy organlari rahbarlarining shaxsiy mas'uliyatini oshirish chora-tadbirlari to'g'risida»gi qarori // O'zbekiston Respublikasi qonun hujjatlari to'plami, 2017.

1.31. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2017-yil 24-maydagi «Kasanachilikni yanada rivojlantirish uchun qulay sharoitlar yaratish chora-tadbirlari to'g'risida»gi qarori [http:// www.lex.uz](http://www.lex.uz).

1.32. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2017-yil 27-iyuldagi «Oliy ma'lumotli mutaxassislar tayyorlash sifatini oshirishda iqtisodiyot sohalari va tarmoqlarining ishtirokini yanada kengaytirish chora-tadbirlari to'g'risida»gi qarori // O'zbekiston Respublikasi qonun hujjatlari to'plami, 2017.

- 3.2. *Abdurahmonov Q. X.* Mehnat iqtisodiyoti. Darslik. – T.: Mehnat, 2009. – 512 b.
- 3.3. *Abdurahmonov Q. X.* Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi. Darslik. – T.: O'qituvchi, 2001. – 480 b.
- 3.4. *Abdurahmonov Q. X., Haitov A. A.* Mehnat bozori va aholini ish bilan ta'minlash muammolari. – T.: RIA TF, 2010. – 72 b.
- 3.5. *Abdurahmonov Q. X.* Inson taraqqiyoti. Darslik. – T.: «Fan va texnologiya», 2013-yil. – 476 b.
- 3.6. *Abdurahmonov Q. X.* va boshqalar. Demografiya: Darslik. – T.: IQTISODIYOT, 2014. – 364 b.
- 3.7. *Abdurahmonov Q. X.* va boshqalar. Demografiya. Darslik. – T.: Fan va texnologiya, 2014. – 368 b.
- 3.8. *Abdurahmanova G. Q.* Kichik biznesda aholini ish bilan ta'minlash. Monografiya. – T.: Iqtisodiyot, 2014. – 216 b.
- 3.9. *Abu Ali ibn Sino.* Falsafiy qissalar. – T.: O'qituvchi, 1963.
- 3.10. *Abu Nasr Forobiy.* Fozil odamlar shahri. – T.: Fan, 1990.
- 3.11. *Abulqosimov X. P.* Iqtisodiyotda inson omili: shakllanishi, amal qilishi va faollashuvi. – T.: Akademiya, 2006.
- 3.12. *Алиев И. М.* Экономика труда: Учебник для бакалавриата и магистратуры / И.М. Алиев, Н.А. Горелов, Л.О. Ильина. – Люберцы: Юрайт, 2016. – 478 с.
- 3.13. *Бараненко С. П.* Экономика и социология труда: Учебно-методический комплекс для студентов очной и заочной формы обучения / С.П. Бараненко. – М.: Рос. Акад. предпр., 2011. – 434 с.
- 3.14. *Генкин Б. М.* Экономика и социология труда: Учебник для вузов / Б.М. Генкин. – М.: Норма, 2013. – 464 с.
- 3.15. *Дубровин И. А.* Экономика труда: Учебник / И.А. Дубровин, А.С. Каменский. – М.: Дашков и К, 2013. – 232 с.
- 3.16. *Жеребин В. М., Романов А. Н.* Самостоятельная занятость населения: Основные представления и опыт кризисного периода. – М.: ИНФРА – М, 2010. – 200 с.
- 3.17. *Жулина Е. Г.* Экономика труда: учебное пособие. – М.: Эксмо, 2010. – 208 с.
- 3.18. *Зокирова Н. Қ., Шоюсупова Н. Т., Габзалилова В. Т., Абдурахманова Г. Қ.* Аҳолини иш билан бандлигини тартибга солиш: Монография. – Т.: ТДИУ, 2011.
- 3.19. *Зокирова Н. К.* Социально-трудовые отношения: международный и национальный аспекты. – Т.: Фан, 2008.
- 3.20. *Иванов О. М.* Экономика и социология труда (для бакалавров) / О.М. Иванов, К.В. Данилин. – М.: КноРус, 2012. – 288 с.
- 3.21. *Инновационный менеджмент. Учебник / под общ. ред. д-ра экон.наук, проф. В.М.Джузи.* 2-е изд. перераб. и доп. – М.: РИОР: ИНФРА, 2017. – 376 с.
- 3.22. *Ионцев В. А.* Международная миграция населения: теория и история изучения. – М.: Диалог-МГУ, 2014.
- 3.23. *Корнейчук Б. В.* Рынок труда : учебник для академического бакалавриата / Б. В. Корнейчук. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2018. – 287 с.
- 3.24. *Каменский А. С.* Экономика труда: пособие для студентов высш. учеб. заведений. – М.: Дашков и Ко, 2012 – 230 с.
- 3.25. *Кибанов А. Я., Ивановская Л. В., Митрофанова Е. А., Эсаулова И. А.* Социально-трудовые отношения, рынок труда и занятость персонала. – М.: Проспект, 2012. – 621 с.
- 3.26. *Куручкин В. Н.* Организация, нормирование и оплата труда: учеб. пособие для студентов высш. учеб. заведений. – М., Берлин: Директ-Медиа, 2014. – 234 с.

- 3.27. *Кучмаева О. В.* Экономика труда: пособие для студентов высш. учеб. заведений. – М.: Московский государственный университет экономики, статистики и информатики, 2012 – 170 с.
- 3.28. *Лясников, Н. В.* Экономика и социология труда: Учебное пособие / Н.В. Лясников, М.Н. Дудин, Ю.В. Лясникова. – М.: КноРус, 2012. – 288 с.
- 3.29. *Мазин А. Л.* Экономика труда: Учебное пособие / А.Л. Мазин. – М.: ЮНИТИ, 2016. – 623 с.
- 3.30. Миграция населения: теория, политика: Учебное пособие / Под ред. Воробьева О.Д., Топилин А.В. – М.: Экономическое образование, 2012.
- 3.31. *Митрофанова И. А.* Экономика труда: теория и практика: пособие для студентов высш. учеб. заведений. – М.: Берлин: Директ-Медиа, 2015 – 148 с.
- 3.32. *Михалькина Е. В., Белокрылова О. С., Фурса Е. В.* Экономика труда: учебник. – М.: РИОР: ИНФРА. – 2017. – 273 с.
- 3.33. *Мухомов В. И.* Экономика и управление интеллектуальной собственностью. – И.: Магистр ИНФРА-М, 2016. – 512 с.
- 3.34. Неустойчивость занятости: международный и российский контексты будущего сферы труда: Монография / Главный научный редактор д.э.н., проф. В.Н. Бобков др. – М.: Изд-во РеалПринт, 2017. – с.560
- 3.35. *Одегов Ю. Г.* Экономика труда: учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко. – М.: Издательство Юрайт, 2016. – 423 с.
- 3.36. *Одегов Ю. Г. Абдурахманов К. Х. Котова Л. Р.* Оценка эффективности работы с персоналом: Методологический подход: Учебно-практическое пособие. – М.: Альфа-Пресс, 2011. – 752с.
- 3.37. *Рофе А. И.* Рынок труда: учебник. – М.: КНОРУС, 2018. – 260 с.
- 3.38. *Рофе А. И.* Экономика труда: учебник / 3-е изд., доп. и перераб. – М.: КНОРУС, 2017. – 374 с.
- 3.39. *Rahimova D. N., Abulqosimov X. P. va boshqalar.* Milliy mehnat bozori uchun kadrlar tayyorlashni boshqarishni takomillashtirish yo'nalishlari. – Т.: «Fan va texnologiya», 2009.
- 3.40. *Савельев И. В.* Экономика труда / И.В. Савельев. – М.: КноРус, 2013. – 392 с.
- 3.41. *Скляревская В. А.* Экономика труда: Учебник для бакалавров / В.А. Скляревская. – М.: Дашков и К, 2015. – 304 с.
- 3.42. Совершенствование социально-трудовых отношений в современных условиях: монография / под ред. М.Н. Корсакова, М.А. Масыч. – Ростов-на-Дону: Изд-во ЮФУ, 2014. – 172 с.
- 3.43. *Стрелкова Л. В.* Труд и заработная плата на промышленном предприятии: Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Экономика труда», «Экономика и управление на предприятии (по отраслям)» / Л.В. Стрелкова, Ю.А. Макушева. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. – 351 с.
- 3.44. *Тебекин А. В.* Инновационный менеджмент: учебник. – М.: Юрайт, 2016.
- 3.45. *Убайдуллаева Р. А.* Демографическая ситуация Узбекистана и перспективы ее развития / Социально-демографические процессы в современном Узбекистане. – Т., 2009.
- 3.46. *Умурзаков Б. Х.* Организационно-правовые основы регулирования трудовой миграции в Узбекистане. Международные отношения № 2. 2008.
- 3.47. *Умурзаков Б. Х.* Институциональные аспекты пенсионного обеспечения трудовых мигрантов. Сборник материалов Международной конференции «Труд в XXI веке: новые тенденции, социальное измерение, инновационное развитие» – Киев, 2012.
- 3.48. *Xolmo'minov Sh. R.* Qishloq mehnat bozorining shakllanishi va rivojlanishi hamda ularni modellashtirish (Monografiya). – Т.: Fan va texnologiya, 2014, 232 b.

- 3.49. *Xolmo'minov Sh. R. va boshqalar. Mehnat bozori rivojlanishining tahlili (Monografiya).* – T.: Fan va texnologiya, 2016, 308 b.
- 3.50. *Xolmo'minov Sh. R., Arabov N. U. Mehnat bozori infratuzilmasi. O'quv qo'llanma.* – T.: Fan va texnologiyalar, 2016.
- 3.51. *Xudoyberdiyev Z. R. O'tish davri sharoitida mehnat bozori: nazariya va amaliyot masalalari.* – T.: Moliya, 2008.
- 3.52. *Shakarov Z. G. Milliy iqtisodiyotda mehnat resurslarining harakatchanligi. Monografiya.* – T.: Iqtisodiyot, 2014. – 220 b.
- 3.53. *Шумаков Ю. Н. Экономика труда в организациях АПК: Учебное пособие для студентов экономических факультетов сельскохозяйственных вузов / Ю.Н. Шумаков, Л.Б. Винничек, С.Н. Алексеева, Т.А. Максимова.* – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. – 223 с.
- 3.54. *XMT konvensiya va tavsiyalari. 1–3-tomlari.* – Jeneva: Xalqaro mehnat byurosi, 1930–1999-yillar.
- 3.55. *Экономика труда и социально-трудовые отношения: учеб-метод. пособие / Н. И. Есинова.* – Х.: ХГУПТ, 2013. – 397 с.
- 3.56. *Экономический рост и достойный труд: новейшие тенденции в странах Восточной Европы и Центральной Азии / Субрегиональное бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии.* – М.: МОТ, 2010.
- 3.57. *Экономика социально-трудовых отношений: учеб. пособие / В. С. Симонов, В. В. Синов.* – СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2010. – 223 с.
- 3.58. *O'zbekiston raqamlarda – 2018.* – T.: O'zbekiston Respublikasi Davlat statistika qo'mitasi, 2018.

* * *

- 3.59. *Abdurahmonov Q. X., Shoyusupova N. T. Mehnat iqtisodiyoti: ijtimoiy-mehnat munosabatlari. Darslik.* – T.: TDIU, 2010. – 292 b.
- 3.60. *Abdurahmonov Q. X., Shoyusupova N. T., Abduramanov X. Aholining ish bilan bandligi: O'quv-qo'llanma.* – T.: TDIU, 2011.
- 3.61. *Abdurahmonov Q. X., Zokirova N. Q. Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi. O'quv qo'llanma.* – T.: Fan va texnologiya, 2013. – 536 b.
- 3.62. *Abdurakhmanov K. Uzbekistan: past, present and future.* – Seoul (KOREA), SUNEST, 2016, 252p.
- 3.63. *Abdurakhmanov K. Kh. Labour Economics and Sociology. Tutorial.* – Jakarta.: Gunadarma Publisher, 2013, – 430 p.
- 3.64. *Abdurakhmanov K. Kh. Human development. Textbook.* – Norderstedt, Books on Demand, 2014, 428 p.
- 3.65. *Abdurakhmanov K. Human resource marketing. Published by Universitas-Gyor Nonprofit Ltd., (Hungary, Vengriya) 2018, – 261 p.*
- 3.66. *Bell D. The coming of post-industrial society: A venture of social forecasting.* – New York: Basic Books, 1973.
- 3.67. *Bhugra, D., Gupta, S., eds. Migration and mental health / D. Bhugra, S. Gupta.* – New York: Cambridge University Press, 2011.
- 3.68. *Boulding K.E. Conflict and Defence: A General Theory.* New York: Harper, 1962.
Bodvarsson S. B. The Economics of Immigration. Theory and Policy – Berlin-Heidelberg, 2009.
- 3.69. *Bosworth D., Dawkins P., Stromback T. The Economics of the Labour Market.* Addison Wesley Longman Limited, 1996.
- 3.70. *Castles S., Miller M. J. The Age of Migration.* Houndmills; Basingstoke; Hampshire; London : MacMillan Press Ltd., 2003.

- 3.71. *Griffin K., Knight J., ul Haq.* «Human Development in the 1980s and Beyond.» *Journal of Development Planning* 19 (Special number) (1989)
- 3.72. *Cox T.* Interest Groups and the Development of Tripartism in East Central Europe. // *European Journal of Industrial Relations*, 2000. Vol. 6. No. 3.
- 3.73. *Dancygier, R. M.*, *Immigration and conflict in Europe* / R.M. Dancygier. -New York: Cambridge University Press, 2010.
- 3.74. *Denison Edward F.* «The Unimportance of the Embodied Question», A.E.R., LIV (March, 1964).
- 3.75. *De Haas H.* *Migration and Development: a Theoretical Perspective.* International Migration Institute Working papers. Oxford: University of Oxford Press, 2008.
- 3.76. *Ehrenberg, Ronald G.* *Modern labor economics: theory and public policy* / Ronald G. Ehrenberg, Robert S. Smith. – Eleventh ed. 2012.
- 3.77. *Kahanec M.* *EU Labor Markets After Post-Enlargement Migration* / M. Kahanec, K.F.Zimmermann., eds. - Springer-Verlag, Berlin-Heidelberg, 2010.
- 3.78. *Kritz M., Lin Lean Lim, Zlotnik H. (eds.)* *International Migration Systems. A Global Approach.* Oxford : Clarendon Press, 1992.
- 3.79. *Lipst S.M.* *Political Man: The Social Bases of Politics.* – New York, Anchor Books, 1963.
- 3.80. *Massey D., Arago J., Hugo G., Kouaouci A., Pellegrino A., Taylor J. E.* *Worlds in Motion: Understanding International Migration at the End of the Millennium.* Oxford: Oxford University Press, 1998.
- 3.81. *Martin J. (2011).* *Meta analysis of lessons learned and good practices arising from nine Decent Work Country Programme evaluations* – Geneva: ILO, 2011.
- 3.82. *Metcalf D.* *The British National Minimum Wage* // *British Journal of Industrial Relations.* 1999. Vol 37.
- 3.83. *McConnell C.R., Brue S.L.* *Contemporary Labor Economics.* 2nd edn. New York: McGraw-Hill, 1989.
- 3.84. *Nodira Zokirova, Gulnora Abdurakhmanova.* *Population employment in small business and private entrepreneurship: Monograph.* – Tashkent: Publishing House of National library of Uzbekistan named after Alisher Navoi, 2014. – p.164
- 3.85. *Piore M.* *Birds of passage. Migrant labour and industrial societies.* –New York: Cambridge University Press. 1979.
- 3.86. *Papadakis K., Ghellab Y.* *The Governance of Policy Reforms in Southern Europe and Ireland : Social Dialogue Actors and Institutions in Times of Crisis.* ILO, Geneva, 2014.
- 3.87. *Porter M. E.* *Competitive Strategy: Techniques for Analyzing Industries and Competitors.* – New York: The Free Press, 1980 (2nd ed. – New York: Free Press, 1998. – 397 p.
- 3.88. *Porter M. E.* *Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance.* – New York: The Free Press, 1985 (2nd ed. – New York: Free Press, 1998. – 592 p.
- 3.89. ILO's World Employment and Social Outlook – Trends 2017. – URL: http://www.ilo.org/moscow/news/WCMS_541482
- 3.90. ILO's Trends Econometric Models, 2017 // www.ilo.org.
- 3.91. *Rehfeldt U.* *La réforme du marché du travail et l'échec du pacte pour l'emploi* // *Chronique internationale de l'IRES.* 2003.
- 3.92. *Robertson R., Lechner F.* *Modernization, Globalization and the Problem of Culture in the World-Systems Theory* // *Theory, Culture & Society.* – 1985. – № 3
- 3.93. *Rebecca Mitchell and Stephen Nicholas* (2006). «Knowledge Creation in Groups: The Value of Cognitive Diversity Transactive Memory and Open-mindedness Norms». *Electronic Journal of Knowledge Management* (University of Sydney, Australia).

- 3.94. Fiscal Policy Institute, «States with Minimum Wages Above the Federal Level have had Faster Small Business and Retail Job Growth», March 30, 2006.
- 3.95. *Joseph Alionji*. «Intertemporal Substitution in Labor Supply» // Journal of Political Economy, June 1986.
- 3.96. *John Pencavel*, «Labor Supply of Men: A Survey», in Orley Ashenfelter and Richard Layard, eds. Handbook of Labor Economics, Vol. I. Amsterdam: North Holland, 1986.
- 3.97. *Haiman Franklyn S.* «A revised scale for the measurement of open-mindedness» 31 (2): 97–102.
- 3.98. *Hardiman N.* Politics and Social Partnership: Flexible Network Governance // The Economic and Social Review. 2006. Vol. 37, № 3.
- 3.99. *Hethy L.* Social Dialogue and the Expanding World. European Trade Union Institute, Bruxelles, 2001.
- 3.100. *Patricia Harding, William Hare* (March 2000). «Portraying Science Accurately in Classrooms: Emphasizing Open-Mindedness Rather Than Relativism». Journal of Research in Science Teaching 37 (3): 225–236.
- 3.101. *Hambrick Donald C.* (1987). «The Top Management Team: Key to Strategic Success». California Management Review (Strategy Research Center, Graduate School of Business, Columbia University) 30 (1): 88–10
- 3.102. *Fossum J.A.* Realities: Development. Structure, Process. 4-th. ed. Boston, 1989.
- 3.103. *Filer R. K., Hamermesh D. S., Rees A. E.* The Economics of Work and Pay. 6th ed., Harper Collins College Publishers, 1996.
- 3.104. *Frank A. G.* The Development of Underdevelopment // Dependence and Underdevelopment / Ed. by J. D. Cockcroft, A. G. Frank, D. Johnson. – New York: Anchor Books, 1972.
- 3.105. *Gunderson M., Riddell W. C.* Labour Market Economics. Theory, evidence and policy in Canada. 2nd ed. McGraw Ryerson Limited, 1988.
- 3.106. *Elliott R. F.* Labor Economics: a Comparative Text. McGraw Hill Book Company LTD, 1991.
- 3.107. *Sapsford D., Tzannatos Z.* The Economics of the Labour Market. Macmillan Press LTD, 1993.
- 3.108. *Ul Haq M.* Reflections on Human Development. – Delhi: Oxford University Press, 1996.
- 3.109. *Shultz T.* Human Capital in the International Encyclopedia of the Social Sciences. – New York, 1968, vol. 6.
- 3.110. *Shultz T.* Investment in Human Capital. – New York, London, 1971.
- 3.111. *Super D.E.* Vocational Development: A Framework of Research. – New York, 1957.
- 3.112. Small Business in the American Economy. – Washington, D.C.: U.S. Government Printing 3ffice, 2006.
- 3.113. The Human Capital Index – 2017 // [http:// www.weforum.org](http://www.weforum.org)
- 3.114. *Peterson N. A.* Student Work Book to Accompany McConnell C. R., Brue S. L. Contemporary Labor Economics, 2nd ed. McGraw-Hill Publishing Company, 1989.
- 3.115. *Schumpeter J.* Business Cycles: A Theoretical, Historical and Statistical Analysis of the Capitalist Process. – New York; L., 1939. - 2 vols.
- 3.116. *Wallerstein I.* The Modern World-System, vol. III: The Second Great Expansion of the Capitalist World-Economy, 1730-1840's. San Diego: Academic Press. 1989.
- 3.117. *Wilson S.* Economical outlooks and research of labor market. – New York.: Economics. 1995.

IV. Internet resurslari

- 4.1. <http://www.gov.uz> – O‘zbekiston Respublikasining davlat portali.
- 4.2. <http://www.mehnat.uz> – O‘zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligining rasmiy sayti.
- 4.3. <http://www.mineconomu.uz> – O‘zbekiston Respublikasi Iqtisodiyot vazirligining rasmiy sayti.
- 4.4. <http://www.mf.uz> – O‘zbekiston Respublikasi Moliya vazirligining rasmiy sayti.
- 4.5. <http://www.edu.uz> – O‘zbekiston Respublikasi Oliy va o‘rta maxsus ta’lim vazirligining rasmiy sayti.
- 4.6. <http://www.markaz.uz> – O‘zbekiston Respublikasi Oliy va o‘rta maxsus vazirligi O‘rta maxsus, kasb-hunar ta’limi markazining rasmiy sayti.
- 4.7. <http://www.stat.uz> – O‘zbekiston Respublikasi Statistika bo‘yicha davlat qo‘mitasining rasmiy sayti.
- 4.8. <http://www.migration.uz> – O‘zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi Tashqi migratsiya masalalari bo‘yicha agentlikning rasmiy sayti.
- 4.9. <http://www.lex.uz> – O‘zbekiston Respublikasi Adliya vazirligining qonunchilik hujjatlari sayti.
- 4.10. <http://www.ilo.org> – Xalqaro mehnat tashkilotining rasmiy sayti.
- 4.11. <http://www.iom.int> – Xalqaro migratsiya tashkilotining rasmiy sayti .
- 4.12. <http://www.undp.uz> – Birlashgan Millatlar Tashkiloti Taraqqiyot dasturining (PROON) O‘zbekiston Respublikasidagi vakolatxonasi sayti.
- 4.13. <http://www.worldbank.org> – Jahon bankining rasmiy sayti.
- 4.14. <http://epp.eurostat.ec.europa.eu> – Yevropa Ittifoqi statistika xizmatining rasmiy sayti.
- 4.15. <https://www.iom.org> – Migratsiya bo‘yicha xalqaro tashkilotning rasmiy sayti.
- 4.16. <http://www.weforum.org> – Jahon iqtisodiy anjumanining rasmiy sayti.

O'quv nashri

Kalandar ABDURAHMONOV

**MEHNAT IQTISODIYOTI
NAZARIYA VA AMALIYOT**

Darslik

O'zbekiston Respublikasi Fanlar akademiyasi
«Fan» nashriyoti davlat korxonasi
Toshkent–2019

Muharrir	A. Zulfiqorov
Badiiy muharrir	U. Sapayev
Musahhih	R. Ashurova
Sahifalovchi	H. Maqsudov

Nashriyot litsenziyasi AI № 266, 15.07.2015 y.

02.05.2019-yilda bosishga ruxsat etildi.

Qog'oz bichimi $70 \times 100 \frac{1}{16}$, «Times New Roman» garniturasida.
Kegli 12. Shartli bosma tabog'i 34,0. Adadi 1000 nusxa.
Buyurtma raqami 183-19. Bahosi shartnoma asosida.

O'zbekiston Respublikasi Fanlar akademiyasi
«Fan» nashriyoti davlat korxonasida nashrga tayyorlandi.
100047, Toshkent sh., Yahyo G'ulomov ko'chasi, 70-uy.

O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Administratsiyasi huzuridagi
Axborot va ommaviy kommunikatsiyalar agentligining
«O'qituvchi» nashriyot-matbaa ijodiy uyida chop etildi.
Toshkent – 206, Yunusobod dahasi, Yangishahar ko'chasi, 1-uy.

