

**O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASI
OLIIY VA O‘RTA MAXSUS TA‘LIM VAZIRLIGI**

**ABDURAHMONOV QALANDAR XO‘JAEVICH
ABDURAMANOV XAMID XUDAYBERGENOVICH**

MEHNAT RESURSLARINI BOSHQARISH

O‘quv qo‘llanma 5A230110 – “Mehnat iqtisodiyoti” va 5A231701 – “Kadrlar menejmenti” magistratura mutaxassisliklari talabalariga mo‘ljallangan

Ushbu o‘quv qo‘llanmada mehnat resurslarini boshqarishning nazariy asoslari, mehnat resurslarining takror barpo bo‘lishi, aholining ish bilan bandligi va ishsizligi, mehnat bozorini tartibga solish va boshqarish, mehnat resurslari balansini tuzish uslubiyoti, korxonalarda xodimlarni boshqarish strategiyasi va taktikasining mohiyati, mazmuni va xususiyatlari, yuqori malakali kadrlarni shakllantirish va xodimlarni boshqarishning mezonlari, o‘lchovlari va ko‘rsatkichlari, xodimlarni professional tanlash, o‘qitish, malakasini oshirish va lavozimlarga biriktirish va ko‘tarish masalalari, xodimlarni ishga qabul qilish va undan bo‘shatish hamda xodimlarni boshqarishning huquqiy-me‘yoriy asoslari, mehnat resurslarini boshqarish bo‘yicha ish yuritish asoslari va zaruriy hujjatlarni to‘g‘ri va tez rasmiylashtirish, xodimlarni boshqarish samaradorligini aniqlash va uni oshirish yo‘llari yoritilgan.

O‘quv qo‘llanma 5A230110 – “Mehnat iqtisodiyoti” va 5A231701 – “Kadrlar menejmenti” magistratura mutaxassisliklari talabalariga mo‘ljallangan.

Taqrizchilar:

Umurzakov Xamidovich	Baxodir	G.V. Plexanov nomidagi Rossiya iqtisodiyot universitetining Toshkent shahridagi filiali “Mehnat iqtisodiyoti va boshqaruv” kafedrasini mudiri, iqtisod fanlari doktori, professor
Shoyusupova Turg‘unovna	Nargiza	Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti “Mehnat va ijtimoiy soha iqtisodiyoti” kafedrasini mudiri, iqtisod fanlari nomzodi, dotsent.

KIRISH

O‘zbekistonda iqtisodiy islohotlarni yanada chuqurlashtirish va iqtisodiyotni modernizatsiyalash jarayoni mehnat resurslarini boshqarish sohasida ham tub o‘zgarishlar qilinishini taqozo etadi. Ma’lumki, iqtisodiyot tarmoqlari faoliyati unda ishlovchi mehnat resurslari tarkibining qay darajada shakllanganligi bilan belgilanadi. Shu jihatdan, hozirgi vaqtda malakali va ishbilarmon, yuqori salohiyatga ega bo‘lgan, ma’naviy yetuk, tadbirkor insonlarni shakllantirishga erishish har bir korxonada va tashkilot oldida turgan dolzarb masala hisoblanadi. Shunday ekan, zamonaviy malakali iqtisodchi kadrlarni shakllantirishda “Mehnat resurslarini boshqarish” fanini o‘rganish o‘ta muhimdir.

O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti I.A.Karimov O‘zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi Qonunchilik palatasi va Senatining qo‘shma majlisidagi ma’ruzasida O‘zbekiston Respublikasi iqtisodiyotini yanada rivojlantirish borasida to‘xtalib “...bizning yaqin istiqboldagi eng muhim vazifamiz boshlangan ishlarimizni izchil davom ettirish – iste’mol talabini kengaytirish maqsadida sotsial sohani rivojlantirish, mehnatga haq to‘lashni yanada oshirish, xizmat ko‘rsatish sektorini, infratuzilma obyektlarini rivojlantirishga, transport va kommunikatsiya loyihalari amalga oshirilishiga alohida e’tibor berishdir”¹ deb ta’kidlab o‘tdilar.

O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti I.Karimov mamlakatimizni 2013-yilda ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish yakunlari va 2014-yilga mo‘ljallangan iqtisodiy dasturning eng muhim ustuvor yo‘nalishlariga bag‘ishlangan Vazirlar Mahkamasining majlisidagi ma’ruzasi aholini ish bilan ta’minlash masalalariga alohida to‘xtalib, quyidagilarni aytib o‘tganlar: “Ish o‘rinlarini tashkil etish va aholi bandligini ta’minlash bo‘yicha mintaqaviy dasturlarning amalga oshirilishi natijasida 2013-yilda qariyb 970 ming kishi ish bilan ta’minlandi. Bu ish

¹ Каримов И.А. Мамлакатимизда демократик ислохотларни янада чуқурлаштириш ва фуқаролик жамиятини ривожлантириш концепцияси: Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Қонунчилик палатаси ва Сенатининг қўшма мажлисидаги маърузаси. –Т.: Ўзбекистон, 2010. - 56 б.

o'rinlarining 60,3 foizdan ortig'i qishloq joylarda yaratildi. Bu borada kichik korxonalar, mikrofirmalar va yakka tartibdagi tadbirkorlikni rivojlantirish evaziga 480 mingdan ortiq, kasanachilikni kengaytirish hisobidan esa 210 mingdan ziyod ish o'rni tashkil etildi².

Iqtisodiyotdagi yuqori ko'rsatkichlarga erishishda mehnat resurslarini boshqarishni ilmiy asosda yo'lga qo'yishning ahamiyati beqiyosdir. Ko'p yillik tadqiqotlar hozirgi globallashuv sharoitida iqtisodiy o'sishning qariyb 70 foizini insonlar, ya'ni: ishchilar, mutaxassislar, xizmatchilar, rahbarlar mehnati, malakasi, izlanuvchanligi, salohiyati tashkil etishini, 30 foizini esa boshqa barcha omillar ta'minlashini ko'rsatdi. Shuning uchun ham har qanday ishlab chiqarish va boshqaruv tizimida inson omili hal qiluvchi ahamiyatga egadir.

² Каримов И.А. 2014-йил юқори ўсиш суръатлари билан ривожланиш, барча мавжуд имкониятларни сафарбар этиш, ўзини оқлаган ислохотлар стратегиясини изчил давом эттириш йили бўлади. // Халқ сўзи газетаси 2014 йил 18 январь, №13 (5943).

***I bob.* “MEHNAT RESURSLARINI BOSHQARISH” FANINING PREDMETI VA VAZIFALARI**

1.1. Mehnat resurslarini boshqarishning ijtimoiy-iqtisodiy mohiyati

Har qanday jamiyat boyligining manbai, insoniyat tomonidan moddiy va ma'naviy boylik yaratishning asosiy omili mehnatdir.

Jamiyatning ijtimoiy shakli qanday bo'lishidan qat'iy nazar, mehnat moddiy va nomoddiy ne'matlar ishlab chiqarishda zarur faoliyat bo'lib qolaveradi. Bu yerda mehnatning iqtisodiy mohiyati hamda uning iqtisodiy kategoriya ekanligi namoyon bo'ladi.

Kishilar mehnat faoliyatlari doirasini kengaytirib, ishlab chiqarish jarayonini to'xtovsiz mukammallashtirib boradilar, chunki iqtisodiy rivojlanishning barcha muammolari o'sib borayotgan ehtiyojlarni qondirish uchun cheklangan resurslarni tejimli sarf qilish bilan bog'liq bo'lib, mehnat jamiyat iqtisodiy rivojlanishining asosini tashkil qiladi.

Inson mehnat jarayonida muayyan jismoniy va ruhiy-asabiy quvvat sarflaydi, natijada uning organizmida funksional o'zgarishlar ro'y berib, bu o'zgarishlar mehnatning biologik jihati bilan izohlanadi. Biologik nuqtayi nazardan, mehnat – organizmdagi energiya yordamida asab va mushaklar harakati hamda oqsil moddalaridagi o'zgarishlar jarayonidir.

Insonning mehnat qilishga bo'lgan zaruriy ehtiyoji avvalo uning yashash zaruriyati ehtiyojlari bilan bog'liq. Bundan tashqari, mehnat qilishga sabab bo'ladigan ichki undovchi kuchlarga ehtiyojlar va qiziqishlar, istak va intilishlar, qadriyatlar va ideallarlarni misol qilib keltirish mumkin.

Inson va jamiyatning rivojlanishida mehnatning roli shunda namoyon bo'ladiki, mehnat jarayonida nafaqat inson ehtiyojlarini qondirish uchun mo'ljallangan moddiy va ma'naviy boyliklar yaratiladi, balki ishchi-xodimlarning o'zlari ham rivojlanadilar, yangi ko'nikmalar hosil qiladilar, o'zlarining

qobiliyatlarini namoyon qiladilar, bilimlarini oshiradilar va boyitadilar.

Shuningdek, mehnat aholini va mehnat resurslarini takror ishlab chiqarishda, mehnat bozorida ishchi kuchi taklifi va unga bo'lgan talabning shakllanishida ham o'z ta'sirini o'tkazadi. Mehnat natijasida ro'y beradigan o'zgarishlar oqibatida yangi sifatdagi mehnat hosil bo'ladi, ya'ni yangi mehnat sharoitlarida serunum mehnat vositalari bilan qurollangan jismoniy va ma'naviy jihatdan ancha yetuk xodimlar mehnat qiladilar va ular mehnatining mahsuli ilgari natijalarga nisbatan ancha yuqori ko'rsatkichlarga ega bo'ladi. Bu doiraviy aylanish hamisha davom etadi va mehnatning yangi qirralari, uning yangi natijalari kashf qilinadi.

Barcha iqtisodiy tizimlar uchun xos bo'lgan «Nimaq», «Qandayq» va «Kim uchunq» savollari mehnat uchun ham xos bo'lib, nima ishlab chiqarish mehnatning maqsadga muvofiq, ongli, qanday ishlab chiqarish mehnatning foydali, kim uchun ishlab chiqarish mehnatning ijtimoiy faoliyat ekanligini anglatadi. Bozor iqtisodiyoti sharoitida mehnatning ijtimoiy foydali xususiyati oshib boradi, chunki inson o'zi yoki oilasi uchun mehnat qilar ekan, u boshqalar ehtiyojini qondirishga va o'z faoliyati ko'proq foydali bo'lishiga harakat qilib, boshqalarning ehtiyojini mukammal qondirishga harakat qiladi va iste'molchilarning yangi ehtiyojlarini aniqlab, ularni ham qondirish yo'llarini izlaydi.

Mehnatning yana bir xususiyati inson uchun shifobaxshligidir. Mehnat bilan davolash bemorning ruhiyatiga ta'sir ko'rsatish usullaridan biri sifatida e'tirof etilgan.

Mehnatga oid munosabatlarning o'rganilishi, tadqiq etilishi hamda alohida fan sifatida shakllanishida Sharq tafakkuri va ta'limotining hissasi beqiyosdir. Chunki, yozma manbalarda va hayotiy muomalada mehnat munosabatlarning ilk paydo bo'lishini aynan Sharq madaniyati yodgorliklari va 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 va uning mehnatiga alohida urg'u berilgan. Ushbu dinning muqaddas kitobi sanalgan "Avesto" da mehnatga oid munosabatlarning ilk talqini

o‘ziga xos tarzda ifoda etilgan. Shuningdek, iqtisodiy va mehnatga oid g‘oyalar shakllanishida qadimgi Xitoy (Konfutsiy ta’limoti) va Hindiston (“Manu qonunlari” va “Artxashastra” yodgorliklari) tafakkurlari ham alohida o‘ringa egadir. Mehnatga oida ilmiy qarashlarning mukammallashib, rivoj topib borishida Islom ta’limotining paydo bo‘lishi va taraqqiy etishi o‘ziga xos ahamiyat kasb etdi. Islom ta’limotining bosh qomusi «Qur’oni Karim»da iqtisodiy masalalarga, shu jumladan mehnatga oid munosabatlarga ham alohida urg‘u berilgan. Islom ta’limotida mehnat munosabatlarining alohida ravishda talqin qilinishi va e’tirof etilishi sharq mutafakkirlarining iqtisodiy g‘oyalarida mehnat omiliga yangicha yondashuvning paydo bo‘lishiga sabab bo‘ldi.

Sharq tafakkurining yirik namoyandalari Abu Nasr Forobiy (“Fozil odamlar shahri” asari), Abu Rayhon Beruniy, Abu Ali Ibn Sino, Yusuf Xos Xojib (“Qutadg‘u bilig” asari) kabi qomusiy olimlarning ta’limot va qarashlarida mehnat hamda inson omili alohida o‘rin egallagan. Sharqda mehnatga oid munosabatlarning taraqqiy etishida Bahouddin Naqshbandiyning hissasi beqiyosdir. Bu o‘rinda uning birgina “Dil ba yoru, dast ba kor” (Qalbing Allohdayu, qo‘ling mehnatda bo‘lsin) degan ibratli so‘zlarini keltirishning o‘zi kifoya. Ushbu ibora zamirida kishilarni mehnat qilish, intilish va izlanishga undash yotadi.

Iqtisodiy bilimlarning taraqqiy etishi va unda mehnat munosabatlarining alohida o‘rin topishida bobokalonimiz Amir Temurning o‘ziga xos ta’limoti tub burilish yasadi. Sohibqiron tomonidan ilgari surilgan g‘oyalarning amaliy hayot tajribalaridan o‘tganligi ularning ilmiy ahamiyatini ta’minlagan. Uning asosiy ilmiy qarashlari “Temur tuzuklari” asarida o‘z ifodasini topgan bo‘lib, unda davlatni boshqarish, iqtisodiyotni yuritish va mehnatni tashkil etish masalalariga alohida yondashilgan.

Shuningdek, ulug‘ mutafakkir Alisher Navoiy (“Vaqfiya” asari) hamda buyuk davlat arbobi Zahiriddin Muhammad Bobur (“Mubayyin” va “Boburnoma” asarlari) ning yuritgan odil siyosatlari va iqtisodiy qarashlarida mehnat va inson omiliga alohida e’tibor qaratilgan. Ular mehnatning inson va jamiyat hayotidagi

roliga yuksak baho berar ekan, boylik orttirish va to‘q yashashning asosiy yo‘li mehnatdir, deya ta’kidlaydilar.

Demak, qadimiy sharq ta’limotini, shu jumladan yuqorida nomlari zikr etilgan buyuk allomalarimiz faoliyatini o‘rganish shundan 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. Ushbu g‘oya va qarashlar hozirgi iqtisodiy adabiyotlarda iste’molda bo‘lgan atama va tushunchalarning paydo bo‘lishida ilmiy asos vazifasini o‘tagan, deb hisoblash mumkin.

Kapitalistik ishlab chiqarishning shakllanishi hamda bozor munosabatlarining ilk ko‘rinishlari paydo bo‘lishi natijasida iqtisodiy g‘oyalar va mehnatga oid qarashlar ham yangicha ma’no-mazmun kasb eta boshladi. Mazkur jarayonlar asosan XVI asrda Yevropada merkantilizm ta’limotining (U.Stafford, G.Skaruffi, B.Divanzetti va T.Mannlar) vujudga kelishi bilan bog‘liqdir. Ushbu maktab namoyondalari boylik to‘plash g‘oyasini ilgari surib, boylikka mehnat orqali erishiladi, deb ta’kidlashadi. Mumtoz iqtisodiy maktabning vujudga kelishi angliyalik ta’limotchi Vilyam Petti shaxsi bilan bog‘liqdir. XVII asrga kelib Angliyada manufakturaning rivojlanishi natijasida “yollanma mehnat” va “yollanma ishchi kuchi” tushunchalari muomalaga kiritilib, ushbu atamalar asosan manufakturaga jalb qilingan dehqon va hunarmandlarga nisbatan ishlatilgan. Mumtoz iqtisodiy maktab ta’limotining yuqori cho‘qqiga yetishida britaniyalik olimlar Adam Smit va David Rikardolarning hissasi beqiyosdir. A.Smit o‘zining “Xalqlar boyligi” asarida mehnatga oid qarashlarni ham ilgari surib, jamiyat boyligi ishlab chiqarish jarayonida mehnat tufayli paydo bo‘ladi, deya ta’kidlaydi. Uning fikricha, iqtisodiy taraqqiyotning muhim omili bu mehnat taqsimotidir. Fransuz olimi Jan Batist Sey o‘zining ishlab chiqarishning uch omili nazariyasi bilan mashhur bo‘lib, unga ko‘ra mazkur omillarning birinchisi sifatida mehnatni keltiradi. Mehnatga oid ta’limotlarning zamonaviy ko‘rinish olishi hamda ularning takomillashuvida ingliz iqtisodchisi Jon Meynard Keynsning iqtisodiy g‘oya va

qarashlari tub o'zgarishlarga sabab bo'ldi. O'zining «Ish bilan bandlik, foiz va pulning umumiy nazariyasi» asarida J.Keyns to'la ish bilan bandlikni ta'minlash uchun milliy daromadlarni soliqlar orqali tartibga solishni taklif etadi.

Demak, xulosa qilib shuni aytishimiz mumkinki, bugungi bozor iqtisodiyoti sharoitiga ayrim jihatdan, nisbatan mos keladigan inson va mehnat omiliga oid g'oyalar mumtoz iqtisodiy ta'limotda o'z aksini topgan. Biroq, ushbu maktab namoyandalari ta'limotini o'rganish shuni ko'rsatdiki, ularda mehnat omiliga resurs yoki potensial sifatida yondashilmagan. Mazkur ta'limot g'oyalarida mehnat omili faqatgina ishchi kuchi sifatida qaralgan va manufaktura ishlab chiqarishi nuqtai nazardan o'rganilgan. Keyinchalik bozor munosabatlarning rivojlanib, yovvoyi ko'rinishdan madaniylashgan tus olishi natijasida iqtisodiy qarashlarda mehnat omilining yuqori imkoniyat va salohiyat sifatidagi ahamiyati to'la tadqiq etila boshlandi. Ushbu tadqiqotlarga esa mumtoz ta'limotchilarning g'oyalari ma'lum darajada ilmiy-iqtisodiy asos bo'lib xizmat qildi.

Demak, iqtisodiyot yuritishning barcha shakl va ko'rinishlarida taraqqiyotga erishishning bosh omili bu mehnatdir. Lekin, u barcha davrlarda ham potensial ahamiyat kasb etmagan. Hozirgi kungacha mehnat omiliga oid bir qancha qarashlar ilgari surilgan bo'lib, unga nisbatan “ishchi kuchi”, “mehnat resurslari”, “inson omili”, “inson kapitali” va “mehnat salohiyati” kabi tushunchalar talqin etilgan (1.1-jadval).

Ilmiy-iqtisodiy muomalada dastlab “ishchi kuchi” atamasi vujudga kelgan bo'lib, mazkur kategoriyaning iqtisodiyot faniga kiritilishi mumtoz iqtisodiy maktab ta'limotchilari bilan bog'liq. Dastlab mazkur kategoriya faqatgina manufaktura ishlab chiqarishida ishtirok etayotgan ishchilarga nisbatan qo'llanilgan bo'lsa, bugungi kunda mamlakatning barcha ishlab chiqarish kuchlari, ya'ni ish bilan bandlar va ishlash istagini bildirgan ishsizlarni o'z ichiga oladi.

Ilmiy-iqtisodiy muomalada mehnat omiliga oid kategoriyalarning shakllanishi

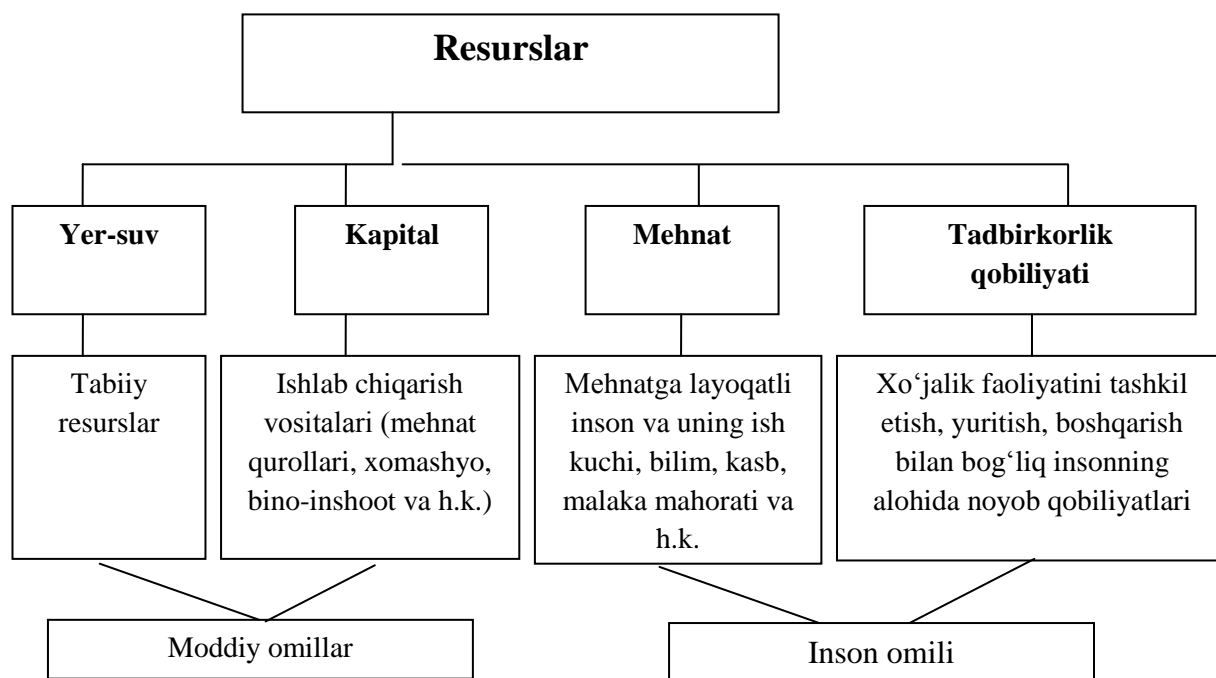
Kategoriya	Ilmiy-iqtisodiy iste'molda paydo bo'lgan vaqti	Kategoriyaga berilgan ilk tarif	Vujudga kelish zarurati
Ishchi kuchi	XIX asr	Mehnat jarayonida unumli foydalanish mumkin bo'lgan qobiliyat va fazilatlar egasi	Ishlab chiqarishning shaxs omilini nomlab belgilash va hisobga olish zarurati
Mehnat resurslari	XX asrning 20-yillari	Tashqaridan boshqariladigan nafaol obyekt, rejalashtiriluvchi - hisobga olinuvchi birlik	Markazlashgan iqtisodiyotni rejali boshqarish sharoitida ishchi kuchini shakllantirish jarayonining ko'rsatkichlarini rejalashtirish zarurati
Inson kapitali	XX asrning 60-yillari boshi	Inson – eng samarali sarflar obyekti 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 salohiyati	XX asrning 70-yillari	Inson mehnat sohasidagi talab-ehtiyoj va qiziqishlar bilan tavsiflanadigan obyekt sifatida	Shaxs omili bilan bog'liq 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

“Mehnat resurslari” atamasi ilk marta 1922-yilda rossiyalik olim S.Strumilin tomonidan fanga kiritilgan va ilmiy-iqtisodiy jihatdan asoslab berilgan. U mazkur tushunchani markazlashgan rejali iqtisodiyot yuritish tizimi nuqtayi nazaridan talqin etgan bo'lib, unga ko'ra mehnat resurslariga rejalashtiriluvchi passiv ishchi kuchi majmuasi sifatida qaralgan. Bozor iqtisodiyoti tizimida ham mehnat resurslari mamlakat ishchi kuchining jamini ifoda etib, “ishchi kuchi” kategoriyasidan farqli ravishda o'z ichiga ishga layoqatli aholining nafaol qismini ham oladi.

“Mehnat salohiyati” atamasi ilk bor iqtisodiy adabiyotlarda o‘tgan asrning 70-yillarida kiritilgan. “Salohiyat” atamasi lotincha «potentia» so‘zidan olingan bo‘lib, lug‘aviy jihatdan “imkoniyat, quvvat” degan ma’nomlarni anglatadi. “Mehnat salohiyati” jamiyatda mehnat imkoniyati, quvvati, ish bilan bog‘liq kuchlarning mavjudligi degan ma’noni bildiradi. Ushbu kategoriya turli mualliflar tomonidan turlicha talqin qilingan. Ayrim olimlar mehnat salohiyati bilan mehnat resurslarini o‘zaro tenglashtirib, mazkur tushunchalar bir xil ma’noni anglatadi, deya ta’kidlaydilar. Ba’zi tadqiqotchilarning qayd etishicha, ushbu kategoriyalar bir-biridan farq qilib, mehnat salohiyati mehnat resurslari va ishchi kuchiga nisbatan kengroq tushunchadir. Xullas, mehnat salohiyati mavzusi munozarali masala bo‘lib kelmoqdaki, bugungi kunda u haqidagi ilmiy-iqtisodiy yondashuvlarni uch yo‘nalishga ajratish mumkin.

Birinchi yo‘nalish vakillari “mehnat salohiyati” kategoriyasiga “resurs” jihatdan yondashib, asosan uning miqdoriy ko‘rsatkichlariga ustuvor ahamiyat sifatida qaraydilar. Mazkur yo‘nalish vakillarining fikricha, mehnat salohiyati bu jamiyatni rivojlantirish uchun zarur bo‘lgan turli xildagi ish bilan bog‘liq resurslar majmuidir.

Ishlab chiqarish resurslari insoniyat taraqqiyotining barcha bosqichlari uchun umumiy bo‘lsa-da, bu omillarga turli adabiyotlarda turlicha ta’rif beriladi. Jumladan, hozirgi bozor iqtisodiyotiga doir ko‘pchilik adabiyotlarda ishlab chiqarishning to‘rt resursi: mehnat, kapital, yer-suv, tadbirkorlik qobiliyati tan olinadi (1.1-rasm).



1.1-rasm. Ishlab chiqarish omillari.

Iqtisodiyot fanida an'ana bo'yicha mehnat – insonning maqsadga muvofiq faoliyati, inson esa ijtimoiy ishlab chiqarish tomonidan iste'mol qilinadigan o'ziga xos resurs, deb hisoblab kelingan.

Mamlakatimizda bozor munosabatlarining tarkib topishi personalni boshqarish tizimida bir qator vazifalar amalga oshirilishini nazarda tutadi. Korxonalar va tashkilotlarning bozor iqtisodiyoti sharoitida o'z mavqelarini saqlab qolishi, ularning raqobatbardoshligini ta'minlash, ishlab chiqarish samaradorligini oshirish maqsadida personalni boshqarish sohasida amalga oshirilishi lozim bo'lgan vazifalar ilmiy va amaliy usullarni to'g'ri tanlashni talab etadi.

1.2. “Mehnat resurslarini boshqarish” fanining predmeti, maqsadi va vazifalari

Amaliy hayotda xilma-xil ijtimoiy-mehnat munosabatlari mavjud bo'lar ekan, undagi turli ijtimoiy-iqtisodiy hodisalar va jarayonlarni “Mehnat resurslarini boshqarish” fani o'rganadi. Shuning uchun ham “Mehnat resurslarini boshqarish”

– bu mehnat bozori faoliyat ko‘rsatayotgan davrda ijtimoiy-iqtisodiy jarayonlarni tadqiq qilishdir.

“Mehnat resurslarini boshqarish” fan sifatida mehnat munosabatlari sohasidagi qonuniyatlarni, shu jumladan, mohiyati namoyon bo‘lishining o‘ziga xos shakllari, chunonchi, ish bilan bandlik, mehnatni tashkil etish, unga haq to‘lash, uning samaradorligi kabi shakllarini o‘rganadi. “Mehnat resurslarini boshqarish” iqtisodiy fan sifatida jamiyatdagi o‘zaro muvofiqlik va moslashuv jarayonlarini tushuntiradi. “Mehnat resurslarini boshqarish” asoslarini bilish mutaxassisga ro‘y berayotgan voqea-hodisalarni o‘rganishga abstraksiyalashgan holda va asosli ravishda yondashish, ularning xarakterlantiruvchi kuchlarini tushuntirish va ahamiyatini baholash imkonini beradi.

“Mehnat resurslarini boshqarish” fanining predmeti – mehnat resurslarini boshqarish jarayonida turli omillar – texnikaviy, tashkiliy, kadrlar yoki boshqa xarakterdagi omillar ta’siri ostida qaror topadigan ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlardir. Bu fan mehnat jarayonini, ya’ni rivojlanishdagi, harakatdagi faoliyatni o‘rganadi. Bunday yondashuv tasodifiy narsalarni chiqarib tashlab, asosiy e’tiborni obyektiv va tipik narsalarga qaratish, fanni yanada chuqur o‘rganish uchun mehnat munosabatlari sohasidagi to‘g‘ri dunyoqarashni ifodalash imkonini beradi.

Ushbu kursni o‘rgatishdan maqsad – talabalarda mehnat resurslarini boshqarish ilmini amaliyotga qo‘llay biladigan darajadagi ko‘nikmalar hosil qilishdan iborat. U talabalarda ishlab chiqarishning maqsadiga erishishni ta’minlovchi mehnat resurslarini boshqarishning nazariy va amaliy professional bilimni shakllantirishga yo‘naltirilgan. “Mehnat resurslarini boshqarish” fanining mazmuni mehnat resurslarini boshqarish usullari va tamoyillarini tatbiq etish; mehnat resurslarini boshqarishning nazariy va amaliy masalalari tizimini; mehnat resurslarini boshqarishning tashkiliy shakllarini ishlab chiqish va tatbiq etish tizimidan iborat.

“Mehnat resurslarini boshqarish” fanining asosiy vazifalari quyidagilar:

- mehnatning jamiyat taraqqiyotidagi o‘rnini o‘rganish;
- ish haqi tizimini va uni tashkil etish elementlari va tamoyillarini tadqiq etish;
- mehnat resurslarini takror ishlab chiqarish va ularning ish bilan bandligini va ishsizligini mehnat bozorining faoliyati bilan bog‘liq holda tahlil etish;
- mehnat faoliyatini rag‘batlantirish, mehnat xulqini yaxshilash va unga moslashish darajasini oshirish;
- mehnat nizolarining sabablarini o‘rganish, ularning oldini olish va hal qilish bo‘yicha chora-tadbirlar tizimini ishlab chiqish;
- jamiyatda va mehnat tashkilotlarida xodimlarni himoya qiladigan ijtimoiy qadriyatlar tizimini yaratish;
- mehnat sohasida aniq sotsiologik tadqiqotlarni o‘tkazish;
- ijtimoiy mehnat munosabatlarini tartibga solishni takomillashtirish.

Demak, mehnat resurslari yuqorida ta’kidlaganimizdek, iqtisodchilar, geograflar, faylasuflar, biolog-fiziologlar tomonidan o‘rganib kelingan va uning deyarli barcha jihatlari tahlil hamda tadqiq qilingan. Shu bois, ularni o‘rganishning nazariy-uslubiy asoslari mazkur fanlarning tadqiqot usullariga asoslanadi.

1.3. Fanni o‘rganish usullari

Mehnat resurslarini o‘rganishda iqtisodiyot, sotsiologiya, matematika, tarix, falsafa va boshqa fanlarning ilmiy-metodik yutuqlaridan keng foydalanish, ular bilan hamkorlik qilish ilmiy-amaliy ahamiyat kasb etadi. Ularga **tizim-tarkib, hududiy tahlil, qiyosiy tahlil (taqqoslash), tarixiy, anketa-so‘rov, matematik, statistik** kabi tadqiqot usullarini kiritishimiz mumkin. Tizim-tarkib usuli falsafiy dunyoqarashga yaqin bo‘lib, u obyektning faqat o‘zi o‘rganayotgan hodisasinigina emas, balki boshqa kattaroq obyekt doirasida, birgalikda va o‘zaro aloqadorlikda

tahlil qilishni nazarda tutadi. Mazkur usul deyarli barcha tadqiqotlarda qo'llanilib, mamlakat yoki alohida olingan mintaqaning aholi bilan bog'liq muammolarini turli fanlar bilan birgalikda va o'zaro hamkorlikda olib boradi. Masalan, mehnat resurslari tizim-tarkib usulida tadqiq etilganda, obyekt mehnat resurslari hisoblansada, undan kattaroq obyekt – aholi va uning tarkibidagi miqdor va sifat o'zgarishlar, shuningdek uning joylashuv xususiyatlari hamda unga ta'sir etadigan omillar (tabiiy sharoit, boyliklar) ni ham o'rganish talab etiladi.

Ma'lumki, mustaqillik yillarida iqtisodiyot tarmoqlari va ulardagi tarkibiy o'zgarishlar aholi, ayniqsa mehnat resurslariga sezilarli ta'sir ko'rsatdi. Chunonchi, ish bilan bandlik, ishsizlikni turli shakllarda tarqalishining mintaqaviy xususiyatlarini aniqlashda mazkur usulning ahamiyati beqiyos katta.

Tadqiqotlarda keng qo'llaniladigan usullaridan yana biri **tahlil usuli** bo'lib, u ham tizim-tarkib usuli singari komplekslilik tamoyiliga asoslanadi. U o'rganilayotgan hodisa, jarayonlarni obyektning subyektlari bo'yicha va boshqa hodisalar bilan uyg'unlikda, o'zaro aloqadorlikda hamda ma'lum vaqtda rivojlanish qonuniyatlarini ochib berish, kerakli hulosalar olishda muhim ahamiyatga ega.

Aholi va mehnat resurslari bilan bog'liq mintaqaviy tadqiqotlarda **komplekslilik** asosiy rol o'ynaydi. Mehnat resurslarining ish bilan bandligi va ishsizlikning kelib chiqish sabablari, ularning iqtisodiyot tarmoqlarida tarqalishi, ishlab chiqarishni hududiy tashkil etish, boshqarish, shuningdek aholining tarkibiy (yosh-jins, milliy, bilim darajasi) tuzilishi bilan chambarchas bog'liq.

Hududiy tahlil usuli **xaritalashtirish** bilan uzviy aloqada bo'lib, ularni umumlashtirgan holda olib borish tadqiqotlarning ijobiy bo'lishiga imkon beradi. Chunonchi, xarita o'rganilayotgan hududning kichik bir modeli va bir vaqtning o'zida tadqiq etish vositasi hamdir. Mazkur usulda voqea-hodisa haqidagi barcha birlamchi, tarqoq ma'lumotlar avvalo unda aks ettiriladi, umumiyashtiriladi va uyg'unlashtiriladi, so'ngra bu ma'lumotlar undan xulosa, natijalar ko'rinishida olinib amaliyotda foydalaniladi. Mehnat resurslarini o'rganishda **qiyosiy tahlil**

(taqqoslash) usulining o'zni beqiyos katta. Mintaqalarni qiyoslashdan oldin dastlab taqqoslanadigan ko'rsatkichlarni taqqoslama holga keltirish lozim. Buning uchun quyidagilar e'tiborga olinadi:

- taqqoslanadigan hodisalar o'zaro bog'langan bo'lishi, aniqrog'i ularni umumlashtiruvchi asos bo'lishi kerak;
- taqqoslashning faqat mamlakat darajasida emas, balki viloyat, tuman darajalarida bo'lishi lozimligiga e'tibor berish zarur;
- taqqoslanadigan obyektlar mohiyati jihatidan bir xil bo'lishi kerak;
- taqqoslanadigan ko'rsatkichlar bir xil o'lchov birligida, pulda hisoblanganda esa o'zgarish baholarda ifodalanishi lozim;
- taqqoslanadigan ko'rsatkichlar bir xil davrni (yil, oy) qamrab olishi kerak.

Hududiy taqqoslash vertikal hamda gorizontal yo'nalishlarda olib boriladi va har ikkalasida ham obyekt doirasida (mintaqaning ichki birliklari), shuningdek obyektidan tashqarida (boshqa mintaqalar bilan) olib boriladi. Natijada mintaqaning o'ziga xos xususiyatlari namoyon bo'ladi. Bu esa, amaliyotda katta ilmiy-amaliy ahamiyat kasb etadi. Zotan, hududlarning ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishini tashkil etish va boshqarish mintaqaviy xususiyatlarga asoslanadi.

Aholi va mehnat resurslarini o'rganishda, bizningcha uch davrga - 1917 yilgacha bo'lgan davr, sobiq sovet tuzumi davri va mustaqillik davriga bo'lish maqsadga muvofiq. Bunda rivojlanish bosqichlaridagi sifat va miqdor (ko'rsatkichlar) o'zgarishlari yaqqol namoyon bo'ladi.

Tadqiq etishning bu usulida ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishni tarixiy tahlil qilish asosida hozirgi real ahvoli va kelajak taraqqiyotini tasavvur qilish imkoniyati tug'iladi. Chunki, tarixiylik asosida nafaqat aholini o'zi, balki uning kasb-malakasining ham shakllanishi to'g'risida mukammal ma'lumotlar olish mumkin.

Mehnat resurslarini o'rganishning navbatdagi usuli **matematik usul** hisoblanadi. Bu usul yordamida aholi va uning tarkibidagi, shuningdek joylashishidagi o'zgarishlarni absolyut sonlar yoki nisbiy miqdorda ifodalash, mavjud raqamli ma'lumotlarni tartibga solish mumkin.

Mazkur usulda matematik modellashtirishni amalga oshirish fanning, tadqiqot obyektining samarali rivojlanishiga imkon beradi. Shu jumladan, demografik jarayonlarni, mehnat resurslari va ularni iqtisodiyot tarmoqlarida bandligini modellashtirish aholi sohalari (aholishunoslik) taraqqiyotida ijobiy ta'sir ko'rsatmoqda.

Matematik usulning statistika bilan hamkorligi matematik-statistika usulining shakllanishiga yordam bergan bo'lsa, iqtisodiyotni o'rganishdagi usullar bilan hamkorligi iqtisodiy-matematik, iqtisodiy kibernetika usullarini amaliyotga kirib kelishiga imkon berdi.

Ijtimoiy tadqiqotlarda keng qo'llaniladigan zamonaviy usullardan asosiysi **sotsiologik uslub**dir. Mazkur usul yetarli bo'lmagan statistik ma'lumotlarni to'ldirish va o'rganilayotgan hududning ma'lum davrdagi holatini, ichki rivojlanish qonuniyatlarini aniqlashda muhim ahamiyat kasb etadi. Ayni paytda xalqning xohish-irodasi va fikrini ifodalovchi eng ishonchli usuli hisoblanadi. Bunday tadqiqotlarda demografik jarayonlarning turli avlodlarda, ijtimoiy guruhlarda, millatlarda va hududlardagi xususiyatlari va unga ta'sir etuvchi omillar mukammal o'rganiladi. Buning uchun o'rganilayotgan hodisa, jarayonlar va omillarni aniqlashga oid savollardan maxsus so'roq varaqasi (anketa) tuziladi.

Mazkur usul aholi o'rtasida suhbat o'tkazish, bevosita savol-javob yoki anketani aholining o'ziga tarqatish yo'li bilan to'ldiriladi. Sotsiologik uslub bilan o'tkazilgan bunday tadqiqotda aholi va mehnat resurslari bilan bog'liq jarayonlarni to'g'ri aks ettirishda juda qulay hisoblanadi.

1.4. “Mehnat resurslarini boshqarish” fanining boshqa fanlar bilan bog'liqligi

“Mehnat resurslarini boshqarish” fani o'z oldiga qo'yilgan vazifalarni hal qilgan ekan, bir qator ijtimoiy, iqtisodiy, huquqiy fanlar tajribasi va nazariyasiga tayanadi. Shu jihatdan ushbu fan bir qator fanlar, jumladan “Falsafa”, “Iqtisodiyot

nazariyasi”, “Mehnat iqtisodiyoti”, “Mehnat sotsiologiyasi”, “Mehnat huquqi” “Personalni boshqarish” va shu kabi fanlar bilan uzviy ravishda bog‘liqdir.

Jumladan, “Mehnat resurslarini boshqarish” fani **“Falsafa”** fani tomonidan ishlab chiqilgan tamoyillarni, ya’ni insonning tarixiy vujudga kelishi, mehnat jarayonining mohiyati va mazmuni insonning asosiy faoliyati sifatida namoyon bo‘lishi, ijtimoiy va fan-texnika taraqqiyotining asosiy sharti sifatida insonning har tomonlama rivojlanishi kabi bir qator muammolarni birgalikda o‘rganadi.

Bundan tashqari, “Mehnat resurslarini boshqarish” fani **“Iqtisodiyot nazariyasi”** fani bilan ham chambarchas bog‘liq. Bu muammoni hal qilishda “Mehnat resurslarini boshqarish” fani mehnat bozori va uning tarkibiy qismlari, ishsizlik va uni kamaytirish yo‘nalishlari, mehnat bozorini tartibga solish, davlatning ijtimoiy siyosati va shu kabilarning iqtisodiy hamda nazariy jihatlarini birgalikda hal etadi.

Mehnatning mohiyati va mazmuni, mehnatni tashkil etish, mehnat taqsimoti va kooperatsiyasi, xodimlarning mehnatini ilmiy asosda tashkil etish, mehnatga haq to‘lash, uni rag‘batlantirish va shu kabi muammolarni birgalikda hal etish jihatidan ushbu fan **“Mehnat iqtisodiyoti”** fani bilan uzviy ravishda bog‘liq. Bu xodimlarning serunum ishlashini ta’minlash, ulardan malakasi jihatidan unumli foydalanish, shaxsning salomatligini saqlash va uning rivojlanishiga keng imkoniyatlar yaratib berishda ayniqsa muhimdir.

Mehnat resurslarini boshqarishda inson omilining tashqi muhitga ta’siri, ya’ni ishlab chiqarish jarayonida ishlovchilarning o‘z atrofidagi xodimlarga bo‘lgan munosabati, ishlab chiqarish muhiti sanitariya-gigienik omillarining inson organizmi, uning salomatligi va ishga bo‘lgan munosabati hamda ishlash qobiliyatini albatta hisobga olinishi lozim. Bular ishlovchilarning o‘zi ishlayotgan korxonaga, o‘z ishiga bo‘lgan munosabatida shakllanadi. Shu jihatdan mehnatga bo‘lgan munosabat yuzasidan “Mehnat resurslarini boshqarish” fani **“Mehnat fiziologiyasi”, “Mehnat gigienasi”, “Mehnat muhofazasi”** va shu kabi bir qator fanlar tomonidan ishlab chiqilgan nazariy bilim va tavsiyanomalarga amal qilishi

lozim. Mana shu ta'kidlab o'tilganlardan kelib chiqqan holda, bu fanlar "Mehnat resurslarini boshqarish" fani bilan chambarchas bog'liq.

Mehnat faoliyatining ijtimoiy yo'nalishlarini va mehnat jamoasi amal qilishining ijtimoiy masalalarini, ya'ni mehnatning mazmuni va tavsifi, mehnatga ko'nikish, mehnatni tashkil etishning ijtimoiy muammolarini, ishlovchilarning faolligi, mehnatdan qoniqish hosil qilish omillari va rag'batlantirishning turli shakllari munosabati kabi muammolarni o'rganishda "Mehnat resurslarini boshqarish" fani "Sotsiologiya", shu jumladan, "**Mehnat sotsiologiyasi**" fani bilan chambarchas bog'liq. "Mehnat resurslarini boshqarish" fani mehnat qonunlari, huquqlari va normalari bo'yicha huquqiy fanlar, jumladan "**Mehnat huquqi**" fani tomonidan ishlab chiqilgan tavsiyalarga tayanadi va shu jihatdan bu fanlar bir-biri bilan bog'liq.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Mehnat resurslari deganda nimani tushunasiz?
2. Mehnat resurslari atamasi fanga birinchi marta kim tomonidan va qachon kiritilgan?
3. Fanni o'rganishdan maqsad nima?
4. Fanning predmetini aytib bering.
5. "Mehnat resurslarini boshqarish" fanini o'rganish usllarini sanab bering.
6. Ilmiy-iqtisodiy muomalada mehnat omiliga oid kategoriyalarning shakllanishini tushuntirib bering.
7. Ishlab chiqarish omillarini aytib bering.
8. "Mehnat resurslarini boshqarish" fani qaysi fanlar bilan o'zaro bog'liq?

2-bob. MEHNAT RESURSLARINING TAKROR BARPO BO‘LISHI

2.1. Aholining takror barpo bo‘lishi – mehnat resurslarining shakllanishi asosi sifatida

Aholining takror barpo bo‘lishi jamiyatning mavjudligini, aholi sonining o‘sib borishini ta‘minlovchi biologik jarayon bo‘lib, inson avlodining muntazam yangilanib turishidir.

Aholining takror barpo bo‘lishi deganda, aholining miqdori va tarkibini doimo tabiiy tarzda yangi avlodlar tomonidan keksa avlodlar o‘rni to‘ldirishi orqali yangilanishi tushuniladi.

“Aholining takror barpo bo‘lishi” tushunchasining mohiyatini keng va tor ma‘nolarda ochish mumkin.

Keng ma‘noda, “aholining takror barpo bo‘lishi” tushunchasi o‘z ichiga yoshi, jinsi, ijtimoiy guruhlari, millati, oilaviy holati, ta‘lim darajasi, kasbiy tarkibi bo‘yicha aholi tarkibining rivojlanishi va yangilanishini qamrab oladi. Tor ma‘noda, aholining takror barpo bo‘lishi – bu inson avlodining tug‘ilish va o‘lim natijasida yangilanishidir.

Shunday qilib, har bir insonning hayoti chegaralanganligiga qaramay aholi o‘zining miqdori va tarkibini o‘zgartirib yoki saqlagan holda mavjud bo‘lishda davom etadi.

Aholi takror barpo bo‘lishining quyidagi uch turi farqlanadi:

1. **Qisqargan takror barpo bo‘lish** – bunda yashayotgan aholi o‘zining o‘rnini to‘ldiruvchilarni takror barpo qilmaydi. O‘tayotgan avlodlarning soni hayotga qadam qo‘yayotgan avlodlarning miqdoridan ortiq bo‘ladi.

2. **Oddiy takror barpo bo‘lish.** Aholi takror barpo bo‘lishining mazkur turida hayotga qadam qo‘yayotgan avlod bilan keksa avlod miqdori teng bo‘ladi va aholining statsionar turi vujudga keladi.

3. **Kengaygan takror barpo bo‘lish.** Bu turda hayotga qadam qo‘yayotgan har bir avlod ketayotgan avlod miqdoriga nisbatan ko‘pligi bilan tavsiflanadi.

Aholida yosh-jinsiy tarkibining progressiv turi vujudga keladi, uning mutloq miqdori esa o'sa boradi.

Qisqargan, oddiy va kengaygan takror barpo bo'lishlarni ikki nuqtayi nazar bo'yicha qarab chiqish mumkin:

– kogortlar bo'yicha avlodlar almashinuvi, ya'ni muayyan bir yilda tug'ilgan, o'z hayotining mahsuldorlik davridagi erkak yoki ayolning ketayotgan kogorti o'zidan keyin o'rniga qancha miqdordagi avlodni qoldirib ketayotganligi;

– aholini ro'yxadan o'tkazishning keskin davridagi zamondoshlarning ketayotgan har bir jamlanmasi avlodlar o'lim darajasini hisobga olgan holda o'zidan keyin hayotga qadam qo'yayotganlarning qancha miqdorini qoldirib ketayotganligi bo'yicha.

Shunday qilib, aholining takror barpo bo'lishi inson avlodining muntazam yangilanib turishi bo'lib, uning toraygan, oddiy va kengaygan turlari bir-biridan farqlanadi.

Aholining takror barpo bo'lishini o'rganishda qator demografik ko'rsatkichlardan foydalaniladi. Ular jumlasiga tug'ilganlar va o'lganlarning mutloq miqdorini taqqoslash asosida hisoblab chiqilgan quyidagi ko'rsatkichlar kiradi:

1. **Yashovchanlik koeffitsienti** yoki Pokrovskiy-Pirl indeksi. Ushbu indeks 1897-yilda rus olimi V.I.Pokrovskiy va 1921-yilda amerikalik olim R.Pirl tomonidan taklif qilingan. Yashovchanlik koeffitsienti quyidagi formula bo'yicha hisoblanadi:

$$K_x = \frac{N}{M},$$

bu yerda: N – vaqtning ma'lum bir davrida tug'ilganlar soni; M – berilgan joydagi vaqtning xuddi shu davri uchun o'lganlar soni.

Mazkur koeffitsient shuni ko'rsatadiki, bir o'lgan odam soniga to'g'ri keluvchi tug'ilganlarning soni ketayotgan avlodlarning ketayotgan yangi avlod tomonidan o'rnini bosishi to'g'risida taxminiy bahoni berish uchun foydalaniladi.

2. Tabiiy o‘shish sur‘ati koeffitsienti:

$$K_{n-m} = \frac{N-M}{\bar{S}} * 1000 = n - m,$$

bu yerda: n – tug‘ilishning umumiy koeffitsienti; m – o‘limning umumiy koeffitsienti; \bar{S} - aholining o‘rtacha soni.

Agar $n > m$ bo‘lsa, aholining tabiiy o‘shishiga, aksincha, $n < m$ bo‘lsa, aholi sonining kamayishiga ega bo‘lamiz hamda aholining toraygan takror barpo bo‘lish davriga kirganligi to‘g‘risida birlamchi xabar beradi.

3. Aholi takror barpo bo‘lishining foydalilik koeffitsienti:

$$K_{a.m.k.} = \frac{n - m}{n + m};$$

Aholining takror barpo bo‘lish xususiyatlari haqida to‘la tasavvurga ega bo‘lish uchun yosh-jins tarkibiga bog‘liq bo‘lmagan ko‘rsatkichlardan foydalanish lozim. Aholining takror barpo bo‘lish ko‘rsatkichlariga quyidagilar kiradi:

- tug‘ilishning yig‘indisi koeffitsienti;
- takror barpo bo‘lishning brutto koeffitsienti;
- takror barpo bo‘lishning netto koeffitsienti.

Tug‘ilishning yig‘indi koeffitsienti bir ayoldagi bolalarning o‘rtacha sonini ko‘rsatib beradi. Mazkur koeffitsient aholi takror barpo bo‘lishining birlamchi umumiy tavsiflaridan hisoblanadi, lekin u bir qator kamchiliklarga ega. Xususan:

- tug‘ilishning yig‘indi koeffitsienti yangi avlodning takror barpo bo‘lishida, keyinchalik ayollar o‘zidan so‘ng qoldiradigan qizlar miqdorini ko‘rsatib bermaydi. Aytish joizki, bolalarni tug‘ish ayollarning vazifasi hisoblanadi;
- tug‘ilish paytidagi bolalarni onasining yoshiga yetmasdan, o‘zidan avlod qoldirmasdan va bola tug‘ish yoshiga yetgan tengdoshlariga nisbatan bolalar sonini qisqartirgan holda qanchasi o‘lib ketishi mumkinligini e‘tiborga olmaydi.

Birinchi kamchilikdan takror barpo bo‘lishning brutto-koeffitsienti, birinchisi va ikkinchisidan netto-koeffitsient xolidir.

Aholi takror barpo bo‘lishining brutto-koeffitsienti. Bu koeffitsient har bir ayolning reproduktiv davrida nechta qiz bola ko‘rishi mumkinligini aniqlab beradi hamda quyidagi formula bo‘yicha hisoblanadi:

$$R = \delta \sum_{15}^{49} fx$$

bu yerda: R – aholi takror barpo bo‘lishining brutto-koeffitsienti; δ – tug‘ilganlar orasidagi qizlarning ulushi (u 0,488 deb qabul qilingan va ayollarning barcha yosh guruhlari uchun bir xil bo‘ladi); \sum_{15}^{49} – 15-49 yosh guruhidagi tug‘ilish koeffitsientining yig‘indisi; fx – yosh guruhlari bo‘yicha tug‘ilish koeffitsienti.

Ushbu ko‘rsatkichning afzalliklari quyidagilardan iborat: *birinchidan*, uning kattaligiga aholining yosh tarkibi ta’sir ko‘rsatmaydi, *ikkinchidan*, u fertil yoshdagi ayollarning yosh tarkibini hisobga oladi. Aholi takror barpo bo‘lishi brutto-koeffitsientining kamchiligi fertil yoshdagi ayollarning o‘limini hisobga olmasligi hisoblanadi.

Aholi takror barpo bo‘lishini yanada to‘liqroq tavsiflash uchun **netto-koeffitsientidan** (R_n) foydalaniladi. U bir ayolning butun hayoti davomida tuqqan qizlarining o‘rtachasini anglatadi va qizlarning tug‘ilish paytidan onasining yoshiga yeta olishligini ko‘rsatib beradi. Aholi takror barpo bo‘lishining netto koeffitsienti aholi soni o‘shining yaqin kelajagini emas, balki mavjud davrdagi tug‘ilish va o‘lim darajasining umumiy tavsifini o‘zida namoyon etadi. Uni hisoblash uchun quyidagi formuladan foydalaniladi:

$$R_n = RLx$$

bu yerda: R_n – aholi takror barpo bo‘lishining netto-koeffitsienti; R – aholi takror barpo bo‘lishining brutto-koeffitsienti; Lx – onasining yoshigacha yashagan qizlar.

Aholi takror barpo bo‘lishining netto-koeffitsienti quyidagi qator afzalliklarga ega: *birinchidan*, u o‘lim jadvali tuzish davrida ayollarning ayrim yosh guruhlariidagi tug‘ilish darajasini hisobga oladi, *ikkinchidan*, netto-koeffitsientni

hisoblashda aholining o‘lim darajasi, keyingi yosh guruhigacha yashab qolish ehtimoli hisobga olinadi. Shunday qilib, aholi takror barpo bo‘lishining netto-koeffitsienti yangi avlodning eskisining o‘rnini bosish jadalligini tavsiflab beradi, bunda tug‘ilish va o‘limning mavjud darajada va kelajakda saqlanib qolishining shartlari inobatga olinadi.

Aholi takror barpo bo‘lishining netto-koeffitsientini baholash shkalasi qabul qilingan va u 2.1-jadvalda ko‘rsatilgan.

2.1-jadval

Aholi takror barpo bo‘lishining netto-koeffitsientini baholash shkalasi

R_n	Aholi takror barpo bo‘lish tavsifi
< 1	Toraygan (keksa avlod miqdori hayotga qadam qo‘yayotgan avlod miqdoridan ortiq bo‘ladi).
$q 1$	Oddiy (bolalar avlodi bilan ota-onalar avodining miqdori teng bo‘ladi).
> 1	Kengaygan (bolalar avlodi ota-onalar avlodidan ko‘p bo‘ladi).

Aholi takror barpo bo‘lishining netto-koeffitsienti nafaqat ayollar, balki erkaklar uchun ham hisoblab chiqilishi mumkin. U o‘g‘il bolalarning tug‘ilish paytida otasining yoshiga yeta olishligini inobatga olgan holda har bir erkak o‘zidan so‘ng qancha o‘g‘il bola qoldirishini ko‘rsatib beradi.

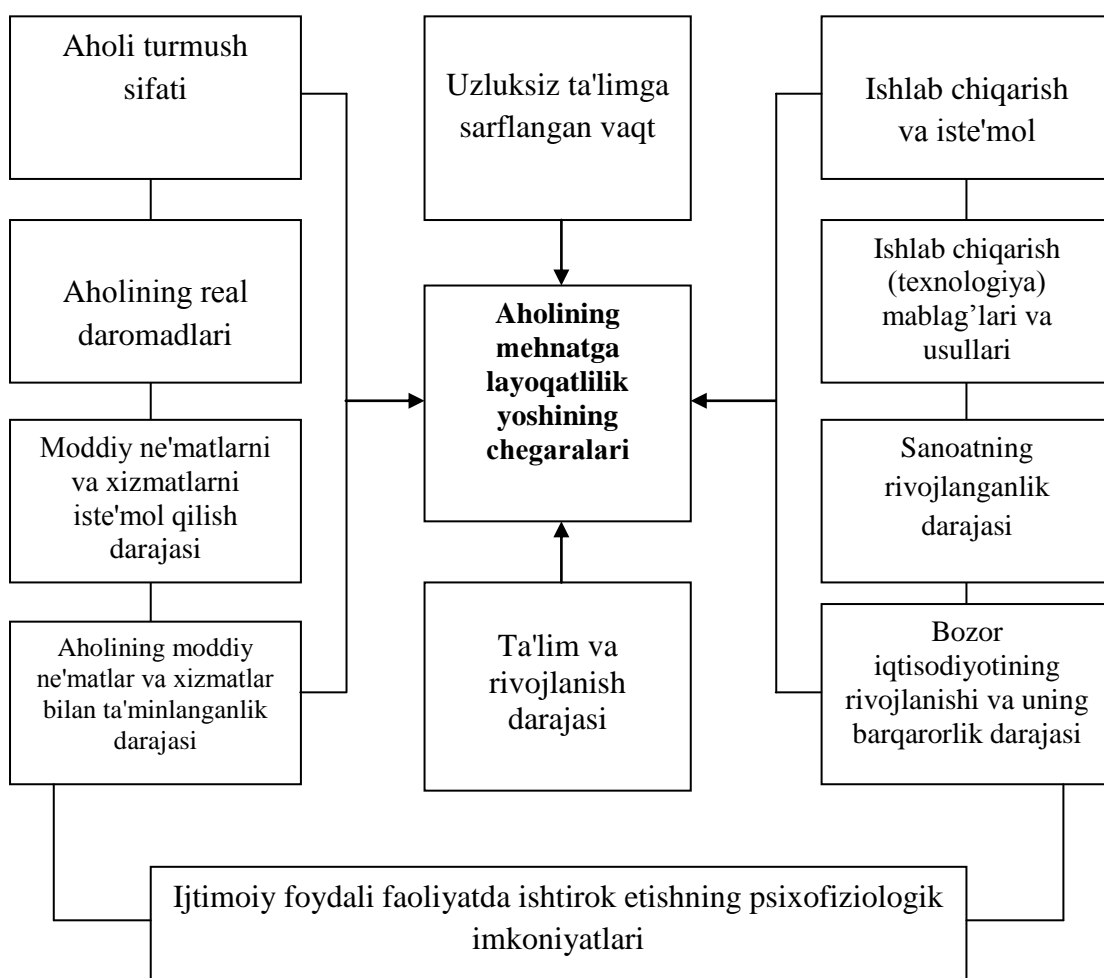
Aholi takror barpo bo‘lishining zamonaviy turiga ota-onalar bilan farzandlarining bir necha avlodlari yashashlari xosdir, bu aholi tarkibida keksalar ulushining ortishiga, tug‘ilish va tabiiy o‘sinh sur‘atlari umumiy koeffitsientlarining kamayishiga, o‘lim koeffitsientlarining ortishiga, takror barpo bo‘lishning toraygan turiga o‘tishiga olib keldi.

2.2. Mehnat resurslarining shakllanish xususiyatlari

Mehnat resurslari mamlakat aholisining o‘z psixofiziologik va aqliy sifatlari bilan moddiy ne‘matlar ishlab chiqarishga yoki xizmatlar ko‘rsatishga qodir bo‘lgan qismidan iboratdir.

Mehnat resurslari deb, o'zining aqliy va jismoniy mehnati bilan ijtimoiy ishlab chiqarishda ishtirok etadigan mehnatga qobiliyatli kishilar yig'indisiga aytiladi. Bu ta'rifdan shu narsa kelib chiqadiki, mehnat resurslari o'ziga iqtisodiyotda mehnat bilan band bo'lgan kishilarni ham, mehnat bilan band bo'lmasa ham mehnat qilishlari mumkin bo'lgan kishilarni ham qamrab oladi. Boshqacha aytganda, mehnat resurslari haqiqiy (real) va potensial xodimlardir.

Ma'lumki, jismoniy va ma'naviy imkoniyatlar insonning yoshiga bog'liq. Ular inson hayotining ilk va yetuk davrlarida shakllanadi hamda rivojlanib boradi, qarilik chog'ida esa, tabiiy ravishda birmuncha kamayib boradi (2.1-rasm).



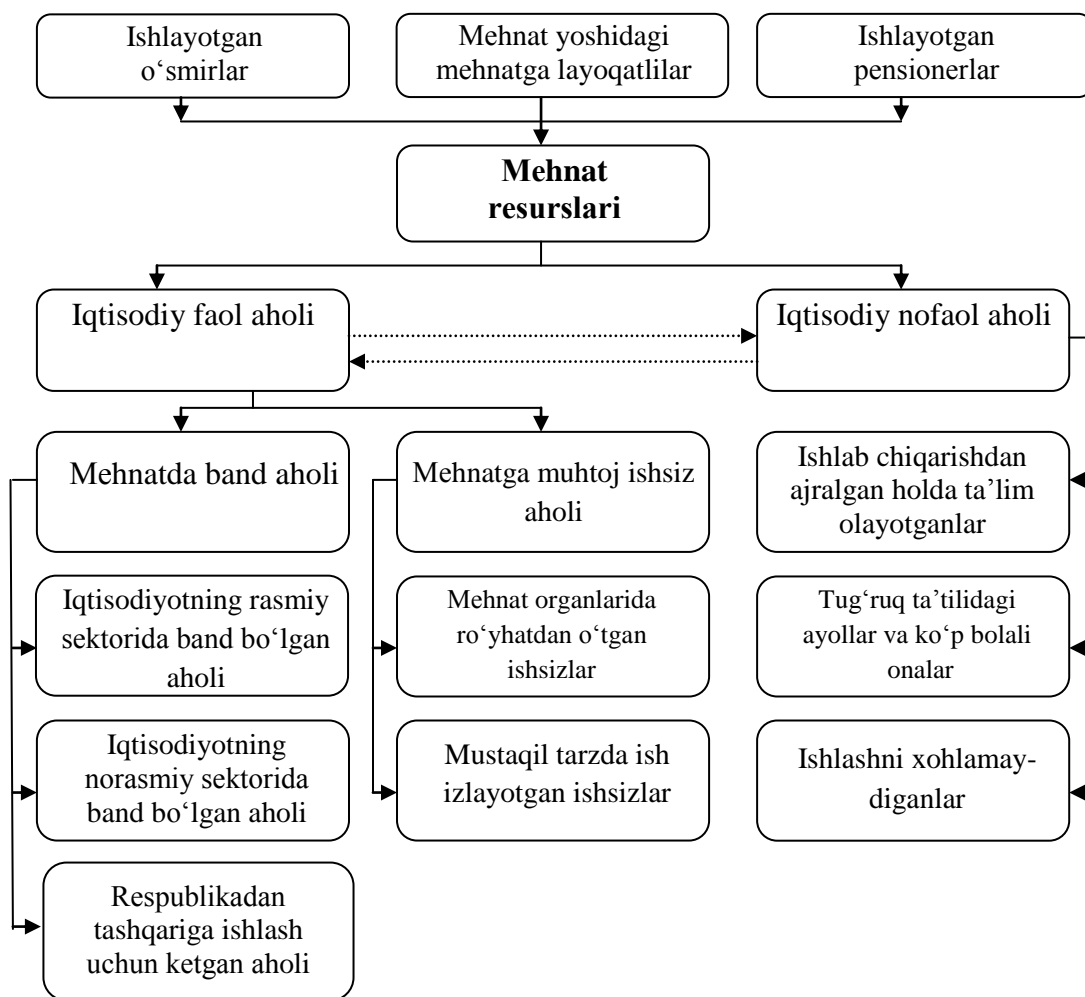
2.1-rasm. Mehnat layoqatlilik yoshining o'zgarishiga ta'sir etuvchi omillar

Yosh chegarasi erkaklar 60 yoshga, ayollar 55 yoshga yetgandan so'ng pensiya olish huquqi bilan belgilanadi. Biroq, bu qoidadan istisno ham bor. Organizmga yuksak

ruhiy fiziologik bosimlar bilan bog‘liq kasb faoliyatining ayrim turlari uchun pensiyaga chiqish chegarasi sezilarli ravishda 5–10 yilga pastroq, ba‘zan undan ham ko‘proq. Mazkur holatlarda imtiyozli shartlarda qarilik pensiyasi tizimi amal qiladi. Ayollar uchun pensiya yoshi odatdagi xalqaro tajriba darajasida bo‘lsa-da, hamma joyda erkaklarning o‘rtacha umr ko‘rishi ayollarga nisbatan sezilarli ravishda kamroqdir.

Bu holat aksariyat hollarda noqulay og‘ir mehnat sharoitlari bilan izohlanadi. Shuningdek, bu narsa zarur bo‘ladigan “mehnat shakli”ni saqlash imkoni yillar o‘tishi bilan yo‘qolib boradigan kasblar bilan shug‘ullanish uchun (masalan, balet) ham taalluqlidir.

Demak, mamlakat mehnat resursining shakllanish jarayonlari, shart-sharoitlari, omillari va cheklovchilarini ko‘rib chiqqandan so‘ng, endi ularning tasnifi va guruhlanishiga ham e‘tiborni qaratamiz (2.2-rasm).



2.2-rasm. Mehnat resurslarining tasniflashuvi.

“Mehnat resurslarining shakllanishi” tushunchasi ancha vaqtlardan buyon iqtisodiy adabiyotlarda va statistika amaliyotida qaror topgan bo‘lib, o‘ziga xos tor kasbiy atama sifatida ishlatilib kelinadi. Bu tushunchaning nimadan iborat ekanligi haqida umumiy tarzda qabul qilingan, munozara talab qilmaydigan tasavvur yo‘q. Biz esa **“mehnat resurslarini shakllantirish”** deganda mehnat resurslarining doimiy ravishda yangilanib turishi tushuniladi, deb hisoblaymiz.

Mehnat resurslarining qanday shakllanishini aniqlash uchun biz *birinchidan*, mehnat resurslarini uchta yirik yosh guruhlari bo‘yicha – mehnatga layoqatli kishilar, mehnatga layoqatli kishilardan kichik va mehnatga layoqatli yoshdan katta kishilarni, *ikkinchidan*, har bir guruh aholi soniga, uning o‘zgarishiga ta’sir qiluvchi omillarni, *uchinchidan*, mehnat resurslari hamda aholining tabiiy va mexanik o‘zgarishdagi umumiy va o‘ziga xos tomonlarni ko‘rib chiqishimiz lozim.

Mehnat resurslarining aksariyat qismini mehnatga layoqatli yoshdagi mehnatga qobiliyatli aholi tashkil etadi. Mehnat qilishga layoqatli yoshdan katta kishilar, ishlovchi pensionerlar va amalda “nol” vazifasini bajaruvchi shaxslar, mehnatga layoqatli yoshdan kichik ishlovchi o‘smirlar mehnat resurslarining salmog‘ida u darajada sezilarli rol o‘ynamaydi.

Mehnat resurslari tarkibiga I va II guruhdagi ishlamaydigan nogironlar kirmasligini esda tutgan holda, dastlab biz mehnat qilishga layoqatli yoshdagi aholini, so‘ngra uning mehnat qilishga qobiliyatli qismini qarab chiqamiz.

Mehnatga layoqatli yoshdagi aholiga milliy statistika bo‘yicha 16 yoshdan 60 yoshgacha bo‘lgan erkaklar, 16 yoshdan 55 yoshgacha bo‘lgan ayollar kiradi. Mazkur aholi guruhining soni demografik omil ta’sirida o‘zgarib turadi. Ularning qancha bo‘lishi tegishli yoshlardagi o‘lim darajasiga bog‘liq. Bu shuningdek, mehnat qilish yoshiga yetgan yoshlar bilan pensiya yoshiga yetgan fuqorolar soni o‘rtasidagi nisbatga ham bog‘liq. O‘lim qanchalik kam bo‘lsa va mehnat qilish yoshiga yetgan fuqorolar bu yoshdan chiqqan kishilar o‘rtasidagi farq qanchalik yuqori bo‘lsa, mehnat qilish qobiliyatiga yetgan kishilar soni shunchalik ko‘p bo‘ladi yoki aksincha.

Iqtisodiyotda hamisha pensiya yoshidagi kishilar mehnatidan foydalanish “nuqta”lari bo‘ladi. Ular orasida yuqori aqliy malaka ishlatishni talab qiladigan faoliyat turlari ham bo‘ladiki, ular insondan yuqori malaka va muayyan amaliy tajribani talab qiladi. Ko‘pgina maktab o‘qituvchilari, oliy va o‘rta maxsus o‘quv yurtlarining o‘qituvchilari, shifokorlar, ilmiy xodimlar va boshqa yuqori aqliy faoliyat turlari vakillari borki, ular pensiya marrasidan o‘tgandan keyin ham muvaffaqiyatli mehnat qilib kelmoqdalar. Pensiya yoshining dastlabki besh yillicida (erkaklar uchun 60–64 yosh, ayollarda 55–59 yoshda) alohida faollik seziladi.

Mehnat resurslari sonining o‘zgarishi bilan butun aholi sonining o‘zgarishi o‘rtasida bog‘liqlik mavjud. Masalan, tug‘ilishdagi farqlar darhol aholi sonining oshishiga ta’sir qiladi, mehnat resurslarida esa faqat 16 yildan keyin aks etadi. Qancha kishi pensiya yoshiga yetishi faqat mehnat resurslariga ta’sir qiladi, butun aholi soniga daxldor bo‘lmaydi.

Mehnat resurslarining aksariyat qismini mehnat qilishga layoqatli yoshdagi mehnatga qobiliyatli aholi tashkil etadi. Shuning uchun ham mehnat resurslarining dinamikasiga xos xususiyatlar ko‘proq darajada mehnatga layoqatli yoshdagi aholi bilan bog‘liq.

Shunday qilib, biz mehnat resurslari butun aholiga taalluqli jarayonlar bilan bevosita bog‘liqligini e’tirof etgan holda, mehnat resurslari dinamikasining ma’lum darajada nisbiy “mustaqilligi”ga e’tiborni qaratamiz. U mamlakatning ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishi bilan bog‘liq bo‘lgan demografik asosni yaxshiroq tushunishga yordam beradi. Shu ma’noda “mehnat resurslari” ijtimoiy va demografik rivojlanishni tahlil qilish va asoslab berishning o‘ziga xos metodologik vositasi bo‘lib maydonga chiqadi.

2.3.Mehnat resurslaridan foydalanish

“Mehnat resurslaridan foydalanish” va “mamlakatning mehnat salohiyati” tushunchalari bir-biri bilan o‘zaro bog‘liq. Biz bu yerda foydalanish deganda iqtisodiyotning resurslaridan biri bo‘lgan mehnat resurslarini ta’riflovchi ikki

yoʻnalishni tushunamiz. Bu, *birinchidan*, mehnat resurslarining taqsimlanishi va *ikkinchidan*, ularning mehnatidan iqtisodiyot tarmoqlarida foydalanish samaradorligidir.

Mehnat resurslarini taqsimlash deganda, resurslarning iqtisodiyot tarmoqlarida ishlaydigan qismlari va ishlamaydigan qismlari tushiniladi. Oʻz navbatida, ishlamaydigan qism mehnat qilish qobiliyatiga ega boʻlgan yoshdagi oʻquvchilarga va shaxsiy yordamchi xoʻjalik bilan shugʻullanuvchilarga, harbiy kuchlar safida xizmat qilayotganlarga, ishsizlarga, shuningdek, hech yerda ishlamaydiganlarga, oʻqimaydiganlarga va ish qidirmaydiganlarga boʻlinadi.

Mehnat bilan bandlik turlari boʻyicha mehnat resurslarining taqsimlanishini faqat fuqaro aholi (yaʼni, bunga harbiy xizmatchilar kirmaydi) boʻyicha kuzatish mumkin.

Ishlaydigan aholi (mehnat bilan band aholi), oʻz navbatida, ayrim tarmoqlar, kasb guruhlari boʻyicha taqsimlanishi, shu jumladan, aqliy va jismoniy mehnat boʻyicha, mehnat rejimi boʻyicha (toʻliq yillik bandlik, toʻliq boʻlmagan ish kuni va haftasi va hokazo), nihoyat ijtimoiy-iqtisodiy sohalar boʻyicha qarab chiqiladi.

Xalqaro jihatlardan biri mehnat bilan bandlarni “iqtisodiy faoliyat turlari boʻyicha” taqsimlashdir. Bu jihatning mazmuni iqtisodiy faoliyat turlari klassifikatori, mahsulot va xizmatlar klassifikatori, deb belgilangan. Unga xalqaro standart tarmoq tasniflashi va xalqaro asosiy mahsulotlar klassifikatori kiradi. Ular BMTning statistika komissiyasi tomonidan ishlab chiqilgan.

Mehnat resurslarining tuzilishiga yosh nuqtayi nazardan murojaat qilish, ayniqsa, muhimdir. U ayniqsa, bozor sharoitida koʻproq ahamiyatga ega. Amalga oshirilayotgan iqtisodiy islohotlar muvaffaqiyati yoshlarning soniga koʻp jihatdan bogʻliq. Yoshlar yangi iqtisodiy “ruh”ni oʻzlari va mamlakat foydasi uchun muvaffaqiyatliroq oʻzlashtirib oladilar.

Mehnat resurslarini taqsimlashga bogʻliq ravishda inson resurslarining imkoniyatlari rivojlanish omillari sifatida katta yoki kichik boʻlishi mumkin. Masalaga ana shu tarzda yondashish jamiyatning mehnat potensialini, hududni,

korxonalarni o'rganish va aniqlash imkonini beradi. Mehnat potensialini sifat o'lchovidagi mehnat resurslari sifatida ta'riflash mumkin.

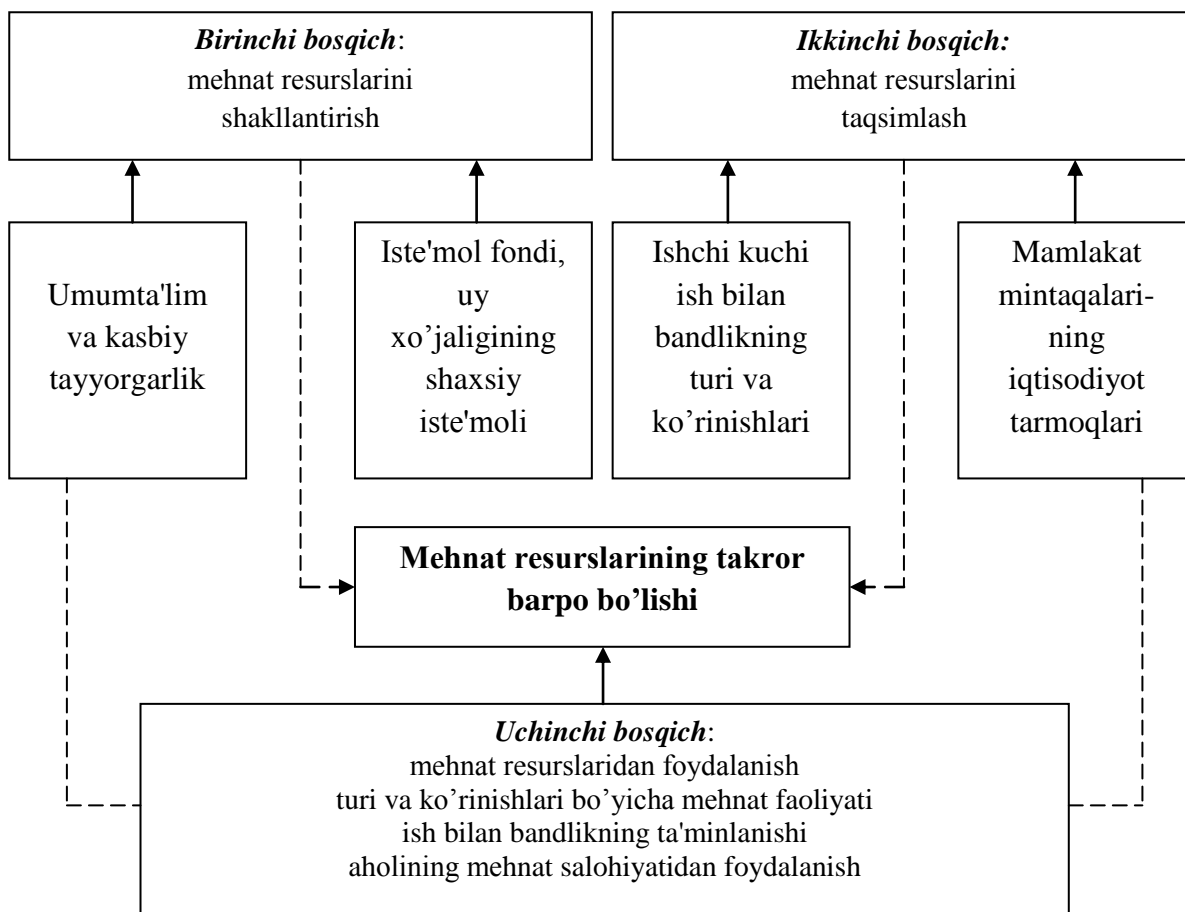
Yuqorida aytilganlardan shu narsa aniqki, "mehnat salohiyati" tushunchasi mehnat resurslari va iqtisodiyotning o'zaro ta'sirini o'rganishga yordam beradigan alohida omildir.

Biz yana "mehnat samaradorligi" degan ta'rifni ham aniqlab olishimiz kerak. U mehnat resurslaridan foydalanish ko'rsatkichlaridan biridir. Har qanday faoliyat turidagi samaradorlik pirovard natijada vaqt bilan o'lchanadi, vaqt mahsulot birligini yoki xizmatlar birligini ishlab chiqarishga sarflanadi. Bunda mahsulot va xizmatlar sifatiga qo'yiladigan talablarga katta e'tibor beriladi. Shu nuqtayi nazardan mehnatni tatbiq etish samaradorligi – yuqori sifatli pirovard natijaga mehnat sarfini kamaytirishdir.

Mehnat resurslarini taqsimlash turlaridan biri mamlakat hududi bo'yicha taqsimlash bo'lib, u ham muayyan foydali axborotga ega. Respublika hududi iqtisodiy rivojlanish darajasi kishilarning farovonligi va demografik rivojlanishi bilan farq qiladi. Mehnat resurslarini shakllantirishning mintaqaviy xususiyatlari, avvalo, demografik va ijtimoiy-iqtisodiy omillar ta'siri bilan bog'liqdir. Demografik omillarga aholining takror ishlab chiqarilishidagi jadallik kiradi. U hal qiluvchi darajada tug'ilish darajasi bilan bog'liq. Bu daraja qanchalik yuqori bo'lsa, mehnatga qobiliyatli yoshdagi aholi, demak, mehnat resurslari shunchalik tez o'sadi.

Ijtimoiy-iqtisodiy omillardan mehnat resurslarini shakllantirish uchun ancha ahamiyatli mintaqadagi ishlab chiqarish va iqtisodiy konyunktura tuzilmasining xususiyatlari (mehnat unumdorligining o'sishi)ni aytib o'tish mumkin. Bu hol ishlovchi o'smirlar va ishlovchi pensionerlar soniga ta'sir qiladi. Ish o'rinlarining, ayniqsa, o'smirlar va katta yoshdagi ishlovchilar mehnatidan foydalanishga mos keladigan ish o'rinlarining mavjudligi ishlab chiqarish tuzilmasi bilan bog'liq.

Mehnat resurslarining takror barpo bo'lishi uch bosqichdan iborat bo'lib, u 2.3-rasmda aks etgan.



2.3-rasm. Mehnat resurslarining takror barpo bo'lishning asosiy bosqichlari tizimi.

Mehnat resurslaridan foydalanishning mintaqaviy xususiyatlari ham demografik va ijtimoiy-iqtisodiy omillarning amal qilishi bilan bog'liqdir. Mehnat resurslaridan foydalanish tomonlaridan biri mehnat resurslarini taqsimlash bo'lsa, ikkinchi tomoni – mehnatni tatbiq etish samaradorligidir.

Mehnat resurslarini taqsimlash demografik va ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishning mintaqaviy shart-sharoitlari ta'siriga ancha ko'proq uchraydi. Demografik omillarning ta'siri aholining yosh tuzilishi orqali namoyon bo'ladi, u odatda, turli mintaqalarda turlicha bo'ladi. Mehnatga layoqatli yoshdagi kishilarning ishlaydigan va ishlaymaydigan qismlarga bo'linishi ma'lum darajada ana shu bilan belgilanadi. Aholi orasidagi kichik yoshli bolalar soni o'zlarini uy-

ro‘zg‘or ishlariga bag‘ishlaydigan ayollar soniga ta’sir ko‘rsatadi. Tajriba shundan dalolat beradiki, bu ikki ko‘rsatkich o‘rtasida bevosita bog‘liqlik bor.

Ijtimoiy-iqtisodiy omillardan eng ahamiyatlilari: iqtisodiy konyunktura va ishlab chiqarish tuzilmasidir. Iqtisodiy konyunkturaga ishsizlar soni, ishlab chiqarish tuzilmasiga esa, xodimlarning tarmoqlar bo‘yicha, kasblar, ish kuchining kasbiy tayyorgarligi bog‘liq bo‘ladi.

Mehnatni tatbiq qilish samaradorligi bo‘yicha mintaqalar o‘rtasidagi farqqa sabab shuki, turli hududlarda texnologiya, mehnatni tashkil etish darajasi turlicha. Turli sabablarga, shu jumladan, etnik va tarixiy xususiyatlarga ega bo‘lgan sabablarga ko‘ra ham xodimlar malakasi bir-biridan farq qilishi mumkin.

Mehnat resurslari shakllanishining va ulardan foydalanishning mintaqaviy xususiyatlarini hisobga olish mehnat resurslarini o‘rganishning eng muhim tomonlaridan biridir. Masalaning bu tomonini bilish mehnat munosabatlarini, mehnat bozorini davlat yo‘li bilan samarali tartibga solish uchun zarur.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Mehnat resurslari deganda nimani tushunasizq
2. Mehnat resurslarining quyi va yuqori chegaralarini aytib bering.
3. Mehnat resurslari tarkibini gapirib bering.
4. Mehnat resurslarining asosiy manbalariga nimalar kiradiq
5. Mehnat resurslarining shakllanishi deganda nimani tushunasizq
6. “Mehnat resurslaridan foydalanish” va “mehnat salohiyati” tushunchalari o‘zaro bog‘liqligini izohlab bering.
7. Mehnat resurslarini taqsimlashning qanday turlari mavjudq
8. Mehnat resurslaridan foydalanishga qanday omillar ta’sir ko‘rsatadiq
9. Mehnat resurslaridan foydalanishning mintaqaviy xususiyatlari nimalardan iboratq

III bob. MEHNAT RESURLARINI BOSHQARISH TIZIMI

3.1. Mehnat resurslarini boshqarish tizimining mohiyati, tamoyillari va usullari

Davlat bu siyosatini amalga oshirishda mehnat resurslarini boshqarishga quyidagi vositalar orqali ta'sir ko'rsatadi:

- **iqtisodiy.** Bu usulda davlat budjeti va mahalliy budjetlardan yangi ish o'rinlari yaratishni rag'batlantirish uchun ish beruvchilar, ayniqsa tadbirkorlarga imtiyozli kreditlar ajratiladi, soliq yukini kamaytirish, ishga muhtoj aholini mehnat bozorida raqobatbardosh kasblarga o'rgatish va boshqa chora-tadbirlar ko'riladi;

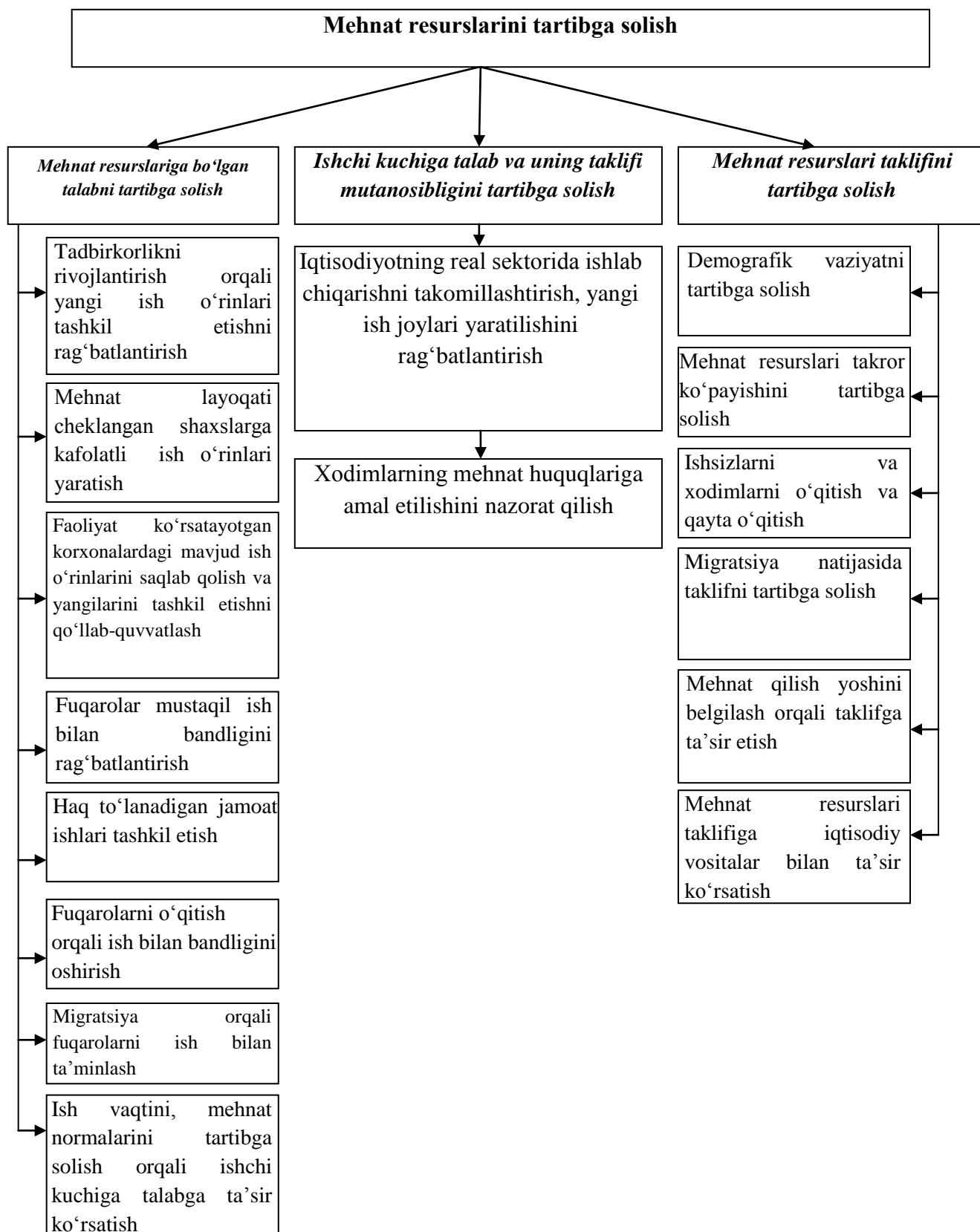
- **tashkiliy.** Davlat siyosati bu usulda ish bilan bandlik va aholini ish bilan ta'minlash xizmatlari, mehnat bozoriga xizmat ko'rsatuvchi axborot tizimlari, kasbga yo'naltirish hamda kadrlarni tayyorlash va qayta tayyorlash tizimlarini shakllantirish va rivojlantirishga yo'naltiriladi;

- **ma'muriy-qonunchilik.** Mazkur usulda mehnat shartnomalari tuzish, ish vaqti, ish vaqtidan qo'shimcha vaqt ish davomiyligini tartibga solish, ish bilan bandlik davlat jamg'armalariga majburiy to'lovlarni joriy etish, aholining nochor qismi uchun kafolatli ish joylari sonini kvotalash tadbirlarini amalga oshirish asosiy o'rinni egallaydi.

Davlat mehnat resurslarini boshqarishda faol yoki faol bo'lmagan siyosat olib borishi mumkin. Faol siyosat mehnat resurslari taklifi hamda mehnat resurslariga talabni har taraflama rag'batlantirish, ish bilan bandlik dasturlarini ishlab chiqish va ularni izchil amalga oshirish va boshqa tadbirlarni mujassamlashtiradi. Faol bo'lmagan siyosat, asosan, ishsizlarga ijtimoiy yordam ko'rsatish bilan cheklanadi.

Shu bilan birga, davlatning mehnat resurslarini boshqarish bo'yicha siyosati iqtisodiy samaradorlik talablariga zid bo'lmasligi kerak. Mehnat resurslarining ish bilan bandlik darajasi yuqoriligi korxonalar va tashkilotlarda ortiqcha ishchi

kuchlari saqlab turilishi bilan emas, balki yangi ish o‘rinlari yaratilishi bilan ta’minlanishi lozim.

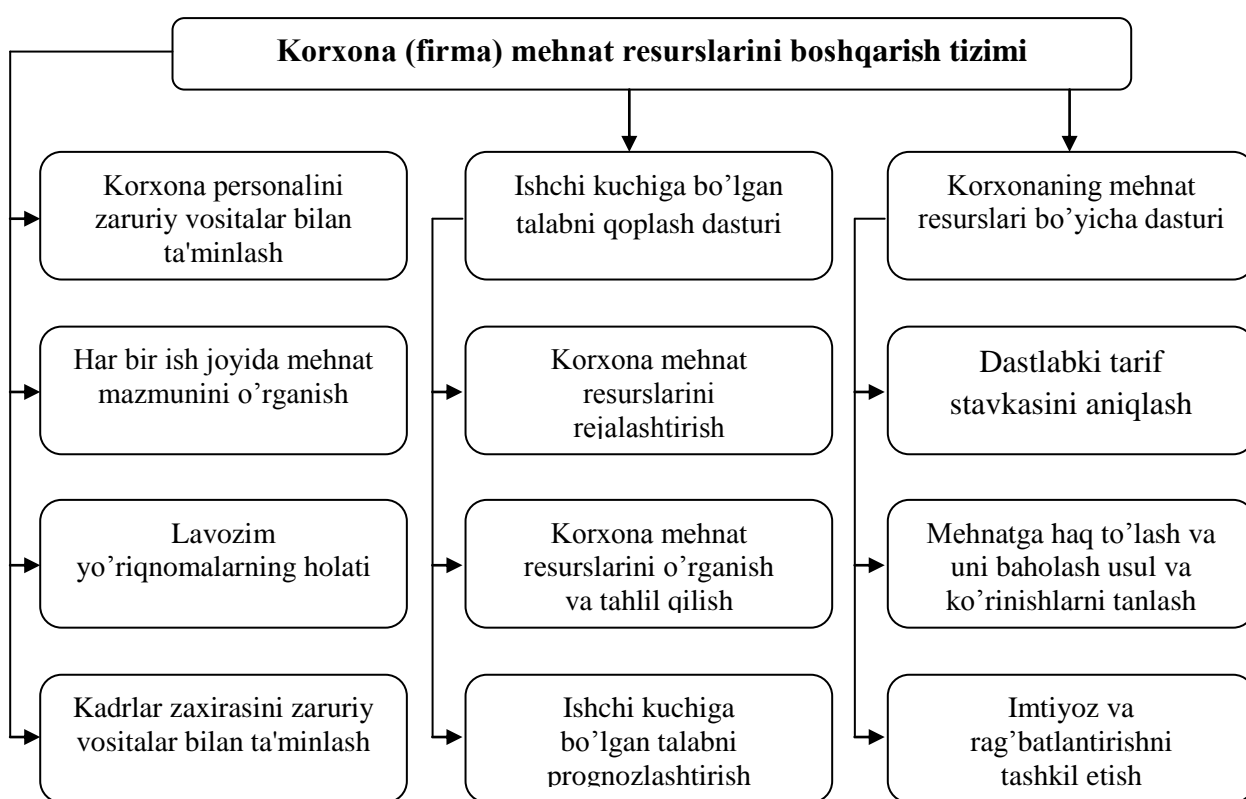


3.1-rasm. Mehnat resurslarini tartibga solish tizimi.

Rivojlangan mamlakatlarda mehnat resurslarini boshqarish bo'yicha siyosati ham iqtisodiy samaradorlik talablaridan kelib chiqqan holda:

- mehnat resurslarini ish bilan bandlik darajasini oshirishga subsidiyalar ajratish;
- mehnat bozoriga moliyaviy-kredit ta'sir ko'rsatish;
- mehnat resurslari uchun jamoatchilik ishlari dasturlarini amalga oshirishni qamrab oladi.

Korxonada mehnat resurslarini boshqarish tizimi quyidagi 3.2-rasmda aks etgan.



3.2-rasm. Korxonada mehnat resurslarini boshqarish tizimi.

Korxonada mehnat resurslarini boshqarish quyidagi qoidalarga asoslanadi:

1. Mehnat resurslarini rejalashtirishni korxonani rivojlantirish strategiyasi bilan uzviy aloqasini ta'minlash.

2. Xodim xarajatlarini miqdoriy jihatdan baholash va uning ishlab chiqarish iqtisodiy ko'rsatkichlariga ta'siri.

3. Mehnat bozorida samarali ish olib borish uchun zarur kompensatsiyalarni aniqlash.

Mehnat resurslarini boshqarishda ularni rejalashtirishning ahamiyati katta. Mazkur resurslarni rejalashtirishning asosiy afzalliklari quyidagilarda namoyon bo'ladi:

– xo'jalik faoliyati strategiyasiga taalluqli kadrlar masalalari va ehtiyoji (tashqi va ichki)ni aniqlash;

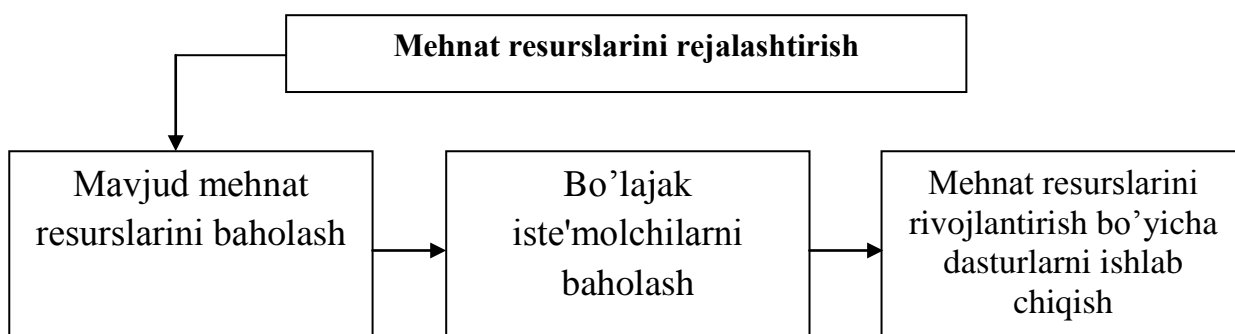
– xo'jalik faoliyati yuritish strategiyasini ishlab chiqish jarayonida amalga oshirilishi kerak bo'lgan kadrlar masalalari va investitsiyalarini belgilash;

– kadrlar bo'yicha dasturlarning xo'jalik faoliyatini yurgizish umumiy strategiyasiga muvofiqligini kafolatlash;

– xodim bilan ishlash yordamida korxonada raqobat bardoshligini, uning samaradorligini oshirish;

– xodimning ortishi yoki uni qisqartirish bilan bog'liq rejalarni amalga oshirish.

3.3-rasmda mehnat resurslarini rejalashtirish tizimi keltirilgan.



3.3-rasm. Mehnat resurslarini rejalashtirish.

Mehnat resurslarini rejalashtirish quyidagi savollarga javob berishi kerak:

– qancha mehnat resursi talab etiladi, ularning malakasi, ular qachon va qayerda kerak bo'ladi (mehnat resursiga ehtiyojni rejalashtirish);

– ijtimoiy jihatlarni hisobga olgan holda zarur mehnat resursini qanday qilib jalb etish yoki ortiqcha xodimni qisqartirish mumkin (shtatga olish yoki qisqartirishni rejalashtirish);

– mehnat resurslaridan ularning qobiliyatiga qarab qay tarzda foydalanish mumkin (mehnat resursidan foydalanishni rejalashtirish);

– qay tarzda aniq maqsadni ko'zlagan holda xodim malakasini oshirishga ko'maklashish hamda bilimni o'zgartirayotgan talablarga moslashtirish mumkin (mehnat resurslarini rivojlantirishni rejalashtirish);

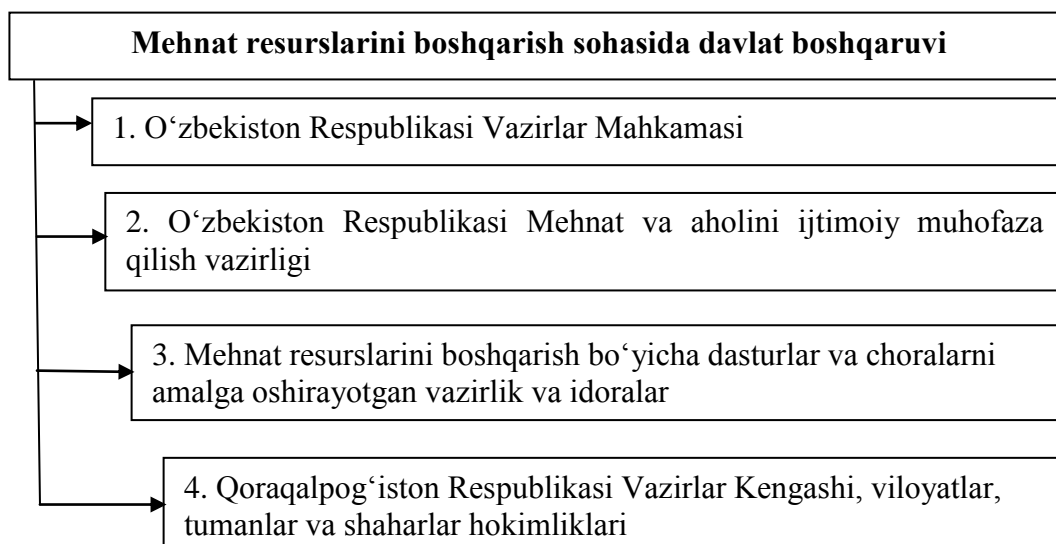
– rejalashtirilayotgan tadbirlar qancha sarf-xarajatni talab etadi (mehnat resursi uchun sarf-xarajatlar).

Shunday qilib, mehnat resurslaridan korxonada va xodim manfaatlarini muvofiqlashtirgan holda foydalanishni ta'minlaydigan shaxsni rivojlantirish ustuvorligini e'tirof etish mehnat resurslarini boshqarishning eng asosiy tamoyilidir.

3.2. Davlat ish bilan bandlik xizmati va uning faoliyat yo'nalishlari

Davlat ish bilan bandlik xizmati – davlat ish bilan bandlik siyosatini amalga oshirishning tarkibiy qismi bo'lib, uni amalga oshirishning asosiy yo'nalishlarini belgilab beradi.

O'zbekiston Respublikasida mehnat resurslari davlat hokimiyati va boshqaruvi organlari tomonidan boshqariladi (3.4-pacm).



3.4-rasm. O‘zbekiston Respublikasida mehnat resurslarini boshqarish sohasida davlat boshqaruvi tizimi

O‘zbekiston Respublikasining **“Aholini ish bilan ta’minlash to‘g‘risida”**gi 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 bozor holati hamda aholini ish bilan ta’minlash sohasidagi ahvolning 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 manfaatlarining davlat tomonidan tegishli ravishda kafolatlanishi, shuningdek himoya qilinishini ta’minlash;

- qo‘shimcha ish joylari yaratilishiga, mehnat sharoitlari yaxshilanishiga ko‘maklashish³.

Hukumat mehnat resurslarini boshqarish xizmatini Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi orqali amalga oshiradi. Hududlarda mintaqaviy ish bilan ta‘minlashni boshqaradigan Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish bosh boshqarmalari faoliyat ko‘rsatmoqda.

O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2009-yil 30-dekabrda **“O‘zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi tuzilmasini takomillashtirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”**gi 1251-sonli qaroriga asosan Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligining tashkiliy tuzilmasi o‘zgardi. Unga ko‘ra, vazirlik tizimiga quyidagilar kiradi:

- Qoraqalpog‘iston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi;
- viloyatlar va Toshkent shahar Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish bosh boshqarmalari;
- tuman (shahar) bandlikka ko‘maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish markazlari;
- nogironlar uchun mintaqaviy rehabilitatsiya markazlari;
- nogironlar va qariyalar uchun “Muruvvat” va “Saxovat” uylari;
- urush va mehnat faxriylari uchun sanatoriy va pansionatlar;
- Toshkent shahridagi Ishsizlarni kasbga tayyorlash, qayta tayyorlash va malakasini oshirish o‘quv markazi;
- Nogironlarni rehabilitatsiya qilish va protezlash milliy markazi;
- Toshkent va Farg‘ona shaharlarida nogironlar uchun ixtisoslashtirilgan respublika kasb-hunar kollejlari, 2-sonli yuridik kollej;
- Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi tizimi xodimlari malakasini oshirish respublika kurslari;

³ Ўзбекистон Республикасининг “Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида”ги Қонуни// www.lex.uz

- Tashqi mehnat migratsiyasi masalalari agentligi hamda chet elga ketayotgan fuqarolarni jo‘nab ketishdan oldingi moslashtirish va o‘qitish markazi;
- fuqarolarni chet ellarda ishga joylashtirish bo‘yicha xo‘jalik hisobidagi mintaqaviy byurolar;
- axborot-kompyuter markazi;
- Respublika aholi bandligi, mehnatni muhofaza qilish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish ilmiy markazi;
- Davlat mehnat huquq inspeksiyasi hamda Mehnatni muhofaza qilish va mehnat sharoitlarini ekspertizadan o‘tkazish davlat inspeksiyasi;
- Odam savdosi jabrdiydalariga yordam berish va ularni himoya qilish bo‘yicha Respublika reabilitatsiya markazi.

Quyidagilar Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligining **asosiy vazifalari** hisoblanadi:

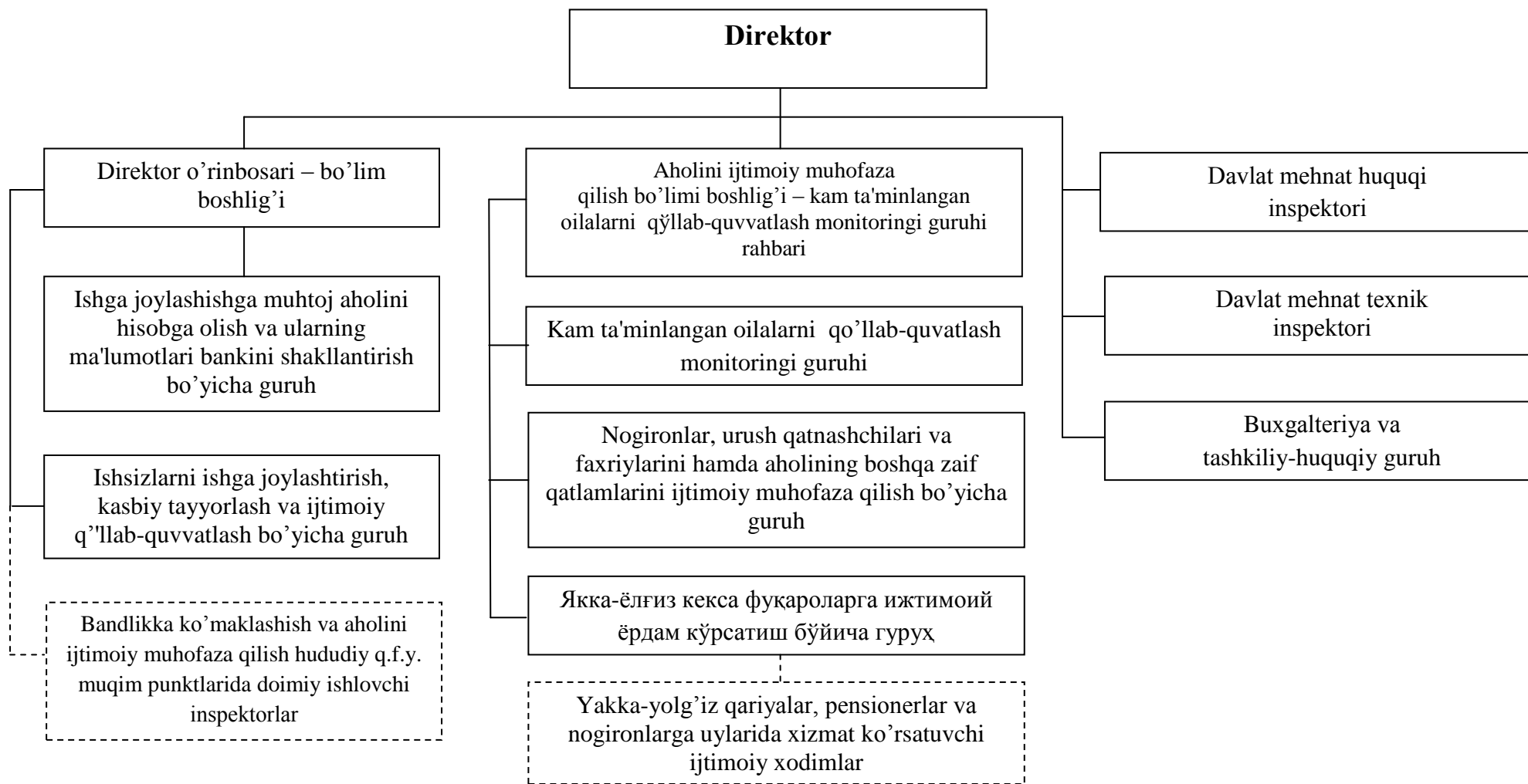
1. Ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishning uzoq muddatli ustuvorliklarini hisobga olgan holda mehnat, bandlik va aholini ijtimoiy muhofaza qilish sohasidagi qonun hujjatlarini takomillashtirish bo‘yicha takliflarni ishlab chiqish;
2. Mehnat bozorini rivojlantirish va boshqarish, aholining bandligi, shu jumladan xorijda ishlashini ta‘minlash, demografik omillar va iqtisodiyotni rivojlantirish istiqbollari hisobga olgan holda ishga joylashtirishning ilg‘or shakllarini joriy etish bo‘yicha samarali chora-tadbirlarni tayyorlash;
3. Band bo‘lmagan aholi va ishsizlarga, birinchi navbatda yoshlarga, ayollarga, imkoniyatlari cheklangan shaxslarga ularni professional qayta tayyorlash va ishga joylashtirish bo‘yicha, shuningdek ishsizlarni moddiy qo‘llab-quvvatlash bo‘yicha sifatli xizmatlar ko‘rsatishni tashkil etish;
4. Yolg‘iz qariyalar, nogironlar, kam ta‘minlangan oilalar va aholining boshqa zaif toifalarini ijtimoiy muhofaza qilish bo‘yicha amaliy va aniq yo‘naltirilgan chora-tadbirlar amalga oshirilishini ta‘minlash, ijtimoiy xizmat ko‘rsatish mexanizmlarini takomillashtirish, tibbiy-ijtimoiy muassasalarning moddiy bazasini mustahkamlash;

5. Mehnat, bandlik va aholini ijtimoiy muhofaza qilish sohasidagi qonun hujjatlari talablariga rioya etilishi ustidan nazoratni, mehnat munosabatlari, mehnatni moddiy rag'batlantirish va muhofaza qilish mexanizmlarni takomillashtirish bo'yicha chora-tadbirlarni amalga oshirish.

Ma'lumki, hududiy darajada davlat ish bilan bandlik xizmati faoliyati joylardagi shahar va tuman bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish markazlari bilan muvofiqlikda amalga oshiriladi.

Bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish tuman (shahar) markazlarida ishsiz aholini ro'yxatga olish va ishga joylashtirish, kasbga o'qitish sho'basini bevosita mehnat bo'limi boshlig'iga bo'ysunadi (3.5-rasm).

Markazda ish bilan ta'minlanmagan aholi hisobga olib boriladi, ishsizlarni ro'yxatga olish, ularni ishga joylashtirish, ishsizlarga kasb o'rgatish, shu jumladan, "usta-shogird" usulida kasbga tayyorlashni tashkil etish kabi ishlar amalga oshiriladi. Aholini ijtimoiy qo'llab-quvvatlash sho'basiga mehnat bo'limi boshlig'ining o'rinbosari umumiy rahbarlik qiladi. Sho'ba tomonidan ijtimoiy himoyaga muhtoj shaxslarni ishga qabul qilishga mo'ljallangan eng kam miqdordagi ish o'rinlarini belgilash bo'yicha takliflar ishlab chiqiladi, fuqarolarni ishga joylashtirish uchun korxonalar va tashkilotlarga yuboriladi, ishsizlarni va ularning oilalarini ijtimoiy qo'llab-quvvatlashni amalga oshiradi.



3.5-rasm. Bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish markazining tashkiliy tuzilmasi

Davlat mehnat huquqi inspektori markaz boshlig'iga bo'ysunadi va rejali kompleks tekshirishlar davomida korxonalar va tashkilotlarda "Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida"gi Qonunning bajarilishini tekshirish, yo'l qo'yilgan qonun buzilishlarini bartaraf etish vakolatiga ega bo'lgan mansabdor shaxslar bajarishi majburiy bo'lgan yozma ko'rsatmalar berish va ularning faoliyatini nazorat qilish ishlarini bajaradi.

Davlat texnika inspektori bosh boshqarmaga bo'ysunib, nazorat organlari faoliyatini muvofiqlashtiruvchi Respublika kengashi tomonidan tasdiqlangan rejalar asosida korxonalar va tashkilotlarda mehnat muhofazasiga doir olib borilgan ishlarni o'rganib chiqadi, ekspertizadan o'tkazadi.

Mehnat inspektorlari o'zini-o'zi boshqarish organlarida tuman, shahar hokimining vakillari hisoblanadi. Hududda ish bilan band bo'lmagan fuqarolarning hisobini yuritadi, ularga ishga joylashish uchun yo'llanmalar beradi, turli maslahatlar berib boradi. Hududda o'tkaziladigan sotsiologik so'rovlarni o'tkazadi, bo'lim sho'balari bilan birgalikda, ishsizlarni kasbga o'qitish, haq to'lanadigan jamoat ishlariga yo'llash bo'yicha takliflar kiritadi.

Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish markazi ma'lumotlariga ko'ra, ish qidirib bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish markazlariga murojaat qilganlarning aksariyati ishga joylashtirilmoqda (3.1-jadval).

3.1-jadvaldan ko'rinib turganidek, 2009 yilda ish qidirib bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish tuman (shahar) markazlariga murojaat qilganlarning 85,8 foizi ishga joylashtirilgan bo'lsa, 2013 yilga kelib bu miqdor 91,6 foizga teng bo'lgan. Bunday ko'rsatkichga erishishga bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish markazlari va ularning har bir yirik qishloq fuqarolik yig'inlarida joylashgan muqim punktlarida fuqarolarni ishga joylashtirishga individual ravishda yondoshishlari ko'maklashdi.

3.1-jadval

Bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish markazlariga ish so'rab murojaat qilganlarga nisbatan ishga joylashtirilganlar ulushi, %

Hududlar	Yillar				
	2009 й	2010 й	2011 й	2012 й	2013 й
Qoraqalpog'iston Respublikasi	90,8	92,0	96,1	94,0	98,0
<i>viloyatlar:</i>					
Andijon	87,5	88,7	91,7	91,1	93,9
Buxoro	79,5	85,5	91,1	92,6	91,3
Jizzax	86	83,6	84,7	86	92,5
Qashqadaryo	88,7	91,5	89,8	91,2	93,7
Navoiy	88,6	92,5	92,4	93,4	87,1
Namangan	84,7	89,1	90,8	91,8	94,4
Samarqand	91,7	88,7	89,5	92,5	93,3
Sirdaryo	84,8	85,6	88,9	93,5	84,6
Surxondaryo	86,6	92,9	91,2	89	93,6
Toshkent	90,4	91	93,3	94,1	95,3
Farg'ona	86,8	87,1	87,7	86,4	91,9
Xorazm	69,6	81,8	86,5	87,7	84,8
Toshkent sh.	82,4	88,4	83,8	79,5	50,6
Respublika bo'yicha	85,8	88,7	90,1	90,4	91,6

* Jadval O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi ma'lumotlari asosida tuzilgan.

O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2012 yil 20 apreldagi "Qoraqalpog'iston Respublikasi, viloyatlar va Toshkent shahrida ishbilarmonlik muhitining holati va ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanish darajasi indikatorlarini har chorakda baholash tizimini tasdiqlash to'g'risida"gi 117-sonli qaroriga asosan bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish markazlariga ish so'rab murojaat qilgan fuqarolarni ishga joylashtirish darajasi indikatorlari har chorakda baholab boriladi.

Ishga joylashtirish darajasini baholash mezonini 3.2-jadvalda keltirilgan.

Ishga joylashtirish darajasini baholash mezonlari*

Indikator ko'rsatkichi	Indikatorning sifat bahosi
75 foizdan kam	past
75 foizdan 85 foizgacha	mo'tadil
85 foizdan 90 foizgacha	o'rtacha
90 foizdan baland	yuqori

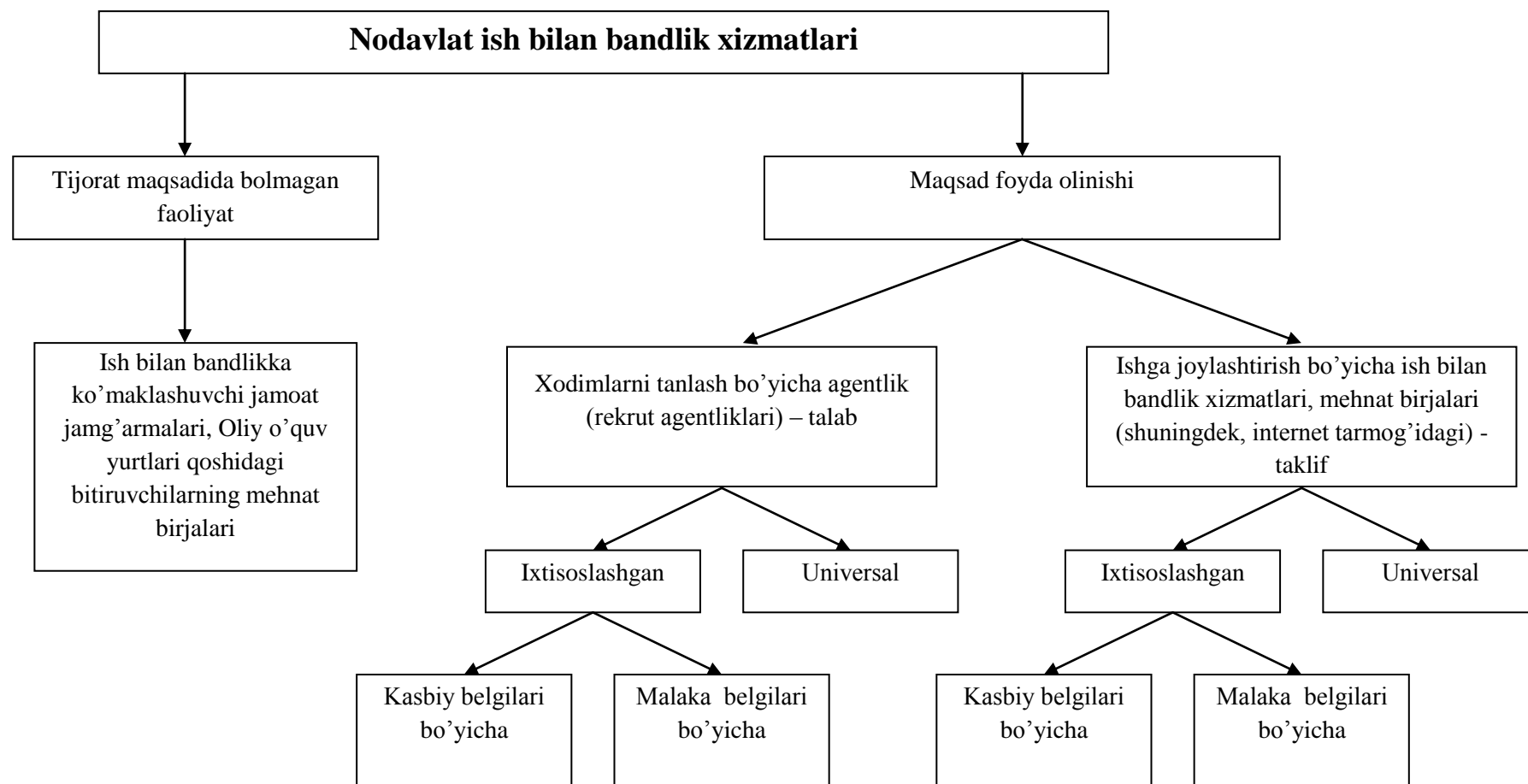
Manba: O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2012 yil 20 apreldagi "Qoraqalpog'iston Respublikasi, viloyatlar va Toshkent shahrida ishbilarmonlik muhitining holati va ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanish darajasi indikatorlarini har chorakda baholash tizimini tasdiqlash to'g'risida"gi 117-sonli qaroriga ilova

Hisob-kitoblarga ko'ra, respublikada 2009 yili Bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish markazlariga ish so'rab murojaat qilgan fuqarolarni ishga joylashtirish darajasi o'rtacha bo'lgan bo'lsa, bugungi kunda (2013 yil) bu ko'rsatkich esa yuqori hisoblanadi.

3.3. Mehnat resurslarini boshqarishning nodavlat tuzilmalari faoliyati

Ish bilan bandlik xizmatining nodavlat tuzilmalariga xodimlarni tanlash bo'yicha agentliklar (rekrut agentliklari), tijorat mehnat birjalari, internet tarmoqidagi birjalar kiradi (3.6-rasm).

Mehnat bozorining holati ish bilan bandlik sohasida ijtimoiy-iqtisodiy jarayonlarni aks ettiradi. Iqtisodiy o'sishda investitsiyalarning yuksalishi ishchi kuchiga bo'lgan talabni oshiradi, inqiroz davrida esa, korxonalar o'zlarining mavjud shtatlarini qisqartiradilar. Boshqa tomondan, iqtisodiyotda tarmoqlarning rivojlanishi ko'pincha shunga bog'liq bo'ladiki, tezlik bilan moliyaviy va texnologik imkoniyatlar asosida malakali kadrlarni ta'minlash shart-sharoitlari yuzaga keladi.



3.6-rasm. Nodavlat ish bilan bandlik xizmatining tasnifi

Mehnat bozorida ish joyi sifati bo'yicha uni ikki xil asosiy segmentga bo'lish mumkin: yuqori malakali va past malakali ish joylari, (mehnat bozori segmenti-ishchi kuchiga demografik talab va taklif tuzilmasi (jinsi va yoshi bo'yicha), kasbiy (mutaxassisligi va malaka darajasi bo'yicha) va hududiy (mintaqalarning ishchi kuchiga talab va taklifdagi hissasi) jihatlarga bo'linadi).

Hozirga kunda respublikamizning yirik shaharlarida, xususan, Toshkent, Samarqand va boshqa yirik shaharlarida yangi tarmoqlarning rivojlanishi natijasida mehnat bozorida ma'lum darajada yuqori malakali ish joylari segmenti shakllanmoqda.

Mehnat bozorida tijorat ish bilan bandlik xizmatining davlat ish bilan bandlik xizmatidan o'zining ijtimoiy-iqtisodiy faoliyatidagi farqi shundaki, uning maqsadi foydaga yo'naltirilgan. Rivojlangan davlatlar tajribasiga ko'ra, tijorat mehnat vositachiligining faoliyati davomida yuqori to'lovga ega ish joylari segmentida faol rivojlanadi.

Mehnat bozorida ularning faoliyati rentabelli korxonalariga yoki yuqori kasbiy-malakaga ega bo'lgan ishchi kuchlariga bo'lgan talabga qaratilgan. Rivojlangan korxonalarining to'lovga layoqatligi va malakali ishchilarga vositachilik xizmatlarining ko'rsatilishi tijorat mehnat vositachiligining rivojlanishi uchun iqtisodiy baza yaratadi.

Kadrlar agentligi o'zining mijozlari sifatida unga tashrif buyuruvchi, ya'ni ariza bilan murojaat qilgan firmalarga xodimlarni tanlash bo'yicha faoliyat yuritadi. Ammo agentlikda bo'sh ish joylarini izlovchilar uning asosiy mijozlari hisoblanmaydi. Shunday ekan, kadrlar agentligining davlat ish bilan bandlik xizmati bilan tenglashtirilgandagi farqi shundaki, u ish beruvchi mijozlar bilan ishlaydi. Tijorat ixtisoslashgan mehnat birjalarining kadrlar agentligidan farqi, ularning faoliyati ham ish beruvchilar, ham ish izlovchi kishilarga yo'naltirilgan.

Respublikamizda iqtisodiy islohotlarning amalga oshirilishi, tarmoqlardagi tarkibiy o'zgarishlar va mulkchilik munosabatlarining sekinlik bilan rivojlanishi, turli xil iqtisodiy imkoniyatlarga ega bo'lgan korxonalar sonining oshishiga olib

keldi. Natijada ishlab chiqarishning pasayib ketishi kam miqdorda, o'z vaqtida to'lanmaydigan ish haqi beriladigan ish joylarining ko'p miqdorda oshishiga olib keldi. Bozor kam malakali ish joylari bilan yanada to'lib bordi, qulayliklarga ega bo'lmagan, kam miqdordagi ish haqiga ega bo'lgan ish joylari va kam miqdordagi ish bilan bandlik kafolatlari kengayib bordi.

Mehnat bozorining bu segmentida tijorat mehnat vositachiligi bo'yicha faoliyat foyda bermaydi. Chunki korxonalaridagi mavjud moliyaviy imkoniyatlarning chegaralanganligi mehnat vositachiligi uchun mablag'lar ajratishni zarurat etmaydi. Biroq iqtisodiyotda bunday faoliyatning amalga oshirilishi ijtimoiy jihatdan ahamiyatli va iqtisodiy jihatdan korxonalar uchun samaralidir.

Tajribalar shuni ko'rsatadiki, ishga joylashtirish bo'yicha tijorat tashkilotlarining boshlang'ich faoliyati davrida ularning faoliyati bo'yicha turli xil yondashuvlar asosida qarashlar vujudga kelmoqda. Ko'pgina davlat ish bilan bandlik xizmati organlari raqbarlari xususiy agentliklar va tijorat mehnat birjalarini nomaqbul raqobatchilar sifatida qaramoqdalar.

Xo'sh ularning qarashlarini qanday baqolash mumkin?

Xususiy kadrlar agentligi rivojlangan korxonalar uchun maxsus vositachilik xizmatlarini ko'rsatishi natijasida mehnatga eng nufuzli talabnomalarni olishga harakat qiladi.

Mehnat vositachiligi doirasida kadrlar agentligi davlat ish bilan bandlik xizmati bilan raqobatlasha oladimi? - degan savol yuzaga keladi.

Albatta, yo'q. Ish beruvchilar kadrlar agentligiga o'zlarida mavjud bo'sh ish o'rinlariga xodimlarni tanlash bo'yicha murojaat qilganlarida nomzodlarga katta talablarni qo'yadilar. Shuning uchun agentlik mehnat bozorining ma'lum segmentida faoliyat olib boradi. Agentlik ko'p mehnat talab qiladigan ish joylariga ishchi kuchini qisqa kunlarda ishga joylashtiradi. Kadrlar agentligi o'rtacha bir oyda 10-12 talabnomani bajaradi, bunda har bir agentlik fuqarolarning aniq kasbiy guruhlari va kategoriyalari bo'yicha ixtisoslashadi. Ma'lumki, kadrlar agentliklari

faoliyatlari miqdoriy natijalar bo'yicha aniq kasb yoki kategoriyalari asosida ishga joylashtirish bo'yicha qo'shimcha omillardan foydalanadilar.

Davlat va nodavlat ish bilan bandlik xizmatlarining munosabatlari bo'yicha qo'shma faoliyat quyidagi masalalarni nazarda tutadi:

1) Konkret bo'sh ish o'rinlariga xodimlarni tanlash. Ko'pincha kadrlar agentligi ish beruvchilarning konkret bo'sh ish o'rinlariga xodimlarni tanlash taklifi bilan davlat ish bilan bandlik xizmatiga murojaat qiladilar. Davlat va nodavlat ish bilan bandlik xizmatlari o'rtasida konkret bo'sh ish o'rinlari bo'yicha o'zaro qamkorlikning ta'minlanishi, mutaxassislarni tanlash bo'yicha qiyinchiliklarni yuzaga keltirmaydi.

Davlat ish bilan bandlik xizmati qancha bepul xizmatlarni ko'rsatsa, ishga joylashtirish bo'yicha agentlik ham ishsizlarni ishga joylashtirishga ko'maklashishi bepul amalga oshiriladi.

2) Xodimlarni maqsadli tanlash. Turli variantlar bo'yicha xodimlarni tanlash maqsadli bo'lishi mumkin, agarda ish beruvchilarning ishchi kuchiga talabi keng ko'lamda (ish haqi yuqori, qattiq shartlar asosida, tanlash vaqti chegaralangan) va agentlik uni mustaqil bajarish kuchiga ega bo'lmasa, davlat ish bilan bandlik xizmati ko'magiga tayanishi mumkin.

3) Konkret mutaxassislar uchun bo'sh ish joylarini izlash. Ba'zida shunday holatlar keladiki, nodavlat tashkilotlarning ishga joylashtirish bo'yicha ma'lumotlar bankida yuqori malakali mutaxassislar va kam uchraydigan kasbdagilarni ishga joylashtirish uddasidan chiqa olmaydilar. Bu holatda davlat ish bilan bandlik xizmati ish beruvchilar bilan oldin ishlagan davrlardagi aloqalari bo'yicha ko'rsatilgan fuqarolarni ishga joylashtirishga ko'maklashadi. Bunda ishga joylashtirish xizmatlari bepul ko'rsatiladi.

4) Ijtimoiy himoyaga va ish bilan bandlik xizmatidan foydalanishga muhtoj fuqarolarni ishga joylashtirish bo'yicha hamkorlik. Fuqarolarni ishga joylashtirishga ko'maklashish bo'yicha davlat ish bilan bandlik xizmati kadrlar agentliklari va tijorat mehnat birjalari bilan o'zaro aloqadorlikda fuqarolarga

xizmat ko'rsatish, ijtimoiy qimoyaga muqtojlariga ijtimoiy qimoyani ta'minlashi zarur.

Biroq, qududiy darajada turli yo'nalishlarga asoslangan ixtisoslashgan mehnat birjalarining shakllanmaganligi, bu masala bo'yicha davlat va nodavlat ish bilan bandlik xizmati o'rtasida o'zaro qamkorlik ta'minlanmaganligini ifodalaydi. Shunday qilib turli yo'nalishlarga ixtisoslashgan mehnat birjalarini shakllantirish va ular o'rtasidagi erkin raqobatchilik muqitini yuzaga keltirish, mehnat soqasida ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlar rivojlanishiga asos yaratadi.

3.4. Mehnat resurslarini boshqarish jarayonida ijtimoiy sherikchilik usullaridan samarali foydalanish

Ijtimoiy sheriklik – nodavlat notijorat tashkilotlari, davlat qokimiyati va boshqaruvi organlari, shuningdek tadbirkorlik faoliyati sub'ektlarining kelishilgan ijtimoiy-iqtisodiy siyosatni ishlab chiqish, ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish dasturlarini amalga oshirish, gumanitar muammolarni qal etish, mamlakatimiz aqolisi turli qatlamlarining ququqlari, erkinliklari va manfaatlarini qimoya qilishdagi o'zaro munosabatidir.

Mehnat resurslarini boshqarish jarayonida ijtimoiy sheriklikning asosiy vazifalari bo'lib quyidagilar qisoblanadi:

– mehnat resurslarini boshqarish jarayonida ijtimoiy sheriklik sub'ektlarining ijtimoiy-iqtisodiy siyosatni ishlab chiqish va amalga oshirish, mehnat resurslarini boshqarishning maqsadli dasturlarini amalga oshirish, gumanitar muammolarni qal etishda kelishilgan va aniq bir maqsadga qaratilgan birgalikdagi qarakatlarini ta'minlash;

– ijtimoiy muqim aqamiyatga ega masalalarni qal etishda ijtimoiy sheriklik sub'ektlarining mustaqkam sheriklik munosabatlarini shakllantirish;

– mehnat resurslarini boshqarishda nodavlat notijorat tashkilotlarini ijtimoiy foydali faoliyatni amalga oshirishlari, fuqarolik tashabbuslarini rivojlantirishlarida qo'llab-quvvatlash;

– ijtimoiy sheriklik sub'ektlarining mehnat resurslarini boshqarish masalalarni qal etishdagi tashabbuslarini rivojlantirish va raqbatlantirish;

– davlat qokimiyati va boshqaruvi organlarining mehnat resurslarini boshqarish qarorlarini qabul qilish va amalga oshirish bilan boqliq faoliyati shaffofligini va ochiqligini ta'minlash asosida fuqarolarning ularga bo'lgan ishonchini mustaqkamlash;

– ijtimoiy sheriklikning mavjud o'zaro munosabat shakllari va samarali modellarini takomillashtirish va yangilarini ishlab chiqish;

– yoshlar, xotin-qizlar, nogironlar, shuningdek ijtimoiy qimoyaga muqtoj boshqa shaxslarning manfaatlarini ifoda qiluvchi fuqarolik jamiyati institutlarini rivojlantirish, ularning ququqlari va qonuniy manfaatlarini qimoya qilish dasturlarini rivojlantirish bo'yicha qo'llab –quvvatlash va sheriklikni kengaytirish uchun shart-sharoitlar yaratish.

Quyidagilar mehnat resurslarini boshqarish jarayonida ijtimoiy sheriklikning asosiy tamoyillari bo'lib qisoblanadi:

– teng ququqli sheriklik va o'zaro manfaatdorlik;

– ijtimoiy sheriklik sub'ektlarining manfaatlarini qurmat qilish va qisobga olish;

– majburiyatlar qabul qilishning ixtiyoriyligi;

– ijtimoiy muqim aqamiyatga ega masalalarni tanlash va muqokama qilish erkinligi;

– oshkoralik;

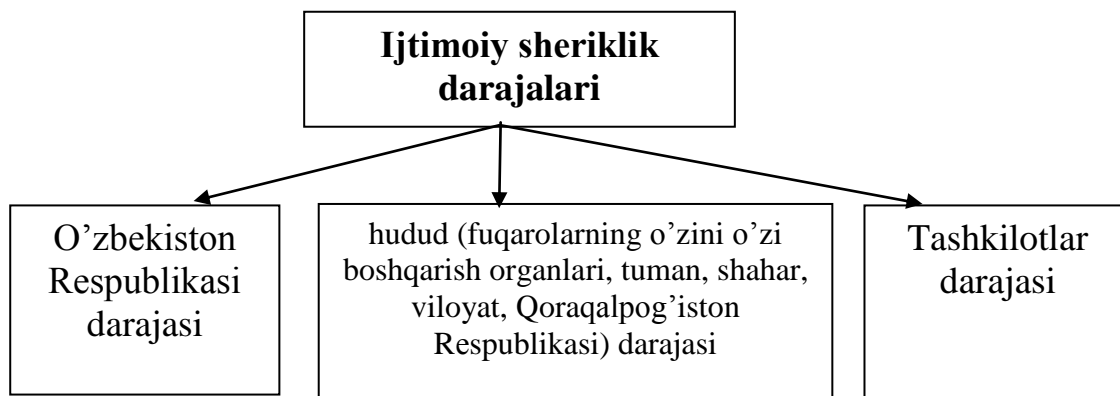
– qo'shma qarorlarni ishlab chiqishda kollegiallik;

– ijtimoiy sheriklik sub'ektlari tomonidan qabul qilingan majburiyatlarni bajarish majburiyligi;

– ijtimoiy sheriklik sub'ektlarining xatti-qarakatlarini samarali ijtimoiy siyosatni shakllantirish va amalga oshirishdagi faol ishtirokini ta'minlash maqsadida jipslashtirish;

– ijtimoiy sheriklik sub'ektlari tomonidan olingan majburiyatlar bajarilishini muntazam ravishda nazorat qilib borish.

Ijtimoiy sheriklik sub'ektlarining o'zaro munosabatlari 3.7-rasmda keltirilgan.



3.7-rasm. Ijtimoiy sheriklik darajalari.

Ijtimoiy sheriklik sub'ektlari o'zaro munosabatlarning asosiy shakllari bo'lib quyidagilar hisoblanadi:

1) ijtimoiy sheriklik bo'yicha komissiyalarning shakllantirishi va faoliyatida ishtirok etish;

2) ijtimoiy sheriklik sub'ektlari orasida ijtimoiy muhim ahamiyatga ega masalalar bo'yicha axborot almashinuvi;

3) ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish masalalari yuzasidan o'zaro maslahatlar va muzokaralar o'tkazish;

4) ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirishning maqsadli dasturlarini birgalikda ishlab chiqish va amalga oshirish, shuningdek ularni qo'llab-quvvatlash;

5) ijtimoiy sheriklik sohasida kelishuvlar tuzish;

6) ijtimoiy sheriklik sub'ektlari tomonidan ijtimoiy sheriklik sohasidagi nazoratning amalga oshirilishi.

Ijtimoiy sheriklik sohasida jamotchilik nazorati nodavlat notijorat tashkilotlari va tadbirkorlik faoliyati sub'ektlari tomonidan jamoatchilik fikrini,

ommaviy axborot vositalari bilan o'zaro munosabatlarni o'rganish, davlat hokimiyati organlari va ularning mansabdor shaxslari ishini takomillashtirish bo'yicha takliflar kirish, inson huquqlari, erkinliklar va ularning qonuniy manfaatlari amal qilinishi yuzasidan monitoring va boshqa shakllarda amalga oshiriladi. Davlat hokimiyati va boshqaruvi organlari jamoatchilik nazoratini rivojlantirish va jamoatchilik nazorati natijalarining tegishli hudud aholisining e'tiboriga yetkazishga ko'maklashadi, uning amalga oshirilishiga to'sqinlik qilishga yo'l qo'ymaslikka yo'naltirilgan tadbirlarni oladi.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Mehnat resurslarini boshqarishning ijtimoiy-iqtisodiy ahamiyatini tushuntirib bering.
2. Mehnat resurslarini boshqarishning qanday usullarini bilasiz?
3. O'zbekistonda mehnat resurslarini tartibga solish borasida qanday islohotlar amalga oshirilmoqda?
4. Korxonada miqyosida mehnat resurslarini boshqarish qanday qoidalarga asoslanadi?
5. Mehnat resurslarni rejalashtirishning asosiy afzalliklarini aytib bering.
6. Davlat ish bilan bandlik xizmatining faoliyat yo'nalishlarini sanab bering.
7. Hukumat mehnat resurslarini boshqarish xizmatini qaysi tashkilot orqali amalga oshiradi?
8. Ishga joylashtirish darajasini baholash mezonini aytib bering.
9. Mehnat resurslarini boshqarishning nodavlat tuzilmalari faoliyati nimalardan iborat?
10. Mehnat resurslarini boshqarish jarayonida ijtimoiy sherikchilik usullaridan samarali foydalanish yo'llarini aytib bering.

IV bob. MEHNAT BOZORINI TARTIBGA SOLISH VA BOSHQARISH

4.1. Mehnat bozorining shakllanishi va me'zonlar bo'yicha guruhlanishi

Mehnat resurslari va ish bilan bandlik o'zaro aloqadorlik xususiyatlariga ega. Mehnatga layoqatli va mehnat qilishga tayyor aholi ish bilan band bo'lish uchun mehnat bozoriga chiqadi. Mehnat bozorida ishchi kuchiga talab (ish beruvchilar) ishchi kuchi taklifi (yollanma xodimlar) bilan qondiriladi.

Jahon tajribasi mehnat bozori bozor munosabatlarining poydevori ekanligidan dalolat beradi. Uningsiz iqtisodiyot barqaror rivojlanishini tasavvur etib bo'lmaydi. Chunki, iqtisodiyotni boshqarish eng avvalo insonlar mehnat faoliyatini boshqarishni nazarda tutadi. Shu sababli iqtisodchi olim L.A. Yelovikov ta'rif berganidek: "Agar bozor iqtisodiyotining bo'laklarini turli bozorlardan iborat bo'lgan bino sifatida tasavvur etsak hamda noqulay ob-havo paytida uning tomidan chakka, tirqishlaridan shamol o'tadigan bo'lsa ham bu bino saqlanib turishi mumkin. Ammo poydevor (mehnat bozori)siz u qulab tushadi"⁴.

Mehnat bozori insonning mehnat layoqatini sotish, sotib olish va undan foydalanish bilan bog'liq ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlar majmuasidir.

Mehnat bozoridan boshqa bozorlarning nomlanishi taklif qilinayotgan tovarlar, ya'ni bozor obyektlari bilan nomlanadi. Masalan, qimmatli qog'ozlar bozori, iste'mol tovarlari bozori, ishlab chiqarish vositalari bozori va boshqalar. Agar insonning mehnat layoqati oldi-sotdi qilinishiga nazar soladigan bo'lsak, bozor obyekti bo'yicha bozorning bu shaklini mehnat layoqati bozori yoki ish kuchi bozori deb atash mumkin. Lekin yana bir jihatga e'tibor qaratish kerakki, boshqa tovarlarning ishlatilishi yoki ulardan foydalanish jarayonini ifodalaydigan yagona so'z yoki so'z iborasi yo'q. Faqat mehnat layoqatidan foydalanish jarayonini mukammal ifodalaydigan "mehnat" tushunchasi mavjud.

Insonning mehnat layoqati oldi-sotdi qilinadigan bozorning «ishchi kuchi

⁴ Еловиков Л.А. Экономика труда: Учебное пособие. – Омск. ОГУ, 2000. – С.101.

bozori» yoki «mehnat resurslari bozori» iboralari bilan atalishini ma'nosiz deb hisoblaymiz, chunki ishchi kuchi va mehnat resurslari mehnat bozorining subyektlari hisoblanadilar. Bozorning bu turini faqat bozorga tovarni (mehnat layoqatini) taklif qiluvchi subyektlar bilan nomlash noto'g'ri bo'lib, ular bozor munosabatlarini to'liq namoyon qila olmaydilar.

“Mehnat bozori” iborasi mehnatning bozorda sotilishini anglatmaydi, mehnat – bu insonning maqsadga muvofiq ongli foydali ijtimoiy faoliyati bo'lib, mehnat layoqatini iste'mol qilish jarayonidir. Mehnat layoqatidan foydalanish mehnat ko'rinishida namoyon bo'lishi va bu jarayon bilan barcha mehnat munosabatlari bog'liq bo'lishini inobatga olib, bozorning bu shakliga “mehnat bozori” maqbul nom deb hisobladik. Buning sababi boshqa bozorlardan farqli tarzda, “mehnat” tushunchasi bozor obyektini hisoblangan mehnat layoqatini oldi-sotdi qilish jarayonini, iste'mol qilinishini mukammal ifoda qiladi.

Mehnat bozorini shakllantirish va rivojlantirish uchun, avvalo, oldi-sotdi munosabatlari asosini tashkil qiluvchi ayirboshlash obyektini chuqur anglash lozim.

«Ishchi kuchi» atamasi mehnat bozoridagi tovarni to'liq aks ettira olmaydi, bu atama bilan insonning mehnat qilishga bo'lgan qobiliyati ifodalansada, ayrim adabiyotlarda bu ibora iqtisodiy faol aholi ma'nosida talqin qilinadi. Natijada, ba'zi kitobxonlar mehnat bozorida iqtisodiy faol aholi sotiladi, degan fikrga borishlari mumkin. Bu iqtisodiyot sohasidagi mutaxassislar fikrlarida noaniqliklar keltirib chiqarishi mumkin.

Mehnat layoqati mehnat bozorida oldi-sotdi qilinadi, degan fikrni ilgari suruvchilar fikriga qo'shilgan holda, mehnat bozorida insonning mehnat layoqati tovar shaklida namoyon bo'ladi va yollanma ishlamoqchi bo'lgan kishilar tomonidan taklif qilinadi. Ish beruvchi xodimning sarf qilgan mehnat layoqati bahosini (ish haqini) to'lab boradi. Mehnat layoqati insondagi turli qirralarni, kishining ma'naviy va jismoniy rivojlanish darajasi, malakasi, qobiliyati, iqtidori, mehnatsevarligi, ruhiy holati va boshqalarni qamrab oladi.

Bozor obyekti hisoblangan insonning mehnat layoqati boshqa tovarlardan quyidagi bir qancha jihatlari bilan farqlanadi:

1. Har tomonlamalik. Mehnat layoqatining bu xususiyati natijasida, inson turli kasblarni egallashi mumkin, shuningdek, iqtisodiy holatga qarab, o'z kasbini istagan vaqtda o'zgartirib, turli tarmoqlarda ish bilan band bo'lishi mumkin.

2. Mehnatga layoqat egasining ijtimoiy adolatga bo'ysinishi. Inson ongli mavjudot sifatida, turli texnikalardan farq qilib, adolat, tenglik, do'stlik, insoniylik kabi tuyg'ular egasi bo'lib, bu tuyg'ular uning mehnat faoliyatiga ta'sir ko'rsatadi va mehnat layoqatidan cheksiz foydalana olmaydi.

3. Inson tanasidan mehnat layoqatini ajratib bo'lmaslik. Bu tovar qanchalik bozor munosabatlariga kirishmasin, baribir, uni insondan ajratib bo'lmaydi.

4. Mehnat layoqatining qayta hosil bo'lishi. Xodimning mehnat jarayonida bu layoqatdan foydalanishiga muvofiq, layoqat sarflanadi. Ishdan bo'sh va dam olish vaqtlarida ishchi mehnat layoqatini qayta tiklab oladi.

5. Inson mehnat layoqatining o'zgaruvchanligi. Mehnat sharoitlarini yaxshi darajada yaratilishi hamda mehnat me'yorlarini ilmiy asoslangan holda belgilash, mehnat layoqatini bir me'yorda saqlash bilan birgalikda, bu layoqatni yanada takomillashib, sifati yanada oshib borishini ta'minlaydi. Shuningdek, yomon mehnat sharoitlari va yuqori belgilangan mehnat me'yorlari, ish vaqti va dam olish vaqtining nomutanosibligi layoqatning tezda yo'qolishiga olib keladi, insonning mehnat layoqatidan foydalanmaslik ham uning sifati pasayishiga sabab bo'ladi.

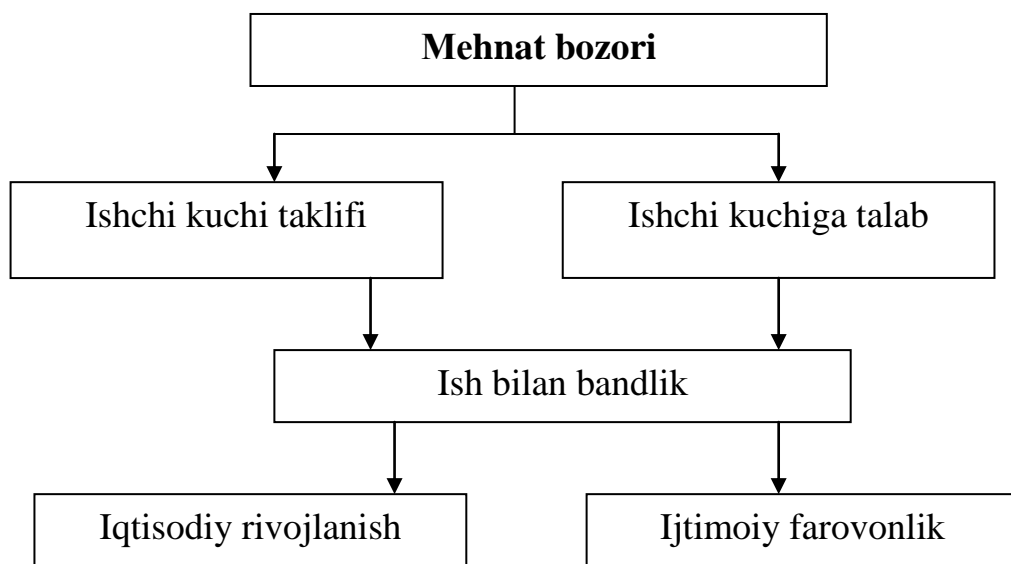
6. Mehnat layoqatini boshqarish turli usul va vositalarni talab qilishi. Insonning mehnat jarayoniga qatnashishi uzoq yillarni qamrab olishidan, mehnatga layoqat ham ushbu davr ichida takomillashib boradi va ishlab chiqarishdagi turli vosita va mehnat predmetlaridan farqli tarzda boshqarishning alohida usul hamda vositalarini talab qiladi.

7. Mehnat layoqati sifatini foydalanmasdan aniqlay olmaslik. Tovar

sifatida moddiy ko‘rinishga ega bo‘lmaganligidan, mehnat layoqati sifatini insonning mehnat jarayoniga qatnashmasidan ilgari aniqlab bo‘lmaydi. Insonning malakasi, jismoniy tayyorgarligi, iqtidoriga berilgan har qanday hujjat ham mehnatga layoqat sifatini to‘liq aks ettira olmaydi.

Mehnat bozorida mehnat layoqati oldi-sotdi munosabatlariga kirishib borishi uchun, uning egasi mehnat faoliyatiga qatnashishi uchun tayyor bo‘lib, o‘zi bu layoqatini sotish istagida bo‘lishi va mehnat layoqatini sotib olishni istaydigan ish beruvchilar bo‘lishi lozim.

Mehnat bozoriga doir barcha nazariyalar va qarashlar umumlashtiriladigan bo‘lsa, biz uni bozor iqtisodiyotining ish kuchi taklifi hamda unga talabni aks ettiradigan o‘ziga xos tuzilmasi sifatida tasavvur qilishimiz mumkin (4.1-rasm).



4.1-rasm. Mehnat bozori.

Mehnat bozori rivojlanganligi darajasiga qarab quyidagi tizimlarga ega bo‘ladi:

1. Qisman mehnat bozori. Bu tizim rejali iqtisodiyot bilan bog‘liq. Rejali iqtisodiyot sharoitida amal qiladigan mehnat munosabatlari tizimida xodim kasb, faoliyat turini tanlash imkoniyatiga ega bo‘ladi. Xodimning ma‘muriyat bilan o‘zaro munosabatlari mehnat qonunchiligi bilan tartibga solinadi.

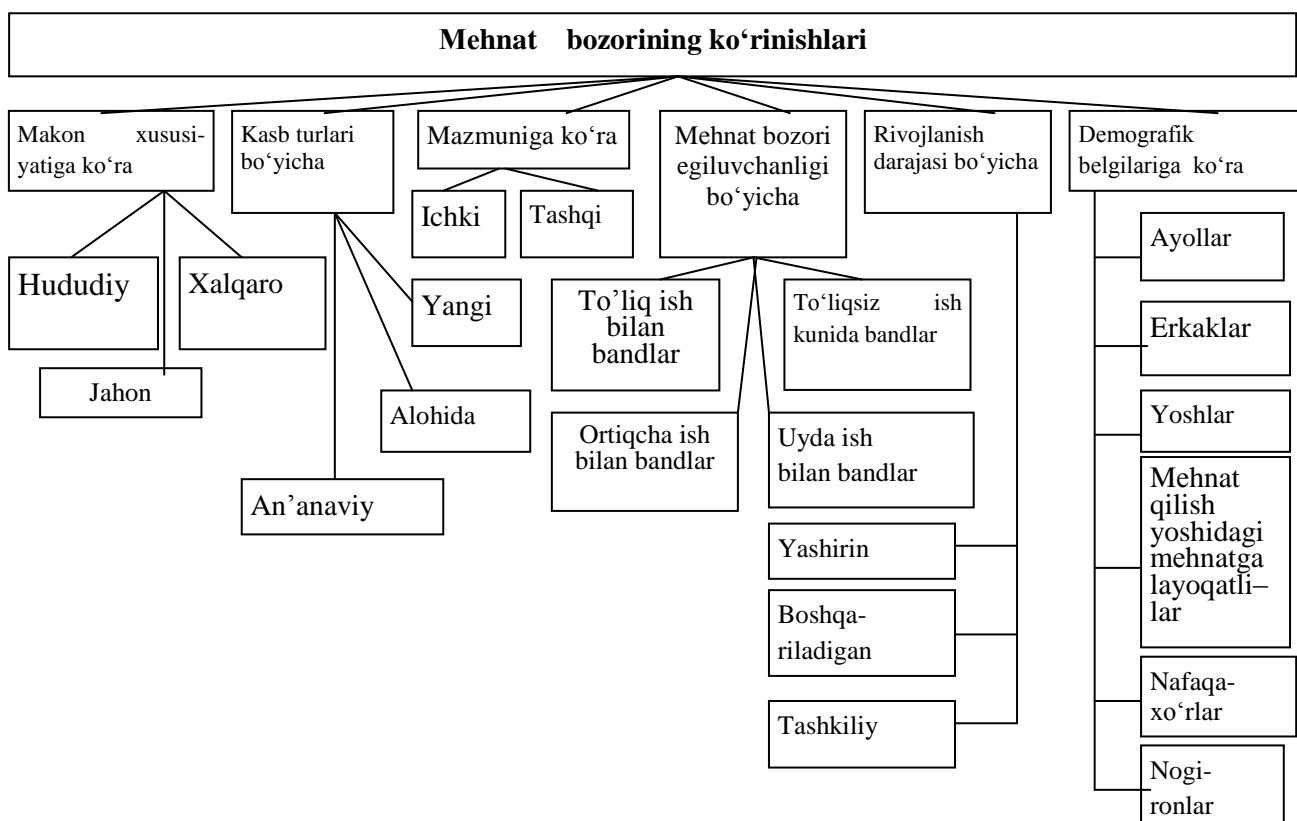
2. Tartibga solinadigan mehnat bozori. Mazkur tizim mehnat bozori subyektlari o'rtasidagi mehnat munosabatlari quyidagi keng normativ bazaga asoslanadi:

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

Iqtisodiyot fanida mehnat bozori konyunkturasi tushunchasi ham mavjud. U asosan, uch turli bo'lishi mumkin:

- xodimlar taqchilligi. Bu holda mehnat bozorida ish kuchi taklifi unga talabga nisbatan yetarlicha bo'lmaydi;
- ishsizlik. Bu holda mehnat bozorida ish kuchi taklifi unga talabga nisbatan ortiqcha bo'ladi;
- muvozanat. Bu holda mehnat bozorida ish kuchi taklifi bilan unga talab o'rtasida muvozanat bo'ladi.

Iqtisodchi olimlarning mehnat bozorini turli mezonlar bo'yicha guruhlarga ajratishlarini tahlil qilib, biz mehnat bozorini ma'kon xususiyatiga ko'ra (hududiy, xalqaro, jahon), kasb turlari bo'yicha (yangi, an'anaviy, alohida), mazmuniga ko'ra (ichki, tashqi), mehnat bozorining egiluvchanligi bo'yicha (to'liq ish bilan bandlik, to'liqsiz ish bilan bandlik, ortiqcha ish bilan bandlik, uyda ish olib ishlash), rivojlanish darajasi bo'yicha (yashirin, boshqariladigan, tashkiliy), demografik belgilari bo'yicha (ayollar, erkaklar, yoshlar, mehnat qilish yoshidagi mehnatga layoqatlilar, nafaqaxo'rlar, nogironlar) me'zonlari ko'rinishlarini ajratib ko'rsatdik (4.2-rasm).



4.2-rasm. Mehnat bozorining turli me'zonlar bo'yicha guruhlanishi.

Mehnat bozori ko'inishlari o'rtasida qat'iy chegara bo'lmay, biz ko'rsatgan me'zonlar bo'yicha bu bozor ko'inishlarini bir-biridan ajratib o'rganish afzal deb hisoblaymiz.

Mehnat bozori obyektga ko'ra bozor turlaridan biri hisoblanib, insonning mehnat layoqati oldi-sotdi qilinadigan tovar hisoblanadi.

Mehnat bozorining subyektlari mehnat layoqatini sotish istagida bo'lgan fuqarolar va bu layoqatni sotib olish istagida va imkoniyatiga ega bo'lgan ish beruvchilar hisoblanadi.

Mehnat bozorida raqobat darajasidan kelib chiqqan holda uning bir nechta modellari farqlanadi:

1. Sof raqobat bozori. Unda:

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

- 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 olmaydilar. Ular ish haqi darajasi qanday bo'lishini ham belgilab bera olmaydilar.

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

- monopoliya xaridor kuchiga ega firmada ish bilan bandlar mehnatning muayyan turi bilan band bo'lgan xodimlarning asosiy qismini tashkil etadilar;

- mehnatning mazkur turi jo'g'rofiy omillarga ko'ra nisbatan harakatchan bo'lmaydi yoki xodimlar ish topa olmasliklari sababli yangi kasb-korni egallash yoki malaka oshirishga majburlar;

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

Monopsoniya modeliga kichik shaharlar hamda olisda joylashgan tumanlardagi mehnatga layoqatli aholi uchun asosiy ish joylari taklif etadigan yagona korxonalar mavjudligi xosdir. Agar mahalliy mehnat bozorida ish kuchi xaridori sifatida bir nechta (uchta yoki to'rtta) firma monopoliya huquqqa ega bo'lsa, bu oligopsoniya modeli hisoblanadi.

3. Kasaba uyushmalar faoliyati hisobga olinadigan mehnat bozori modeli. Mehnat bozorining bu turida kasaba uyushmalar ish haqini oshirish talabini qo'yishlari xosdir. Ular o'zlarining bu iqtisodiy maqsadlariga quyidagicha erishishlari mumkin:

- mehnat xizmatiga talabni siyosiy tayziq yoki reklama yordamida oshirish. Ba'zi kasaba uyushmalar ish beruvchilarga talabdan ortiqcha xodimlarni ish bilan ta'minlash tayziqini o'tkazish orqali ham ta'sir ko'rsatadilar;

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

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

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

Mamlakatlar bo'yicha mehnat bozorlarining o'ziga xos **milliy modellari** ham mavjud. Jumladan, Shvetsiyada mehnat bozoridagi siyosat bo'sh ish joylarini ishsizlar bilan to'ldirish hamda ishsizlarga nafaqa to'lash bilan chegaralanib qolmasligi kerak, degan prinsipga asoslanadi. Bu mamlakatda davlatning mehnat bozoridagi faol siyosati quyidagilarni nazarda tutadi:

- *birinchidan*, cheklovchi fiskal siyosat orqali rentabellik darajasi past hamda yuqori bo'lgan kompaniya va firmalarni soliq tortish tabaqalashtiriladi;

- *ikkinchidan*, xo'jalik yurituvchi subyektlarning moliyaviy ahvolidan qat'iy nazar teng mehnatga teng ish haqi to'lashga rioya etilishi ta'minlanadi;

- *uchinchidan*, yangi ish o'rinlari yaratish, xodimlarni kasbga tayyorlash va qayta tayyorlash rag'batlantiriladi;

- *to'rtinchidan*, iqtisodiy ko'rsatkichlari past, lekin mamlakatga ijtimoiy zarur xizmat ko'rsatadigan sektorlarda ish bilan bandlikning davlat tomonidan qo'llab-quvvatlanishidir.

Amerika Qo‘shma Shtatlari mehnat bozorida ishsizlik darajasining ortib ketishi oldini olishga alohida e‘tibor qaratiladi. Davlat mehnat bozorida faol siyosat olib borish uchun yalpi ichki mahsulotning 0,19 foizini sarflaydi. Ushbu davlat mehnat bozorining modeliga ish kuchining kasb bo‘yicha ham, jo‘g‘rofiy jihatdan ham yuqori darajada harakatchanligi xosdir⁵.

Yaponiya mehnat bozori xodimlarni umrbod yollashga asoslanadi. Xodimlar pensiyaga chiqqunga qadar ish bilan band bo‘lishlari kafolatlanishi ko‘zda tutiladi. Mehnat bozoridagi davlat siyosatini amalga oshirish uchun xarajatlar yalpi ichki mahsulotning 0,52 foizini tashkil etadi. Buning 0,13 foizi faol, qolgan 0,39 foizi esa faol bo‘lmagan siyosat o‘tkazishga ajratiladi⁶.

O‘zbekiston Respublikasida ijtimoiy-iqtisodiy islohotlar amalga oshirilishiga kirishilishi bilan bozor munosabatlariga mos mehnat bozori shakllana boshladi. Bu jarayonning dastlabki bosqichida aholi birinchi marotaba mehnat bozorining salbiy hodisalari: ishsizlik, ish haqi miqdorining kamayishi, majburan qisman ish bilan bandlik va hokazolarga duch kelindi.

Mazkur bosqichda mehnat bozorini tartibga solishning ma‘muriy usullari ko‘proq qo‘llanildi. Ya‘ni mehnat bozorida ish kuchiga talabni uning taklifiga mos darajada saqlash, to‘la bo‘lmagan ish haftasi va to‘la bo‘lmagan ish kuni rejimiga o‘tish chora-tadbirlari ko‘rildi.

Mehnati bozorini shakllantirishda “Aholining ish bilan bandligi to‘g‘risida”gi Qonun⁷ (1992-yil), O‘zbekiston Respublikasining Mehnat Kodeksi⁸ (1996-yil) muhim institutsional asos bo‘ldi. Mazkur qonun hujjatlarida ishsizlik, ish bilan bandlik shaklini tanlash huquqi, ishsizlikdan ijtimoiy himoya qilish kafolatlari e‘tirof etildi.

⁵ Исаенко А.М. Американский опыт преоделения дискриминации в сфере занятости// Ж. США-Канада: экономика, политика и культура, 2007. № 12. – С.112.

⁶ Зокирова Н. Японияда меҳнатга ҳақ тўлаш тизими. // Ж.Бозор, пул ва кредит, 2006, - № 10.

⁷ Ўзбекистон Республикасининг “Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида” Қонуни. Ўзбекистон Республикаси Олий Кенгаши Ахборотномаси, 1992 йил. 11-сон.

⁸ Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат Кодекси. – Т.: Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси, 2004.

4.2. Mehnat bozori infratuzilmasi va uning rivojlanishi

Infratuzilma iqtisodiyotning rivojlanib borishi uchun ko‘maklashadigan, iqtisodiy munosabatlarning bir maromda borishini ta‘minlaydigan, har xil bozorlar va korxonalar faoliyatiga ijobiy ta‘sir qiladigan turli xizmatlar ko‘rsatuvchi korxonalar va muassasalar majmuidir.

Mehnat bozori infratuzilmasi bozorda iqtisodiy munosabatlarning bir maromda borishini ta‘minlaydigan, bu bozorning taraqqiy qilishida ko‘maklashadigan xizmat ko‘rsatuvchi korxonalar va muassasalardir. Mehnat bozori infratuzilmasiga mehnat bozoriga kerakli mutaxassislarni tayyorlash, kasbga o‘qitish, ularning malakasini oshirish, fuqarolarning sog‘ligini muhofazalash va ularning mehnat layoqatlarini qayta tiklash muassasalari, axborot agentliklari, radio, televidenie, matbuot xizmati va boshqalar kiradi.

Mehnat bozori infratuzilmasida mehnat birja muhim o‘rin egallaydi. Mehnat birjalari bozor iqtisodiyotiga xos bo‘lib, mehnat layoqatining oldi-sotdisini amalga oshishida ko‘maklashuvchi, mehnat layoqati egasi bilan bu layoqat xaridorini uchrashtiradigan muassasa hisoblanadi.

Ilk mehnat birjalari 19-asrning birinchi yarmida Germaniya va Angliyada, keyin Fransiyada paydo bo‘ldi. 20-asrning boshlarida Angliyada umummilliy mehnat birja tashkiloti ta‘sis etildi. Hozirgi vaqtda Yevropa ittifoqining ko‘plab mamlakatlarida mehnat birjalari faoliyati bilan birgalikda, ushbu hududda ittifoqning umumiy mehnat birjasi ham faoliyat ko‘rsatadi. Bu birja to‘rt tarkibiy qismdan iborat:

1. *Hisoblash markazi*. Bu birjaning eng yuqorigi organi bo‘lib, unda barcha bo‘limlar faoliyati nazorat qilinib, kelgusi ishlar bo‘yicha rejalar ishlab chiqiladi. Bu muassasa Praga shahrida joylashgan.

2. *Mamlakatlar mehnat birjalaridagi maxsus bo‘limlar*. Bunday bo‘limlar muassasaning faoliyatini barcha mamlakatlardagi mehnat birjalari bilan bog‘laydi.

3. *Tahlil guruhi*. Yevropa Ittifoqi va ayrim mamlakatlar mehnat bozoridagi

talab va taklif miqdorini, ularning o'zgarishlarini tahlil qilib boradi. Vaqti-vaqti bilan anketa so'rovlari o'tkazib, anketa natijalarini tahlil qiladi.

4. *Reklama-axborot byulletenini chiqarish bo'limi.* Yevropa mamlakatlari mehnat bozoridagi talab va taklif hajmi, bozordagi so'nggi yangiliklarga oid byulleten nashr qilib, barcha mamlakatlar mehnat birjalariga jo'natadi.

Yevropa Ittifoqidagi bu umumiy mehnat birjasi mehnat layoqatini noqonuniy oldi-sotdisi va mehnatni muhofaza qilish qoidalari buzilishiga ilk zarba bo'ldi.

Mamlakatimiz hududida ilk mehnat birjalari 20-asrning boshlarida vujudga kelib, 1922–1925-yillarda sobiq Ittifoqda taxminan 300 ta bunday firmalar faoliyat ko'rsatgan edi. 1930-yillarda birjalarning tugatilishi natijasida, mehnat birjalari vazifalari tuman ijroya qo'mitalari huzuridagi ishga joylashtirish byurolariga yuklatildi.

Mustaqillikning dastlabki yillarida respublikamizda mehnat birjalari faoliyatini bajarib boradigan davlatimizning ish bilan bandlik xizmati tashkil qilindi. O'zbekiston Respublikasining mehnat qonunchiligida bayon qilinishi bo'yicha mamlakatimizdagi ish bilan ta'minlash xizmati uch xil darajada amal qiladi:

1. Hukumatning ish bilan ta'minlash xizmati;
2. Mintaqaviy ish bilan ta'minlash boshqarmalari;
3. Bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qiluvchi tuman (shahar) markazi.

Hukumat ish bilan ta'minlash xizmatini Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi orqali amalga oshiradi. Qoraqalpog'iston Respublikasi va viloyatlarda mintaqaviy ish bilan ta'minlashni boshqaradigan mehnat va aholini ijtimoiy himoyalash bosh boshqarmalari faoliyat ko'rsatmoqda. Respublikamizning turli shahar va tumanlarida Bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish tuman (shahar) markazlari mahalliy ish bilan ta'minlash muassasalari hisoblanadi.

4.3. Mehnat bozorini tartibga solish shakllari, usullari va vositalari

Mamlakatda Inqirozga qarshi choralar dasturi asosida iqtisodiyotni makroiqtisodiy barqarorlashtirish va uning yanada o‘shishini ta’minlash bo‘yicha samarali tadbirlar amalga oshirilayotgan hozirgi vaqtda aholining ish bilan bandligini tartibga solish mexanizmini sifat jihatdan takomillashtirish zarurati eng muhim ijtimoiy masala hisoblanadi.

Davlatning mehnat bozorini tartibga solishdan ko‘zlangan maqsad ishchi kuchiga bo‘lgan ehtiyojni kuchaytirish va ishchi 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 oshirish⁹.

O‘zbekiston Respublikasining 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”¹⁰, deb ko‘rsatilgan.

Buyuk ajdodlarimiz ham fuqarolarning mehnat qilish huquqlariga alohida e’tibor qaratganlar. Xususan, Sohibqiron Amir Temur o‘z saltanatida kasb-hunar egalari muhim o‘rin tutishini uqtirar ekan: “bularning har bir toifa va sinfidan bo‘lganlarni davlatxonamga olib kelib, o‘z o‘rdamdan o‘rin belgiladimki, safarda va turg‘unlikda sipohimga kerakli yaroqlar va boshqa jihozlarni hozirladilar”¹¹, deb uqtiradi.

⁹ Davlatning makroiqtisodiy siyosati (ўquv қўлланма). – Т.: Академия, 2007 - 150 б.

¹⁰ Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси. – Т.: Ўзбекистон, 2012. - 9 б.

¹¹ Темур тузуқлари. – Т.: Шарқ, 2005. - 79 б.

Kaykovusning “Qobusnoma”sida ham “Hunar o‘rganmoqda mehnat qilmoq, badanni yalqovlik, ya’ni bekorchilikdan qutqarmoq foydalidir”¹², deyiladi.

Davlat o‘zining mehnat bozoridagi siyosati asosiy yo‘nalishlarini belgilaydi. Bu yo‘nalishlar mehnat bozorini tartibga solishning turli bosqichlarida amalga oshiriladi.

1. Milliy mehnat bozorida bu quyidagilarni ko‘zda tutadi:

- 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‘rnilarini sonini ko‘paytirish maqsadida kreditlar ajratish, soliq imtiyozlari berish, ya’ni mehnat xizmatiga talabni rag‘batlantirish;

- ishchi kuchi harakatchanligini ta‘minlash, xususan oilalarni ish kuchi ortiqcha bo‘lgan mintaqalardan ish kuchi yetarlicha 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.

2. Mintaqa mehnat bozorida quyidagilar ko‘zda tutiladi:

- har bir ish qidiruvchiga kasblar, tarmoqlar va mamlakat mintaqalari bo‘yicha bo‘sh ish joylari 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 guruhlari uchun ijtimoiy choralarni ko‘zda tutish;

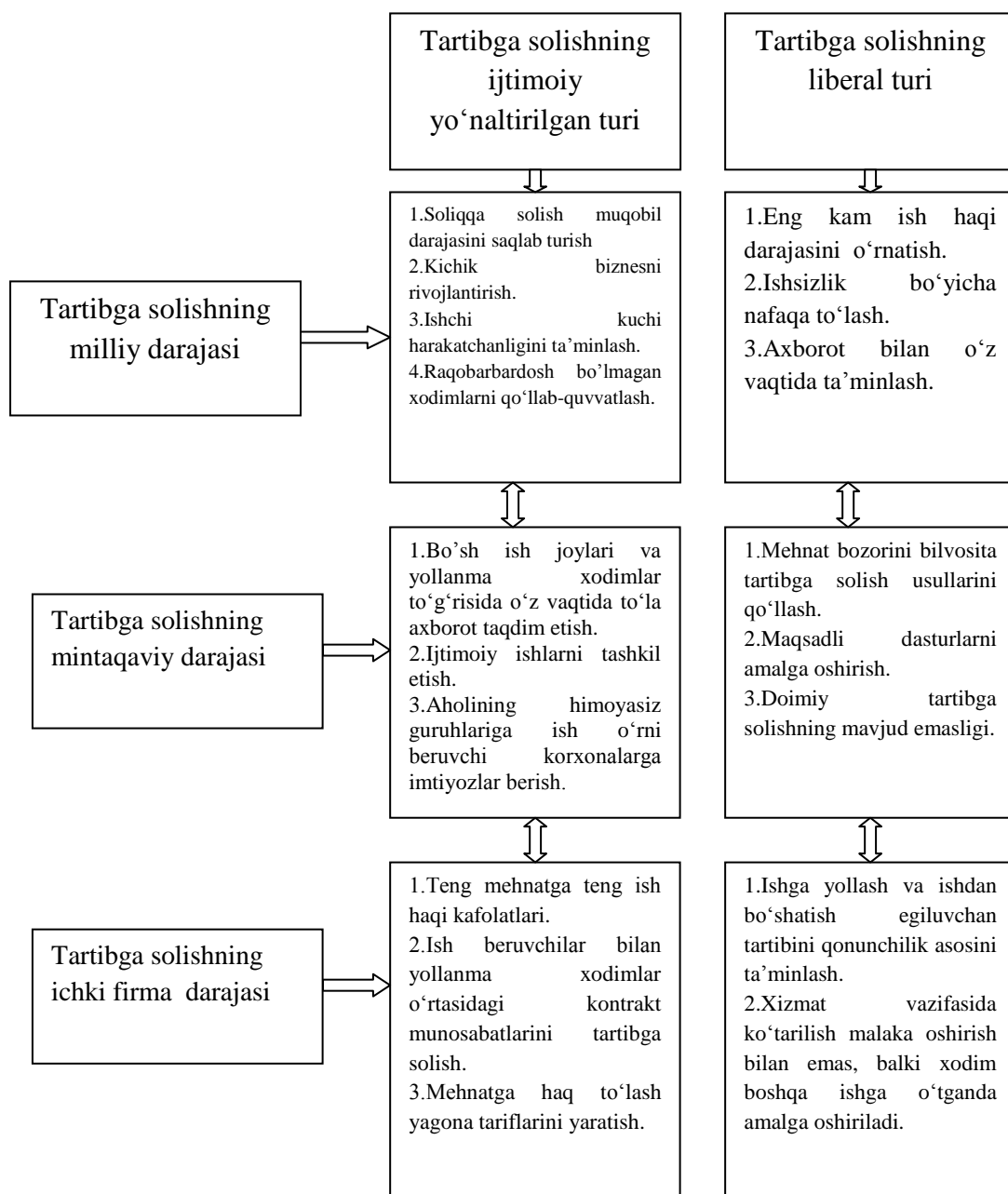
¹² Kaykovus. Qobusnoma. – T.: Istiqlol, 1994. - 31 b.

- mintaqa iqtisodiyoti tarkibini hisobga olgan holda, kichik korxonalariga, ayniqsa tadbirkorlik faoliyatini boshlayotganlarga imtiyozlar berish;
- ishga joylashtirish xizmatlarini tashkil etish;
- mintaqa iqtisodiyotidagi tarkibiy-texnologik o'zgarishlarni tahlil etish;
- mintaqa 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:

- korxonada moliyaviy ahvolidan qat'iy 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 (4.4-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 mintaqa xususiyatlarini hisobga oladigan normativ hujjatlar qabul qilishdan ham foydalansa bo'ladi.



4.4-rasm. Mehnat bozorini davlat tomonidan tartibga solish tizimi.

Davlat tartibga solish maqsad va vazifalaridan kelib chiqqan holda, mehnat bozoriga taʼsir koʻrsatishning turli usul va vositalarini tanlaydi (4.1-jadval).

Mehnat bozorini tartibga solish usullari

<i>Mezonlar</i>	<i>Mehnat bozorini tartibga solish usullari</i>
1. Tartibga solish vazifalari	1.Mehnat xizmatiga talab va uning taklifining 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 uyushmalar 3.Davlat institutlari
6. Tartibga solish manbalari	1.Ish beruvchilar yoki yollanma xodimlar soliqlari 2.Davlat budjeti 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 yo‘nalishlari bo‘yicha biz usullarni: 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) usullariga ajratamiz. Bunda ba’zi hollarda qo‘llab-quvvatlash iqtisodiy

o'sishi pasaygan mintaqa yoki xo'jalik yurituvchi subyektlarga, boshqa hollarda mintaqa yoki tarmoq ichida ijobiy siljishlarga olib keladigan tarmoqlar yoki ishlab chiqarish turlarini rivojlantirishga ko'rsatilishi mumkin.

Davlat bilvosita usullarni qo'llar ekan, mehnat bozorini tartibga solishda ish bilan bandlikning tarmoq va hududiy tuzilmalarini shakllantirish orqali katta rol o'ynaydi.

Jumladan, moliyaviy rag'batlantirish va davlat kapital mablag'lari yordamida shakllantirilgan mablag'lar ayrim tarmoqlar yoki mintaqalar uchun qulay shart-sharoitlar yaratishni ta'minlashi mumkin. Bu esa ana shu mintaqa va tarmoqlarda ish bilan bandlik darajasi ortishini rag'batlantiradi.

Tartibga solish ko'lamlari bo'yicha usullar xalqaro, milliy, mintaqaviy yoki ichki mehnat bozorlarini tartibga solishga yo'naltirilgan. 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'llaniladi.

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

Mehnat bozorini tartibga solish vositalari asosan davlat qo'lidadir. Mehnat bozorini tartibga solishning **asosiy vositalari** sifatida xodimlar eng kam ish haqini tartibga solish, budjet-soliq yo'li bilan tartibga solish, davlat daromad va harajatlari hamda fuqarolar daromadlarini tartibga solish, davlat dasturlari va hokazolarni tushunamiz.

Davlatning mehnat bozoriga ta'sir ko'rsatish vositalaridan biri budjet-soliq yo'li bilan tartibga solishdir. Bu 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 manbai hamda tartibga solish vositasi hisoblanadi. Shu sababli davlat budjet organlarining vazifasi birgina soliq olinadigan manbalarni soliqqa tortishgina emas, balki mehnat bozori subyektlariga ta'sir ko'rsatishning nozik mexanizmini yaratish hamdir. S.V. Chepel fikricha: "...soliq yukini iqtisodiy faollikni rag'batlantirish omili sifatida kamaytirish o'z chegaralariga egadir. Tarkib topgan budjet xarajatlari darajasini saqlab turish zarurati sharoitida soliq yukini kamaytirish budjet taqchilligi ortishini anglatadi"¹³.

Davlatning mehnat bozorini tartibga solish vositasi sifatida budjetning xo'jalik maqsadlariga xarajatlaridan ham foydalaniladi. Ular korxonalariga ishlab chiqarish quvvatlarini oshirish yoki kamaytirmaslik maqsadida kreditlar ajratish va subsidiyalar berish shakllarida bo'lishi mumkin. Mazkur vositadan asosan iqtisodiyotning davlat sektorida foydalaniladi, chunki davlat kapital quyilmalari bevosita shu sektorga yo'naltiriladi. Bozor kon'yukturasi yomonlashib, kapital quyilmalar kamaygan sharoitda davlat sektoriga investitsiyalarni ko'paytirish mumkin. SHu tariqa davlat ishlab chiqarish hajmi kamayishi hamda ishsizlik oshishini bartaraf etishga samarali ta'sir ko'rsata oladi.

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

Davlat daromadlari ham mehnat bozorini tartibga solishning muhim vositasi hisoblanadi. Daromadlar qanchalik ko'p bo'lsa davlat, mehnat bozoriga

¹³ С.Чепель Макроэкономические тенденции в сфере бюджетного регулирования и их последствия для экономики в целом: эконометрический подход. - Т.: Экономика Узбекистана, 2005. – С. 82.

yoʻnaltirilgan dasturlarga hamda iqtisodiyotning davlat sektoriga shuncha koʻp mablagʻ ajratib, ish joylari sonini koʻpaytirish imkoniga ega boʻladi. Biroq, mehnat xizmatiga talab bilan uning taklifi oʻrtasidagi nisbat ish haqi miqdori xaddan darajada ortishiga olib kelmasligi kerak. Mahkamova Sh.Yu. koʻrsatib oʻtganidek, “...ishchi kuchiga talab va uning taklifi mehnat bozoridagi ish kuchining bahosiga bogʻliqdir”¹⁴. Mehnat bozori ijtimoiy yoʻnaltirilgan holda tartibga solinadigan koʻpgina mamlakatlarda teng ish haqi siyosati yuritiladi. Uning mohiyati xodim yuqori rentabelli yoki past rentabelli korxonada mehnat qilishdan qatʼiy nazar teng mehnatga teng ish haqi toʻlash tamoyilini amalga oshirishga asoslangan.

Mehnat bozorini tartibga solishning yana bir vositasi ijtimoiy nafaqalar toʻlash hamda aholining ijtimoiy himoyaga muhtoj qismini qoʻllab-quvvatlash uchun qilinadigan davlat harajatlaridir. Davlat tomonidan mehnat bozorini tartibga solishning bu vositasi samaradorligi muayyan darajada chegaralangan.

Davlat tomonidan mehnat bozorini tartibga solishning mustaqil sohasi iqtisodiyotning davlat sektori hisoblanadi. Davlat bu sektorda etishmayotgan ish oʻrinlarini (ish kuchi ortiqcha boʻlgan mintaqalarda) tashkil etishi yoki zarurat tugʻilsa, ularni qisqartirish, ish haqi miqdorini koʻtarishi yoki kamaytirishi, bu bilan mintaqaga yoki tarmoqdagi oʻrtacha ish haqiga taʼsir koʻrsatishi mumkin.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Mehnat bozori nima?
2. Mehnat bozorining tarkibiy qismlari nimalardan iborat?
3. Mehnat bozorining qanday asosiy vazifalari bor?
4. Mehnat bozorining shakllanishiga qanday shart-sharoitlar taʼsir etadi?
5. Mehnat bozori shakllanishining qanday tamoyillari mavjud?
6. Mazkur bozor shakllanishining qanday omillari bor?

¹⁴ Махкамова Ш.Ю. Регулирование занятости населения в условиях углубления рыночных реформ. Автореферат к.э.н. - Т.: ИЭ АН РУз, 2008. – С.10.

7. Ishchi kuchiga talab va taklif shakillanishiga nimalar to‘siq bo‘ladi?
8. Mehnat bozorini tartibga solishning ahamiyati nimada?
9. Mehnat resurslari bilan ko‘p va kam ta’minlangan hududlarda mehnat bozori qanday usullar asosida tartibga solinadi?
10. Mehnat bozori rivojlanishining bosh maqsadi nima?

V bob. AHOLINING ISH BILAN BANDLIGINI TARTIBGA SOLISH

5.1. Aholining ish bilan bandligi va uning tasniflanishi

Ish bilan bandlik kompleks ijtimoiy siyosatning ajralmas qismi bo'lib, mehnat sohasidagi insonlarning ehtiyojlariga qaratilganligi bilan belgilanadi va aholi daromadlarini oshirishning asosiy elementi hisoblanadi.

Ish bilan bandlik – bu iqtisodiy faol aholining qonun hujjatlariga muvofiq, daromad keltiradigan faoliyatga ega bo'lishidir. O'zbekiston Respublikasining “Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida”gi Qonunning 2-moddasiga asosan **ish bilan ta'minlash** – fuqarolarning qonun hujjatlariga zid kelmaydigan, o'z shaxsiy va ijtimoiy ehtiyojlarini qondirish bilan bog'liq bo'lgan, ularga ish haqi (mehnat daromadi) keltiradigan faoliyatidir¹⁵. Demak, ish bilan band bo'lgan xodim uch shartga javob bera oladigan faoliyat bilan shug'ullanishi lozim: *birinchisi*, qonun hujjatlariga zid kelmaydigan, *ikkinchidan*, jamiyat a'zolarining shaxsiy va ijtimoiy ehtiyojlarini qondirishga qaratilgan, *uchinchidan*, bu faoliyat xodimga ish haqi (mehnat daromadi) keltiradigan bo'lishi zarur.

Unumli va ijodiy mehnat qilishga bo'lgan o'z qobiliyatlarini tasarruf etish va qonun hujjatlari bilan taqiqlanmagan har qanday faoliyat, shu jumladan, haq to'lanadigan ishni bajarishga aloqasi bo'lmagan faoliyat bilan shug'ullanish mutlaq huquqi fuqarolarga tegishlidir.

Majburiy mehnat, ya'ni biron-bir jazoni qo'llash bilan tahdid qilish orqali ish bajarishga majburlash taqiqlanadi, qonunda belgilangan hollar bundan mustasno. Kishilarning ixtiyoriy ravishda ish bilan band bo'lmasligi ularni javobgarlikka tortish uchun asos bo'la olmaydi.

Mehnat bozoridagi talab va taklif miqdori, aholi turmush darajasi, mamlakatdagi bir qator makroiqtisodiy ko'rsatkichlarning holati ish bilan bandlikdagi vaziyatga chambarchas bog'liq. Birgina ish haqi darajasining o'zi

¹⁵ Ўзбекистон Республикасининг “Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида”ги Қонуни // www. lex.uz.

mehnat bozoridagi talab va taklif, aholi daromadlari, mamlakat iqtisodiy holatiga bevosita ta'sir ko'rsatadi.

Mamlakatlarda mehnatda bandlik va ishsizlikni ko'p yillik o'rganish tajribasi shuni ko'rsatadiki, mehnatga yaroqli aholining 94-95 foizi mehnatda band bo'lsa, iqtisodiyot me'yorida rivojlanayotgan hisoblanadi.

Mamlakat jami aholisini ishchi kuchiga (iqtisodiy faol aholiga) va ishchi kuchidan tashqaridagilarga (iqtisodiy nafaol aholiga) ajratish, ishchi kuchini ish bilan bandlar va faol ish axtarib yurgan ishsizlarga bo'lish mumkin. Bu guruhlar o'rtasida doimiy harakat bo'lib, bu harakat aholining mehnat bozoriga kirishi va undan uzoqlashishi kabilarni ham anglatadi.

Mamlakatimiz mehnat qonunchiligida ish bilan band deb hisoblangan fuqarolar quyidagi guruhlarga ajratib ko'rsatilgan:

- yollanib ishlayotgan, shu jumladan, ishni to'liqsiz ish vaqtida haq evaziga bajarayotgan, shuningdek haq to'lanadigan boshqa ishga, shu jumladan vaqtinchalik ishga ega bo'lgan fuqarolar;

- betobligi, mehnat ta'tilida, kasbga qayta tayyorlashda, malaka oshirishda ekanligi; ishlab chiqarishning to'xtatib qo'yilganligi munosabati bilan, shuningdek qonun hujjatlariga muvofiq vaqtincha ish joyida bo'lmaganda xodimning ish joyi saqlanib turadigan boshqa hollarda vaqtincha ish joyida bo'lmagan fuqarolar;

- o'zini ish bilan mustaqil ta'minlayotgan fuqarolar, shu jumladan, yuridik shaxs tashkil qilmagan holda tadbirkorlik faoliyati bilan shug'ullanayotgan fuqarolar, kooperativlarning a'zolari, fermerlar va ularning ishlab chiqarishda qatnashayotgan oila a'zolari;

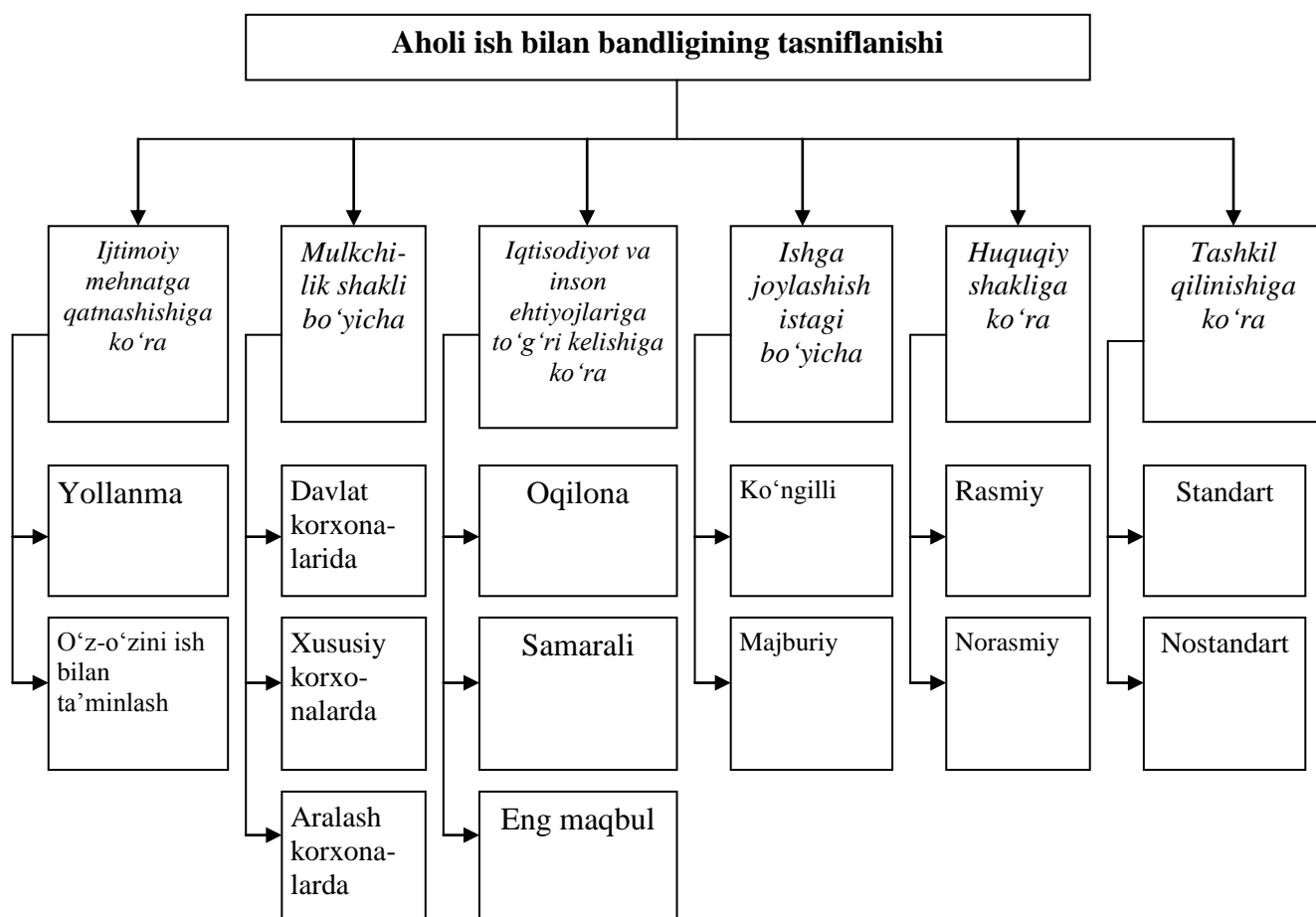
- Qurolli Kuchlarda, Milliy xavfsizlik xizmati va ichki ishlar organlari va qo'shinlarida xizmatni o'tayotgan, shuningdek muqobil xizmatni o'tayotgan fuqarolar;

- Ta'lim to'g'risidagi qonun hujjatlariga muvofiq ishlab chiqarishdan ajralgan holda ta'lim olayotgan fuqarolar;

- qonun hujjatlariga muvofiq faoliyat olib borayotgan jamoat birlashmalari

va diniy muassasalarda ishlayotgan fuqarolar.

Aholi ish bilan bandligining tasniflanishi quyidagi rasmda keltirilgan (5.1-rasm).



5.1-rasm. Ish bilan bandlikning turli me'zonlar bo'yicha tasniflanishi.

Ish bilan bandlik ijtimoiy mehnatga qatnashish shakli (yollanma, o'z-o'zini ish bilan ta'minlaydiganlar), mulchilik shakli bo'yicha (hukumat, xususiy va aralash korxonalarda ish bilan bandlar), iqtisodiyot va inson ehtiyojlariga to'g'ri kelishiga ko'ra (oqilona, samarali va eng maqbul), ishga joylashish istagi bo'yicha (ko'ngilli, majburiy), huquqiy shakliga ko'ra (rasmiy, norasmiy), tashkil qilinish (standart, nostandart) mezonlari bo'yicha ko'rinishlariga ega.

Iqtisodiyot fanida ish bilan bandlikning quyidagi turlarini farqlaydilar:

1. *Ish bilan to'liq bandlik* – mehnatga qobiliyatli aholining ijtimoiy foydali mehnatga eng ko'p jalb etilishi. Amalda bu ish bilan yalpi bandlik bo'lib, bunda

mehnatga qobiliyatli aholining 90,0–92,0 % to‘liq bandlikda mehnat qilishga muhtojlar va mehnat qilishni xohlovchilar ish bilan ta’minlanadi, bu ishchi kuchiga talab va taklifning mutanosibligini anglatadi.

2. *Ish bilan to‘liq bo‘lmagan bandlik* – bu iqtisodiy faol aholining bir qismigina ijtimoiy foydali mehnat bilan ta’minlanganligini ko‘rsatadi. Ish bilan mavsumiy bandlik – bu mehnatga qobiliyatli aholini tabiiy-iqlim xususiyatlarini hisobga olgan holda vaqti-vaqti bilan (odatda muayyan mavsumlarda) ijtimoiy foydali mehnatga jalb etishdir.

3. *Ish bilan yashirin bandlik* – bu holda pul to‘lamaydigan uzoq muddatli ta’tilda bo‘lganlar norasmiy ravishda (ish bilan band sifatida rasman ro‘yxatga olinmasdan) turli savdo-sotiq, aholiga xizmat ko‘rsatish bilan mashg‘ul bo‘lishlarini anglatadi.

4. *Ish bilan davriy bandlik* – bu muayyan muddatda mehnat faoliyati bilan mashg‘ul bo‘lish, muayyan muddatda dam olishni bildiradi. Ish bilan bandlikning bu turi asosan neft, gaz sanoati, baliqchilik tarmoqlarida vaxta usulida ishlovchilarni nazarda tutadi.

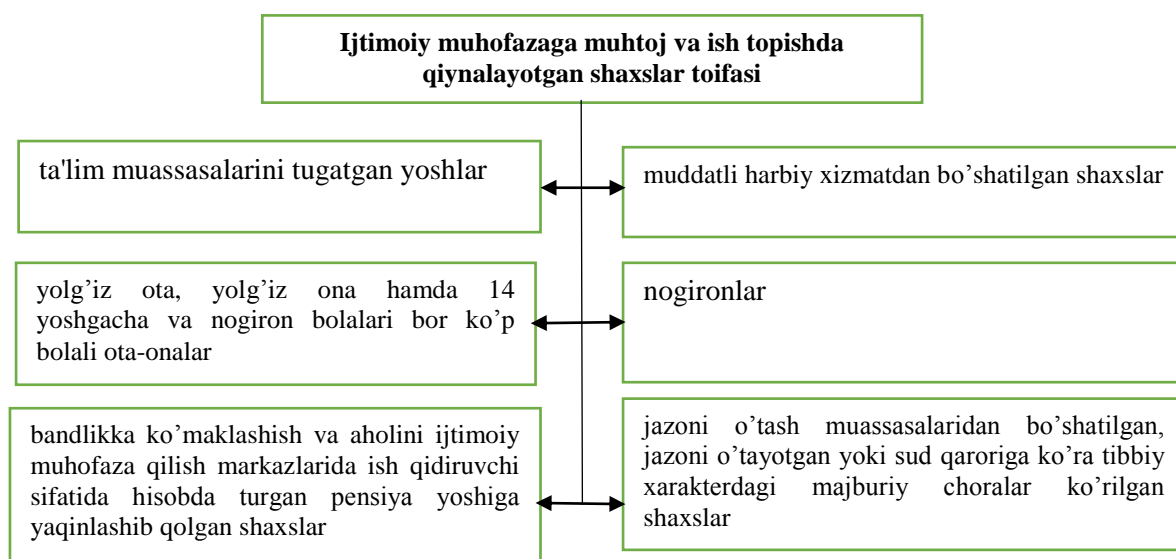
5. *Ish bilan samarali bandlik* – bu aholining ish bilan bandlikka ehtiyojining mavjud ish o‘rinlariga muvofiq kelishining sifat xususiyati bo‘lib, iqtisodiy nuqtayi nazardan mehnat resurslaridan eng oqilona foydalanishni, ijtimoiy jihatdan mehnat faoliyatining inson manfaatlariga eng muvofiq kelishini bildiradi.

5.2. Ijtimoiy muhofazaga muhtoj va ish topishda qiynalayotgan shaxslarni ishga joylashtirish

O‘zbekiston Respublikasining “O‘zbekiston Respublikasida nogironlarni ijtimoiy himoya qilish to‘g‘risida”gi Qonunining 25-moddasiga, O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2007 yil 6 apreldagi “Aholi bandligini oshirish hamda mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish organlari faoliyatini takomillashtirish chora-tadbirlari to‘g‘risida” 616-son qaroriga muvofiq **Vazirlar Mahkamasining**

2008 yil 20 avgustdagi “Ijtimoiy muhofazaga muhtoj va ish topishda qiynalayotgan shaxslarni ishga joylashtirish uchun ish o’rinlarini band qilib qo’yish tartibi to’g’risida nizomni tasdiqlash haqida”gi 186-sonli qarori ishlab chiqilgan hamda u ijtimoiy muhofazaga muhtoj va ish topishda qiynalayotgan shaxslarni ishga joylashtirish uchun ish o’rinlarini band qilib qo’yish tartibini belgilaydi.

O’zbekiston Respublikasida ijtimoiy muhofazaga muhtoj va ish topishda qiynalayotgan shaxslar toifalari quyidagilar kiitiladi (5.2-rasm).



5.2-rasm. Ijtimoiy muhofazaga muhtoj va ish topishda qiynalayotgan shaxslar toifalari

Mehnat bozorida vujudga kelgan vaziyatni hisobga olgan holda mahalliy davlat hokimiyati organi tomonidan Bandlikka ko’maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish tuman (shahar) markazi tavsiyasiga ko’ra ish o’rinlari ijtimoiy muhofazaga muhtoj va ish topishda qiynalayotgan fuqarolarning boshqa toifalari uchun ham, shu jumladan, safarbarlik chaqiruvi zaxirasiga kiritilgan shaxslar, kichik yoshli bolalari bo’lgan ishlamayotgan ayollar, atrofdagilar uchun xavfli bo’lmagan ijtimoiy ahamiyatli kasalliklar bilan og’riyotgan shaxslar uchun ham band qilib qo’yilishi mumkin.

Ijtimoiy muhofazaga muhtoj va ish topishda qiynalayotgan shaxslar uchun ish o'rinlarini band qilib qo'yish mahalliy davlat hokimiyati organlari tomonidan amalga oshiriladi.

Ijtimoiy muhofazaga muhtoj va ish topishda qiynalayotgan shaxslarni ishga joylashtirish uchun ish o'rinlarini band qilib qo'yish tartibi xodimlarining ro'yxat bo'yicha o'rtacha soni yigirma nafardan ko'pni tashkil etadigan tashkilotlar uchun belgilanadi.

Bunda nogironlarni ishga joylashtirish uchun xodimlar sonining kamida 3 foizi miqdorida ish o'rinlarining eng kam soni belgilanadi va band qilib qo'yiladi. Band qilib qo'yilayotgan ish o'rinlarining jami miqdori mahalliy davlat hokimiyati organi qaroriga muvofiq tashkilot xodimlari ro'yxat bo'yicha o'rtacha sonining 7 foizidan ortiq miqdorda belgilanishi mumkin emas.

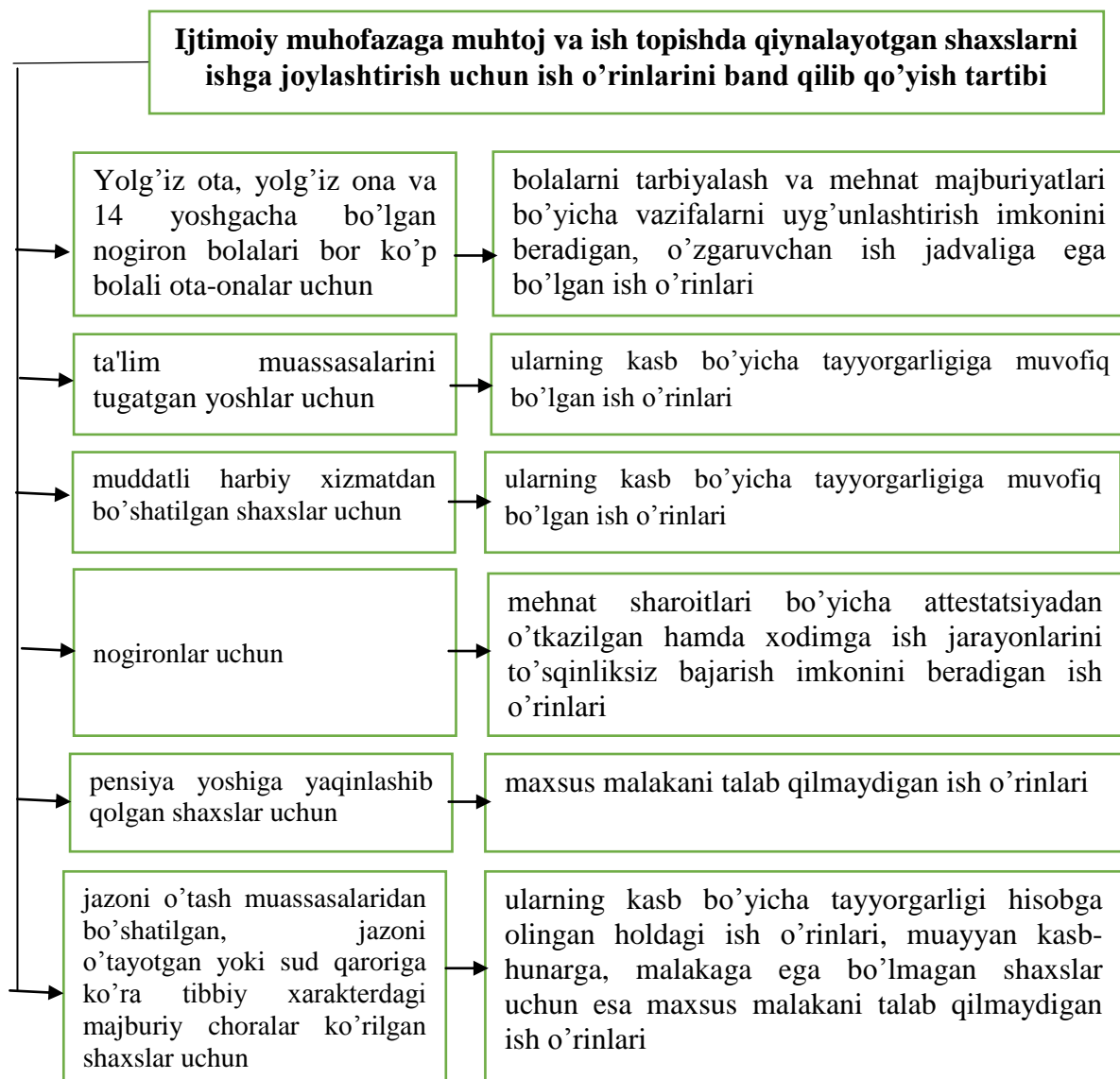
Ijtimoiy muhofazaga muhtoj va ish topishda qiynalayotgan shaxslar uchun ish o'rinlarini band qilib qo'yish to'g'risidagi takliflar tuman (shahar) bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish markazi tomonidan shakllantiriladi va tuman (shahar) hududida joylashgan tashkilotlar bo'yicha alohida tegishli qaror qabul qilish uchun mahalliy davlat hokimiyati organiga kiritiladi.

Aniq tashkilot uchun ish o'rinlarini band qilish bo'yicha takliflar kiritishda bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish tuman (shahar) markazlari tomonidan tashkilotdagi ishlarning kasb bo'yicha tarkibi va tashkilot faoliyatining o'ziga xos xususiyatlari majburiy tartibda hisobga olinishi kerak.

Nogironlar uchun ish o'rinlarini band qilish miqdorini belgilash to'g'risida takliflar kiritishda nogironlarni reabilitastiya qilish dasturlari parametrlari hisobga olinadi.

Band qilinishi kerak bo'lgan ish o'rinlari sonini va ularga qo'yiladigan talablarni belgilash uchun mahalliy davlat hokimiyati organi tomonidan tuman (shahar) hokimining o'rinbosari boshchilik qiladigan maxsus komissiya tuziladi.

Ijtimoiy muhofazaga muhtoj va ish topishda qiynalayotgan shaxslarning mazkur toifalariga, shu jumladan, quyidagilar uchun qo'yiladigan xarakterli talablarga muvofiq bo'lgan mehnat sharoitlarini ta'minlaydigan ish o'rni tashkil etilgan ish o'rni hisoblanadi (5.3-rasm).



5.3-rasm. Ijtimoiy muhofazaga muhtoj va ish topishda qiynalayotgan shaxslarni ishga joylashtirish uchun ish o'rinlarini band qilib qo'yish tartibi

Ijtimoiy muhofazaga muhtoj va ish topishda qiynalayotgan shaxslar uchun band qilib qo'yilgan ish o'rinlariga ishga joylashtirish tashkilot tomonidan Bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish tuman (shahar) markazi yo'llanmasi bo'yicha yoki mustaqil ravishda amalga oshiriladi.

Ijtimoiy muhofazaga muhtoj va ish topishda qiynalayotgan shaxslarni ishga joylashtirishga nogironlar jamoatchilik birlashmalari, jazoni o'tash muassasalaridan ozod qilingan shaxslarni ijtimoiy moslashtirish markazlari, ko'rsatib o'tilgan shaxslar manfaatlarini ifodalovchi boshqa tashkilotlar ham ularni qonun hujjatlarida belgilangan tartibda ishga joylashtirishni ta'minlaydigan Bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish tuman (shahar) markazlariga yuborish yo'li bilan ko'maklashishi mumkin.

Mahalliy davlat organi tomonidan belgilangan ijtimoiy muhofazaga muhtoj va ish qidirishda qiynalayotgan shaxslar uchun ish o'rinlarining eng kam soniga muvofiq tashkil etilgan (band qilib qo'yilgan yoki ajratilgan) eng kam ish o'rinlari sonini qisqartirishga yoki tugatishga faqat kasaba uyushmalari qo'mitalari yoki xodimlarning boshqa vakillik organlari, bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish tuman (shahar) markazlari bilan kelishgan holda yo'l qo'yiladi hamda mahalliy davlat hokimiyati organi qarori asosida amalga oshiriladi.

Texnologiyani, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishdagi o'zgarishlar, xodimlar sonining o'zgarishiga olib kelgan ish hajmlarining qisqarishi bilan bog'liq tadbirlarni amalga oshirishda ijtimoiy muhofazaga muhtoj va ish qidirishda qiynalayotgan shaxslar uchun band qilib qo'yilgan ish o'rinlarining belgilangan soni hisobiga ishga joylashtirilgan shaxslarda ish o'rinlari, agar ushbu shaxslar soni mahalliy davlat hokimiyati organi tomonidan belgilangan miqdordan oshmasa, ustuvor tartibda saqlanib qoladi.

Ijtimoiy muhofazaga muhtoj va ish qidirishda qiynalayotgan shaxslar uchun band qilib qo'yilgan ish o'rnini ilgari ushbu ish o'rnini egallab kelgan shaxs bilan tuzilgan mehnat shartnomasining to'xtatilishi munosabati bilan bo'shab qolgan taqdirda tashkilot o'n kun muddatda Bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish tuman (shahar) markazini yangidan ochilgan bo'sh ish o'rnini to'g'risida ma'lum qilishi shart.

Nogironlar uchun band qilib qo'yiladigan ish o'rinlarining belgilangan sonidan ortiqcha nogironlar uchun ish o'rinlari tashkil etgan tashkilotlar qonun hujjatlarida belgilangan tartibda imtiyoz olish huquqiga egadirlar.

Mahalliy davlat hokimiyati organlari o'z vakolatlari doirasida ijtimoiy muhofazaga muhtoj va ish qidirishda qiynalayotgan shaxslar uchun belgilangan ko'rsatkichdan ortiqcha, shu jumladan, ish uchastkalari (stexlar) tashkil etish uchun turarjoy bo'lmagan binolarni birinchi navbatda ajratish yo'li bilan band qilib qo'yiladigan ish o'rinlari tashkil etgan tashkilotlar uchun imtiyozlar belgilashi mumkin.

Ijtimoiy muhofazaga muhtoj va ish qidirishda qiynalayotgan shaxslar uchun band qilib qo'yiladigan ish o'rinlarini tuman (shahar) hokimi tomonidan belgilangan miqdordan ortiqcha tashkil etgan tashkilotlar ushbu ish o'rinlarini tashkil etishga sarflangan mablag'larning bir qismini Bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish tuman (shahar) markazi bilan tuzilgan shartnoma asosida Bandlikka ko'maklashish jamg'armasi mablag'lari hisobidan qoplash huquqiga egadir.

Bandlikka ko'maklashish jamg'armasidan tashkilot (ish beruvchi)ning ijtimoiy muhofazaga muhtoj va ish qidirishda qiynalayotgan shaxslarni ishga joylashtirish uchun band qilib qo'yiladigan ish o'rinlarini belgilanganidan ko'p miqdorda tashkil etishga xarajatlarining bir qismini qoplashga yo'naltiriladigan pul mablag'lari O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi tomonidan belgilangan tartibda ajratiladi.

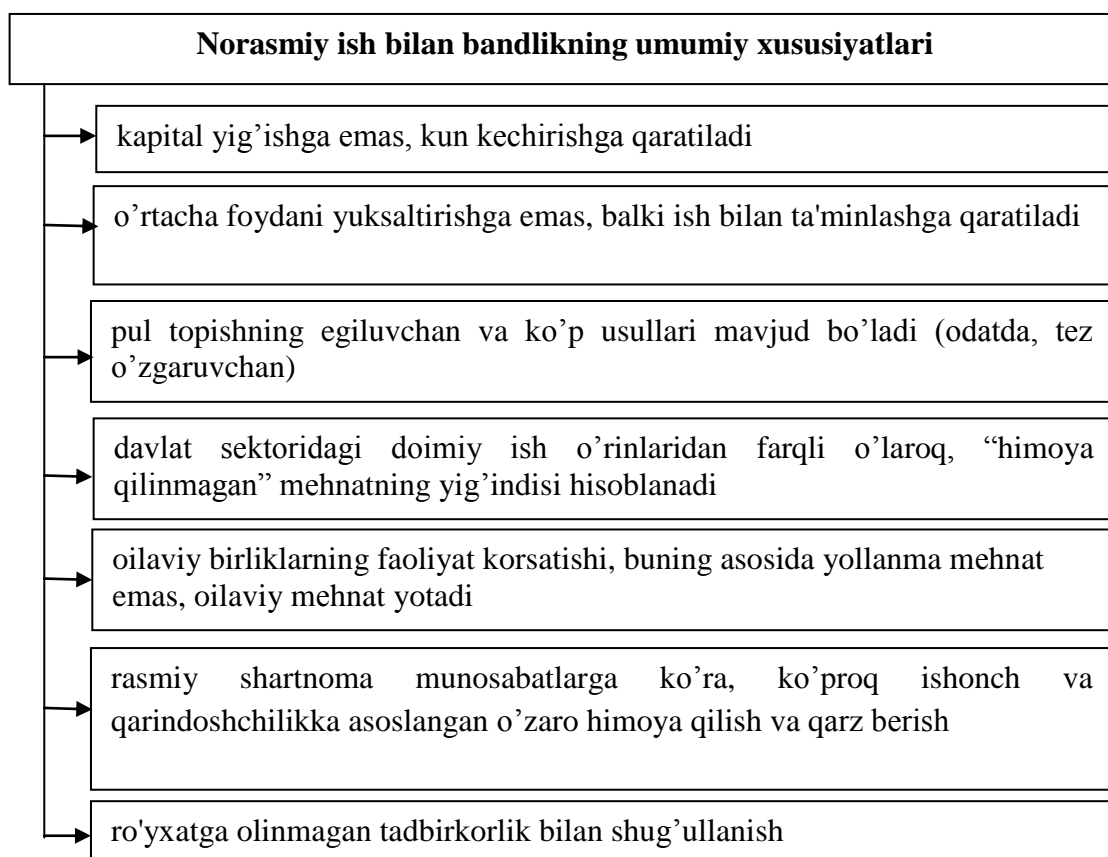
4.3. Norasmiy ish bilan bandlik va uni tartibga solish

O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2007 yil 24 maydagi ishga joylashtirishga muhtoj mehnat bilan band bo'lmagan aholini hisobga olish metodikasini takomillashtirish to'g'risida 106-sonli qarori ilovasiga muvofiq ish bilan bandlik uch turga ajratiladi:

- iqtisodiyotning rasmiy sektorida ish bilan bandlar;

- iqtisodiyotning rasmiy sektorida ish bilan bandlar;
- mehnat faoliyatini chet elda amalga oshirayotgan shaxslar.

Norasmiy ish bilan bandlik deb fuqarolarning hech qanday rasmiy ro'yhat, ruxsatnoma va huquqiy asosga ega bo'lmagan mehnat faoliyati bilan shug'ullanishga aytiladi. Shuningdek, ushbu bandlik huquqiy-iqtisodiy kafolatlanmagan va ijtimoiy himoyalangan hisoblanadi.



5.4-rasm. Norasmiy ish bilan bandlikning umumiy xususiyatlari

Norasmiy ish bilan bandlikni quyidagi ko'rinishlarga ajratish mumkin:

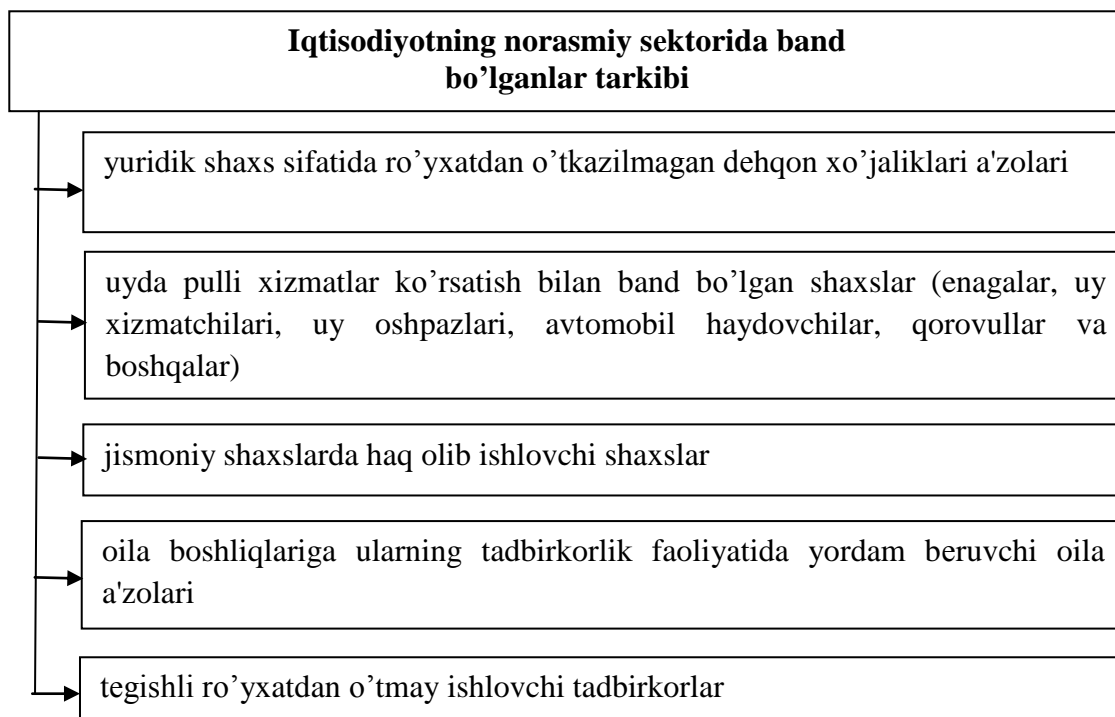
1. **Faoliyat turi bo'yicha.** Malaka talab qiladigan va etarli darajada yaxshi haq to'lanadigan ishlar (alohida dars berish, tibbiy xizmat ko'rsatish, kiyim-kechak tikish, avtomobillarni ta'mirlash, qurilish ishlarini bajarish va b.) va malaka talab qilmaydigan ishlar (mayda savdo-sotiq, turg'un bo'lmagan savdo shahobchalarida savdo-sotiq bilan shug'ullanish va b.) ga bo'linadi.

2. **Norasmiy faoliyat ko'rsatish va daromad olish usuli bo'yicha.**

Yakka tartibda ish bilan bandlar, ro'yxatga olinmagan ishlab chiqarish birliklarining egalari va ishchilari, ro'yxatga olingan korxonalarda norasmiy ishlovchilar, o'z ish o'rnida hisobga olinmagan faoliyat olib boruvchi rasmiy sektorda band bo'lganlar va o'z korxonalarining hisobga olinmagan, soliq to'lashdan yashirilgan faoliyatidan daromad oluvchi rasmiy sektorda band bo'lganlarga bo'linadi.

3. **Ish bilan bandlik maqomi bo'yicha.** Faqat norasmiy sektorda ish bilan band bo'lganlar va ishni rasmiy hamda norasmiy sektorda birgalikda olib boruvchilarga bo'linadi.

Xalqaro mehnat tashkiloti normalaridan kelib chiqib hamda Davlat statistika qo'mitasining hisobga olish va tasniflash amaliyotiga muvofiq iqtisodiyotning norasmiy sektorida band bo'lganlar jumlasiga ijtimoiy sug'urta va soliq organlarida hisobga turmagan shaxslar kiradi (5.5-rasm).



5.5-rasm. Iqtisodiyotning norasmiy sektorida band bo'lganlar tarkibi

Norasmiy sektorning ham ijobiy, ham salbiy jihatlari mavjud. Xususan, uning ijobiy tomonlariga quyidagilar kiradi:

– ish bilan bandlik va aholi daromadlari muammolarini yechishda yordam beradi;

– tovar va xizmat ko'rsatish bozorini kengaytiradi;

– yetarli darajada ishsizlikning o'sishi va aholi turmush darajasini keskin pasayib ketishi oldini oladi;

– ko'pchilikka qulay ish rejimini tanlashga imkon beradi.

Shuningdek, norasmiy sektor muayyan dolzarb ijtimoiy muammolarni keltirib chiqaradi. Jumladan:

– u jinoiy muhitning rivojlanishi uchun qo'shimcha sharoitlar yaratadi;

– bu sektorda ish bilan band bo'lganlar ijtimoiy kafolatlarga ega bo'lmaydilar va mehnat sharoitlari ustidan nazorat o'rnatilmaydi;

– norasmiy sektorning, asosan mayda savdo-sotiq, turli xil xizmatlar ko'rsatish sohasidagi bandlik xususiy shaxslarni qisman malaka va professional tajribalarini yuqotishlariga olib keladi;

– ish bilan bandlikning muntazam bo'lmagan xarakteri muntazam ishdan uzoqlashtiradi.

Yuqoridagi holatlar pirovard natijada bu sektorda ish bilan band bo'lganlarning asosiy qismini, asosan yoshlarni malaka va tajribasidan ajralishiga hamda lyumpenlashuviga olib boradi.

Shuningdek, norasmiy sektor:

– taklif etilayotgan tovar va xizmatlarning sifati ustidan nazoratni qiyinlashtiradi. Bu hol iste'mol chilar uchun salbiy oqibatlarni keltirib chiqarishi mumkin;

– davlat esa soliqqa tortiladigan daromadlarning yashirilishi natijasida byudjetga tushishi mumkin bo'lgan mablag'larning ma'lum qismini ola olmaydi.

Norasmiy ish bilan bandlik mavjud bo'lgan mamlakatlar tajribasi shuni ko'rsatadiki, bunday ish bilan bandlik rasmiy sektorda ishchi o'rinlari yaratilishi bilan o'z-o'zidan yo'qotilmaydi. Shuningdek, norasmiy sektorga nisbatan

ta'qiqlovchi choralar qo'llash ham o'zini oqlamaydi. Norasmiy ish bilan bandlikka nisbatan davlatning qattiq siyosati natijasida norasmiy sektorning qisqarishi ishsizlikni birdaniga o'sib ketishiga olib keladi. Chunki, norasmiy ish bilan band bo'lganlarning aksariyat qismi rasmiy sektorda ishga joylasha olmaydilar. Shuningdek, davlat tomonidan bunday siyosatning yuritilishi norasmiy sektorda ikkilamchi ish bilan band bo'lganlarning turmush darajasini birdaniga pasaytirib yuboradi.

Bundan tashqari, norasmiy sektorni ta'qiqlash uni jinoiy shaklga o'tishiga olib keladi. Norasmiy sektorni ta'qiqlash choralari faqatgina norasmiy ish bilan bandlikning salbiy tomonlariga nisbatan asosli hisoblanadi. Norasmiy sektorning rivojlanishi ko'proq ijtimoiy-iqtisodiy va siyosiy vaziyatga bog'liq bo'ladi. Ishsizlikning o'sishi, ish haqining va aholi turmush darajasining pastligi, rasmiy sektorda ishchi kuchiga etarli talabning yo'qligi, rasmiy ish bilan bandlikning beqarorligi norasmiy sektorning o'sishiga olib keladi.

Bugungi kunda yashirin iqtisodiyotda ish bilan band bo'lgan xodimlarni rasmiy ish bilan bandlikka o'tkazish tadbirlari ishlab chiqilmoqda. Ya'ni, norasmiy qonunan taqiqlanmagan mahsulot ishlab chiqarayotgan yoki xizmat ko'rsatadigan yakka tadbirkorlarni o'zlari to'laydigan soliq hisobidan pensiya jamg'armasiga to'lov amalga oshirib, ular faoliyatlari mehnat daftarchalarida qayd qilinmoqda. Norasmiy tarzda, og'zaki kelishuv asosida ishlaydigan yollanma ishchilar faoliyatini rasmiy ish bilan bandlikka o'tkazish uchun ish beruvchi va yollanma ishchi o'rtasida tuziladigan kelishuv yozma shaklda mehnat muassasalari xodimlari ishtirokida tuzilmoqda.

5.4. Ish bilan ta'minlashga ko'maklashuvchi davlat jamg'armasi mablag'larining shakllanish manbalari va xarajatlari tarkibi

O'zbekiston Respublikasi ish bilan ta'minlashga ko'maklashuvchi davlat jamg'armasi aholini ish bilan ta'minlash sohasidagi davlat siyosatini amalga oshirish hamda mehnat, aholini ish bilan ta'minlash va ijtimoiy muhofaza

qilish tuman (shahar) bo'limlarining samarali faoliyat ko'rsatishi tadbirlarini mablag' bilan ta'minlash uchun O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi tarkibida tashkil etilgan.

Ish bilan ta'minlashga ko'maklashuvchi davlat jamg'armasi faoliyatini, uning me'yoriy-huquqiy asosini **O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2003 yil 2 apreldagi "O'zbekiston Respublikasi Ish bilan ta'minlashga ko'maklashuvchi davlat jamg'armasi mablag'larini shakllantirish va ulardan foydalanish tartibi to'g'risida"gi 173-son qarori**¹⁶ tashkil etadi. Mazkur qarorga muvofiq jamg'armasi byudjetdan tashqari maqsadli davlat jamg'armasi hisoblanadi, mahalliy va respublika darajalarida tashkil etiladi va uning mablag'larini shakllantirish va ulardan foydalanishning maqsadli yo'naltirilganligi saqlab qolinganda Davlat byudjeti tarkibida jamlanadi hamda Jamg'armaning mustaqil balansida aks ettiriladi.

Ish bilan ta'minlashga ko'maklashuvchi davlat jamg'armasi mablag'lari O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi, Qoraqalpog'iston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi, viloyatlar hamda Toshkent shahar Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish bosh boshqarmalarining byudjetdan tashqari maqsadli maxsus hisob raqamlarida jamlanadi. Bunda korxonalar, muassasalar va tashkilotlarning ajratmalari hisobiga tashkil topadigan Ish bilan ta'minlash jamg'armasi mablag'larining etmish foizi Qoraqalpog'iston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi, viloyatlar va Toshkent shahar Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish bosh boshqarmalari ixtiyorida qoladi, keyinchalik tumanlar va shaharlar o'rtasida taqsimlanadi, o'ttiz foizi Qoraqalpog'iston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi, tegishli hududiy mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza

¹⁶ Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2003 йил 2 апрелдаги “Ўзбекистон Республикаси Иш билан таъминлашга кўмаклашувчи давлат жамғармаси маблағларини шакллантириш ва улardan фойдаланиш тартиби тўғрисида”ги 173-сон қарори // www.lex.uz.

qilish boshqarmalarining to'lov topshiriqnomalari bilan pul o'tkazish yo'li bilan respublika darajasida markazlashtiriladi.

Ish bilan ta'minlashga ko'maklashuvchi jamg'armaning asosiy vazifalari quyidagilar hisoblanadi:

- ishsizlarni moddiy qo'llab-quvvatlash yuzasidan davlat kafolatlarini amalga oshirish;
- mehnat bo'limlari ta'minotini moliyalashtirish;
- tijorat banklarida kredit liniyalari ochish yo'li bilan ish o'rinlarini saqlab qolish va yangi ish o'rinlari tashkil etish uchun kreditlar berish;
- fuqarolarni ishga joylashtirish, mehnat, aholini ish bilan ta'minlash va ijtimoiy muxofaza hilish masalalari bo'yicha me'yoriy hujjatlarni ishlab chiqish, sosiologik kuzatuvlar o'tkazish bilan bog'liq xarajatlarni mablag' bilan ta'minlash.

Quyidagi jadvalda ish bilan ta'minlash jamg'armasi mablag'larining shakllanish manbalari va xarajatlari tarkibi keltirilgan (5.1-jadval).

5.1-jadval

O'zbekiston Respublikasi Ish bilan ta'minlashga ko'maklashuvchi davlat jamg'armasi mablag'larining shakllanish manbalari va xarajatlari tarkibi*

<i>Jamg'arma daromadlari manbalari</i>	<i>Jamg'arma xarajatlari tarkibi</i>
Ish haqi jamg'armasidan 0,1 foiz majburiy ajratmalar	Ishsizlik bo'yicha nafaqa to'lash
Tijorat banklariga ajratilgan kredit resurslarining qaytishi	Mehnat organlarini saqlash xarajatlari
Penya va jarimalar hisobidan tushumlar	Ish o'rinlarini yaratish maqsadida kredit berish
Respublika va mahalliy byudjetlarning dotastiyalari	Ishsizlarni kasbga tayyorlash va qayta tayyorlash xarajatlarini qoplash
Ajratilgan kreditlarga hisoblangan foizlar hisobidan	Ishsizlarni haq to'lanadigan jamoat ishlariga jalb qilish xarajatlari uchun
	Muddatidan oldin pensiya xarajatlarini to'lash uchun
	Yangi ish o'rinlari yaratish uchun tijorat banklariga ajratilgan kredit resurslari

Quyidagilar ish bilan ta'minlashga ko'maklashuvchi jamg'armaga ajratmalar to'lashdan ozod etiladilar:

- nogironlar jamoat tashkilotlariga qarashli o'quv-ishlab chiqarish va ishlab chiqarish korxonalarini;

- protez-ortopediya buyumlari ishlab chiqarishga, nogironlarga protez qo'yish bo'yicha xizmatlar ko'rsatishga ixtisoslashtirilgan korxonalar;

- tarbiya va ta'lim muassasalari huzuridagi o'quv-ishlab chiqarish ustaxonalari va o'quv-ishlab chiqarish korxonalarini;

- byudjet ta'minotidagi teatr-tomosha tashkilotlari.

Ish bilan ta'minlash jamg'armasi mablag'lari hisobidan quyidagilar amalga oshiriladi:

- mehnat organlarida ishsizlik maqomi olgan va ish qidiruvchi sifatida ro'yxatda turgan shaxslarni kasbga tayyorlash, ularning malakasini oshirish va qayta tayyorlash ishlarini mablag' bilan ta'minlash;

- ishsizlik bo'yicha nafaqalar, mehnat organlarining taklifiga binoan ishlash uchun boshqa joyga ixtiyoriy ravishda ko'chib o'tish uchun kompensatsiyalar to'lash va qonun hujjatlariga muvofiq ishsizlarga moddiy yordam berish;

- ishsizlarga muddatidan oldin pensiya tayinlanganligi sababli byudjetdan tashqari Pensiya jamg'armasi xarajatlarini qoplash;

- haq to'lanadigan jamoat ishlarini qonun hujjatlarida belgilangan tartibda mablag' bilan ta'minlash;

- nogironlar va fuqarolarning ijtimoiy himoyaga muhtoj bo'lgan boshqa toifalari mehnatidan foydalanish uchun ixtisoslashtirilgan ish o'rinlari (ishlab chiqarishlar) tashkil etish tadbirlarini mablag' bilan qisman ta'minlash;

- mehnat organlari ta'minoti, barcha darajalardagi mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish organlarini (tuman va shahar ijtimoiy ta'minot bo'limlaridan tashqari) joylashtirish uchun binolar qurish va ularni rekonstruktsiya qilish, ularni

moddiy-texnikaviy ta'minlash, kompyuterlar, nusxa ko'chirish va boshqa zarur texnika bilan jihozlash;

- axborot-ma'lumotlar va reklama-noshirlik ishlarini amalga oshirish;

- belgilangan tartibda respublika darajasida va hududiy darajada ijtimoiy kuzatuvlarni tashkil etish va o'tkazish, ish bilan ta'minlash masalalari bo'yicha aholining ayrim guruhlarida o'rtasida anketa so'rovlari o'tkazish;

- respublika va hududiy mehnat bozori axborot tizimlarini yaratish va ularning dasturiy ta'minotini ishlab chiqish, shu jumladan texnika vositalari sotib olish;

- ish bilan band bo'lmagan aholiga yordam ko'rsatish, shu jumladan ishga joylashtirishga ko'maklashish va maslahat xizmatlari ko'rsatish bilan bog'liq xarajatlarni mablag' bilan ta'minlash;

- aholini ish bilan ta'minlashga doir muammolar bo'yicha xalqaro hamkorlikni mablag' bilan ta'minlash;

- ishchi kuchi eksport qilish masalalari bo'yicha xalqaro loyiha va shartnomalarni amalga oshirish, O'zbekiston Respublikasining chet ellarga ishga yuborilgan fuqarolarini ishga joylashtirishni tashkil etish, ularning ijtimoiy himoyasini ta'minlash bilan bog'liq xarajatlarni mablag' bilan ta'minlash;

- ish bilan ta'minlash jamg'armasi mablag'larini ko'paytirishga yo'naltirilgan, aholini ish bilan ta'minlashga bevosita ko'maklashuvchi tijorat va xo'jalik hisobidagi faoliyatni amalga oshirish, mulkchilik va

- xo'jalik yuritishning turli shakllaridagi korxonalar tashkil etish;

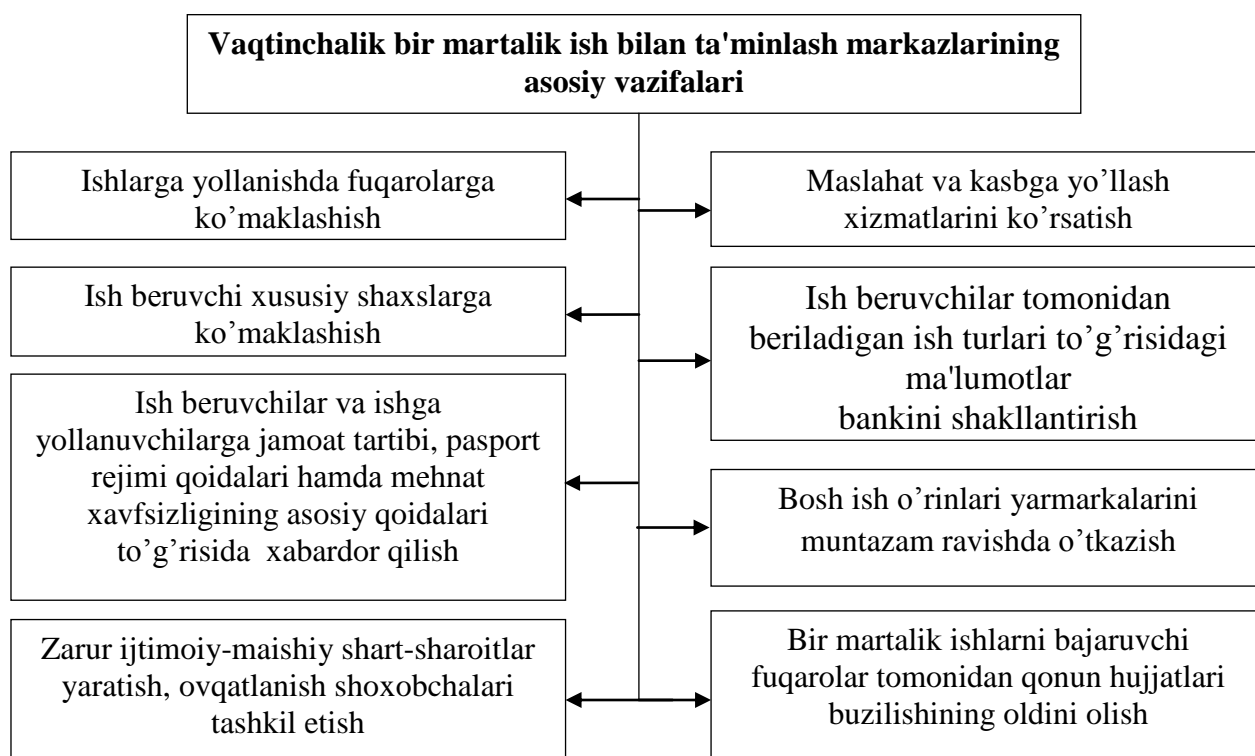
- tijorat banklari tomonidan ochiladigan kredit liniyalari orqali xo'jalik yurituvchi sub'ektlarga, shu jumladan kichik va o'rta biznes sub'ektlariga, deqhon va fermer xo'jaliklariga, oilaviy tadbirkorlik sub'ektlariga hamda yakka tartibdagi tadbirkorlarga qonun hujjatlarida belgilangan tartibda to'lov, ta'minlash va qaytarish shartlarida yangi ish o'rinlari yaratish uchun qisqa muddatli va o'rta muddatli kreditlar berish.

Shunday qilib, ish bilan ta'minlashga ko'maklashuvchi jamg'armasi daromadlari va uning mablag'laridan foydalanishning ko'rib chiqilgan va kelishilgan prognozi kelgusi yil uchun O'zbekiston Respublikasining Davlat byudjeti parametrlari tarkibida Vazirlar Mahkamasiga kiritiladi.

5.5. Vaqtinchalik bir martalik ish bilan ta'minlash markazlari faoliyati

Vaqtinchalik bir martalik ish bilan ta'minlash markazi O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi tuzilmasida shahar (tuman) Bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish markazida fuqarolarning vaqtinchalik bir martalik mehnat faoliyatini tartibga solish maqsadida tashkil etiladi.

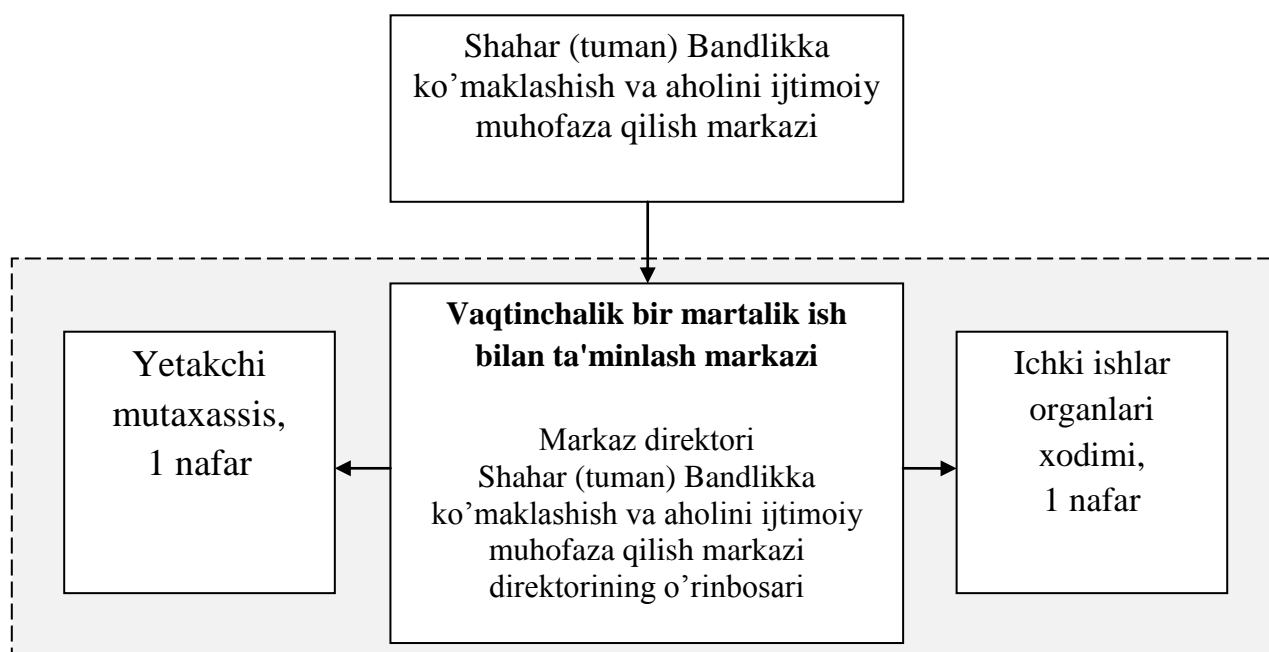
Vaqtinchalik bir martalik ish bilan ta'minlash markazining asosiy vazifalari va faoliyati yo'nalishlari 5.6-rasmda keltirilgan.



5.6-rasm. Vaqtinchalik bir martalik ish bilan ta'minlash markazining asosiy vazifalari va faoliyati yo'nalishlari

Markazning ish vaqti va tartibi shahar (tuman) hokimligi tomonidan mazkur joyda fuqarolar tomonidan vaqtinchalik bir martalik ishlarning bajarilishi borasida yuzaga kelgan xususiyatlarni e'tiborga olgan holda belgilanadi. Qoidaga ko'ra, Markazning ish vaqti soat 6.00 da boshlanadi, ishni tugatish vaqti soat 16.00. Markaz dam olish kunlarisiz ishlaydi. Zaruratga qarab hokimlik markazning boshqacha ish tartibi va vaqtini belgilashi mumkin.

Huzurida Vaqtinchalik bir martalik ish bilan ta'minlash markazi tashkil etiladigan shahar (tuman) Bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish markazi direktorining o'rinbosari Vaqtinchalik bir martalik ish bilan ta'minlash markazi direktori hisoblanadi (5.7-rasm).



5.7-rasm. Vaqtinchalik bir martalik ish bilan ta'minlash markazining tashkiliy tuzilmasi

Vaqtinchalik bir martalik ish bilan ta'minlash markazi direktori mehnatiga haq to'lash shahar (tuman) Bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish markazi tomonidan amalga oshiriladi.

Markazda bitta shtatdagi xodim va ichki ishlar organlarining xodimi doimiy ravishda ishlaydi. Markazning shtatdagi xodimlariga sarflanadigan xarajatlar Ish

bilan ta'minlashga ko'maklashish davlat jamg'armasining mablag'lari hisobiga amalga oshiriladi.

Markazda doimiy bo'luvchi shahar (tuman) ichki ishlar bo'limi xodimining mehnatiga tegishli shahar (tuman) ichki ishlar bo'limi tomonidan haq to'lanadi.

Vaqtinchalik bir martalik ish bilan ta'minlash markazining shtatdagi xodimlari:

– fuqarolarga xususiy ish beruvchilar va yuridik shaxslarning vaqtinchalik bir martalik ishlarning muayyan turlarini bajarishga doir mavjud buyurtmanomalari to'g'risida ma'lumotlar berishga;

– xususiy ish beruvchilar va yuridik shaxslarning vaqtinchalik bir martalik ishlarni bajarishga doir buyurtmanomalarini qabul qilish va ro'yxatdan o'tkazishga;

– vaqtinchalik bir martalik ishlarning aniq turlariga bo'lgan ehtiyoj to'g'risida ma'lumotlar bankini shakllantirish va muntazam ravishda yangilab turishga;

– vaqtinchalik bir martalik ishlarni bajarishga yollanishda, shuningdek yangidan tashkil etilayotgan va bo'sh ish o'rinlariga doimiy asosda ishga kirishda fuqarolarga ko'maklashishga;

– mehnat to'g'risidagi qonunlar, kasb-hunarga o'qitish va qayta o'qitish, o'z ishini yo'lga qo'yishni tashkil etish masalalari bo'yicha fuqarolarga maslahat xizmatlari ko'rsatishga;

– zarurat bo'lganda aniq masalalarni hal etish uchun mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish organlarining boshqa mutaxassislarini jalb etishga yoki yuzaga kelayotgan masalalarni hal etishda yordam olish uchun fuqarolarni tegishli mahalliy organlarga yo'llashga;

– fuqarolarni vaqtinchalik bir martalik ishlarni bajarishning asosiy qoidalari bilan tanishtirishga;

– markaz tomonidan bo'sh ish o'rinlari yarmarkasi muntazam o'tkazilishida bevosita ishtirok etishga;

– yuridik shaxslar fuqarolarni vaqtinchalik bir martalik ishlarga yollash masalalari yuzasidan Markazga murojaat qilgan hollarda qonun hujjatlarida belgilangan tartibda mehnat shartnomalari rasmiylashtirilishida ko'maklashishga majburdirlar.

Markazda doimiy ravishda bo'luvchi ichki ishlar organlarining xodimi:

– vaqtinchalik bir martalik ishlarni bajarayotgan fuqarolar tomonidan jamoat tartibiga, pasport rejimiga rioya etilishini ta'minlashga;

– vaqtinchalik bir martalik ish qidirayotgan fuqarolar tomonidan huquqni buzishlarning oldini olish yuzasidan profilaktika chora-tadbirlarini o'tkazishga majburdir.

Vaqtinchalik bir martalik ish bilan ta'minlash markaz orqali vaqtinchalik bir martalik ishlarga yollanayotgan fuqarolar Markazda:

– vaqtinchalik bir martalik ishlarga doir takliflar va tuman (shahar) korxonalaridagi mavjud bo'sh ish o'rinlari to'g'risidagi ma'lumotlarni;

– Markaz xodimlarining mehnat va ish bilan ta'minlash to'g'risida amaldagi qonun normalari, shuningdek ayrim ish turlari bo'yicha xavfsiz ish usullari to'g'risidagi maslahatni;

– yuridik shaxslar fuqarolarni vaqtinchalik bir martalik ishlarga yollash masalalari yuzasidan Markazga murojaat qilgan hollarda mehnat shartnomalarini rasmiylashtirishda ko'makni tekin olish huquqiga egadirlar.

Fuqarolar vaqtinchalik yoki doimiy ro'yxatdan o'tgan bo'lishlari, qonun hujjatlarida belgilangan pasport rejimiga va jamoat tartibiga rioya etishlari shart.

Fuqarolarni vaqtinchalik bir martalik ishlarni bajarishga yollayotgan ish beruvchilar:

– yollangan fuqarolarga xavfsiz mehnat sharoitini yaratib berishga;

– fuqarolar tomonidan bajarilgan ishlar uchun ish haqini og'zaki kelishuvga muvofiq to'liq hajmda va o'z vaqtida to'lashga;

– fuqarolar vaqtinchalik bir martalik ishni bajarayotgan vaqtida ularga zarur ijtimoiy-maishiy shart-sharoitlarni ta'minlashga;

– yollangan xodim tomonidan amaldagi qonun hujjatlari talablari buzilishi va xodim vaqtinchalik bir martalik ishlarni bajarayotgan vaqtida u bilan yuz bergan baxtsiz hodisalar to'g'risida Markazga yoki vakolatli organlarga zudlik bilan xabar berishga majburdir.

Vaqtinchalik bir martalik ish bilan ta'minlash markazi ko'rgazmali axborotlar o'rin olgan stendlar bilan jihozlanadi, ularda vaqtinchalik bir martalik ishlarga oid takliflar to'g'risidagi ma'lumotlar, tuman (shahar) korxonalaridagi mavjud bo'sh ish o'rinlari to'g'risidagi ma'lumotlar, amaldagi mehnat va ish bilan ta'minlash to'g'risidagi amaldagi qonun hujjatlaridan ko'chirmalar hamda mehnat xavfsizligi qoidalariga doir yo'riqnomalar, boshqa zarur ma'lumotlar joylashtiriladi.

Vaqtinchalik bir martalik ish qidirayotgan fuqarolarni ijtimoiy-maishiy shart-sharoitlar bilan ta'minlash maqsadida Markaz ovqatlanish shoxobchasi, sanitariya uzellari, shuningdek o'tiradigan joylar bilan jihozlanadi.

Markazni barpo etish va uni joriy ta'minlash xarajatlari Ish bilan ta'minlashga ko'maklashish davlat jamg'armasining mablag'lari hisobiga amalga oshiriladi.

Vaqtinchalik bir martalik ish qidirayotgan fuqarolarga, shuningdek ish beruvchi xususiy shaxslarga Markaz bepul xizmat ko'rsatadi.

4.6. Davlat ish bilan bandlik siyosati doirasida bandlikka ko'maklashish yo'nalishlari

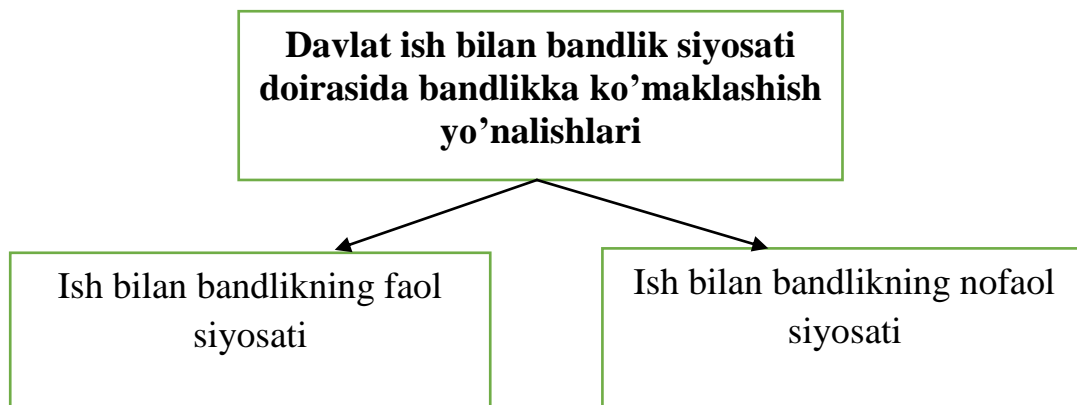
Bozor iqtisodiyoti sharoitida davlat aholini ish bilan ta'minlash, ishsizlikni bartaraf etish va mehnat bozorini tartibga solish bo'yicha faol ijtimoiy-iqtisodiy siyosat olib boradi. Chunki, mehnat salohiyatidan foydalanish samaradorligini

oshirish milliy iqtisodiyotni rivojlantirish, aholi turmush darajasini oshirish va yuksak taraqqiy etgan mamlakatlar qatoriga qo‘shilishning muhim manbasi bo‘lib hisoblanadi.

Mehnat bozoriga ta’sir qiluvchi omillarning turli-tumanligi va uning samarali amal qilishi ijtimoiy jihatdan ahamiyatga ega ekanligi tufayli unda davlatning optimal boshqaruvi hamda tartibga solishi talab etiladi. Ish bilan bandlik sohasida tartibga solishning bunday tizimini yaratish O‘zbekistonda amalga oshirilayotgan islohotlarning asosiy ijtimoiy vazifalaridan biridir.

Davlatning faol ta’sir ko‘rsatish siyosati hududiy mehnat bozorlari holatidan kelib chiqadi. Agar hududda ishchi kuchi ortiqchaligi ro‘y berib, taklif talabdan yuqori bo‘lsa, u holda davlat ishchi kuchi taklifini kamaytirish va unga bo‘lgan talabni ko‘paytirishni rag‘batlantirish siyosatini yuritadi. Aksincha, agar hududda ishchi kuchi tanqisligi kuzatilsa, u holda davlat ishchi kuchi taklifini ko‘paytirish va unga bo‘lgan talabni kamaytirish yuzasidan aniq chora-tadbirlarni belgilaydi.

Davlat ish bilan bandlik siyosati doirasida ish bilan bandlikka ko‘maklashish ikki yo‘nalishda, passiv va faol ish bilan bandlik siyosati ko‘rinishlarida amalga oshiriladi (5.8-rasm).

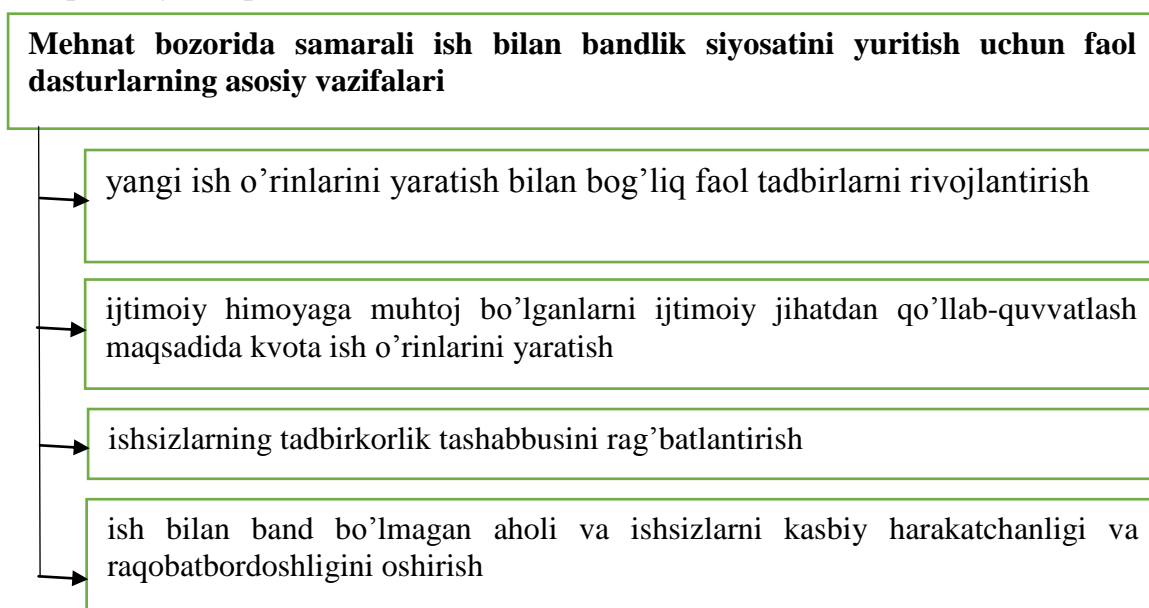


5.8-rasm. Davlat ish bilan bandlik siyosati doirasida bandlikka ko‘maklashish yo‘nalishlari.

5.8-rasmdan ko‘rinib turibdiki, ish bilan bandlikning nafaol siyosati davlat ish bilan bandlik xizmati orqali ishsizlarga nafaqalar to‘lash, ishsizlarni kasblarga

qayta o'qitish va jamoat ishlarini tashkil etish kabi faoliyatlarni o'z ichiga oladi. Ish bilan bandlik siyosatining bu varianti davlatning amalga oshiradigan joriy xarajatlari nuqtai-nazaridan bir muncha tejamlidir. Biroq, ish bilan bandlikning passiv siyosati iqtisodiyotning yuksalishi davrida mehnat bozorining yuqori egiluvchanligi va ishchi kuchining kasbiy harakatchanligi, iqtisodiyotning istiqbolli mustaqil ish izlash uchun bir muncha keng shart-sharoitlari mavjud bo'lgandagina o'zini oqlashi mumkin.

Davlat ish bilan bandlik siyosatini ancha samarali va maqbul yo'nalishi – faol ish bilan bandlik siyosati bo'lib, u ishchi kuchiga talabni oshirish maqsadida davlat ish bilan bandlik jamg'armasi mablag'lari hisobiga ish joylarini yaratish, korxonalar qo'shimcha ish joylarini yaratish maqsadida kreditlar berish yo'li bilan iqtisodiy barqarorlikni ta'minlashdan iborat (5.9-rasm).



5.9-rasm. Mehnat bozorida samarali ish bilan bandlik siyosatini yuritish uchun faol dasturlarning asosiy vazifalari.

Aholini ish bilan ta'minlash sohasidagi davlat siyosati quyidagi tamoyillarga asoslanadi:

- mehnat qilish va ishni erkin tanlash huquqini amalga oshirishda barcha fuqarolarga jinsi, yoshi, irqi, millati, tili, ijtimoiy kelib chiqishi, mulkiy ahvoli va

mansab mavqeidan, 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 umumli 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.

Bugungi kunda O'zbekistonning deyarli barcha hududlarida ishchi kuchining ortiqchaligi mavjud va mehnat bozorida taklif talabdan yuqori. Shu bois ishlashni xohlovchilarning mehnat bozorida erkin harakat qilishlari va mustaqil ish bilan ta'minlanishlari uchun davlat fuqarolarga bir qancha kafolatlarni nazarda tutadi. 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 himoyalashni;
- maqbul ishni tanlash va ishga joylashishga bepul yordam berishni;
- har kim kasb 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.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Mamlakatimiz mehnat qonunchiligida ish bilan band deb hisoblangan fuqarolar qaysi guruhlarga ajratib ko'rsatilgan?
2. Ijtimoiy muhofazaga muhtoj va ish topishda qiynalayotgan shaxslar toifasiga kimlar kiradi?
3. Ijtimoiy muhofazaga muhtoj va ish topishda qiynalayotgan shaxslarni ishga joylashtirish uchun ish o'rinlarini band qilib qo'yish tartibini tushuntirib bering.
4. Norasmiy ish bilan bandlikning umumiy xususiyatlarini aytib bering.
5. Iqtisodiyotning norasmiy sektorida band bo'lganlar tarkibiga kimlar kiradi?
6. Yashirin iqtisodiyotda ish bilan band bo'lgan xodimlarni rasmiy ish bilan bandlikka o'tkazish uchun qanday tadbirlar amalga oshirilmoqda?
7. Ish bilan ta'minlashga ko'maklashuvchi davlat jamg'armasining mablag'lari qanday manbalardan shakllanadi?

8. Vaqtinchalik bir martalik ish bilan ta'minlash markazining asosiy vazifalari va faoliyat yo'nalishlarini aytib bering.

9. Vaqtinchalik bir martalik ish bilan ta'minlash markazining ish vaqti va tartibini tushuntirib bering.

10. Aholini ish bilan ta'minlash sohasidagi davlat siyosati qaysi tamoyillarga asoslanadi?

VI bob. ISHSIZLARNI ISH BILAN TA'MINLASHNING MAQSADLI DASTURLARI VA ULARNING ASOSIY YO'NALISHLARI

6.1. Ishsizlikning namoyon bo'lishi va uning ijtimoiy-iqtisodiy oqibatlari

Ishsizlik mehnat bozorining asosiy muammolaridan biri bo'lib, biror bir mamlakat iqtisodiyotning bu "nuqsoni"dan hali qutulganicha yo'q. Bu tushuncha tarkibiga kiradiganlar sonini kamaytirish tadbirlarini ishlab chiqishdan avval, tushunchaning mohiyati, tasniflanishi hamda hozirgi kundagi holatini aniqlash muhimdir.

Iqtisodiy nuqtayi nazardan ishsizlik iqtisodiy faol aholining ma'lum bir mehnat daromadi keltiradigan ish o'rniga ega bo'lmaslik holatidir. Ishsizlik tushunchasi xalqaro tashkilotlarda, shuningdek, turli mamlakatlarda turlicha sharhlanadi. Masalan, AQShda ishsiz shaxs deb oxirgi bir hafta mobaynida ish bilan band bo'lmagan va so'nggi to'rt hafta ichida ishga joylashish uchun bevosita ish beruvchiga yoki ish bilan ta'minlash agentliklariga murojaat qilgan, mehnat layoqatiga ega fuqarolarga aytiladi. Yaponiyada esa so'nggi haftada bir soat ham ishlamagan va ish qidirayotgan, Buyuk Britaniyada oxirgi bir haftada ish bilan band bo'lmagan hamda ish izlayotgan shaxs ishsiz sifatida belgilangan.

Bizning mamlakatimiz mehnat qonunchiligida ishsiz shaxs quyidagicha ta'riflangan: O'n olti yoshdan boshlab to pensiya bilan ta'minlanish huquqini olishgacha bo'lgan yoshdagi, ishga va ish haqiga (mehnat daromadiga) ega bo'lmagan, ish qidiruvchi shaxs sifatida mahalliy mehnat organida ro'yxatga olingan, mehnat qilishga, kasbga tayyorlash va qayta tayyorlashdan o'tishga, malakasini oshirishga tayyor mehnat layoqatili shaxslar ishsiz deb e'tirof etiladi.

Ta'rifdan anglab olish mumkinki, fuqaro ishsiz deb belgilanishi uchun quyidagi to'rt shartga javob berishi lozim:

- ishsiz deb e'tirof etiladigan shaxs mehnat qilish yoshida, ya'ni 16 yoshdan katta va pensiya bilan ta'minlanish yoshiga yetmagan bo'lishi kerak;

- fuqaro ish haqiga (mehnat daromadiga) va daromad keltiruvchi ishga ega bo'lmash lozim;

- ish qidiruvchi shaxs o'zi istiqomat qiladigan mahalliy mehnat organlarida ro'yxatdan o'tishi lozim;

- ishsiz deb e'tirof etiladigan shaxs mehnat qilishga, kasbga tayyorlash va qayta tayyorlashdan o'tishga, malakasini oshirishga tayyor mehnat layoqatili fuqaro bo'lishi zarur.

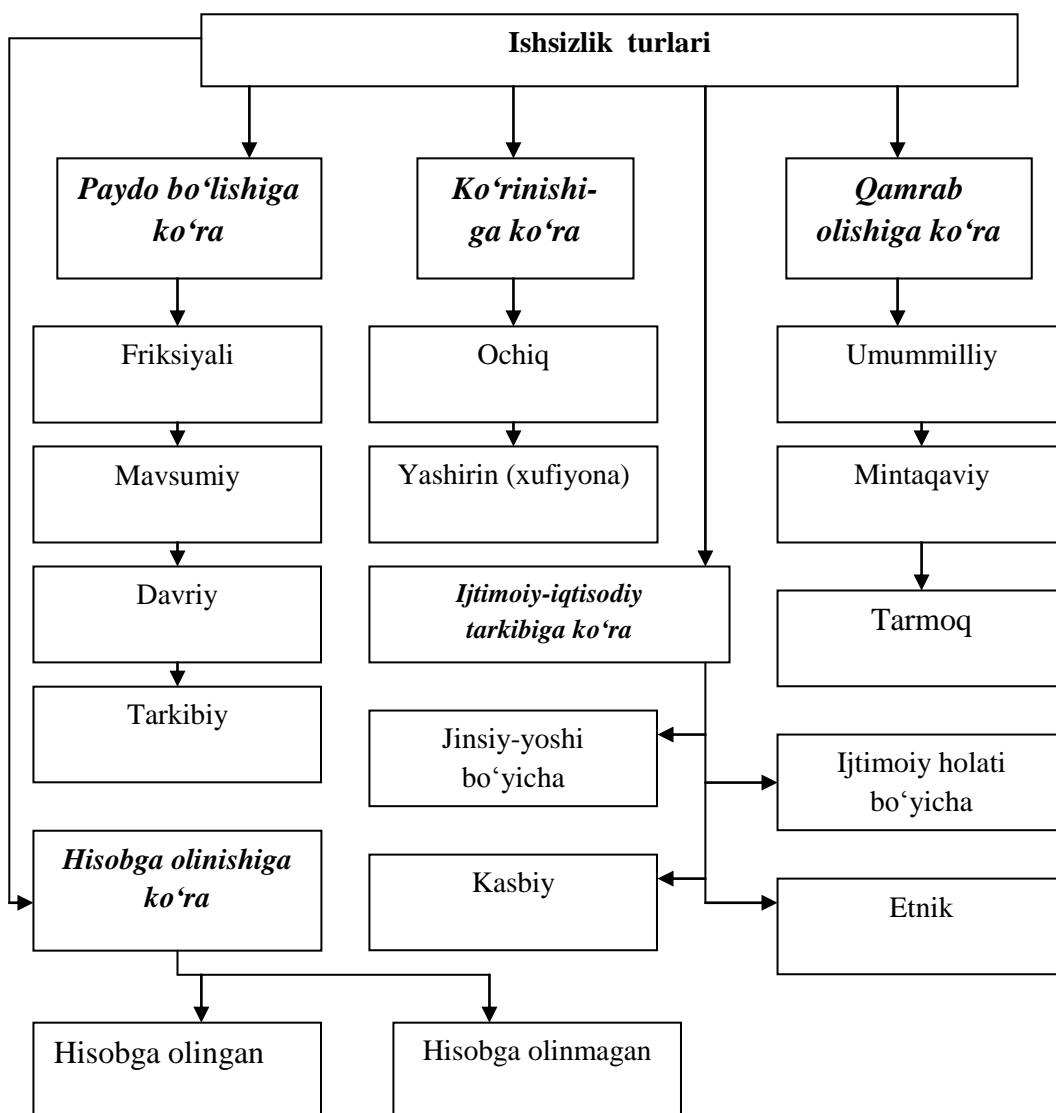
Mamlakatimizda belgilangan ishsiz fuqaro shaxsiga berilgan ta'rifning biroz kamchiligi borki, buning natijasida mamlakatda haqqoniy ishsizlik holatini aniqlash mushkul. Respublikamizda mehnat bozori infratuzilmasining, ayniqsa mehnat organlari faoliyatining mukammal shakllanmaganligi hamda ishsizlarga ko'rsatiladigan xizmatlarning mukammal emasligi, ko'plab ishsiz fuqarolarning mehnat organlariga murojaat qilmasliklari va bevosita ish beruvchilardan bo'sh ish o'rni izlashlariga olib kelmoqda.

Ishsizlik paydo bo'lishi sabablari turlicha: iqtisodiyotdagi turg'unlik (davriy), tarkibiy o'zgarishlar (tarkibiy), tabiiy omillar (mavsumiy), ijtimoiy omillar (friksiyali) va hokazolardir (6.1-rasm).

Hozirgi davr iqtisodiy adabiyotida ishsizlikni tasniflashga turlicha yondashuvlar ko'zga tashlanadi. Ularning umumiy mezonlari sifatida quyidagilar ajratib ko'rsatiladi:

- paydo bo'lish xususiyati (friksiyali, tarkibiy, davriy);
- namoyon bo'lish xususiyati (ochiq, yashirin);
- davomiyligi (qisqa muddatli, uzoq muddatli);
- insonning mehnat faoliyatiga munosabati (ixtiyoriy, majburiy);
- tarqalish joyi (mintaqaviy, milliy)¹⁷.

¹⁷ Макроэкономика: теория и российская практика. – М.: КНОРУС, 2004. – С.137-139.



6.1-rasm. Ishsizlik turlari.

Umuman ishsizlikning asosiy shakllari quyidagilardir:

- **friksiyali ishsizlik** – turli sabablarga ko‘ra (yangi istiqomat qiladigan joyga ko‘chish, kasbni o‘zgartirish, farzandni parvarish qilish, yangi ish tanlash va hokazolar) vaqti-vaqti bilan ishsiz qolishdir. Bu ixtiyoriy ishsizlik, deb ham ataladi. U, odatda, bir oydan ortiqqa cho‘zilmaydi;

- **tarkibiy ishsizlik** – ishlab chiqarish tuzilmasi o‘zgartirilgan sharoitda iqtisodiyotning eski tarmoqlarida ish bilan band bo‘lganlarning yangi tarmoqlar talab etayotgan yangi kasb va ixtisosliklarni egallamagan davridagi ishsizlikdir;

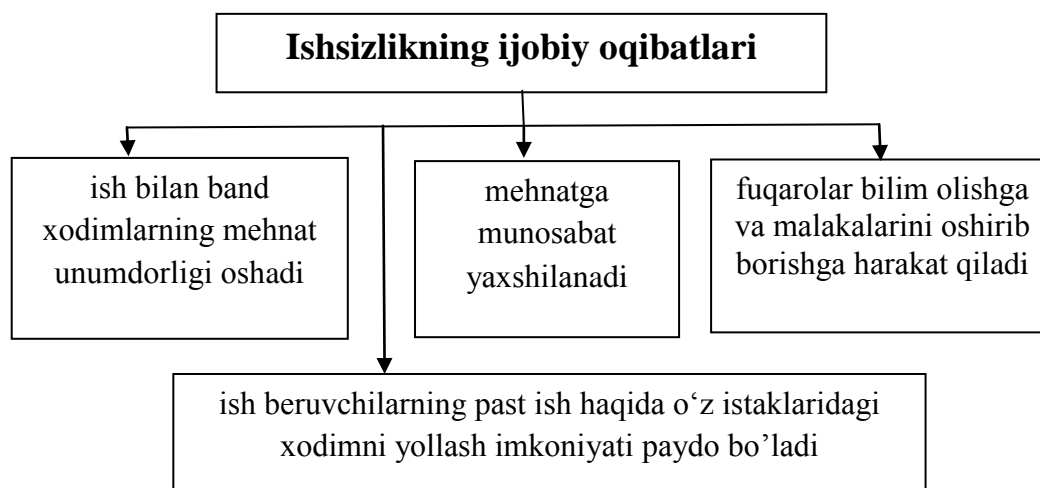
- **mavsumiy ishsizlik** – mavsumiy ish bilan band bo‘lganlarning mavsum tugashi bilan ishsiz qolishidir;

- **davriy ishsizlik** – iqtisodiy tanglik bilan bog‘liq bo‘lib, ishlab chiqarish hajmi keskin kamayib ketishi oqibatida ro‘y beradigan ishsizlikdir. Bu majburiy ishsizlik, deb ham ataladi;

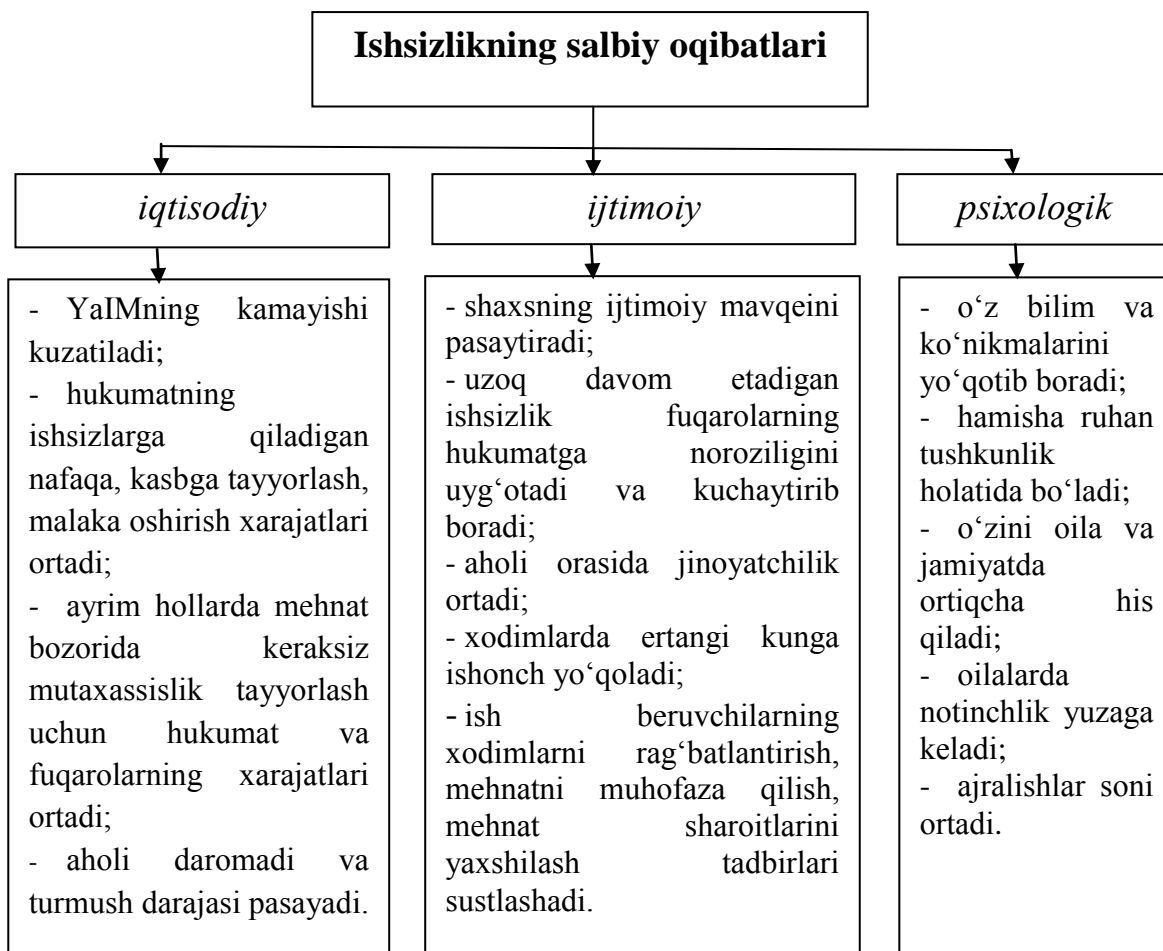
- **yashirin ishsizlik** – rasman ish bilan band hisoblanganlarning qisman ish bilan bandligi. Bu turdagi ishsizlikda xodim qisqartirilgan ish kunida ishlaydi yoki haq to‘lanmaydigan ta’tilda bo‘ladi;

- **yoshlar (ayollar) ishsizligi** – yoshlarning ta’lim muassasalarini tugallaganlaridan so‘ng, ayollarning o‘z farzandlarini parvarish qilishlari va boshqa turli sabablarga ko‘ra ish bilan band bo‘lmasliklaridir.

Ishsizlikning ham ijobiy, ham salbiy jihatlari mavjud (6.2 va 6.3-rasmlar).



6.2-rasm. Ishsizlikning ijobiy oqibatlari.



6.3-rasm. Ishsizlikning salbiy oqibatlari.

Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi maʼlumotlariga koʻra, soʻnggi yillarda Oʻzbekistonda ish bilan taʼminlashga muhtoj boʻlgan aholi soni nisbatan barqarorlashib, iqtisodiy faol aholi tarkibidagi ulushi esa kamayib bormoqda (6.1-jadval).

O'zbekiston Respublikasida ish bilan ta'minlashga muhtoj bo'lgan aholi soni dinamikasi (ming kishi hisobida)*

Hududlar	Yillar					2013 yilda 2009 yilga nisbatan o'zgarishi	
	2009	2010	2011	2012	2013	+,-	%
Qoraqalpog'iston Respublikasi	42,2	44,5	41,7	41,3	40,3	-1,9	95,4
<i>viloyatlar:</i>							
Andijon	65,6	65,1	64,6	66,3	68,5	2,9	104,4
Buxoro	40,9	40,0	40,3	40,2	40,9	0,0	99,9
Jizzax	21,8	22,0	21,5	21,2	22,2	0,4	102,1
Qashqadaryo	57,0	56,6	56,2	58,3	58,3	1,3	102,3
Navoiy	20,9	20,1	20,5	21,5	22,8	1,9	109,0
Namangan	49,3	48,3	48,5	49,0	49,6	0,3	100,6
Samarqand	75,2	74,8	74,1	74,6	76,2	1,0	101,4
Sirdaryo	14,8	14,4	14,6	13,9	15,2	0,4	102,5
Surxondaryo	47,0	46,1	46,3	46,6	47,6	0,6	101,2
Toshkent	47,9	47,4	47,3	45,4	46,8	-1,1	97,8
Farg'ona	72,5	77,1	71,4	73,2	72,9	0,4	100,6
Xorazm	35,1	33,6	34,6	35,6	37,1	2,0	105,8
Toshkent sh.	41,2	38,0	40,6	39,2	41,3	0,1	100,2
Respublika bo'yicha	631,5	628,2	622,4	626,3	639,7	8,2	101,3

* Jadval O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi ma'lumotlari asosida tuzilgan.

6.1-jadvaldan ko'rinib turganidek, 2009-2013 yillar davomida ish bilan ta'minlashga muhtoj bo'lgan aholi soni 8,2 ming kishiga yoki 1,3 foizga ortgan. Bu davrda mazkur toifadagi aholi sonining o'sish sur'ati Andijon, Jizzax, Qashqadaryo, Navoiy, Samarqand, Sirdaryo va Xorazm viloyatlarida respublika o'rtacha ko'rsatkichidan yuqori, qolgan hududlarda esa past bo'lgan. Aytish joizki, tahlil qilinayotgan davrda ish bilan ta'minlashga muhtoj bo'lgan aholi soni faqat Qoraqalpog'iston Respublikasi, Buxoro va Toshkent viloyatlarida kamaygan.

O'zbekistonda ish bilan ta'minlashga muhtoj bo'lgan aholining 50 foizga yaqin qismi Farg'ona (11,7%), Samarqand (11,9%), Andijon (10,6%) va Qashqadaryo viloyatlarining (9,3%) ulushiga to'g'ri keladi.

2014 yilning 1 yanvar holatiga, respublikada 6,0 ming nafar yoki iqtisodiy jihatdan faol aholi sonining 0,05 foiz ishsiz hisoblanadi. Ayni vaqtda Mehnat va

aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligining Xalqaro mehnat tashkiloti metodologiyasi bo'yicha amalga oshirilgan hisob-kitoblariga qaraganda, ishsizlikning real darajasi 4,9 foiz atrofida bo'ldi. Vaholanki bu ko'rsatkich 2012 yilda 5,0 foizni tashkil etgan.

6.2. Ishsizlarga haq to'lanadigan jamoat ishlarini tashkil etish xususiyatlari

Haq to'lanadigan jamoat ishlari deganda, hammabop, odatda, belgilangan tartibda ishsiz deb e'tirof etilgan fuqarolar uchun ularning maxsus dastlabki kasb tayyorgarligini talab qilmaydigan mehnat faoliyatining vaqtincha turlari tushuniladi.

Haq to'lanadigan jamoat ishlari quyidagi maqsadlarda tashkil qilinadi:

- ish qidirayotgan shaxs sifatida mehnat organlarida ro'yxatga olingan fuqarolarga ularning vaqtincha ish haqi (mehnat daromadi) olishi va ish qidirayotgan davrida ularni moddiy jihatdan qo'llab-quvvatlash, mehnat organlari tomonidan ishsiz deb e'tirof etilgan fuqarolarni vaqtincha ish bilan ta'minlash uchun shart-sharoitlar yaratish;

- birinchi marta ish qidirayotgan va kasbi (mutaxassisligi) bo'lmagan shaxslarni mehnat faoliyatiga jalb qilish;

- turli sabablarga ko'ra kasb faoliyatida ancha uzilishlar bo'lgan shaxslarni (ilgari bolalar tarbiyasi, bemorlar va oilaning keksa a'zolariga qarash bilan mashg'ul bo'lgan, jazoni o'tash muassasalaridan ozod qilinganlar va boshqalar) mehnatga qayta tiklash;

- iqtisodiyot va ijtimoiy sohaning ijtimoiy ahamiyatga ega bo'lgan ob'ektlarini ishchi kuchi bilan ta'minlash.

Quyidagilar:

- a) mehnat organlarida ro'yxatga olingan, qaramog'ida uch kishidan kam bo'lgan 35 yoshgacha bo'lgan ishsiz erkaklar, ular tomonidan ishsizligi bo'yicha nafaqa olish davrida;

b) ixtiyoriy tartibda - ishsizlarning boshqa toifalari, shuningdek mehnat organlarida ish qidirayotgan shaxslar sifatida ro'yxatga olingan shaxslar haq to'lanadigan jamoat ishlarida qatnashishlari mumkin.

Mehnat organlari ish qidirayotgan va ishsiz shaxslar tarkibi va sonini hisobga olgan holda ishchi kuchiga bo'lgan talab va takliflarni tahlil qilish asosida aholini ish bilan ta'minlash mintaqaviy dasturining maxsus bo'limiga kiritiladigan haq to'lanadigan jamoat ishlarini tashkil qilish bo'yicha takliflarni tayyorlaydilar va joylardagi davlat hokimiyati organlariga kiritadilar.

Korxonalar mehnat organlari bilan birgalikda haq to'lanadigan jamoat ishlarining zarur turlari va hajmlarini belgilaydilar.

Haq to'lanadigan jamoat ishlarining tavsiya etiladigan turlarining namunaviy ro'yxati mazkur Nizomga 6.2-jadvalda ko'rsatib o'tilgan.

Mehnat organlari fuqarolarni haq to'lanadigan jamoat ishlarini bajarish uchun yuborishda ish tartibini tashkil etish va haq to'lash shartlari, moddiy rag'batlantirish imkoniyati haqida ularni xabardor qiladi.

Haq to'lanadigan jamoat ishlarida qatnashadigan shaxslar bilan ish beruvchi ma'lum muddatga, biroq kamida ikki hafta muddatga uning muddatini uzaytirish huquqi bilan mehnat shartnomasi tuzadi.

Ish beruvchi shartnoma muddatini uzaytirishni rad etgan hollarda, mehnat organi ishsizga jamoat ishlarida qatnashish uchun boshqa ish joyi beradi.

Haq to'lanadigan jamoat ishlarini bajarish bo'yicha shartnoma munosabatlari qonun hujjatlarida belgilangan tartibda tuzilgan mehnat shartnomasi asosida amalga oshiriladi. Ixtiyoriylik asosida brigadalarga birlashgan fuqarolar tomonidan haq to'lanadigan jamoat ishlarining kompleksini yoki alohida turlarini amalga oshirishda shartnomada tomonlarning majburiyatlari, ishning hajmi va bajarish muddatlari, mehnatni tashkil etish va unga haq to'lash shakllari nazarda tutiladi.

**Haq to'lanadigan jamoat ishlarining
NAMUNAVIY RO'YXATI**

T/r	Ish turlari	Ish mazmuni
1.	Shaharlar, tumanlar, posyolkalar, qishloq xo'jaligi kooperativ (shirkat) xo'jaliklari va boshqa qishloq xo'jaligi korxonalari, dam olish zonalari, korxonalarni obodonlashtirish	Irrigatsiya tarmoqlarini yotqizish va tozalash; hududlarni tozalash, qishki yig'ishtirishlar: supurish yoki qor kurash, yaxmalakni yo'q qilish, qorni va qor-muzni ko'chirish; yozgi yig'ishtirish: hududlarni supurish va axlatlarni to'plash; hovli-joy hududini qo'l bilan yig'ishtirish: namlab supurish va zinapoya atrofini yuvish, derazalarni yuvish, dahlizga chiqishdagi maydonchani supurish va yuvish; ishlab chiqarish hududlarini; yo'llarni, aylanma ko'prik va ko'priklarni tuzatish* va qurish*; hududlarni ko'kalamzorlashtirish; o'tkazilgan daraxtlarni parvarish qilish (sug'orish, shakl berish, organik va ma'danli o'g'itlar bilan qo'shimcha oziqlantirish); elektr ta'minoti ob'ektlari bilan bog'liq bo'lgan ishlar (elektr tarmoqlarini qurish va ulardan foydalanish*); suv ta'minoti ob'ektlari (suv quvurlari tarmoqlarini qurish va ulardan foydalanish*); dam olish zonalarni obodonlashtirish (park zonalarni ko'kalamzorlashtirish)
2.	Qurilish - montaj ishlari	Bolalar maydonchalari va sport ob'ektlari, cho'milish hovuzlari, maktablar, kasalxonalar va boshqa ob'ektlar* qurilishi
3.	Yuk ortish-tushirish ishlari	Vagonlar, avtomashinalardan yuk tushirish; vagonlarga, avtomashinalarga yuk ortish, omborlarda ishlash
4.	Ijtimoiy ta'minot sohasidagi ishlar	Mehribonlik uylaridagi keksalar va nogironlarga qarash ishlari va o'zgarar parvarishiga muhtoj yolg'iz keksalar, pensionerlar va nogironlarning uyiga borib ijtimoiy xizmat ko'rsatish ishlari
5.	Sog'liqni saqlash tizimidagi ishlar	Kasalxonalarda va boshqa tibbiy muassasalardagi bemorlarga qarash ishlari
6.	Xalq ta'limi tizimidagi ishlar	Umumta'lim muassasalari o'quvchilariga xizmat ko'rsatish ishlari (farroshlar, qorovullar, oshpazlar*, bufetchilar)
7.	Maishiy xizmat ko'rsatish, savdo, umumiy ovqatlanish, madaniyat tizimlaridagi va boshqa tarmoqlardagi ishlar	Ushbu ob'ektlarga xizmat ko'rsatish bilan bog'liq ishlar turlari
8.	Meva-sabzavot bazalaridagi ishlar	Meva-sabzavot mahsulotlarini saralash va idishlarga joylashtirish, idishlarni tuzatish, ortish, tushirish
9.	Agrosanoat kompleksidagi mavsumiy ishlar	Mavsumiy qishloq xo'jaligi ishlari (meva-sabzavot mahsulotlarini yig'ishtirish, paxta terish, o'tash, ozuqa tayyorlash, mol boqish va boshqalar)
10.	To'liq moddiy javobgarlik to'g'risida shartnoma tuzib ishlaydigan ishlar	Aholidan shisha idishlar qabul qilish; tashib va ko'tarib yuriladigan savdo, sport va tomosha tadbirlariga xizmat ko'rsatishni tarqatish
11.	Ikkilamchi xom ashyolarni tayyorlash va topshirish bo'yicha ishlar	Makulatura, ishlatilgan shinalar, ikkilamchi polimerlar, ikkilamchi metall buyumlarini to'plash va shu kabilar

Eslatma:

1) malaka va kasb-hunar ko'nikmalariga ega bo'lmagan ishsizlar faqat (*) bilan belgilangan yordamchi ishlarga jalb qilinadi;

2) ishlarni bajarish uchun xodimning tegishli malakasi talab qilinadigan ayrim ish turlariga zarur malakaga va kasb-hunar ko'nikmasiga ega bo'lgan ishsizlar jalb qilinishi mumkin.

Haq to'lanadigan ishlarni bajarish uchun yuborilgan shaxslarga korxonalarda amalda bo'lgan stavkalar va lavozim maoshlari (ishbay narxlar)dan kelib chiqqan holda, amalda bajarilgan ish uchun, ammo amalda ishlangan vaqt uchun ishsizlik bo'yicha nafaqa miqdori 15 foizga ko'paytirilgandan kam bo'lmagan miqdorda ish haqi to'lanadi, agar qonun hujjatlarida boshqacha hol nazarda tutilmagan bo'lsa.

Haq to'lanadigan jamoat ishlarida ish haqidan tashqari mehnat uchun qo'shimcha mukofotlar miqdori korxonalar mablag'lari hisobidan ish beruvchilar tomonidan belgilanishi mumkin.

Agar ishsizni bajarilayotgan haq to'lanadigan jamoat ishi qanoatlantirsa, unda u ish beruvchi bilan kelishgan holda bunday ishni doimiy asosda bajarishga rozilik berishi mumkin, mehnat organi esa, unga bu doimiy mos keladigan ish deb hisoblaydi.

Bunday hollarda ushbu shaxs bilan ilgari tuzilgan mehnat shartnomasi yangi mehnat sharoitlari ko'rsatilgan holda qayta tuzilishi kerak.

Haq to'lanadigan jamoat ishlarini tashkil qilishda mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlariga, mehnatni muhofaza qilish qoidalariga rioya qilinishi, bunday ishlarni bajarish uchun mehnat shartnomasi tuzgan fuqarolar mehnatidan samarali foydalanilishi uchun mas'uliyat korxonaga yuklanadi.

Xavfli, zararli va og'ir mehnat sharoitlari bilan bog'liq bo'lgan haq to'lanadigan jamoat ishiga yuborilgan shaxslar qonun hujjatlarida belgilangan tartibda tibbiy tekshiruvdan o'tishlari kerak.

Fuqarolarning haq to'lanadigan jamoat ishlarida qatnashgan davri to'g'risida ish beruvchi tomonidan ularning mehnat daftarchasiga tegishli yozuv yoziladi.

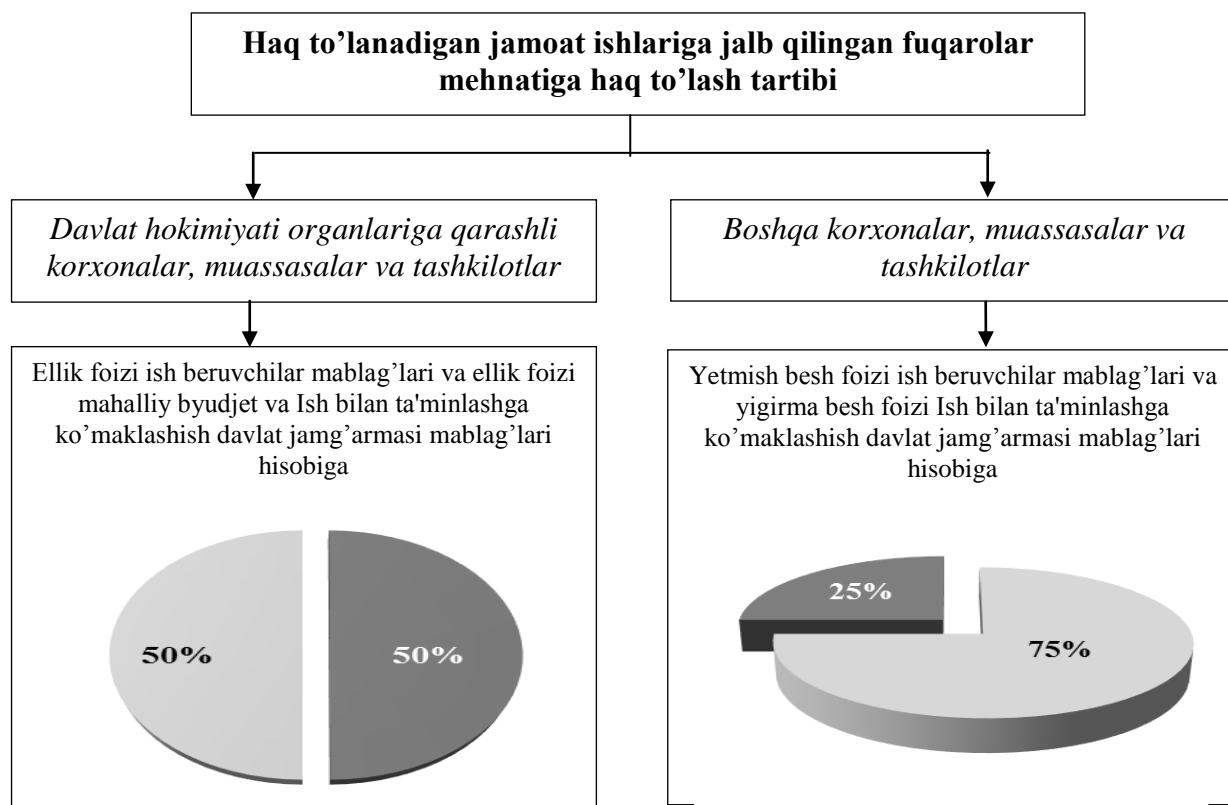
Haq to'lanadigan jamoat ishlarida qatnashgan davr mehnat stajiga qo'shiladi. Haq to'lanadigan jamoat ishlarida qatnashayotgan fuqarolar pensiya ta'minoti va vaqtincha ishga yaroqsizligi bo'yicha nafaqa olish huquqini saqlab qoladilar.

Ishsizning jamoat ishlarida qatnashgan davri uchun sug'urta badallari ish beruvchi tomonidan amaldagi qonun hujjatlariga muvofiq to'lanadi.

Haq to'lanadigan jamoat ishlarida band bo'lgan shaxslarga ish vaqtining davomiyligi mehnat to'g'risidagi amaldagi qonun hujjatlariga muvofiq belgilanadi. Ish beruvchilar ish kuni va ish haftasining o'zgaruvchan shakllaridan foydalanish, shuningdek mehnat unumdorligiga ko'ra yoki ishlangan vaqtga mutanosib ravishda haq to'lagan holda haq to'lanadigan jamoat ishlarining qisqartirilgan ish vaqtini kiritishga haqlidirlar.

Ish beruvchi bilan kelishuvga ko'ra, ishsizlarning ish vaqtiga mehnat organida bo'lish va mustaqil ravishda doimiy (mos keladigan) ish qidirish vaqti (haftada ikki soatdan ortiq bo'lmagan) kiritilishi mumkin. Mehnat organlari haq to'lanadigan jamoat ishlariga yuborilgan va ularda ish bilan ta'minlangan fuqarolarni qonun hujjatlarida belgilanadigan tartibda hisobga olib boradilar.

Haq to'lanadigan jamoat ishlariga jalb qilingan fuqarolar mehnatiga haq to'lash tartibi 6.4-rasmda keltirilgan.



6.4-rasm. Haq to'lanadigan jamoat ishlariga jalb qilingan fuqarolar mehnatiga haq to'lash tartibi.

Haq to'lanadigan jamoat ishlarini tashkil qilish bilan bog'liq xarajatlar odatda ish beruvchi tomonidan qoplanadi, ushbu ishlarda qatnashayotgan fuqarolar mehnatiga haq to'lash xarajatlari bundan mustasno.

Aholini ish bilan ta'minlashda noqulay vaziyatlar bilan bog'liq istisno hollarda, shuningdek haq to'lanadigan jamoat ishlarini tashkil qilish uchun ish beruvchilarni qiziqtirish maqsadida haq to'lanadigan jamoat ishlariga jalb qilingan fuqarolar mehnatiga haq to'lash xarajatlari Ish bilan ta'minlashga ko'maklashish davlat jamg'armasi mablag'lari hisobiga quyidagi miqdorlarda qoplanishi mumkin:

– joylardagi davlat hokimiyati organlari mulki bo'lgan korxonalarda, xo'jalik hisobidagi korxonalardan tashqari - mehnatga haq to'lash xarajatlarning ko'pi bilan etmish besh foizi;

– boshqa korxonalarda - mehnatga haq to'lash uchun xarajatlarning ko'pi bilan ellik foizi.

O'zgalar parvarishiga muhtoj yolg'iz keksalar, pensionerlar va nogironlarning uyiga borib ijtimoiy xizmat ko'rsatish bo'yicha haq to'lanadigan jamoat ishlariga jalb etilgan, mehnat bo'limlarida ro'yxatga olingan ishsiz fuqarolarga ish haqi to'lash xarajatlari to'liq Ish bilan ta'minlashga ko'maklashish davlat jamg'armasi mablag'lari hisobidan amalga oshiriladi.

Haq to'lanadigan jamoat ishlari hajmi va turlari, shuningdek Ish bilan ta'minlashga ko'maklashish davlat jamg'armasining ish beruvchilarga qoplash xarajatlari qonun hujjatlarida belgilangan tartibda ishlab chiqiladigan ish bilan ta'minlash tuman (shahar) dasturlarida aks ettiriladi.

6.3. Ish o'rinlari tashkil etish va aholi bandligini ta'minlash dasturining vazifalari va tarkibi

Ish o'rinlari tashkil etish va aholi bandligini ta'minlash dasturi yangi ob'ektlarni ishga tushirish, ishlab chiqarishni modernizastiyalash, qayta jihozlash va mavjud quvvatlardan yanada to'la foydalanish, kichik biznesni, birinchi

navbatda, sanoatda, qurilishda, xizmatlar ko'rsatishda va servis sohalarida jadal rivojlantirish, infratuzilma, kommunikasiya va uy-joy ob'ektlari qurilishi ko'lamini, kasanachilik mehnatining imkoniyatlarini kengaytirish, ishlamay turgan korxonalar faoliyatini tiklash hisobiga aynan muvofiq miqdordagi ish o'rinlari tashkil etishga va aholi bandligini ta'minlashga yo'naltirilgan.

Ish o'rinlari tashkil etish parametrlari investitsiya dasturi, hududlar va tarmoqlarni rivojlantirish, korxonalarni modernizatsiyalash va texnologik jihatdan qayta jihozlash, ishlab chiqarishni mahalliyashtirish, qishloq xo'jaligi mahsulotlarini qayta ishlashni chuqurlashtirish, transport va kommunikasiya qurilishi, ijtimoiy va bozor infratuzilmasi va boshqa dasturlar bilan o'zaro bog'langan.

Dasturning maqsadi – aholi bandligini ta'minlash bo'yicha kompleks va o'zaro bog'liq chora-tadbirlarni hududlar va iqtisodiyot tarmoqlarining ish o'rinlarini yaratish bo'yicha salohiyatini ishga solish yo'li bilan amalga oshirish, demografik omillar va iqtisodiyotdagi tarkibiy o'zgartirishlarni hisobga olgan holda mehnat resurslaridan oqilona foydalanish, bandlik va tadbirkorlikning samarali shakllarini rivojlantirishga har tomonlama ko'maklashishdan iborat.

Dasturning asosiy vazifalari quyidagilardan iborat:

– mehnat bozorining ehtiyoji asosida va respublika hududlari va tarmoqlarini rivojlantirish bo'yicha dasturiy hujjatlarni amalga oshirishni hisobga olgan holda yangi ish o'rinlari tashkil etish jarayonlarini rag'batlantirish;

– hududlar va tarmoqlarning yangi ish o'rinlari tashkil etish va ilgari yaratilgan ish o'rinlarining barqaror faoliyatini ta'minlash borasida salohiyatidan samarali foydalanishni yanada kuchaytirish;

– mehnat bozorida tanglikning oldini olishning amaliy vositasi sifatida ish bilan ta'minlashning, ayniqsa kichik biznesda, kasanachilik va oilaviy tadbirkorlikda samarali shakllarini rivojlantirish;

– band bo'lmagan aholini, birinchi navbatda, yoshlar va ayollarni ishga joylashtirish yo'li bilan mehnat bozorida faol va aniq maqsadli chora-tadbirlarni

amalga oshirish;

– dastur bajarilishining tuman va shaharlar, tarmoqlar va aniq korxonalar bo'yicha tizimli monitoringi va tahlilini olib borish, zarur bo'lgan hollarda ish o'rinlari yaratishning tasdiqlangan parametrlarining so'zsiz ijrosini ta'minlash bo'yicha tegishli choralar ko'rish.

Yangi ish joylari tashkil etish dasturining ma'lumot va tahlil manbalari.

Har bir hududda yangi ish joylari tashkil etish dasturini ishlab chiqish va amalga oshirishda tuman (shahar)ning ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishi, uning istiqbollari, o'rni va salohiyati, ixtisoslashuvi, shunga tegishli davlat, tarmoq va maxsus dasturlar, faoliyat ko'rsatayotgan korxonalar, tadbirkorlik sub'ektlari, aholi va uning tarkibi, mehnat bozoridagi vaziyat, ish o'rinlariga bo'lgan ehtiyoj, ularni yaratish uchun imkoniyatlar, moliyaviy manbalar to'g'risidagi ma'lumotlar jalb etiladi va tahlil qilinadi. Bunda davlat hokimiyati, statistika, mehnat organlari, korxonalar, tijorat banklari ma'lumotlari asos bo'lib hisoblanadi.

Ish o'rinlarini asosan 5.3-jadvalda keltirilgan manbalar hisobidan tashkil etiladi.

6.3-jadval

Ish o'rinlari tashkil etish va aholi bandligini ta'minlash DASTURI

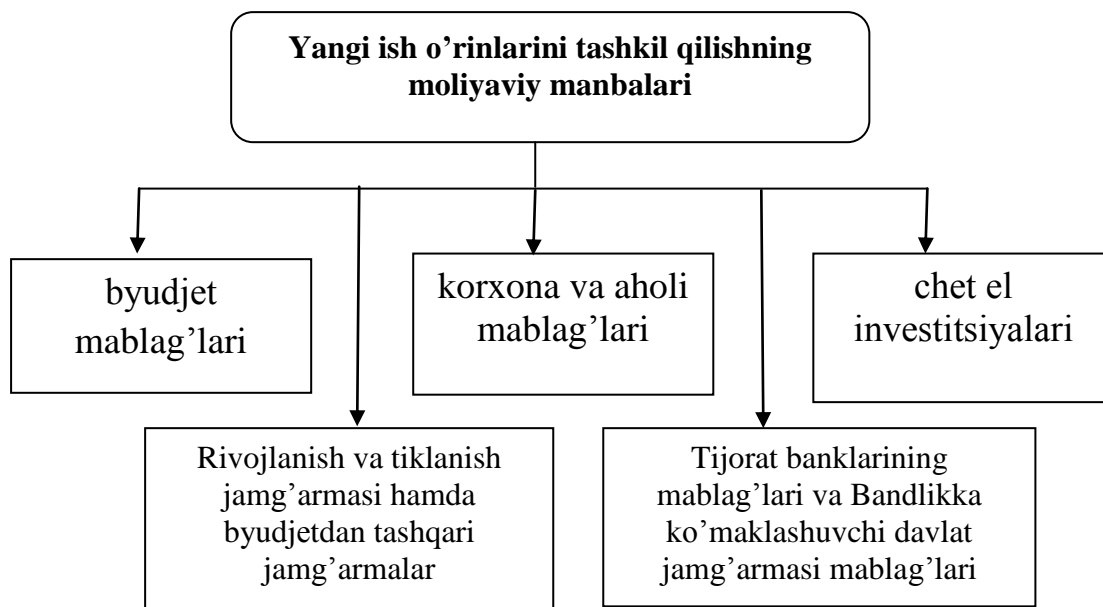
T/r	Ish o'rinlarini tashkil etish manbalari
1.	Yangi ishlab chiqarish ob'ektlarini ishga tushirish, mavjud korxonalarni kengaytirish va quvvatlarni yangilash
2.	Kichik korxonalar va mikrofirmalarni tashkil qilish va rivojlantirish
	<i>shu jumladan:</i>
2.1.	sanoatda
2.2.	uy-joy qurish va ta'mirlashda
3.	Yakka tartibdagi tadbirkorlikni rivojlantirish
4.	Kasanachilikning barcha shakllarini tashkil etish
5.	Fermer va dehqon xo'jaliklarini rivojlantirish (parrandachilik, asalarichilik va baliqchilik)
6.	Ishlab chiqarish, ijtimoiy va bozor infratuzilmasini rivojlantirish
7.	Ishlamayotgan korxonalar faoliyatini tiklash

3. Ish o'rinlari tashkil etish va aholi bandligini ta'minlash dasturini shakllantirish xususiyatlari. Mehnat bozorining joriy va istiqboldagi ehtiyojlarini, ish o'rinlari yaratilishini, iqtisodiyot tarmoqlari va hududlarning ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishning ustuvor yo'nalishlarini hisobga olib, dastur ishlab chiqilgan.

Dasturni tayyorlashda quyidagilar hisobga olingan:

- mehnat bozorida vaziyat va ish joylariga bo'lgan ehtiyoj;
- hududda ilgari yilda qabul qilingan dasturga binoan haqiqatda yaratilgan ish joylarini baholash;
- yangi ish joylari tashkil etishning asosiy yo'nalishlari (bunda har bir yo'nalishga maxsus manzilli ro'yxatlar tuziladi);
- yangi ish joylari yaratish uchun kerak bo'lgan mablag' va uni moliyalashtirish manbalari.

Har bir hududiy dasturda yangi ish o'rinlari tashkil etishning moliyaviy manbalar mavjud bo'ladi (6.5-rasm).



6.5-rasm. Yangi ish o'rinlari tashkil qilishning moliyaviy manbalari.

Dasturning asosiy parametrlari, ya'ni ish joylariga bo'lgan ehtiyoj, yangi ish joylarini har bir yo'nalish bo'yicha tashkil etish, buning uchun kerak bo'lgan mablag' miqdorlari va ularni moliyalashtirish manbalari, hududdagi iqtisodiyot, mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish, moliya, statistika organlari rahbarlari, tuman, shahar, viloyat hokimlari (o'rinbosarlari) tomonidan imzolanadi.

Bunda mazkur hududda saylangan viloyat, tuman (shahar) Xalq Deputatlari Kengashi deputatlari hamda tuman (shahar)dagi yirik korxonalar va tashkilot rahbarlari, tijorat banklari vakillari qatnashadi.

4. Hududda yangi ish joylariga bo'lgan ehtiyojni aniqlash. Hududda (tuman, shaharda) yangi ish joylariga bo'lgan ehtiyoj quyidagilar hisobiga shakllangan:

- o'quv muassasalarini (maktab, kollej, listey, oliy o'quv yurtini) bitirib, ilk bor mehnat bozoriga kirib keluvchilar;
- iqtisodiyotda tarkibiy o'zgarishlar natijasida hamda muddatli harbiy xizmatdan bo'shatiladiganlar;
- ishga joylashishga muhtoj aholi, ya'ni ish joyi, daromad manbaiga ega bo'lmaganlar.

Natijada har bir hududda yangi ish joylarini yaratishga bo'lgan ehtiyoj (aholining yoshi, jinsi, ijtimoiy tarkibi bo'yicha alohida hisoblanishi mumkin) dasturning asosiy dastlabki ko'rsatkichi etib belgilanadi.

Barcha yo'nalishlar bo'yicha ish joylari tashkil qilish imkoniyatlari hisoblanib, aniq parametrlar va reja-ko'rsatkichlar shakllantiriladi.

Agarda ish joylari yaratish imkoniyatlari (barcha yo'nalishlar bo'yicha) ularga bo'lgan ehtiyojdan kam bo'lsa, dasturni ishlab chiqishda ish o'rinlarini yaratish bo'yicha qo'shimcha choralar ko'rilishi kerak. Bunday qo'shimcha choralarda yangi korxonalar va ish o'rinlari sonini ko'paytirish bilan bog'liq imkoniyatlar va ularni amalga oshirish uchun zarur bo'lgan mablag'lar va ularni moliyalashtirish manbalari aniqlanadi.

Ish o'rinlariga bo'lgan ehtiyoj ularni yaratish imkoniyatlaridan ko'p bo'lsa, muayyan hududda ishsizlik darajasi mavjud ko'rsatkichidan oshib ketishi mumkin.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Ishsizlik nima va uning darajasi qanday aniqlanadi?
2. Fuqarolarni ishsiz shaxs deb e'tirof etishning qanday shartlari mavjud?
3. Ishsizlikning qanday turlarini bilasiz?
4. Artur Ouken qonunining mazmunini aytib bering.
5. Davlat ishsizlarni ish bilan ta'minlash borasida qanday tadbirlarni amalga oshiradi?
6. Haq to'lanadigan jamoat ishlariga jalb qilingan fuqarolar mehnatiga haq to'lash tartibini tushuntirib bering.
7. Ish o'rinlari tashkil etish va aholi bandligini ta'minlash dasturining vazifalarini aytib bering.
8. Qanday moliyaviy manbalar hisobidan yangi ish o'rinlarini tashkil qilinadi?

VII bob. MEHNAT RESURSLARI VA ISH O‘RINLARI HISOBINI YURITISH BALANSINI TUZISH METODIKASI

7.1. Mehnat resurslari balansini tuzish hamda ishga joylashishga muhtoj shaxslarni aniqlash metodikasi

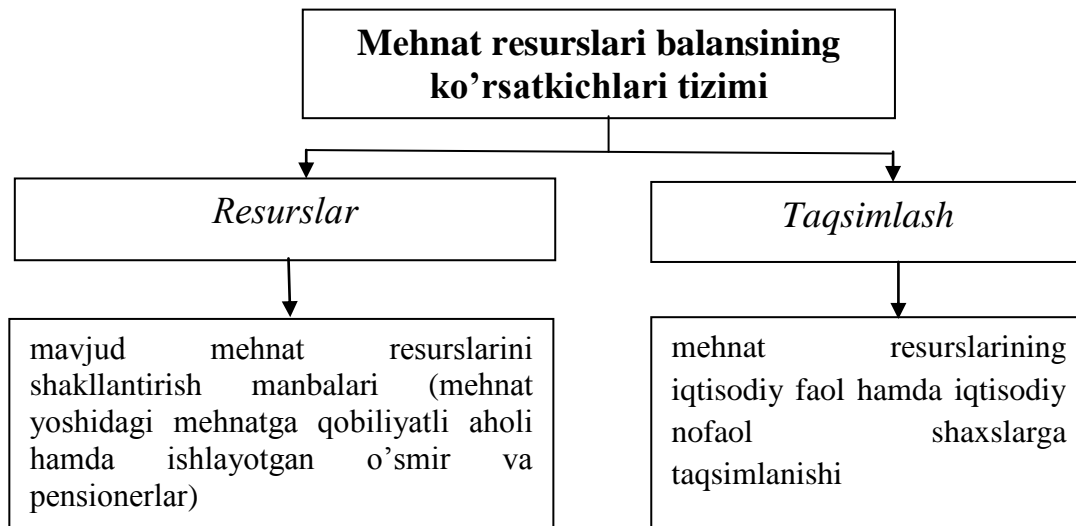
O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2007-yil 24-maydagi **“Ishga joylashtirishga muhtoj mehnat bilan band bo‘lmagan aholini hisobga olish metodikasini takomillashtirish to‘g‘risida”**gi 106-sonli qarori ishga joylashtirishga muhtoj mehnat bilan band bo‘lmagan aholi sonini mintaqalar bo‘yicha hisoblab chiqish va shu asosda mehnat resurslarining tegishli balansini ishlab chiqish tartibini belgilaydi.

Metodika Xalqaro mehnat tashkiloti (XMT) tomonidan belgilangan normalardan kelib chiqqan holda ishlab chiqilgan hamda O‘zbekiston Respublikasining ish bilan ta‘minlash va mehnat bozorining o‘ziga xos xususiyatlarini hisobga oladi. Ushbu metodikada “ishga joylashtirishga muhtoj mehnat bilan band bo‘lmagan aholi” tushunchasi xalqaro standartlarda nazarda tutilgan “ishsizlar” tushunchasiga teng deb qaraladi.

Ishga joylashtirishga muhtoj mehnat bilan band bo‘lmagan aholini hududlar bo‘yicha hisoblab chiqishda va mehnat resurslari balansini tuzishda axborot bazasi sifatida O‘zbekiston Respublikasi Davlat statistika qo‘mitasining statistika ma‘lumotlaridan hamda Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi tomonidan o‘tkaziladigan ish bilan ta‘minlash masalalarini o‘rganib chiqish natijalaridan foydalaniladi.

Mehnat resurslari balansi – mehnat resurslari mavjudligini hamda ularning iqtisodiyot tarmoqlari va iqtisodiy faoliyat turlari bo‘yicha taqsimlanishini tavsiflovchi ko‘rsatkichlar tizimi.

Mehnat resurslari balansi 2 qismli ko‘rsatkichlar tizimidan iborat (7.1-rasm).



7.1-rasm. Mehnat resurslari balansining ko'rsatkichlari tizimi

Mehnat resurslari balansiga ko'ra, **ishga joylashtirishga muhtoj shaxslar (ishsizlar) soni** mehnat resurslari sonidan mehnat bilan bandlar sonini va iqtisodiy faol bo'lmaganlar sonini chiqarib tashlagan holda quyidagi formula bo'yicha aniqlanadi:

$$MM = MRA - B - IFA, \text{ bunda:}$$

MM –ishga joylashtirishga muhtoj band bo'lmagan aholi (ishsizlar);

MR – mehnat resurslari;

B – ish bilan bandlar;

IFA – 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:

$$MR = MLA + IO'P, \text{ bunda:}$$

MR – mehnat resurslari;

MLA – mehnatga layoqatli yoshdagi aholi;

IO'P – ishlayotgan o'smirlar va pensionerlar.

MLA 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:

$$MLA = E(16-60) + X(16-55) - Nog - Pi, \text{ bunda:}$$

$E(16-60)$ – 16 yoshdan 60 yoshgacha bo‘lgan erkaklar;

$X(16-55)$ – 16 yoshdan 55 yoshgacha bo‘lgan xotin-qizlar;

Nog – mehnatga layoqatli yoshdagi I va II guruh nogironlari;

Pi – imtiyozli shartlarda pensiya olayotgan mehnatga layoqatli yoshdagi pensionerlar.

Mehnat bilan bandlar soni quyidagi formula bo‘yicha hisoblab chiqiladi:

$$IT = ITr + ITnr + MM,$$

bunda:

ITr – iqtisodiyotning rasmiy sektorida ishlovchilar;

$ITnr$ – iqtisodiyotning norasmiy sektorida ishlovchilar;

MM – migrant mehnatchilar – chet ellarda ishlayotgan O‘zbekiston Respublikasi rezidentlari, ularning mazkur mamlakatda ro‘yxatga olingan yoki olinmaganligidan qat’i nazar.

Rasmiy sektorda band bo‘lganlar davlat statistika hisoboti ma’lumotlari bo‘yicha aniqlanadi va hisoblab chiqiladi hamda quyidagilardan iborat bo‘ladi:

- yollanib (mehnat shartnomasi bo‘yicha), shu jumladan saylanadigan lavozimlarda ishlayotgan doimiy, vaqtinchalik va mavsumiy xodimlar;

- harbiy xizmatchilar, ichki ishlar organlari va boshqa tashkilotlar xodimlari;

- kooperativlar va shirkatlar a‘zolari;

- xususiy korxonalar egalari (ish beruvchilar), shu jumladan fermerlar;

- yuridik shaxs bo‘lmasdan tadbirkorlik faoliyati bilan shug‘ullanuvchi shaxs sifatida rasman ro‘yxatga olingan fuqarolar;

- yuridik shaxs sifatida ro‘yxatdan o‘tkazilgan dehqon xo‘jaliklari a‘zolari hamda shaxsiy yordamchi xo‘jaliklarda va dehqon xo‘jaliklarida qoramol o‘stirish bilan band bo‘lgan shaxslar;

- nodavlat notijorat tashkilotlari xodimlari.

Xalqaro mehnat tashkiloti normalaridan kelib chiqib hamda Davlat statistika qoʻmitasining hisobga olish va tasniflash amaliyotiga muvofiq **iqtisodiyotning norasmiy sektorida band boʻlganlar** jumlasiga ijtimoiy sugʻurta va soliq organlarida hisobga turmagan quyidagi shaxslar kiradi:

- yuridik shaxs sifatida roʻyxatdan oʻtkazilmagan dehqon xoʻjaliklari aʼzolari;
- uyda pulli xizmatlar koʻrsatish bilan band boʻlgan shaxslar (enagalar, uy xizmatchilari, uy oshpazlari, avtomobil haydovchilar, qorovullar va boshqalar);
- jismoniy shaxslardan haq olib ishlovchi shaxslar;
- oila boshliqlariga ularning tadbirkorlik faoliyatida yordam beruvchi oila aʼzolari;
- tegishli roʻyxatdan oʻtmay ishlovchi tadbirkorlar.

Iqtisodiyotning norasmiy sektorida ish bilan band shaxslar soni mehnat organlari tomonidan bandlik masalalari boʻyicha har chorakda amalga oshiriladigan oʻrganib chiqish asosida aniqlanadi.

Iqtisodiyotning norasmiy sektorida ish bilan band aholi sonini aniqlash uchun bandlik masalalari boʻyicha tanlab oʻrganib chiqish maʼlumotlari asosida:

a) iqtisodiyotning norasmiy sektorida faoliyatning tegishli turlari bilan shugʻullanuvchi shaxslar sonining mehnatga layoqatli yoshdagi soʻrab chiqilganlarning umumiy sonidagi salmogʻi quyidagi formula boʻyicha aniqlanadi:

$$SCHSi = SSi : SS \times 100,$$

bunda:

$SCHSi$ – iqtisodiyotning norasmiy sektorida faoliyatning aniq turi bilan shugʻullanuvchi soʻrab chiqilganlar salmogʻi;

SSi – iqtisodiyotning norasmiy sektorida faoliyatning aniq turi bilan shugʻullanuvchi soʻrab chiqilganlar soni;

SS – mehnatga layoqatli yoshdagi soʻralganlar soni, hammasi;

b) olingan salmoq ko'rsatkichi bo'yicha iqtisodiyotning norasmiy sektorida faoliyatning aniq turi bilan shug'ullanuvchi aholi sonining hisobi quyidagi formula bo'yicha aniqlanadi:

$$ITNR_i = MLA \times SCHSi : 100,$$

bunda:

ITNR_i – iqtisodiyotning norasmiy sektorida faoliyatning aniq turi bilan shug'ullanuvchilar soni;

MLA – mehnatga layoqatli yoshdagi mehnatga layoqatli aholi soni.

d) iqtisodiyotning norasmiy sektorida ish bilan bandlarning umumiy sonini aniqlash uchun faoliyatning har bir aniq turi bo'yicha ITNR to'g'risidagi ma'lumotlar jamlanadi:

$$ITNR = \sum_i ITNR_{1i},$$

bunda:

ITNR – iqtisodiyotning norasmiy sektorida ish bilan bandlar soni, hammasi.

Mehnat faoliyatini chet elda amalga oshirayotgan shaxslar soni quyidagi tartibda bosqichma-bosqich aniqlanadi:

1) Birinchidan, ishga joylashtirishga muhtojlarni aniqlash maqsadi uchun mehnat organlari tomonidan mehnat emigratsiyasi bo'yicha savolnomaga muvofiq, mehnat bilan bandlik masalalari bo'yicha o'rganishlarni o'tkazish paytida migrant mehnatchilar sifatida chet elda turganlar soni aniqlanadi.

Buning uchun:

a) uy xo'jaliklarini mehnat bilan bandlik masalalari bo'yicha (mehnat emigratsiyasi moduliga binoan) har chorakdagi o'rganishlar ma'lumotlari asosida mehnat faoliyatini chet elda amalga oshirayotgan shaxslarning so'ralganlar umumiy sonidagi salmog'i quyidagi formula bo'yicha aniqlanadi:

$$MMS = KMMS : SS \times 100,$$

bunda:

MMS – migrant mehnatchilarning so'ralganlarning umumiy sonidagi salmog'i;

KMMS – mehnat faoliyatini amalga oshirish uchun chet elga ketgan shaxslarning (migrant mehnatchilarning) mehnat bilan bandlik masalasi bo‘yicha uy xo‘jaliklarini o‘rganish davomida aniqlangan soni;

SS – mehnatga layoqatli yoshdagi so‘ralganlar soni, hammasi.

b) migrant mehnatchilarning so‘ralganlarning umumiy sonidagi salmog‘i bo‘yicha migrant mehnatchilarning mehnatga layoqatli yoshdagi mehnatga layoqatli aholi tarkibidagi umumiy soni quyidagi formula bo‘yicha hisoblab chiqiladi:

$$MM = MMS \times MLA : 100,$$

bunda:

MM – migrant mehnatchilar soni, hammasi;

MLA – mehnatga layoqatli yoshdagi mehnatga layoqatli aholi soni.

d) zarurat bo‘lganda, mehnat faoliyatini chet elda amalga oshirayotganlarning soni jo‘nab ketgan yo‘nalishi (mamlakati) bo‘yicha aniqlanadi.

Buning uchun:

- o‘rganishlar ma’lumotlari bo‘yicha har qaysi mamlakatdagi mehnat faoliyatini amalga oshirayotgan migrant mehnatchilarning so‘ralganlar umumiy sonidagi salmog‘i aniqlanadi;

- mehnatga layoqatli yoshdagi mehnatga layoqatli aholi umumiy soniga nisbatan salmoqni proporsional ravishda hisoblab chiqish va jamlash yo‘li bilan muayyan mamlakatlarda mehnat faoliyatini amalga oshirayotgan migrant mehnatchilar soni aniqlanadi.

2) Ikkinchidan, umuman respublika bo‘yicha mehnat resurslarini hisoblab chiqishda mehnat faoliyatini amalga oshirish uchun chet elga ketgan shaxslar soni hisobga olinadi. Ularning soni O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2007- yil 15- maydagi **“Mehnat faoliyatini amalga oshirish uchun chet ellarga ketayotgan O‘zbekiston Respublikasi fuqarolarini hisobga olishni takomillashtirish to‘g‘risida”gi 97-sonli qarori** bilan tasdiqlangan Sxema

bo'yicha, quyidagilarni o'z ichiga oluvchi integratsiyalashgan axborotlar moduli asosida aniqlanadi:

a) chet elga ketganlarning soni va maqsadi to'g'risida bojxona deklaratsiyasining takomillashtirilgan shakli asosidagi har choraklik statistika hisoboti ma'lumotlari;

b) mehnat emigratsiyasi masalalari bo'yicha har yilgi sotsiologik o'rganishlar ma'lumotlari;

d) mehnat faoliyatini chet elda amalga oshirish uchun fuqarolarga Tashqi mehnat migratsiyasi masalalari agentligi tomonidan berilgan ruxsatnomalar ma'lumotlari;

e) Tashqi ishlar vazirligining chet eldagi konsullik muassasalaridan olingan ma'lumotlar;

f) uy xo'jaliklarini mehnat bilan bandlik masalalari bo'yicha har choraklik o'rganishlar ma'lumotlari.

Iqtisodiy faol bo'lmagan aholi soni quyidagi formula yordamida aniqlanadi:

$$IFA = O' + A + IN + IBB, \text{ bunda:}$$

IFA – iqtisodiy faol bo'lmagan aholi;

O' – ishlab chiqarishdan ajralgan holda o'qiyotgan hamda ish haqi va mehnat daromadiga ega bo'lmagan o'quvchilar va talabalar;

A – uy bekalari va bolalarni parvarish qilayotgan ishlamaydigan ayollar;

IN – ishlamaydigan uchinchi guruh nogironlari;

IBB – ixtiyoriy ravishda ish bilan band bo'lmagan shaxslar, shuningdek ko'char va ko'chmas mulkdan daromad oladigan ishlamaydigan shaxslar.

Mustaqil ravishda ish qidirayotganlar soni ishga joylashtirishga ehtiyoj sezadigan aholining hisoblangan sonidan hisobot davri oxiridagi holati bo'yicha Bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish tuman (shahar) markazlarida rasman ishsizlar sifatida ro'yxatdan o'tkazilgan shaxslar sonini chiqarib tashlash yo'li bilan quyidagi formula bo'yicha aniqlanadi:

$$IM = IB - RR, \text{ bunda:}$$

IM – ish bilan band bo‘lmaganlar, mustaqil ravishda ish qidirayotganlar;

IB – ishga joylashtirishga muhtoj mehnat bilan band bo‘lmagan aholi (ishsizlar);

RR – ishga joylashtirishga muhtoj bo‘lganlarni aniqlash paytida rasman ro‘yxatdan o‘tkazilgan ishsizlar.

Mehnat resurslarining hisobot va prognoz balanslari farqlanadi. **Mehnat resurslarining hisobot balansi** har bir yil yakunlari bo‘yicha tasdiqlangan statistika ishlari dasturiga muvofiq Davlat statistika qo‘mitasi tomonidan ishlab chiqiladi.

Mehnat resurslarining hisobot balansi davlat statistika hisoboti ma’lumotlari aniqlashtirilishi hisobga olingan holda hisob-kitob balanslari ma’lumotlariga asoslanadi (7.1-jadval).

Mehnat resurslarining prognoz balansi bo‘lajak davr uchun (maqsadlarga bog‘liq holda – 1 yilga, 5, 10 yilga va hokazo) Iqtisodiyot vazirligi tomonidan Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi bilan birgalikda ishlab chiqiladi.

Mehnat resurslarining prognoz balansini ishlab chiqishda quyidagilar hisobga olinadi:

- ishga joylashtirishga muhtoj bo‘lgan mehnat bilan band bo‘lmagan aholining (ishsizlarning) amaldagi va kutilayotgan soni;

- ishlayotganlar sonining belgilangan parametrlari, ish bilan bandlikning o‘sishi va investitsiya dasturlarini, tarmoqlar va mintaqalarni rivojlantirish dasturlarini amalga oshirishning mo‘ljallangan natijalari munosabati bilan ish bilan bandlikning o‘sishi va uning tarkibiy o‘zgarishi;

- mehnat resurslari sonini va iqtisodiy faol bo‘lmagan aholi turli toifalarini (o‘quvchilar, bola parvarishi bo‘yicha ta’tilda bo‘lgan ayollar va boshqalar) shakllantiradigan kelgusidagi demografik jarayonlar dinamikasi.

**O'zbekiston Respublikasi bo'yicha mehnat resurslarining hisobot balansi,
ming kishi (2013 yil 1 yanvar)**

<i>T/r</i>	<i>Ko'rsatkichlar nomi</i>	<i>Jami</i>
1	Mehnat resurslari (MR)	17663,1
	<i>shu jumladan:</i>	
1.1	Mehnat yoshidagi mehnatga qobiliyatli aholi (MLA)	17550,2
1.2	Ishlayotgan o'smir va pensionerlar (IO'P)	112,9
2	Iqtisodiy faol aholi (IFA)	12850,1
	<i>shundan:</i>	
1.1	Ish bilan band aholi (B)	12223,8
	shu jumladan iqtisodiyot sektorlari bo'yicha:	
1.1.1	Rasmiy sektorda (ITr)	7899,4
1.1.2	Norasmiy sektorda (ITnr)	3994,3
1.1.3.	Xorijga ishga ketganlar (MM)	330,1
1.2	Ishga joylashtirishga muhtoj ish bilan band bo'lmagan aholi (IB)	626,3
	<i>shundan:</i>	
1.2.1	Ishsiz sifatida rasman ro'yxatdan o'tkazilganlar (RR)	6,0
1.2.2	Mustaqil ish qidiruvchilar (IM)	620,3
3	Iqtisodiy faol bo'lmagan aholi (INF)	4813,0
	<i>shundan:</i>	
3.1	Ishlab chiqarishdan ajralgan holda o'qiyotgan hamda ish haqiga yoki mehnat daromadiga ega bo'lmagan o'quvchilar va talabalar (O')	1903,0
3.2	Uy bekalari va bolani parvarish qiluvchi ishlamaydigan ayollar (A)	1463,1
3.3	Ixtiyoriy ravishda ish bilan band bo'lmagan, shuningdek mol-mulk va kochmas mulkdan daromad oladigan ishlamaydigan shaxslar (IBB)	1446,9

Mehnat resurslarining prognoz balansidan mintaqalarning demografik xususiyatlarini hisobga olgan holda yangi ish o'rinlari tashkil etishga ehtiyojlarni va kelgusida aholini ish bilan ta'minlashning hududiy dasturlari parametrlarini aniqlashda mahalliy davlat hokimiyati organlari tomonidan foydalaniladi.

7.2. Aholining ish bilan bandligini o'rganish tartibi

Aholining ish bilan bandligini o'rganish maxsus tanlab olingan uy xo'jaliklari a'zolaridan so'rab chiqish yo'li bilan amalga oshiriladi. Uy xo'jaliklarini so'rab chiqish har choraklik asosida Bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish tuman (shahar) markazlari xodimlari tomonidan har chorakning oxirgi oyi ikkinchi o'n kunligi mobaynida o'tkaziladi.

So'rab chiqilishi kerak bo'lgan uy xo'jaliklarini tanlash har bir tuman bo'yicha ma'lumotlarning reprezentativligini ta'minlaydigan har bir tuman (shahar) bo'yicha uy xo'jaliklarining kamida bir foizini so'rov bilan qamrab olish hisobga olingan holda proporsional tanlov bo'yicha o'tkaziladi.

Uy xo'jaliklarini so'rab chiqish Bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish tuman (shahar) markazlari tomonidan tuman (shahar) statistika bo'limlari bilan birgalikda to'rt bosqichda o'tkaziladi:

a) birinchi bosqichda har bir tuman bo'yicha o'rganilishi kerak bo'lgan uy xo'jaliklari soni quyidagi formula bo'yicha aniqlanadi:

$$UXS = UX \times 1\%, \text{ bunda:}$$

UXS – har bir tuman (shahar)da so'rab chiqilishi kerak bo'lgan uy xo'jaliklari soni;

UX – tuman (shahar)dagi uy xo'jaliklari soni;

b) ikkinchi bosqichda uy xo'jaliklari o'rganiladigan aholi punktlari aniqlanadi, bunda:

- tanlab olingan aholi punktlari yonma-yon chegaralarga ega bo'lmasligi kerak;
- tuman markazlari va ulardan yiroqda joylashgan aholi punktlari majburiy tartibda o'rganilishi kerak;
- har bir tumanda kamida 5 ta aholi punkti (tuman markazi ham shu jumlagi kiradi) o'rganilishi kerak;

- har bir shaharda yonma-yon chegaralarga ega bo'lmagan kamida 5 ta mahalla o'rganilishi kerak.

Aholi punktlarini tanlash tuman (shahar) statistika bo'limi bilan kelishgan holda Bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish tuman (shahar) markazlari tomonidan amalga oshiriladi.

d) uchinchi bosqichda har bir aholi punktida o'rganilishi kerak bo'lgan uy xo'jaliklari soni aniqlanadi;

e) to'rtinchi bosqichda aholi punktlarida (mahallalarda) mavjud bo'lgan uy xo'jaliklari ro'yxatlari asosida o'rganilishi kerak bo'lgan uy xo'jaliklarining aniq ro'yxati aniqlanadi.

Bunda tanlashning quyidagi tartib-qoidasini nazarda tutadigan *“proporsional bosqichma-bosqich tanlash”* usulidan foydalaniladi:

- mazkur aholi punktida (mahallada) joylashgan uy xo'jaliklarining hisoblangan sonini o'rganilishi kerak bo'lgan uy xo'jaliklarining hisoblangan soniga bo'lish yo'li bilan *“tanlash bosqichi”* aniqlanadi (masalan, tanlab olingan aholi punktida 300 ta uy xo'jaligi mavjud bo'lib, o'rganiladigan uy xo'jaliklari soni esa 30 tani tashkil etishi kerak bo'lsa, *“tanlash bosqichi”* “10” ni (300:10) tashkil etadi);

- uy xo'jaliklarining umumiy sonidan *“tanlash bosqichi”*ga bir karra har bir uy xo'jaligiga tartib raqami beriladi va tanlab olinadi.

Uy xo'jaliklari so'rovi Davlat statistika qo'mitasi bilan kelishgan holda Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi tomonidan tasdiqlanadigan maxsus so'rovnoma bo'yicha amalga oshiriladi.

Uy xo'jaliklarining mehnatga layoqatli yoshdagi barcha a'zolaridan so'rab chiqilishi kerak, ular hozir bo'lmagan taqdirda esa hozir bo'lmagan uy xo'jaliklari a'zolariga tegishli javoblarni uy xo'jaligining boshqa vakolatli a'zosidan olishga yo'l qo'yiladi.

So'rovni amalga oshirgan xodimlardan uy xo'jaliklari so'rovining to'ldirilgan so'rovnomalarini qabul qilish Bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy

muhofaza qilish markazining ishga joylashtirishga muhtoj bo'lgan aholini hisobga olish va ular bo'yicha ma'lumotlar bankini shakllantirish bo'limi boshlig'i tomonidan amalga oshiriladi.

To'ldirilgan so'rovnomalarni qabul qilishda:

- so'rab chiqqan xodim tomonidan uy xo'jaliklari so'rovining aniq tarzda tanlanishiga rioya qilinganligi;

- so'rovnoma savollari to'liq to'ldirilganligi;

- so'rovnoma savollariga javoblarning mantiqliligi va bir-biriga zid emasligini tekshirish ta'minlanishi kerak.

Uy xo'jaliklari so'rovi o'tkazilishining sifati uchun javobgarlik uy xo'jaliklari so'rovini o'tkazgan xodimga va so'rovnomani qabul qilib olgan shaxsga yuklanadi.

So'rovnoma materiali qabul qilib olingandan keyin uni qayta ishlash maxsus kompyuter dasturi yordamida amalga oshiriladi. Ma'lumotlar bazasini shakllantirish (ma'lumotlarni kompyuterga kiritish) Qoraqalpog'iston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi, viloyatlar va Toshkent shahar mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish bosh boshqarmalari tomonidan amalga oshiriladi.

Ma'lumotlar kompyuterga to'liq kiritilgandan keyin ma'lumotlar bazasi har bir tuman bo'yicha alohida fayllar shaklida keyinchalik uzil-kesil puxta ishlash va tahlil qilish uchun Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligiga yuboriladi.

Ma'lumotlarni puxta ishlash va tahlil qilish quyidagi muddatlarda amalga oshiriladi:

- ma'lumotlar bazasini shakllantirish (kompyuterga kiritish) – hisobot choragi oxirgi oyidan keyingi oyning 1-kunigacha;

- har bir tuman bo'yicha yig'ma jadvallarni puxta ishlash va olish – hisobot choragi oxirgi oyidan keyingi oyning 10-kunigacha;

- tekshirish natijalari bo'yicha tahliliy ma'lumotnoma va tahliliy jadvallar tayyorlash – hisobot choragi oxirgi oyidan keyingi oyning 15-kunigacha.

7.3. Ish o'rinlari hisobini yuritish va balansini tuzish metodikasi

O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi Makroiqtisodiyot va statistika vazirligi bilan birgalikda 2002-yil 22-fevralda “**Ish o'rinlari hisobini yuritish va balansini tuzish**” metodikasi ishlab chiqilgan. Ushbu metodika korxonalar, tashkilotlar, muassasalarda, shuningdek, dehqon, fermer xo'jaliklarida, yuridik maqomga ega bo'lmasdan ro'yxatga olingan tadbirkorlik faoliyati sohasida ish o'rinlarining mavjudligi va harakati (o'zgarishi) hisobini yuritish va uning asosida ish o'rinlari balansini tuzish tartibini belgilaydi.

Metodika ish o'rinlari hisobini yuritish bo'yicha amaldagi ko'rsatma va yo'riqnomalarni to'ldiradi va korxonalar, tashkilotlar va muassasalarga – mehnat bo'yicha davlat statistika hisobotlarini tuzishda va taqdim etishda, shuningdek statistika organlari va mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish organlari xodimlariga ish o'rinlari mavjudligi va harakatining balans hisob-kitoblarini olib borishda foydalanish uchun mo'ljallangan.

Ish o'rni deb - tegishli ravishda jihozlangan va ish qurollari bilan ta'minlangan, miqdor va sifat tavsiflariga ega bo'lgan, belgilangan mehnat me'yoriga ko'ra ishlab chiqarish topshirig'i yoki funksiyasini bajaruvchi xodimning yoki yagona ishlab chiqarish topshirig'ini yoxud texnologiya jihatdan ajralmas funksiyani bajaruvchi xodimlar guruhining mehnat faoliyati amalga oshadigan makon tushuniladi.

Ish o'rinlari hisobini yuritish korxonalar, tashkilotlar, muassasalar tomonidan mulkchilik ko'rinishidan qat'i nazar amalga oshiriladi va davlat statistika hisobotining 1-t (qishloq xo'jalik korxonalari ham kiradi), №1-(kichik biznes), №1-fermer va №1-VES shakllarida ushbu Metodikadagi ko'rsatmalarni hisobga olgan holda aks ettiriladi.

Davlat statistika hisobot shakllari belgilangan muddatlarda statistika organlariga taqdim etiladi.

Korxonalar, tashkilotlar, muassasalarda ish o‘rinlari hisobini yuritish quyidagi tartibda amalga oshiriladi:

1. Mehnatga oid davlat statistika hisobotini taqdim qiluvchi korxonalar, tashkilotlar, muassasalarda ish o‘rinlari hisobini yuritish:

- ishlab chiqarish jarayonida foydalaniladigan mashinalar, dastgohlar, aslahalar, konveyer va uzluksiz ishlab chiqarish liniyalari va boshqa texnologik uskunalar texnologik xizmat ko‘rsatish me‘yorlari;

- binolar va inshootlar xizmat ko‘rsatish zonalari normativlari;

- ma‘muriy-boshqaruv xodimlari va muhandis-texnik xodimlar ish vaqti sarflari normativlari, shuningdek yordamchi ishlab chiqarish xodimlari xizmat ko‘rsatish normativlariga ko‘ra amalga oshiriladi.

2. Har qanday ish o‘rni, uning bir, ikki yoki undan ortiq smenada ishlatilayotganidan qat’i nazar, bitta ish o‘rni sifatida hisobga olinadi.

3. Joriy davrdagi amaldagi ish o‘rinlari singari bo‘sh (xodimlar bilan ta‘minlanmagan) ish o‘rinlarining ham hisobi yuritilishi shart.

4. Ish o‘rinlari sifatida quyidagilar hisobga olinmaydi:

- yig‘ish bosqichida bo‘lgan yoki yig‘ilgan, biroq foydalanishga topshirilmagan qurilma;

- namoyish qilinishga mo‘ljallangan qurilma yoki qurilmalar, mashinalar va mexanizmlarning ko‘rgazma namunalari;

- xodimlar birlashtirilgan umumiy foydalanish qurilmalari.

5. Ish o‘rinlari soni hisobot davrining boshi va yakuni holatiga ko‘ra qayd etiladi. Bundan tashqari, hisobot davri mobaynida yaratilgan va tugatilgan ish o‘rinlari soni qayd etiladi.

6. Ish o‘rinlari ularning turlariga ko‘ra hisobga olinadi.

6.1. *Asosiy ishlab chiqarish xodimlarining ish o‘rinlari* mexanizmlar (dastgohlar, qurilmalar, uskunalar) va ularning xizmat ko‘rsatish normativlari

orasidagi nisbatga muvofiq hisobga olinadi. Mexanizmlar (mashina va uskunalari) soni va ish o'rinlari sonining quyidagi kombinatsiyalari uchrashi mumkin:

- bir mashina normativ bo'yicha belgilangan mehnat me'yoriga ko'ra bitta xodim ish bilan band bo'ladigan bir ish o'rnini tashkil qiladi;
- bir mashina (uskuna birligi) belgilangan mehnat me'yoriga ko'ra har birida bitta xodim ish bilan band bo'ladigan ikki va undan ortiq ish o'rnini tashkil qiladi;
- bir necha mashina va qurilmalar belgilangan mehnat me'yoriga ko'ra bitta xodim ish bilan band bo'ladigan bitta ish o'rnini tashkil etadi.

6.2. *Bino va inshootlarga, shuningdek ishlab chiqarish imoratlariga xizmat ko'rsatadigan yordamchi xodimlarning ish o'rinlari soni shtat ro'yxatiga ko'ra yoki xizmat ko'rsatish normativlariga muvofiq aniqlanadi.*

6.3. *Ma'muriy-boshqaruv xodimlarining (MBX) ish o'rinlari soni shtat ro'yxatiga asosan aniqlanadi.*

7. Amaldagi ish o'rinlarining, shu jumladan yakka ish o'rinlari, birlashgan (kollektiv) ish o'rinlari, xizmat ko'rsatish zonasi kengaytirilgan ish o'rinlari, kichik xizmat ko'rsatish xodimlari (KXX) ish o'rinlarining, shuningdek, amal qilmaydigan (foydalanilmaydigan) ish o'rinlarining hisobi yuritiladi (7.2-jadval).

Davr boshi (B) va oxiriga (O) ko'ra ish o'rinlari soni
20__yil_____choragi

T/r	Ish o'rinlari turi	Qurilmalar birligi soni (dona)		Ish o'rinlari soni (dona)		Haqiqatda band (kishi)		Bo'sh ish o'rinlari (dona)	
		B	O	B	O	B	O	B	O
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Amaldagi ish o'rinlari								
1	Yakka ish o'rinlari (1.1-qator+1.2-qator)								
	shu jumladan:								
1.1	ishlab chiqarish ish o'rinlari								
1.2	ma'muriy boshqaruv va muhandis-texnik xodimlarning ish o'rinlari								
2	Birlashgan (kollektiv) ish o'rinlari								
3	Xizmat ko'rsatish zonasi kengaytirilgan ish o'rinlari								
4	KXX ish o'rinlari jumladan yordamchi xodimlar ish o'rinlari								
5	Jami (1-qator + 2-qator +3-qator + 4-qator)								
6	Amal qilmaydigan ish o'rinlari								
7	Hammasi (5-qator + 6-qator)								

7.1. Yakka ish o'rinlari jumlasiga quyidagilar kiradi:

- bitta xodim belgilangan mehnat me'yori asosida ularga xizmat qilish bilan band bo'lgan, normativlarga ko'ra miqdor va sifat tavsiflariga ega bo'lgan bir mashina, qurilma, transport vositasi, ko'tarish vositasi yoki boshqa texnologik

uskunalar hosil qilgan ish o'rnini (1.1-qator, 3- va 4-ustunlarda aks ettiriladi). Masalan, xizmat ko'rsatishda bitta ishchi mashg'ul bo'lgan tokar dastgohi, frezer dastgohi va boshqalar;

- xodimlar shtat ro'yxatiga va qurilmalar, dastgohlar, mashinalar, asboblari va boshqa texnikaga xizmat ko'rsatish me'yorlariga asosan ma'muriy-boshqaruv xodimlari (MBX), muhandis-texnik xodimlar ish o'rinlari (1.2-qator, 3- va 4-ustunlarda aks ettiriladi). Masalan, shtat ro'yxatiga binoan bosh muhandis, bo'lim boshlig'i, yetakchi mutaxassis lavozimlari va boshqalar; 20 ta dastgohga xizmat ko'rsatuvchi usta lavozimi va hokazo;

- dispetcherlar, qabul qiluvchilar, kioskachilar, nazorat xodimlarining ish o'rinlari ish postlari soniga qarab aniqlanadi.

3-qatorida ko'rsatilgan yakka ish o'rinlari soni xizmat ko'rsatish normativlariga ko'ra ish bilan band bo'lgan xodimlar soniga teng bo'lishi kerak (masalan, agar 1.1-qatorning 3-ustunida 5 ta ish o'rnini ko'rsatilgan bo'lsa, u holda 1.1-qatorning 6-ustunida ham xizmat ko'rsatish normativiga ko'ra 5 kishi ko'rsatilishi kerak).

Yakka ish o'rinlarining soni (1-qator) 1.1- va 1.2-qatorida ko'rsatilgan ish o'rinlari yig'indisidan iborat.

7.2. Birlashgan (kollektiv) ish o'rinlariga (2-qator, 5- va 6-ustunlar) ikki yoki undan ortiq xodim (muhandis-texnik xodimlar, sozlovchilar va boshqa xizmat ko'rsatuvchi muhandis-texnik xodimlardan tashqari) belgilangan mehnat me'yori asosida ularga xizmat qilish bilan band bo'lgan, normativlarga ko'ra miqdor va sifat tavsiflariga ega bitta dastgoh, qurilma, avtomatlashtirilgan potok liniyasi, transport vositasi, ko'tarish vositasi yoki boshqa texnologik uskunalar hosil qiladigan ish joylari kiradi. Masalan, ikki ishchi xizmat ko'rsatadigan ekskavator, normativga ko'ra 5 kishi band bo'lgan bitta ishlab chiqarish konveyeri.

Birlashgan (kollektiv) ish o'rinlarida texnologik me'yorlarga ko'ra bittadan ko'p xodim ish bilan band bo'lishini hisobga olib, ishlab chiqarishda band bo'lgan xodimlar soni balansini tuzishda jamoa ish o'rinlari jamoa ish o'rniga xizmat

qiladigan xodimlar normativ (loyiha) soniga asosan yakka ish o‘rinlari sifatida hisoblanadi.

5- va 6-ustunlarda ko‘rsatilgan jamoa ish o‘rinlari soni 7- va 8-ustunlarda ko‘rsatilgan ish bilan band bo‘lganlar sonidan kam bo‘lishi kerak.

7.3. *Xizmat ko‘rsatish zonasi kengaytirilgan ish o‘rinlariga* (3-qator) belgilangan mehnat me‘yoriga ko‘ra bir xodim xizmat ko‘rsatadigan (5- va 6-ustunlar) va bir necha (ikki yoki undan ortiq) qurilmalar, dastgohlar, aslahalar, ko‘tarish vositalari yoki boshqa texnologik uskunalar hosil qiladigan (3- va 4-ustunlar) ish o‘rinlari kiradi. Bu holda mazkur ish o‘rniga xizmat qilish bilan mashg‘ul bo‘ladigan xodimlar soni xizmat ko‘rsatiladigan qurilmalar sonidan kam bo‘ladi. Masalan, 12 ta tikuv dastgohiga me‘yor bo‘yicha bir xodimning xizmat ko‘rsatishi; 4 ta o‘lchov asbobiga me‘yor bo‘yicha bir xodimning xizmat ko‘rsatishi va hokazo.

Shuni hisobga olib, ishlab chiqarishda band xodimlar sonini hisoblash uchun bir xodimga to‘g‘ri keladigan ikki yoki undan ortiq dastgohlar, qurilmalar va boshqa texnologik uskunalar (loyiha) soni me‘yorlari asosida xizmat ko‘rsatish zonasi kengaytirilgan ish o‘rinlari yakka ish o‘rinlari singari hisoblanadi. Masalan, tikuvchilik ishlab chiqarishida bitta tikuvchi 12 ta dastgohga xizmat ko‘rsatadi. Bu holda 3-qator 3- va 4-ustunlarida xizmat ko‘rsatiladigan dastgohlar soni (ya‘ni 12 ta), 3-qatorning 5- va 6-ustunlarida esa ushbu ish zonasiga xizmat ko‘rsatuvchi xodimlar soni (ya‘ni 1 kishi) aks ettiriladi.

7.4. *Kichik xizmat ko‘rsatish xodimlari (KXX) ish o‘rinlari*, jumladan *yordamchi ish o‘rinlari*, shuningdek sotuvchilar, pochtachilar ish o‘rinlari belgilangan xizmat ko‘rsatish zonalarini va/yoki postlar bo‘yicha hisoblanadi (4-qator, 5- va 6-ustunlarda aks ettiriladi).

7.5. *Amal qilmaydigan (foydalanilmaydigan) ish o‘rinlariga* (6-qator) hisobot davrida xomashyo, aylanma vositalarning yo‘qligi, qurilmalarning ishdan chiqishi, mahsulotga talabning uzluksiz yo‘qligi tufayli ishlab chiqarish jarayonida

foydalanilmagan ish o‘rinlari kiradi. Shu bilan birga, ushbu ish o‘rinlari ko‘rsatilgan sabablarni bartaraf etish bilanoq ishga tushishi ko‘zda tutiladi.

Bo‘sh ish o‘rinlari, ya’ni shu ish o‘rinlari to‘ldirilishi bilan ishga tushishga tayyor ish o‘rinlari, amal qilmaydigan ish o‘rinlari jumlasiga kirmaydi.

8. Davr (yil, chorak) mobaynida yangi ish o‘rinlarini ishga tushirish hisobini yuritish ish o‘rinlarining 6-bandda ko‘rsatilgan turlari bo‘yicha amalga oshiriladi. Quyidagilar ishga tushirilgan ish o‘rinlari hisoblanadi (7.3-jadval):

7.3-jadval

20__yil_____ choragida yaratilgan ish o‘rinlari

<i>Ko‘rsatkichlar</i>	<i>Joriy qilingan sana</i>	<i>Ish o‘rinlari miqdori (dona)</i>	<i>Ishlatilayotgan xodimlar soni (kishi)</i>
1	2	3	4
1. Yangi o‘rnatilgan qurilma			
2. MBX, MTX va yordamchi xodimlarning joriy qilingan ish o‘rinlari			
3. Konservatsiyadan chiqarilgan qurilma			
Jami (1-qator + 2-qator + 3-qator)			

- hisobot davrida o‘rnatilgan va ishlab chiqarish jarayonida joriy qilingan ish o‘rinlari;

- hisobot davrida joriy qilingan MBX, MTX (muhandis-texnik xodimlar) va yordamchi xodimlar ish o‘rinlari;

- texnologik uchastkada ishlab chiqarishning ilgari vaqtinchalik to‘xtashi munosabati bilan konservatsiyadan chiqarilgan qurilmalar.

9. Hisobot davri (yil, chorak) mobaynida **ish o‘rinlarining tugatilishi hisobini yuritish** ham ish o‘rinlarining 6-bandda ko‘rsatilgan turlari bo‘yicha

amalgga oshiriladi. Quyidagi hollarda ish o‘rinlari hisobdan chiqqan sanaladi (7.4-jadval):

7.4-jadval

20 _____ yil _____ choragida ish o‘rinlarining hisobdan chiqarilishi

<i>Ko‘rsatkichlar</i>	<i>Hisobdan chiqarilgan sana</i>	<i>Ish o‘rinlari miqdori (dona)</i>	<i>Ishdan bo‘shatilgan xodimlar soni (kishi)</i>
1	2	3	4
1. Tugatilgan qurilma (MXXdan tashqari)			
2. MBX, MTX yoki yordamchi xodimlar lavozimlarining shtat ro‘yxatidan o‘chirilishi			
3. Konservatsiyaga chiqarilgan qurilma (MXXdan tashqari)			
Jami (1-qator + 2-qator + 3-qator)			

- ish o‘rnini hosil qiluvchi qurilmaning tugatilishi munosabati bilan ish o‘rnining hisobdan chiqarilishi;

- tegishli lavozimning shtat ro‘yxatidan o‘chirilishi munosabati bilan hisobdan chiqarilgan ish o‘rinlari;

- texnologik jarayondan chiqarilishi munosabati bilan hisobot davrida konservatsiyaga chiqarilgan ish o‘rinlari.

10. Mehnat bo‘yicha davlat statistika hisobotini taqdim qiladigan korxonalar bo‘yicha ish o‘rinlarini hisoblash bilan birga dehqon va fermer xo‘jaliklarida, shuningdek yuridik shaxs tashkil qilmasdan ro‘yxatga olingan tadbirkorlik sohasidagi ish o‘rinlarining hisobi yuritiladi.

11. Dehqon va fermer ho‘jaliklari (4-jadval), shuningdek yuridik shaxs hosil qilmaydigan tadbirkorlik faoliyatidagi ish o‘rinlari muayyan hudud (tuman, shahar) bo‘yicha hisoblanadi.

11.1. *Dehqon xo‘jaliklaridagi ish o‘rinlari* normativ bo‘yicha dehqon xo‘jaliklariga to‘g‘ri keladigan yer uchastkalari maydoniga ko‘ra hisoblanadi. **Bir ish o‘rni dehqon xo‘jaligini yuritishda foydalaniladigan 0,16 gektarga to‘g‘ri keladi.**

Dehqon xo‘jaliklaridagi ish o‘rinlarini hisoblash uchun yer maydoni o‘lchami (7.5-jadvaldagi 1-qator, 2-ustun) mehnat sarflarining ushbu Metodikada qo‘llash uchun qabul qilingan hisob normativiga ko‘paytiriladi (1 gektarga 6,25 kishi). Masalan, dehqon xo‘jaliklarini yuritish uchun foydalaniladigan yer uchastkalari maydoni 100 gektardan iborat. U holda dehqon xo‘jaliklaridagi ish o‘rinlari soni 625 kishini tashkil qilishi kerak ($100 \cdot 6,25$).

7.5-jadval

20__ yilning __ - choragida fermer va dehqon xo‘jaliklarida yaratilgan ish o‘rinlari soni

<i>Xo‘jalik turi</i>	<i>Yer maydoni o‘lchami (hektar)</i>	<i>1 gektarga mehnat sarfi normativi (kishi)</i>	<i>Ish o‘rinlari soni (dona)</i>	<i>Mavjud shartli mol boshi (bosh)</i>	<i>Chorvachilik mahsuloti miqdori hajmiga ko‘ra normativ (kishi)</i>	<i>Ish o‘rinlari soni (dona)</i>	<i>Jami ish o‘rinlari (dona)</i>
1	2	3	4	5	6	7	8
1. Dehqon xo‘jaliklari		6,25					
2. Fermer xo‘jaliklari							

11.2. *Fermer xo‘jaliklaridagi ish o‘rinlari* yer maydoni va qishloq xo‘jalik mahsuloti birligiga O‘zbekiston Respublikasi Qishloq va suv xo‘jaligi vazirligi tomonidan 1997-yil 7-aprelda № II/48-81 raqami bilan ma‘qullangan “Qishloq xo‘jalik mahsulotlari yetishtirishga talab etiladigan mehnat va moddiy resurslari me‘yorlari”ga ko‘ra o‘rnatilgan normativlarga muvofiq hisoblanadi. Buning uchun fermer xo‘jaliklari egallagan yer maydoni umumiy o‘lchami tegishli tuman qishloq xo‘jalik ishlab chiqarishi mehnat sig‘imiga ko‘paytiriladi. Masalan, Samarqand

viloyati Ishtixon tumanida fermer xo'jaliklari foydalanadigan yer maydoni 1500 gektarni tashkil qiladi. U holda fermer xo'jaliklaridagi ish o'rinlari soni 495 birlikni tashkil qiladi ($1500 \cdot 0,33$, bu yerda "0,33" raqami cheklangan mehnat sarfini ifodalaydi).

Dehqon va fermer xo'jaliklarida yaratilgan ish o'rinlari deyilganda shu xo'jaliklar uchun yangi qo'shimcha ajratilgan yerlarda yaratilgan ish o'rinlari tushuniladi.

11.3. *Yuridik shaxs tashkil qilmasdan ro'yxatga olingan tadbirkorlik sohasidagi ish o'rinlari* hokimiyatlarning tegishli bo'limlarida yuridik shaxs tashkil qilmasdan ro'yxatga olingan tadbirkorlar sifatida qayddan o'tgan fuqarolar soniga ko'ra aniqlanadi.

Yuridik shaxs tashkil qilmasdan ro'yxatga olingan tadbirkorlik sohasidagi ish o'rinlarining o'zgarishi davr mobaynida yuridik shaxs tashkil qilmasdan ro'yxatga olingan tadbirkorlar soni va shu davrda qayd muddati tugagan tadbirkorlar soni orasidagi farq orqali aniqlanadi.

12. Qayta tashkil etish davomida *qishloq xo'jalik korxonalaridan (shirkatlar, kolxozlar) hisobdan chiqarilgan ish o'rinlari* chiqariladigan yer maydoni birligiga to'g'ri keladigan mehnat sig'imi normativiga ko'ra, chorvachilik uchun esa ishlab chiqarilgan mahsulot birligiga ko'ra, 6.6-jadvalga muvofiq hisoblanadi hisoblash jarayoni dehqon va fermer xo'jaliklari uchun yuqorida keltirilgan tartibda amalga oshiriladi.

20__yil _ - choragida qishloq xo‘jalik korxonalaridan hisobdan chiqarilgan ish o‘rinlari soni

<i>Q/x korxonasi nomi</i>	<i>Chiqarilgan yer maydoni (gektar)</i>	<i>1 gektarga mehnat sarfi normativi (kishi)</i>	<i>Ish o‘rinlari soni (dona)</i>	<i>Dehqon, fermerlarga berilgan mollar boshi soni (shartli bosh)</i>	<i>1 mol boshiga mehnat sarflari normativi (kishi)</i>	<i>Chiqarilgan ish o‘rinlari soni (dona)</i>
1	2	3	4	5	6	7
Jami						

Ekin tarkibining o‘zgarishi yer maydonining bo‘shashiga olib kelmagan hollarda yoki uni boshqa, masalan dehqon, fermer xo‘jaliklariga berilgan hollarda ish o‘rinlari soni o‘zgarishsiz qoladi.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Mehnat resurslari balansi deganda nimani tushunasiz?
2. O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2007-yil 24-maydagi “Ishga joylashtirishga muhtoj mehnat bilan band bo‘lmagan aholini hisobga olish metodikasini takomillashtirish to‘g‘risida”gi 106-sonli qarori mohiyatini aytib bering.
3. Ishga joylashtirishga muhtoj shaxslar soni qanday aniqlanadi?
4. Mehnat resurslari balansining qanday turlarini bilasiz?
5. Aholining ish bilan bandligini o‘rganish tartibini tushuntirib bering.
6. Ish o‘rni deganda nimani tushunasiz?
7. Ish o‘rinlari hisobini yuritish qanday tartibda amalga oshiriladi?
8. Dehqon xo‘jaliklaridagi ish o‘rinlari qanday hisoblanadi?

VIII bob. MEHNAT RESURSLARINI SIFAT JIHATIDAN BOSHQARISH

8.1. Mehnat resurslarining asosiy sifat xususiyatlari

Mehnat resurslarining asosiy sifat ko'rsatkichi – uning mehnat bozorida raqobatbardoshligidir. Mazkur sifat ko'rsatkichlariga o'zgarayotgan ijtimoiy-iqtisodiy shart-sharoitlar, ishlab chiqarishda ro'y berayotgan innovatsiya jarayonlari ta'sir ko'rsatadi. Ushbu o'zgarishlar jamlanmasini ularning ishlab chiqarish, institutsional va axborot tarkibiy qismlari birligi sifatida ko'rib chiqishi mumkin.



8.1-rasm. Mehnat resurslarining malaka ko'rsatkichlari.

Bunda ishlab chiqarishdagi o'zgarishlar texnika taraqqiyotining bevosita ta'siri ostida sodir bo'ladi va eng avvalo, ishlab chiqarish vositalarining o'zgarishida,

shuningdek tegishli ravishda ishchi kuchi sifatiga talablarning o'zgarishida namoyon bo'ladi.

Institutsional o'zgarishlar xodim maqomi o'zgarishlari jamlanmasini aks ettiradi. Ular ham ishchi kuchini takror hosil qilish tizimida o'zgartirishlarini talab etadi.

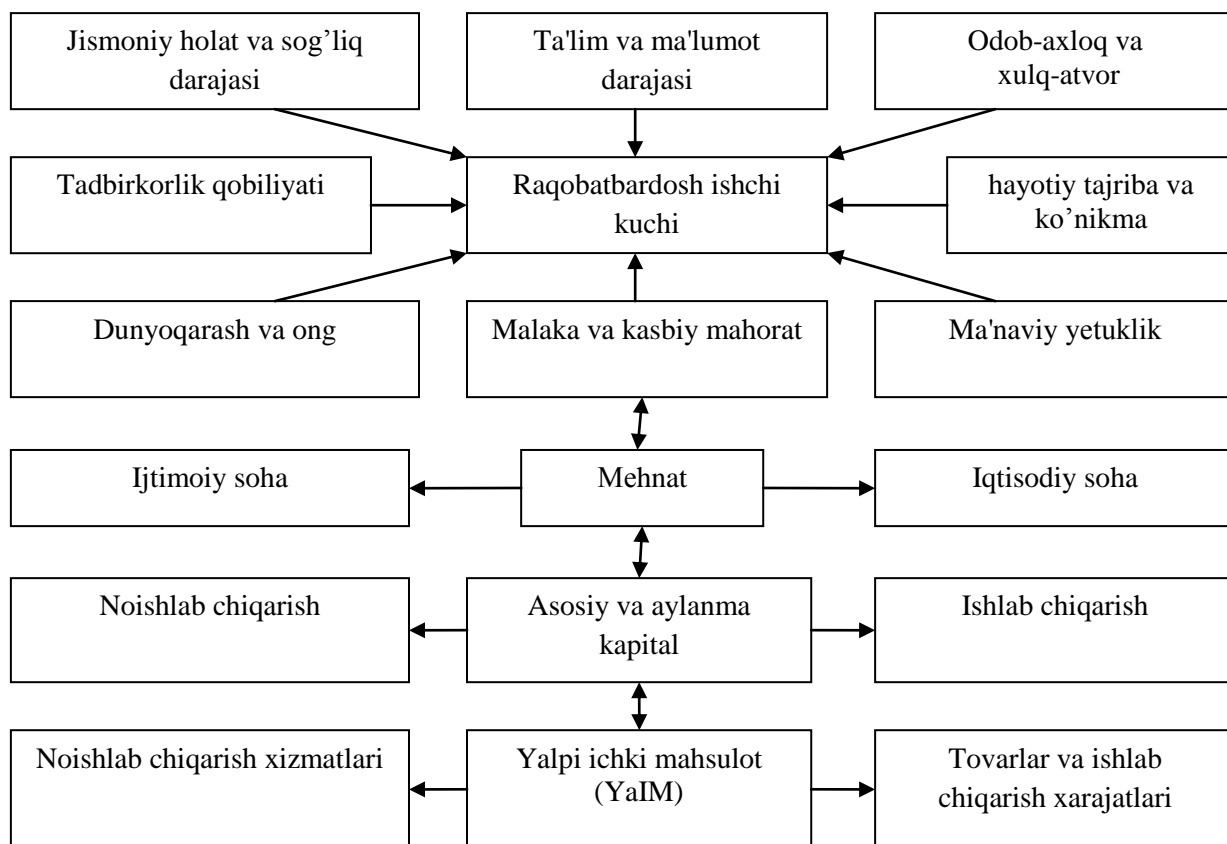
Axborot o'zgarishlari esa iqtisodiyot hamda ishchi kuchi sifatidagi o'zgarishlar bilan bog'liq qarorlar qabul qilish tizimining asosini tashkil etadi. O'zgarishlarining tarkibiy qismlari o'rtasidagi aloqadorlik quyidagicha ham talqin etilishi mumkin:

- birinchidan, fan-texnika taraqqiyotidagi o'zgarishlar unsurlari;
- ikkinchidan, mehnatning kapital bilan qurollanganligining xodimlar malakasi darajasiga ta'siri;
- uchinchidan, axborot manbalari va oqimlari jamlanmasi. Ular ishlab chiqarishni rivojlantirishda ham, ishchi kuchini takror hosil qilishda ham muhim ahamiyatga egadir.

Itisodiyotda ishlab chiqarish tarkibiy qismining ta'siri foydalanilayotgan mehnat vositalari va predmetlarining o'zgarishi bilan bog'liq bo'lib, o'z vaqtida ishchi kuchi sifatini oshirishni ta'minlash zaruriyatini tug'diradi. Iqtisodiyot institutsional tarkibiy qismining ta'siri ishlab chiqarishning boshqarish tashkiliy tuzilmalari hamda mehnatni tashkil etishning tegishli shakllarini takomillashtirishni talab qiladi. Bu o'zgarishlarning darajasi innovatsion ta'sir darajasi, shuningdek mavjud boshqaruv, mehnatni tashkil etish tizimi hamda xo'jalik yurutuvchi sub'ekt tashkiliy madaniyatiga bog'liq ravishda jiddiy tarzda farqlanishi mumkin.

Mehnat resurslarining sifat ko'rsatkichlarining shakllanishi uning bugungi kun talablariga javob berishini ifoda etadi. Mehnat resurslarining raqobatbardoshlik ko'rsatkichi uning yoshi, jismoniy holat va sog'liq darajasi, malaka va kasbiy mahorat, ijtimoiy, ma'naviy yetukligi, ta'lim va ma'lumot darajasi

tavsiflarining qanday ekanligini, mehnat bozorida ishchi kuchining yollash shartlariga javob berishlarini ko'rsatadi (8.2-rasm).



8.2-rasm. Mehnat resurslarining sifat ko'rsatkichlari.

XXI asrda jahon iqtisodiyoti rivojlanishining tendentsiyalari ishlab chiqaruvchi kuchlar taraqqiy etishining yangi bosqichi - mexanizatsiyalashgan yirik mashina ishlab chiqarishi ustunlik qilgan sanoat rivojlanishi bosqichidan xizmatlar, fan, ta'lim va hokazolar ustunlik qiladigan sanoat ishlab chiqarishidan keyingi bosqichga o'tish boshlanganidan dalolat beradi. Moddiy ne'matlar ishlab chiqarish o'z ahamiyatini saqlab qolishi shubhasizdir. Lekin uning iqtisodiy samaradorligi yuqori malakali xodimlar, yangi bilimlar, texnologiyalarga bog'liq bo'ladi. Shuning uchun inson, uning salohiyati sanoat rivojlanishidan keyingi jamiyatning eng qimmatli, tabiiy yoki to'plangan boylikdan ancha muhimroq resursga aylandi. Bevosita inson omili iqtisodiy rivojlanish sur'atlarini belgilab

beradi.

8.2. Mehnat resurslarini boshqarishda ta'lim tizimining o'rni

O'zbekiston Respublikasi davlat mustaqilligiga erishib, iqtisodiy va ijtimoiy rivojlanishning o'ziga xos va mos yo'lini tanlashi kadrlar tayyorlash tuzilmasi va mazmunini qayta tashkil etishni hayotiy zaruratga aylantirdi. 1992-yilda „Ta'lim to'g'risida“gi qonunning qabul qilinishi ushbu yo'nalishdagi birinchi va juda muhim qadam bo'ldi. Ushbu qonunda ta'lim sohasidagi davlat siyosatining asosiy tamoyillari belgilab qo'yildi:

- ta'lim va tarbiyaning insonparvar, demokratik xarakterda ekanligi;
- ta'limning uzluksizligi va izchilligi;
- umumiy o'rta, shuningdek, o'rta maxsus, kasb-hunar ta'limining majburiyligi;
- o'rta maxsus, kasb-hunar ta'limining yo'nalishini: akademik litseyda yoki kasb-hunar kollejida o'qishni tanlashning ixtiyoriyligi;
- ta'lim tizimining dunyoviy xarakterda ekanligi;
- davlat ta'lim standartlari doirasida ta'lim olishning hamma uchun ochiqligi;
- ta'lim dasturlarini tanlashga yagona va tabaqalashgan yondashuv;
- bilimli bo'lishni va iste'dodni rag'batlantirish;
- ta'lim tizimida davlat va jamoa boshqaruvini uyg'unlashtirish.

„Ta'lim to'g'risida“gi qonun qabul qilingandan so'ng yangi o'quv rejalari, dasturlari, darslik va qo'llanmalar yaratishga kirishildi. Ta'lim muassasalarini attestatsiyadan o'tkazish va akkreditatsiyalash yo'lga qo'yildi. Ayni vaqtda yangi turdagi ta'lim muassasalari tashkil etila boshlandi.

Oliy o'quv yurtlarida kadrlar tayyorlashni markazlashtirishdan hududiy yo'nalishga o'tkazish chora-tadbirlari ko'rildi. O'quv yurtlari tarmog'i kengaydi, universitet ta'limi rivojlanishi ta'minlandi. Yangi ixtisosliklar, bilimlarning yangi tarmoqlari bo'yicha mutaxassislar tayyorlashga kirishildi. Umuman, maktab ko'p tarmoqli tizimga o'tkazildi. Abituriyentlar va talabalarning bilim darajasini test va

reyting usulida baholashga o'tildi. Oliy malakali ilmiy va ilmiy-pedagog kadrlar sifatiga qo'yilayotgan talablar hisobga olingan holda aspirantura va doktoranturada kadrlar tayyorlash tubdan qayta ko'rib chiqildi. Jumladan, Oliy Attestatsiya Komissiyasi tashkil etildi.

Iqtidorli bolalar va o'quvchi yoshlarni har taraflama qo'llab-quvvatlash davlat siyosati darajasiga ko'tarildi. Iste'dodli o'smir va qizlarni izlab topish, ularga ko'maklashish, ularning qobiliyati va iste'dodini o'stirish bo'yicha maxsus jamg'armalar tashkil etildi. Qobiliyatli talaba yoshlarni Amerika Qo'shma Shtatlari, Yaponiya, Xitoy, Koreya, Germaniya, Buyuk Britaniya, Rossiya Federatsiyasi va boshqa taraqqiy etgan davlatlarning nufuzli oliy o'quv yurtlarida va ilmiy markazlarida o'qitish va stajirovkadan o'tkazish yo'lga qo'yildi.

Shunga qaramasdan, amalga oshirilgan mavjud o'zgarishlarning o'zi kadrlar tayyorlash sifatini oshirish, mamlakatni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish talablariga muvofiq bo'lishini ta'minlay olmadi. Ayniqsa, kadrlar tayyorlash tizimi O'zbekiston Respublikasida amalga oshirilayotgan demokratik o'zgarishlar va bozor islohotlari talablariga muvofiq emasligi yaqqol ko'zga tashlandi. Ta'lim muassasalarida o'quv jarayonining moddiy-texnik asosi bugungi kun talabiga javob bermay qoldi. Shu bilan birga, ularda yuqori malakali pedagog kadrlar, hozirgi davr talablariga javob beradigan o'quv-uslubiy va ilmiy adabiyotlar juda kam ekanligi ayon bo'ldi. Ta'lim tizimi, fan va ishlab chiqarish o'rtasidagi puxta o'zaro hamkorlik va foydali integratsiyaning mavjud emasligi kadrlar tayyorlash tizimidagi eng jiddiy kamchiliklardan biri edi.

Ana shunday sharoitda O'zbekiston Respublikasi Prezidenti I.A.Karimov tashabbusi va bevosita rahbarligi ostida 1997-yildan boshlab **Kadrlar tayyorlash milliy dasturi** ishlab chiqildi va izchil amalga oshirishga kirishildi.

Milliy dasturga muvofiq kadrlar tayyorlash tizimini tubdan isloh qilishning muhim omillari etib quyidagilar belgilandi:

- respublikaning demokratik huquqiy davlat va adolatli fuqarolik jamiyati qurish yo'lidan izchil ilgarilab borayotganligi;

- mamlakat iqtisodiyotida tub o'zgartirishlarning amalga oshirilishi, respublika iqtisodiyoti, asosan, xomashyo yo'nalishidan raqobatbardosh pirovard mahsulot ishlab chiqarish yo'liga izchil o'tayotganligi, mamlakat eksport salohiyatining kengayayotganligi;

- davlat ijtimoiy siyosatida shaxs manfaati va ta'lim ustuvorligi qaror topganligi;

- milliy o'zlikni anglashning o'sib borishi, vatanparvarlik, o'z vatani uchun iftixor tuyg'usining shakllanayotganligi, boy milliy madaniy-tarixiy an'analarga va xalqimizning intellektual merosiga hurmat;

- O'zbekistonning jahon hamjamiyatiga integratsiyasi, respublikaning jahondagi mavqeyi va obro'-e'tiborining mustahkamlanib borayotganligi.

Ta'lim tizimini tubdan isloh qilish, uni o'tmishdan qolgan mafkuraviy qarashlar va sarqitlardan to'la xalos etish, rivojlangan davlatlar darajasida, yuksak ma'naviy axloqiy talablarga javob beruvchi yuqori malakali kadrlar tayyorlash milliy tizimini yaratish, kadrlar tayyorlash Milliy dasturining maqsadi etib belgilandi.

Kadrlar tayyorlash milliy dasturi maqsadini amalga oshirish uchun quyidagi vazifalarni hal etish belgilab qo'yildi:

- „Ta'lim to'g'risida“gi O'zbekiston Respublikasi qonuniga muvofiq ta'lim tizimini isloh qilish, davlat va nodavlat ta'lim muassasalari hamda ta'lim va kadrlar tayyorlash sohasida raqobat muhitini shakllantirish negizida ta'lim tizimini yagona o'quv ilmiy-ishlab chiqarish majmuyi sifatida izchil rivojlantirishni ta'minlash;

- ta'lim va kadrlar tayyorlash tizimini jamiyatda amalga oshirilayotgan yangilanish, rivojlangan demokratik huquqiy davlat qurilishi jarayonlariga moslash;

- kadrlar tayyorlash tizimi muassasalarini yuqori malakali mutaxassislar bilan ta'minlash, pedagogik faoliyatning nufuzi va ijtimoiy maqomini ko'tarish;

- kadrlar tayyorlash tizimi va mazmunini mamlakatning ijtimoiy va iqtisodiy taraqqiyoti istiqbollariidan, jamiyat ehtiyojlaridan, fan, madaniyat, texnika va texnologiyaning zamonaviy yutuqlaridan kelib chiqqan holda qayta qurish;

- ta'lim oluvchilarni ma'naviy-axloqiy tarbiyalashning va ma'rifiy ishlarning samarali shakllari hamda uslublarini ishlab chiqish va joriy etish;

- ta'lim va kadrlar tayyorlash, ta'lim muassasalarini attestatsiyadan o'tkazish va akkreditatsiya qilish sifatiga baho berishning xolis tizimini joriy qilish;

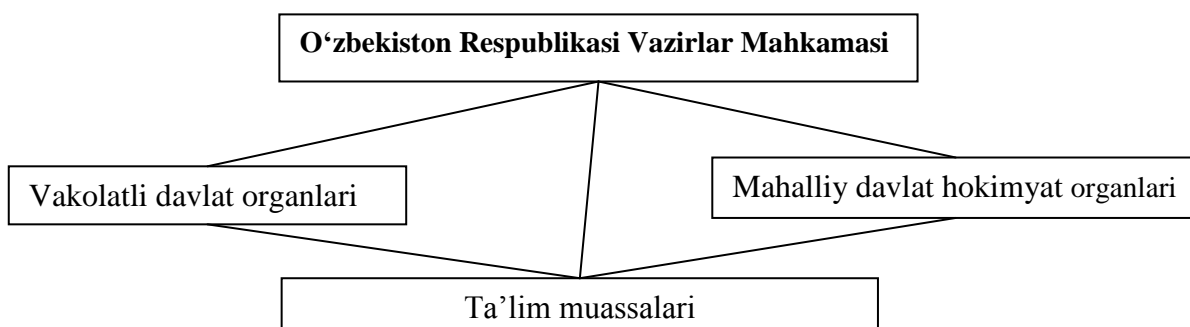
- yangi ijtimoiy-iqtisodiy sharoitlarda ta'limning talab qilinadigan darajasi va sifatini, kadrlar tayyorlash tizimining amalda faoliyat ko'rsatishi va barqaror rivojlanishining kafolatlarini, ustuvorligini ta'minlovchi normativ, moddiy-texnika va axborot bazasini yaratish;

- ta'lim, fan va ishlab chiqarish samarali integratsiyalashuvini ta'minlash, tayyorlanayotgan kadrlarning miqdori va sifatiga nisbatan davlatning talablarini, shuningdek, nodavlat tuzilmalari, korxonalar va tashkilotlarning buyurtmalarini shakllantirishning mexanizmlarini ishlab chiqish;

- uzluksiz ta'lim va kadrlar tayyorlash tizimiga budjetdan tashqari mablag'lar, shu jumladan, chet el investitsiyalari jalb etishning aniq mexanizmlarini ishlab chiqish va amaliyotga joriy etish;

- kadrlar tayyorlash sohasida o'zaro manfaatli xalqaro hamkorlikni amalga oshirish.

“Ta'lim to'g'risida”gi qonunga muvofiq ta'lim tizimini boshqarishda O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi, vakolatli davlat organlari hamda mahalliy hokimiyat organlarining vakolatlari va huquq doiralari belgilab qo'yilgan. Umuman, ta'lim muassasalarining davlat boshqaruvi quyidagicha amalga oshiriladi (8.3-rasm).



8.3-rasm. O'zbekiston Respublikasi ta'lim muassasalarining davlat boshqaruvi.

Kadrlar tayyorlash Milliy dasturiga muvofiq O'zbekiston Respublikasida uzluksiz ta'lim tizimi quyidagi ta'lim turlarini o'z ichiga oladi (8.4-rasm).

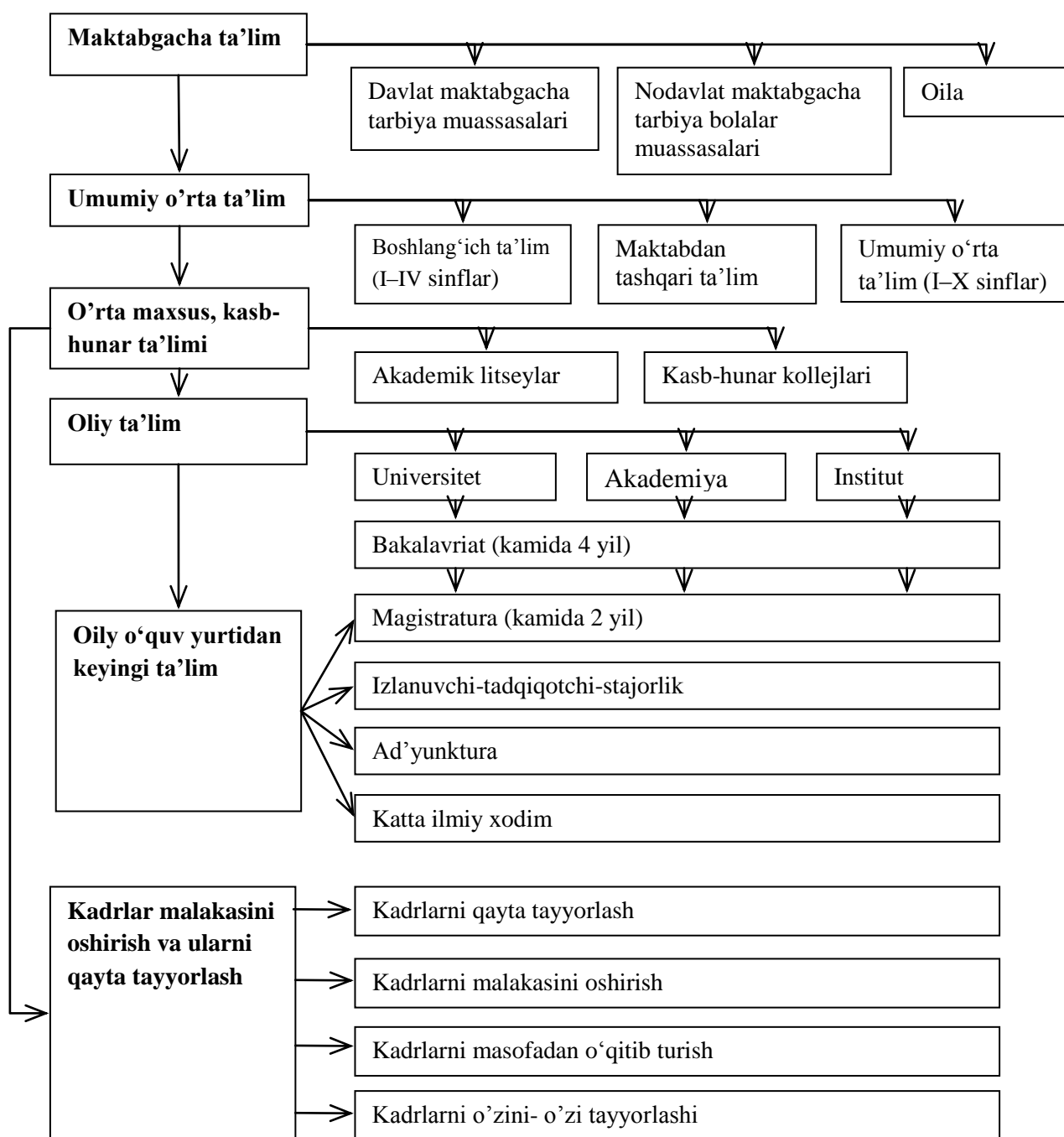
1. **Maktabgacha ta'lim.** Maktabgacha ta'lim bola sog'lom, har tomonlama kamol topib shakllanishini ta'minlaydi, unda bilimga intilish hissini uyg'otadi, uni muntazam ta'lim olishga tayyorlaydi. Maktabgacha ta'lim bola olti-yetti yoshga yetguncha davlat va nodavlat maktabgacha tarbiya bolalar muassasalarida hamda oilalarda amalga oshiriladi. Maktabgacha ta'lim maqsadi va vazifalarini ro'yobga chiqarishda mahallalar, jamoat va xayriya tashkilotlari, xalqaro jamg'armalar faol ishtirok etadi.

Maktabgacha tarbiyani rivojlantirish quyidagilarni ko'zda tutadi:

- malakali tarbiyachi va pedagog kadrlarni ustuvor ravishda tayyorlash;
- maktabgacha ta'limning samarali psixologik-pedagogik uslublarini izlash va joriy etish;
- bolalarni oilada tarbiyalashni tashkiliy, psixologik, pedagogik va uslubiy jihatdan ta'minlash;
- zamonaviy o'quv-uslubiy qo'llanmalar, texnik vositalar, o'yinchoqlar va o'yinlar yaratish hamda ularni ishlab chiqarish;
- maktabgacha yoshdagi bolalarni xalqning boy madaniy-tarixiy merosi va umumbashariy qadriyatlar asosida ma'naviy-axloqiy jihatdan tarbiyalash uchun shart-sharoitlar yaratish;
- maktabgacha tarbiya muassasalarining har xil turlari uchun turli variantlardagi dasturlarni tanlab olish, maktabgacha tarbiyaning barcha masalalari

bo'yicha malakali konsultatsiya xizmati ko'rsatish imkoniyatini yaratish;

- maktabgacha tarbiya va sog'lomlashtirish muassasalari tarmog'ini qo'llab-quvvatlash va rivojlantirish mexanizmini ishlab chiqish.



8.4-rasm. O'zbekiston Respublikasida uzluksiz ta'lim tizimi.

2. Umumiy o'rta ta'lim. To'qqiz yillik (I–IX sinflar) o'qishdan iborat umumiy o'rta ta'lim majburiydir. Ta'limning bu turi boshlang'ich ta'limni (I–IV sinflar) qamrab oladi hamda o'quvchilarning fanlar asoslari bo'yicha muntazam

bilim olishlarini, ularda bilim o'zlashtirish ehtiyojini, asosiy o'quv-ilmiy va umummadaniy bilimlarni, milliy va umumbashariy qadriyatlarga asoslangan ma'naviy-axloqiy fazilatlarini, mehnat ko'nikmalarini, ijodiy fikrlash va atrof-muhitga ongli munosabatda bo'lishni va kasb tanlashni shakllantiradi.

Umumiy o'rta ta'lim tugallanganidan so'ng ta'lim fanlari va ular bo'yicha olingan baholar ko'rsatilgan holda davlat tomonidan tasdiqlangan namunadagi shahodatnoma beriladi. Kadrlar tayyorlash Milliy dasturiga muvofiq umumiy o'rta ta'limning yangicha tizimi va mazmunini shakllantirish uchun:

- maktabning I–IV sinflari doirasida sifatli umumiy o'rta ta'lim olishni ta'minlovchi davlat ta'lim standartlarini ishlab chiqish va joriy etish, bunda akademik litseylar va kasb-hunar kollejlaridan keyin olinadigan ta'lim dasturlari bilan mantiqiy bog'liqlikni hisobga olish;

- yuqori malakali pedagog kadrlar tayyorlash;

- hududlarning geografik va demografik xususiyatlariga, shaxs, jamiyat va davlatning ehtiyojlariga muvofiq ravishda ta'lim muassasalari tarmoqlarini rivojlantirish;

- o'quvchilarning qobiliyatlari va imkoniyatlariga muvofiq ravishda ta'limga tabaqalashtirilgan yondashuvni joriy etish;

- ta'lim berishning ilg'or pedagogik texnologiyalarini, zamonaviy o'quv-uslubiy majmualarni yaratish;

- o'quvchilar kasb-hunar tanlaydigan va psixologik-pedagogik jihatdan maslahatlar oladigan markazlar tarmoqlarini tashkil etish ko'zda tutilgan.

3. O'rta maxsus, kasb-hunar ta'limi. Umumiy o'rta ta'lim negizida o'qish muddati uch yil bo'lgan majburiy o'rta maxsus, kasb-hunar ta'limi uzluksiz ta'lim tizimidagi mustaqil turdir. O'rta maxsus, kasb-hunar ta'limi yo'nalishi – akademik litsey yoki kasb-hunar kolleji o'quvchilar tomonidan ixtiyoriy tanlanadi.

Akademik litsey davlat ta'lim standartlariga muvofiq o'rta maxsus ta'lim beradi. O'quvchilarning imkoniyatlari va qiziqishlarini hisobga olgan holda ularning jadal intellektual rivojlanishi chuqur, sohalashtirilgan, tabaqalashtirilgan,

kasbga yo'naltirilgan ta'lim olishini ta'minlaydi.

Akademik litseylarda o'quvchilar o'zlari tanlab olgan ta'lim yo'nalishi bo'yicha (gumanitar, texnika, agrar va boshqa sohalar) bilim saviyalarini oshirish hamda fanni chuqur o'rganishga qaratilgan maxsus kasb-hunar ko'nikmalarini o'zlarida shakllantirish imkoniyatiga ega bo'ladilar. Bu ko'nikmalarni o'qishning muayyan oliy ta'lim muassasalarida davom ettirish yoki mehnat faoliyatida ro'yobga chiqarishlari mumkin.

Kasb-hunar kolleji tegishli davlat ta'lim standartlari doirasida o'rta maxsus, kasb-hunar ta'limi beradi; o'quvchilarning kasb-hunarga moyilligi, bilim va ko'nikmalarini chuqur rivojlantirish, tanlab olingan kasb-hunar bo'yicha bir yoki bir necha ixtisosni egallash imkonini beradi.

Kasb-hunar kollejlari jihozlanganlik darajasi, pedagogik tarkibning tanlanganligi, o'quv jarayonining tashkil etilishi jihatidan yangi turdagi ta'lim muassasalari hisoblanadi. Ular bir yoki bir necha zamonaviy kasb-hunarni egallash hamda tegishli o'quv fanlaridan chuqur nazariy bilim olish imkonini beradi.

4. Oliy ta'lim. O'zbekiston Respublikasida oliy ta'lim muassasalarining quyidagi turlari joriy etilgan:

Universitet. Uning o'ziga xos xususiyatlari quyidagilardan iborat:

- bilim sohalari va bilim berish yo'nalishlarining keng qamrovi bo'yicha oliy va undan keyingi ta'lim turlarini amalga oshiradi;

- oliy ta'lim muassasalari turli iqtisodiy sohalar mutaxassislari, kasb-hunar kollejlari va akademik litseylar pedagogik kadrlarni qayta tayyorlash va malakasini oshirish amaliyotini amalga oshiradi;

- fanlar keng qamrovi bo'yicha fundamental va amaliy tadqiqotlar olib boradi;

- bilimlarning tegishli sohalari bo'yicha ilmiy va uslubiy markaz bo'ladi.

Akademiya. Oliy o'quv yurtining bu turi:

- muayyan bilim sohalari va kadrlar tayyorlash yo'nalishlari bo'yicha oliy va undan keyingi ta'limlarning kasbiy ta'lim dasturlarini amalga oshiradi;

- ma'lum sohalar uchun oliy malakali kadrlarni qayta tayyorlash va

malakasini oshirish bilan shug'ullanadi;

- fan, madaniyat, iqtisodiyot sohalari bo'yicha fundamental va amaliy tadqiqotlar bajaradi;

- o'z faoliyati sohasida yetakchi ilmiy va uslubiy markaz bo'ladi.

Institut. Oliy o'quv yurti mazkur turining vazifalari quyidagilardan iborat:

- odatda, bilimlarning bir sohasi darajasida oliy va undan keyingi ta'limlarning kasbiy ta'lim dasturlarini bajaradi;

- milliy iqtisodiyotning ma'lum sohalari uchun mutaxassislarni qayta tayyorlash va malakasini oshirishni amalga oshiradi;

- amaliy va shuningdek, fundamental ilmiy tadqiqotlar olib boradi.

Oliy ta'lim o'rta maxsus, kasb-hunar ta'limi negiziga asoslanadi hamda ikki (bakalavriat va magistratura) bosqichiga ega.

5. Oliy o'quv yurtidan keyingi ta'lim. Bu ta'lim jamiyatning oliy malakali ilmiy va ilmiy-pedagog kadrlarga bo'lgan ehtiyojlarini qondirishga, shaxsning ijodiy ta'lim-kasb-hunar manfaatlarini qanoatlantirishga qaratilgan.

Oliy o'quv yurtidan keyingi ta'limni oliy o'quv yurtlarida va ilmiy tadqiqot muassasalarida (izlanuvchi-tadqiqotchi-stajorlik, adyunktura, katta ilmiy xodim, mustaqil tadqiqotchilik) olish mumkin. Oliy o'quv yurtidan keyingi ta'lim bosqichlari (izlanuvchi-tadqiqotchi-stajor, katta ilmiy xodim) dissertatsiya himoyasi bilan yakunlanadi.

Yakuniy davlat attestatsiyasi natijalariga ko'ra tegishli ravishda fan nomzodi va fan doktori ilmiy darajasi berilib, davlat tomonidan tasdiqlangan namunadagi diplomlar topshiriladi.

6. Kadrlar malakasini oshirish va ularni qayta tayyorlash. Bu ham uzluksiz ta'lim tizimining tarkibiy qismi hisoblanib, mutaxassislarning kasb bilimlari va ko'nikmalarini yangilash hamda chuqurlashtirishga qaratilgan. Kadrlar malakasini oshirish va ularni qayta tayyorlash ta'lim muassasalaridagi o'qish natijalariga ko'ra, davlat tomonidan tasdiqlangan namunadagi guvohnoma yoki sertifikat topshiriladi.

8.3. Yosh mutaxassislarni tayyorlashning sifat ko'rsatkichlari

Ta'lim muassasalarida mutaxassislar tayyorlash, eng avvalo, mehnat bozoridagi o'zgarishlar va yangiliklarga qarab amalga oshiriladi. Muassasalarning ta'lim xizmatlari bozoridagi va bitiruvchi yosh mutaxassislarning mehnat bozoridagi raqobatbardoshligini oshirishda albatta birinchi o'ringa tayyorlanayotgan mutaxassislarning sifat ko'rsatkichlari chiqadi¹⁸.

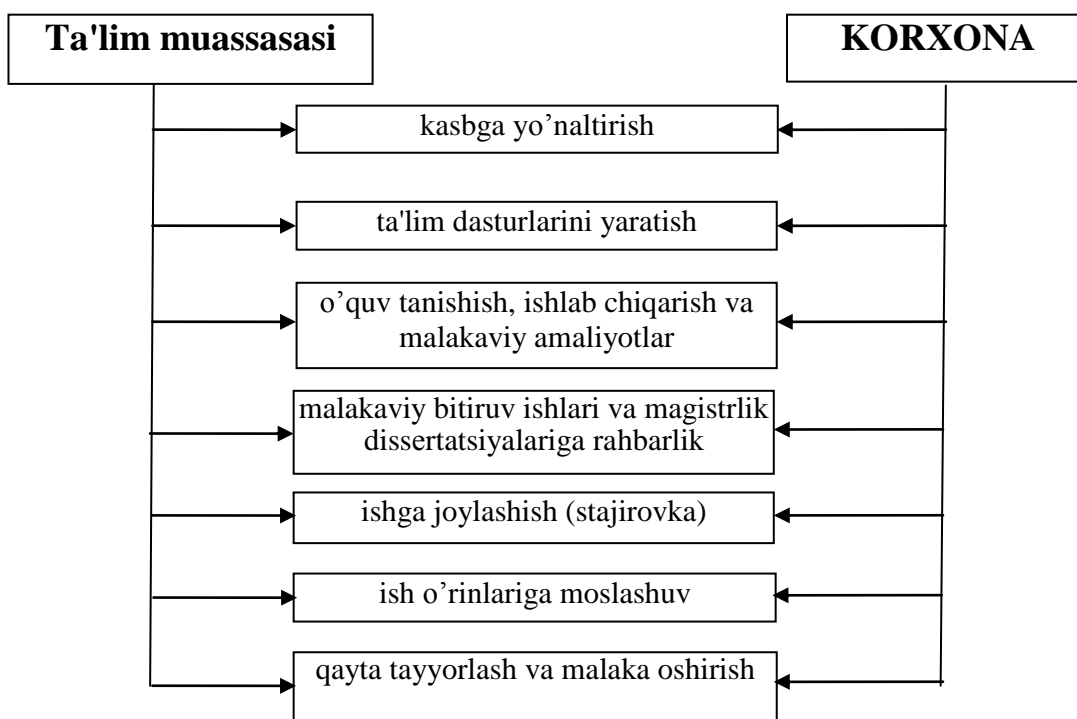
Ta'lim sifat ko'rsatkichlarining mezonlari sifatida ularning belgilangan normalar, standartlar va etalonlarga javob berish darajasi hisoblanadi. Oliy ta'limda sifat tushunchasi – oliy ta'lim tizimining ko'p qirrali talablar, maqsadlar, normalar va standartlarga mos kelishini bildiradi¹⁹.

Mutaxassislarga bugungi sharoitda qo'yiladigan talab barchaga ma'lum bo'lib, bu umumiy bilimlarga ega bo'lish, informastion texnologiyalaridan foydalana olish, mutaxassisligidan qat'iy nazar iqtisodiyot huquq va menedjment sohalarida bilimi mavjudligi hamda chet tillarni bilishidir. Barcha sohalarda bilimga egaligidan qat'iy nazar mutaxassislarning tayyorgarlik sifati darajasini takomillashtirish ta'lim tizimida asosiy masalalalardan biri bo'lib qolmoqda.

Potenstial ish beruvchiga malakaviy tayyorgarlikning natijasi uning sifat darajasi hisoblanadi hamda yosh mutaxassisning shaxsiy, malakaviy va ijtimoiy xususiyatlarining ishlab chiqarish va jamiyat talabiga mos tushishiga bog'liq bo'ladi. Har bir yo'nalish vakillari ularga mutaxassislar tayyorlayotgan oliy maktablarga o'z faoliyatlaridan kelib chiqqan holda o'quv rejalariga o'zgartirishlar kiritishlari va buni amaliyot o'tkazish vaqtida ham bitiruvchilar bilimlarini korxonalar yo'nalishiga mos holda egallashlariga sharoit yaratadi (8.5-rasm).

¹⁸ Г.Ахунова. Правда Востока. Атрибуты маркетинга образовательных услуг и профессиональное образование. 10.10.2002 г.

¹⁹ Селезнева Н.А. Качество высшего образования как объект системного исследования. Лекция-доклад. – М.: ИЦ ПКПС, 2001.– 79 С.



8.5-rasm. Ta'lim muassasasi va korxonalar maqsadlari mosligi.

Malakali va raqobatbardosh mutaxassislar tayyorlashda, ilmiy va amaliy muammolarni hal qilishda ayrim ziddiyatlar mavjud bo'lib, ular eng evvalo, mutaxassislar uchun rejalashtirilgan bilimlar majmuasi va o'quvchining shaxsiy o'sishi o'rtasidagi farqda; mutaxassislar tayyorlashdagi an'anaviy sifat baholash va ta'lim xizmatlari bozori o'rtasidagi tafovutda; mutaxassislar tayyorlashning sifatini baholashning samarali diagnostik usullariga ehtiyojning vujudga kelganligidan, ammo o'quvchilar bilimini joriy va yakuniy baholashdagi ilmiy-uslubiy ta'minotning etishmasligida; mutaxassislarga mehnat bozorida kelib chiqib qo'yiladigan talablar, professor-o'qituvchilarning tayyorgarlik darajasi va boshqalarda namoyon bo'ladi.

Har bir sohada yosh mutaxassislar tayyorgarligining sifat ko'rsatkichi uch asosiy bo'g'inning mavjudligiga bevosita bog'liqdir:

1. Ta'limning maqsadi (nima uchun).
2. Ta'limning tarkibi (nimani o'rgatish).

3. Ta'lim jarayonini tashkil etishning tartibi (qay tartibda ta'lim berish)²⁰.

O'z o'rnida ta'kidlab o'tilgan har bir bo'g'in jamiyat rivojining har bir bosqichida o'zgacha namoyon bo'ladi.

Mutaxassislarni sifatli tayyorlashning quyidagi ikkita ko'rsatkichi mavjud:

1) bitiruvchilarning o'z mutaxassisligi bo'yicha egallagan ish o'rinlaridagi moslashish davriga sarflanadigan vaqti;

2) kam kuch sarflab, o'z mutaxassisligiga turdosh, o'rganib olishi mumkin bo'lgan mutaxassisliklar soni.

Ta'lim sifati nuqtai nazaridan qaraganda sifat ko'rsatkichlarining quyidagi turlari mavjud:

- ta'lim dargohining moddiy-texnik ta'minoti;
- bitiruvchilarning egallagan bilimlar sifati;
- bitiruvchilarga talab mavjudligi;
- mehnat bozorida bitiruvchilarning raqobatbardoshligi;
- bitiruvchilarning talabalik yillaridagi yutuqlari.

Ta'lim muassasasining moddiy-texnik bazasi ta'lim jarayoni va ilmiy tadqiqotlarga xizmat qiluvchi mavjud bazaning hajmi va qiymatida aks etadi (binolar, mashinalar, laboratoriyalar, kompyuter sinflari, texnika, kutubxona va boshqalar).

Ta'lim jarayonining asosiy yo'naltiruvchisi albatta iste'molchilar – o'quvchilar (talabalar) hisoblanadi. O'quvchi (talaba) uchun barcha turdagi adabiyotlar, o'quv-uslubiy majmualar va o'qitishning yangi ta'lim texnologiyalari yaratiladi, ma'ruzalar tayyorlanadi. Shu sababli ta'limning samarali faoliyatining asosiy natijasi bitiruvchining sifat darajasi hisoblanadi.

O'quvchi (talaba) ning tayyorgarlik sifati quyidagi ko'rsatkichlarda aks etadi:

- ixtisoslik fanlaridan egallagan bilimi;

²⁰ Селезнева Н.А. Качество высшего образования как объект системного исследования. Лекция-доклад. – М.: ИЦ ПКПС, 2001.– 79 с.

- kompyuterdan foydalanish mahorati;
- xorijiy tillarni bilishlari;
- bilim olish xohishi;
- intellekti;
- ma'naviy bilimlari;
- qobiliyati, xotirasi, intizomliligi, tirishqoqligi, ishbilarmonligi va ziyrakligi;
- xizmat martabalarini rejalashtirishi.

Yosh mutaxassislarning tayyorgarlik sifatini baholash usullari (esse, erkin muloqot, prezentastiyalar va boshqalar) rivojlangan mamlakatlarda o'z samarasini bergan va qator yillar davomida sinalib amaliyotda ishlatilib kelinadi. Masalan, AQSh ta'lim muassasalari bitiruvchilarining barchalariga kasb-malakaviy yutuqlari portfolio/pasportlarini taqdim etish keng qo'llaniladi, ushbu usul umumta'lim muassasalarida ham qo'llanilib keladi. Ushbu portfolio bitiruvchining bilimi, qobiliyati va mahoratini o'zida aks ettiradi. Portfolioning asosiy maqsadi bo'lib bitiruvchilarga ta'limdan mehnat faoliyatiga o'tishni yoki ta'limni keyingi bosqichlarida davom ettirishni engillashtirishga va ish beruvchilarga nomzod to'g'risida to'liq ma'lumot berishni nazarda tutadi. Karera pasporti bitiruvchilarni o'qish mobaynida, amaliyotlar vaqtida qanday bilim va ko'nikmalarga ega bo'lganligidan xabardor etadi. Shu o'rinda asosiy e'tibor ish bilan band bo'lish ko'nikmalari, barcha soha egalari uchun bir xil bo'lgan, mehnat bozorida muvaffaqiyat qozonishga hizmat qiluvchi umummehnat va ijtimoiy-psixologik bilim va ko'nikmalarga egaligiga qaratiladi.

Demak, rivojlangan mamlakatlarda kasbiy pasport mehnat bozorida barcha uchun qulay va zaruriy vosita hisoblanadi. Oliy ta'lim tizimi bitiruvchisi uchun pasport unga psixologik ta'sir etuvchi vosita sifatida namoyon bo'ladi, o'ziga ishonchi mustahkamlanadi va ish o'rniga ega bo'lishga imkoniyati oshadi. Pasportga talaba haqida salbiy ma'lumot kiritilmaydi. Bitiruvchiga o'z pasportiga

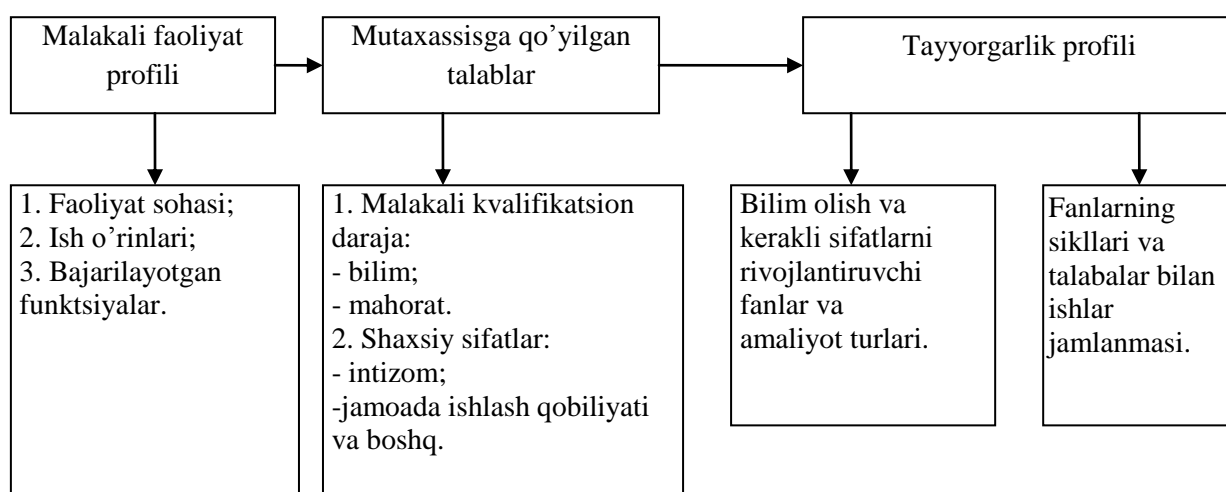
e'tiborli bo'lish, ish beruvchiga o'zining yaxshi sifatlarini namoyon qilishga xizmat qiladi.

Ish beruvchilar uchun bu pasport talabani qanday yutuqlarga erishganligi, qanday qobiliyatlarga egaligi, o'qigan fanlari va bitiruvchi haqida to'liq ma'lumot beradi.

Bitiruvchi mehnat bozorida o'z o'rnini topishi uchun o'qish davridagi sifat ko'rsatkichlari doimiy nazoratda bo'lishi lozim. Monitoring bo'limlarining ham talabalar sifat ko'rsatkichlarini nazorat qilishda, raqobatbardosh mutaxassislarni tarbiyalashdagi javobgarligi asosiy o'ringa chiqadi. Demak, raqobatbardosh mutaxassis deb o'zgaruvchan sharoitlarda qo'yilgan maqsadlarga erisha oladigan, bir vaqtning o'zida bir necha masalalarni hal eta oladigan mutaxassisga aytiladi.

Raqobatbardosh mutaxassis tayyorgarligi sifatini baholashga – mutaxassis holatini, qobiliyatini baholovchi tadbirlar kiradi. Ushbu tushuncha, raqobatbardosh mutaxassisni tayyorgarlik sifatini asosiy to'rt mezonini aniqlashga imkon beradi. Bular: kasbiy bilimlar, muomala madaniyati, kasbiy martabalarda o'sishga intilish, tahlil qilish qobiliyati.

Oliy ta'limda tasdiqlangan mutaxassisliklar nomenklaturasi va “mutaxassis modeli”, ya'ni o'qitiladigan fanlar birgalikda uyg'unlashtirilib olib boriladi.



8.6-rasm. Mutaxassis modeli tuzilmasi.

Raqobatbardoshlik salohiyati o'qish jarayonida shakllanadi va rivojlanadi. Raqobatbardosh xatti-xarakterlar faoliyatda boshqa nomzodlardan qolib ketmaslik va boshqalarga nisbatan o'z ustunligini isbotlashda namoyon bo'ladi.

Raqobatbardoshlik xususiyatlari namoyon qilish ijtimoiy-iqtisodiy shart-sharoit, mehnat bozorining va ishlab chiqarish sohasining holatiga bog'liq. Bitiruvchining raqobatbardoshligi ish beruvchining qiziqishi, uning mehnatga bo'lgan talabini qay darajada qondirishida namoyon bo'ladi. Bitiruvchining potentsial ishchi sifatidagi raqobatbardoshligi ma'lum asosiy guruh ish beruvchilar qiziqishlariga bog'liq holda talab qilinadi. Shu sababli bitiruvchi raqobatbardoshligini turli ish o'rinlarining har xil segmentlarida namoyon etishga tayyor bo'lishi, vazifalarni hal qilishda turli taktika va strategiyalarni qo'llashi, maqsadlarni mustaqil tarzda aniqlashi, faoliyatning yo'nalishlari, o'z manfaatlari va xarajatlarini ko'zlagan holda mustaqil qarorlarni qabul qilishi lozim. Shu o'rinda undan tayyorgarlik va muhitning turli ta'sirlariga nisbatan tayyor turishi, mehnat bozoridagi holatni belgilovchi tashqi sharoitlar, ishga qabul qilish va mehnat sharoitlarini hisobga olishi, ish beruvchilarning imkoniyatlari va cheklovlarini e'tiborga olishi lozim.

Hozirgi kundagi ijtimoiy va iqtisodiy sharoitlar bitiruvchilardan o'z imkoniyatlarini, shaxsiy xususiyatlariga muvofiq tarzda baholashlarini talab qiladi, shu o'rinda ishga joylashish jarayonida muammoli vaziyatlarni hal qilishda turli xil strategiya va taktikalardan samarali foydalanishlari lozim. Shu sababli ta'lim muassasalariga mehnat bozorining o'ziga xos xususiyatlaridan kelib chiqqan holda, ishga joylashish masalasini mustaqil tarzda hal qila oladigan raqobatbardosh bitiruvchilarni tarbiyalash kabi muhim vazifa yuklatilgan.

8.4. Iqtisodiy faol aholini sifat jihatidan boshqarish

8.4.1. Xodimlarni qayta tayyorlash va malakasini oshirish xususiyatlari

Har bir korxonada, tashkilot, muassasa muvaffaqiyatli faoliyat ko'rsatishi personalga qo'yilayotgan talablar va xodimlar malakasiga muvofiq bo'lishiga bog'liqdir. Bu esa muttasil ravishda personalni qayta tayyorlash va malakasini

oshirishni talab etadi.

Xodimlarni qayta tayyorlash – xodimlarni ikkinchi kasb yoki yangi ixtisoslikni egallashlari uchun o‘qitishdir.

Xodimlarning malakasini oshirish – xodimlar kasbi va ixtisosligiga oid bilimlarini chuqurlashtirish va takomillashtirish maqsadida ularni o‘qitishdir.

Xodimlarni qayta tayyorlash va malakasini oshirishga turlicha yondashuvlar mavjud. Ularning xilma-xilligiga qaramasdan, xodimlarni qayta tayyorlash va ular malakasini oshirishni tashkil etishni to‘rt yo‘nalishga mujassamlashtirish mumkin:

1. Qayta tayyorlash va malaka oshirishga ehtiyojni tashkil etish.
2. O‘quv dasturlari va umuman o‘quvni rejalashtirish.
3. Shakli va uslublari bo‘yicha xilma-xil o‘quv dasturlari yaratish.

4. Qayta tayyorlash va malaka oshirish natijalarini tahlil etish hamda bu jarayondan xodimlarni kasbiy va xizmat vazifasida o‘stirish maqsadlarida foydalanish.

Samarali faoliyat yuritayotgan kompaniya, aksionerlik jamiyatlari tajribasi, xodimlarni qayta tayyorlash va malakasini oshirish – bu to‘rt yo‘nalishning hammasi bo‘yicha ish olib borilgan taqdirda, ko‘zlangan maqsadga erishish mumkinligidan dalolat berib turibdi. Buning uchun zarur o‘quv-uslubiy va moddiy negiz mavjud bo‘lishi kerak, albatta.

Xodimlarni qayta tayyorlash va malakasini oshirish xodimning tayyorgarlik darajasi to‘g‘risidagi ma‘lumotlarni to‘plash, umumlashtirish va tahlil etishdan boshlanadi.

Xodimning tayyorgarlik darajasi to‘g‘risidagi ma‘lumotlar uning faoliyatini baholash asosida shakllantiriladi. Bunda xodimni qaysi yo‘nalishlarda qayta tayyorlash va malakasini oshirish talab etilishi aniqlanadi. Xodim bilimi, mahorati, kasbiy va shaxsiy sifatlarini baholash davomida maxsus komissiyalar belgilab qo‘yilgan omillar bo‘yicha xodim ish samaradorligi hamda ushbu omillarning xodim o‘z xizmat va kasbiy vazifalarini bajarishdagi ahamiyatini attestatsiya qiladi. Ana shu tekshiruv natijalari bo‘yicha qayta tayyorlash shakli va uslubi

maqsadga muvofiqligi aniqlanadi hamda xodimga shaxsiy dastur asosida o'z malakasini oshirish yuzasidan tavsiyalar beriladi.

Shaxsiy xususiyatlar hamda shaxsiy tayyorgarlik darajasini aniqlash uchun test sinovlari o'tkaziladi. Bu – o'quv guruhlarini oqilona shakllantirish, mashqlar o'tkazishni yaxshi yo'lga qo'yish hamda ta'lim shaklini belgilashda qo'l keladi.

Xodimlar qayta tayyorlash ehtiyojini aniqlashda kadrlar auditidan ham foydalaniladi. Testlar, so'rovlar, kuzatuvlar, suhbatlashuvlar, muhokamalar orqali personal, birinchi navbatda yuqori va o'rta bo'g'in menejerlari tayyorgarligi tahlil etiladi. Bu jarayon davomida xodimlarning bilimlari, amaliy ko'nikmalari, ishchanlik va shaxsiy sifatlari, psixologik holatlari, ularning xizmat vazifalari, o'ziga bo'ysunuvchilar va boshqa tashkilot vakillari bilan ishlash amaliyotlari, tashkiliy tizim, ish haqi va mukofotlash, kasbiy rivojlantirish va xizmat vazifasida o'stirish tadqiq etiladi.

Menejerlar jamoaga rasmiy rahbar bo'libgina qolmasdan, balki haqiqiy yetakchi bo'lishga intilsalar, ular uchun kasbiy ta'lim bu maqsadga erishish yo'lida mustahkam poydevor vazifasini o'taydi (8.7- rasm).

Menejer kasbiy malakasini oshirib borar ekan, o'z karyerasini rivojlantirish bilan bir qatorda, o'zining yetakchilikka ham da'vogarligini namoyon etadi. Chunki, jamoa yoki guruhda yetuk kasbiy tayyorgarlikka ega bo'lmasdan turib, nafaqat yetakchilik qilish, balki rasmiy rahbar vazifalarini ham muvaffaqiyatli bajarishda jiddiy muammolar yuzaga chiqishi mumkin.

Xodimlarni qayta tayyorlash va malakasini oshirish uchun yuqoridagi ma'lumotlar chuqur tahlil etilib batafsil tavsiyalar tayyorlanadi. Odatda shundan so'ng bevosita xodimlarni o'qitish chora-tadbirlari ko'riladi. Bunda o'quv dasturlari personalning amaldagi malakasi hamda bugungi va ertangi kun talabi saviyasida, bu malaka qay darajada bo'lishi kutilayotganligi hisobga olingan holda ishlab chiqiladi.

shakllarini, mavzu yoʻnalishlarini tanlash, oʻqitiladiganlar tarkibi (mintaqalar, taʼlim markazlari boʻylab va hokazolar)ni qamrab oladi. Shuningdek, xodimlarni oldindan tayyorlashni amalga oshirish uchun korxonalar va tashkilotni kengaytirish (yangi ishlab chiqarish quvvatlarini ishga tushirish) natijasida personalga ehtiyoj ham hisobga olinadi.

Istiqbolli rejalashtirish koʻp hollarda **strategik rejalashtirish** deb nomlanadi. Strategik rejalashtirish juda koʻp omillarga tayanadi. Ulardan eng muhimlari quyidagilardir:

- korxonalar va tashkilotning personal bilan ishlash konsepsiyasi;
- taʼlim muassasalari amal qiladigan korxonalar va tashkilotlarda malaka oshirish tizimining konsepsiyasi;
- korxonalar va tashkilotni rivojlantirish istiqbollari, shu jumladan yangi texnologiyalarni joriy etish, yangi sanoat obyektlari qurish va hokazolar;
- boshqaruv personalini tayyorlash va oʻqitishga ehtiyoj.

Strategik rejalashtirishni **personalni qayta tayyorlashga ehtiyojni aniqlash**dan boshlash kerak. Bu bir qator majburiy ishlarni bajarishni talab qiladi. Ular orasida qayta tayyorlashga jalb etilishi kerak boʻlgan xodimlar roʻyxatini tuzish eng muhimi hisoblanadi. Buning uchun har bir xodim qachon soʻnggi marta oʻqitilganini yoki korxonalar boʻlinmasini modernizatsiya qilish rejasiga oid maʼlumotlarni oʻrganib chiqish kerak. Bu masalada rahbar fikri ham hisobga olinishi mumkin. Shundan soʻng taxminiy oʻquv mundarijasi va mavzu yoʻnalishiga aniqlik kiritiladi. Bu oʻrinda ular taʼlim muassasasining ixtisoslashuviga mos tushuvini hisobga olish kerak. Shundan keyin tayyorgarlik turlari aniqlanadi, yaʼni faqatgina malaka oshirish rejalashtirib qolmasdan, buning aniq turi (stajirovka, qayta tayyorlash, yillik yoki davriy malaka oshirish, oʻz-oʻzini malakasini oshirish) belgilab olinadi.

Personalni qayta tayyorlashning umumiy tamoyillari deb ilmiy menejment nazariyasi va amaliyotini, ilgʻor korxonalar tajribasini oʻrganish, maxsus adabiyotlar ustida mustaqil ish olib borish, ishlab chiqarishdagi vaziyatlarni

modellash va tahlil etish, ta'limni bazaviy ta'limi, xizmat ta'limi va malaka ta'limiga aniq ajratish tushuniladi.

Bunda **bazaviy ta'lim yoki tayyorgarlik**dan maqsad – yuqori bo'g'in menejlarini shakllantirish bo'lib, bu tarmoqlararo xarakterga egadir.

Xizmat ta'limi yoki tayyorgarligidan quyi va o'rta bo'g'in rahbarlari yuqoriroq lavozimga tayinlanishdan avval o'tadilar. Tayyorgarlikning bu turini tarmoq xarakteriga ega, deb hisoblash mumkin.

Malaka ta'limi yoki tayyorgarligi – bu personal bilan doimiy ish olib borish shakli hisoblanib, xodimlarga o'zi bevosita bajarayotgan ishi bo'yicha qo'shimcha bilim va ko'nikmalar berishni nazarda tutadi.

O'z-o'zini malakasini oshirish qayta tayyorlashning eng oddiy, ayni vaqtda juda samarali usuli hisoblanib, xodimlarning shaxsiy reja asosida o'z-o'zini tayyorlashidan iboratdir. Mazkur shaxsiy rejalarni tuzish uchun rahbariyat tavsiyalari, attestatsiya, ekspert baholari, test natijalari asos bo'ladi. Ushbu reja asosida o'z-o'zini tayyorlashda ishchanlik va shaxsiy sifatlaridagi, rahbarlik uslublaridagi nuqsonlarni bartaraf etish ko'zda tutiladi.

Shaxsiy ish rejasiga – xo'jalik faoliyati yuritish bo'yicha amaldagi qonunchilik, shartnomalar bo'yicha, ishni tashkil etish, boshqaruv mahorati, boshqaruvda sotsiologiya va psixologiya kabi masalalarni kiritish ham tavsiya etiladi.

Mazkur reja ishlab chiqilgandan so'ng kadrlar xizmatida muhokama etiladi va korxonaga yoki tashkilot rahbarining personal bo'yicha o'rinbosari tomonidan tasdiqlanadi.

Xodimlarni boshqarish xizmatlarining yillik ta'limini rejalashtirish amaliyoti ham mavjud. Xodimlarni qayta tayyorlashning bu uslubini ishlab chiqarishdan ajralgan holda ham, ishlab chiqarishdan ajralmagan holda ham tashkil etish mumkin.

Yillik ta'limni tashkil etish uchun boshqa korxonaga va tashkilotdagi mutaxassislar bilan maslahatlashuvlar, yangi texnologiyalarni qo'llayotgan

korxonalar ishi bilan tanishish, psixologik mashq (trening)lar, seminarlar, kurslar, mahorat darslari va hokazolar o‘tkazish kabi shakllardan foydalanish mumkin.

Boshqaruv xodimlari malakasini oshirish maqsadida huquqshunoslarning ular bilan yilning **har choragida suhbatlar, maslahatlar o‘tkazib turish** amaliyotidan ham foydalansa bo‘ladi. Bunday tadbirlarda boshqaruv xodimlari O‘zbekiston Respublikasining qonunlari, Prezident farmonlari, Vazirlar Mahkamasi qarorlari, soliq, moliya, to‘lovlar, ish bilan bandlik, xodimlar bilan ishlash, ijtimoiy himoya va boshqa masalalarga oid me‘yoriy hujjatlari bilan batafsil tanishtirilib, ularni qo‘llash bo‘yicha tegishli tushuntirishlar berilishini tashkil qilish mumkin.

Ishlab chiqarishdan ajralmagan holda tashkil qilinadigan seminarlarni besh ish kunidan ortmagan davrga mo‘ljallash maqsadga muvofiq. Bunday seminarlar odatda zaruratga qarab bitta yoki bir necha korxonaga, tashkilot (ular bo‘linmalari) xodimlari uchun tashkil etiladi. Masalan, kompaniya yoki birlashmaning biror mintaqasi, viloyatdagi bo‘linmalari xodimlari uchun mutaxassislarini attestatsiyadan o‘tkazish uslubi masalalariga bag‘ishlab seminar o‘tkazilishi mumkin. Unga ana shu uslubni ishlab chiqqan mutaxassislar, tegishli rahbarlar, personal bilan ishlash bo‘yicha xodimlarni taklif etish maqsadga muvofiqdir. Ana shunday seminarlar xodimlarni ishlab chiqarishdan ajralmagan holda, kam sarf-xarajatlar bilan qayta tayyorlash imkonini beradi.

Ishlab chiqarishdan ajralgan holdagi seminarlarni tashkil etishda guruh tinglovchilarining soni 25 tadan ortmasligi va qayta tayyorlash muddati 10 kun bilan chegaralanishi tavsiya etiladi. Bu seminarlar odatda xodimlar tomonidan tayyorlangan referatni himoya qilish yoki test sinovlari o‘tkazish bilan yakunlanadi.

Chet el firmalari bilan hamkorlikda ish olib boradigan xodimlar uchun yilda 1–2 marta, ishlab chiqarishdan qisman ajralgan holdagi kichik guruhlarda esa 1–2 hafta chet tili bo‘yicha bilimlarini puxtalashtirib turish ular faoliyati uchun juda muhimdir.

Ko‘pgina kompaniya va firmalar yilda kamida bir marta boshqaruv personalini

xodimlari uchun jahonda qabul qilingan tartibda xizmat yozishmalari olib borish qoidalari hamda hujjatlarni yuritish va hujjatlar ayirboshlashdagi turli yangiliklarga bag'ishlangan amaliy mashg'ulotlar tashkil etadilar. Boshqaruv xodimlarining yillik o'quv dasturlariga insonlar o'rtasidagi munosabatlarning ijtimoiy-psixologik muammolari masalalari kiritilishi ham tavsiya etiladi.

Davriy ta'lim odatda kamida besh yilda bir marta va ko'pi bilan yilda bir marta tashkil qilinadi. Uni malaka oshirish tizimi ta'lim muassasalarida tashkil etish, o'quv dasturlariga fan, texnika, texnologiyaning eng so'nggi yutuqlarini, ishlab chiqarishni boshqarish va mehnatni tashkil etishning zamonaviy uslublarini chuqur o'rganish, amaliyotda qo'llash ko'nikmalarini hosil qilish masalalari kiritilishi maqsadga muvofiqdir.

Bunday ta'lim o'quv rejalari va dasturlari asosida olib boriladi. Personalning malaka oshirish muddati 2 oy (ishlab chiqarishdan ajralgan holda) yoki 6 oy (ishlab chiqarishdan ajralmagan holda)dan oshmaydi. Qayta tayyorlashning asosiy shakllari malaka oshirish institutlari yoki tegishli kurslari, aspiranturada o'qish, yangi texnologiyalar joriy etilgan va tarmoqda eng yuqori samaraga erishayotgan korxonalarda, shu jumladan chet el firmalarida muayyan xizmat vazifasida stajirovka qilish kabilardan iboratdir.

Stajirovka – tajriba egallash, amaliy va tashkilotchilik ko'nikmalarini hosil qilish va takomillashtirish maqsadida o'tkaziladi. U odatda manfaatdor tashkilot ma'muriyati va amaliyot rahbari tomonidan ishlab chiqilgan shaxsiy dasturlar asosida amalga oshiriladi. Bunday dasturda stajirovka o'tkazish vaqti va joyi, xodim qaysi lavozimda stajirovkadan o'tayotganligi, stajirovkaning maqsad va vazifalari, o'rganilayotgan ish usullari, stajirovka bosqichlari, shuningdek, rahbarning o'qitilish yakuni bo'yicha bahosi ko'rsatiladi.

Xodimlarni qayta tayyorlash va malakasini oshirishni tezkor rejalashtirish – bu ishni 1 yil muddatga rejalashtirishni anglatadi. Bu holda ta'lim muassasalari va o'quv markazlarining qancha miqdorda tinglovchini qabul qila olishi, korxon va tashkilotning qayta tayyorlash va malaka oshirish turlarining har

biriga ehtiyoji, o'quv mashg'ulotlarining muddati va davomiyligi, guruhlar tarkibi, mashg'ulotlar mavzulari, har bir korxon va tashkilot uchun o'qitish joyi, moliya va moddiy-texnik ta'minot xususiyatlari, o'quv-uslubiy qo'llanmalarni ishlab chiqarish zarurati va hokazolar belgilab chiqiladi. Reja tuzish uchun korxon va tashkilot bo'linmalarining, ta'lim muassasalarining (tarmoq va tarmoqlararo) ixtisoslashish yo'nalishlari, muddatlar, qancha tinglovchi qabul qila olishi to'g'risidagi takliflari, so'nggi attestatsiya yakunlari to'g'risidagi ma'lumotlari, ta'lim muassasalari korxon va tashkilotlar bilan to'g'ridan-to'g'ri aloqada bo'lsa, ularning takliflari, korxon va tashkilotlar (ular bo'linmalari) xodimlarini qayta tayyorlash va malakasini oshirish strategik (istiqbolli) rejalari asos bo'ladi.

Yillik reja korxon va tashkilotlar (ular bo'linmalari)dan tushgan buyurtmalarni tahlil etish asosida tuziladi.

Malaka oshirish dasturlari o'qitish vazifalari (personal karyerasi, xodim egallab turgan lavozimiga muayyan talablarning o'zgarishi, yetarli darajada samarali faoliyat ko'rsata olmayotganlik va hokazolar) nuqtayi nazaridan kelib chiqqan holda ishlab chiqariladi.

Xodimlarni qayta tayyorlash va malakasini oshirish personalni boshqarish xizmatining eng asosiy va muhim vazifalaridan biridir. Bugungi kundagi jahon tajribasi vazirlik va idoralar, tarmoqlarda personalni qayta tayyorlash va malakasini oshirish bo'yicha alohida tizim yaratish kerakligidan dalolat berib turibdi. Ular tarmoq ilmiy-tadqiqot va o'quv markazlari shaklida bo'lishlari mumkin. Bu markazlar zimmasiga tarmoq korxon va tashkilotlari personalining uzluksiz ta'limini yo'lga qo'yish vazifasi yuklatiladi.

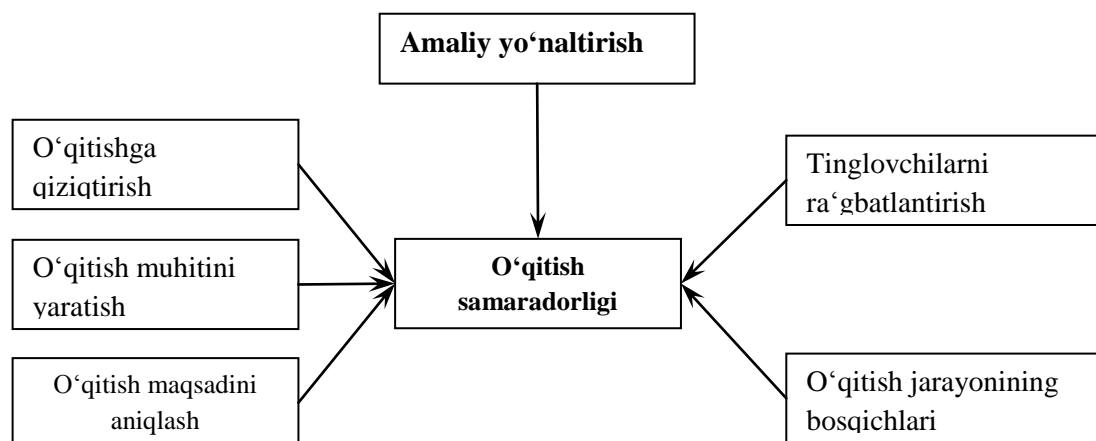
Kadrlar xizmatiga personalni bevosita qayta tayyorlash va malakasini oshirishda quyidagi vazifalar yuklatilgan:

*Birinchi*dan, **personalni o'qitish zaruratini aniqlash**. Ana shu zarurat:

xodimlar ishga qabul qilinganda; xodimlarning xizmat vazifalari o'zgarganda; xodimlar malakasini oshirish kerak bo'lganda; mehnat jamoasidagi muhitni o'zgartirish talab etilganda; ishlab chiqarish jarayonlari o'zgarganda; ishlab

chiqarilayotgan mahsulot tarkibi o'zgaranda yuzaga keladi.

Ikkinchidan, o'quv maqsadlarini belgilash (8.8- rasm). Bu korxonada yoki tashkilot maqsadlarini ta'minlash, unda zarur bilim, ko'nikma va qobiliyatlarga ega bo'lgan, talab qilinadigan miqdordagi xodimlarni tayyorlash zaruratidan kelib chiqadi.



8.8-rasm. O'qitish samaradorligi shartlari.

Uchinchidan, o'qitish turini asoslash. Amaliyot bugungi kunda personalni qayta tayyorlash va malakasini oshirishning quyidagi turlari mavjud ekanligini ko'rsatadi:

- ishlab chiqarishdan ajralmagan holda ixtisoslashtirilgan ta'lim muassasalarida o'qitish;
- ishlab chiqarishdan ajralgan holda ixtisoslashtirilgan ta'lim muassasalarida o'qitish;
- eksternat orqali ixtisoslashtirilgan ta'lim muassasalarida attestatsiya qilish;
- attestatsiya qilinmasdan, o'z-o'zini malakasini oshirish;
- ish joyida o'qitish.

To'rtinchidan, uzluksiz ta'lim tizimini shakllantirish. Buning uchun personalni qayta tayyorlash maqsadlari hamda mavjud imkoniyatlardan kelib chiqqan holda quyidagi o'qitish dasturlari va shakllari tanlanishi mumkin:

- ishlab chiqarishdan ajralgan holda ikki haftalik o'qitish;
- ishlab chiqarishdan ajralmagan holda ikki yillik o'qitish;
- imtihon olish, attestatsiya qilish;

- ixtisoslashgan kompleks dastur asosida o‘qitish;
- rahbar tomonidan o‘qitish;
- mas’ul topshiriq berish orqali o‘qitish;
- kompaniya yoki firma turli bo‘limlarida stajirovka qilish;
- chet ellarda stajirovka qilish;
- o‘z-o‘zini o‘qitish;
- muntazam baholab borish;
- seminar va konferensiyalarga jalb etish.

Har bir kompaniya, birlashma yoki aksiyadorlik jamiyati o‘z xodimlarini qayta tayyorlash va malakasini oshirish dasturiga ega bo‘lishi kerak. Personalni boshqarish xizmati ana shunday dasturni ishlab chiqish uchun:

- personalni o‘qitish zaruratini obyektiv baholab olishi lozim. Bunda eng avvalo, korxonada yoki tashkilot xodimlari uchun qaysi bilimlar, ko‘nikmalar yetishmasligi, kelajakda korxonada yoki tashkilot rivojlantirilishini hisobga olgan holda ular qayta yangi kasb-hunarlarini egallashlari zarurligini aniqlash lozim. Shundan so‘ng personalni qayta tayyorlash va malakasini oshirishda birinchi navbatda amalga oshiriladigan ishlar belgilab chiqiladi va ular izchillik bilan hayotga tadbiiq qilinadi;

- qayta tayyorlash va malaka oshirishga jalb etilgan xodimlar uchun eng samarali o‘qitish usuli tanlanadi. Buning uchun zarur o‘qitish dasturlari tayyorlanadi. O‘qitishning davomiyligi belgilanadi.

Kadrlar xizmati personalni qayta tayyorlash va malakasini oshirish uchun zarur o‘qitish dasturlarini tanlashda o‘z korxonalaridagi mavjud ishlab chiqarish texnologiyalardan, ularda ro‘y berayotgan o‘zgarishlar, joriy etilayotgan yangiliklardan yaxshi xabardor bo‘lishlari lozim. Shu bilan birga, personal bilan doimiy muloqot ularning qaysi bilimlar va ko‘nikmalarni egallashga zarurat sezayotganlarini aniqlash imkonini beradi. Bajarilayotgan ish sifatini muntazam nazorat qilib borish texnologik zanjirning qaysi bo‘g‘inlarida zaiflik mavjudligini, demak kimni nimaga o‘qitish kerakligiga oydinlik kiritiladi. Xuddi shuningdek,

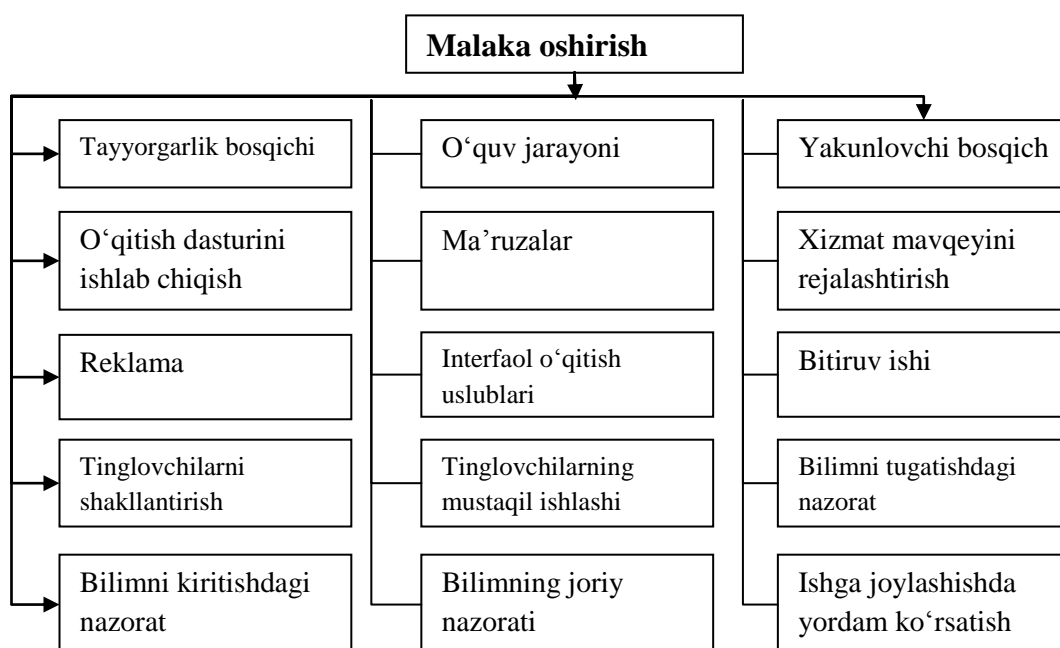
mijozlarning ishlab chiqarilayotgan mahsulotlar sifati to'g'risidagi fikrlari, takliflari, maslahatlari o'quv dasturlariga tegishli aniqlik va o'zgartishlar kiritishga asos bo'ladi.

Kadrlar xizmati personalni qayta tayyorlash va malakasini oshirish butun jarayonini doimiy ravishda nazorat qilib borishi kerak. Agar o'qitishga jalb etilgan xodimlar mashg'ulotlarni tashlab ketayotgan bo'lsalar yoki qayta tayyorlash va malaka oshirish davomida o'qitilgan, o'rganilgan yangiliklar ish joyida joriy etilmayotgan bo'lsa, o'quv dasturlari jiddiy tahlil etilishini va ularga zarur o'zgartirishlar kiritishni taqozo etadi.

Bugungi kunda ta'lim modellari asosidagi ixcham o'quv dasturlari personal malakasini oshirishning asosini tashkil etadi. O'quv umumiy dasturiga muvofiq personal malakasini oshirish quyidagi to'rt o'quv modeli asosida tashkil etilishi mumkin (modelning umumiy o'quv dasturiga nisbatan foiz hisobida):

- muammoli ma'ruzalar – 25 foizgacha;
- interfaol o'qitish uslublari – kamida 50 foiz;
- laboratoriya va amaliy mashg'ulotlari – 15 foizgacha;
- sog'lomlashtirish kompleksi – 10 foizgacha.

Personal malakasini oshirish tizimi 7.9- rasmda aks etirilgan.



8.9-rasm. Personal malakasini oshirish tizimi.

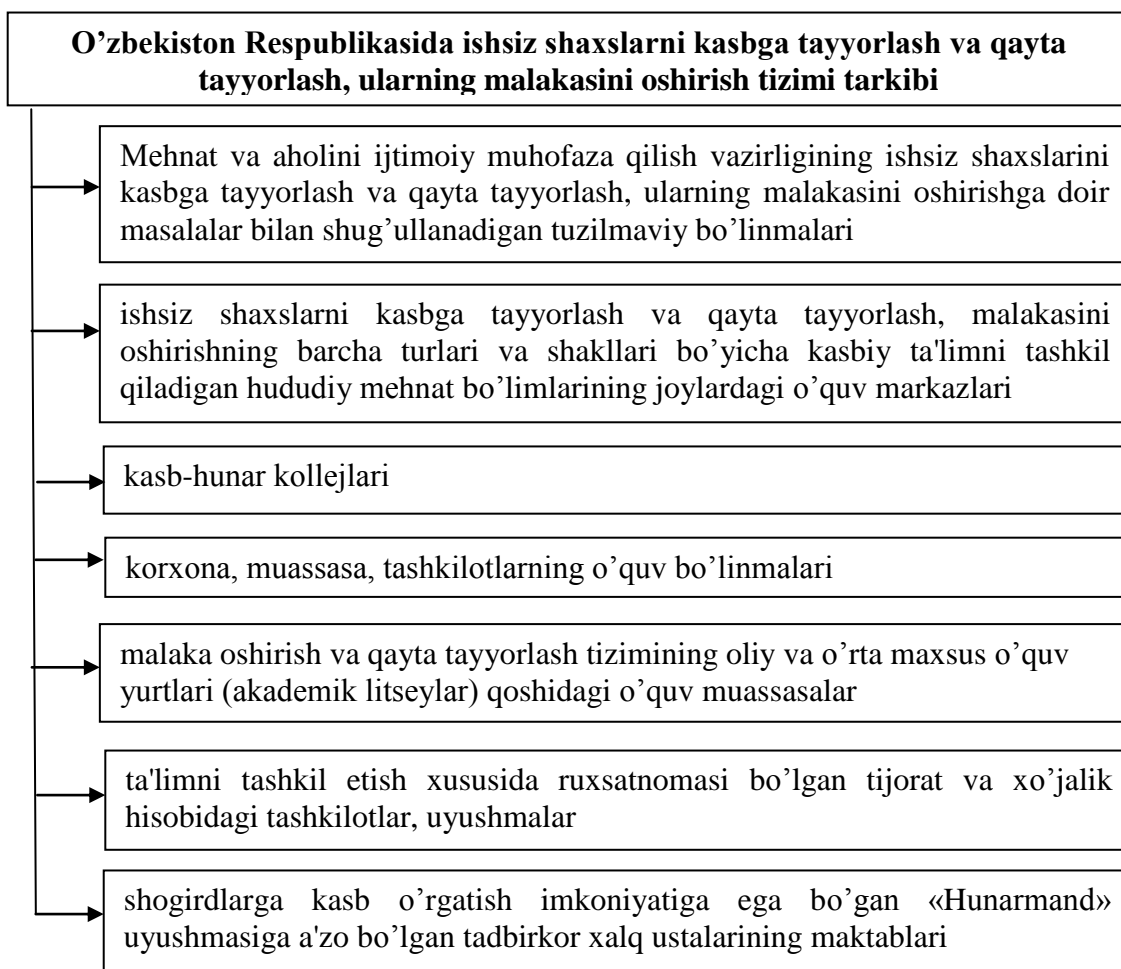
Personalni qayta tayyorlash va malakasini oshirishda ma'ruza va seminar mashg'ulotlari xodimlarni nazariy jihatdan tayyorlashning asosiy uslubi hisoblanadi. Bu mashg'ulotlarda ko'rgazmali vositalar (slydlar, plakatlarni, planshetlar va hokazolar), maxsus video-materiallar (o'quv va hujjatli filmlar)dan keng foydalaniladi.

8.4.2. Ishsizlarni kasbga tayyorlash va qayta tayyorlash, ularning malakasini oshirish tizimi

Bozor munosabatlari sharoitida ishsiz shaxslarni kasbga tayyorlash va qayta tayyorlash, ularning malakasini oshirish to'la va samarali ish bilan ta'minlashga ko'maklashuvchi eng muhim omillardan biri bo'lib, unga aholini ijtimoiy himoya qilish choralarining bir turi sifatida qaraladi.

Yangi iqtisodiy-ijtimoiy sharoitda kadrlardan yuksak saviya, ijodiy tashabbus, zamonaviy iqtisodiy fikrlash, ishning yangi uslubi va ko'nikmalarini egallash talab qilinadi.

O'zbekiston Respublikasida ishsiz shaxslarni kasbga tayyorlash va qayta tayyorlash, ularning malakasini oshirish tizimi tarkibi 8.10-rasmda keltirilgan.



8.10-rasm. O'zbekiston Respublikasida ishsiz shaxslarni kasbga tayyorlash va qayta tayyorlash, ularning malakasini oshirish tizimi tarkibi

Mehnat bo'limlarida ro'yxatga olingan va ishsiz deb e'tirof etilgan shaxslarni kasbga tayyorlash, ularni malakasini oshirish quyidagi hollarda amalga oshirilishi mumkin, agar:

- ishsiz shaxs zarur kasb malakasiga ega bo'lganligi tufayli unga maqbul keladigan ish tanlash mumkin bo'lmasa;
- ishsiz shaxsning kasb ko'nikmalariga mos keladigan ish yo'qligi sababli uning kasbini (mutaxassisligini, mashg'ulot turini) o'zgartirish zarur bo'lsa;
- ishsiz shaxs kasbga bog'liq bo'lgan kasalligi tufayli, uzoq tanaffusdan keyin, ishlab chiqarishda yangi texnologiyalar joriy qilinishi munosabati bilan avvalgi kasbi bo'yicha ish bajarish qobiliyatini yo'qotgan bo'lsa.

Ishsiz shaxslarni kasbga tayyorlash va qayta tayyorlash, malakasini oshirish quyidagi asosiy bosqichlardan iborat:

- o'qitishga bo'lgan ehtiyojni aniqlash;
- o'qitish o'rnini aniqlash;
- o'qitish va ishga joylashtirish yuzasidan shartnomalar tuzish;
- o'quv guruhlarini butlash va kasbga tayyorlashga yo'llash;
- kasbiy ta'lim jarayoni;
- kasbiy ta'lim jarayonini nazorat qilish;
- kasbiy tayyorgarlikdan o'tgan shaxslarni attestatsiya qilish;
- kasbiy ta'limga doir ishlarni hisobga olish va statistik hisobot.

Kasbga o'qitishga bo'lgan ehtiyoj mehnat bozorida ishchi kuchiga kasbiy-malakaviy kesimdagi talabni rivojlantirish istiqbollari inobatga olib, ishsiz shaxslarni ishga joylashtirishning maqbul variantlarini izlab topish orqali aniqlanadi.

Mehnat bo'limlarida ro'yxatdan o'tgan va ishsiz deb e'tirof etilgan shaxslar jumlasidan, yangi ishchilarni tayyorlash, ishchi va mutaxassislarni qayta tayyorlash, birinchi navbatda, mehnat bozorida ehtiyoj bo'lgan kasblarni egallashga qaratilgan bo'lishi kerak.

Masalan, Toshkent shahar ishsizlarni kasbga tayyorlash, qayta tayyorlash va malakasini oshirish o'quv markazida kasbga tayyorlanadi (8.1-jadval).

Toshkent shahar ishsizlarni kasbga tayyorlash, qayta tayyorlash va malakasini oshirish o'quv markazida o'qitilayotgan kasb-hunarlar ro'yxati

T/r	Kasb-hunarlar	T/r	Kasb-hunarlar
1.	Elektrpayvandchi	16.	Shaxsiy kompyuter ta'mirlovchisi
2.	Gazpayvandchi	17.	Engil kiyim tikuvchisi
3.	Ofis menejeri	18.	Uyali telefon ta'mirlovchisi
4.	Santexnik	19.	Tikuvchi (porter va pardalar)
5.	Duradgor	20.	Poyafzal ta'mirlovchi
6.	Ish yurituvchi	21.	1S buxgalteriya dasturi
7.	EHM operatori	22.	MS offise 2003/2007 dasturlovchi
8.	O'qalovchi	23.	Elektr tarmoqlari montyori
9.	Dasturlovchi	24.	Suvoqchi
10.	Sartarosh	25.	Bo'yoqchi
11.	Tadbirkor	26.	Milliy kiyim tikuvchi
12.	Oshpaz-qandolatchi	27.	Gilam to'quvchi
13.	Buxgalter	28.	Popopchi
14.	Tikuvchi-operator	29.	Kashta tikuvchi
15.	Internet asoslari	30.	Zardo'z

Mehnat bo'limlarida ro'yxatdan o'tgan va ishsiz deb e'tirof etilgan shaxslarni kasbga tayyorlash moliyaviy ta'minlash **ish bilan ta'minlashga ko'maklashuvchi davlat jamg'armasining** ana shu maqsadlari uchun nazarda tutilgan mablag'lar hisobidan oshiriladi.

Ishsiz shaxslarni kasbga tayyorlash va qayta tayyorlash, ularning malakasini oshirish uchun mo'ljallangan sarf-xarajatlar quyidagilardan tarkib topadi:

- o'qituvchilar, ishlab chiqarish ta'limi ustalari (yo'riqchilari) va xalq ustalarining mehnatiga haq to'lash;
- o'quv yurtlari, korxonalarining o'quv bo'linmalarining malaka imtihonlari komissiyasi a'zolarining mehnatiga haq to'lash;
- boshqa hududlardan kelib o'qiyotgan fuqarolarning transport va mehmonxonada yashashlari uchun sarflangan xarajatlar;
- o'qish davrida qonunchilik tomonidan belgilangan miqdorda stipendiyalar tulash;

- o'quv reja va dasturlari, o'quv-uslubiy hujjatlarni ishlab chiqarish va xarid qilish uchun to'lanadigan mablag'lar;

- jihozlarni, boshqa ashyoviy zaxiralarni qisman xarid qilish, zaruriy o'quv ishlab chiqarish maydonlarini ijaraga olish, o'quv va korxonalarining xizmatlaridan foydalanish uchun haq to'lash;

- ishsiz shaxslarni kasbga tayyorlash va qayta tayyorlash, ularning malakasini oshirishni tashkil qilish va amalga oshirish bilan bevosita bog'liq bo'lgan o'zga xarajatlar.

Ish bilan ta'minlashga ko'maklashuvchi davlat jamg'armasi hisobidan ishsiz shaxslarni kasbga tayyorlash va qayta tayyorlash, ularning malakasini oshirish uchun mablag' xarajatlari smetasi joriy tartibda mehnat bo'limlari tomonidan tasdiqlanadi.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Mehnat resurslarining asosiy sifat xususiyatlarini sanab bering.
2. Ta'lim sohasidagi davlat siyosatining asosiy tamoyillari aytib bering.
3. Yosh mutaxassislarni tayyorlashning sifat ko'rsatkichlarini sanab bering.
4. Ta'lim muassasasi va korxonalarining maqsadlarining mosligi nimada?
5. Xodimlarni qayta tayyorlash va ular malakasini oshirishni tashkil etishning qanday yo'nalishlari mavjud?
6. Kasbiy malaka va yetakchilikning o'zaro bog'liqligini tushuntirib bering.
7. O'zbekiston Respublikasida ishsiz shaxslarni kasbga tayyorlash va qayta tayyorlash, ularning malakasini oshirish tizimi tarkibini yoritib bering.
8. Toshkent shahar ishsizlarni kasbga tayyorlash, qayta tayyorlash va malakasini oshirish o'quv markazida ishsizlar qanday kasblarga kasbga tayyorlanadi?
9. Ishsiz shaxslarni kasbga tayyorlash va qayta tayyorlash, ularning malakasini oshirish uchun mo'ljallangan sarf-xarajatlar quyidagilardan tarkib topadi?

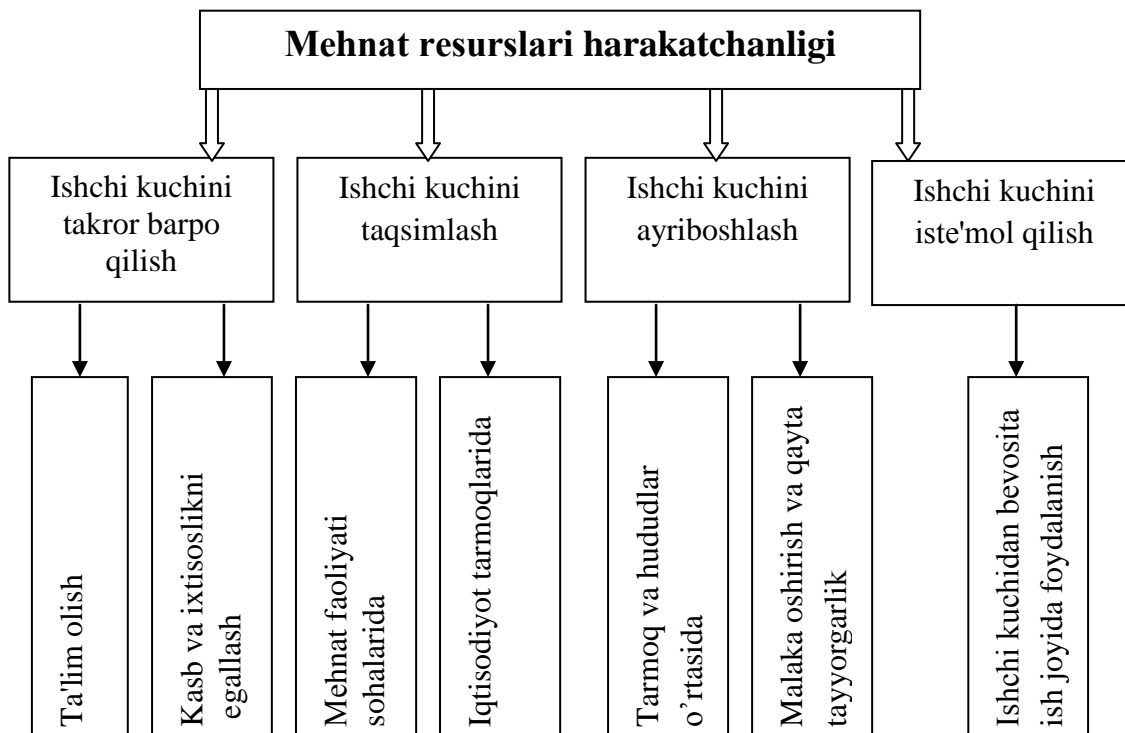
***XIX bob.* MEHNAT RESURLARINING HARAKATCHANLIGINI BOSHQARISH**

9.1.Mehnat resurslarining hududiy harakatchanligi va uning tasnifi

Mehnat resurslarining hududiy harakatchanligini o'rganishdan oldin umumiy harakatchanligi to'g'risida to'xtalib o'tamiz.

Mehnat resurslari harakatchanligi – kishilik jamiyati rivojlanishida muhim rol o'ynovchi murakkab ijtimoiy-iqtisodiy hodisadir. U avvalambor nafaqat jamiyatning asosiy ishlab chiqarish kuchi bo'lgan insonning rivojlanishini, balki ijtimoiy ishlab chiqarishni ham oldindan belgilab beradi. Shu bilan birga, mehnat resurslari safarbarligi ijtimoiy taraqqiyotning eng muhim sharti bo'lib, jamiyatning moddiy-texnika bazasini yaratish vazifalarini hal qilish uchun zaruriy shart bo'lib hisoblanadi.

Mehnat faoliyati davomida ishchi kuchining harakatchanligi ishchi kuchini hosil qilish jarayonining unsuri sifatida namoyon bo'ladi. Ishchi kuchini takror barpo qilish – bu uni hosil qilish, taqsimlash, ayriboshlash va iste'mol qilish jarayonidir (9.1-rasm).



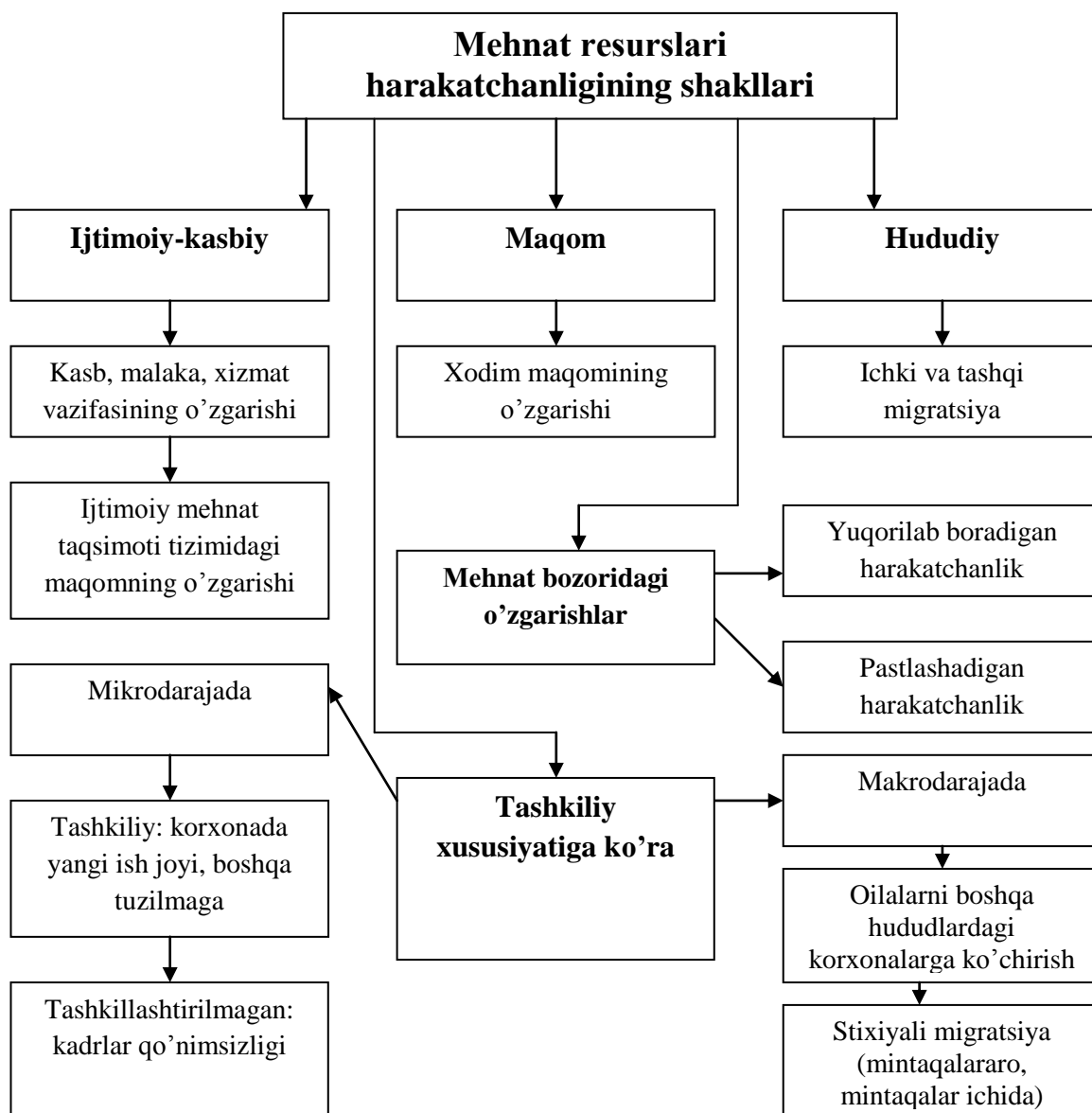
9.1-rasm. Mehnat resurslari harakatchanligining tasnifi

Mehnat resurslari harakatchanligi ishchi kuchini takror barpo qilishning unsuri sifatida ob'ektiv iqtisodiy qonunlar ta'siri ostida shakllanadi va rivojlanadi. Mehnat resurslarining harakatchanligi jarayonlarini tartibga solishda mehnatning o'zgarishi qonuni, shuningdek mehnatni taqsimlash, vaqtni tejash, ish kuchini hosil qilish qonunlari alohida rol o'ynaydi

Mehnatning o'zgarishi qonuni mehnat sub'ektlarini mehnat makoni o'zgarishi nuqtai nazaridan tasniflaydi. Unga ko'ra, mehnat resurslarining harakatchanligi:

- mehnat mazmuni va ijtimoiy maqom o'zgarishi bilan bog'liq ijtimoiy-kasbiy;
- xodim maqomi bilan bog'liq maqom;
- ishlab chiqarishni joylashtirish, iqtisodiyot tarmoqlarini rivojlantirish, ish bilan bandlik vaziyatidagi o'zgarishlar bilan bog'liq hududiy guruhlariga bo'linadi.

Mehnat resurslari harakatchanligining shakllari 9.2-rasmda keltirilgan.



9.2-rasm. Mehnat resurslari harakatchanligining shakllari

Hududiy harakatchanlik – bu migratsiya hisoblanadi. O‘z navbatida, migratsiya so‘zi lotincha “migratio” so‘zidan olingan bo‘lib, “ko‘chish” ma‘nosini anglatadi.

Migratsion harakatning umumiy tasnifi makon-vaqt tarkibiy qismlariga asoslanadi. Mehnat resurslari hududiy harakatchanligining bir qancha tasniflari mavjud bo‘lib, ularning asosiga: hududiy harakatchanlik turlari, shakllari, sabablari va bosqichlari kiritilgan.

Hududiy harakatchanlik turlari. Migratsion harakat nafaqat bir mamlakat ichida, balki mamlakatlararo ham sodir bo'lishi mumkin. Shuning uchun hududiy harakatchanlikning ikki turi farqlanadi: xalqaro (mamlakatlararo, tashqi) va ichki (mamlakat ichida).

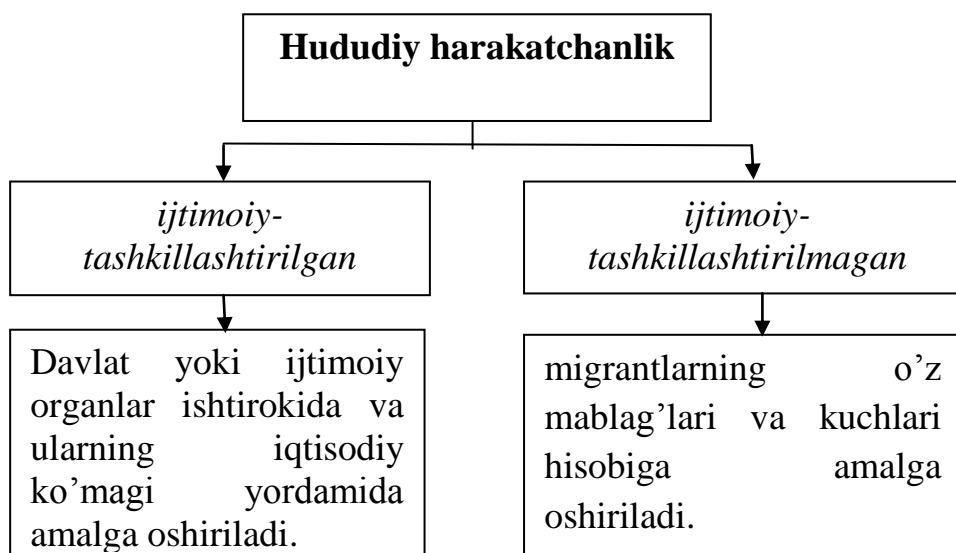
Xalqaro migratsiya uchun aynan immigratsiya va emigratsiya kabi tushunchalar xosdir. Immigratsiya aholining biror mamlakatga ishga joylashish yoki o'qish uchun doimiy yoki vaqtinchalik (odatda, uzoq muddat) yashash uchun ko'chib kirishini bildiradi. Shuningdek, uning ko'pchilik hollarda fuqarolikni almashtirish (masalan, oilalarni birlashtirish) bilan bog'liq bir qator sabablari ham bor. Emigratsiya aholining boshqa mamlakatga doimiy yoki vaqtinchalik (uzoq muddatga) yashash uchun ko'chishini (ixtiyoriy yoki majburiy) bildiradi.

Xalqaro migratsiya kontinentlararo (masalan, Yevropadan AQSHga yoki Avstraliyaga) va kontinent ichidagi (masalan, Yevropa hududi bo'yicha) kabi turlarga bo'linadi.

Ichki migratsiya deganda, mamlakat hududi doirasida bir manzilgohdan ikkinchi manzilgohga ko'chayotgan aholi tushuniladi. Masalan, O'zbekiston Respublikasi hududi doirasida aholining ko'chishi ichki migratsiya hisoblanadi.

Ichki migratsiya oqimlari quyidagi yo'nalishlar bo'yicha farqlanadi: shahardan-shaharga, qishloqdan-qishloqqa, qishloqdan-shaharga, shahardan qishloqqa. Ushbu yo'nalishlar ma'lum bir ma'noda xalqaro migratsiya uchun ham xosdir.

Hududiy harakatchanlik amalga oshirilish shakllari bo'yicha ijtimoiy-tashkillashtirilgan va ijtimoiy-tashkillashtirilmagan shakllarga bo'linadi (9.3-rasm).



9.3-rasm. Tashkillashtirilishiga ko'ra hududiy harakatchanlik shakllari

Hududiy harakatchanlik sabablari. Hududiy harakatchanlikni sabablar bo'yicha tasniflash muhim ahamiyat kasb etadi. Ulardan quyidagilarni ajratib ko'rsatish mumkin:

- *ijtimoiy va iqtisodiy*, ularni ko'pincha ajratish qiyin bo'ladi (bo'sh qishloq xo'jalik yerlari va ish qidirish bilan bog'liq ko'chishlar; yuqoriroq daromadlarni qidirish bilan; turmush tarzini o'zgartirish maqsadida qishloqdan shaharga ko'chib o'tish va aksincha; yanada yuqoriroq ijtimoiy maqomga ega bo'lish va h.k.larga ko'ra ko'chishlar);

- *siyosiy* – siyosiy ta'qiblardan, irqiy va diniy siquvlardan qochish, siyosiy sharoitlar yoki davlat chegaralarining o'zgarishi bilan bog'liq qochoqlar va ko'chirma bo'lganlarning o'z vataniga qaytishi;

- *harbiy* – evakuatsiya, reevakuatsiya va deportatsiya;

- *etnik* (milliy);

- *demografik* (oilalarni birlashtirish, nikoh migratsiyasi);

- *tabiiy sharoitlar* (iqlim);

- *ekologik sharoitlar* – atrof-muhitning ifloslanishi, ekologik halokatlar natijada aholi ko'chib ketishga majbur bo'ladi.

Hududiy harakatchanlik bosqichlari. Hududiy harakatchanlik jarayoni uch bosqichga bo'linadi.

Birinchi bosqich – ko'chish to'g'risida qaror qabul qilish.

Ikkinchi bosqich – bevosita hududiy ko'chish. U davlat, turli jamoat tashkilotlari yordamida yoki mustaqil amalga oshirilishi mumkin.

Uchinchi bosqich – migrantlarning yangi yashash, ish joyiga va mos ravishda ularning samarali hayot va mehnat faoliyatiga ko'nikishi. Bu bo'yicha barcha migrantlarni sprinter va stayer-migrantlarga (bu yerda gap noodatiy va og'ir iqlim sharoitlari bo'lgan hududlarga ko'chish haqida ketmoqda) ajratish mumkin. Sprinter-migrantning yangi joydagi mehnati faqat birinchi 2-3 oyliklarda samarali bo'ladi va ularning keyingi ko'nikishi qiyinchiliklar tug'diradi. Stayer-migrantlarda esa mehnatning samaradorligi me'yorlashadi, bir necha oylar mobaynida oshib boradi va ko'nikish jarayoni borgan sari yengillashib hamda tezlasha boradi. Migrantlarni aynan shu turkumidan hududning doimiy aholisi shakllanishi va mehnat migratsiyasining samaradorligi sezilarli darajada oshishi mumkin.

Mehnat migratsiyasi deganda, odatda mehnatga qobiliyatli aholining ishlab chiqarishni rivojlantirish va joylashtirishdagi o'zgarishlar bilan bog'liq makoniy ko'chib yurishi tushuniladi.

Xalqaro Mehnat Tashkilotining tasnifi bo'yicha mehnat migratsiyasi quyidagi turlarga ajratiladi:

– **shartnoma asosida ishlovchilar.** Bu holda migrantlarni qabul qiluvchi davlat tomonidan ularning mazkur mamlakatda bo'lish muddatlari aniq belgilab qo'yiladi. Migratsiyaning mazkur turi asosan ish kuchini mavsumiy (masalan, qishloq xo'jaligi, qurilish) ishlarga jalb qilish bilan bog'liqdir;

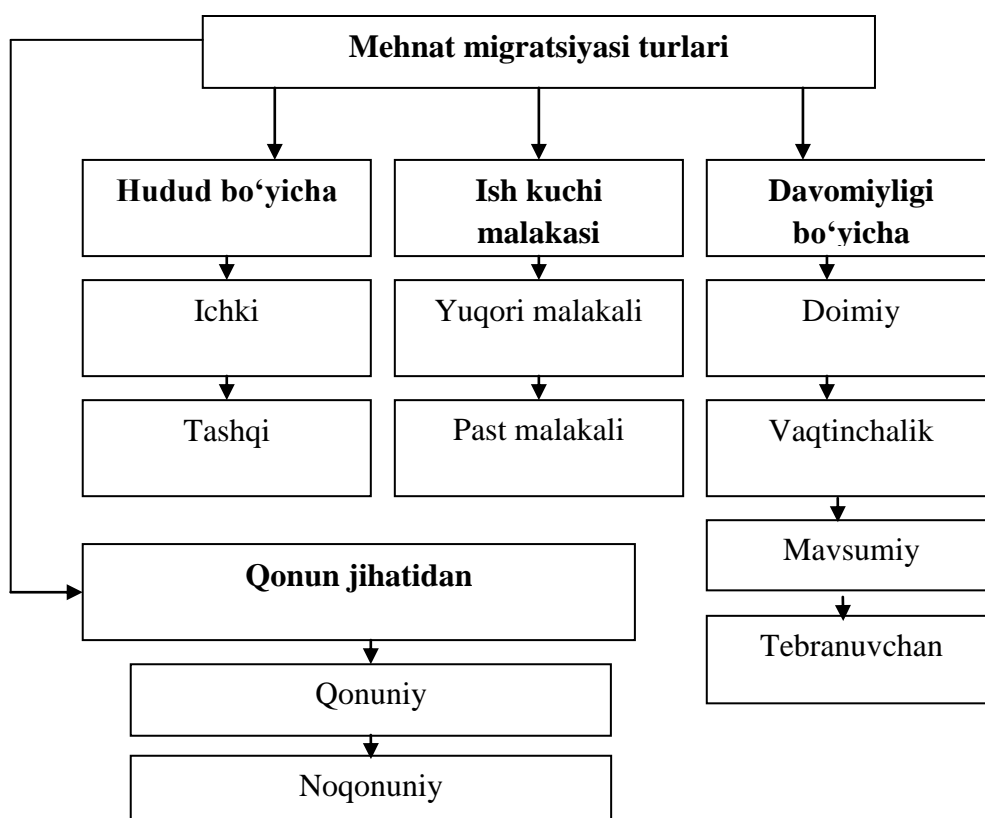
– **malakali kadrlar migratsiyasi.** Migratsiyaning bu turiga yuqori malakali mutaxassislar yoki ishchilarni imtiyozli tartibda (yuqori ish haqi, boshqa imtiyozlar hisobiga) ishga taklif qilinishi misol bo'la oladi;

– **noqonuniy migratsiya.** Bu noqonuniy ravishda boshqa mamlakatlarda mehnat faoliyati bilan shug‘ullanishdir;

– **qochoqlar.** Migratsiyaning bu toifasiga hayoti xavf ostida qolishi oqibatida boshqa joylarga ko‘chishga majbur bo‘lganlar kiradi;

– **ko‘chmanchilar.** Ular doimiy yashash uchun boshqa joyga ko‘chib borganlardir.

Mehnat migratsiyasi hudud, ish kuchi malakasi, davomiyligi bo‘yicha hamda qonun jihatidan tasniflanadi (9.4-rasm).



9.4-rasm. Mehnat migratsiyasi tasnifi.

Hudud bo‘yicha ichki va tashqi mehnat migratsiyasi farqlanadi. Ichki mehnat migratsiyasi bir mamlakat miqyosida, mintaqalar, tuman va shaharlar o‘rtasida bo‘ladi. Tashqi mehnat migratsiyasi deyilganda ish kuchining bir davlatdan boshqa davlatga ko‘chib o‘tishi tushuniladi. U quyidagi xususiyatlarga ega:

– rivojlanayotgan mamlakatlardan rivojlangan mamlakatlarga mehnat migratsiyasi;

– rivojlangan mamlakatlar o‘rtasida mehnat migratsiyasi;

– rivojlanayotgan mamlakatlar o‘rtasida mehnat migratsiyasi.

Malaka bo‘yicha yuqori malakali hamda past malakali ish kuchi migratsiyasi farqlanadi.

Mehnat migratsiyasi davomiyligiga qarab:

– doimiy yoki uzoq muddatga mo‘ljallangan (boshqa mamlakatga doimiy ko‘chib ketish yoki qishloq joylaridan shaharga doimiy yashashga ko‘chib ketish);

– vaqtinchalik (masalan, shartnoma asosida boshqa mamlakatga muayyan davrga ishlash uchun borish);

– mavsumiy (masalan, qishloq xo‘jaligi ishlariga jalb etish);

– tebranuvchan (ishchi kuchining bir hududdan ikkinchisiga, masalan qishloq joylaridan shaharlarga muntazam qatnab ishlashi) bo‘ladi.

Mehnat migratsiyasi qonuniy, ya’ni mamlakatda amal qilayotgan qonunchilik, xalqaro huquq me’yorlari, davlatlararo huquqiy bitimlar asosida hamda noqonuniy bo‘lishi mumkin.

Hududiy safarbarlik jahon va milliy iqtisodiyot ijobiy ta’siri bilan bir qatorda uning salbiy oqibatlari ham mavjud (9.1-jadval).

9.1-jadval

Mehnat resurslari hududiy safarbarligining ijobiy va salbiy oqibatlari

Ijobiy oqibatlari	Salbiy oqibatlari
<ul style="list-style-type: none">- ishchi kuchini eksport qiluvchi mamlakatlarda ishsizlar sonining qisqarishi;- ish o‘rinlari yetishmasligi va shu bilan bog‘liq aholi o‘rtasidagi xavotirlikni ma’lum bir davrgacha yumshatish;- turli mamlakatlar o‘rtasidagi ish haqi darajasining yaqinlashishi;- transmilliy faoliyat;- jahon ishlab chiqarish hajmining oshishi;- bilim, malaka va ko‘nikmalarning joylashuvi;- pul o‘tkazmalari.	<ul style="list-style-type: none">- “aqlarning oqishi”;- ijtimoiy: oilaviy aloqalarning uzilib ketishi, turli xalqlar qadriyatlarining yo‘qolib ketishi;- ishchi kuchi eksporti iqtisodiy tebranishlarga tez reaksiya bildiradi;- mahalliy iqtisodiyotga inflyatsion ta’sir o‘tkazadi;- joylarda tengsizlikning o‘shishi;- “migratsiya an’analari”ning vujudga kelishi.

Shunday qilib, hududiy safarbarlik iqtisodiyotning ayrim tarmoqlarini xodimlar bilan ta'minlashda muhim rol o'ynaydi va mehnat resurslarining tarmoq va kasbiy harakatlanishi bilan uzviy bog'langandir.

9.2.Mehnat resurslarining tarmoq va tarmoqlararo harakati

O'zida mehnat taqsimoti qonunlarini aks ettiruvchi ishlab chiqarish jarayonlari tizimidagi mehnat resurslari safarbarligining yana bir turi xodimlarning iqtisodiyot tarmoqlari bo'yicha harakati hisoblanadi.

Ishchi kuchining bir yoki boshqa tarmoqlar o'rtasidagi safarbarligi (tarmoq ichidagi yoki tarmoqlar aro safarbarlik) kichik hududlar ichida (shahar, tuman va viloyat) yoki ular tashqarisidagi katta masofalarga – iqtisodiy hududlarda kuzatiladi. Aytish joizki, ushbu jarayon davomida mehnat resurslarining hududiy safarbarligi ham kuzatiladi.

Tarmoq ichidagi va tarmoqlar aro aloqalar bir tekis amalga oshirilishi lozim, lekin ular orasida muvozanatga erishish juda murakkab. Chunki, iqtisodiyotning barcha tarmoqlari birdek rivojlana olmaydi. Albatta, bunday holatlar kuzatilganligi sababli tarmoq ichida va tarmoqlar aro kuzatiluvchi xodimlar safarbarligi harakatlarida ham muvozanatni keltirib chiqarish mushkul vazifa hisoblanadi.

Ishlab chiqarishning texnik darajasi, shuningdek yaxshi rivojlanmagan iqtisodiyot tarmoqlaridagi ishchi kuchiga bo'lgan ehtiyoj shu tarmoqlarda texnologik rivojlanish bosqichlarining qanday davom etayotganligiga qarab o'zgaruvchan bo'ladi. Ba'zi bir tarmoqlarda ushbu ehtiyojlar ma'lum bir sabablarga ko'ra ortishi yoki qisqarishi mumkin, bu jarayon esa o'z navbatida, xodimlarning tarmoqlar aro qayta taqsimlanishini vujudga keltiradi.

Ushbu jarayonda muhim ahamiyatga ega omillarning yana biri *ish haqining tarmoqlar aro tafovutidir*. Bu omil turli tarmoqlarda faoliyat ko'rsatuvchi koxonalar xodimlarining hududdagi safarbarligini keltirib chiqaruvchi asosiy kuch hisoblanib, moddiy va ma'naviy hayot ko'rsatkichlari darajasidan bir oz ustunlik

qiladi. Ish haqini oshirish yo'li bilan tarmoqlar o'rtasidagi muvozanatni keltirib chiqarishga erishish qayta taqsimlash jarayoniga kuchli ta'sir o'tkazadi. O'z-o'zidan ish haqining safarbarlik harakatlariga ta'siri kamayadi va xodimlar safarbarligi past darajada bo'ladi. Bundan tashqari, tarmoqlar aro ish haqining o'zgartirilishi har doim ham bandlik ko'rsatkichlarini o'zgarishiga olib kelmaydi. Shu tufayli ish haqini qayta taqsimlash jarayonidagi muhim, ammo doimo ham hal qiluvchi omil emasligini aytib o'tishimiz mumkin.

Tarmoqlar aro safarbarlik harakatlari ishlab chiqarish jamoasining mehnat harakatlari bilan bog'liq bo'lib, ishlab chiqarish jamoasida faoliyat yurituvchi ishchi kuchining qisqartirilishi va uni tashqi tarafga yo'naltirilishi bilan izohlanadi. Aynan ushbu yo'naltirish tarmoqlar ichidagi va tarmoqlar aro bo'luvchi qayta taqsimlash ob'yektiga aylanadi.

Xodimlarning tarmoqlar aro safarbarlik harakatlariga qulay sharoitlarning mavjud bo'lishi tarmoqlarning texnologik jihatdan bir-biriga yaqinlashishiga olib keladi. Bundan tashqari, texnolog mutaxassislariga bo'lgan e'tiborni ortishi, mehnat jarayonlarining ko'pgina tarmoqlarda unifikatsiyalashuviga olib kelib, xodimlar uchun o'z ish joylarini faqatgina bitta ishlab chiqarish tarmog'ida emas, balki bir qancha ishlab chiqarish tarmoqlari orasida almashtirishlariga imkoniyat yaratib berdi.

Mehnat resurslarining iqtisodiyot tarmoqlaridagi safarbarlik harakatlari qaysidir ma'noda tarmoqning alohida xususiyatlaridan ham kelib chiqadi. Shu o'rinda ba'zi tarmoqlardagi muntazam rivojlanish jarayonlarini eslab o'tish lozim. Tarmoq xodimlari kontingenti qaysidir ma'noda tarmoq ichidagi xodimlar harakati bilan, ya'ni ayni shu tarmoqda faoliyat ko'rsatuvchi korxonada ichidagi harakat natijasida shakllanadi. Ma'lumotlarga ko'ra, umumiy safarbarlik harakatlarida tarmoq ichida kuzatiluvchi safarbarlik harakatlari 3 foizdan 45 foizgacha bo'lishi mumkin. Shunday holatlarda, tarmoqlar aro safarbarlik harakatlari darajasining ortib borishi, xodimlarning kasbiy tayyorgarlik darajasining ham yuqoriligidan dalolat beradi: misol uchun, qishloq xo'jaligida band bo'lgan xodimlar guruhida

kasblarni e'tiborga olmaslik natijasida tarmoq ichidagi safarbarlik harakatining 2,9 foizini tashkil etsa, metallurgiya sohasida metallshunos xodimlar guruhida 38,9 foizni tashkil etadi.

Tarmoq ichidagi xodimlar safarbarlik harakatining bunday afzalliklari, birinchi navbatda, tarmoq ichida bir ish joyidan boshqa, ya'ni mehnat qilish sharoitlari qulay bo'lgan ish joyiga o'tib, o'z kasbini saqlab qolish imkoniyatlarining mavjud bo'lishida namoyon bo'ladi.

Xodimlarning tarmoq ichidagi safarbarlik harakati miqyosining kengligi hududda u yoki bu mavjud tarmoqda faoliyat ko'rsatuvchi korxonalarining joylashuvi, ushbu korxonalarda ish bilan band bo'lgan xodimlar soni, tarmoqda zarur bo'lgan mehnat faoliyatining shartlari va tavsifi, mehnat intensivligi darajasi o'rtasidagi farqlar, ishchi kuchini sarf etishga yaratilgan afzalliklarga qarab belgilanadi.

Aytish joizki, kichik korxonalarining ko'payishi bilan birga safarbarlik harakatlari darajasi ham ortib boradi. Shuning uchun xodimlarning ommaviy safarbarlik harakatini qisqartirish uchun barcha tarmoqlardagi, ayniqsa, tarkibida kichik korxonalar soni ko'p bo'lgan iqtisodiyot tarmoqlarida ishlab chiqarish jarayonining jamlanganligi darajasini oshirish darkor.

Iqtisodiyotning turli soha va tarmoqlaridagi mehnat shartlarining yaqinlashtirilishi tarmoqlar aro mehnat safarbarligi jarayonlarining kuchayishiga va umumiy ishlab chiqarish dinamikasining oshishiga olib keladi.

9.3.Mehnat resurslarining kasbiy harakatchanligi

Mehnat resurslarining kasbiy harakatchanligi qonuniyatlari eng kam o'rganilgan sohalardan biri hisoblanadi. Chunki, ushbu muammo iqtisodiyotdagi kasblarning ko'pligi, ushbu jarayonning juda ham murakkab va qarama-qarshi tavsifi bilan bog'liq.

Mehnat resurslarining kasbiy harakatchanligi dinamik jarayon bo'lib, uning amalga oshishi natijasida ishchi kuchi va mavjud ishchi o'rinlari o'rtasidagi son va sifat jihatdan muvofiqlik ta'minlanadi. Bu esa ish bilan bandlikning kasbiy tarkibidagi o'zgarishlar bilan aniqlanadi.

Ish bilan bandlikning kasbiy tarkibi, o'z navbatida, jamiyat ishlab chiqarish kuchlarining rivojlanish darajasi bilan belgilanadi. Jamiyat moddiy-texnika bazasining holati mehnat resurslari bandligining kasbiy tarkibini oldindan belgilab beradi. Ular ko'plab iqtisodiy qonunlar, avvalambor, ijtimoiy mehnat taqsimoti, mehnatning o'zgarishi bilan bevosita ifodalanadi.

Fan-texnika taraqqiyoti mehnat taqsimotini mintazam takomillashtira borib, ish bilan bandlikning kasbiy tarkibidagi o'zgarishlarni belgilab beradi. Texnika taraqqiyoti esa ijtimoiy mehnat taqsimotini o'zgartiradi, bu esa mehnatning o'zgarishini, mehnat resurslari harakatlanishini zaruriy qilib qo'yadi.

Mehnatning o'zgarish qonuni har tomonlama rivojlangan xodimning mavjudligini nazarda tutadi va mehnat resurslarining sifat tarkibi bandlikni kasbiy tarkibining o'zgarishini belgilab beruvchi eng muhim holat hisoblanadi.

Shu bilan bir qatorda ish bilan bandlikning kasbiy tarkibi va kasbiy harakatchanlikdagi o'zgarishlar bandlikning tarmoq tarkibi takomillashuvi bilan aloqadorlikda amalga oshadi. Jamiyat rivojlanishining turli bosqichlarida iqtisodiyotning u yoki bu tarmoqlari birlamchi darajadagi ahamiyatga ega bo'lib boradi. Masalan, bugungi kunda mahsulot ishlab chiqarishning umumiy hajmida texnika taraqqiyotini belgilab beruvchi tarmoqlar hissasi oshgan. Iqtisodiyotning ayrim tarmoqlarining rivojlanish sur'atlaridagi bunday o'zgarishlar ish bilan bandlikning kasbiy tarkibida o'zgarishlarga olib keladi.

Muayyan bir ijtimoiy-iqtisodiy formatsiya doirasida ish bilan bandlikning kasbiy tarkibidagi o'zgarishlar quyidagilarning takomillashuvi bilan belgilanadi:

- fan-texnika inqilobi yutuqlarining ishlab chiqarishga joriy qilinish darajasi;
- mehnat resurslarining sifat tarkibi;

- ishlab chiqarish va ish bilan bandlikning tarmoq tuzilmasi.

Ushbu barcha omillar dialektik o'zaro bog'langan va bir-birini taqozo qiladi.

Kasbiy harakatchanlik ma'lum bir mustaqillikka ega va mehnat resurslari bandligini kasbiy tarkibining takomillashuviga bog'liq bo'lmagan holatda o'zgarishi mumkin. Bunday muayyan bir darajadagi mustaqillik shu bilan belgilanadiki, bunda harakatlanishning ob'yekti bo'lib tirik ongli shaxs yuzaga chiqadi, uning qiziqishlari esa ishlab chiqarishning moddiy-texnika bazasining rivojlanishiga bevosita bog'liq bo'lmagan holda o'zgarishi mumkin. Kasbiy safarbarlik xodimning eski kasbi bo'yicha qiziqishini yo'qolishi kabi holatlarda kuzatiladi. Kasbning o'zgartirilishi yosh, oilaviy sharoit va hokazolarning o'zgarishi bilan bog'liq holatda ham amalga oshiriladi.

Mehnat resurslarining kasbiy safarbarligiga tarmoq harakatlanish uchun xos bo'lgan ayrim jihatlar ham tegishli. Ularning qatoriga kadrlarning kasblar ichidagi aylanmasini kiritish mumkin. Masalan, xodimning maxsus ta'lim darajasi qanchalik yuqori bo'lsa, kasblar ichidagi aylanmaning ulushi shunchalik yuqori bo'ladi. Yangi yashash joyiga ko'chib o'tganlar orasida kasbini yoki lavozimini o'zgartirmagan shaxslarning ulushi o'qituvchilar, zootexniklar, veterinar shifokorlar, felsherlar, texniklar, shifokorlar, tibbiyot hamshiralari, ya'ni uzoq muddatli ta'limni talab qiluvchi kasblarda yuqoridir. Kasblar ichidagi aylanmaning eng past hissasi mehnatlari uzoq muddatli va jiddiy tayyorgarlikni talab qilmaydigan xodimlarning kasbiy guruhlar uchun xosdir. Bir vaqtning o'zida kasblar ichidagi aylanmaning eng past darajasiga ega bo'lgan guruhlar to'quvchilar, ishchi-kontrolyorlar va poligrafistlar ham kiradi.

Ayrim kasblar uchun ushbu holat ularning past nufuzi, mehnatga haq to'lash, qoniqarsiz mehnat sharoitlari va hokazolar bilan bog'liq. Odatda, muayyan bir kasbiy guruh xodimlarining soni qanchalik ko'p bo'lsa, ya'ni ushbu kasbning tarqalganlik darajasi qanchalik yuqori bo'lsa, kasblar ichidagi aylanmaning ulushi ham shunchalik yuqori bo'ladi.

Ma'lum bir kasb xodimlarining harakatlanishi asosan bir-biriga yaqin bo'lgan kasbiy guruhlar ichida amalga oshib, ular mehnat qilishni deyarli bir xil yoki yaqin bo'lgan sharoitlari, ish haqlari va hokazolar bilan tavsiflanadi. Masalan, konchilar, metallurklar, metallistlar, kuch uskunalari va ko'tarish-transport mexanizmlari ishchilari, elektriklar, temirchilar, shtampovkachilar, texnologik uskunalarini boshqarish bo'yicha ishchilar bilan ishlashga ishga qabul qilinganlar qatorida ushbu kasbiy guruh ishchilari ko'pchilikni tashkil qiladi. Ularning hissasi qabul qilinganlar ichida 30-57 foizni tashkil qiladi. To'quvchilar, tikuvchilar, ko'nychilar, kosiblar kontingentini shakllanishida engil sanoat tarmoqlariga taalluqli bo'lgan kasb ishchilari ko'pchilikni tashkil qiladi. Xuddi shunday tarzda boshqa kasbiy guruh ishchilari kontingentini shakllanish jarayoni ham shakllanadi.

Mehnat resurslarining kasbiy safarbarligiga uy va shaxsiy tomorqa xo'jaligida band bo'lgan, kadrlar tayyorlash bo'yicha o'quv muassasalarida o'qishni tugatganlar, ishlamaydigan nafaqaxo'rlar va mehnatga layoqatli yoshdan katta bo'lgan birovning qaramog'idagi shaxslar ahamiyatli darajada ta'sir ko'rsatadi. Harakatlanishni ushbu oqimlarining har biri o'zining xususiyatiga va ijtimoiy-iqtisodiy ma'nosiga ega. Uy, shaxsiy tomorqa xo'jaligi va iqtisodiyot tarmoqlarida ish bilan band bo'lganlarning kasbiy guruhlar o'rtasidagi mehnat resurslarining harakatlanishi jarayonida asosan oxirgilari xodimlarni yo'qotadi. Bu holat shu bilan belgilanadiki, uy va shaxsiy tomorqa xo'jaligida band bo'lganlarning soni garchand kam bo'lsada, lekin ortib bormoqda. Bir vaqtning o'zida ayrim bir kasb guruhlar kadrlarning harakatlanishi jarayonida o'z xodimlari kontingentini uy va shaxsiy tomorqa xo'jaligi xodimlari hisobiga to'ldirib oladilar. Ushbu manbaga tufayli turar-joy kommunal xo'jaligi va "ixtisoslik talab qilmaydigan qolgan barcha qishloq xo'jalik ishchilari" guruhlarining xodimlari soni ancha ahamiyatli darajada oshib bormoqda. Ushbu ikkita kasb guruhlar hissasiga uy va shaxsiy tomorqa xo'jaligi hisobiga kasbiy guruhlar xodimlari o'sishi umumiy miqdorining 80 foizi to'g'ri kelmoqda. Malakali mehnat talab qiladigan xodimlar guruhi uy va shaxsiy tomorqa xo'jaligida band bo'lgan aholi

guruhlari bilan almashinuv jarayonida o'z ishchilari kontingentini qisman qamrab oladi. Ushbu guruhlar qatoriga ishchi-elektriklar, yog'och tayyorlash va yog'ochni qayta ishlashda band bo'lgan ishchilar va h.k. kiradi.

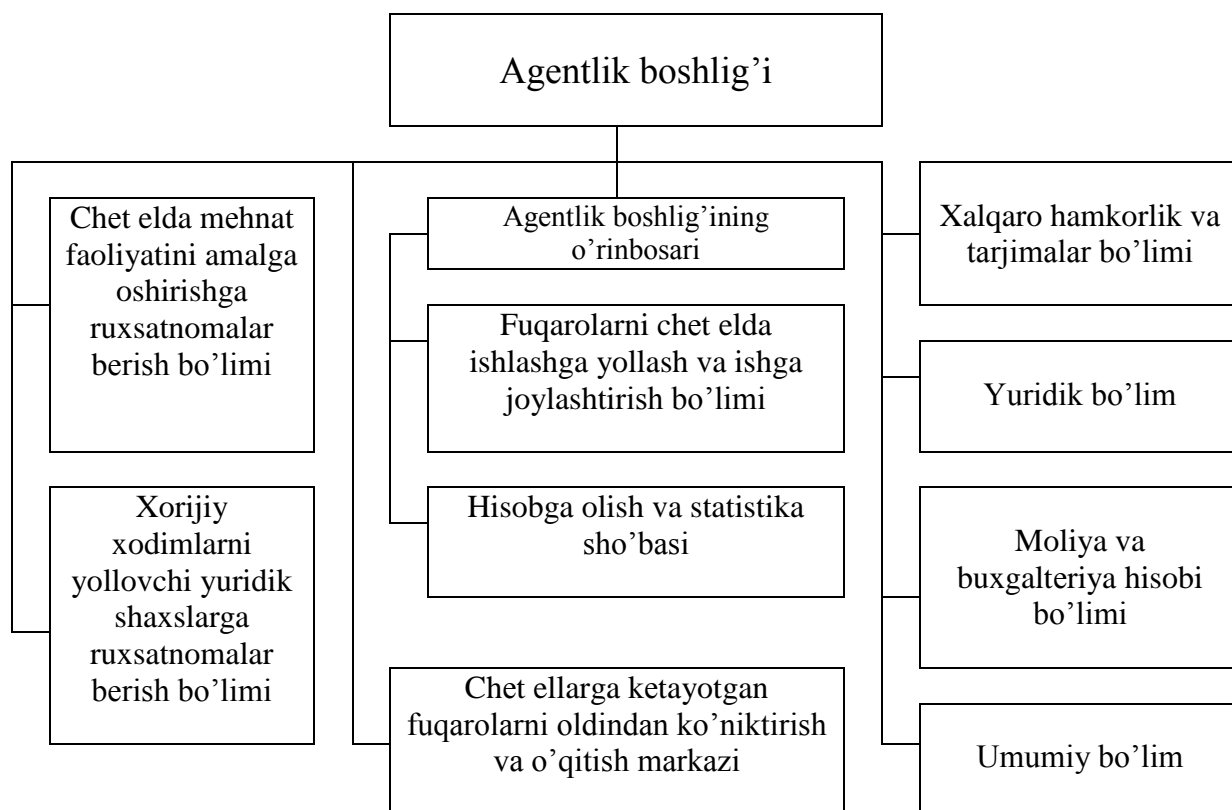
Mehnat resurslarini o'qitish va ularning kasb guruhlari o'rtasidagi harakatlanishi juda ham muhim ahamiyat kasb etadi. Ushbu jarayonning o'ziga xosligi, avvalambor, kasb-hunar kollejni tugatgan o'quvchilar ishga joylasha turib past malakali mehnat yoki yoshlar orasida katta nufuzga ega bo'lmagan vakant joylar o'rni to'ldirishadi.

Kasbiy harakatlanishning o'ziga xos xususiyatlarini o'rganish quyidagi xulosaga kelish imkonini beradi: kasb guruhlarining bir-biri bilan o'zaro aloqadorlik darajasi xodimlarning maxsus tayyorgarlik darajasi bilan belgilanadi. Muayyan bir kasb guruhi xodimlarining kasbiy tayyorgarlik darajasi qanchalik yuqori bo'lsa, boshqa kasb guruhlari bilan aloqadorlik darajasi shunchalik past bo'ladi, ya'ni ular o'rtasida xodimlar almashinuvi sodir bo'lmaydi. Oliy va o'rta maxsus ta'limga ega bo'lgan mutaxassislar guruhi eng ko'p darajada mustaqildir (muhandislar, konstruktorlar, agronomlar, zootexniklar, veterinar shifokorlar, o'rmonchilar, shifokorlar, akusherlar va boshqalar). Ushbu guruh xodimlari boshqa bir qator kasbiy guruhlar bilan aloqadorlikka ega emaslar.

9.4.Mehnat resurslarining hududiy harakatchanlik jarayonlarini tartibga solish

O'zbekiston Respublikasi fuqarolari qonun hujjatlariga muvofiq hukumatlararo, idoralararo shartnomalar va bitimlar asosida faqat Tashqi mehnat migratsiyasi masalalari agentligi va Fuqarolarni chet ellarda ishga joylashtirish bo'yicha xo'jalik hisobidagi mintaqaviy byurolarning ko'magida Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi tomonidan belgilanadigan tartibda mehnat faoliyatini amalga oshirish uchun chet elga chiqish huquqiga ega.

Quyidagi 9.5–rasmda Tashqi mehnat migratsiyasi masalalari agentligining tuzilmasi keltirilgan.



9.5-rasm. Tashqi mehnat migratsiyasi masalalari agentligining tuzilmasi.

Tashqi mehnat migratsiyasi masalalari agentligi o'ziga yuklangan vazifalarga muvofiq:

- fuqarolarni chet ellarda ishga joylashtirish uchun kvotalar ajratish masalasi bo'yicha o'z vakolati doirasida muzokaralar olib boradi, xorijiy hamkorlar bilan tuziladigan shartnomalar, bitimlar va protokollar loyihalarini tayyorlaydi va ularni imzolaydi;

- tegishli qarorlarning hamda O'zbekiston Respublikasining xorijiy mamlakatlar bilan O'zbekiston fuqarolarini chet elda ishga joylashtirish masalalari bo'yicha hamkorlik qilish to'g'risidagi shartnomalari, bitimlari va protokollaridan kelib chiqadigan majburiyatlarning bajarilishini muvofiqlashtirib boradi;

– O‘zbekiston Respublikasi hududidagi korxonalar, tashkilotlar va muassasalarda belgilangan tartibda berilgan ruxsatnomalar (tasdiqnomalar) asosida ishlayotgan xorijiy fuqarolarni hisobga oladi;

– O‘zbekiston Respublikasida xorijiy ishchi kuchlaridan foydalanishni tartibga soluvchi qonun hujjatlariga va normativ hujjatlarga ish beruvchilar tomonidan rioya etilishini nazorat qiladi;

– huquqni muhofaza qilish organlari bilan birgalikda O‘zbekiston Respublikasida mehnat faoliyati huquqini beruvchi tasdiqnomaga ega bo‘lgan xorijiy fuqarolar tomonidan respublika hududida mehnat faoliyatini amalga oshirishning belgilangan tartibiga rioya etilishini nazorat qiladi;

– mehnat migratsiyasi sohasidagi xalqaro hamkorlik loyihalariga va tuzilgan shartnomalarga muvofiq chet elga ishlash uchun jo‘nab ketayotgan fuqarolarni ishga joylashiladigan mamlakatda bo‘lish xususiyatlari, xorijiy ish beruvchilar bilan mehnat shartnomalari tuzishning huquqiy jihatlari to‘g‘risida xabardor qiladi, ularning malaka oshirishiga va xo‘jalik hisobi asosida xorijiy tilni o‘rganishiga ko‘maklashadi;

– O‘zbekiston Respublikasi Tashqi ishlar vazirligi ko‘magida, O‘zbekiston Respublikasining chet eldagi diplomatik vakolatxonalari va konsullik muassasalari orqali, belgilangan tartibda chet elda ishlayotgan O‘zbekiston Respublikasi fuqarolarining mehnat faoliyati monitoringini amalga oshiradi;

– chet ellarda mehnat faoliyatini amalga oshirayotgan O‘zbekiston Respublikasi fuqarolarining ijtimoiy muhofazasini belgilangan tartibda ta‘minlaydi;

– mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish hududiy organlari bilan birgalikda chet ellarga ishga yuborilgan O‘zbekiston Respublikasi fuqarolari Vatanga qaytgandan keyin ishga joylashtirilishini tashkil etadi;

– chet ellarda mehnat faoliyatini amalga oshirishni xohlovchi O‘zbekiston Respublikasi fuqarolari to‘g‘risidagi ma‘lumotlar bazasini shakllantiradi;

– xorijiy mamlakatlarning mehnat bozorini o'rganadi, xorijiy ish beruvchilarni qidiradi va O'zbekiston Respublikasi fuqarolarini chet elda ishga joylashtirish to'g'risida bitimlar tuzadi;

– chet elda mehnat faoliyatini amalga oshirishni xohlovchi fuqarolar to'g'risidagi axborotlarni xorijiy ish beruvchilar o'rtasida, shu jumladan "Internet" tarmoqlari orqali tarqatadi.

Quyidagilar Agentlikning moliyaviy resurslarini shakllantirish manbalari hisoblanadi:

– xo'jalik hisobidagi faoliyatdan olingan foyda (daromad);

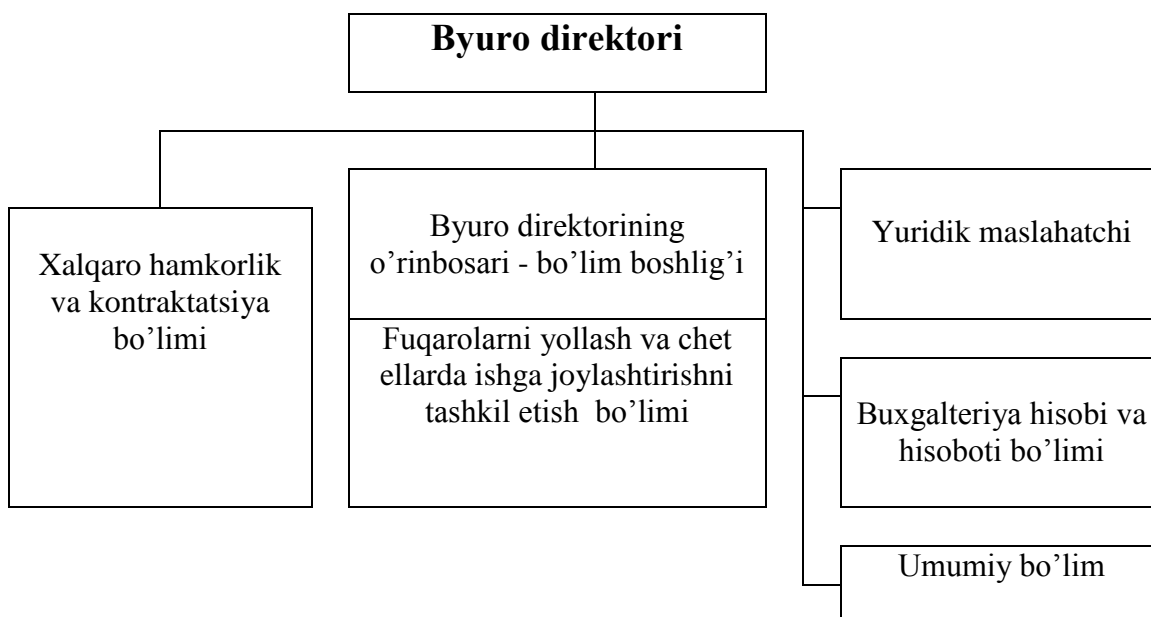
– Moliya vazirligi bilan kelishgan holda Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi tomonidan tasdiqlangan tarifga muvofiq O'zbekiston Respublikasi fuqarolarining chet ellardagi mehnat faoliyatiga ruxsatnomalar rasmiylashtirilganligi, yuridik shaxslarga xorijiy ishchi kuchlarini jalb etish uchun ruxsatnomalar berilganligi (amal qilish muddati uzaytirilganligi), shuningdek xorijiy fuqarolarning O'zbekistonda ishga joylashish uchun mehnat faoliyatini amalga oshirish huquqini beruvchi tasdiqnomalar berilganligi (amal qilish muddati uzaytirilganligi) uchun to'lov hisobiga olingan mablag'lar;

– xususiy kontraktlar bo'yicha chet ellarda mehnat faoliyatini amalga oshirish uchun hujjatlarni rasmiylashtirishda fuqarolarga ko'rsatiladigan xizmatlar uchun to'lov undirishdan olingan daromad;

– qonun hujjatlariga muvofiq boshqa tushumlar.

Fuqarolarni chet ellarda ishga joylashtirish bo'yicha xo'jalik hisobidagi mintaqaviy byuro yuridik shaxs huquqiga ega bo'lgan hamda O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligiga qarashli davlat korxonasi hisoblanadi.

Fuqarolarni chet ellarda ishga joylashtirish bo'yicha xo'jalik hisobidagi mintaqaviy byuroning tuzilmasi 9.6–rasmda keltirilgan.



9.6-rasm. Fuqarolarni chet ellarda ishga joylashtirish bo'yicha xo'jalik hisobidagi mintaqaviy byuroning tuzilmasi

Fuqarolarni chet ellarda ishga joylashtirish bo'yicha xo'jalik hisobidagi mintaqaviy byurosida xodimlarning umumiy cheklangan soni - 16-18 kishini, shu jumladan boshqaruv xodimlari - 12-14 kishini tashkil etadi.

Xo'jalik hisobidagi mintaqaviy byurolar Nukus, Qarshi, Buxoro, Toshkent va Farg'ona shaharlarida joylashgan (9.7-rasm).

Fuqarolarni chet ellarda ishga joylashtirish bo'yicha xo'jalik hisobidagi mintaqaviy byurosi o'ziga yuklangan vazifalarga muvofiq:

- tegishli qarorlarning hamda O'zbekiston Respublikasining xorijiy mamlakatlar bilan O'zbekiston fuqarolarini chet elda ishga joylashtirish masalalari bo'yicha hamkorlik qilish to'g'risidagi shartnomalari, bitimlari va protokollari va boshqa hujjatlardan kelib chiqadigan majburiyatlarning bajarilishini amalga oshiradi;

- fuqarolarni chet ellarda ishga joylashtirish masalasi bo'yicha o'z vakolati doirasida muzokaralar olib boradi va xorijiy hamkorlar bilan idoralararo shartnomalar, bitimlar va protokollar tuzadi;

– ishlash uchun chet elga borayotgan fuqarolarni mehnat migratsiyasi sohasidagi xalqaro hamkorlik dasturlari va tuzilgan shartnomalar, ishga joylashiladigan mamlakatda bo'lish shart-sharoitlari va xususiyatlari, xorijiy ish beruvchilar bilan mehnat shartnomalari tuzishning huquqiy jihatlari to'g'risida xabardor qiladi;

– chet ellarda mehnat faoliyatini amalga oshirayotgan O'zbekiston Respublikasi fuqarolarining huquqiy va ijtimoiy muhofazasini belgilangan tartibda ta'minlaydi;

– chet ellarda mehnat faoliyatini amalga oshirishni xohlovchi mintaqa fuqarolari to'g'risidagi ma'lumotlar bazasini shakllantiradi va Tashqi mehnat migratsiyasi masalalari agentligiga zarur ma'lumotlar va materiallarni taqdim etadi;

– chet elda mehnat faoliyatini amalga oshirishni xohlovchi fuqarolar to'g'risidagi axborotlarni xorijiy ish beruvchilar o'rtasida, shu jumladan "Internet" tarmoqlari orqali tarqatadi.

– mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish hududiy organlari bilan birgalikda chet ellarga ishga yuborilgan O'zbekiston Respublikasi fuqarolari Vatanga qaytgandan keyin ishga joylashtirilishini tashkil etadi.

Byuroning moliyaviy resurslari xo'jalik hisobidagi faoliyatdan olingan foyda (daromad), mehnat faoliyatini amalga oshirish uchun chet elga borishga tayyorlashda fuqarolarga ko'rsatiladigan xizmatlar uchun to'lov undirishdan olingan daromad hamda qonun hujjatlariga muvofiq boshqa tushumlar hisobidan shakllanadi.



9.7-rasm. Xo'jalik hisobidagi mintaqaviy byurolarning hududiy joylashuvi

9.5. Mehnat resurslari harakatchanligini boshqarish vositalari

Mehnat resurslari harakatchanligini boshqarish quyidagi vositalar orqali amalga oshiriladi:

1. Mehnat haqi miqdorini ko'paytirish;
2. Mehnat haqiga nisbatan hududiy koeffitsientlar o'rnatish;
3. Cho'l zonalari va suv ta'minoti bo'lmagan hududlar uchun cho'l va suvsizlik uchun koeffitsientlar;
4. Mehnat sharoiti og'ir bo'lgan sohalarga safarbarlikni oshirish uchun imtiyozli pensiyalarni joriy qilish;
5. Tarmoq koeffitsientlari.

Mehnat haqi miqdori bilan mehnat resurslarini safarbarligini boshqarish asosiy usul hisoblanadi. Mehnat haqini oshirish mehnat resurslari safarbarligini oshishiga olib kelsa, uni kamaytirish mehnat resurslari safarbarligini kamayishiga olib keladi. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 153-moddasiga muvofiq 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.

Mehnat haqini o'sishini ta'minlovchi omillar:

1. Ishlab chiqarishga oid omillar:
 - mehnat unumdorligi (bozor iqtisodiyotida mehnat unumdorligining o'sishi ish haqi o'sishidan yuqoriroq bo'ladi);
 - ishlab chiqarilayotgan mahsulot, ko'rsatilgan xizmat sifati, ularning raqobat bardoshligi.
2. Ijtimoiy iqtisodiy omillar:
 - mehnat bozoridagi talab;
 - xodimlarning malakasi;
 - xodimni qiziqtirish.

Mehnat resurslari safarbarligini boshqarishda ikkinchi usul Mehnat kodeksining 153-moddasiga muvofiq tabiiy-iqlim va turmush sharoitlari noqulay bo'lgan joylarda mehnat haqiga rayon koeffitsientlari va ustamalar belgilanadi.

Tuman koeffitsientlari va ustamalar joriy qilinadigan joylarning ro'yxati, shuningdek ularni qo'llanish tartibi va miqdori O'zbekiston Respublikasi Hukumati tomonidan belgilanadi.

Ushbu usul mehnat resurslari taqchil bo'lgan hududlarga mehnat resurslarini safarbar qilish uchun qo'llaniladi. Hozirgi kunda O'zbekiston Respublikasida Vazirlar Mahkamasining 1992 yil 4 sentyabrdagi 407-sonli qaroriga asosan eng kam ish haqining 4 baravaridagi miqdoriga tarqaladi.

Mehnat sharoiti og'ir bo'lgan sohalarga safarbarlikni oshirish uchun imtiyozli pensiyalarni joriy qilish bu ham mehnat resurslari safarbarligini oshirishda samarali boshqarish shakllaridan biri hisoblanadi. Respublikamizda ushbu imtiyoz keng qo'llaniladi. Bularga Mudofaa vazirligi, Ichki ishlar vazirligi tizimlari xodimlariga 45 yoshdan pensiyaga chiqish belgilangan bo'lsa, Vazirlar Mahkamasi qaroriga asosan ma'lum lavozimlar ro'yxati tuzilgan va unga ko'ra ushbu lavozimda ishlagan fuqarolar 55 yoshidan pensiyaga chiqishlari belgilab qo'yilgan. Bular haydovchi, suvchi va shunga o'xshash lavozimlar. Ushbu shakl mehnat sharoiti og'ir bo'lgan lavozimlarga mehnat resurslarini safarbarligini oshirish uchun qo'llaniladi.

Imtiyozli pensiyaga chiqish, ya'ni belgilangan 60 yoshdan avval pensiyaga chiqishni bekor qilish orqali ushbu lavozimlarga mehnat resurslari safarbarligini kamaytirish mumkin.

Mehnat resurslari safarbarligini boshqarishning yana bir shakli bu tarmoq koeffitsientlarini o'rnatishdir. Masalan, qurilish yo'nalishda ishning og'irligi sababli qurilish sohasi mehnat haqiga 1,15 tarmoq koeffitsienti o'rnatilgan.

Imtiyozli pensiyaga chiqarish o'z navbatida pensionerlar sonini oshishiga olib kelishi natijasida ijtimoiy sug'urta badallari foizini oshirilishiga sabab

bo'ladi. Globallashib borayotgan iqtisodiyotda buning imkoniyati juda ham past. Shu sababli mehnat haqini oshirish mehnat resurslari safarbarligini oshirishda eng oqilona va yagona yo'l deb hisoblash mumkin.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. "Migratsiya" so'zi qanday ma'noni anglatadi?
2. Migratsiyaning sabablarini tushuntirib bering.
3. Migratsiyani hisobga olishning qanday usullarini bilasiz?
4. Xalqaro Mehnat Tashkilotining tasnifi bo'yicha mehnat migratsiyasi qanday turlarga ajratiladi?
5. O'zbekistonda mehnat migratsiyasi masalalari bilan qaysi tashkilot shug'ullanadi?
6. Tarmoq safarbarligi deganda nimani tushunasiz?
7. Iqtisodiyot tarmoqlarini sanab bering.
8. Mehnat resurslarining hududiy va tarmoqlararo safarbarligiga qanday omillar ta'sir ko'rsatadi?
9. Mehnatga layoqatli aholining qishloq va o'rmon xo'jaligida band qismining kamayayotganligini izohlab bering.
10. Kasbiy safarbarlik deganda nimani tushunasiz?
11. Kadrlar siyosatining mazmun-mohiyatini tushuntirib bering va uning mehnat resurslarining kasbiy safarbarligiga ta'sirini tushuntirib bering.
12. Mehnat resurslarining kasbiy safarbarligini tartibga solish yo'nalishlarini aytib bering.

X bob. MEHNAT RESURSLARINI IJTIMOY MUHOFAZA QILISH TIZIMI

10.1. Iqtisodiy faol aholini ijtimoiy muhofaza qilish

10.1.1. Xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilish shakllari va mexanizmlari

Xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilish tizimi – bu xodim hayotidagi zarur manfaatlar sohasi bo‘lib, uning miqdoriy va sifatiy tavsiflari davlat va jamiyatning ijtimoiy, iqtisodiy, huquqiy va madaniy taraqqiyoti darajasi haqida dalolat beradi. Xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilish huquqi – bu xalqaro hamjamiyatda tan olingan va davlat tomonidan kafolatlanadigan xodimning munosib hayot kechirishi uchun yetarli fiziologik, ijtimoiy va ma’naviy ehtiyojlarini qondirish imkoniyatidir. Xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilish tizimi ko‘p jihatdan mamlakatdagi tartib, jamiyatdagi osayishtalik darajasi, ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishning barqarorligi va dinamikasi bilan bog‘liq.

Xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilish mezoni bir qator tabiiy va ijtimoiy fanlar ilmiy iste’moliga kirgan atama hisoblanadi. Mehnat iqtisodiyoti uni xodim va uning oila a’zolarini yashashlari uchun zarur bo‘lgan moddiy mablag‘ bilan ta’minlash, qashshoqlikning oldini oluvchi hamda ishchi kuchining me’yoridan ortiq sarflanishiga yo‘l qo‘ymaslik nuqtayi nazaridan ko‘rib chiqadi.

Xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilish masalalaridagi ijtimoiy-mehnat munosabatlari korxonalar (tashkilot), tarmoq va hudud darajasida amalga oshiriladi. Ularning har biri uchun o‘z aloqa va munosabatlar predmetlari xos bo‘lib, bular birgalikda xodimning ijtimoiy holati hamda mehnat hayoti darajasi va sifati ko‘rsatkichlarini belgilaydi.

O‘z navbatida, xodimlarning ijtimoiy holati va mehnat hayotining sifati insonlar, jamoalar va ijtimoiy guruhlar turmush tarzi, faoliyatining asosiy tavsiflovchilari bo‘lib, ikki xil shaklga ega. *Birinchi*, bu alohida inson, oila, ijtimoiy guruhlar holatining amaliy darajasi (obyektiv va subyektiv sabablar), *ikkinchi*, ijtimoiy kafolatlar ko‘rinishidagi ijtimoiy holat. Mazkur ikkinchi shakl

amaldagi ijtimoiy-mehnat munosabatlarining me'yoriy-qonunchilik bilan ta'minlanishini aks ettiradi.

Xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilish tizimining holatini belgilovchi elementlardan biri – bu “ijtimoiy xavf-xatar” mezonini bo'lib, u obyektiv ijtimoiy sabablarga ko'ra ish haqi va boshqa mehnat daromadini yo'qotish tufayli, shuningdek, farzandlarni boqish yoki yordamga muhtoj boshqa oila a'zosining tibbiy va ijtimoiy xizmatlarini (reabilitatsiya va rekreatsiya) bajarish evaziga moddiy jihatdan ta'minlanmaganlikning yuz berish ehtimoli sifatida belgilanadi.

“Ijtimoiy xatar” tushunchasi mehnat iqtisodiyotida ijtimoiy himoya qilishning takror barpo etuvchi modelini yaratish uchun uslubiy vosita sifatida xizmat qiladi, ya'ni ijtimoiy xavf-xatar turlari va himoyalalanuvchi shaxslar doirasi, ijtimoiy kafolatlar miqdori, ijtimoiy subyektlar (bajaruvchi va buyurtmachi)ning huquqiy munosabatlari, davlat va maxsus muassasalar sug'urta va ijtimoiy yordamini aniqlanishini nazarda tutadi.

Xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilish tizimida quyidagi tarkibiy qismlar ajratiladi:

- ijtimoiy muhofaza subyektlari – yollanma ishchi va uning oila a'zolari, buyurtmachi, davlat, ommaviy-huquqiy maqomga ega sug'urta tashkilotlari;

- ijtimoiy muhofaza darajalari – individual (bajaruvchi va buyurtmachi) va jamoa (yollanma ishchilarning kasaba uyushmalari hamda buyurtmachilar birlashmalari);

- ijtimoiy muhofaza predmetlari va ularning tuzilishi – xodimlarni yollash va ishdan bo'shatish, kasbiy tayyorgarlik masalalari, mehnat sharoiti, tashkillashtirilishi va me'yori, mehnatga layoqatlilikni yo'qotishning o'rnini to'ldirish, tibbiy va ijtimoiy-maishiy xizmatni tashkil qilish mexanizmi;

- ijtimoiy adolat va o'zaro yordamning amalga oshirilishi darajasini ko'rsatuvchi ijtimoiy himoya omillari va turlari – ijtimoiy hamkorlik (yollanma xodim va buyurtmachilarning keng doiradagi hamkorlik usullari bilan) yoki mehnat munosabatlarining ijtimoiy himoyadagi paternalistik munosabatlar bilan

uyg'unlashuvdagi qat'iy chegaralanishlar, shuningdek, ushbu ijtimoiy himoya omillari va turlarining uyg'unlashuvi va kombinatsiyasi;

– ijtimoiy muhofaza mezonlari – mehnat hayoti sifatining ijtimoiy kafolatlari va e'tirof etilgan milliy me'yorlari: ishlab chiqarish muhitining holati, mehnat muhofazasi va xavfsizligi; mehnat yuklamalarining ruhiy-fiziologik me'yorlari; mehnat sharoitlari (mehnat, dam olish, moddiy rag'batlantirish tartiblari); ishchilar salomatligi va mehnat qobiliyati holatlari; kasbiy tayyorgarlikning malakaviy ko'rsatkichlari; oziq-ovqat mahsulotlarini iste'mol qilish me'yorlari va boshqalar.

Xalqaro Mehnat Byurosi "xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilish" tushunchasining mazmun va mohiyatini yoritish uchun ikki xil yondashuvni qo'llaydi. *Birinchisi* – keng, ya'ni insonni mehnat faoliyati jarayonidagi turmushining deyarli butun sohasini qamrab oluvchi, *ikkinchisi* – tor, ya'ni ijtimoiy sug'urta va ijtimoiy himoyaga tegishli tarmoqlardir. Shu jumladan, mehnat hayoti sifati va mehnat sharoitlarini yaxshilash bo'yicha hujjatlarda "xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilish" tushunchasi keng qo'llanilib, unga quyidagilar kiritilgan: ish vaqti, mehnatni tashkil etish, mehnat mazmuni, xavfsiz mehnat sharoitlari, ishlab chiqarish muhiti, texnologiyalarni tanlash, ish haqi, ishlab chiqarish sohasi va yashash sharoitlari.

Iqtisodchi olimlarning xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilish muammosiga doir qarashlari tahlilini hisobga olgan holda ushbu mezonning predmet va obyektini aniqlash mumkin.

"Xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilish" mezonining predmeti – bu xodimlar va ularning oilalarini hayot darajasini, eng avvalo, xodim oilasining mehnat va ijtimoiy maqomini pasaytiruvchi omillardan himoyalashga oid davlat, jamoat tashkilotlari, ijtimoiy subyektlarning (ishchi va ish beruvchi) ijtimoiy-iqtisodiy qarashlari, amaliy aloqalari va manfaatlaridir.

Xodimlarning mehnat hayoti va ijtimoiy maqomining me'yoriy kechishini buzuvchi omillarga quyidagilar kiradi: xodimlarning salomatligiga ziyon yetishi va mehnat qobiliyatining yo'qotilish xavfi (kasallik, baxtsiz hodisa, keksalik); ish

o‘rni yo‘qotishga olib keluvchi kasbiy malakaning yetarli darajada bo‘lmasligi hamda mehnat bozorida noxush vaziyat, buning oqibatida moddiy jihatdan ta‘minlanmaganlik va ijtimoiy holatidagi o‘zgarishlar ro‘y beradi. Alohida ishchi uchun bu xavf ehtimoliy-tasodifiy tusga ega, lekin ishchilar guruhi uchun bu xolis-ommaviy nuqtayi nazardan ortga qaytarishning imkoni bo‘lmagan va muqarrar holatdir. Ularning xolisligi va ommaviyligi asosini jamiyat hayoti tartibi, inson organizmining uning salomatligi va mehnatga layoqatliligi nuqtayi nazaridan qaralishidagi fiziologik qonuniyatlari, shuningdek, ishchilar uchun kasbiy shikastlanish xavfi kabilarning o‘zaro bog‘langan iqtisodiy, siyosiy va ijtimoiy xususiyatlarining murakkab majmuyi tashkil etadi.

Ijtimoiy himoyaga beriladigan ta‘rif uning obyektivligini aks ettiradi, ya‘ni xodimlar va ularning oilalarining ijtimoiy holatiga taalluqlidir. Ushbu yo‘sinda xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilishning obyektini quyidagilarni qamrab oladi:

- aholining mehnat faoliyati bilan band bo‘lishi uchun sharoitlar yaratib, bunda xodimlar o‘z oilalariga yashash uchun yetarli miqdorda mablag‘ ishlab topishlariga imkon bo‘lishi lozim;

- xodimlar uchun xavfsiz mehnat sharoitlarini yaratish hamda o‘zlari va oila a‘zolarining sog‘lig‘ini saqlash, kasbiy ta‘lim tizimlari xizmatlaridan foydalanishini ta‘minlash;

- ishchi va oilasi uchun ishsizlik davri, kasalligi yoki yo‘qotishlar tufayli daromadining keskin kamayishi, turmushidagi baxtsiz hodisa, keksalik, boquvchisini yo‘qotishi vaziyatlarida yashash minimumini ta‘minlab berish.

Ishchi va buyurtmachi o‘rtasida manfaatlarini inobatga olib, ijtimoiy himoya sohasida o‘zaro kelishuvga erishish uchun bir qator mos ravishdagi uslub va mexanizmlardan foydalanish zarur. Ijtimoiy himoyaning umume‘tirof etilgan me‘yorlarini mustahkamlovchi asosiy mexanizmlardan biri – bu qonundir. Odatda, ijtimoiy himoyaning dastlabki me‘yorlari konstitutsiyaviy huquq, mehnat va ijtimoiy qonunchilikda (pensiya ta‘minoti, tibbiy yordam, nogironlarni ijtimoiy himoyalash) aks etadi.

Konstitusiyaviy, mehnat va ijtimoiy huquqda himoyaning qonunda tasdiqlangan shakllari va darajalari, ya'ni uning milliy tartiboti ifodalanadi.

Ushbu sohadagi xalqaro hujjatlarning asosiy holatlarining tahlili natijasida mamlakatimiz uchun quyidagi xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilishga ta'sir etuvchi omillarning muhimligi aniqlandi:

- jamiyat va davlatning shaxsga bo'lgan insoniy munosabat, uning sha'nini, erkin mehnat, kasb tanlash, ish joyi va ta'lim yo'nalishini tanlash huquqining himoyasi uchun ijtimoiy javobgarligi; mehnatni muhofaza qilish, qulay mehnat sharoitlarini yaratish, salomatlik va hayotini asrash, mehnatga layoqatliligi yo'qolgan holatlarda yordam berish; ushbu harakatlar Umumjahon inson huquqlari deklarasiyasi, BMT, XMTning ijtimoiy hujjatlari, shuningdek, boshqa xalqaro me'yorlarga mos keladi;

- mehnat munosabatlari sohasidagi ijtimoiy adolat, ya'ni teng mehnat uchun teng taqdirlanish huquqi, mehnat xavfsizligi va gigienasi, salomatlikni, mehnatga, ishga layoqatlilikni asrash huquqi, ijtimoiy ta'minotga, nafaqa olishga bo'lgan huquqlar, ishlab chiqarishda jarohatlangan, kasallangan xodimlarning tibbiy, ijtimoiy va kasbiy rehabilitatsiya bilan ta'minlanishi;

- ishchilarni ijtimoiy va kasbiy xavf-xatardan himoya qilishning umumiy va shartliligi; ularning ijtimoiy himoyalaniish huquqini ta'minlash, bu hol xalqaro me'yorlar, shu jumladan, XMTning 67-, 118-, 158-konvensiyalarida qayd etilgan;

- ijtimoiy va kasbiy xatarlarning minimal darajasi, bunga xos axborotlarning oshkoraligi, xavfsizlikning ustun qo'yilishi, jamiyatdagi ijtimoiy barqarorlikka kasbiy, ijtimoiy xatar darajalari, ularni minimallashtirish va kompensatsiyalash asosida yetishish;

- mustaqil faoliyat yuritayotgan nodavlat tizimlar himoya dasturlarining kafolatlari;

- barcha asosiy himoya subyektlarining (davlat, tadbirkorlar, ijtimoiy sug'urta shirkatlari, kasaba uyushmalari) himoya tizim va shakllarini shakllantirish hamda takomillashtirishda manfaatdorligi;

– xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilishda ishtirok etuvchi barcha subyektlarning hamjihatligi; xatarga qarshi birgalikda kurashish, xatar omillarini aniqlash, baho berish, ijtimoiy xatarlarni minimallashtirish, kompensatsiya masalasini yo‘lga qo‘yish;

– ishchilarning mehnat sohasidagi iqtisodiy va ijtimoiy erkinligi – kasb tanlash, kasbiy ta‘lim olish imkoniyati, ish bilan ta‘minlanishi, assotsiatsiyalar erkinligi, ya‘ni kasaba uyushmalari, shirkat va boshqa shu kabi tashkilotlarga o‘z huquqlarini himoya qilish maqsadida birlashish huquqi;

– o‘z salomatligini, mehnatga layoqatligini asrash, kasb tanlash, ma‘lum kasbiy va ijtimoiy xatarli ish joyini tanlashda ishchilarning shaxsiy javobgarligi;

– ijtimoiy himoya usullarining ko‘p darajadaligi va turli manzilga ega ekanligi – barcha xodimlar uchun bo‘lgan davlat kafolatlaridan boshlab to alohida toifa va kasbiy guruhlariga taaluqli tor yo‘nalishlardagi choralargacha, ushbu hol himoyalovchilarga differensiyali yondashuv, ya‘ni turli ko‘rinish va shakllarda bo‘lgan himoyani qo‘llash imkonini beradi;

– ijtimoiy himoyaning ko‘p subyektliligi – ijtimoiy himoya subyekti sifatida davlat (boshqarma va vazirliklar), ish beruvchilar, kasbiy uyushmalar va tashkilotlar, hududiy boshqaruv organlari chiqishlari lozim;

– ijtimoiy himoya choralarining har tomonlama bo‘lishi va turli yo‘nalishlarga egaligi. Ijtimoiy himoya obyektlari sifatida (professinol) kasbiy yo‘nalish ishchilari olinadi; ularga ish haqi to‘lash, sharoitlar yaratish, kasbga tayyorlash, tibbiy xizmat ko‘rsatish, mehnatga layoqatligini yo‘qotganda kompensatsiya to‘lash, rehabilitatsiya ishlarini yo‘lga qo‘yish lozim.

Yuqorida keltirilgan xodimlarni himoyalashga doir omil va tavsiflarga ko‘ra uni quyidagicha ta‘riflash mumkin: ijtimoiy himoya – bu ishchilarni ularning mehnat hayoti sifatiga salbiy ta‘sir qiladigan omillardan (ijtimoiy va kasbiy xavf-xatar) himoyalashning iqtisodiy, ijtimoiy, huquqiy, tashkiliy, tibbiy va texnik choralari tizimi; uning maqsadi tashkilot, alohida hudud va davlatlarda ijtimoiy himoyaning maxsus mexanizm, jamg‘arma, sug‘urta jamg‘armalari va institutlarini

yaratish orqali ishchilar salomatligi, mehnat faoliyati, moddiy holatini qonunchilik hamda mehnat shartnomalarida qayd etilgan shartlar va holatlarda asrashdir.

Xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilishning profilaktik-ogohlantiruvchi, iqtisodiy, ijtimoiy-reabilitatsiya va siyosiy vazifalari mavjud.

Xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilishning **profilaktik-ogohlantiruvchi vazifasi** mehnat jarayonida xodimlar salomatligi va mehnat qobiliyatini asrashga qaratilgan tashkiliy-texnik, tibbiy tadbirlar majmuyini o'tkazishda o'z ifodasini topadi.

Xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilishning **iqtisodiy vazifasi** vaqtinchalik yoki doimiy ish qobiliyatini (kasallik, baxtsiz hodisa, keksalik) yoki boquvchisini yo'qotish sababli ish haqi va daromaddan mahrum bo'lganlarga mablag' to'lash hamda davolanish va nogironlik bilan bog'liq bemorlarga kompensatsiyani ta'minlashdan iborat.

Xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilishning **ijtimoiy-reabilitatsion vazifasi** ishchining yo'qotgan salomatligi va mehnatga layoqatligini tiklash maqsadida tibbiy, kasbiy va ijtimoiy reabilitatsiya majmuyini amalga oshirishni nazarda tutadi.

Xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilishning **siyosiy vazifasi** konstitutsiya va qonunchilikda kafolatlangan ijtimoiy va huquqiy me'yorlarni ta'minlash maqsadida ijtimoiy himoyalashning samarali faoliyat yurituvchi institut va mexanizmlarini yaratish va qo'llab-quvvatlashga qaratilgan.

Xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilish tizimi o'z tarkibiga keng doiradagi quyidagi komponent va segmentlarni (element, shakl, mexanizm, tizim va institutlarni) qamrab oladi (9.1-jadval):

– alohida me'yoriy-huquqiy elementlar: ular bir tashkilotga birlashmay, o'z-o'zicha yoki boshqa elementlar bilan kombinatsiyada amal qiladi. Ular jumlasiga mehnat va ijtimoiy huquqning qonunchilik me'yorlarini kiritish mumkin (mehnat to'g'risidagi kodekslar, pensiya ta'minoti va sog'liqni saqlash to'g'risidagi qonunlar), ushbu me'yorlar to'g'ridan-to'g'ri amal qilish xususiyatiga ega:

ishchilarni ishga qabul qilish va ishdan bo'shatish, ish vaqti tartiblari, ishdan tashqari vaqtdagi va tungi ishlarga haq to'lash, ayollar va o'smirlar mehnatini himoyalash, pensiya va nafaqa puli, shuningdek, tibbiy yordam me'yorlarining miqdorlari;

– o'z tarkibiga iqtisodiy, ijtimoiy, huquqiy va tashkiliy tuzilmalarni kirituvchi ijtimoiy himoya mexanizmlari; ushbu tuzilmalar himoyaning ma'lum vazifa va turlarini (xodimlar daromadlarini himoyalash, mehnat va tibbiyot himoyasi), shuningdek, ijtimoiy subyektlar o'rtasidagi kelishuvga erishish vositalari – tarif kelishuvlar, jamoa shartnomalari, mehnat shartnomalari kabilarni ta'minlashga qaratilgan;

– tashkiliy-huquqiy tuzilmalar ko'rinishidagi ijtimoiy himoya institutlari; ushbu tuzilmalar himoyalashning maqsadga yo'naltirilgan vazifalarini ma'lum yuridik maqom hamda iqtisodiy imkoniyatlar bilan muvofiq holda (majburiy va ixtiyoriy ijtimoiy sug'urta, ijtimoiy himoya, davlat ijtimoiy ta'minoti) bajarishga mo'ljallangan.

Davlat ijtimoiy kafolatlari minimal ijtimoiy standartlar bilan birgalikda ijtimoiy himoya tizimida uning elementlari sifatida hamda ayni vaqtda ushbu sohadagi uzoq muddat ta'sirini o'tkazuvchi davlatning vosita va mexanizmlari sifatida namoyon bo'ladi. Ular qisqa va uzoq muddatlarga tuzilgan ijtimoiy jarayon bashoratlari uchun asos bo'lishda, ijtimoiy siyosatning maqsad va yo'nalishlarini belgilash uchun xizmat qilishda qo'llaniladigan etalon va maqsadli dastur vazifasini bajarib, ijtimoiy sohaning amaliy holatini, ilg'or ijtimoiy texnologiyalar sohasida qo'llanilayotgan choralar samaradorligini baholash mezonlari ko'rinishida qo'llaniladi. Bunday ko'p funksiyali rolni ularning kelib chiqish tabiati bilan izohlash mumkin.

Davlat ijtimoiy kafolatlari – bu qonun bilan tasdiqlangan va fuqarolarning konstitutsiyaviy majburiyatlarini amalga oshirishga yo'naltirilgan davlat majburiyatlaridir. Davlat ijtimoiy kafolatlari asosini davlat minimal ijtimoiy standartlari tashkil qilib, ular hayot uchun muhim sanalgan ne'matlar va sharoitlar

bilan ta'minlanganlik, iste'mol qilish darajasining aholi ijtimoiy-demografik guruhlari hamda mamlakatlar hududlari bo'yicha ilmiy asoslangan ko'rsatkichidir. Mazkur tizim o'z ichiga quyidagi komponentlarni qamrab oladi:

10.1-jadval

Mehnat jarayonida xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilish elementlari, mexanizmlari va tizimlarining tasnifi

<i>Elementlar</i>	<i>Mexanizmlar</i>	<i>Tizimlar</i>
Ijtimoiy kafolatlar – milliy darajada: mehnat, ijtimoiy qonunchilik; xavfsizlik texnikasi va mehnat gigienasi	Iqtisodiy, huquqiy, siyosiy	Davlat minimal ijtimoiy standartlari: tibbiy va kasb tanlash, ishchilarni kasbga tayyorlash
Jamoa, hududiy, tarmoq va general kelishuvlardagi ijtimoiy kafolatlar	Ijtimoiy	Mehnatni muhofaza qilish, kasbiy xavf-xatarning profilaktikasi, baholanishi, minimallashtirilishi, 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

– aholi daromadlari sohasidagi ijtimoiy me'yor va me'yoriy ko'rsatkichlar (yashash minimumi, mehnatga minimal haq to'lash va ijtimoiy to'lovlar ko'rinishidagi daromadlar, majburiy ijtimoiy sug'urta tizimidagi yordam pulining minimal hajmi);

– ijtimoiy xizmat ko'rsatishning texnologiya va sifatining standart va me'yorlari, ularga bo'lgan talablar (tibbiy yordam ko'rsatish va davolashda tashxislash, davolash va profilaktika muolajalarining kafolatlangan miqdori);

– standartlarni qo'llash va amalga oshirilishining moliyaviy ta'minoti;

– boshqaruvning tashkiliy tarkibi (standartlar ishlab chiqarilishi va amalga oshirilishining ilmiy, amaliy va statistik ta'minoti) bo'lib, u mamlakatning ijro etuvchi va ta'sis etuvchi hokimiyat organlari, subyektlari, shuningdek, joylardagi

o‘zini-o‘zi boshqarish organlaridan iborat.

Davlat minimal ijtimoiy standartlar tizimi ijtimoiy himoya sohasidagi davlat ijtimoiy siyosatining budjetini tartibga solish va amalga oshirish mexanizmlaridan biriga aylanmoqda.

Ijtimoiy himoyaning muhim segmentlaridan biri – bu xodimlarni kasbiy xavf-xatardan himoyalash bo‘lib, uning mexanizmlari 10.2-jadvalda berilgan.

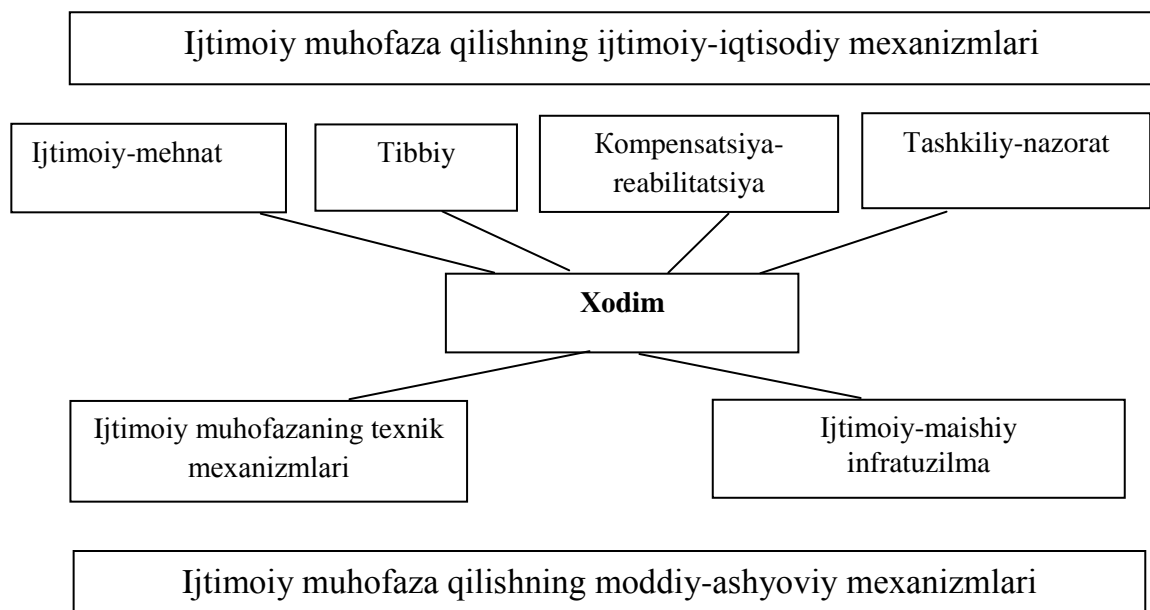
10.2-jadval

Mehnatni muhofaza qilish sohasida himoya bilan ta‘minlashning iqtisodiy-huquqiy va tashkiliy mexanizmi

<i>Mehnat sharoitlari zararli va xavfli bo‘lgan ish joylarida ishlab chiqarish bilan bog‘liq jarohatlanish va kasb kasalliklarini profilaktika qilish choralari</i>		<i>Ishlab chiqarish bilan bog‘liq sabablarga ko‘ra ishchilarning mehnatga layoqatlilikini yo‘qotish hollaridagi ijtimoiy himoya</i>
Ishga joylashayotganda	Ish jarayonida	
Mehnat sharoitlari zararli va xavfli bo‘lgan ishlarda ishlab chiqarish bilan bog‘liq jarohatlanish va kasb kasalligiga uchrash xatarining yuqori darajalari haqida ogohlantirish	Tashkilot ma‘muriyati (ishga oluvchilar) tomonidan ish joylarida mehnat uchun xavfsiz sharoitlar yaratilishi	Tibbiy muassasalar tomonidan kasb kasalligiga uchrashning dastlabki bosqichlaridayoq ishchilarda mehnatga layoqatlilikning yo‘qotilishini aniqlash va boshqa ishga o‘tishini ta‘kidlash
Ishchilar bilan tezkor mehnat shartnomasi tuzishda kasb kasalligi xatarini imkon qadar kamaytiruvchi muddatni tanlash va belgilash	Ishchilarni samarali va ishonchli jamoa va individual himoyalanih bilan ta‘minlash	Mehnatga layoqatlilikni yo‘qotgan ishchilar va ularning oilalarining iqtisodiy himoyasini ta‘minlovchi tashkilotlarga ijtimoiy sug‘urta harajatlarini qoplash
Ishga joylashayotganlarni tibbiy ko‘rikdan o‘tkazish	Ma‘muriyat tomonidan ishchilarni muntazam tarzda tibbiy ko‘rikdan o‘tkazishning ta‘minlanishi	
Kasbiy tayyorgarlik va tavsiyalar	Ma‘lum davrlarda tavsiyalar berish va kasbiy tayyorgarlikni tashkil etish	Ishlab chiqarishda jarohatlanganlarning tibbiy, ijtimoiy va kasbiy rehabilitatsiyasini tashkil qilish

Xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilish mexanizmini ikkita – ijtimoiy-iqtisodiy va moddiy-ashyoviy tuzilmalar yordamida tasniflash mumkin.

Xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilishning ijtimoiy-iqtisodiy mexanizmlari tarkibi quyidagilardan iborat (10.1-rasm):



10.1-rasm. Mehnat jarayonida xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilish mexanizmlari.

1. Ijtimoiy-mehnat munosabatlari – ijtimoiy kafolatlar:

– ish vaqti davomiyligini tartibga solishni ta’minlovchi: mehnat va dam olish tartiblari, mehnat yoshi chegaralari, pensiya ta’minoti huquqiga ega bo‘lish uchun mehnat stajining eng kam miqdori, ishga qabul qilishning eng kichik yosh davri. Ijtimoiy-mehnat tizimi kafolatlarining ishlab chiqilishidagi asosiy yondashuv sifatida Xalqaro Mehnat Tashkilotining konvensiya va tavsiyalari olinadi;

– moddiy jihatdan ta’minlovchi kafolatlangan eng kam ish haqi miqdori, mehnatga haq to‘lashning ta’rif setkalari, tashkilot hisobidan ta’tillar, mehnat layoqatligini yo‘qotish bilan bog‘liq holda eng kam miqdordagi yordam puli va nafaqalar;

– mehnat yuklamalari miqdori – jismoniy yuklama, mehnat intensivligi va bir maromdaligi, ish tezligi, mehnatni me’yorlash;

– kasbiy-ta’lim va axborot ta’minoti – ishchilarning kasbiy tayyorlarligi tizimining mavjudligi, ayniqsa kasb xatari yuqori bo‘lgan ishlab chiqarish va kasblarda.

2. Tibbiy:

– dastlabki va davriy tibbiy ko‘riklardan o‘tkazish, birinchi tibbiy yordamni tashkil etish;

– ishlab chiqarishda jarohatlangan xodimlarni davolash, mehnat layoqatligini yo‘qotilganini (shu jumladan, ishlab chiqarishda jarohatlanish va kasb kasalligi sababli) aniqlash tizimi.

3. Kompensatsiya-reabilitatsion:

– ishlab chiqarishda mehnatga layoqatligini yo‘qotgani uchun moddiy ta‘minlash (kompensatsiyalash);

– ishlab chiqarishda jarohatlanganlarning tibbiy, ijtimoiy va kasbiy reabilitatsiyasi;

– salomatlikka kasb xatari yuqori bo‘lgan ishlab chiqarishda imtiyoz va kompensatsiyalar to‘lash (qo‘shimcha ta‘til, qisqartirilgan ish kuni, muddatidan oldin tayinlanadigan pensiya).

4. Tashkiliy-nazorat:

– ish joylarida mehnatni muhofaza qilish holatlarini ekspertiza qilish;

– ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar tekshiruvini tashkil etish.

Xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilishning moddiy-ashyoviy mexanizmlari ishlab chiqarish sohasining moddiy-ashyoviy elementlari, ijtimoiy infratuzilma, mehnat muhofazasi, gigienasi va tibbiyoti kabilardan tashkil topgan guruh bo‘lib, ular insonning mehnat faoliyati jarayonidagi ijtimoiy himoyalashining ma‘lum darajasini belgilaydi.

Xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilishning ushbu mexanizmlari guruhini quyidagicha turkumlash mumkin:

– ijtimoiy muhofazaning texnik mexanizmlari – ishlab chiqarish fondlarining mexanizatsiya va avtomatlashtirilish darajasi, mehnatning jamg‘arma va energiya bilan ta‘minlanganligi, asosiy ishlab chiqarish bo‘linmalarining holati (ularning jismoniy va ma‘naviy eskirganligi), mehnat gigienasi va xavfsizlik texnikasi talablariga mehnat qurollari va ish joyining javob berish darajasi; xodimlarni individual va jamoa tarzda himoyalash vositalarining mavjudligi va xavfsizlik texnikasiga javob berishi;

– ijtimoiy-maishiy infratuzilma: sanitar-maishiy infratuzilmaning (dush,

kiyinish xonasi, ovqatlanish joyi) mavjudligi va sanitariya talablariga javob berishi.

Ta'kidlash joizki, mazkur elementlarning ikkita katta guruhga (ijtimoiy-iqtisodiy va moddiy-ashyoviy) tasniflanishi ularning tarkibi va o'zaro bog'lanishi haqida tasavvur hosil qiladi.

10.1.2. Ishsizlarni ijtimoiy muhofaza qilishning asosiy yo'nalishlari

Ishsizlarni ijtimoiy muhofaza qilish ikki tizim orqali amalga oshiriladi. Birinchisi, ish haqi darajasini hisobga olgan holda mehnat va sug'urta stajiga asoslangan ishsizlik bo'yicha sug'urtalash, ikkinchisi, ehtiyojni tekshirgandan so'ng taqdim etiladigan turmush darajasini qo'llab-quvvatlash uchun ijtimoiy ta'minot.

Birinchi holatning maqsadi o'z aybiga ko'ra bo'lmagan holda ishdan bo'shatilgan xodimning turmush darajasi keskin pasayishiga yo'l qo'ymaslik, unga o'z mutaxassisligi bo'yicha malakasiga mos ravishda ish haqi bilan ish topishi uchun imkoniyat yaratishdan iborat. Bu holda ishsizlik bo'yicha nafaqa ilgarigi maoshi va ish stajini hisobga olgan holda belgilanadi.

Ikkinchi holatda esa ehtiyojlikni tekshirib yoki tekshirmasdan muayyan minimal turmush darajasini ta'minlashdir. Bunday ishsizlarga moddiy yordamni taqdim etish ijtimoiy ta'minot tizimi doirasida ko'rsatiladi, moliyaviy manba sifatida davlat budjeti hisoblanadi.

Mazkur ikki tizim aniq iqtisodiy sharoitlarga tegishli ravishda turlicha qo'llaniladi. Barqaror iqtisodiy rivojlanishda sug'urta tizimi samaraliroq. Qisqa va o'rta muddatli ishsizlik uzoq muddatli bo'lgan, ishsizlik bo'yicha nafaqa fondlar mablag'lari kamaygan iqtisodiy tanazzul holatida asosiy e'tibor sug'urtalash fondlaridan ishsizlik bo'yicha nafaqalarni yuqori darajadagi maoshning o'rnini qoplashdan, ijtimoiy muhofazalash tizimlaridan davlat budjet mablag'lari ishtirokida davomiy himoyaga qaratiladi.

Davlat ishsiz shaxslarga quyidagilarni kafolatlaydi:

- ishsizlik nafaqasini to‘lash;
- mehnat organlarining yo‘llanmasi bo‘yicha kasbga tayyorlash, qayta tayyorlash yoki malaka oshirish davrida stipendiya to‘lanishi hamda shu davrni umumiy mehnat stajiga qo‘shish;
- ishsiz shaxsga qaramog‘idagilarini hisobga olgan holda moddiy yordam berish;
- haq to‘lanadigan jamoat ishlarida qatnashish imkoniyati;
- mehnat organlarining taklifiga binoan ishlash uchun ixtiyoriy ravishda boshqa yerga ko‘chish bilan bog‘liq harajatlarini qoplash.

Ishsizlik nafaqasi tegishli tartibda ishsizlik maqomini olgan, davlat tomonidan O‘zbekiston Respublikasining barcha fuqarolariga berilishi mumkin bo‘lgan asosiy kafolatlardan biridir. Amaldagi qonunchilikka asosan ishsizlik nafaqasi oldingi ish joyidagi oxirgi bir yilgi o‘rtacha ish haqiga foiz nisbatida belgilanadi. Qaramog‘ida o‘n olti yoshga to‘lmagan bolalari va boshqa kishilar bo‘lgan ishsiz shaxslarga nafaqa miqdori o‘n foizga oshiriladi (10.3-jadval).

10.3-jadval

O‘zbekiston Respublikasida ishsizlik nafaqasi to‘lashning amaldagi tartibi

<i>Ishsizlik sabablari</i>	<i>To‘lash davri</i>	<i>Nafaqa miqdori</i>
Korxonalar yopilishi va shtatlar qisqarishi oqibatida bo‘shatilganlar	26 kalendar hafta	Ohirgi ish joyidagi o‘rtacha 6 oylik ish haqining 50% i miqdorida
Mehnat intizomini buzgan va o‘z xohishi bilan bo‘shaganlar	26 kalendar hafta	Ohirgi ish joyidagi o‘rtacha 6 oylik ish haqining 50% miqdorida
Ilgari ishlamagan va birinchi bor ish qidiriyotganlar, mutaxassislikka ega bo‘lmaganlar	13 kalendar hafta	Eng kam ish haqining kamida yetmish besh foizi miqdorida
Uzoq (bir yildan ortiq) tanaffusdan keyin mehnat faoliyatini tiklamoqchi bo‘lganlar:		
– mutaxassisligi bo‘lgan shaxslar	26 kalendar hafta	Eng kam ish haqi miqdorida
– mutaxassisligi bo‘lmagan shaxslarga	26 kalendar hafta	Eng kam ish haqining kamida yetmish besh foizi miqdorida

Quyidagi hollarda ishsizlik nafaqasini to‘lash bekor qilinadi:

- ishsiz shaxs ishga joylashganda;
- ishsiz shaxs taklif qilingan maqbul keladigan ishni ikki marta rad etgan taqdirda;
- qaramogʻida uchtagacha kishi boʻlgan, oʻttiz besh yoshga toʻlmagan ishsiz erkak haq toʻlanadigan jamoat ishlarida ishtirok etishni rad etgan taqdirda;
- ishsiz shaxs qonun hujjatlariga muvofiq pensiya taʼminoti huquqiga ega boʻlgan taqdirda;
- ishsiz shaxs sudning hukmi bilan qamoq yoki ozodlikdan mahrum etish tariqasidagi jazoga hukm etilgan taqdirda;
- ishsizlik nafaqasini olib turgan davrda mahalliy mehnat organini xabardor qilmay vaqtinchalik bajariladigan ishga joylashilgan taqdirda;
- ishsizlik nafaqasini aldov yoʻli bilan olgan taqdirda;
- ishsiz shaxs vafot etgan taqdirda.

Quyidagi hollarda ishsizlik nafaqasini toʻlash toʻxtatib qoʻyiladi:

- ishsiz shaxs kasbga tayyorlash va qayta tayyorlash yoki malaka oshirishga yuborilgan boʻlsa, stipendiya olgan holda kasbga tayyorlash va qayta tayyorlashdan oʻtish yoki malaka oshirish davrida;
- ishsiz shaxs ixtisoslashtirilgan davolash-profilaktika muassasasida davolash kursini oʻtayotgan boʻlsa, bunday muassasada boʻlgan davrida;
- ishsiz shaxs haq toʻlanadigan jamoat ishlarida ishtirok etayotgan boʻlsa, bunday ishlarda ishtirok etgan davrida.

Ishsiz shaxs uzrsiz sabablarga koʻra belgilangan muddatda mahalliy mehnat organiga kelmagan taqdirda, ishsizlik nafaqasini toʻlash uch oygacha muddatga toʻxtatib qoʻyilishi yoki nafaqa miqdori kamaytirilishi mumkin.

Ishsizlik nafaqasini toʻlashning belgilangan muddati oʻtishi munosabati bilan ishsizlik nafaqasini olish huquqidan mahrum boʻlgan ishsiz fuqarolarga Bandlikka koʻmaklashuvchi davlat jamgʻarmasidan yoki mahalliy budjetlardan ajratiladigan moddiy yordam koʻrsatilishi mumkin.

10.2. Iqtisodiy nafaol aholini ijtimoiy himoya qilish

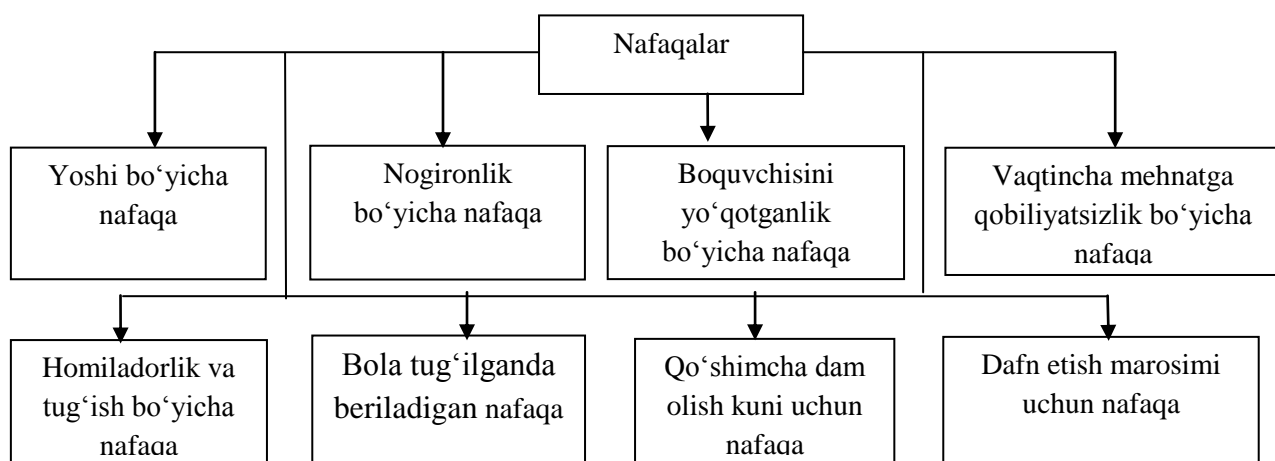
Iqtisodiy nafaol aholi toifasiga ishlab chiqarishdan ajralgan holda tahsil olayotgan yoshlar, tugʻruq taʼtilida boʻlgan ayollar hamda ishlashni xohlamaydigan fuqarolar kiradi.

Iqtisodiy nafaol aholiga beriladigan ijtimoiy toʻlovlarning eng keng qoʻllaniladigan turlari – bu nafaqa va stipendiya.

Nafaqa – fuqarolarga qonunchilikda koʻzda tutilgan hollarda qisman yoki toʻliq mehnatga layoqatsizlik, ogʻir moddiy sharoit, bolali oilalarni qoʻllab-quvvatlash, shuningdek, qarindoshlardan biri vafot etgan taqdirda muntazam yoki bir marta beriladigan pul toʻlovlaridir. Shuningdek, vaqtinchalik mehnatga layoqatsizlik, oilaviy va bolalik nafaqalari, ishsizlik boʻyicha nafaqalar koʻzda tutilgan.

Stipendiya – bu ishlab chiqarishdan ajralgan holda oʻqiydigan oliy oʻquv yurtlari talabalariga toʻlanadigan muntazam pullik toʻlovdir. Ushbu toʻlovlar miqdori nisbatan yirik boʻlmasa-da, ular fuqarolarning oilaviy daromadlarini shakllantirishda oʻz vazifasini bajaradi.

Nafaqa tegishli budjet mablagʻlari hisobidan pul mablagʻlarini begʻaraz tarzda toʻlash, aniq maqsadga yoʻnaltirilgan pul mablagʻlaridir. Ularning ayrimlarini obyektiv sabablarga koʻra ish haqi yoʻqotilgani tufayli belgilansa, boshqalari aholining ayrim guruhlarini ijtimoiy himoyalash maqsadida tayinlanadi. Birinchi holdagi nafaqalarga vaqtinchalik ishga layoqatsizlik, homiladorlik va tugʻruq boʻyicha, ishsizlik va boshqa shu kabi holatlar boʻyicha toʻlanadigan nafaqalar kiradi. Ikkinchi turga ayollar va bolalarga bir martalik toʻlovlar, bolalarni parvarishlash bilan band boʻlgan oilalarga toʻlanadigan nafaqa, dafn marosimi uchun toʻlanadigan nafaqa va maqsadiga koʻra boshqa toʻlovlar kiradi.



10.4-rasm. Ijtimoiy sug'urta bo'yicha nafaqa turlari.

Yoshi bo'yicha nafaqalar. Yoshi bo'yicha nafaqa ish stajiga, ularni boqishga bo'lgan qarindoshlari bo'lmagan shaxslar: erkaklarga 65 yoshga, ayollarga 60 yoshga yetganlarida tayinlanadi. Ijtimoiy ta'minot bo'limlari tekshiruviga ko'ra, nafaqa so'rab murojaat etgan shaxs qarindoshlarining moddiy nochorligi aniqlangan hollarda nafaqa o'zlarining keksa qarindoshlariga moddiy yordam ko'rsata olmaydigan qarindoshlar bor bo'lgan taqdirda ham tayinlanishi mumkin. Yoshi bo'yicha nafaqa tayinlash to'g'risida murojaat etgan shaxs tuman (shahar) ijtimoiy ta'minot bo'limiga ariza, ariza beruvchining yoshini tasdiqlovchi hujjat, yashash joyidan ma'lumotnoma, ariza beruvchi oilasining umumiy daromadi to'g'risida ma'lumotnoma taqdim etishi lozim. Fuqaroning holati o'rganilib chiqqandan so'ng unga ijtimoiy ta'minot bo'limi tomonidan nafaqa tayinlanadi.

Nogironlik bo'yicha nafaqalar. Nogironlik sodir bo'lgan hollarda, ya'ni mehnat qobiliyati doimiy yoki uzoq muddatga yo'qotilganda, faqat I va II guruh nogironlarga tayinlanadi va to'lanadi. Fuqarolarning mehnat qobiliyatlarini yo'qotganlik darajasini aniqlash uchun tibbiy tekshirishni faqat tibbiy-mehnat ekspert komissiyalari o'zlari tasdiqlagan Nizom asosida shahar yoki tuman ijtimoiy ta'minot bo'limlari yo'llanmasi bo'yicha amalga oshiradi. Ishlab turgan yoki yashashning boshqa manbalariga ega bo'lgan I va II guruh nogironlarga nafaqa to'lanmaydi.

Boquvchisini yo‘qotganlik bo‘yicha nafaqa. Pensiya tayinlash uchun zarur bo‘lgan ish stajiga ega bo‘lmagan shaxs vafot etgan taqdirda uning qaramog‘ida bo‘lgan oila a‘zolari boquvchisini yo‘qotganlik bo‘yicha nafaqa olish huquqiga ega. Vafot etganning oila a‘zolariga nafaqalar miqdori quyidagicha belgilanadi:

- oilaning uch va undan ortiq mehnatga layoqatsiz a‘zosiga – vafot etgan fuqaro olgan yoki olish huquqiga ega bo‘lgan nafaqaning 100 foizi;
- oilaning mehnatga layoqatsiz ikki a‘zosiga nafaqaning 75 foizi;
- oilaning mehnatga layoqatsiz bir a‘zosiga nafaqaning 50 foizi.

Boquvchisini yo‘qotganlik bo‘yicha nafaqa tayinlashda tuman (shahar) ijtimoiy ta‘minot bo‘limiga boquvchisining vafot etganligi to‘g‘risida guvohnoma va bolalarning tug‘ilganligi to‘g‘risidagi guvohnomalar nusxasi taqdim etiladi.

Vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik nafaqasi. Nafaqaning bu turi quyidagi hollarda beriladi:

- vaqtincha mehnatga qobiliyatini yo‘qotish bilan bog‘liq kasallikda;
- sanatoriy-kurortlarda davolanganda;
- kasallangan oila a‘zosini parvarishlash zarur bo‘lganda;
- karantinda;
- sil yoki kasb kasalligi tufayli vaqtincha boshqa ishga o‘tkazilganda;
- mehnat qobiliyatini tiklash yoki yasama a‘zo (protez) qo‘ydirish uchun reabilitatsiya muassasalariga yotqazilganda.

Vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik nafaqasini tayinlash uchun faqat belgilangan tartibda berilgan vaqtincha mehnatga layoqatsizlik (kasallik) varaqasi asos bo‘ladi. Nafaqaning bu turi mehnat qobiliyati yo‘qotilgan birinchi kundan to u tiklanguncha qadar yoki tibbiy-mehnat ekspertiza komissiyasi tomonidan nogironlik belgilangunga qadar beriladi.

Ishlayotgan nogironlarga vaqtincha mehnatga layoqatsizlik bo‘yicha nafaqa mehnatda mayiblanish hodisalari yoki kasb kasalligidan tashqari ketma-ket ikki oydan va kalendar yilda uch oydan oshmagan muddatga beriladi. Ishlayotgan imtiyozli jihatdan ikkinchi jahon urushi nogironlariga tenglashtirilgan

nogironlarga, Chernobil AESdagi falokat yoki uning oqibatlarini bartaraf etish bo'yicha ishlarni bajarish bilan bog'liq sabablarga ko'ra nogiron bo'lgan shaxslarga vaqtincha mehnatga layoqatsizlik varaqasi ketma-ket to'rt oygacha yoki kalendar yilda besh oygacha beriladi. Agar ishlayotgan nogironning vaqtincha mehnatga layoqatsizligi mehnatda mayiblanish yoki kasb kasalligi tufayli yuz bersa, nafaqa u to'la sog'ayguncha yoki mehnatda mayiblanish yoxud kasb kasalligi bilan nogironlik guruhi qayta ko'rib chiqilgunga qadar to'lanadi. Sil kasalligi oqibatida vaqtincha mehnatga layoqatsizlik bo'yicha nafaqa shaxs to'la sog'aygunga qadar, lekin ko'pi bilan 10 oyga beriladi. Xodim sil kasalligi bilan qayta kasallanganda yoki sil kasalligi oqibatida nogiron deb topilganda nafaqa ko'pi bilan 6 oyga beriladi.

Vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik quyidagi davrlarga to'g'ri kelganda nafaqa to'lanmaydi:

- ish haqi saqlanmagan ta'til;
- bolani parvarishlash bo'yicha ta'til;
- ish vaqtincha to'xtatilganda;
- xodim ish (lavozim)dan chetlashtirib, mehnat haqi to'lash to'xtatib qo'yilganligi sababli ishlamaganda;
- ishlab chiqarishdan ajralmagan holda o'quv yurtlarida tahsil olish munosabati bilan berilgan qo'shimcha ta'tilda.

Bulardan tashqari, vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik nafaqasi ishdan yoki boshqa vazifalardan bo'yin tovlash maqsadida o'z salomatligiga ataylab ziyon yetkazgan yoxud o'zini kasallikka solganda; giyohvandlik yoki mastlik bilan bog'liq harakatlar oqibatida, shuningdek, spirtli va giyohvandlik moddalarni iste'mol qilish natijasida kasallikka chalinganda; jinoyat sodir qilish vaqtida jarohatlanganda; sud qarori asosida majburiy davolanishga yuborilganda; hibsdan bo'lgan davrda; sud-tibbiyot ekspertizasidan o'tish davrida berilmaydi.

Vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik nafaqasi ish stajining davomiyligidan qat'i nazar ish haqining 100 foizi miqdorida ishlayotgan ikkinchi jahon urushi

qatnashchilariga; baynalminal janchilarga va ularga tenglashtirilgan boshqa shaxslarga; qaramog'ida 16 yoshga (o'quvchilar 18 yoshga) yetmagan uch yoki undan ortiq bolalari bo'lgan xodimlarga; Chernobil AESdagi avariya natijasida radioaktiv ifloslanish zonasidan evakuasiya qilingan va ko'chirilgan, qon hosil qiluvchi organlar kasalliklari va xavfli o'smalar bilan bog'liq kasalliklarga chalingan xodimlarga; mehnatda mayiblanish va kasb kasalligi natijasida vaqtincha mehnatga yaroqsiz bo'lgan xodimlarga to'lanadi.

Ijtimoiy ahamiyatga ega bo'lgan kasalliklar (sil kasalligi, onkologiya kasalliklari, xavfli o'simtalar, jinsiy yo'l bilan o'tadigan kasalliklar, OITS, moxov kasalligi, ruhiy kasalliklar) bo'yicha hisobga turgan xodimlarga ular tomonidan davlat ijtimoiy sug'urta badallari to'lagan davrining (umumiy ish stajining) davomiyligiga bog'liq ravishda vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik nafaqasi quyidagi miqdorda to'lanadi:

– umumiy ish staji 8 yil va undan ortiq bo'lgan xodimlarga ish haqining 100 foizi miqdorida;

– umumiy ish staji 5 yildan 8 yilgacha bo'lgan xodimlarga ish haqining 80 foizi miqdorida;

– umumiy ish staji 5 yilgacha bo'lgan xodimlarga ish haqining 60 foizi miqdorida.

Yuqorida keltirilgan xodimlardan tashqari qolgan xodimlarga: umumiy ish staji 8 yil va undan ortiq bo'lgan xodimlarga hamda 21 yoshga yetmagan chin yetimlarga vaqtincha mehnatga layoqatsizlik nafaqasi mehnat haqining 80 foizi miqdorida; umumiy ish staji 8 yilgacha bo'lgan xodimlarga vaqtincha mehnatga layoqatsizlik nafaqasi mehnat haqining 60 foizi miqdorida to'lanadi.

Umuman, vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik bo'yicha nafaqa barcha hollarda belgilangan eng kam ish haqidan kam bo'lmasligi va nafaqa hisoblab chiqarilgan ish haqidan yuqori bo'lmasligi lozim.

Sanatoriy-kurortlarda davolanganda beriladigan nafaqa. Sanatoriy-kurortlarda davolanishda, agar xodimning ta'til kunlari uning davolanishi uchun

yetarli bo'lmasa, u holda unga sanatoriy-kurortda davolangan barcha kunlari uchun, xodimning mehnat ta'til kunlari chiqarib tashlagan holda nafaqa hisoblanadi. Xodim mehnat ta'tilidan sanatoriy-kurortga borishdan avval foydalangan bo'lsa ham nafaqa mehnat ta'tili kunini chiqarib tashlagan holda hisoblanadi. Bunda tashkilot xodimning sanatoriy-kurortda davolanishi uchun ta'tilning yetmaydigan kunlari uchun xodim bilan kelishib, xodimga mehnat haqi saqlanmagan ta'til beradi. Ikkinchi jahon urushi nogironlariga, baynalminal jangchilarga, Chernobil AES falokati oqibatlarini tugatishda qatnashgan shaxslarga, shuningdek, sanatoriyga davolanishni davom ettirish uchun davolash muassasalaridan o'tkir miokard infarkti bilan kasallangan, jarrohlik uslubi bilan yurakni aort-akonorar shuntrovkasi va anevarizmlari, oshqozonning yara kasalliklari, o'n ikki barmoq ichak kasalligidan davolangan va o't pufagi olib tashlashdan keyin bevosita yuborilgan xodimlarga, shuningdek, sil kasalligi bilan og'riqlanlarga nafaqa sanatoriyda bo'lgan barcha vaqtlar uchun hisoblanadi. 16 yoshgacha bo'lgan nogiron bolani tarbiyalayotgan ota-onalardan biriga, nogiron bolaning sanatoriyda davolangan barcha davri uchun unga yakka tartibda parvarishlash zarurligi to'g'risidagi tibbiy xulosa mavjud bo'lganda nafaqa beriladi.

Kasallangan oila a'zosini parvarishlash zarur bo'lganda beriladigan nafaqa. Uch yoshgacha bo'lgan bolani yoki 16 yoshgacha bo'lgan nogiron bolani parvarishlashda band bo'lgan ona kasal bo'lib, bolani parvarishlashga qurbi yetmay qolgan hollarda, parvarish bilan band bo'lgan ishlayotgan boshqa oila a'zolari yoki qarindoshlariga mehnatga layoqatsizlik varaqasiga asosan nafaqa beriladi. Oilaning kasal bo'lgan a'zosiga qarash bo'yicha vaqtincha mehnatga layoqatsizlik varaqasi bemor birovning parvarishiga muhtoj bo'lgan, lekin 7 kalendar kunidan oshmagan davr uchun beriladi. 14 yoshga yetmagan bemor bolaga qarash uchun vaqtincha mehnatga layoqatsizlik varaqasi bolaga parvarish kerak bo'lgan, ammo 14 kalendar kunidan oshmagan davr uchun beriladi.

Homiladorlik va tug'gandan keyingi davrlar bo'yicha nafaqa.

Homiladorlik va tugʻandan keyingi davrlar taʼtili sifatida ayollarga tugʻguniga qadar 70 kalendar kun va tugʻganidan keyin 56 kalendar kun (tugʻish qiyin kechgan yoki ikki va undan ortiq bola tugʻilgan hollarda – 70 kalendar kun) taʼtil beriladi. Bu nafaqani tayinlash va toʻlash uchun belgilangan tartibda mehnatga layoqatsizlik varaqasi asos boʻladi hamda koʻrsatilgan barcha davr uchun toʻlanadi. Oliy, oʻrta maxsus, kasb-hunar taʼlim muassasalarini tamomlagan va belgilangan tartibda ishga yuborilgan ayollarga ishni boshlagunga qadar homiladorlik va tugʻish boʻyicha berilgan mehnatga layoqatsizlik varaqasi asosida nafaqa ayol ishga kelishi lozim boʻlgan kundan boshlab beriladi. Ishni vaqtinchalik toʻxtatish yoki ishlab chiqarishdan ajralmagan holda oʻquv yurtlarida tahsil olish munosabati bilan berilgan qoʻshimcha taʼtil davrida homiladorlik va tugʻish boʻyicha taʼtil berilgan holda, nafaqa koʻrsatilgan davr tugagandan keyin ayol chiqishi lozim boʻlgan kundan boshlab beriladi. Xodim yillik taʼtilida va bolani parvarishlash uchun taʼtilida boʻlgan vaqtda homiladorlik va tugʻish boʻyicha taʼtil berilganda, nafaqa homiladorlik va tugʻish boʻyicha taʼtilning vaqtincha mehnatga layoqatsizlik varaqasida koʻrsatilgan barcha kunlari uchun beriladi. Bolani parvarishlash boʻyicha taʼtil davri uchun nafaqa tarif stavkasidan (lavozim maoshidan) va taʼtil boshlanishidan oldingi 12 oy mobaynida olingan mukofotlarning oʻrtacha oylik summasidan hisoblab chiqariladi. Bunda vaqtincha mehnatga layoqatsizlik varaqasi ochilgan kuniga boʻlgan tarif stavkasi joylarda belgilangan tuman koeffitsiyenti va ustamalarni hisobga olgan holda olinadi.

Homiladorlik va tugʻish boʻyicha nafaqa, shu jumladan, ayrim hollarda, yaʼni mehnat shartnomasi alohida asoslarga koʻra bekor qilingandan keyin bir oy ichida vaqtincha mehnatga layoqatsizlik yoki homiladorlik va tugʻish taʼtili boshlangan boʻlsa, nafaqa yashash joyidagi tuman (shahar) ijtimoiy taʼminot boʻlimi tomonidan ish haqining 100 foizi miqdorida beriladi.

Bola tugʻilganda beriladigan nafaqa. Bola tugʻilganda beriladigan bir martalik nafaqa eng kam oylik ish haqining ikki baravari miqdorida beriladi. Ish haqiga koeffitsiyent qoʻllaniladigan tumanlarda nafaqa ushbu koeffitsiyentlarni

hisobga olgan holda belgilanadi. Ishlayotgan ayollarga hamda ishlab chiqarishdan ajralgan holda oliy, oʻrta maxsus, kasb-hunar taʼlim muassasalarida tahsil olayotgan ayollarga bola tugʻilganda beriladigan bir martalik nafaqa tegishlicha ish yoki oʻqish joyidan toʻlanadi. Ishlamaydigan va oʻqimaydigan ota-onalarga bola tugʻilganda beriladigan nafaqa ijtimoiy taʼminot boʻlimlari tomonidan tayinlanadi va toʻlanadi. Agar ayol homiladorlik boʻyicha taʼtil davrida ishdan boʻshab, shu davr mobaynida homiladorlik va tugʻish boʻyicha nafaqa olgan boʻlsa, bir martalik nafaqa umumiy asoslarda beriladi. Bola oʻlik tugʻilgan hollarda nafaqa toʻlanmaydi.

Qoʻshimcha dam olish kuni uchun nafaqa. Bu nafaqa nogiron bolasini tarbiyalayotgan ishlovchi ota-onaning biriga bola oʻn olti yoshga toʻlgunga qadar davlat ijtimoiy sugʻurtasi mablagʻlari hisobidan bir kunlik ish haqi miqdorida haq toʻlagan holda oyiga qoʻshimcha bir dam olish kuni beriladi.

Dafn etish marosimi uchun beriladigan nafaqa. Dafn etish marosimi uchun nafaqa xodim yoki uning qaramogʻida boʻlgan quyidagi oila aʼzolari vafot etganda beriladi:

- turmush oʻrtogʻi;
- 18 yoshga toʻlmagan yoki vaqtincha mehnatga qobiliyatsiz (yoshidan qatʼi nazar) bolalari, aka-ukalari va opa-singillari;
- ota-onasi;
- bobosi yoki buvisi.

Xodim vafot etganda dafn etish marosimi uchun nafaqa oila aʼzolariga yoki dafn oʻtkazishni oʻz zimmasiga olgan shaxslarga tuman (shahar) ijtimoiy taʼminot boʻlimi tomonidan eng kam oylik ish haqining uch baravari miqdorida beriladi. Ishlamaydigan pensioner vafot etgan taqdirda dafn etish marosimi uchun nafaqa uning oilasiga yoki pensionerning dafn marosimini oʻtkazgan shaxsga ikki oylik pensiya miqdorida, lekin eng kam oylik ish haqining ikki hissasidan kam boʻlmagan miqdorida toʻlanadi. Ayolning homilasi tushgan hollarda dafn etish marosimi uchun nafaqa berilmaydi.

Muddatli harbiy xizmatga chaqirilgan xodim yoki uning oila a'zosi vafot etgan taqdirda dafn etish marosimi uchun nafaqa, agar unga so'nggi ish haqi to'langan kundan bir oydan ko'p vaqt o'tmagan bo'lsa beriladi. Oliy, o'rta maxsus kasb-hunar ta'lim muassasalarida tahsil olayotgan shaxslar, maktablar, malaka oshirish institutlari o'quvchilari yoki ularning oila a'zolari vafot etganda, agar ular kurslarga, maktablarga, institutlarga korxonadan yuborilgan bo'lsalar va ularning o'qish davridagi ish haqi to'la yoki qisman saqlanib qolgan bo'lsa, dafn etish marosimi uchun nafaqa eng kam oylik ish haqining uch baravari miqdorida beriladi.

Ish beruvchi tomonidan to'lanadigan nafaqa. Nafaqaning mulkchilik shaklidan va xo'jalik yuritish usulidan qat'i nazar, ish beruvchilar korxonada (tashkilotda) mehnat shartnomasi tuzish asosida yollanib mehnat qiluvchi xodimlariga to'lanadigan qonun hujjatlarida nazarda tutilgan, bir yo'la beriladigan nafaqa hisoblanadi. Xodim ishlab chiqarishda yuz bergan baxtsiz hodisa yoki boshqa xil shikastlanish tufayli sog'lig'iga zarar yetganda, shuningdek, u kasb kasalligiga chalinish tufayli salomatligi yomonlashganda, ish beruvchi unga bir yillik o'rtacha ish haqidan kam bo'lmagan miqdorda bir yo'la beriladigan nafaqa to'laydi. Ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisa yoki kasb kasalligi tufayli xodim vafot etgan taqdirda ish beruvchi uning qaramog'ida bo'lgan shaxslarga olti yillik o'rtacha ish haqidan kam bo'lmagan miqdorda nafaqa to'laydi. Ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisa yoki kasb kasalligi tufayli sog'lig'iga zarar yetgan yoki vafot etgan xodim qaramog'ida bo'lgan fuqarolarga nafaqa to'lash shartlari va tartibi, nafaqaning aniq miqdori tegishli qonun hujjatlarida, jamoa kelishuvlari va jamoa shartnomalarida, boshqa me'yoriy hujjatlarda belgilanadi.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Ijtimoiy ta'minot deganda nimani tushunasiz?
2. Davlat ijtimoiy ta'minotining mohiyatini tushuntirib bering.
3. O'zbekistonda ijtimoiy ta'minot tizimining shakllanish va rivojlanish

bosqichlarini aytib bering.

4. Ijtimoiy transfertlar qanday shakl va ko‘rinishlarda amalga oshiriladi?
5. Ijtimoiy nafaqa bilan pensiyaning farqli jihatini aytib bering.
6. Ijtimoiy transfertlarni berish va moliyalash tartibini tushuntirib bering.
7. Ijtimoiy nafaqalarning qanday turlarini bilasiz?
8. Minimal ijtimoiy standartlar va me’yorlarga misollar keltiring.

***XI bob.* MEHNAT RESURSLARINI BOSHQARISHNING HUQUQIY ASOSLARI**

11.1. Jamoa shartnomalari va kelishuvlari

Jamoa shartnomasi ish beruvchi va xodimlar o'rtasidagi mehnat munosabatlariga oid o'zaro majburiyatlarini qamrab oladi. Jamoa shartnomasi bir tараfdan xodimlar tomonidan kasaba uyushmalari yoki o'zlari vakolat bergan vakillar tomonidan tuziladi. Jamoa shartnomalari korxonalarda ularning yuridik shaxs huquqi berilgan tarkibiy bo'linmalarida tuziladi (35-36- moddalar).

Bosh, tarmoq, hududiy (mintaqaviy) kelishuvlar, mehnat shartnomalari tizimida ahdlashuvlar tuzilishida yuqori darajadagi kelishuvlarning quyidagilardagiga nisbatan ustuvorligi mavjuddir. Shuning uchun Kasaba uyushmalar va ish beruvchilar o'zaro munosabatlarining faqat umumiy masalalarini aks ettiradigan Bosh kelishuv tuzilganga qadar tarmoq kelishuvi tuzilishi talab etiladi.

O'z navbatida aniq mehnat sharoiti, unga haq to'lash, xodimlarni ishga qabul qilish va ishdan bo'shatishdan iborat kafolatlar belgilanadigan tarmoq kelishuvlarga hududiy (mintaqaviy) kelishuvlarda, ayniqsa mehnat shartnomalarida to'la aniqlik kiritilishi zarur.

Amaliyotda tarmoq kelishuvlari Bosh kelishuv qabul qilinmagan holda ham tuzilishi, korxonalarda esa tarmoq yoki hududiy (mintaqaviy) kelishuvlar imzolanmagani holda jamoa shartnomalari tuzish hollari tez-tez uchrab turadi. Bunday hollarda eng asosiysi O'zbekiston Respublikasining Mehnat Kodeksidagi "Mehnat haqidagi kelishuvlar va shartnomalarning xodimlar ahvolini mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlarda nazarda tutilganiga qaraganda yomonlashtiradigan shartlari haqiqiy emas" (5-modda) tamoyiliga qat'iy amal etishdir. Quyi darajada tuzilgan shartnomalarda yuqori darajada qabul qilingan kelishuvlarga mos keladigan mehnat shartlari qayd etiladi yoki xodimlar ahvolini yaxshilashga qaratilgan shartlar aks ettirilishi kerak.

Tarmoq kelishuvlari, so'zsiz, birinchi navbatda xodimlar manfaatlarini

himoya qilish vositasidir. Lekin ular ish beruvchilarga mehnatni boshqarish asosiy vositalari (ishchi kuchi, uning qiymati, ijtimoiy to'lovlar turlari va miqdori, boshqa masalalar)ni o'zaro kelishib olish va shu orqali o'z korxonalari raqobatbardoshligini oshirish, mehnat jamoalaridagi ijtimoiy nizolarni hal etish imkonini ham beradi.

Bozor iqtisodiyoti sharoitida mehnat munosabatlari barcha taraflar manfaatlarini hisobga oladigan ahdlashuvlarga asoslangan bo'lishini talab etadi. O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksiga asosan jamoa shartnomalari va kelishuvlari xuddi shu maqsadga yo'naltirilgan.

Jamoa shartnomasi - korxonada ish beruvchi bilan xodimlar o'rtasidagi mehnatga oid, ijtimoiy-iqtisodiy va kasbga oid munosabatlarni tartibga soluvchi normativ hujjatdir.

Jamoa kelishuvi - muayyan kasb, tarmoq, hudud xodimlari uchun mehnat shartnomalari, ish bilan ta'minlash va ijtimoiy kafolatlar belgilash borasidagi majburiyatlarni o'z ichiga oluvchi normativ hujjatdir.

Jamoa shartnomalari va kelishuvlari xodimlar bilan ish beruvchilarning mehnatga oid munosabatlarini shartnoma asosida tartibga solishga va ularning ijtimoiy-iqtisodiy manfaatlarini muvofiqlashtirishga yordam berish maqsadida tuziladi.

O'zbekiston Respublikasining Mehnat Kodeksida **jamoa shartnomalari va kelishuvlari tuzishning asosiy tamoyillari** ham belgilab qo'yilgan. Ular quyidagilardan iboratdir:

- qonun hujjatlari me'yorlariga amal qilish;
- taraflar vakillarining vakolatligi;
- taraflarning teng huquqliligi;
- jamoa shartnomalari, kelishuvlari mazmunini tashkil etuvchi masalalarni tanlash va muhokama qilish erkinligi;
- majburiyatlar olishning ixtiyoriyligi;
- olinayotgan majburiyatlarning haqiqatda bajarilishini ta'minlash;

- tekshirib borishning muntazamliligi;
- javobgarlikning muqarrarligi.

Jamoa shartnomasining uchta eng muhim funksiyasi farqlanadi:

1. Mehnat munosabatlari har ikki taraf manfaatlarini himoya qilishi.

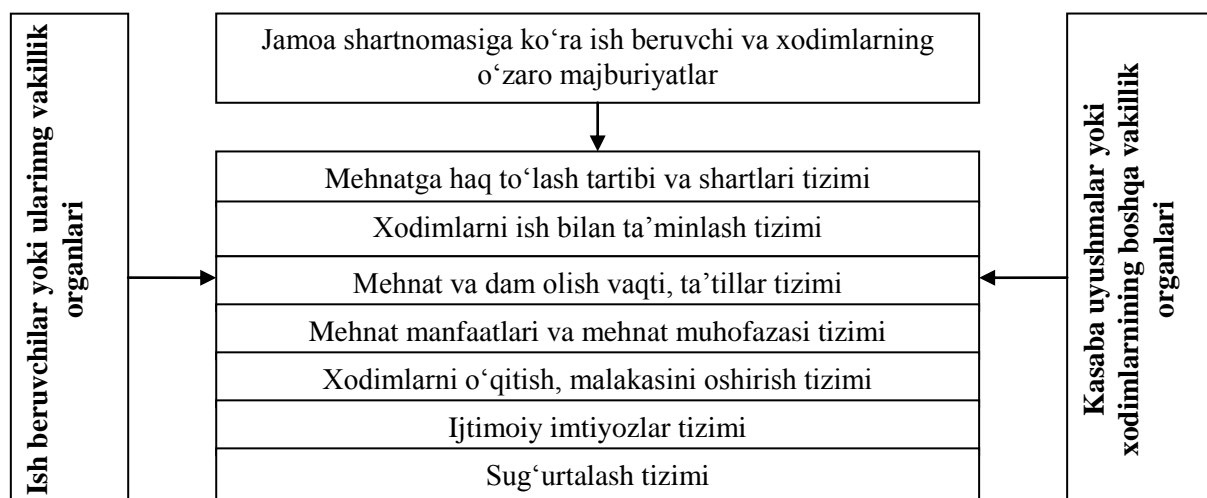
Ya'ni jamoa shartnomasi mehnat munosabatlarining zaifroq subyekti hisoblangan xodimni o'z iqtisodiy holati ustuvor bo'lgan ish beruvchining bu ustunligini qo'llashdan himoya qiladi. Ikkinchi tomondan esa, u ish beruvchilarni xodimning ishlab chiqarish jarayonlarini buzib, iqtisodiy zarar yetkazishi mumkin bo'lgan asossiz talablaridan himoya qiladi. Shu tariqa jamoa shartnomasi xodimlar va ish beruvchilar manfaatlarini muvofiqlashtirishga xizmat qiladi.

2. Mehnat munosabatlarini tartibga solish. Jamoa shartnomasining bu tashkiliy funksiyasi ham har ikki tomonning va umuman jamiyatning jamoa-shartnoma munosabatlaridan manfaatdorligini ta'minlashga qaratilgan. Shartnomada belgilab qo'yilgan mehnat munosabatlari (mehnatga haq to'lash miqdori va shartlari, ta'tillarning davomiyligi, qo'shimcha ijtimoiy imtiyozlar) ish beruvchiga ishlab chiqarish xarajatlari va olinadigan foydani oldindan rejalab qo'yish imkonini beradi. Xodimlar uchun esa bu ularning manfaatlarini qondirishning muayyan kafolatlari hisoblanadi. Ana shunday tartibga solish o'zaro bitimga kelishish, ishlab chiqarish samaradorligini oshirishga, umuman olganda jamiyat manfaatlariga ham xizmat qiladi.

3. Jamoa shartnomalari mehnat munosabatlari barqarorligini ta'minlashga qaratilgan. Mehnat bozorida taraflarning o'z manfaatlari va maqsadlari mavjud bo'lib, mehnat bozori subyektlari bo'lgan xodimlar va ish beruvchilar o'zaro munosabatlarda nizolarga yo'l qo'ymaslik kafolatini bera olmaydilar, albatta. Biroq, mazkur shartnomalarda mehnat nizolarini ko'rib chiqish tartibi ko'zda tutilishi sababli taraflarni qoniqtirishi mumkin bo'lgan qarorlarni birgalikda ishlab chiqilishiga imkon tug'diradi.

O'zbekiston Respublikasining Mehnat Kodeksiga muvofiq mehnat munosabatlari subyektlari – ish beruvchi va xodimlar jamoa shartnomasi mazmuni

va tuzilishini mutlaqo erkin belgilay oladi. Shunday bo'lsa-da, amaliyotda jamoa shartnomasiga ish beruvchi va xodimlarning quyidagi masalalar bo'yicha o'zaro majburiyatlari kiritilishi mumkin (11.1- rasm).



11.1-rasm. Jamoa shartnomasining yiriklashtirilgan tizimi.

Mehnatga haq to'lash tartibi va shartlari tizimi. Mehnatga haq eng avvalo to'lash shakli, miqdori, nafaqalar, kompensatsiyalar, qo'shimcha to'lovlarni qamrab oladi. Shuningdek, jamoa shartnomasida narxlarning o'zgarib borishi, pulning qadrsizlanish darajasi, jamoa shartnomasi bilan belgilangan ko'rsatkichlarning bajarilishiga qarab, mehnatga haq to'lashni tartibga solish vositalarini ham ko'zda tutadi. O'zbekiston Respublikasining Mehnat Kodeksiga binoan mehnatga haq to'lashda quyidagi qoidalarga amal qilinadi:

- mehnat haqi qonun hujjatlari bilan belgilangan eng kam miqdordan oz bo'lishi mumkin emas va uning eng ko'p miqdori biron bir tarzda cheklanmaydi;
- mehnat haqi uning shakli va tizimlari, mukofotlar, qo'shimcha to'lovlar, ustamalar, rag'batlantirish tarzidagi to'lovlar jamoa shartnomalarida, shuningdek ish beruvchi tomonidan kasaba uyushmasi qo'mitasi yoki xodimning boshqa vakillik organi bilan kelishib qabul qilinadigan boshqa hujjatlar bilan belgilanadi;
- mehnatga haq to'lashning yakka shartlarini xodim uchun noqulay tomonga o'zgartirishga uning roziligisiz (istisno tariqasida, qonunda nazarda tutilgan hollardan tashqari) yo'l qo'yilmaydi;
- mehnatga haq qoida tariqasida pul shaklida to'lanadi. Ish beruvchi o'zining

moliyaviy holatidan qat'i nazar, xodimning bajargan ishi uchun haqni belgilangan (kamida har yarim oyda bir marta) muddatlarda to'lashi shart;

- mehnat haqidan xodimning yozma roziligi bilan, belgilangan soliqlar va boshqa majburiy to'lovlarni undirish, sud qarorlari va boshqa ijro hujjatlarini ijro etish va ba'zi boshqa hollarda ushlab qolinishi mumkin. Ish haqini har gal to'lash vaqtida ushlab qolinadigan haqning umumiy miqdori xodimga tegishli bo'lgan mehnat haqining 50 foizidan ortib ketmasligi lozim.

Xodimlarni ish bilan ta'minlash tizimi. Jamoa shartnomasida mehnat qilish huquqini amalga oshirish kafolatlari ifoda etilishi lozim. Ushbu kafolatlar O'zbekiston Respublikasining Mehnat Kodeksida belgilab qo'yilgan. Eng avvalo shuni ta'kidlash kerakki, davlatimizda har bir fuqaro ish beruvchiga bevosita murojaat qilishi yoki mehnat organlarining bepul vositachiligi orqali ish joyini erkin tanlash huquqiga ega.

Mehnat qilish huquqini amalga oshirishda davlat quyidagilarni:

- ish bilan ta'minlash tizimi, shu jumladan, turli mehnat rejimidagi ishni tanlash erkinligini;

- ishga qabul qilishni qonunga xilof ravishda rad etishdan va mehnat shartnomasini g'ayriqonuniy ravishda bekor qilishdan himoyalanihini;

- maqbul keladigan ish tanlash va ishga joylashishga bepul yordam berishni;

- har kim 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;

- yangi kasbga (mutaxassislikka) bepul o'qitishni, Bandlikka ko'maklashish markazlarida 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 shartnomasi tuzish imkoniyatlarini kafolatlaydi.

Ish bilan ta'minlashning huquqiy, iqtisodiy va tashkiliy shartlari hamda mehnat qilish huquqini amalga oshirishning kafolatlari O'zbekiston Respublikasining mehnat to'g'risidagi qonunlari va boshqa normativ hujjatlarida belgilab qo'yilgan. O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 37-moddasida "Har bir shaxs mehnat qilish, erkin kasb tanlash, adolatli mehnat sharoitlarida ishlash va qonunda ko'rsatilgan tartibda ishsizlikdan himoyalash huquqiga egadir"²¹, deb kafolatlangan. Ana shundan kelib chiqqan holda har bir xodim:

- muddatlari chegarasi belgilangan ish vaqtini o'rnatish, bir qator kasblar va ishlar uchun ish kunini qisqartirish, har haftalik dam olish kunlari, bayram kunlari, shuningdek yillik ta'tillar berish orqali ta'minlanadigan dam 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 himoyalash huquqiga egadir.

Mehnat va dam olish ta'tillari tizimi. Jamoa shartnomasida ish vaqti (shu jumladan, ish vaqtining qisqartirilgan muddati), ish vaqti rejimi, ish haftasining turlari, bayram va dam olish kunlari, tanaffuslar, ish vaqtdan tashqari ish, ta'tillar (shu jumladan, ijtimoiy ta'tillar) ko'rsatilishi lozim.

Amaldagi qonunchilikka muvofiq O'zbekiston Respublikasida ular quyidagicha:

- xodim uchun ish vaqtining normal muddati haftasiga 40 soatdan ortiq bo'lmasligi kerak;

- ayrim toifadagi xodimlar (o'n sakkiz yoshga to'lmaganlar, I va II guruh nogironlari, noqulay mehnat sharoitlaridagi, alohida tusga ega bo'lgan ishlarda band bo'lganlar, uch yoshga to'lmagan bolalari bor, budget hisobidan moliyaviy jihatdan ta'minlanadigan muassasalar va tashkilotlarda ishlayotgan ayollar uchun mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlarni, shuningdek, mehnat

²¹ O'zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi. – T.: O'zbekiston. - 2012. - 9- bet.

shartnomasiga muvofiq mehnatga to'lanadigan haqni kamaytirmasdan, ish vaqtining qisqartirilgan muddati belgilanadi;

- xodim bilan ish beruvchi o'rtasidagi kelishuvga binoan ishga qabul qilish chog'ida ham, keyin ham to'liqsiz ish kuni yoki to'liqsiz ish haftasi belgilab qo'yilishi mumkin;

- ish haftasi: ikki kun dam olinadigan besh kunlik (har kungi ish muddati 7 soatdan ortib ketmasligi kerak) bo'lishi mumkin;

- ish vaqti rejimi (kundalik ish vaqti – smena muddati, ishning boshlanish va tugash vaqti, sutka davomida smenalar soni, ish kunlari bilan ishlamaydigan kunlarning navbat bilan almashishi, xodimlarning smenadan smenaga o'tish tartibi) korxonada ichki mehnat tartibi qoidalari yoki ish beruvchi bilan xodim kelishuviga binoan belgilanadi;

- xodimni surunkasiga ikki smena davomida ishga jalb etish taqiqlanadi;

- ish vaqtidan tashqari ishlar xodimning roziligi bilan qo'llanilishi mumkin;

- ish vaqtining tugashi bilan keyingi kuni (smenada) ish boshlanishi o'rtasidagi kundalik dam olish vaqtining muddati 12 soatdan kam bo'lmasligi kerak;

- dam olish va bayram kunlarida ishlatish taqiqlanadi.

Ish beruvchiga farmoyish bo'yicha ayrim xodimlarni dam olish va bayram kunlari ishga jalb etishga alohida hollardagina, jamoat shartnomasida, agar u tuzilmagan bo'lsa, ish beruvchi tomonidan kasaba uyushmasi qo'mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi bilan kelishib belgilangan asos va tartiblar bo'yicha yo'l qo'yiladi.

Barcha xodimlarga o'rtacha ish haqi saqlangan holda yillik mehnat ta'tillari beriladi. Yillik asosiy ta'til 15 kundan kam bo'lmasligi kerak. Ayrim toifadagi xodimlarga (18 yoshga to'lmaganlar, ishlayotgan I va II guruh nogironlariga) uzaytirilgan (30 kalendar kun) asosiy ta'tillar beriladi. Mehnat shartnomalarida ham uzaytirilgan yillik ta'tillar berilishi ko'zda tutilishi mumkin.

Xodimlar ijtimoiy (homiladorlik va tug'ish, bolalarni parvarishlash, o'qish

bilan bog‘liq, ijodiy) ta‘tillar olish huquqiga ham egalar.

Mehnat shartnomalari va mehnat muhofazasi tizimi. Korxonada xavfsizlik va gigiena talablariga javob beradigan mehnat sharoitlarini yaratib berish ish beruvchining majburiyatiga kiradi va bu jamoa shartnomasida o‘z ifodasini topishi lozim. Ish beruvchi xodimlarga yoki ularning vakillariga muayyan ish joyidagi va ishlab chiqarishdagi mehnatni muhofaza qilishning holati haqida axborot berishi shart. Mehnatni muhofaza qilishning holati ustidan davlat nazorati va tekshiruvni davlat organlari, jamoat tekshiruvini kasaba uyushmalari va xodimlarning boshqa vakillik organlari amalga oshiradilar.

Xodimlarni o‘qitish, malakasini oshirish tizimi. Ish beruvchi ishlab chiqarishda kasbga doir ta‘lim olayotgan, ishlab chiqarishdan ajralmagan holda malakasini oshirayotgan yoki ta‘lim muassasalarida o‘qiyotgan xodimlarga ishni ta‘lim bilan qo‘shib olib borish uchun shart-sharoitlar yaratib berishi shart. Ular uchun imtiyozlar (ish joyidan haq to‘lanadigan qo‘shimcha, ijtimoiy ta‘tilga chiqish, qisqartirilgan ish haftasida ishlash va hokazolar) mehnat to‘g‘risidagi qonunlar va boshqa me‘yoriy hujjatlarda belgilab qo‘yilgan.

Ijtimoiy imtiyozlar tizimi. Ayrim toifadagi xodimlar (homilador va yoki bolasi bor, oilaviy vazifalarni bajarish bilan mashg‘ul ayollar, 18 yoshga to‘lmagan yoshlar va hokazolar) uchun amaldagi qonunchilikda tegishli ijtimoiy imtiyozlar belgilab qo‘yilgan. Jamoat shartnomasida korxonaning iqtisodiy imkoniyatlarini hisobga olgan holda amaldagi qonunchilikda va me‘yoriy hujjatlarda ko‘zda tutilgan qo‘shimcha imtiyozlar (haq to‘lanadigan qo‘shimcha ta‘tillar, pensiyalarga tayinlanadigan ustamalar, transport va xizmat safari uchun kompensatsiyalar, xodimlarni ishlab chiqarishda hamda ularning bolalarini maktabda va maktabgacha tarbiya muassasalarida tekin yoki qisman haq to‘lanadigan tarzda ovqatlantirish va hokazolar) ko‘zda tutilishi mumkin.

Sug‘urtalash tizimi. Barcha xodimlar davlat yo‘li bilan ijtimoiy sug‘urta qilinadilar. Davlat ijtimoiy sug‘urtasi uchun ish beruvchilar, shuningdek, sug‘urta qilingan xodimlarning o‘zlari badal to‘laydilar. Jamoa shartnomasida xodimlarni

davlat yo‘li bilan ijtimoiy sug‘urta qilishga, qo‘shimcha sug‘urta qilish ham ko‘zda tutilishi mumkin.

Jamoa shartnomalarini ishlab chiqish va tuzish. Xodimlar va ish beruvchilar manfaatlarini muvofiqlashtirishga qaratilgan jamoa shartnomalarini ishlab chiqish hamda tuzish tartibi, qoidalari O‘zbekiston Respublikasining Mehnat Kodeksida aniq belgilab qo‘yilgan. Bu tartib va qoidalar Xalqaro Mehnat Tashkilotining 1957-yilda qabul qilingan 91-son “Jamoa shartnomalari to‘g‘risida”gi tavsiyalari hamda 1981-yilda qabul qilingan 154-son “Jamoa munozaralariga yordam ko‘rsatish to‘g‘risida”gi Konvensiyasida²² belgilab qo‘yilgan xalqaro me‘yorlarga to‘la mos keladi.

Jamoa shartnomalarini ishlab chiqish va tuzishni shartli ravishda to‘rt izchil bosqichga bo‘lish mumkin.

1. Jamoa shartnomasi amal qilishi sohasini belgilash hamda shartnoma taraflarini teng huquqli sheriklar sifatida birgalikda e‘tirof etish. Jamoa shartnomasi amal qilish sohasini boshlang‘ich bosqichda belgilashda xodimlar manfaatlari mushtarakligi, taraflarning o‘zaro xohishi, shuningdek, jamoa shartnomasiga oid munozaralar jarayonida hal etilishi kerak bo‘lgan aniq masalalar mohiyati e‘tiborga olinadi.

Shartnoma taraflarini birgalikda e‘tirof etishda korxonalarda mazkur jamoa xodimlari manfaatini ifoda etishga da‘vogarlar bir nechta bo‘lishi mumkinligini hisobga olish kerak.

O‘zbekiston Respublikasining Mehnat Kodeksida jamoa shartnomasi taraflari aniq belgilab qo‘yilgan: bu xodimlar tomonidan kasaba uyushmalari yoki o‘zlari vakolat bergan boshqa vakillik organlari, bevosita ish beruvchi yoki u vakolat bergan vakillardir.

2. Xodimlar talablarini tayyorlash va taqdim etish. Ish beruvchi bilan jamoa shartnomasi tuzish zarurligi haqida qaror qabul qilish huquqiga kasaba

²² А. Костин. Международная организация. – М.: Экзамен, 2002. - С. 230.

uyushmasi o'z vakilligi orqali, xodimlar tomonidan vakolat berilgan boshqa vakillik yoki bevosita mehnat jamoasining umumiy yig'ilishi (konferensiyasi) ega. Buning uchun xodimlar vakolat bergan organ ish beruvchiga tegishli yozma xabar yo'llaydi. Bu yozma xabarni olgan ish beruvchi yoki u vakolat bergan organ yetti kun ichida munozaralarga kirishishi shart. Xodimlar va ish beruvchi o'rtasida avvalgi jamoa shartnomasi amal qilayotgan bo'lsa, yozma xabar jamoa shartnomasi amal qilish muddati tugashiga qadar uch oy muddatda yoki bu hujjatlar belgilab qo'yilgan muddatda yuborilishi kerak.

Jamoa shartnomasiga aloqador personal mazkur hujjat loyihasini tayyorlash va muhokama qilishda qatnashishi kerak. Ushbu loyihani tayyorlashda, avvalgi jamoa shartnomasining ham ijobiy, ham salbiy tomonlari chuqur tahlil etib chiqilishi maqsadga muvofiqdir. Shuningdek, o'tgan davr mobaynida korxonada ro'y bergan o'zgarishlarni hisobga olish ham kerak bo'ladi. Ana shular hamda mehnat jamoasi bildirgan fikr-mulohazalar, jamoa shartnomasi loyihasida o'z aksini topishi kerak. Bu xodimlar talablari hisoblanadi.

Jamoa shartnomasi loyihasida shuningdek, yangi texnologiyalarni joriy etish va bunga ajratiladigan mablag' hajmi, ishlab chiqarish rentabelligi darajasi, xodimlarning qisqartirilishi va siljilinishi, olingan foydani taqsimlash kabi muhim masalalar ham o'rin olishi zarur.

Xodimlar talablari shakllantirib bo'lingandan so'ng amaldagi qonunchilikda belgilab qo'yilgan huquqiy muzokaralar o'tkazish boshlanadi.

3. Muzokaralar olib borish tartibi. Muzokaralar olib borish va jamoa shartnomasi, kelishuvining loyihasini tayyorlash uchun taraflar teng huquqlilik asosida tegishli vakolatlarga ega bo'lgan vakillardan iborat komissiya tuzadilar.

Komissiya tarkibiga ish beruvchi, ish beruvchilar birlashmasi (ularning vakillari) bilan kasaba uyushmalari yoki xodimlarning boshqa vakillik organlari kiradi. Agar xodimlar tomonidan bir vaqtning o'zida xodimlarning bir nechta vakillik organi qatnashayotgan bo'lsa, ular muzokaralar olib borish, jamoa shartnomasi yoki kelishuvining yagona loyihasini ishlab chiqish va bunday

shartnoma yoki kelishuvni tuzish uchun birlashgan vakillik organini tashkil etadilar. Zarur hollarda, muzokarlarda ijro etuvchi hokimiyat organlari ishtirok etadilar. Ish beruvchilar kasaba uyushmalari yoki xodimlarning boshqa vakillik organlari ko'rib chiqish uchun taklif etgan mehnatga oid va ijtimoiy-iqtisodiy masalalar yuzasidan muzokaralar olib borishga majburdirlar.

Komissiyaning tarkibi, muzokaralarning muddati, o'tkaziladigan joyi va kun tartibi taraflar qarori bilan belgilanadi. Muzokarlarda ishtirok etayotgan taraflarga jamoa shartnomasi, kelishuvining mazmunini tashkil etuvchi, masalalarni tanlash va muhokama qilishda to'la erkinlik beriladi.

Ish beruvchilar va ularning birlashmalari kasaba uyushmalariga, xodimlarning boshqa vakillik organlariga muzokaralar uchun o'zlaridagi zarur ma'lumotlarni berishlari shart. Muzokaralarning qatnashchilari, muzokara olib borish bilan bog'liq bo'lgan boshqa shaxslar, basharti o'zlari olgan ma'lumotlar davlat yoki tijorat siri bo'lsa, ularni oshkor qilmasliklari kerak. Bu ma'lumotlarni oshkor qilgan shaxslar qonun hujjatlarida belgilangan tartibda javobgarlikka tortiladilar.

Agar muzokaralar jarayonida taraflar o'zlariga bog'liq bo'lmagan sabablarga ko'ra murosaga kela olmagan bo'lsalar, bu haqda bayonnoma tuzilib, unga taraflarning bu muammolarni bartaraf etish uchun zarur choralar haqidagi tugal ravishda bayon etilgan, shuningdek muzokaralarni qayta tiklash muddatiga doir takliflari kiritiladi.

Jamoa shartnomasining loyihasi korxonaning bo'linmalarida xodimlar tomonidan muhokama qilinadi, bildirilgan fikr va takliflar hisobga olinib, takomiliga yetkaziladi.

Ishlab takomilga yetkazilgan loyiha mehnat jamoasining umumiy yig'ilishi (konferensiyasi)da muhokamaga qo'yiladi.

Mehnat jamoasining yig'ilishi, basharti unda xodimlarning yarmidan ko'prog'i, mehnat jamoasi konferensiyasi esa basharti delegatlarning kamida uchdan ikki qismi ishtirok etgan bo'lsa vakolatli hisoblanadi.

Jamoa shartnomasi, basharti uni umumiy yig'ilish (konferensiyada)da ishtirok

etayotganlarning ellik foizdan ko‘prog‘i yoqlab ovoz bergan bo‘lsa ma‘qullangan hisoblanadi.

Agar jamoa shartnomasining loyihasi ma‘qullanmasa, taraflarning vakillari uni umumiy yig‘ilish (konferensiya)da bildirilgan taklif-istaklarni e‘tiborga olgan holda ishlab takomiliga yetkazadilar hamda o‘n besh kun ichida umumiy yig‘ilish (konferensiya) muhokamasiga qayta taqdim etadilar.

Umumiy yig‘ilish (konferensiya)da ma‘qullanganidan keyin taraflarning vakillari jamoa shartnomasini uch kun ichida imzolaydilar.

Jamoa shartnomasi imzolangan vaqtdan e‘tiboran yoki jamoa shartnomasida ko‘rsatilgan kundan boshlab kuchga kiradi hamda taraflar belgilagan muddat davomida amal qiladi.

Belgilangan muddat tugagach, mavjud jamoa shartnomasi taraflar yangi shartnoma tuzguncha yoki amaldagi shartnomani o‘zgartirguncha (to‘ldirguncha) amalda bo‘ladi.

Jamoa shartnomasi ish beruvchiga va mazkur korxonaning barcha xodimlariga, shu jumladan jamoa shartnomasi kuchga kirganidan keyin ishga qabul qilingan shaxslarga ham tatbiq etiladi.

Jamoa shartnomasida nazarda tutilgan majburiyatlarning bajarilishini taraflarning vakillari, mehnat jamoasi, shuningdek, O‘zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligining tegishli organlari tekshirib boradilar.

Jamoa shartnomasini imzolagan shaxslar har yili yoki shartnomaning o‘zida maxsus ko‘rsatilgan muddatlarda majburiyatlarning bajarilishi haqida mehnat jamoasining umumiy majlisida (konferensiyasi)da hisobot berib turadilar.

Tekshirish olib borish vaqtida taraflar o‘zlaridagi zarur bo‘lgan barcha ma‘lumotlarni taqdim etishlari shart.

Jamoa shartnomalari va kelishuvlari to‘g‘risidagi qonun hujjatlarini buzgan taqdirlarida ish beruvchining manfaatlarini ifoda etuvchilar quyidagilar uchun javobgar bo‘ladilar:

1. Jamoa shartnomasi, kelishuvini tuzish, o'zgartirish yoki to'ldirish yuzasidan olib borilayotgan muzokarlarda qatnashishdan bo'yin tovlaganlik yoki ularni ishlab chiqish va tuzish muddatini buzganlik yoxud taraflar belgilagan muddatda tegishli komissiyaning ishini ta'minlamaganlik uchun;

2. Muzokaralar olib borish va jamoa shartnomasi, kelishuviga rioya etilishi ustidan tekshirish olib borish uchun kerakli axborot taqdim etmaganligi uchun;

3. Jamoa shartnomasi, kelishuvi majburiyatlarini buzganlik va bajarmaganlik uchun. Kasaba uyushmasi, xodimlarning boshqa vakillik organi talabiga ko'ra mulkdor yoki u vakil qilgan shaxs jamoa shartnomasi majburiyatlari buzilishida yoki bajarilmasligida aybdor bo'lgan rahbarga nisbatan qonun hujjatlarida nazarda tutilgan choralarni ko'rishi shart.

11.2. Mehnat shartnomalari

Mehnat shartnomasi xodim bilan ish beruvchi o'rtasida muayyan mutaxassislik, malaka, lavozim bo'yicha ishni ichki mehnat tartibiga bo'ysunadigan holda taraflar kelishuvi, shuningdek, mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlar bilan belgilangan shartlar asosida haq evaziga bajarish haqidagi kelishuvdir.

Mehnat shartnomasi taraflari quyidagilar hisoblanadi: xodim; ish beruvchi.

O'zbekiston Respublikasining Mehnat Kodeksida mehnat shartnomasi tarafi bo'lgan xodimni ishga qabul qilish qoidalari belgilab qo'yilgan. Chunonchi, ishga qabul qilishga o'n olti yoshdan yo'l qo'yiladi. O'n besh yoshga to'lgan shaxslar ota-onasidan birining yoki ular o'rnini bosuvchi shaxsning yozma ravishdagi roziligi bilan ishga qabul qilinishi mumkin.

Yoshlarni mehnatga tayyorlash maqsadida umumta'lim maktablari, hunar-texnika bilim yurtlari va o'rta maxsus o'quv yurtlari o'quvchilarini o'n to'rt yoshga to'lganlaridan keyin ota-onasidan birining yoki ular o'rnini bosuvchi shaxsning roziligi bilan bolalarning sog'ligiga va kamol topishiga ziyon

yetkazmaydigan va ta'lim olish jarayonini buzmaydigan yengil ishlarni o'qishdan bo'sh vaqtlarida bajarish uchun ishga qabul qilishga yo'l qo'yiladi.

O'n sakkiz yoshga to'lmagan shaxslarni ishga qabul qilishda amaldagi qonunchilikda ular mehnatidan foydalanishda qator cheklashlar belgilab qo'yilgan. Ya'ni o'n sakkiz yoshga to'lmagan shaxslar mehnatidan shu toifa xodimlarining sog'ligi, xavfsizligi yoki axloq-odobiga ziyon yetkazishi mumkin bo'lgan mehnat sharoiti noqulay ishlarda, yerosti ishlarida va boshqa og'ir ishlarda foydalanish taqiqlanadi hamda ularning normadan ortiq og'ir yuk ko'tarishlari va tashishlariga yo'l qo'yilmaydi. Man etilgan bu ishlar ro'yxati hamda yuk normalarining chegarasi O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi, Sog'liqni saqlash vazirligi bilan O'zbekiston Kasaba uyushmalari Federatsiyasi Kengashi ish beruvchilarning vakillari maslahatini olgan holda belgilab qo'yadilar. Ishga qabul qilishni g'ayriqonuniy ravishda rad etishga yo'l qo'yilmaydi.

Quyidagilar ishga qabul qilishni g'ayriqonuniy ravishda rad etish deb hisoblanadi:

- Mehnat Kodeksining 6-moddasi birinchi qismidagi talablar (jinsi, yoshi, irqi, millati, tili, ijtimoiy kelib chiqishi, mulkiy holati va mansab mavqeyi, dinga bo'lgan munosabati, e'tiqodi, jamoat birlashmalariga mansubligi, shuningdek, xodimlarning ishchanlik qobiliyatlariga va ular mehnatining natijalariga aloqador bo'lmagan boshqa jihatlariga qarab, mehnatga oid munosabatlar sohasida har qanday cheklashlarga yoki imtiyozlar belgilashga yo'l qo'yilmasligi)ning buzilishi²³;
- ish beruvchi tomonidan ish taklif qilgan shaxslarni ishga qabul qilmaslik;
- ish beruvchi 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 – tegishlicha

²³ O'zbekiston Respublikasi Mehnat qonunchiligi bo'yicha me'yoriy-xuquqiy hujjatlar to'plami. – T.: O'zbekiston, 2006. - 7- bet.

ularning homiladorligi yoki bolasi borligini vaj qilib) ishga qabul qilmaslik.

Ishga qabul qilish rad etilgan taqdirda, xodimning talabi bilan ish beruvchi ishga qabul qilishni rad etishning sababini asoslab uch kun muddat ichida yozma javob berishi shart. Bu javob ishga qabul qilish huquqiga ega bo'lgan mansabdor shaxs tomonidan imzolangan bo'lishi lozim. Asoslantirilgan javob berish haqidagi talablarni qondirishni rad etish xodimni ishga qabul qilish g'ayriqonuniy ravishda rad etilganligi ustidan shikoyat qilishga to'siq bo'lmaydi.

O'zaro yaqin qarindosh yoki quda-anda bo'lgan shaxslarning (ota-onalar, aka-ukalar, opa-singillar, o'g'il va qizlar, er-xotinlar, shuningdek er-xotinlarning ota-onalari, aka-ukalari, opa-singillari va bolalari), basharti ulardan biri ikkinchisiga bevosita bo'ysunib yoki uning nazorati ostida xizmat qiladigan bo'lsa, bir davlat korxonasida birga xizmat qilishlari taqiqlanadi.

Bu qoidadan istisnolar O'zbekiston Respublikasi hukumati tomonidan belgilanishi mumkin.

Ishga qabul qilish vaqtida, ishga kirayotgan shaxs quyidagi hujjatlarni:

- pasport yoki uning o'rnini bosadigan boshqa shaxsini tasdiqlovchi hujjatni, o'n olti yoshgacha bo'lgan shaxslar esa, – tug'ilganlik to'g'risidagi guvohnoma va turar joyidan ma'lumotnomani;

- mehnat daftarchasini, birinchi marotaba ishga kirayotgan shaxslar bundan mustasno. O'rindoshlik asosida ishga kirayotgan shaxslar, mehnat daftarchasi o'rniga asosiy ish joyidan olgan ma'lumotnomani;

- harbiy xizmatga majburlar yoki chaqiriluvchilar tegishlicha harbiy biletini yoki harbiy hisobda turganlik haqidagi guvohnomani;

- qonun hujjatlariga muvofiq maxsus tayyorgarlikka ega shaxslargina bajarishi mumkin bo'lgan ishlarga kirayotganda oliy yoki o'rta maxsus o'quv yurtini tamomlaganligi to'g'risidagi diplomni yoxud mazkur ishni bajarish huquqini beradigan guvohnomani yoki boshqa tegishli hujjatni taqdim etadi.

Ishga qabul qilish vaqtida ishga kirayotgan shaxsdan qonun hujjatlarida ko'rsatilmagan hujjatlarni talab qilish taqiqlanadi.

Mehnat shartnomasini tuzish haqidagi kelishuvdan oldin qo‘shimcha holatlar (tanlovdan o‘tish, lavozimga saylanish va boshqalar) bo‘lishi mumkin.

Ish beruvchi korxonada besh kundan ortiq ishlagan barcha xodimlarga mehnat daftarchasini tutishi shart, o‘rindoshlik asosida ishlovchilar bundan mustasno.

Mehnat daftarchasi xodimning mehnat stajini tasdiqlovchi asosiy hujjatdir.

Ish beruvchi mehnat daftarchasiga ishga qabul qilish, boshqa doimiy ishga o‘tkazish va mehnat shartnomasini bekor qilish to‘g‘risidagi ma’lumotlarni yozishi shart. Xodimning iltimosiga ko‘ra mehnat daftarchasiga o‘rindoshlik asosida ishlagan va vaqtincha boshqa ishga o‘tkazilgan davrlar haqidagi yozuvlar kiritiladi. Mehnat shartnomasini bekor qilish asoslari (sabablari) mehnat daftarchasiga yozilmaydi.

Xodim o‘rindoshlik asosida ishlash to‘g‘risida ham (agar bu amaldagi qonunchilikda taqiqlanmagan bo‘lsa) mehnat shartnomalari tuzishi mumkin.

Ishga qabul qilish ish beruvchining buyrug‘i bilan rasmiylashtiriladi. Buyruq chiqarish uchun xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasi asos bo‘ladi.

Korxonada rahbarini ishga qabul qilish korxonada mulki egasining huquqi bo‘lib, bu huquqni u bevosita, shuningdek, o‘zi vakil qilgan organlar orqali yoki korxonani boshqarish huquqi berilgan korxonada kengashi, boshqaruvi yoxud boshqa organlar orqali amalga oshiradi.

Korxonada rahbari korxonada mulkdori unga bergan vakolatlar doirasida xodimlar bilan mehnat shartnomalarini tuzadi.

Ishga qabul qilish haqidagi buyruq tuzilgan mehnat shartnomasining mazmuniga muvofiq ravishda chiqariladi.

Buyruq xodimga ma’lum qilinib, tilxat olinadi.

Ishga qabul qilish huquqiga ega bo‘lgan mansabdor shaxs tomonidan yoki uning ijozati bilan xodimga haqiqatda ishlashga ruxsat etilgan bo‘lsa, ishga qabul qilish tegishli ravishda rasmiylashtirilgan yoki rasmiylashtirilmaganligidan qat’i nazar, ish boshlangan kundan e’tiboran mehnat shartnomasi tuzilgan deb hisoblanadi.

Mehnat shartnomasining mazmuni taraflar kelishuvi asosida, mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa me'yoriy hujjatlarga rioya etilgan holda belgilanadi. Mehnat shartnomasida quyidagilar aks etishi ko'zlangan:

- ish joyi (korxonasi yoki uning bo'linmasi);
- xodimning mehnat vazifasi – mutaxassisligi, malakasi, u ishlaydigan lavozimi;
- ishning boshlanish kuni;
- mehnat shartnomasi muayyan muddatga tuzilganda uning amal qilish muddati;
- mehnat haqi miqdori va mehnatning boshqa shartlari.

Mehnat shartnomasini tuzish paytida xodimlarning qonunlar va boshqa normativ hujjatlar bilan belgilangan mehnat huquqlari va kafolatlari darajasi pasaytirilishi mumkin emas.

Mehnat shartnomasi yozma shaklda tuziladi.

Mehnat shartnomasining shakli O'zbekiston Respublikasi hukumati tomonidan belgilangan tartibda tasdiqlanadigan namunaviy shartnomani hisobga olgan holda ishlab chiqiladi.

Mehnat shartnomasi bir xil kuchga ega bo'lgan kamida ikki nusxada tuziladi va har bir tarafga saqdash uchun topshiriladi.

Mehnat shartnomasida taraflarning manzillari ko'rsatiladi.

Mehnat shartnomasi xodim va ishga qabul qilish huquqiga ega bo'lgan mansabdor shaxsning imzolari bilan mustahkamlanib, imzolangan muddati qayd etib qo'yiladi. Mansabdor shaxsning imzosi imzoning haqiqiy va vakolatli ekanligini ta'kidlash tariqasida korxonasi muhri bilan tasdiqlanadi.

Qonun hujjatlariga muvofiq tuzilgan mehnat shartnomasi u imzolangan paytdan boshlab kuchga kiradi. Xodim shartnomada belgilab qo'yilgan kundan boshlab o'zining mehnat vazifalarini bajarishga kirishmog'i lozim.

Agar mehnat shartnomasida ishning boshlanish kuni haqida shartlashilmagan bo'lsa, xodim mehnat shartnomasi imzolangan ish kunining (smenaning) ertasidan

kechikmay ishga tushmog‘i lozim.

Mehnat shartnomalari muddatlari quyidagicha bo‘lishi mumkin:

- 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.

Muddatli mehnat shartnomalari:

- bajarilajak ishning xususiyati, uni bajarish shartlari yoki xodimning manfaatlarini hisobga olgan tarzda, nomuayyan muddatga mo‘ljallangan mehnat shartnomalarini tuzish mumkin bo‘lmagan hollarda;

- korxonada rahbari, uning o‘rinbosarlari, bosh hisobchi bilan, korxonada bosh hisobchi lavozimi bo‘lmagan taqdirda esa, bosh hisobchi vazifasini bajaruvchi xodim bilan amaldagi qonunchilikda nazarda tutilgan boshqa hollarda tuzilishi mumkin.

O‘zbekiston Respublikasining mehnatga oid qonunlarida mehnat shartnomasini **dastlabki sinov sharti** bilan tuzish mumkinligi belgilab qo‘yilgan. Dastlabki sinov sharti quyidagi maqsadlarda belgilanadi:

- 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.

Homilador ayollar, uch yoshga to‘lmagan bolasi bor ayollar, korxonada uchun belgilangan minimal ish joylari hisobidan ishga yuborilgan shaxslar ishga qabul

qilinganda, shuningdek, olti oygacha muddatga ishga qabul qilish haqida xodimlar bilan mehnat shartnomasi tuzilganda dastlabki sinov belgilanmaydi.

Dastlabki sinov muddati uch oydan oshib ketishi mumkin emas.

Vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik davri va xodim uzrli sabablarga ko'ra ishda bo'lmagan boshqa davrlar dastlabki sinov muddatiga kiritilmaydi.

Dastlabki sinov davrida xodimlarga mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlari va korxonada o'rnatilgan mehnat shartlari to'liq tatbiq etiladi.

Dastlabki sinov davri mehnat stajiga kiritiladi.

Dastlabki sinov muddati tugagunga qadar har bir taraf ikkinchi tarafni uch kun oldin yozma ravishda ogohlantirib, mehnat shartnomasini bekor qilishga haqlidir. Bunday holda ish beruvchi mehnat shartnomasini sinov natijasi qoniqarsiz bo'lgandagina bekor qilishi mumkin.

Mehnat shartnomasini bekor qilish to'g'risida ogohlantirish muddatini qisqartirishga faqat shartnoma taraflarining kelishuvi bilan yo'l qo'yiladi.

Dastlabki sinov muddati tugagunga qadar yoki mehnat shartnomasi taraflarining kelishuvi bilan belgilab olingan ogohlantirish muddati mobaynida xodim mehnatga oid munosabatlarni bekor qilish to'g'risida berilgan arizani qaytarib olishga haqlidir.

Agar dastlabki sinov muddati tugagunga qadar taraflardan birortasi mehnat shartnomasini bekor qilishni talab qilmagan bo'lsa, shartnomaning amal qilish muddati davom etadi va bundan keyin uni bekor qilishga umumiy asoslarda yo'l qo'yiladi.

Mehnat shartnomasida mehnat shartlari belgilab qo'yilgan bo'ladi.

Mehnat shartlari deganda mehnat jarayonidagi ijtimoiy va ishlab chiqarish omillari tushuniladi.

Ijtimoiy omillar jumlasiga mehnat haqi miqdori, ish vaqtining, ta'tilning muddati va boshqa shartlar kiradi.

Texnika, sanitariya, gigienaga oid, ishlab chiqarish, maishiy va boshqa shartlar **ishlab chiqarish omillari** deb 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.

Mehnat shartnomasi taraflaridan birining talabi bilan mehnat shartlarini o'zgartirishga quyidagi hollarda yo'l qo'yiladi.

Ish beruvchi xodimning rozilgisiz mehnat shartlarini o'zgartirish huquqi. Ish beruvchi xodimning rozilgisiz mehnat shartlarini o'zgartirishga faqat texnologiyadagi, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishdagi o'zgarishlar, ishlar (mahsulot, xizmatlar) hajmining qisqarganlik (basharti bunday o'zgarishlar xodimlar soni yoki ishlar xususiyatining o'zgarishiga olib kelishi oldindan aniq bo'lsa) hollaridagina 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.

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'shash nafaqasi to'lanadi.

Ko'pchilik xodimlar guruhi uchun mehnat shartlari noqulay tarzda o'zgargan taqdirda, ish beruvchi mahalliy mehnat organiga bunday o'zgartirishlarning sababi haqida ma'lumot berishi shart.

Xodim ish beruvchi tomonidan mehnat shartlari o'zgartirilganligi ustidan sudga shikoyat qilishga haqli. Nizoni ko'rish vaqtida ish beruvchining zimmasiga avvalgi mehnat shartlarini saqlab qolish imkoniyati yo'qligini isbotlab berish majburiyati yuklatiladi.

Xodimning mehnat shartlarini o'zgartirish huquqi mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlarda nazarda tutilgan hollarda, xodim ish beruvchidan mehnat shartlarini o'zgartirishni talab qilishga haqlidir.

Xodimning mehnat shartlarini o'zgartirish haqidagi arizasi berilgan kundan e'tiboran uch kundan kechiktirmay ish beruvchi tomonidan ko'rib chiqilishi lozim.

Xodimning mehnat shartlarini o'zgartirish haqidagi talablari rad etilgan taqdirda, ish beruvchi unga rad etishning sababini ma'lum qilishi kerak. Xodimga uning talablarini rad etish sabablarini ma'lum qilmaslik, xodimning mehnat shartlarini o'zgartirish rad etilganligi xususida shikoyat qilishi uchun to'siq bo'la olmaydi.

Mehnat shartnomasida shartlashib olinmagan ish joyini o'zgartirish mehnat shartlarini o'zgartirish deb hisoblanmaydi va bu haqda xodim bilan kelishish talab qilinmaydi.

Boshqa doimiy ishga o'tkazishga (xodimning mehnat vazifalarini o'zgartirishga) – unga boshqa mutaxassislik, malaka, lavozimga oid ishni topshirishga faqat uning roziligi bilan yo'l qo'yilishi mumkin.

Agar obyektiv sabablarga ko'ra mehnat shartnomasida belgilab qo'yilgan mehnat vazifasi doirasida ishni davom ettirish mumkin bo'lmasa, ish beruvchi xodimga mutaxassisligi va malakasiga muvofiq keladigan ishni (xodim bajarayotgan ishiga yoki egallab turgan lavozimiga nomuvofiq bo'lsa, mutaxassisligi bo'yicha birmuncha kam malaka talab etiladigan boshqa ishni), bunday ish bo'lmagan taqdirda esa, –korxonada mavjud bo'lgan boshqa ishni taklif etishi shart. Xodim boshqa ishga o'tishdan bosh tortgan yoki korxonada unga muvofiq keladigan ish bo'lmagan taqdirda, mehnat shartnomasi umumiy asoslarda bekor qilinishi mumkin.

Xodim bilan ish beruvchi o'rtasidagi kelishuv bo'yicha vaqtincha boshqa ishga o'tkazishga yo'l qo'yiladi.

Boshqa ishga o'tkazish muddati tugagach, ish beruvchi xodimga uning avvalgi ishini berishi shart.

Xodimning vaqtincha boshqa ishga o'tkazish haqidagi iltimosi, agar bu iltimos uzrli sabablar tufayli kelib chiqqan va bunday ish korxonada mavjud bo'lsa, ish beruvchi tomonidan qanoatlantirilishi kerak.

Vaqtincha boshqa ishga o'tkazish uchun uzrli sabablar ro'yxati, shuningdek, boshqa ishga o'tkazilganda mehnatga haq to'lash tartibi jamoa shartnomasida belgilab qo'yilishi mumkin. Agar bunday shartnoma tuzilmagan bo'lsa, – ish beruvchi tomonidan xodimlarning vakillik organi bilan kelishib belgilanadi.

Xodimlarning sog'ligi holatiga ko'ra vaqtincha yengilroq yoki noqulay ishlab chiqarish omillarining ta'siridan xoli bo'lgan ishga o'tkazish, shuningdek, homilador ayollarni va ikki yoshga to'lmagan bolasi bor ayollarni vaqtincha ana shunday ishga o'tkazish amaldagi qonunchilikda ko'zda tutilgan tartibda amalga oshiriladi.

Ishlab chiqarish zaruriyati yoki bekor turib qolinish munosabati bilan xodimni uning roziligisiz vaqtincha boshqa ishga o'tkazishga yo'l qo'yiladi. Bunday holda xodim sog'ligiga to'g'ri kelmaydigan boshqa ishga o'tkazilishi mumkin emas.

Xodim vaqtincha boshqa ishga o'tkazilgan davrda unga bajarayotgan ishga qarab, lekin avvalgi o'rtacha ish haqidan kam bo'lmagan miqdorda ish haqi to'lanadi.

Boshqa ishga o'tkazish muddatining chegarasi, mehnatga to'lanadigan haqning aniq miqdorlari, shuningdek, ishlab chiqarish zaruriyati deb hisoblanadigan holatlar jamoa shartnomasida ko'rsatiladi, agar u tuzilmagan bo'lsa, – ish beruvchi tomonidan xodimlarning vakillik organi bilan kelishib belgilanadi.

Doimiy boshqa ishga o'tkazish ish beruvchining buyrug'i bilan rasmiylashtiriladi. Boshqa doimiy ishga o'tkazish haqida buyruq chiqarish uchun xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasiga kiritilgan o'zgarishlar asos bo'ladi.

Doimiy boshqa ishga o'tkazish haqidagi buyruq mehnat shartnomasiga kiritilgan o'zgarishlarning mazmuniga to'la muvofiq holda chiqariladi va xodimga ma'lum qilinib, tilxat olinadi.

Vaqtincha boshqa ishga o'tkazish uning muddati ko'rsatilgan holda buyruq bilan rasmiylashtiriladi.

Mehnat shartnomasi taraflarining kelishuviga binoan hamda xodimning tashabbusi bilan vaqtincha boshqa ishga o'tkazish haqida buyruq chiqarish uchun uning arizasi, homilador ayollarni va ikki yoshga to'lmagan bolasi bor ayollarni vaqtincha boshqa ishga o'tkazish haqida buyruq chiqarish uchun esa, – ularning arizasi va tibbiy xulosa asos bo'ladi.

Xodimni ish beruvchining tashabbusi bilan vaqtincha boshqa ishga o'tkazish haqida buyruq chiqarish uchun ishlab chiqarish zaruriyati yoki ishda bekor turib qolish vaqtining mavjudligi asos bo'ladi.

Vaqtincha boshqa ishga o'tkazishlar mehnat shartnomasida aks ettirilmaydi.

Mehnat shartlarini o'zgartirish, shuningdek, ish joyini o'zgartirish ish beruvchining buyrug'i bilan rasmiylashtiriladi. Mehnat shartnomasida nazarda tutilgan mehnat shartlarini o'zgartirish haqida buyruq chiqarish uchun xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasiga kiritilgan o'zgartirishlar asos bo'ladi.

Mehnat shartnomasida muayyan ish joyi aniq ko'rsatib qo'yilgan hollarda, ish joyini o'zgartirish haqida buyruq chiqarish uchun xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasiga kiritilgan o'zgartirishlar asos bo'ladi.

Mehnat shartnomasi quyidagi sabablarga ko'ra bekor qilinishi mumkin:

- 1) taraflarning kelishuviga ko'ra. Ushbu asosga binoan mehnat shartnomasining barcha turlari istalgan vaqtda bekor qilinishi mumkin;
- 2) taraflardan birining tashabbusi bilan;
- 3) muddatning tugashi bilan;
- 4) taraflar ixtiyoriga bog'liq bo'lmagan holatlarga ko'ra;
- 5) mehnat shartnomasida nazarda tutilgan asoslarga ko'ra.

Mehnatga oid munosabatlarni bekor qilish to'g'risidagi shart mehnat shartnomasida bu shartnoma ish beruvchi tomonidan korxonada rahbari, uning o'rinbosarlari, bosh hisobchi bilan, korxonada bosh hisobchi lavozimi bo'lmagan taqdirda esa, bosh hisobchi vazifasini bajaruvchi xodim bilan tuzilganda,

shuningdek, qonunda yo‘l qo‘yiladigan boshqa hollarda ham nazarda tutilishi mumkin;

6) Yangi muddatga saylanmaganligi (tanlov bo‘yicha o‘tmaganligi) yoxud saylanishda (tanlovda) qatnashishni rad etganligi munosabati bilan.

Korxonada mulkdori almashganda, xuddi shuningdek, korxonada qayta tashkil etilgan (qo‘shib yuborilgan, birlashtirilgan, bo‘lib yuborilgan, qayta tuzilgan, ajratilgan)da mehnat munosabatlari xodimning roziligi bilan davom etaveradi.

Yangi mulkdor korxonaning rahbari, uning o‘rinbosarlari, bosh buxgalter bilan, korxonada bosh buxgalter lavozimi bo‘lmagan taqdirda esa, bosh buxgalter vazifasini bajaruvchi xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasini bekor qilishga haqlidir. Korxonaning boshqa xodimlari bilan esa, mehnat shartnomasi qonun hujjatlariga muvofiq holda bekor qilinishi mumkin.

Korxonaning bir organ bo‘ysunuvidan boshqa organ bo‘ysunuviga o‘tkazilishi mehnat shartnomasining amal qilishini to‘xtatmaydi.

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. Xodim bilan ish beruvchi o‘rtasidagi kelishuvga binoan mehnat shartnomasi ogohlantirish muddati tugamasdan oldin ham bekor qilinishi mumkin.

Agar ogohlantirish muddati tugagandan keyin xodim bilan mehnat shartnomasi bekor qilinmagan va mehnat munosabatlari davom etayotgan bo‘lsa, xodimning tashabbusi bilan mehnat shartnomasini bekor qilish haqidagi ariza o‘z kuchini yo‘qotadi. Bunday holda mehnat shartnomasini shu arizaga muvofiq bekor qilishga yo‘l qo‘yilmaydi.

Mehnat shartnomasini xodimning tashabbusi bilan bekor qilish haqidagi ariza u o‘z ishini davom ettirishining imkoni yo‘qligi (o‘quv yurtiga qabul qilinganligi, nafaqaga chiqqanligi, saylab qo‘yiladigan lavozimga saylanganligi va boshqa

hollar) bilan bog‘liq bo‘lsa, ish beruvchi mehnat shartnomasini xodim iltimos qilgan muddatda bekor qilishi kerak.

Ish beruvchi mehnat shartnomasini (muayyan muddatga tuzilgani ham, muddatlining muddati tugagunga qadar ham) bekor qilishini asoslab berishi shart. Bunga quyidagilardan biri asos bo‘lishi mumkin:

1) 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 (ish beruvchi bu haqda xodimni yozma ravishda kamida ikki hafta oldin ogohlantirishi kerak);

2) xodimning malakasi yetarli bo‘lmaganligi yoki sog‘ligi holatiga ko‘ra bajarayotgan ishga noloyiq bo‘lib qolishi (yozma ravishda xodim kamida ikki hafta oldin ogohlantiriladi. Bu ikki holda ogohlantirishlar uning muddatiga to‘g‘ri keladigan pullik kompensatsiya bilan ham almashtirilishi mumkin);

3) xodimning o‘z mehnat vazifalarini muntazam ravishda buzganligi. 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 choralarini qo‘llanilgan kundan e’tiboran bir yil mobaynida xodim tomonidan takroran intizomga xilof nojo‘ya harakat sodir qilinishi mehnat vazifalarini muntazam ravishda buzish hisoblanadi;

4) Xodimning o‘z mehnat vazifalarini bir marta qo‘pol ravishda buzganligi.

Xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasini bekor qilishga olib kelishi mumkin bo‘lgan mehnat vazifalarini bir marta qo‘pol ravishda buzishlarning ro‘yxati:

- ichki mehnat tartibi qoidalari;

- korxonada mulkdori bilan korxonada rahbari o‘rtasida tuzilgan mehnat shartnomasi;

- ayrim toifadagi xodimlarga nisbatan qo‘llaniladigan choralar intizom haqidagi nizomlar bilan belgilanadi.

Xodimning o‘z mehnat vazifalarini buzishi qo‘pol tusga egaligi yoki ega

emasligi har bir muayyan holda sodir qilingan nojo'ya harakatning og'ir-yengilligiga hamda bunday buzish tufayli kelib chiqqan yoki kelib chiqishi mumkin bo'lgan oqibatlarga qarab hal etiladi;

5) o'rindoshlik asosida ishlamaydigan boshqa xodimning ishga qabul qilinishi munosabati bilan, shuningdek, mehnat shartlariga ko'ra o'rindoshlik ishi cheklanishi sababli o'rindoshlar bilan mehnat shartnomasining bekor qilinganligi;

6) korxonada rahbari, uning o'rinbosarlari, bosh hisobchi bilan, korxonada bosh hisobchi lavozimi bo'lmagan taqdirda esa bosh hisobchi vazifasini bajaruvchi xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasi mulkdorning almashishi sababli bekor qilinganligi (yangi mulkdor ularni ikki oy oldin yozma ravishda ogohlantirishi yoki shunga mutanosib kompensatsiya to'lashi kerak). Mazkur asos bo'yicha mehnat shartnomasini korxonada mulk qilib olingan kundan boshlab uch oy mobaynida bekor qilishga yo'l qo'yiladi. Xodimning vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik davri, mehnat to'g'risidagi qonunlar hamda boshqa normativ hujjatlarda nazarda tutilgan ta'tillarda bo'lgan vaqti, uzrli sabablarga ko'ra ishda bo'lmagan boshqa davrlari bu muddatga kiritilmaydi.

Xodim vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik davrida hamda mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlarda nazarda tutilgan ta'tillarda bo'lgan davrida mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilishga yo'l qo'yilmaydi. Faqat korxonada butunlay tugatilgan hollargina bundan mustasno hisoblanadi.

Jamoa kelishuvi yoki jamoa shartnomasida mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilish uchun kasaba uyushmasi qo'mitasi yoki xodimlar boshqa vakillik organining oldindan roziligini olish nazarda tutilgan bo'lsa, shartnomani bunday rozilikni olmay turib bekor qilishga yo'l qo'yilmaydi.

Kasaba uyushmasi qo'mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi xodim bilan mehnat shartnomasini bekor qilishga rozilik berish masalasi bo'yicha qabul qilgan qarori haqida ish beruvchiga yozma ravishda xabar berishi kerak, bunday xabar mehnat shartnomasini bekor qilish huquqiga ega bo'lgan mansabdor

shaxsning yozma taqdimnomasi olingan kundan boshlab o'n kunlik muddat ichida ma'lum qilinadi.

Ish beruvchi kasaba uyushmasi qo'mitasi yoki xodimlar boshqa vakillik organining xodim bilan mehnat shartnomasini bekor qilishga rozilik berish to'g'risidagi qarori qabul qilingan kundan boshlab bir oydan kechiktirmay, mehnat shartnomasini bekor qilishga haqlidir.

Mehnat intizomini buzganligi uchun mehnat shartnomasini ish beruvchi tomonidan bekor qilishga intizomiy jazolarni qo'llanish uchun belgilangan muddatlar o'tib ketgandan keyin yo'l qo'yilmaydi.

Ish beruvchi xodimlarni ommaviy ravishda ishdan ozod etish ehtimoli to'g'risida o'z vaqtida, lekin kamida ikki oy oldin tegishli kasaba uyushmasi organi yoki xodimlarning boshqa vakillik organiga axborot taqdim etadi va ishdan ozod etish oqibatlarini yengillashtirishga qaratilgan maslahatli ishlarni amalga oshiradi. Ish beruvchi, shuningdek kamida ikki oy oldin har bir xodimning kasbi, mutaxassisligi, malakasi va mehnat haqi miqdorini ko'rsatgan holda, bo'lajak ishdan ozod qilish to'g'risidagi ma'lumotlarni Bandlikka ko'maklashish markaziga ham ma'lum qilishi shart.

Texnologiyadagi, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishdagi o'zgarishlar, xodimlar soni (shtati) yoki ish xususiyatining o'zgarishiga olib kelgan ishlar hajmining qisqarishi munosabati bilan mehnat shartnomasi bekor qilinganda ishda qoldirish uchun imtiyozli huquq malakasi va mehnat unumdorligi yuqoriroq bo'lgan xodimlarga beriladi.

Malakasi va mehnat unumdorligi bir xil bo'lgan taqdirda quyidagilarga afzallik beriladi:

- qaramog'ida ikki yoki undan ortiq kishi bo'lgan xodimlarga;
- oilasida uch kishidan ortiq mustaqil ish haqi oluvchi bo'lmagan shaxslarga;
- mazkur korxonada ko'p yillik ish stajiga ega bo'lgan xodimlarga;
- ishlab chiqarishdan ajralmagan holda oliy va o'rta maxsus o'quv yurtlarida tegishli mutaxassislik bo'yicha malakasini oshirayotgan xodimlarga va ishlab

chiqarishdan ajralgan holda oliy va o'rta maxsus o'quv yurtlarini tamomlagan shaxslarga o'qishni tugatgandan so'ng mutaxassisligi bo'yicha ishlayotgan taqdirda ikki yil mobaynida;

- mazkur korxonada mehnatda nogiron bo'lib qolgan yoki kasb kasalligini orttirgan shaxslarga;

- urush nogironlari, urush qatnashchilari va ularga tenglashtirilgan shaxslarga;

- atom obyektlaridagi falokatlar oqibatida kelib chiqqan, oshirilgan radiatsiya nurlanishi bilan bog'liq nurlanish kasalligi va boshqa kasalliklarga yo'liqqan yoki shunday kasalliklarni boshidan kechirgan shaxslarga; nogironligi atom obyektlaridagi falokatlar munosabati bilan boshlanganligi aniqlangan nogironlarga; ana shunday falokatlar va halokatlar oqibatlarini bartaraf etish ishlari qatnashchilariga, shuningdek, mazkur zonalaridan evakuatsiya qilingan yoki ko'chirilgan shaxslarga hamda ularga tenglashtirilgan boshqa shaxslarga.

Jamoa shartnomasida xodimlarni ishda qoldirishda afzallik beriladigan boshqa holatlar ham nazarda tutilishi mumkin.

Muddatli mehnat shartnomasida uni muddatidan oldin bekor qilganlik uchun taraflarning jarima to'lashi haqidagi o'zaro majburiyatlari nazarda tutilishi mumkin. Bunga ko'ra, agar mehnatga oid munosabatlar xodimning aybli xatti-harakatlari bilan bog'liq bo'lmagan asoslar bo'yicha ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilingan bo'lsa, ish beruvchi xodimga jarima to'laydi. Agar mehnatga oid munosabatlar, xodimning tashabbusi bilan, xodimning aybli xatti-harakatlari bilan bog'liq asoslar bo'yicha bekor qilingan bo'lsa, xodim ish beruvchiga jarima to'laydi. Agar mehnat shartnomasida jarimaning miqdori belgilab qo'yilmagan bo'lsa, taraflar uni to'lashdan ozod etiladilar.

Jarimaning miqdori ish beruvchi tomonidan xodimning manfaatlarini ko'zlab qilingan xarajatlarga, xodim ishlagan davr va boshqa holatlarga bog' tafovut qilishi mumkin.

Xodim to'laydigan jarima miqdori ish beruvchi to'laydigan jarima

miqdoridan oshib ketishi mumkin emas.

Mehnat shartnomalari quyidagicha bekor qilinadi:

- muddatli mehnat shartnomasi muddati tugashi bilan;
- agar muddat tugagandan keyin ham mehnatga oid munosabatlar davom etaversa va taraflardan birortasi bir hafta davomida uning bekor qilinishini talab qilmagan bo'lsa, shartnoma nomuayyan muddatga uzaytirilgan deb hisoblanadi;
- ish joyi (lavozimi) saqlanishi lozim bo'lgan xodimning ishda bo'lmagan vaqtiga mo'ljallab tuzilgan mehnat shartnomasi shu xodim ishga qaytgan kundan e'tiboran bekor qilinadi.

Mehnat shartnomasining taraflar ixtiyoriga bog'liq bo'lmagan holatlar bo'yicha bekor qilinishi.

U quyidagi hollarda bekor qilinadi:

- xodim harbiy yoki muqobil xizmatga chaqirilgan taqdirda;
- shu ishni ilgari bajarib kelgan xodim ishga tiklangan taqdirda;
- xodimni jazoga mahkum etgan sudning hukmi qonuniy kuchga kirgan taqdirda, basharti buning natijasida xodim avvalgi ishini davom ettirish imkoniyatidan mahrum etilgan bo'lsa, shuningdek, xodim sudning qaroriga binoan ixtisoslashtirilgan davolash-profilaktika muassasasiga yo'llangan taqdirda;
- ishga qabul qilish yuzasidan belgilangan qoidalar buzilganligi munosabati bilan, agar yo'l qo'yilgan qoidabuzarlikni bartaraf etishning imkoni bo'lmasa va u ishni davom ettirishga to'sqinlik qilsa;
- xodimning vafoti munosabati bilan;
- qonunda nazarda tutilgan boshqa hollarda.

Mehnat shartnomasini bekor qilish ishga qabul qilish huquqiga ega bo'lgan shaxslar tomonidan amalga oshiriladi va buyruq bilan rasmiylashtiriladi.

Oxirgi ish kuni mehnat shartnomasi bekor qilingan kun deb hisoblanadi.

Mehnat shartnomasi g'ayriqonuniy ravishda bekor qilingan yoki xodim g'ayriqonuniy ravishda boshqa ishga o'tkazilgan hollarda, u ish beruvchining o'zi, sud yoki boshqa vakolatli organ tomonidan avvalgi ishiga tiklanishi lozim.

Nizoni ko‘rish vaqtida, ish beruvchiga mehnat shartnomasini bekor qilish yoki xodimni boshqa ishga o‘tkazishning asosligini isbotlab berish mas’uliyati yuklatiladi.

Agar jamoa kelishuvi yoki jamoa shartnomasida mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilishni kasaba uyushmasi qo‘mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi bilan oldindan kelishib olish nazarda tutilgan bo‘lsa, sud kasaba uyushmasi qo‘mitasi yoki xodimlar boshqa vakillik organining oldindan roziligi olingan-olinmaganligini aniqlaydi.

Ishga tiklanganda ish beruvchiga xodimga yetkazilgan zararni qoplash majburiyati yuklatiladi. Zararni qoplash:

- majburiy progul vaqti uchun haq to‘lash shartligidan;
- mehnat shartnomasi bekor qilinganligi yoki xodim boshqa ishga o‘tkazilganligi ustidan shikoyat qilish bilan bog‘liq qo‘shimcha xarajatlar (mutaxassislardan maslahat olish, ish yuritish uchun ketgan xarajatlar va boshqalar) uchun kompensatsiya to‘lashdan;
- ma’naviy zarar uchun kompensatsiya to‘lashdan iboratdir. Ma’naviy zarar uchun to‘lanadigan kompensatsiyaning miqdori, ish beruvchining xatti-harakatiga berilgan bahoni hisobga olib, sud tomonidan belgilanadi, lekin bu miqdor xodimning oylik ish haqidan kam bo‘lishi mumkin emas.

Xodimning iltimosiga ko‘ra sud ishga tiklash o‘rniga uning foydasiga kamida uch oylik ish haqi miqdorida qo‘shimcha haq undirib berishi mumkin.

Mehnat shartnomasini g‘ayriqonuniy ravishda bekor qilishda yoki xodimni g‘ayriqonuniy ravishda boshqa ishga o‘tkazishda aybdor bo‘lgan mansabdor shaxs zimmasiga xodimga ish haqi to‘lanishi munosabati bilan ish beruvchiga yetkazilgan zarar o‘rnini qoplash majburiyati yuklanadi.

Bunday majburiyatni yuklash uchun mehnat shartnomasini bekor qilish yoki boshqa ishga o‘tkazish qonunni ochiq-oydin buzgan holda amalga oshirilganligi yoki mansabdor shaxs sudning xodimni ishga tiklash to‘g‘risidagi qarori ijrosini kechiktirishi asos hisoblanadi.

Yetkaziladigan zarar o'rnini qoplash uchun to'lanadigan haq miqdori amaldagi qonunchilikka muvofiq mansabdor shaxsning uch oylik maoshidan oshib ketmasligi kerak.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Jamoa shartnomalari tuzish tartibini tushuntiring.
2. Jamoa kelishuvlarini tuzish tartibini tushuntiring.
3. Ijtimoiy sheriklikning asosiy tamoyillarini aytib bering.
4. Ijtimoiy sheriklik obyekt va subyektlarini tushuntirib bering.
5. Tarmoq va hududiy kelishuv nima?
6. Jamoa shartnomasi funksiyalarini aytib bering.
7. Qaysi holatlarda mehnat shartnomalari bekor qilinadi?
8. Mehnat shartnomasi qaysi sabablarga ko'ra bekor qilinadi?
9. Zararni qoplash yo'llarini sanab o'ting.
10. Xodim va ish beruvchilarning majburiyatlarini aytib bering.

IQTISODIY MASALALAR

1-masala

Agar hududda 2013 yil boshida mehnatga layoqatli yoshdagi aholi soni - 14,5 mln. kishi, mehnatga layoqatli yoshga yetgan aholi soni - 205,1 ming kishi, mehnatga layoqatli yoshda o'lganlar soni – 13,7 ming kishi, mehnatga layoqatli yoshdan chiqib ketgan aholi soni – 97,4 ming kishi, boshqa hududlardan ko'chib kelganlar soni esa 733,2 ming kishi, ko'chib ketganlar soni esa 100,9 ming kishi bo'lsa, hududning mehnatga layoqatli yoshdagi aholisi sonini aniqlang.

2-masala

Agar 2012 yil boshida mamlakatda mehnatga layoqatli aholi soni – 27,3 mln. kishi, yil davomida mehnatga layoqatli yoshda o'lganlar soni – 0,15 mln. kishi, shu yili mehnatga layoqatli yoshga kirgan o'smirlar soni – 1,9 mln. kishi, pensiya yoshiga yetgan aholi soni esa 1,3 mln. kishini tashkil etsa, 2013 yil boshida mehnatga layoqatli aholi sonini aniqlang.

3-masala

Agar 2013 yil boshida mamlakatda mehnatga layoqatli aholi soni– 36 124 ming kishi, yil davomida mehnatga layoqatli yoshda o'lganlar soni – 348 ming kishi, shu yili mehnatga layoqatli yoshga kirgan o'smirlar soni – 2 419 ming kishi, pensiya yoshiga yetgan aholi soni esa 1 157 ming kishi hamda 637 ming mehnatga layoqatli kishi ko'chib kelgan, 225 ming kishi esa ko'chib ketgan bo'lsa, 2014 yil boshida mamlakatning mehnatga layoqatli aholi sonini aniqlang.

4-masala

Agar hisobot yilida mehnatga layoqatli yoshdagi aholi soni – 59 712 ming kishi, shu jumladan ishlamayotgan I va II guruh nogironlar soni – 764 ming kishi, ishlayotgan o'smirlar soni – 58 ming kishi, ishlayotgan pensionerlar soni esa 3 177 ming kishini tashkil etsa, mehnat resurslari sonini aniqlang.

5-masala

Shahar aholisi soni 3588,4 ming kishini tashkil etadi, bazis yilga nisbatan aholining o'sish koeffitsienti – 115 promille, mehnat resurslarining ulushi – 52,3%

bo'lsa, shaharning istiqboldagi aholisi va mehnat resurslari sonini aniqlang (mehnat resurslarining aholi tarkibidagi ulushi o'zgarmas, deb hisoblansin).

6-masala

Agar tabiiy o'sish koeffitsienti 20 promilleni, mexanik o'sish koeffitsienti 30 promille, bazis davrga nisbatan o'rganilayotgan davrda mehnat resurslarining ulushi 1,7%ga ko'proq bo'lishi kutilmoqda, hisobot davri boshida umumiy aholisi soni 1505,0 ming kishi, shundan mehnat resurslari soni – 780 ming kishi bo'lsa, istiqboldagi umumiy aholi va mehnat resurslari sonini aniqlang.

7-masala

Agar mamlakat aholisi soni 2013 yil boshida 47560 ming kishi, mehnat resurslari soni umumiy aholi soniga nisbatan 2,15 marta kam bo'lgan, yil oxiriga kelib jami aholi soni 6,8%ga oshdi, shundan keyin uning tarkibidagi mehnat resurslari soni umumiy aholi soniga nisbatan 1,94 marta kam bo'lgan bo'lsa, mamlakatning yillik o'rtacha aholisi va mehnat resurslari sonini aniqlang.

8-masala

Mamlakat aholisi 2013 yil boshida 31 588,4 ming kishini tashkil etgan, hisobot yili davomida 675,3 ming kishi tug'ilgan hamda tug'ilganlarga nisbatan 3 marta kam aholi o'lgan. Keltirilgan ma'lumotlar asosida quyidagilarni aniqlang:

- 1) O'rtacha yillik aholi soni;
- 2) Yillik tug'ilishning umumiy koeffitsienti;
- 3) Yillik o'limning umumiy koeffitsienti.

9-masala

Agar 2009 yildan boshlab mamlakat aholisi soni 4,5-5,5% atrofida o'sib borayotgan bo'lsa, 2009 yil ma'lumotiga ko'ra aholisi soni 65711,3 ming kishini tashkil etadigan mamlakatning aholisi 2013 yilga kelib qancha bo'lishini aniqlang.

10-masala

Agar mamlakatda 2012 yil boshida mehnatga layoqatli yoshdagi aholi soni - 38,6 mln. kishi, mehnatga layoqatli yoshga yetgan aholi soni - 640,1 ming kishi, mehnatga layoqatli yoshda o'lganlar soni – 199,7 ming kishi, mehnatga layoqatli

yoshdan chiqib ketgan aholi soni – 107,4 ming kishi, boshqa hududlardan ko'chib kelganlar soni esa 596,1 ming kishi, ko'chib ketganlar soni esa – 187,6 ming kishi bo'lsa, hududning mehnatga layoqatli yoshdagi aholisi sonini aniqlang.

11-masala

Viloyatning hisobot yili boshida mehnatga layoqatli aholi soni – 1,3 mln. kishini, ishlayotgan o'smir va pensionerlar soni – 51,4 ming kishini tashkil etgan. O'rganilayotgan yil davomida mehnatga layoqatli aholi tarkibida quyidagi o'zgarishlar sodir bo'ldi:

- 1) mehnatga layoqatli yoshga kirgan aholi soni – 257,2 ming kishi;
- 2) boshqa viloyatlardan ko'chib kelganlar soni – 93,5 ming kishi;
- 3) pensiya yoshiga yetgan – 27,7 ming kishi viloyat iqtisodiyotida ishlash uchun jalb etildi;
- 4) pensiya yoshiga yetganlar, nogironlik guruhini olganlar va o'lganlar soni – 204,5 ming kishi;
- 5) 12,6 ming pensioner ishlashni to'xtatdi;
- 6) 71,2 ming mehnatga layoqatli aholi boshqa viloyatlarga ko'chib ketdi.

Topshiriq:

1. Hisobot yilining boshiga va oxiriga mehnat resurslari sonini aniqlang.
2. Mehnat resurslarining umumiy va mexanik o'sishini hamda tegishli mehnat resurslarining harakatlanishi koeffitsientini aniqlang.

12-masala

2012 yilda mamlakat mehnat bozoridagi holat quyidagicha bo'lgan:

- 1) Iqtisodiy faol aholi soni – 168 mln. kishi;
- 2) Ishsizlik darajasi – 8,3%;
- 3) Rasmiy ishsizlik darajasi – 1,8%;
- 4) Vakant ish joylari soni – 760 mingta;
- 5) 2,1 mln. kishi ma'muriyat buyrug'i bilan ish haqi saqlanmagan yoki qisman saqlangan holda ta'tilga chiqarilgan;
- 6) 3,4 mln. kishi qisqartirilgan ish haftasiga o'tkazilgan.

Keltirilgan ma'lumotlar asosida mamlakatdagi ochiq va yashirin ishsizlar sonini, shuningdek mehnat bozoridagi tig'izlikni aniqlang.

13-masala

Shahar aholisi soni 1550,0 ming kishini tashkil etadi. Ishsiz sifatida mahalliy mehnat organlaridan 33,7 ming kishi ro'yxatdan o'tgan. Hisobot yili davomida shahar korxonalaridan 74,7 ming kishi ishdan bo'shatilgan, ulardan 37,6 mingi yana o'sha korxonaga ishga joylashtirilgan. Mehnat bozoriga 8,9 ming ilgari ishlamagan shaxslar kirib kelgan. Mehnat migrastiyasi saldosi 4,5 ming kishi. Keltirilgan ma'lumotlar asosida yillik ishchi kuchi taklifini aniqlang.

14-masala

Shahardagi engil sanoat korxonalaridagi ishchi kuchiga bo'lgan talab va taklif holati quyidagicha, ming kishi hisobida (jadval):

Talab (S)	Taklif (P)	Ish bilan ta'minlanish (T)	Etishmovchilik (S-T)	Ortiqchalik (P-T)
6	2	1		

Agar ijro etuvchi organlar tomonidan hisobot yilida tekstil mahsulotlariga qo'shimcha hududiy buyurtmalar shakillantirmoqda, buning uchun 500 nafar qo'shimcha ishchi ishga qabul qilish rejalashtirilgan bo'lsa, shahar mehnat bozorida ushbu jarayon natijasida ishchi kuchiga talab va taklif qayday o'zgarishini aniqlang.

15-masala

Hisobot yili boshida shahar korxonalarida 500 ming kishi ish bilan band bo'lgan, hisobot yilining oxirida esa rejalashtirilgan ko'rsatkich 480 mingni tashkil etadi. Yil davomida 60 ming kishi ishdan bo'shatilib, 28 ming kishi yana o'z korxonalariga ishga joylashtirilgan bo'lsa, yil oxiriga qo'shimcha ishchi kuchiga bo'lgan talabni aniqlang.

16-masala

Buxgalter lavozimida ishlovchi xodimning bir soatlik ish haqi summasi – 4 763 so'mni tashkil etadi. Agar xodim bir oy mobaynida har kuni 8 soatdan jami 23 kun ishlagan bo'lsa, uning bir oylik ish haqi summasini aniqlang.

17-masala

Huquqshunos lavozimida ishlovchi xodimning bir soatlik ish haqi summasi – 3 975 so'mni tashkil etadi. Agar xodim bir oy mobaynida har kuni 8 soatdan jami 23 kun ishlagan bo'lsa, uning bir oylik ish haqi summasini aniqlang.

18-masala

Muayyan sohadagi ishchi kuchining taklifi $L_S=300w$ funkstiya orqali tafsiflansa, sahadagi ishchi kuchiga talab esa, $L_D=16000-100w$ funkstiyasi orqali tafsiflanadi (bir kunlik ish haqi stavkasi 10-100 ming so'm diapazonida). Bu erda w – ishchilarning kunlik ish haqi stavkasi, L – ishchilarning soni.

Topshiriq:

1. Ishchi kuchiga bo'lgan talab va uning taklifi muvozanat nuqtasini aniqlang, shu asnoda ishchilar soni va ularning ish haqi summasini aniqlang.
2. Kasaba uyushmasi tomonidan o'tkazilgan bosim ostida mamlakatda minimal ish haqi summasi 55 ming so'm qilib belgilangan bo'lsa, o'zgarishlar natijasida qancha ishsiz bo'lishi mumkinligini aniqlang.

19-masala

Muayyan sohadagi ishchi kuchining taklifi $L_S=400w$ funkstiya orqali tafsiflansa, sahadagi ishchi kuchiga talab esa $L_D=20000-100w$ funkstiyasi orqali tafsiflanadi (bir kunlik ish haqi stavkasi 10-100 ming so'm diapazonida). Bu erda w – ishchilarning kunlik ish haqi stavkasi, L – ishchilarning soni.

Topshiriq:

1. Ishchi kuchiga bo'lgan talab va uning taklifi muvozanat nuqtasini aniqlang, shu asnoda ishchilar soni va ularning ish haqi summasini aniqlang.

2. Kasaba uyushmasi tomonidan o'tkazilgan bosim ostida mamlakatda minimal ish haqi summasi 65 ming so'm qilib belgilangan bo'lsa, o'zgarishlar natijasida qancha ishsiz bo'lishi mumkinligini aniqlang.

20-masala

2011 yilda zavodda yangi texnologik liniyani ishga tushirishdi. Liniya ishga tushishi natijada ishlab chiqarish hajmi o'zgarishi va ishchilar soni to'g'ridagi ma'lumotlar jadvalda keltirilgan.

Yillar	Yillik ishlab chiqarish hajmi (Q)	O'rtacha yillik ishchilar soni (L)	Mehnat samaradorligi ko'rsatkichi (MS)	Mehnat samaradorligining o'zgarishi indeksi (I)
2010	1350	250		
2011	2050	250		
2012	2400	250		
2013	2450	250		

Topshiriq:

1. Keltirilgan yillar bo'yicha mehnat samaradorligi ko'rsatkichlarini aniqlang va jadvalga mos ravishda kiriting.
2. Mehnat samaradorligi ko'rsatkichlarini oldingi yilga nisbatan o'zgarish tendensiyasini aniqlang. Hosil bo'lgan ma'lumotlarni tahlil qiling.
3. O'rtacha mehnat samaradorligining o'zgarishi indeksini aniqlang.
4. Mehnat samaradorligini 2013 yilda 2010 yilga nisbatan o'zgarishini aniqlang.

21-masala

2011 yilda zavodda kuniga 145 televizor ishlab chiqarilgan, 2012 yilda zavodda modernizatsiya ishlari o'tkazilganidan keyin mehnat unumdorligi 12%ga o'sgan. 2013 yilda esa bir ishchining kunlik mehnat unumdorligi 0,33 televizorga teng bo'lgan.

Topshiriq:

1. Zavodda modernizatsiya ishlaridan keyin (2012 yilda) hamda 2013 yilda bir kunda nechta televizor ishlab chiqarilishini aniqlang (o'rganilayotgan davrda zavodda 375 nafar ishchi ishlagan va ularning soni o'zgarmagan).

2. Modernizatsiya ishlaridan keyin mehnat unumdorligi darajasi necha foizga o'zgarganligini aniqlang.

3. 2013 yilda 2012 yilga nisbatan mehnat unumdorligi darajasi qanday o'zgarganligini aniqlang.

4. 2013 yilda bazis davrga nisbatan mehnat unumdorligi darajasi qanday o'zgarganligini aniqlang.

22-masala

2011 yilda yog'-moy zavodi bir yilda 105 ming tonna mahsulotni, kilosi 2,5 ming so'mdan ishlab chiqargan. Keyingi yilda ishlab chiqarilayotgan mahsulotning bahosi 4,5 ming so'mga ko'tarilganidan keyin, yillik ishlab chiqarish hajmini 175 ming tonnaga yetkazgan bo'lsa, mehnat unumdorligini aniqlang (o'rganilayotgan davrda ishchilar soni 12%ga oshgan).

23-masala

Jadvalda mamlakatning iqtisodiy faol aholisi va uning tarkibidagi ish bilan bandlar soni keltirilgan (ming kishi hisobida):

Ko'rsatkichlar	2009 yil	2013 yil
Iqtisodiy faol aholi soni	84889	95453
Ish bilan band aholi soni	80796	87524

2013 yilda tabiiy ishsizlik darajasi - 7%ni tashkil etgan.

Topshiriq:

1) 2013 yilda iqtisodiy faol va ish bilan band aholi soni 2009 yilga nisbatan necha foizga o'zgarganligini va keltirilgan 2 ta ko'rsatkichdan qaysi birining o'sish tendensiyasi yuqoriligini aniqlang.

2) 2009 va 2013 yillarda ishsizlar soni va ishsizlik darajasini aniqlang.

3) Keltirilgan ma'lumotlar asosida 2013 yilda to'la bandlik bo'lganligini e'tirof etish mkmkinmi? (asoslab bering).

24-masala

Jadvalda mamlakatning 2009-2013 yillardagi ish bilan band va ishsiz aholisi to'g'risida ma'lumotlar keltirilgan (ming kishi).

Ko'rsatkichlar	2009 yil	2013 yil
Ish bilan band aholi soni	80500	95000
Ishsiz aholi soni	4800	7000

Topshiriq:

1) Mamlakatning ish bilan band va ishsiz aholisi soni 2013 yilda 2009 yilga nisbatan necha foizga o'zgarganligini va keltirilgan ko'rsatkichlarning qaysi birining o'sish tendensiyasi yuqoriligini aniqlang.

2) Mamlakatning 2009 va 2013 yildagi iqtisodiy faol aholisi sonini va ishsizlik darajasini aniqlang.

25-masala

Agar mamlakatning potentsial YaMM – 1400 mln. dollar, hisobot yilining boshida esa 1330 mln. dollar, yil oxirida esa 1295 mln. dollarni tashkil etgan bo'lsa (tabiiy ishsizlik darajasi 5%ni tashkil etgan), Ouken qonuni orqali yil davomida ishsizlik darajasi necha foizga o'zgarganligini aniqlang.

26-masala

Ish bilan bandlar soni – 19500 ming kishi, ishsizlar soni – 670 ming kish. Bir oydan so'ng 19500 ming ish bilan band aholi tarkibidan 820 ming ishdan bo'shatildi, ishsizlar tarkibidagi 250 ming kishi esa ish qidirishdan to'xtadi.

Topshiriq:

1) Ish bilan band aholi sonini aniqlang;

2) Ishsizlar sonini aniqlang;

3) Ishsizlik darajasini aniqlang.

27-masala

Jadvalda mamlakatning 2011-2013 yillardagi potentsial va haqiqiy YaMM keltirilgan (mln. dollar). 2011 yilda mamlakat iqtisodiyoti to'la bandlik sharoitida rivojlangan.

Ko'rsatkichlar	Potentsial YaMM	Haqiqiy YaMM
----------------	-----------------	--------------

2011	3000,0	3000,0
2012	3800,0	3705,0
2013	4125,0	3712,5

Ouken qonunidan foydalanib 2012-2013 yillardagi ishsizlik darajasini aniqlang.

28-masala

Agar tumanda iqtisodiy faol aholi soni - 1322,6 ming kishi, rasmiy ishsizlik darajasi - 3,5%ni tashkil etgan bo'lsa, tuman bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish markazlarida ro'yxatdan o'tgan ishsizlar sonini aniqlang.

29-masala

Agar mamlakatning YaMM (yalpi milliy mahsulot) summasi – 648,3 mlrd. dollar, tabiiy ishsizlik darajasi – 5,5%, haqiqatda esa – 7,6%ni tashkil etsa, Ouken qonuniga asosan mamlakatda qancha miqdorda YaMM yo'qotilganligini aniqlang.

30-masala

Jadvalda mamlakatning iqtisodiy faol aholisi va uning tarkibidagi ish bilan bandlar soni keltirilgan (ming kishi hisobida):

Ko'rsatkichlar	2009 yil	2013 yil
Iqtisodiy faol aholi soni	15459,4	17231,9
Ish bilan band aholi soni	15177,3	17055,8

2009 yilda tabiiy ishsizlik darajasi – 6,5%ni tashkil etgan.

Topshiriq:

1) 2013 yilda iqtisodiy faol va ish bilan band aholi soni 2009 yilga nisbatan necha foizga o'zgarganligini va keltirilgan 2 ta ko'rsatkichdan qaysi birining o'sish tendensiyasi yuqoriligini aniqlang.

2) 2009 va 2013 yillarda ishsizlar soni va ishsizlik darajasini aniqlang.

3) Keltirilgan ma'lumotlar asosida 2009 yilda to'la bandlik bo'lganligini e'tirof etish mumkinmi? (asoslab bering).

TEST

1. Mehnat resurslariga kimlar kiradi?

A) Mehnatga layoqatli yoshdagi mehnatga qobiliyatli aholi hamda ishlayotgan o'smirlar va pensionerlar; *

B) 18-64 yoshdagi erkaklar, 18-69 yoshdagi ayollar, mehnatga qobiliyat yoshiga etmagan va pensiya yoshidagi ishlayotgan aholi yig'indisi;

C) mehnatga qobiliyatli 18 yoshdan oshgan barcha aholi (barcha guruh nogironlari kiradi);

D) yoshidan, jinsidan qat'iy nazar mehnatga qobiliyatli barcha aholi.

2. Mehnat taqsimoti nima?

A) har xil mehnat turlarining bir biridan ajratilishi, pirovardida ishlab chiqarishda ishtirok etuvchi turli guruh kishilarining xilma xil mehnat bilan band bo'lishi; *

B) bajarilgan ishlarning oddiy va murakkab mehnatga taqsimlanishiga ajratilishi;

C) bajarilayotgan ishlarning qo'l mehnatiga, mexanizastiyalashgan va avtomatlashtirilgan mehnatga taqsimlanish turlarga ajratish;

D) ishlab chiqarish jarayonini tarkibiy qismlarga taqsimlanishini aniqlash.

8. Mehnat resurslari balansi qanday tizim?

A) mehnat resurslari balansi - mehnat resurslari mavjudligini hamda ularning iqtisodiyot tarmoqlari va iqtisodiy faoliyat turlari bo'yicha taqsimlanishini tavsiflovchi ko'rsatkichlar tizimidir;*

B) tuman miqyosida ishsizlarni hisob olish tizimidir;

C) viloyat bo'yicha mehnat resurslarining mehnatga layoqatsiz qismini aniqlash usuli;

D) mamlakat miqyosida chet ellarda faoliyat yuritayotgan mehnatkash migrantlarni aniqlashning maxsus usuli.

9. Mehnat resurslarining sifat ko'rsatkichlari nimani bildiradi?

A) insonlarning kasb hunar o'rganish darajasini bildiradi;

B) mehnat resurslarining sifat ko'rsatkichlari deganda ularining bilim va malaka darajasi tushuniladi

C) mehnat resurslarining sifat ko'rsatkichlari ularning ma'naviy va jismoniy rivojlanganligini bildiradi; *

D) viloyat miqyosida mehnat resurslarining tarmoq va sohalar bo'yicha taqsimlanishi tushuniladi.

12. Mehnat bozori – bu, qanday tizim?

A) mehnatga qobiliyatsiz aholi toifalarini ijtimoiy himoya ostiga olish tizimi va ish bilan band aholi o'rtasidagi talab va taklifni muvozanatini ta'minlash tushuniladi;

B) ishchi kuchi bozorida ish joylari va o'z mehnatini taklif qiluvchilar o'rtasidagi o'zaro aloqadorlikdagi tizim;

C) mehnatga qobiliyatli aholining ish bilan band bo'lgan va band bo'lmagan qismlari va ish beruvchilar o'rtasidagi munosabatlarni hamda ularning shaxsiy manfaatlarini hisobga oluvchi kontraktlar (mehnat kelishuvlari) asosida "mehnatga qobiliyatlarini" xarid qilish - sotishni amalga oshiruvchi, shuningdek, ishchi kuchiga talab va taklif o'rtasidagi nisbatlarni bevosita tartibga soluvchi, bozor iqtisodiyotining murakkab, ko'p aspektli, o'suvchi va ochiq ijtimoiy-iqtisodiy tizimchasidir; *

D) mehnatga layoqatli yoshdagi aholi toifalari o'rtasidagi mehnatni oldi-sotdisini amalga oshiradigan joy.

13. Mehnat bozori tarkibiy qismining asosiy elementlariga nimalar kiradi?

A) ishchi kuchining raqobatga chidamli qismidan iborat bo'lak va qismlar yig'indisi;

B) yollanib ishga kiruvchilarning sifat jihatlarini o'zida aks ettiruvchi elementlar yig'indisidan iborat;

C) ishchi kuchiga talab va uning taklifi, qiymati, bahosi va yollashdagi raqobat; *

D) mehnat bozori infratuzilmasini tashkil etuvchi elementlar majmui.

14. Mehnat bozorini tartibga solishning aniq maqsadli vazifasi nimadan iborat?

A) ishchi kuchiga bo'lgan talabni pasaytiruvchi omillar yig'indisini o'z ichiga oladi;

B) ishchi kuchiga bo'lgan ehtiyojni kengaytirish va ishchi kuchini samarali taklif etishni qo'llab quvvatlashga ko'maklashishdan iborat; *

C) ishchi kuchiga bo'lgan taklifni oshiruvchi omillar yig'indisini o'z ichiga oladi;

D) ishchi kuchiga bo'lgan talab va taklif samaradorligi ko'rsatkichlaridan mavjud bo'ladi.

15. Mehnat bozorining asosiy maqsadi nimadan iborat?

A) ishchi kuchining talab va taklifini muvozanatlash jarayoni; *

B) ishchi kuchining oldi sotdisiga bog'liq ijtimoiy iqtisodiy munosabatlari;

C) mehnat birjalari majmui;

D) stixiyali tarzda (mardikor bozoridA) ishchi kuchini ayirboshlash.

17. Ishchi kuchining taklifi nimalardan iborat?

A) ish joylari bilan ta'minlanmagan ishchi kuchi miqdori;

B) ish joylari bilan ta'minlangan ishchi kuchi miqdori;

C) ma'lum tarkibga ega bo'lgan ishchi kuchining ish joylariga bo'lgan ehtiyoji;

D) mehnat birjalariga murojaat qilgan ishsizlar soni.

18. Ishchi kuchiga bo'lgan talab nimalardan iborat?

A) ish beruvchilarning muayyan ishchi kuchiga bo'lgan ehtiyoji; *

B) ma'lum tarkibga ega bo'lgan ishchi kuchining ish joylariga bo'lgan ehtiyoji;

C) ishchi kuchi bilan ta'minlanmagan bo'sh ish joylari miqdori;

D) ishchi kuchi bilan ta'minlangan ish joylari miqdori

19. Mehnat bozorida raqobatdosh asosiy omillar nimalarga bog'liq?

A) ishchi kuchini kasb-malakasiga bog'liq; *

B) ishchi kuchining maqomiga bog'liq;

C) ishchi kuchini moddiy ahvoliga bog'liq;

D) ishchi kuchini oilaviy ahvoliga bog'liq.

69. Mehnat shartnomasi qanday maqsadlarda dastlabki sinov sharti bilan tuzilishi mumkin?

A) ishlovchining ish joyiga moslashishini aniqlash uchun

B) xodimni yuqori lavozimiga kutarish uchun

C) ishlovchini mehnatga ko'niktirish uchun*

D) ishlovchini ish haqini oshirish uchun

70. Xalqaro standart bo'yicha tabiiy ishsizlik darajasi qanday qiymatga teng bo'ladi?

A) 6,5-7,5

B) 2,5-3,5

C) 3,5- 5,5

D) 1,5-2,5*

78. O'zbekistonda ishsizlikning qaysi bir turi ko'proq uchraydi?

A) mavsumiy

B) tarkibiy

C) texnologik

D) yashirin*

80. Malakali mehnat bozorini ni kelajakda samarali rivojlanishi uchun qaysi bir muammo eng muhim hisoblanadi?

A) ishchi kuchiga talabni oshirish

B) ishchi kuchiga taklifni kamaytirish

C) ishchi kuchi talabi va taklifini moslashtirish*

D) ishsizlikni kamaytirish

81. Mehnat migrastiyasi davomiyligi bo'yicha qaysi turlarga bo'linadi?

- A) doimiy, vaqtinchalik
- V) 10 kungacha, bir oygacha, bir yilgacha
- S) doimiy, vaqtinchalik, mavsumiy, tebranuvchan*
- D) bir oygacha, bir yilgacha

82. Ishlab chiqarish _____ mehnatga layoqatli aholi taqsimotining so'nggi bosqichdagini ajratib bera oladi.

- A) "uslubi"
- V) "mexanizmi"
- S) "geografiyasi"*
- D) "bosqichi"

89. Quyidagilarning qaysi biri ishsizlik turini tavsiflaydi?

- A) joriy, davriy, tarkibiy;
- B) sanoat, tarkibiy, yashirin;
- S) iqtisodiy, ijtimoiy, texnologik;
- D) tarkibiy, davriy, yashirin, mavsumiy, texnologik, frikstion.*

97. Aholi ish bilan bandligini rasmiy boshqarish tizimi nimadan iborat?

- A) xukumat joylardagi hokimiyat
- B) xokimiyat iqtisodiy bo'linmalari
- C) aholini ish bilan ta'minlash jamg'armalari
- D) davlat mehnat muassasalari*

98. To'la bandlik nima?

- A) ishchi kuchiga bo'lgan talab va taklifning tenglik xolati
- B) mehnat resuslarini 100% ish bilan bandligi*
- C) aholini 100% ish bilan bandligi
- D) ishsizlikka barham berilgandagi bandlik holati

99. Qisman bandlik nima?

- A) aholini bir qismini ish bilan band bo'lishi*
- B) aholini bir qismini ish bilan band bo'lmasligi
- C) yarim ish vaqtida band bo'lish
- D) oqilona bandlik

102. _____ - bu umumiy mehnat taqsimotining sohalar va tarmoqlar ichidagi taqsimot.

- A) Qisman mehnat taqsimoti
- B) Xususiy mehnat taqsimoti*
- C) Umumiy mehnat taqsimoti
- D) Alohida mehnat taqsimoti

108. Ishlab chiqarish jarayoniga etuk kadrlarni tayyorlash jarayoni mamlakatimizda kamida _____ yilni talab etadi.

A) 9 yoki 12

V) 9

S) 12*

D) 16

113. _____ – bu murakkab mehnatni oddiy mehnatga aylantirish demakdir.

A) Mehnat faoliyati

V) Mehnat taqsimoti

S) Mehnat redukstiyasi*

D) Mehnat kooperastiyasi

114. _____ - bu insonning biror mehnat turi bilan band bo'lishi tushuniladi.

A) Mehnat faoliyati*

V) Mehnat taqsimoti

S) Mehnat redukstiyasi

D) Mehnat kooperastiyasi

115. _____ – bu har xil mehnat turlarining bir-biridan ajratilishini, pirovardida ishlab chiqarishda ishtirok etuvchi turli guruh kishilarning xilma-xil mehnat faoliyatlari bilan band bo'lishidir.

A) Mehnat faoliyati

V) Mehnat taqsimoti*

S) Mehnat redukstiyasi

D) Mehnat kooperastiyasi

116. _____ – bu mehnat faoliyati jarayonidagi alohida ixtisoslashtirilgan ijrochilar o'rtasidagi aloqalarning o'rnatilishi va mehnat faoliyatining tashkil etilishidagi eng muhim elementlardan biridir.

A) Mehnat faoliyati

V) Mehnat taqsimoti

S) Mehnat redukstiyasi

D) Mehnat kooperastiyasi*

127. _____ - aholining daromad keltiradigan ijtimoiy foydali mehnat bilan band bo'lgan qismi.

A) Mehnat resurslar

B) Iqtisodiy faol aholi*

C) Iqtisodiy nafaol aholi

D) Rasmiy sektorda band aholi

130. _____ - xodimning ijtimoiy tashkil etilgan mehnatda ishtiroki davomiyligi me'yori.

A) Ish kuni

B) Ish vaqti*

C) Mehnat

D) Faoliyat

131. _____ - xodimning ishlab chiqarish faoliyatida band bo'ladigan vaqti

A) Ish kuni*

B) Ish vaqti

C) Mehnat

D) Faoliyat

138. Korxonaning qaysi manbalariga asosan personal tanlanadi?

A) Ichki, tashqi*

B) Tashqi, demografik, iqtisodiy

C) Ichki, ijtimoiy, funkstional

D) Migrastiya, tashqi, hududiy

144. Kadrlar tayyorlash Milliy dasturining amalgam oshirilishi necha bosqichdan iborat?

A) Bir bosqichdan

B) Ikki bosqichdan

C) Uch bosqichdan*

D) To'rt bosqichdan

145. Kadrlar tayyorlash milliy dasturining asosiy tarkibiy qismlari nimalardan iborat?

A) Shaxs, davlat va jamiyat, o'zluksiz ta'lim, ishlab chiqarish

B) Davlat va jamiyat, shaxs, uzluksiz ta'lim, fan

C) Shaxs, davlat va jamiyat, uzluksiz ta'lim, fan, ishlab chiqarish*

D) Uzluksiz ta'lim, fan, ishlab chiqarish, shaxs

134. Mamlakatimizda oliy o'quv yurtlari faoliyatini baholashning reytingini tuzish vazifasi qaysi tashkilot zimmasiga yuklatilgan?

a) Oliy attestastiya komissiyasi;

b) Davlat test markazi;*

c) Davlat statistika qo'mitasi;

d) Oliy va o'rta maxsus ta'lim vazirligi.

135. Mamlakatimizda oliy o'quv yurtlari faoliyatini baholashning reyting tizimini joriy etishda ko'zlangan maqsad noto'g'ri keltirilgan javobni aniqlang.

a) oliy o'quv yurtlari o'rtasida sog'lom raqobat va musobaqa muhitini shakllantirish;

b) e'tibordan chetda qolib kelayotgan jihatlar va rezervlarni baholash;

c) yuqori malakali kadrlar tayyorlash hamda sifatini yanada oshirish

d) har bir oliy o'quv yurtining mamlakatimiz oliy o'quv yurtlari orasida qanday o'rinni egallab turgani*

136. Ijtimoiy farovonlik bo'yicha O'zbekiston jahon hamjamiyatida o'zgaralar havas qiladigan ko'rsatkichlar to'g'ri keltirilgan javobni aniqlang.

A) asosiy kapitalga kiritilgan investitsiyalar hajmining yuqoriligi, agrar sektorning barcha tarmoqlarida ulkan natijalar qo'lga kiritilganligi;

B) yalpi ichki mahsulotning o'sishi, kichik biznes va xususiy tadbirkorlikning rivojlanishi, ijtimoiy sohaga ajratilayotgan mablag'lar ulushining ko'pligi;

C) oilalarning tinchligi va osoyishtaligi, ishsizlik darajasining pastligi, ijtimoiy infratuzilmadan foydalanish darajasi*

D) ishlab chiqarish infratuzilmasidan foydalanish darajasi, real daromadlarning muntazam o'sish sur'ati, ishbilarmonlik muhiti uchun qulay investitsion muhitning mavjudligi

137. Qaysi javobda keltirilgan xizmat safarida va ko'chib yurish bilan bog'liq ishlardagi xarajatlar to'lanmaydi?

A) xodim tomonidan ish beruvchining roziligisiz qilingan xarajatlar*.

B) yo'l kira xarajatlari;

C) doimiy turar joyidan boshqa joyda yashash, shu jumladan uy-joy ijarasi bilan bog'liq xarajatlar;

D) xodim tomonidan ish beruvchining ruxsati yoki roziligi bilan qilingan boshqa xarajatlar.

138. Quyidagi keltirilgan javoblardan haq to'lanadigan jamoat ishlarini mablag' bilan ta'minlamaydigan manbani toping.

A) ish beruvchilar mablag'lari

B) mahalliy byudjet mablag'lari

C) Ish bilan ta'minlashga ko'maklashish davlat jamg'armasi mablag'lari

D) Kasaba uyushmalari federastiyasi*

139. Joylardagi davlat hokimiyati organlariga qarashli korxonalar, muassasalar va tashkilotlarda tashkil etilgan jamoat ishlariga qanday tartibda haq to'lanadi?

A) ellik foizi ish beruvchilar mablag'lari va ellik foizi mahalliy byudjet va Ish bilan ta'minlashga ko'maklashish davlat jamg'armasi mablag'lari hisobiga;*

B) etmiş besh foizi ish beruvchilar mablag'lari va yigirma besh foizi Ish bilan ta'minlashga ko'maklashish davlat jamg'armasi mablag'lari hisobiga;

C) o'ttiz foizi ish beruvchilar mablag'lari va etmiş besh foizi mahalliy byudjet va Ish bilan ta'minlashga ko'maklashish davlat jamg'armasi mablag'lari hisobiga;

D) o'ttiz besh foizi ish beruvchilar mablag'lari va oltmiş besh foizi Ish bilan ta'minlashga ko'maklashish davlat jamg'armasi mablag'lari hisobiga.

140. Joylardagi davlat hokimiyati organlariga qarashli bo'lmagan korxonalar, muassasalar va tashkilotlarda tashkil etilgan jamoat ishlariga qanday tartibda haq to'lanadi?

A) ellik foizi ish beruvchilar mablag'lari va ellik foizi mahalliy byudjet va Ish bilan ta'minlashga ko'maklashish davlat jamg'armasi mablag'lari hisobiga;

B) etmiş besh foizi ish beruvchilar mablag'lari va yigirma besh foizi Ish bilan ta'minlashga ko'maklashish davlat jamg'armasi mablag'lari hisobiga;*

C) o'ttiz foizi ish beruvchilar mablag'lari va etmiş besh foizi mahalliy byudjet va Ish bilan ta'minlashga ko'maklashish davlat jamg'armasi mablag'lari hisobiga;

D) o'ttiz besh foizi ish beruvchilar mablag'lari va oltmiş besh foizi Ish bilan ta'minlashga ko'maklashish davlat jamg'armasi mablag'lari hisobiga.

141. Haq to'lanadigan jamoat ishlarini tashkil qilish bilan bog'liq xarajatlar kim tomonidan qoplanadi?

A) Ish bilan ta'minlashga ko'maklashish davlat jamg'armasi mablag'lari

B) ish beruvchi*

C) Bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish markazlari

D) mahalliy byudjet

142. O'zgarlar parvarishiga muhtoj yolg'iz keksalar, pensionerlar va nogironlarning uyiga borib ijtimoiy xizmat ko'rsatish bo'yicha haq to'lanadigan jamoat ishlariga jalb etilgan, mehnat bo'limlarida ro'yxatga olingan ishsiz fuqarolarga ish haqi to'lash xarajatlari qaysi manba hisobidan amalga oshiriladi?

A) yolg'iz keksalar, pensionerlar va nogironlarning o'z mablag'lari

B) Ish bilan ta'minlashga ko'maklashish davlat jamg'armasi mablag'lari*

b) Byudjetdan tashqari pensiya jamg'armasi mablag'lari

c) mahalliy byudjet

143. Vaqtinchalik bir martalik ish bilan ta'minlash markazining shtatdagi xodimlariga sarflanadigan xarajatlar qaysi manba hisobiga amalga oshiriladi?

A) tuman (shahar) ichki ishlar bo'limi

B) mahalliy byudjet

C)Ish bilan ta'minlashga ko'maklashish davlat jamg'armasi mablag'lari*

D) Byudjetdan tashqari pensiya jamg'armasi mablag'lari

144. Vaqtinchalik bir martalik ish bilan ta'minlash markazini barpo etish va uni joriy ta'minlash xarajatlari qaysi manba hisobiga amalga oshiriladi?

A) davlat byudjeti

B) mahalliy byudjet

C) Ish bilan ta'minlashga ko'maklashish davlat jamg'armasi mablag'lari*

D) Byudjetdan tashqari pensiya jamg'armasi mablag'lari

151. Jon boshiga to'g'ri keluvchi aholi daromadlari qanday aniqlanadi?

A) jami daromad oila a'zolari soniga bo'linadi;

B)yalpi ichki mahsulot respublika fuqarolari soniga bo'linadi;

C)aholi daromadlari jami aholi soniga bo'linadi; *

D) aholi daromadlari oilalar soniga bo'linadi.

152. O'zbekistonda ish haqining tarif setkasi nechta razryaddan iborat?

A) 22*

B)24

C)20

D) 28

153. Vaqtbay ish haqi shaklda haq to'lash nimaga asoslanib amalga oshiriladi?

A) vaqt sarfiga qarab; *

B)ishchi kuchining sarfiga qarab;

C)ish beruvchining xarajatiga qarab ;

D) bajargan ishining miqdoriga qarab.

154. Ish haqi nima?

A) ishchi kuchining qiymati ekvivalenti

B)tovar ishlab chiqarishga ketgan moddiy xarajatlar majmuasi

C)tovar ishlab chiqarishga ketgan ishchi kuchi xarajatlari

D) tarif stavkasi bo'yicha to'lanadigan oylik maoshi*

155. Ish haqining qanday asosiy shakllari bor?

A) ishbay, ishbay-mukofot, okkort

B)ishbay va vaqtbay*

C)vaqtbay, vaqtbay-mukofot, jamoa

D) yagona tarif tizimi bo'yicha va tarifsiz

156. Ishbay ish haqi to'lashda nima asos bo'ladi?

A) bir dona mahsulotga ketgan vaqt

B)ishchi kuchining sarfi

C) ish beruvchiing xarajati

D) ishlab chiqarilgan mahsulot miqdori*

158. Bozor iqtisodiyoti sharoitida ish haqi qanday usulda tartibga solinadi?

A) talab va taklif mexanizmi orqali, davlat kafolatlari orqali

B) bozor mexanizmi orqali*

C) davlat orqali

D) ijtimoiy hamkorlik yo'li bilan

167. O'zbekistonda amalda bo'lgan yagona tarif setkasi qaysi tarmoq korxonalarini xodimlari uchun qo'llanadi?

A) qurilish

B) sanoat

C) qishloq xo'jaligi

D) byudjet*

185. Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi tizimiga kirmaydigan tashkilot nomini aniqlang.

A) Nogironlarni reabilitatsiya qilish va protezlash milliy markazi

B) Muruvvat va Sahovat uylari

C) Mehribonlik uylari**

D) Odam savdosi jabrdiydalariga yordam berish va ularni himoya qilish bo'yicha Respublika reabilitatsiya markazi

186. Mehnatga haq to'lash tizimini, yagona tarif setkasini, ish haqini rayonlar bo'yicha tartibga solishni takomillashtirish yuzasidan takliflar ishlab chiqadigan Vazirlik nomi qaysi javobda to'g'ri keltirilgan?

A) Iqtisodiyot vazirligi

B) Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi*

C) Oliy va o'rta maxsus ta'lim vazirligi

D) Ichki ishlar vazirligi

187. Ijtimoiy muhofazaga muhtoj va ish topishda qiynalayotgan shaxslar toifasi noto'g'ri keltirilgan javobni aniqlang.

A) ta'lim muassasalarini tugatgan yoshlar;

B) muddatli harbiy xizmatdan bo'shatilgan shaxslar;

C) xodimlar;

D) jazoni o'tash muassasalaridan bo'shatilgan, jazoni o'tayotgan yoki sud qaroriga ko'ra tibbiy xarakterdagi majburiy choralar ko'rilgan shaxslar.

188. Kusanachilar ishiga qanday tartibda haq to'lanadi?

A) ishbay**

B) vaqtbay

C) akkord

D) mukofotli

189. Kasanachiga ish vaqtidan ortiqcha ishlaganlik, dam olish va bayram kunlarida ishlaganlik, shuningdek tungi vaqtda ishlaganlik uchun mehnatiga qanday tartibda haq to'lanadi?

A) bir hissa miqdorda*

B) bir yarim barobar

C) haq to'lanmaydi

D) ikki barobar

190. Qaysi javobda insonning imkoniyatlarini kengaytirib, jamiyatning intellektual salohiyatini shakllantiradigan ko'rsatkich keltirilgan?

A) jismoniy holat

B) tadbirkorlik qobiliyati

C) ta'lim va ma'lumot darajasi**

D) ma'naviy etuklik.

191. Har bir inson to'la-to'kis hayot kechirish va o'zi tanlagan mehnat faoliyati sohasida ishlay olishi uchun muayyan darajasiga ega bo'lishi kerak.

A) ta'lim va ma'lumot

B) sog'liq va jismoniy rivojlanish**

C) hayotiy tajriba va ko'nikma

D) odob-ahloq va xulq-atvor

194. Shaxsiy yordamchi va dehqon xo'jaliklarida qoramol boqish va chorvachilik mahsulotlari sotish bilan band bo'lgan shaxslarning mehnat staji qanday hisoblanadi?

A) Pensiya jamg'armasiga sug'urta badallari to'langanligi to'g'risida davlat soliq xizmati organlaridan olingan ma'lumotlar asosida*

B) Shaxsiy yordamchi va dehqon xo'jaliklaridagi qoramollar soni asosida

C) Shaxsiy yordamchi va dehqon xo'jaliklaridagi chorvachilik mahsulotlari sotish hajmi orqali

D) mazkur sohada band bo'lgan shaxslarning mehnat staji hisoblanmaydi.

195. Aholining shaxsiy yordamchi va dehqon xo'jaliklarida qoramol boqish va etishtirilgan chorvachilik mahsulotlarini sotish bilan bandligi monitoringi kim tomonidan amalga oshiriladi?

A) Ichki ishlar xodimi

B) Fuqarolarning o'zini o'zi boshqarish organi va mehnat organining mazkur o'zini o'zi boshqarish organi hududiga birkirilgan xodimi*

C) Soliq inspektori

D) byudjetdan tashqari Pensiya jamg'armasi xodimi

IZOHLI LUG‘AT

Aloqa – bu boshqaruv tizimi elementlarining o‘zaro hamkorligi uchun muhim elementlardan biri bo‘lib, uning vositasida ushbu tuzilma uchun ma‘lum munosabatlar shakllanadilar. Boshqaruv tizimlaridagi aloqani loyihalashtirish axborot nazariyasi usullari, hamda axborotlarning texnik manbalarini tanlash va aloqa kanallarini loyihalashtirish usullariga asoslanadi. Boshqaruv shakllariga ega boshqaruv tizimlarining tarkibiy tizimlaridan to‘g‘ridan to‘g‘ri va teskari aloqalar zanjirlari ajrati-ladilar. Ular axborotlarni harakatlanish yo‘nalishlari bo‘yicha farqla- nadilar.

Birja (nemischa – “*hamyon*”) – bozorni uyushtirishning tashkiliy shakli. Tovar, fond, valuta, mehnat birjalari farqlanadi.

Boshqarish – xo‘jalik obyektining iqtisodiy tizimi holatini tartibga solish va yo‘naltirish.

Boshqaruv vazifalari – bu boshqaruv faoliyatining nisbatan mustaqil, ixtisoslashtirilgan va ajratilgan turlari.

Boshqaruv jarayoni – tashkilot resurslarini u tomonidan o‘zining maqsadlariga etishish uchun shakllantirish va ulardan foydalanish bo‘yicha uzluksiz o‘zaro bog‘liq harakatlarning majmuasi.

Boshqaruv ierarxiyasi – murakkab turli-tuman va o‘zaro bog‘langan jarayonlarni boshqarishning asosiy tamoyillaridan biri. U boshqaruvning darajalari bilan ta‘riflanadi, ularning soni qanchalik ko‘p bo‘lsa, tizim shunchalik yirikdir. Ierarxiya bo‘yicha, masalan, korxonalar, stexlar, uchastka va h k. boshqaruvi ajratiladi. Har bir darajaning boshqaruv tizimi yuqoriroq daraja uchun boshqaruv ob‘ekti bo‘ladilar. Umumiy holda boshqaruv ierarxiyasi har bir darajadagi boshqaruvni avtonom holda belgilanishini ko‘zda tutadi. Ko‘pincha bu boshqaruv maqsadlarini amalga oshirishning vositalari va usullarini tanlashga tegishli bo‘ladi. Ierarxiya boshqaruvning murakkab tizimidagi boshqaruv tizimchalarining birgalikda bo‘ysunishidan iborat bo‘ladi.

Boshqaruv mehnatining vertikal taqsimlanishi – tashkilotda boshqaruv darajalarini ajratishga asoslangan taqsimlash. Uning asosida xodimlar yoki bo'linmalar faoliyatini muvofiqlashtirish yotadi.

Boshqaruv mehnatining gorizontal taqsimlanishi – mehnatni ishlarning turlari, vazifalar bo'yicha taqsimlanishi. U mutaxassislarni ajratilishi, tashkilotda vazifaviy xizmatlar va bo'linmalarni tashkil qilinishida namoyon bo'ladi.

Boshqaruv mehnatini ilmiy tashkil qilish – bu boshqaruv xodimlar mehnatini shunday tashkil qilishki, u fan yutuklari va ilg'or tajriba, xo'jalik yuritishning ilg'or shakllaridan foydalanish, texnik vositalarini qo'llashga asoslanadi va xizmatchilarni bir birlari va ishchilar bilan o'zaro hamkorlikni yaxshiroq tarzda o'rnatishga imkon beradi, hamda boshqaruv vazifalarini amalga oshirish, va ishlab chiqarish (tijorat)ni muxandislik- texnik va iqtisodiy ta'minlash jarayonida texnik vositalaridan foydalanishga asoslanadi.

Boshqaruv ob'ekti – bu boshqaruv sub'ekti tomonidan boshqaruvchi ta'sirlarni qabul qiluvchi idora. U impulslar (boshqaruv buyuruqlari)ni oladi ularga muvofiq harakat qiladi Xodim, mehnat jamoasi, tovarlar, resurslar, hujjatlar va h.k. boshqaruv ob'ekti sifatida bo'ladilar.

Boshqaruv sub'ekti – boshqaruv tizimining boshqaruv ob'ektiga ta'sir ko'rsatish manbai bo'lgan bo'g'ini yoki qismi. Boshqaruv su'ekti sifatida firmaning bo'limlari va xizmatlari majmuasini yoki alohida bo'linma, yakka shaxs va boshqalarni ko'rib chiqish mumkin. Boshqaruv su'ektini ajratish boshqariladigan ijtimoiy-iktisodiy tizimning ko'lamlari va undagi boshqaruv tizimini ta'riflovchi aloqalar bilan cheklangandir.

Boshqaruv tamoyillari – boshqaruv sub'ektlari aniq ob'ektlarni boshqarish jarayonida amal qilishlari kerak bo'lgan ob'ektiv qonunlardan kelib chiquvchi asosiy qoidalar.

Boshqaruv tizimi – 1.Odamlarni birgalikdagi faoliyatini muvofiqlashtirish uchun zarur harakatlar yig'indisi. 2. Boshqaruvni amalga oshiruvchi bo'g'inlar va ular o'rtasidagi aloqalarning yig'indisi.

Boshqaruv usuli – bu rahbar tomonidan foydalanadigan vazifalarni hal qilishning eng xarakterli va barqaror usullarining yig'indisi, uning qo'li ostidagilarga nisbatan odati. Tashkilotlarni strategik boshqarish- inson salohiyatiga suyanuvchi, ishlab chiqarish faoliyatini iste'molchilar so'rovlariga qaratuvchi, tashkilotda atrofdagilar tomonidan qarshiliklarga javob qaytaruvchi va raqobot afzalliklariga erishishga imkon beruvchi epchillik bilan tartibga solishlar va o'z vaqtilagi o'zgarishlarni amalga oshiruvchi boshqaruv bo'lib, u tashkilotni omon qolishi va istiqbolda maqsadlariga erishishga imkon beradi.

Boshqaruv usullari – bu boshqaruvchi tizimcha– boshqaruv sub'ektini boshqariluvchi tizimcha – boshqaruv ob'ektiga qo'yilgan maqsadlarga erishish uchun ta'sir ko'rsatish usullaridir. Boshqaruv usullarini ijtimoiy ishlab chiqarishga xos bo'lgan ob'ektiv qonunlar asosida, birgalikdagi mehnat jarayonida vujudga keladigan munosabatlarning o'ziga xosligini hisobga olish bilan tasniflash eng katta ahamiyatga egadir. Ushbu alomat bo'yicha ma'muriy, iqtisodiy va ijtimoiy-psixologik usullar ajratiladi.

Boshqaruv qarori – bu harakatlarning ma'lum variantini topish, faoliyat jarayonining o'zi, uning yakuniy natijasi.

Boshqaruvning maqsadi – ishlab chiqarishning ijtimoiy-iqtisodiy tuzim sifatidagi erishilishi kerak bo'lgan istalgan, ehtimol bo'lgan va zarur holati. Boshqaruv maqsadini belgilash – boshqaruv jarayonining boshlang'ich bosqichidir. Boshqaruv maqsadi rahbar faoliyatini yo'naltiruvchi omil bo'ladi. Boshqaruv maqsadi talablar, konunlarga mos kelishi va tizim rivojlanishining haqiqiy imkoniyatlarini hisobga olish bilan belgila- nishi kerak. Boshqaruv maqsadi istiqbolli va bevosita umumiy va xususiy, oralik va yakuniy sifatida tavsiflanadi.

Boshqaruvchanlik ko'lami – bu boshqaruv idorasining boshqarish qobiliyati va boshqaruv ob'ektining murakkabligi o'rtasidagi nisbat.

Jamoa – bu birgalikda mehnat qiladigan shaxslar guruhi bo'lib, unda kishilar bir-birlari bilan shunday o'zaro harakat qiladilarki, har kim boshqa shaxsga

murojaat qiladi, ayni vaqtda uning ta'sirini ham his etadi.

Jamoa kelishuvi – muayyan kasb, tarmoq hudud xodimlari uchun mehnat shartlari, ish bilan ta'minlash va ijtimoiy kafolatlar belgilash borasidagi majburiyatlarni o'z ichiga oladigan me'yoriy hujjat. Tartibga solinadigan munosabatlarning sohasi, hal qilinadigan masalalarning xususiyatiga qarab bosh, tarmoq, hududiy (mintaqaviy) jamoa kelishuvlari tuzilishi mumkin.

Jamoa shartnomasi – korxonada ish beruvchi bilan xodimlar o'rtasidagi mehnat, ijtimoiy-iqtisodiy va kasbga oid munosabatlarni tartibga soladigan hujjat.

Jismoniy shaxs – huquqiy munosabatlarning ishtirokchisi hisoblanadi, bevosita o'z nomidan faoliyat yuritadigan alohida fuqaro.

Etakchilik – boshqaruvi o'zaro hamkorlikning, hukmronlikning har xil manbaalarini samaraliroq birlashishiga asoslangan va odamlarni umumiy maqsadlarga erishishga undashga qaratilgan o'ziga xos odob.

Etakchining kasbga egaligi – menejer tomonidan ishlab chiqarish (tijorat)ni tashkil qilish va boshqaruv sohasidagi maxsus bilimlar va ko'nikmalarni egallashi, har xil sohalardagi odamlar bilan ishlash mahorati.

Ijtimoiy sheriklik - nodavlat notijorat tashkilotlari, davlat hokimiyati va boshqaruvi organlari, shuningdek tadbirkorlik faoliyati sub'ektlarining kelishilgan ijtimoiy-iqtisodiy siyosatni ishlab chiqarish, ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish dasturlarini amalga oshirish, gumanitar muammolarni hal etish, mamlakatimiz aholisi turli qatlamlarining huquqlari, erkinliklari va manfaatlarini himoya qilishdagi o'zaro munosabatidir.

Innovatsion kadrlar menejmenti – bozor iqtisodiyoti va raqobatning kuchayishi sharoitida kadrlarga oid yangiliklar mehnat jarayonining ajralmas qismiga aylanishi va ularni tashkil etishni hamda boshqarishni talab qilishi.

Ish beruvchi – xodimni ishga olish huquqi bo'lgan yuridik yoki jismoniy shaxs.

Ish vaqti – xodimning ijtimoiy tashkil etilgan mehnatda ishtiroki davomiyligi me'yori (O'zbekiston Respublikasida haftasiga 40 soatdan ortiq bo'lmasligi

kerak).

Ish kuni — xodimning ishlab chiqarish faoliyatida band bo‘ladigan vaqti (O‘zbekiston Respublikasida 6 kunlik ish haftasida 7 soat, 5 kunlik ish haftasida 8 soat).

Ishchi kuchi – tirikchilik ne‘matlari ishlab chiqarishda foydalaniladigan insondagi jismoniy va ma‘naviy qobiliyatlar majmuyi.

Ish haqi – ma‘lum vaqt davomida kishilarning yaratgan mahsulotlari miqdori ko‘rsatilgan xizmatlar va shu kabilarga asosan to‘lanadigan mehnat haqi.

Ishlab chiqarish – jamiyatning yashashi va taraqqiy etishi uchun zarur bo‘lgan moddiy boyliklarni yaratish jarayoni.

Ishlab chiqarish munosabatlari – ijtimoiy ishlab chiqarish jarayonida xodimlar o‘rtasida bajaradigan vazifalariga bog‘liq holda shakllanadigan munosabatlar.

Ishlab chiqarish samaradorligi – iqtisodiy faoliyat, dasturlar va tadbirlarning foydali natijalari ko‘rsatkichi.

Ishlab chiqarishni tashkil etish – mehnat jarayonida yuqori samaradorlikka erishishga qaratilgan chora-tadbirlar majmuyi.

Ishchilar – industrial jamiyatda mehnatga layoqatli aholining yollanib ishlovchi va jismoniy mehnat bilan shug‘ullanuvchi toifasi, ijtimoiy guruh. Kasb mahoratiga qarab, malakali va malakasiz ishchilar farqlanadi.

Infratuzilma iqtisodiyotning rivojlanib borishi uchun ko‘maklashadigan, iqtisodiy munosabatlarning bir maromda borishini ta‘minlaydigan, har xil bozorlar va korxonalar faoliyatiga ijobiy ta‘sir qiladigan turli xizmatlar ko‘rsatuvchi korxonalar va muassasalar majmuyidir.

Ish bilan bandlik – bu iqtisodiy faol aholining qonun hujjatlariga muvofiq, daromad keltiradigan faoliyatga ega bo‘lishidir.

Ish bilan to‘liq bandlik – mehnatga qobiliyatli aholini ijtimoiy foydali mehnatga eng ko‘p jalb etish. Amalda bu ish bilan yalpi bandlik bo‘lib, bunda mehnatga qobiliyatli aholining 90,0 – 92,0 % to‘liq bandlikda mehnat qilishga

muhtojlar va mehnat qilishni xohlovchilar ish bilan ta'minlanadi, bu ishchi kuchiga talab va taklifning mutanosibligini anglatadi.

Ish bilan to'liq bo'lmagan bandlik – bu iqtisodiy faol aholining bir qismigina ijtimoiy foydali mehnat bilan ta'minlanganligini ko'rsatadi.

Ish bilan mavsumiy bandlik – bu mehnatga qobiliyatli aholini tabiiy-iqlim xususiyatlarini hisobga olgan holda vaqti-vaqti bilan (odatda muayyan mavsumlarda) ijtimoiy foydali mehnatga jalb etishdir.

Ish bilan yashirin bandlik – bu holda pul to'lamaydigan uzoq muddatli ta'tilda bo'lganlar norasmiy ravishda (ish bilan band sifatida rasman ro'yxatga olinmasdan) turli savdo-sotiq, aholiga xizmat ko'rsatish bilan mashg'ul bo'lishlarini anglatadi.

Ish bilan davriy bandlik – bu muayyan muddatda mehnat faoliyati bilan mashg'ul bo'lish, muayyan muddatda dam olishni bildiradi. Ish bilan bandlikning bu turi asosan neft, gaz sanoati, baliqchilik tarmoqlarida vaxta usulida ishlovchilarni nazarda tutadi.

Ish bilan samarali bandlik – bu aholining ish bilan bandlikka ehtiyojining mavjud ish o'rinlariga muvofiq kelishining sifat xususiyati bo'lib, iqtisodiy nuqtayi nazardan mehnat resurslaridan eng oqilona foydalanishni, ijtimoiy jihatdan mehnat faoliyatining inson manfaatlariga eng muvofiq kelishini bildiradi.

Ishga joylashtirishga muhtoj mehnat bilan band bo'lmagan aholi (ishsizlar) – qonun hujjatlariga muvofiq rasman ishsiz sifatida ro'yxatdan o'tkazilgan shaxslar, shuningdek haq to'lanadigan ishga yoki daromad keltiruvchi mashg'ulotga ega bo'lmagan, mustaqil ravishda ish izlovchi va bunday ish taklif etilsa, ishga joylashishga tayyor bo'lgan mehnatga layoqatli yoshdagi vaqtincha mehnat bilan band bo'lmagan shaxslar.

Iqtisodiy boshqaruv usullari – boshqaruv sub'ekti va ob'ekti o'rtasidagi munosabatlarni mamlakat va xududning soliq tizimi, moliya – kredit mexanizmi, bojxona tizim, firmani faoliyat yuritishning iqtisodiy norativlari, sifatli mehnat

uchun motivastiya tizimi, menejment mavsadlarini muvofiqlashtirish usullarini qo'llash yordamida iqtisodiy tartibga solish usullaridir.

Iqtisodiy faol aholi – mehnat bilan band bo'lgan fuqarolar va ishsizlar.

Iqtisodiy faol bo'lmagan aholi – ishlab chiqarishdan ajralgan holda ta'lim olayotgan hamda ish haqiga yoki mehnat daromadiga ega bo'lmagan o'quvchilar 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.

Ish o'rni – tegishli ravishda jihozlangan va ish qurollari bilan ta'minlangan, miqdor va sifat tavsiflariga ega bo'lgan, belgilangan mehnat me'yoriga ko'ra ishlab chiqarish topshirig'i yoki funksiyasini bajaruvchi xodimning yoki yagona ishlab chiqarish topshirig'ini yoxud texnologiya jihatdan ajralmas funksiyani bajaruvchi xodimlar guruhining mehnat faoliyati amalga oshadigan makon tushuniladi.

Kadrlar (fransuzcha “sayge” – “*shaxsiy tarkib*”) – korxonaga muassasa, firma, aksiyadorlik jamiyatlari va boshqalarda malakali xodimlarning asosiy tarkibi.

Kasb – insonning mehnat faoliyati, doimiy mashg'ulot turi.

Kasanachi – ish beruvchilar bilan tuzilgan mehnat shartnomasi asosida o'z mehnat vazifalarini uylarida bajaruvchi xodimlar toifasi.

Korxonaga resurslari – bu, ishlab chiqarish yoki xizmat ko'rsatishda foydalaniladigan resurslar bo'lib, ularni uch guruhga ajratish mumkin: natural yoki tabiiy resurslar, moddiy resurslar va inson resurslari.

Kredit (lotincha – “*qarz*”) – pul mablag'lari, tovar va xizmatlarni kelishilgan ustama (foiz) to'lab qaytarish sharti bilan ma'lum muddatlarga qarzga berish.

Magistr (lotincha – “*ustoz*”, “*boshliq*”) – O'zbekiston Respublikasida oliy ta'limning ikkinchi bosqichi – magistraturani tugallaganlarga kasb-hunar va ilmiy faoliyat bilan shug'ullanish huquqi berilgan daraja.

Malaka – xodimlarning mehnat faoliyatini amalga oshirishdagi mahorati

darajasi.

Malaka oshirish – ta’lim tizimida xodimlar kasbiy bilim va ko‘nikmalarini yangilash hamda chuqurlashtirish jarayoni.

Marketing (inglizcha – “bozor”) – mahsulotlar ishlab chiqarish va ularni sotishni tashkil etish hamda boshqarish.

Ma’muriy boshqaruv usullari – bu anik maqsadlarga erishish uchun tashkiliy munosabatlarga ta’sir ko’rsatish usulidir. Bittagina ishni har xil tashkiliy sharoitlar, uni tashkil qilishning har xil turlari: qat’iy tartibga solish, hozirjavoblik bilan javob qaytarish, umumiy vazifa- larni qo’yish, faoliyatning yo’l qo’yiladigan chegaralarini belgilash va h. k. bajarish mumkin. Jamoaga tashkiliy ta’sir ko’rsatishning ishlari samarali va sifatli bajarilishini ta’minlovchi ma’lum sharoitlari uchun eng haqiqiy turlarini aniqlashda tashkiliy usullar o’zlarini namoyon qiladilar.

Ma’naviy-ruhiy holat – ijtimoiy guruhning qadriyatli mo’ljalla -nishi va shaxslararo munosabatlarning xarakterini aks ettiruvchi barqaror ruhiy holat. U xodimlarning kayfiyati, ularni mehnatdan qanoatlanganligi darajasiga bevosita ta’sir ko’rsatadi va bu orqali piravordida xodimlar qo’nimsizligi, mehnat unimdorligiga ta’sir qiladi. Qulay muhitning eng muhim alomatlari: guruh a’zolarining bir birlariga ishonchi va yuqori talabchanligi; samimiy va ishga doir tanqid; fikrni erkin ifodalash; qo’l ostidagilarga bosimning yo’qligi; jamoa a’zolarining uning vazifalari va ishlarning holati haqida etarlicha xabardorligi; jamoaga tegishli ekanlikdan qanoatlanish; jamoa a’zolarining o’zaro yordami; jamoaning har bir a’zosi tomonidan guruhdagi ishlarning holati uchun javobgarlikni o’ziga olishi.

Mas’uliyati cheklangan jamiyat – a’zolari jamiyat majburiyatlari bo’yicha faqat o’zlari qo’shgan ulush doirasida javobgar bo’ladigan jamiyat.

Ma’muriyat – korxonalarining rahbar xodimlari, boshqaruvchi mansabdor shaxslar.

Mahalliy davlat hokimiyati organlari – O‘zbekiston Respublikasida

joylardagi davlat boshqaruv idoralari. Ular mahalliy vakillik organlari (xalq deputatlari tuman, shahar hamda viloyatlar va Toshkent shahar kengashlari) va mahalliy ijroiya organlari (tuman, shahar hamda viloyatlar va Toshkent shahar hokimiyatlari)ga bo‘linadi.

Menejer (inglizcha – “*boshqaruvchi*”) – maxsus tayyorgarlikka ega, boshqarishning qonun-qoidalarini chuqur biluvchi malakali boshqaruvchi mutaxassis.

Menejment (inglizcha – “*boshqarish*”, “*tashkil etish*”) – boshqarish to‘g‘risidagi maxsus fan.

Mehnatni boshqarish – bu ijtimoiy mehnat sohasini boshqarishdir, ya’ni ijtimoiy-iqtisodiy jarayon va munosabatlarning mehnatga oid masalalari ustuvorlik qiladigan soha (mehnatning ijtimoiy va ishlab chiqarish shart-sharoitlariga oid, uning amalga oshirilishi, tashkil etilishi, haq to‘lanishi, intizomga oid, mehnat etikasi, mehnat jamoalarining shakllanishi va ishlashiga oid va boshqalar).

Mehnatni boshqarish turlari – mehnatni boshqarishning umumlashtirilgan sifat jihatdan alohida turlari, ularning xarakteri jamiyatdagi boshqaruv xarakteriga, ya’ni pirovard oqibatda – ijtimoiy tuzum xarakteriga muvofiq keladi.

Mehnatni boshqarish shakllari – jarayon subyektlari va obyektlarining tabiati va ularning o‘zaro munosabatlari xarakterining aniq amaliy namoyon bo‘lishidir.

Mehnatni boshqarish darajalari – u yoki bu ijtimoiy mehnat masalalarini hal qilishda vakolatlarni taqsimlash tizimi.

Mehnat ko‘nikmasi – bu, xodimlarning tashkilot bilan o‘zaro hamkorligi jarayonida ularning o‘zaro moslashuvi.

Mehnat daftarchasi – xodimlarning mehnat faoliyati to‘g‘risidagi hujjat.

Mehnat jamoasi – korxonada mehnat shartnomasi asosida ishtirok etayotgan xodimlar.

Mehnat jarayonida kadrlarga oid yangiliklar – bu yangi texnika va mehnat turlarini o‘zlashtirish, kadrlar bilan ishlashning yangi usullari, xodimlarni yangi

vazifalarga ko‘tarish hamda ularning o‘rnini o‘zlashtirish usullari, yangi lavozim tavsifnomalari va yo‘riqnomalarni ishlab chiqish va shu kabilarni nazarda tutishdir.

Mehnat intizomi – mehnat jarayonida barcha amal qilishi lozim bo‘lgan me‘yoriy hujjatlar bilan belgilab qo‘yilgan umumiy tartib.

Mehnat nizolari – ish beruvchi hamda xodim yoki xodimlar jamoalari o‘rtasida qonunlar, me‘yoriy hujjatlar, jamoa kelishuvlari, mehnat shartnomasi bilan belgilab qo‘yilgan mehnat shartlari qo‘llanishi yuzasidan kelib chiqqan kelishmovchiliklar.

Mehnat staji – xodimning belgilab qo‘yilgan tartibda hisoblanadigan mehnat faoliyati davri.

Mehnat shartnomasi – xodim bilan ish beruvchi o‘rtasida muayyan mutaxassislik, malaka, lavozim bo‘yicha, haq evaziga muayyan ishlarni bajarish haqidagi o‘zaro kelishuv.

Mehnat – bu insonning biron-bir maqsadga muvofiq ijtimoiy foydali faoliyati.

Mehnat taqsimoti – bu har xil mehnat turlarining bir-biridan ajratilishini, pirovardida ishlab chiqarishda ishtirok etuvchi turli guruh kishilarning xilma-xil mehnat faoliyatlari bilan band bo‘lishidir.

Mehnat kooperatsiyasi – bu mehnat faoliyati jarayonidagi alohida ixtisoslashtirilgan ijrochilar o‘rtasidagi aloqalarning o‘rnatilishi va mehnat faoliyatining tashkil etilishidagi eng muhim elementlardan biridir.

Mehnat bozori insonning mehnat layoqatini sotish, sotib olish va undan foydalanish bilan bog‘liq ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlar majmuasidir.

Mehnat bozori infratuzilmasi bozorda iqtisodiy munosabatlarning bir maromda borishini ta‘minlaydigan, bu bozorning taraqqiy qilishida ko‘maklashadigan xizmat ko‘rsatuvchi korxonalar va muassasalardir.

Mehnat resurslari – mehnatga layoqatli yoshdagi mehnatga layoqatli aholi hamda mehnatga layoqatli yoshdan kichik va katta yoshdagi ishlayotgan shaxslar.

Mehnatga layoqatli yoshdagi mehnatga layoqatli aholi – ishlayotgan birinchi va ikkinchi guruh nogironlaridan hamda 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 mavjudligini hamda ularning iqtisodiyot tarmoqlari va iqtisodiy faoliyat turlari bo‘yicha taqsimlanishini tavsiflovchi ko‘rsatkichlar tizimi.

Mehnatni tashkil etish – korxonada ish jarayonini uyushtirish tartibi va tamoyillari.

Moddiy manfaatdorlik – guruh jamoasi va ayrim xodimning o‘z iqtisodiy va mehnat faoliyatlari yuqori samarali bo‘lishidan manfaatdorlikka va faollikka undaydigan tamoyillar.

Moddiy farovonlik – insonlar moddiy ehtiyojlarining qondirilishi darajasi.

Motivastiya - menejmentning, inson xulqining motivastiyasidan uni faoliyatini boshqarish amaliyotida foydalanishni ko‘zda tutuvchi vazifasi. Har bir kishining hulqi motivastiya, ya‘ni odamning ma‘lum harakatlarni amalga oshirishga undovchi ichki kuchlar bilan belgilanadi. Motivastiya uning ichki holatining omillari yoki atrof muhit, tashqi holat, vaziyat, sharoitlar ta‘siriga javobi ko‘rinishida namoyon bo‘ladilar. Har bir odam motivastiyaning shaxsiy tuzilishiga ega, bu uning rivojlanishi, o‘z qobiliyatlari, qandaydir natijalarga erishishini namoyon qilish va o‘zicha baholashi jarayonida shakllanadi. Motivastiya odamning ehtiyojlari, ularni qanoatlantirilishi darajasi va imkoniyatlarini his qilish bilan belgilanadi.

Muvofiqlashtirish – boshqaruv vazifalardan biri bo‘lib, uni amalga oshirish firmaning ichki holatini tashqi muhit sharoitlari bilan muvofiqlashtirish, tizimning barcha bo‘g‘inlari ishdagi muvofiqlikni ular o‘rtasida rastional aloqalar (kommunikastiyalar), tizimchalar o‘rtasidagi o‘zaro hamkorliklarni o‘rnatish yo‘li

bilan ta'minlash, boshqaruvning barcha vazifalarining yagonaligi va muvofiqligini ta'minlashdan iborat bo'ladi.

Nazorat – menejmentning dasturlar, rejalar, vazifalar, boshqaruv qarorlarini bajarilishini ta'minlash bo'yicha vazifasi. U o'z ichiga boshqaruv ob'ektidagi jarayonlarni borishi orqasidan kuzatish, nazorat qilinayotgan parametrlarni berilgan dastur bilan solishtirish, dasturdan chetga chiqishlar, ularning sabablari va xarakterini aniqlashni oladi. Boshqarilayotgan ob'ektda sodir bo'layotgan jarayonlar nazoratning ob'ekti bo'ladi. Nazoratni ikkita asosiy shakllari mavjud: faol va passiv. Passivi qandaydir jarayonni yanunlanishi bo'yicha diskretli amalga oshiriladi, faolda butun jarayon davomida boshqarilayotgan ob'ektga ta'sir ko'rsatiladi, bu chetga chiqishlarni bartaraf etish va jahl bilan ta'sir ko'rsatishni o'rni qoplashga imkon beradi.

Nizo – bu ikkita yoki ko'proq tomonlar, ya'ni aniq shaxslar yoki guruhlar o'rtasidagi ziddiyat bo'lib, bundan har bir tomon o'zining nuqtai nazari yoki maqsadi qabul qilinishiga harakat qiladi va boshqa tomonni shunday qilishiga halaqit qiladi.

Noverbal axborotlar – jo'natuvchi tomonidan so'zlardan foydalan- masdan yuborilgan axborotlar.

Norasmiy jamoa – bu odamlarning sirtqi ta'sir natijasida emas, balki ichki sabab natijasida vujudga kelgan guruhi, u ma'lum maqsadlarga erishish uchun vaqtinchalik o'zaro hamkorlikka kirishadi.

Rasmiy ravishda ro'yxatga olingan ishsizlar – 16 yoshdan pensiya bilan ta'minlanish huquqini olish yoshigacha bo'lgan, ish, ish haqi va daromadga ega bo'lmagan, mehnat organlarida ish qidiruvchi, ishlashga, kasb bo'yicha tayyorgarlikdan va qayta tayyorgarlikdan o'tishga, malaka oshirishga tayyor shaxs sifatida ro'yxatga olingan shaxslar.

Reja – xo'jalik subyekti, boshqaruv tizimi ayrim bo'g'inlari faoliyatining dasturi. Ichki ishlab chiqarish, biznes, mintaqaviy, tarmoq, umumdavlat hamda joriy va istiqbol rejaları bo'ladi.

Rejalashtirish – boshqaruvning tashqi muhitning vaziyatlari va omillarini tahlil qilish, maqsadlarga erishishning muqobil variantlarini bashoratlash, muvofiqlashtirish, baholash, tizimning bo'lg'uvsi holati, unga etishish yo'llari, usullari va vositalarini belgilab beruvchi rejalarni ishlab chiqishdan iborat bo'lgan vazifalaridan biridir. Kompaniyalar darajasida rejalashtirish strategik va biznes–rejalalar shaklida amalga oshiriladi. Umummilliy darajada u indikativ yo'naltiruvchi xarakterga ega. Rejalashtirishda iqtisodiy–matematik, muvozanatli usullar va ham ekspert baholaridan foydalaniladi.

Soliq – davlat tomonidan yuridik va jismoniy shaxslar daromadi yoki mullukidan undiriladigan majburiy to'lov. Daromad, qo'shilgan qiymat soliqlari, aksizlar, mahalliy soliq va yig'imlar bo'ladi.

Taklif – muayyan vaqtda muayyan narxlar bilan bozorga chiqarilgan va chiqarilishi mumkin bo'lgan tovarlar va xizmatlar miqdori.

Talab – xaridorning iste'molchining bozordagi muayyan tovarlari, ne'matlarini sotib olishga bo'lgan istagi. Haqiqiy, o'sayotgan, barqaror qondirilgan, qondirilishi kechiktirilgan, qondirilmagan, yakka, yalpi, bozor talabi va boshqa talablar bo'ladi.

Tashkiliy madaniyat – bu tashkilotning ichida va uning chegarasidan tashqaridagi munosabatlar asosidagi tashkilotning kattaroq qismi tomonidan qo'llaniladigan falsafa, qadriyatli mo'ljallar, hulqning me'yorlari, qoidalar va muhitdir.

Tashkilot – odamlarning ma'lum maqsadlari: boshqaruv vazifalariga erishishni ko'zda tutuvchi tizimlashtirilgan, ongli birlashmasi.

Tashkilot(korxonani)ni boshqarishning tashkiliy tuzilmasi –tashkilotning maqsadlariga erishish uchun foydalaniladigan xizmat sohalari va boshqaruv darajalarining mantiqiy nisbati.

Tashkilotning missiyasi – tashkilotni mavjud bo'lishining ma'nosini ochib beruvchi shakllantirilgan tasdiq, unda ushbu tashkilotning boshqalardan farqi namoyon bo'ladi.

Tashkilotchilik qobiliyati – bu odamga tashkiliy faoliyat usullarini egallash va ularni muvaffaqiyatli amalga oshiishga imkon beruvchi shaxsning shaxsiy–psixologik xususiyatlari.

Xalqaro Mehnat Tashkiloti – Birlashgan Millatlar Tashkilotining mehnatga oid masalalar bilan shug‘ullanuvchi ixtisoslashgan muassasasi.

Xodimlar – korxonada, tashkilot, muassasaning yollash asosida ishlaydigan, va ishchilarning umumiy cheklangan soniga qo‘shiladigan, barcha ishchilarning yig‘indisi.

Shaxsning ehtiyoji – bu, insonda harakatga intilishni vujudga keltiruvchi biror-bir narsaning yo‘qligini anglashdir. Uning normal hayot kechirishi uchun oziqa, uy-joy, ob-havo kabi zarur vositalar bo‘lib, xotin-qizlar ko‘pchilik orasida ko‘zga tashlanib turishi uchun chiroyli bezaklarga ko‘proq ehtiyoj sezadilar.

Shtatlar jadvali – mulk egasi, rahbar yoki yuqori organ tomonidan tasdiqlangan bir xil lavozimlar va lavozim maoshlari miqdorini ko‘rsatgan holda doimiy ishchilarning lavozimlar nomi.

Qiziqish – bu, shaxsning u yoki bu narsaga qaratilgan bilish ehtiyojining namoyon bo‘lish shakli bo‘lib, bu narsa ijobiy his-tuyg‘uni uyg‘otishi mumkin (musiqaga, texnikaga va h.k.).

Qobiliyat – bu, xodimda o‘ziga yuklangan vazifalarni bajarish uchun kasb malakasi mavjudligi, yetarli darajadagi jismoniy kuch-quvvat va chidam, uquv, umumiy madaniyat borligi va shu kabilardir.

Yuridik shaxs – fuqarolik huquq va majburiyatlarining subyektlari hisoblanuvchi korxonada, muassasa, tashkilot. Yuridik shaxslar O‘zbekiston Respublikasi Fuqarolik kodeksiga muvofiq foyda olishni o‘z faoliyatining asosiy maqsadi qilib olgan tijoratchi tashkilotlar (xususiy korxonalar, xo‘jalik shirkatlari va jamiyatlari) hamda tijoratchi bo‘lmagan tashkilotlar (jamoat birlashmalari, fuqarolarning o‘zini-o‘zi boshqarish organlari)ga bo‘linadi.

Yalpi ichki mahsulot – mamlakat iqtisodiy faoliyatining muayyan davr (oy, chorak, yil) davomidagi umumiy natijalarini tavsiflaydigan ko‘rsatkich.

ADABIYOTLAR RO‘YHATI

1. O‘zbekiston Respublikasining Konstitutsyasi. – T.: O‘zbekiston, 2012. – 40 b.
2. O‘zbekiston Respublikasining “Aholini ish bilan ta’minlash to‘g‘risida”gi Qonuni //www.lex.uz.

3. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси: (2011 йил 1 июлгача бўлган ўзгартиш ва қўшимчалар билан) Расмий нашр – Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги. – Т.: Адолат, 2011. – 276 б.

4. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2013 йил 14 февралдаги “Обод турмуш йили” Давлат дастури тўғрисида”ги 1920-сонли қарори // www.lex.uz.

5. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2008 йил 20 августдаги “Ижтимоий муҳофазага муҳтож ва иш топишда қийналаётган шахсларни ишга жойлаштириш учун иш ўринларини банд қилиб қўйиш тартиби тўғрисидаги низомни тасдиқлаш ҳақида”ги 186-сонли қарори // www.lex.uz.

6. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2008 йил 21 апрелдаги “Шахсий ёрдамчи, деҳқон ва фермер хўжаликларида чорва моллар кўпайтиришни рағбатлантиришни кучайтириш ҳамда чорвачилик маҳсулотлари ишлаб чиқаришни кенгайтириш борасидаги қўшимча чоратadbирлар тўғрисида”ги 842-сонли қарори // www.lex.uz.

7. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2003 йил 2 апрелдаги “Ўзбекистон Республикаси Иш билан таъминлашга кўмаклашувчи давлат жамғармаси маблағларини шакллантириш ва улардан фойдаланиш тартиби тўғрисида”ги 173-сон қарори // www.lex.uz.

8. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1999 йил 19 июлдаги “Ҳақ тўланадиган жамоат ишларини ташкил қилиш тўғрисида”ги 353-сон қарори // www.lex.uz.

9. 2014 йида аҳоли бандлигини таъминлаш ва иш ўринларини ташкил этиш Давлат дастури // www.lex.uz.

10. Каримов И.А. 2014-йил юқори ўсиш суръатлари билан ривожланиш, барча мавжуд имкониятларни сафарбар этиш, ўзини оқлаган ислохотлар стратегиясини изчил давом эттириш йили бўлади // Халқ сўзи. 2014 йил 18 январь, №13 (5943).

11. Каримов И.А. 2012 йилда мамлакатимизни ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш яқунлари ҳамда 2013 йилга мўлжалланган иқтисодий дастурнинг энг муҳим устувор йўналишларига бағишланган Вазирлар Маҳкамасининг мажлисидаги “Бош мақсадимиз – кенг кўламли ислохотлар ва модернизация йўлини қатъият билан давом эттириш” номли маърузаси. - «Халқ сўзи», 2013 йил, 19 январь, № 13 (5687).

12. Каримов И.А. 2012 йил Ватанимиз тараққиётини янги босқичга кўтарадиган йил бўлади // Халқ сўзи. 2012 йил 20 январь.

13. Каримов И.А. Мамлакатимизда демократик ислохотларни янада чуқурлаштириш ва фуқаролик жамиятини ривожлантириш концепцияси . – Т.: Ўзбекистон, 2010. – 56 б.

14. Abdurahmonov Q.X, Zokirova N.Q. Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi. O'quv qo'llanma. - T.: «Fan va texnologiya», 2013. – 536 b.

15. Абдурахманов К.Х., Зокирова Н.К., Шоюсупова Н.Т., Габзалилова В.Т., Абдурахманова Г.К. Формирование и совершенствование политики занятости населения в малом бизнесе и частном предпринимательстве. Монография. – Т.: IQTISODIYOT, 2013. – 272 с.

16. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси. Дарслик. – Т.: Фан ва технология, 2012. – 388 б.

17. Abdurahmonov Q.X, Shoyusupova N.T. Mehnat iqtisodiyoti: ijtimoiy-mehnat munosabatlari. Darslik. – T.: TDIU, 2011. - 692 b.

18. Абдурахмонов Қ.Х., Холмўминов Ш.Р., Зокирова Н.Қ. Персонални бошқариш. Дарслик. – Т.: Шарқ, 2008.

19. Абдурахмонов Қ.Х., Имомов В.А. Ўзбекистонда меҳнат потенциалидан самарали фойдаланиш ва уни бошқариш. – Т.: Академия, 2008. – 212 б.

20. Абулқосимов Х.П. Иқтисодиётда инсон омили: шаклланиши, амал қилиши ва фаоллашуви. Монография. – Т.: Академия, 2006. – 346 б.

21. Базарова Т.Ю., Еремина Б.Л. Управление персоналом. Учебник. – М:

ЮНИТИ, 2008. – 385 стр.

22. Бухалков М.И. Организация и нормирование труда: Учебник – М.: Инфра-М, 2010.

23. Веснин В.Р. Управление персоналом. Теория и практика. Учебник. – М.: Проспект, 2010. – 423 стр.

24. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. – М.: Норма, 2008.

25. Глазунова Н.И. Система государственного управления: Учебник для вузов. - Москва. ЮНИТИ-ДАТА, 2003.

26. Зайцева Т.В., Зуб А.Т. Управление персоналом: Учебник. — М.: ИНФРА-М, 2006.

27. Зокирова Н.Қ, Шоюсупова Н.Т, Габзалилова В.Т, Абдурахмонова Г.Қ. Аҳолининг иш билан бандлигини тартибга солиш. (Назарий ва амалий жиҳатлар). Монография. – Т.: Fan va texnologiya, 2011. – 212 б.

28. Зокирова Н., Абдурахмонов О. Инкироз: оқибатлар, бартараф этиш, меҳнат муаммолари ва янги марраларга чиқиш. – Т.: Fan va texnologiya, 2009. – 224 б.

29. Инсон таракқиёти. Дарслик. и.ф.д., проф. Қ.Х. Абдурахмонов таҳрири остида. – Т.: Фан ва технология, 2013. – 476 б.

30. Карташов С.А., Одегов Ю.Г., Кокорев И.А. Трудоустройство: поиск работы Учебное пособие / Под ред. Ю.Г. Одегова. — Москва. Издательство „Экзамен“, 2002.

31. Кибанов А.Я., Митрофанова Е.А., Эсаулова И.А. Управление трудовыми ресурсами: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 284 с.

32. Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. Управление персоналом организации: / Отбор и оценка при найме, аттестация / Учебное пособие. – М.: Экзамен, 2003.

33. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: Учебник, 2-е изд.,

перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2010.

34. Маренков Н.Л., Алимарина Е.А. Управление трудовыми ресурсами. – М.: МЭФИ; Ростов-н / Д: Феникс, 2004.

35. Мумладзе Р.Г., Гужина Г.Н. Экономика и социология труда. Учебник. – М.: КНОРУС, 2007.

36. Потемкин В.К. Управление персоналом. Учебник. – М.: Дашков и К, 2010. – 421 с.

37. Раҳимова Д., Абулқосимов Х., Абдурахмонов О., Каттаев К., Рўзметов Р. Миллий меҳнат бозори учун кадрлар тайёрлашни бошқаришни такомиллаштириш йўналишлари. – Т.: Fan va texnologiya, 2009

38. Рекрутинг: найм персонала: Учебное пособие / Под ред. Ю.Г. Одегова. — Москва М: „Экзамен“, 2002.

39. Соколова М.И., Дементьева А.Г. Управление человеческими ресурсами: Учебник. – М.: Проспект, 2005.

40. Травин В.В., Магура М.И., Курбатова М.Б. Управления человеческими ресурсами: Учебное пособие – М.: ИНФРА-М, 2005.

41. Трудоустройство: поиск работа: Учебное пособие / Под ред. Ю.Г.Одегова. – М.: Экзамен, 2002.

42. Управление человеческими ресурсами. /Под ред. М.Пула, Москва. Уорнера, - СПб.: Питер, 2002.

43. Управление человеческими ресурсами: опыт индустриально развитых стран: Учебное пособие. / П.В.Журавлев, Ю.Г.Одегов, Н.А. Волгин. – М.: Экзамен, 2002.

44. Holmo'minov Sh.R, Holmurodov S.E. Mehnat bozori iqtisodiyoti. O'quv qo'llanma – Toshkent, 2013.

45. Чижовой В.В. Инновационная экономика: занятость, трудовая мотивация, эффективность труда. – М.: Экономика, 2011. – 430 с.

46. www.mehnat.uz - O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi sayti.

47. www.econ.msu.ru/departments/labor – Moskva davlat universiteti «Personal va mehnat iqtisodiyoti» kafedrası saytı.

48. www.INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION – Xalqaro Mehnat tashkilotı saytı.

49. www.stat.uz - O'zbekiston Respublikasi Davlat Statistika qo'mitasi saytı.

50. www.lex.uz - O'zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi Qonunchilik bo'yicha saytı.

MUNDARIJA

	KIRISH.....	3
I bob	“MEHNAT RESURLARINI BOSHQARISH” FANINING PREDMETI VA VAZIFALARI.....	5
1.1.	Mehnat resurslarini boshqarishning ijtimoiy-iqtisodiy mohiyati.....	5
1.2.	“Mehnat resurslarini boshqarish” fanining predmeti, maqsadi va vazifalari.....	12
1.3.	Fanni o'rganish usullari.....	

1.4.	“Mehnat resurslarini boshqarish» fanining boshqa fanlar bilan bog‘liqligi.....	17
	Nazorat va muhokama uchun savollar.....	19
II bob	MEHNAT RESURSLARINING TAKROR BARPO BO‘LISHI.....	20
2.1.	Aholining takror barpo bo‘lishi – mehnat resurslarining shakllanish asosi sifatida.....	20
2.2	Mehnat resurslarining shakllanish xususiyatlari.....	24
2.3.	Mehnat resurslaridan foydalanish.....	28
	Nazorat va muhokama uchun savollar.....	32
III bob	MEHNAT RESURSLARINI BOSHQARISH TIZIMI.....	33
3.1.	Mehnat resurslarini boshqarish tizimining mohiyati, tamoyillari va usullari.....	33
3.2.	Davlat ish bilan bandlik xizmati va uning faoliyat yo‘nalishlari.....	37
3.3.	Mehnat resurslarini boshqarishning nodavlat tuzilmalari faoliyati.....	45
3.4	Mehnat resurslarini boshqarish jarayonida ijtimoiy sherikchilik usullaridan samarali foydalanish.....	50
	Nazorat va muhokama uchun savollar.....	53
IV bob	MEHNAT BOZORINI TARTIBGA SOLISH VA BOSHQARISH....	54
4.1.	Mehnat bozorining shakllanishi va me‘zonlar bo‘yicha guruhlanishi.....	54
4.2.	Mehnat bozori infratuzilmasi va uning rivojlanishi.....	63
4.3.	Mehnat bozorini tartibga solish shakllari, usullari va vositalari.....	65
	Nazorat va muhokama uchun savollar.....	72
V bob	AHOLINING ISH BILAN BANDLIGINI TARTIBGA SOLISH.....	74
5.1.	Aholining ish bilan bandligi va uning tasniflanishi.....	74
5.2.	Ijtimoiy muhofazaga muhtoj va ish topishda qiynalayotgan shaxslarni ishga joylashtirish.....	77
5.3.	Norasmiy ish bilan bandlik va uni tartibga solish.....	82
5.4.	Ish bilan ta‘minlashga ko‘maklashuvchi davlat jamg‘armasi mablag‘larining shakllanish manbalari va xarajatlari	86

	tarkibi.....	
5.5.	Vaqtinchalik bir martalik ish bilan ta'minlash markazlari faoliyati.....	91
5.6.	Davlat ish bilan bandlik siyosati doirasida bandlikka ko'maklashish yo'nalishlari.....	95
	Nazorat va muhokama uchun savollar.....	99
VI bob	ISHSIZLARNI ISH BILAN TA'MINLASHNING MAQSADLI DASTURLARI VA ULARNING ASOSIY YO'NALISHLARI.....	101
6.1.	Ishsizlikning namoyon bo'lishi va uning ijtimoiy-iqtisodiy oqibatlari.....	101
6.2.	Ishsizlarga haq to'lanadigan jamoat ishlarini tashkil etish xususiyatlari....	107
6.3.	Ish o'rinlari tashkil etish va aholi bandligini ta'minlash dasturining vazifalari	va 112
	tarkibi.....	
	Nazorat va muhokama uchun savollar.....	116
VII bob	MEHNAT RESURSLARI VA ISH O'RINLARI HISOBINI YURITISH BALANSINI TUZISH METODIKASI.....	118
7.1.	Mehnat resurslari balansini tuzish hamda ishga joylashishga muhtoj shaxslarni aniqlash metodikasi.....	118
7.2.	Aholining ish bilan bandligini o'rganish tartibi.....	127
7.3.	Ish o'rinlari hisobini yuritish va balansini tuzish metodikasi.....	130
7.4.	Nazorat va muhokama uchun savollar.....	140
VIII bob	MEHNAT RESURSLARINI SIFAT JIHATIDAN BOSHQARISH...	141
8.1.	Mehnat resurslarining asosiy sifat xususiyatlari.....	141
8.2.	Mehnat resurslarini boshqarishda ta'lim tizimining o'rni.....	144
8.3.	Yosh mutaxassislarni tayyorlashning sifat ko'rsatkichlari.....	153
8.4.	Iqtisodiy faol aholini sifat jihatidan boshqarish.....	158
8.4.1.	Xodimlarni qayta tayyorlash va malakasini oshirish xususiyatlari.....	158
8.4.2.	Ishsizlarni kasbga tayyorlash va qayta tayyorlash, ularning malakasini oshirish tizimi.....	170

	Nazorat va muhokama uchun savollar.....	174
XIX bob	MEHNAT RESURSLARINING HARAKATCHANLIGINI BOSHQARISH.....	175
9.1.	Mehnat resurslarining hududiy harakatchanligi va uning tasnifi.....	175
9.2.	Mehnat resurslarining tarmoq va tarmoqlararo harakati.....	183
9.3.	Mehnat resurslarining kasbiy harakatchanligi.....	185
9.4.	Mehnat resurslarining hududiy harakatchanlik jarayonlarini tartibga solish.....	189
9.5.	Mehnat resurslari harakatchanligini boshqarish vositalari.....	196
	Nazorat va muhokama uchun savollar.....	198
X bob	MEHNAT RESURSLARINI IJTIMOY MUHOFAZA QILISH TIZIMI.....	199
10.1.	Iqtisodiy faol aholini ijtimoiy muhofaza qilish.....	199
10.1.1	Xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilish shakllari va mexanizmlari.....	199
10.1.2	Ishsizlarni ijtimoiy muhofaza qilishning asosiy yo‘nalishlari.....	211
10.2.	Iqtisodiy nafaol aholini ijtimoiy himoya qilish.....	214
	Nazorat va muhokama uchun savollar.....	222
XI bob	MEHNAT RESURSLARINI BOSHQARISHNING HUQUQIY ASOSLARI.....	224
10.1	Jamoa shartnomalari va kelishuvlari.....	224
10.2.	Mehnat shartnomalari.....	236
	Nazorat va muhokama uchun savollar.....	254
	ATAMALAR LUG‘ATI.....	255
	ADABIYOTLAR RO‘YXATI.....	264