

ҚАЛАНДАР АБДУРАҲМОНОВ

МЕҲНАТ
ИҚТИСОДИЁТИ
НАЗАРИЯ ВА АМАЛИЁТ

ДАРСЛИК



ҚАЛАНДАР АБДУРАХМОНОВ

Ўзбекистон Республикаси Фанлар академияси академиги

Иқтисодиёт фанлари доктори, профессор; Халқаро Бирлашган Фанлар академиясининг аъзоси, РТФА (Россия) ва Нью-Йорк (АҚШ) академиялари академиги, Индонезиянинг Гунадарма университети фахрий доктори; «Ўзбекистон Республикаси мустақиллигига 25 йил» эсдалик нишони соҳиби, Ўзбекистон Республикасида хизмат кўрсатган халқ таълими ходими, Россия Федерациясининг «Пушкин медали» ва «Орден Дружбы» давлат мукофотлари совриндори.

Устознинг йирик илмий монографиялари, дарслик ва ўқув қўлланмалари АҚШ, Германия, Франция, Португалия, Норвегия, Хитой, Малайзия, Индонезия, Финляндия, Жанубий Корея, Япония, Россия ва бошқа мамлакатларда чоп этилган.

Ҳозирда Тошкент шаҳридаги Г. В. Плеханов номидаги Россия иқтисодиёт университетининг ректори.

Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус
таълим вазирлиги

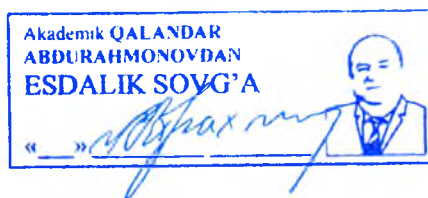
Тошкент давлат иқтисодиёт университети

Қаландар АБДУРАҲМОНОВ

МЕҲНАТ ИҚТИСОДИЁТИ НАЗАРИЯ ВА АМАЛИЁТ

*Ўзбекистон Республикаси
Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги
олий ўқув юртларининг талабалари учун
дарслик сифатида тавсия этган*

Қайта ишланган ва тўлдирилган 3-нашри



Ўзбекистон Республикаси Фанлар академияси
«FAN» нашриёт давлат корхонаси
Тошкент – 2019

УДК 33
ББК 65.24я73

Тахрир хайъати:

- Р. А. Убайдуллаева** – Ўзбекистон Республикаси Фанлар академиясининг академиги;
И. У. Мажидов – Олий ва ўрта махсус таълим вазири;
Қ. М. Рафиков – Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерацияси раиси;
Д. Ғ. Тошмухамедова – «Оила» илмий-амалий тадқиқот маркази директори;
Б. Ю. Ходиев – Тошкент давлат иқтисодиёт университети ректори, иқтисодиёт фанлари доктори, профессор;
Н. К. Зокирова – иқтисодиёт фанлари доктори, профессор.

Тақризчилар:

- А. Х. Саидов** – Ўзбекистон Республикаси Фанлар академиясининг академиги;
Б. Х. Умурзаков – иқтисодиёт фанлари доктори, профессор;
Д. Н. Раҳимова – иқтисодиёт фанлари доктори, профессор;
Г. Қ. Абдурахмонова – иқтисодиёт фанлари доктори, профессор.

Қаландар Абдурахмонов

А 15

Меҳнат иқтисодиёти: Назария ва амалиёт / Дарслик.
Қаландар Абдурахмонов. Қайта ишланган ва тўлдирилган 3-нашри. Т.: Ўзбекистон Республикаси Фанлар академияси «FAN» нашриёт давлат корхонаси, Т.: 2019. – 592 б.

Мазкур дарсликда стратегик таракқиётнинг ривожланиш жараёнида шаклланаётган инновацион ва «рақамли иқтисодиёт»даги меҳнат муносабатлари, меҳнат бозори хусусиятлари, иш билан виртуал бандлик ҳамда масофада туриб ишлаш, иш билан бандликнинг беқарор шакллари ва бошқа усуллари, ҳар бир оиланинг тадбиркор бўлиши, мамлакатда мажбурий меҳнатга барҳам бериш, меҳнатга бўлган рағбат, мотивация ва иш ҳақи, «ақлли иқтисодиёт», «истеъмол саватчаси», «муносиб меҳнат» каби энг замонавий тушунчалар ёритилган.

Дарслик иқтисодиёт йўналиши бўйича тахсил олаётган талабаларга, меҳнат иқтисодиёти соҳасида илмий, иш олиб бораётган мутахассисларга ҳамда ушбу фанга кизиқувчи кенг китобхонлар оmmasига мўлжалланган.



УДК 33
ББК 65.24я73

ISBN 978-9943-19-494-6

© Абдурахмонов Қ. Х., 2004, 2009, 2019.
© ЎЗР ФА «FAN» нашриёти, 2019.

МУНДАРИЖА

СЎЗБОШИ	9
МУАЛЛИФДАН	11
КИРИШ	14

I-БОБ.

МЕҲНАТ ВА УНИНГ ЖАМИЯТ ТАРАҚҚИЁТИДА ТУТГАН ЎРНИ

1.1. Меҳнат тўғрисида назарий тасаввурлар тизими.....	18
1.2. Тарихий манбаларда инсон меҳнати ва фаолиятига бўлган қарашларнинг ривожланиши	28
1.3. Шарк мутафаккирлари таълимотларида меҳнат фаолияти ва ижтимоий-иқтисодий муносабатларнинг ўрни	31
1.4. Темур ва темурийлар даврида меҳнат ва ишбилармонликка қарашларнинг ривожланиши	47
1.5. Ўзбекистонда тадбиркорликни ривожлантириш анъаналарининг шаклланиши	50

II-БОБ.

МЕҲНАТ ИҚТИСОДИЁТИ МЕҲНАТ ҲАҚИДАГИ ФАН

2.1. Меҳнат иқтисодиёти фанининг моҳияти ва унинг таркибий йўналишлари	57
2.2. «Меҳнат иқтисодиёти» фанини ўрганиш босқичлари ва моделлари	61
2.3. Меҳнатнинг функциялари ва турлари	65
2.4. «Меҳнат иқтисодиёти» фанининг инновацион ривожланиш шароитларидаги вазифалари	69

III БОБ.

МЕҲНАТ БОЗОРИ: МОҲИЯТИ, ШАКЛЛАНИШИ ВА РИВОЖЛАНИШИ

3.1. Меҳнат бозорининг қисқача тавсифи	72
3.2. Меҳнат бозорининг шаклланиш шарт-шароитлари	81
3.3. Меҳнат бозорининг турлари.....	97
3.4. Меҳнат бозорини тартибга солиш усуллари.....	109
3.5. Меҳнат бозорининг моделлари	118
3.6. Меҳнат бозорида қасаба уюшмаларининг роли	128
3.7. Хорижий мамлакатлар меҳнат бозорлари ва уларнинг амал этиш хусусиятлари	131

IV БОБ.
МЕҲНАТ БОЗОРИДА МЕҲНАТ РЕСУРСЛАРИГА
БЎЛГАН ТАЛАБ ВА ТАКЛИФ

4.1. Меҳнат ресурсларига бўлган талабнинг шаклланиши	139
4.2. Меҳнат ресурсларининг таклифи: оддий ва кенгайтирилган моделлар	144
4.3. Меҳнат ресурслари таклифини миқдор жиҳатдан ҳисоблаш тажрибаси	149

V БОБ.
МЕҲНАТ РЕСУРСЛАРИ ВА
УЛАРНИНГ ШАКЛЛАНТИРИЛИШИ

5.1. Меҳнат ресурслари тушунчаси	156
5.2. Меҳнат ресурсларини шакллантириш	160
5.3. «Меҳнат ресурслари» ва «инсон ресурслари»нинг ўзаро боғликлиги	167
5.4. Меҳнат фаолиятида инсон омили	170
5.5. Аҳоли ва меҳнат ресурсларининг таркиби	173
5.6. Аҳолини иш билан бандлиги бўйича таснифлаш	179

VI БОБ.
МЕҲНАТ ПОТЕНЦИАЛИ

6.1. «Меҳнат потенциали» тушунчаси ва унинг назарияси	182
6.2. Меҳнат потенциалини белгилловчи кўрсаткичлар тизими	195
6.3. Меҳнат потенциалининг таснифланиши	200
6.4. Меҳнат потенциалини шаклланишида инсон омилининг роли	204
6.5. Меҳнат потенциалининг ҳозирги давр концепцияси	207
6.6. Ўзбекистонда меҳнат потенциалига демографик омилларнинг таъсири	209

VII БОБ.
ИНСОН КАПИТАЛИ ВА ИНСОН ТАРАҚҚИЁТИ

7.1. Инсон капиталига қилинадиган инвестициялар ҳақида умумий тушунчалар	211
7.2. Инсон капитални назариясининг шаклланиши ва ривожланиши	214
7.3. «Инсон капитал» ва «инсон тараққиёти»га назарий қарашлар	225
7.4. Инсон капиталига инвестициялар	234

**VIII БОБ.
ИШ БИЛАН БАНДЛИК:
НАЗАРИЯ ВА АМАЛИЁТ**

8.1. Аҳолини иш билан бандлиги бўйича классик ва неоклассик назариялар	240
8.2. Неоклассик назарияларида аҳолининг иш билан бандлиги масалалари.....	243
8.3. Аҳолини иш билан бандлиги бўйича ҳозирги замон назариялари.....	247
8.4. Аҳолини иш билан таъминлашнинг таснифи.....	251
8.5. Иш билан бандлик – ижтимоий-иқтисодий сиёсат элементи	257
8.6. Аҳолининг иш билан бандлиги, унинг асосий турлари ва шакллари.....	260
8.7. Иш билан бандлик соҳасида ижтимоий-демографик гуруҳлар	265

**IX БОБ.
МЕҲНАТ БОЗОРИДА РАҚОБАТБАРДОШ
БЎЛМАГАН АҲОЛИНИНГ
ИШ БИЛАН БАНДЛИГИ**

9.1. Меҳнат бозорида рақобатбардош бўлмаган ногиронлиги бўлган фуқаролар иш билан бандлигининг кафолатлари.....	271
9.2. Хотин-қизлар тадбиркорлигини ривожлантириш вазифалари.....	275
9.3. Меҳнат бозорида рақобатбардош бўлмаган ёшларни иш билан таъминлаш.....	277
9.4. «Уюшмаган ёшлар»ни меҳнат бозорида рақобатбардош касб-ҳунарларга ўқитиш ва уларни ишга жойлаштириш	281

**X БОБ.
МЕҲНАТ БОЗОРИДА МЕҲНАТ
РЕСУРСЛАРИНИНГ
МОБИЛЛИГИ ВА МИГРАЦИЯСИ**

10.1. Меҳнат ресурсларининг мобиллиги ва унинг турлари	285
10.2. Меҳнат ресурсларининг ҳудудлараро мобиллиги	289
10.3. Меҳнат ресурсларининг тармоқлараро мобиллиги	293
10.4. Меҳнат миграцияси: келиб чиқиши ва оқибатлари	297
10.5. Халқаро меҳнат миграцияси	303
10.6. Меҳнат миграциясининг давлат томонидан тартибга солиниши.....	307

XI БОБ.

ИШ БИЛАН БЕҚАРОР БАНДЛИК: ШАКЛЛАРИ, ИМКОНИЯТЛАРИ ВА МУАММОЛАРИ

11.1. Иқтисодиётнинг инновацион ривожланиши ва меҳнат муносабатларининг янги шакллари.....	314
11.2. Иш билан беқарор бандлик ва унинг турлари.....	320
11.2.1. Ижарага олинган (заёмный) меҳнат (loan labor).....	322
11.2.2. Масофада туриб ишлаш (телеиш – «TELEWORK», «TELECOMMUTING»).....	324
11.2.3. Аутстаффинг («out staff» – «штат ташқарисида»).....	325
11.2.4. Аутсорсинг («outsourcing» – «ташки манба ва/ёки ресурсдан фойдаланиш»).....	326
11.2.5. Фриланс («freelanc» – «эркин ёллаш»).....	329
11.2.6. Коворкинг («Co-working» – «ҳамкорликдаги меҳнат»).....	331
11.2.7. Краудсорсинг («crowdsourcing, crowd» – «кенг доира» ва «sourcing» – «ресурслардан фойдаланиш»).....	333
11.3. Касаначилик меҳнати ва унинг йўналишлари.....	334
11.4. Иш билан беқарор бандликнинг меҳнат бозорига таъсири.....	341

XII БОБ.

МЕҲНАТ БОЗОРИДА ДАВЛАТНИНГ ИШ БИЛАН БАНДЛИК СИЁСАТИ

12.1. Давлатнинг меҳнат бозоридаги роли.....	345
12.2. Давлатнинг иш билан бандлик сиёсати.....	351
12.3. Меҳнат бозорининг инфратузилмалари.....	355
12.4. Аҳолини ишга жойлаштириш тизимида давлат ва хусусий тузилмалар шериклигининг роли.....	358

XIII БОБ.

ИШСИЗЛИК: УНИНГ САБАБЛАРИ ВА ХУСУСИЯТЛАРИ

13.1. Ишсизлик тушунчаси ва унинг келиб чиқиши сабаблари.....	365
13.2. Ишсизликнинг турлари.....	370
13.3. Ишсизлик кўрсаткичлари ва уни аниқлаш усуллари.....	374
13.4. Ишсизларни ижтимоий ҳимоялаш ва уларни меҳнат бозорида рақобатбардошлигини ошириш.....	378
13.5. Ишсизларни жамоат ишларига жалб этиш.....	380

XIV БОБ.
МЕҲНАТГА БЎЛГАН РАҒБАТ, МОТИВАЦИЯ ВА
ҲАҚ ТЎЛАШНИ ТАШКИЛ ЭТИШ

14.1. Ўзбекистонда аҳоли турмуш даражаси ва унинг барқарор ривожланиши	385
14.2. Иш ҳақининг иқтисодий моҳияти	389
14.3. Меҳнатга ҳақ тўлаш даражасини ўрнатишнинг бозор механизми.....	397
14.4. Меҳнатга ҳақ тўлашни тартибга солиш.....	400
14.5. Меҳнатга ҳақ тўлаш тизимлари.....	406
14.6. Энг кам иш ҳақи.....	412
14.7. «Истеъмол саватчаси» тушунчаси	418
14.8. Меҳнатни рағбатлантириш	423

XV БОБ.
МЕҲНАТ САМАРАДОРЛИГИ ВА УНИНГ ОМИЛЛАРИ

15.1. Меҳнат унумдорлиги – самарадорликнинг асосий кўрсаткичлари	426
15.2. Меҳнат унумдорлигини ошириш омиллари ва воситалари.....	432
15.2.1. Моддий-техник омиллар	434
15.2.2. Ижтимоий-иқтисодий омиллар	436
15.4.3. Ташкилий-институционал омиллар	439
15.3. Маҳсулотдаги меҳнат сиғими турлари	442
15.4. Меҳнат унумдорлиги ва иш ҳақининг нисбати	443
15.5. Энг юксак меҳнат унумдорлиги концепциялари	446

XVI БОБ.
ХМТНИНГ МУНОСИБ МЕҲНАТ КОНЦЕПЦИЯСИ

16.1. Муносиб меҳнат тушунчаси ва унинг таркибий қисмлари	450
16.2. Муносиб меҳнат концепцияси мезонлари асосида аҳолини иш билан таъминлашга бўлган талаблар.....	452
16.3. Муносиб меҳнат концепцияси асосида ходимларни ижтимоий химоя қилиш.....	455
16.4. Ходимларни ижтимоий-иқтисодий муҳофаза қилиш механизми.....	457
16.5. Муносиб меҳнат концепциясини иқтисодиётга жорий этиш амалиёти.....	465

**XVII БОБ.
МЕҲНАТ МУНОСАБАТЛАРИ**

17.1. Меҳнат муносабатларнинг моҳияти ва уларнинг турлари	468
17.2. Тадбиркорлик фаолиятида меҳнат муносабатлари	473
17.3. Инновацион тадбиркорлик – меҳнат муносабатларининг замонавий шакли.....	479
17.4. Ҳар бир оила – тадбиркор	483
17.5. Пенсия таъминоти: унинг моделлари ва хусусиятлари	487
17.6. Мажбурий меҳнатга барҳам бериш.....	494

**XVIII БОБ.
ИЖТИМОЙ-МЕҲНАТ МУНОСАБАТЛАРИ
ВА УЛАРНИНГ ТАРТИБГА СОЛИНИШИ**

18.1. Ижтимоий меҳнат муносабатлари, уларнинг турлари ва тартибга солиниш воситалари	499
18.2. Давлат, иш берувчилар ва ходимлар ўртасида ижтимоий шериклик.....	503
18.3. Ижтимоий меҳнат муносабатларида давлат-хусусий шериклигининг роли.....	508
18.4. Ижтимоий меҳнат низолари ва уларни ҳал қилиш усуллари	515
18.5. Меҳнат фаолияти соҳасида халқаро стандартлар.....	525
18.7. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексига меҳнат муносабатларининг тартибга солиниши.....	531

**XIX БОБ.
ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИНИ РИВОЖЛАНТИРИШНИНГ
ҲАРАКАТЛАР СТРАТЕГИЯСИДА МЕҲНАТ МУНОСАБАТЛАРИ**

19.1. Ҳаракатлар стратегиясининг мамлакатни ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришдаги ва меҳнат иқтисодиётидаги моҳияти	538
19.2. Меҳнат иқтисодиётида стратегия тушунчаси	540
19.3. «Рақамли иқтисодиёт» - таракқиётнинг муҳим омили	547
19.4. «Рақамли иқтисодиёт» асосида иш билан бандликка қўмаклашиш	552
19.5. Меҳнат бозорини такомиллаштириш стратегияси	557
19.6. Янги иш жойларини яратиш бўйича давлат дастурлари.....	562
19.7. Аҳолини кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликни ривожлантириш асосида иш билан таъминлаш	568
АДАБИЁТЛАР РЎЙҲАТИ	577

СЎЗБОШИ

Бугунги кунда жаҳон бозори конъюнктураси кескин ўзгариб, глобаллашув шароитида халқаро рақобат тобора кучайиб бормоқда. Бундай шароитда Ўзбекистон иқтисодиётида ҳам шиддатли, сифат жиҳатидан бутунлай янги ўзгаришлар содир бўлмоқда. Иқтисодиётда ўз салоҳиятини йўқотган эски институт ва воситалар ўрнини янги инновацион ва самарали бошқарув усуллари эгалламоқда. Мамлакатни барқарор ва жадал суръатлар билан ривожлантириш мақсадида 2017–2021-йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича Ҳаракатлар стратегияси қабул қилинди ва изчиллик билан амалга оширилмоқда.

Ушбу стратегик мақсадларнинг барчаси Ўзбекистон аҳолисининг турмуш даражаси ва сифатини оширишга йўналтирилган бўлиб, мамлакатимиз Президенти Ш. Мирзиёев таъбири билан айтганда, «Энг муҳим вазифамиз – мамлакатимизда тинчлик ва фаровонликни мустаҳкамлаш, одамларни, халқимизни ҳаётдан рози қилишдан иборатдир».

Мамлакатни тараққий эттириш суръатларини ошириш, миллий иқтисодиётни юксалтириш, энг аввало, ҳар қандай давлатнинг бойлиги ҳисобланган ишлаб чиқарувчи кучларнинг таркибий қисми ҳисобланган инсон меҳнат фаолиятининг самарадорлиги билан боғлиқдир. Унумли меҳнат миллий иқтисодиётни ривожлантириш суръатларини барқарор оширишнинг бош омили бўлибгина қолмасдан, у инсоннинг фаровон турмуш кечиришини таъминлаш ва эҳтиёжларини қондириш функциясини ҳам бажаради.

Хусусан, меҳнат соҳасидаги Ўзбекистон Республикасининг 2018 йил 16 октябрдаги «Хусусий бандлик агентликлари тўғрисида»ги ЎРҚ-501-сонли Қонуни, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 24 майдаги «Бандлик соҳасида давлат сиёсатини янада такомиллаштириш ва меҳнат органлари фаолияти самарадорлигини тубдан ошириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги ПФ-5052-сонли Фармони, 2017 йил 24 майдаги «Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги фаолиятини ташкил этиш чора-тадбирлари тўғрисида»ги ПҚ-3001-сонли, 2018 йил 11 июндаги «Аҳолининг ижтимоий заиф қатлами бандлигини таъминлашни рағбатлантиришнинг ташкилий чора-тадбирлари тўғрисида»ги ПҚ-3782-сонли қарорлари, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 4 октябрдаги «Хизматчиларнинг асосий лавозимлари ва ишчилар касблари классификаторини янада такомиллаштириш тўғрисида»ги 795-сонли, 2017 йил

28 октябрдаги «“Меҳнат бозорининг жорий ва истикболдаги эҳтиёжларини ҳисобга олиб, иш ўринларини ташкил этиш ва кадрлар тайёрлаш давлат буюртмасини шакллантириш тартиби тўғрисида”ги Низомни тасдиқлаш ҳақида»ги 877-сонли, 2017 йил 5 октябрдаги «Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги ҳузуридаги Жамоат ишлари жамғармаси фаолиятини ташкил этиш тўғрисида»ги 799-сонли, 2018 йил 20 октябрдаги «2030 йилгача бўлган даврда барқарор ривожланиш соҳасидаги миллий мақсад ва вазифаларни амалга ошириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги 841-сонли қарорлари ҳамда иш билан бандликни таъминлаш ва янги иш ўринларини яратишга доир бошқа меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатларда белгиланган вазифаларни амалга оширишда мазкур нашр беминнат хизмат қилишига ишончимиз комил.

Ўзбекистон Республикаси Фанлар академиясининг академиги, иқтисод фанлари доктори, профессор Қаландар Хўжаевич Абдурахмонов томонидан яратилган «Меҳнат иқтисодиёти» дарслигининг қайта ишланган ва тўлдирилган 3-нашри жаҳоннинг тараққий этган давлатларида «Labor economics» ва «Modern Labor economics» фанлари бўйича чоп этилган дарслик ва қўлланмалар дастурларидан самарали фойдаланилган ҳолда, Ўзбекистон Республикаси иқтисодиётига мослаштирилиб ёзилганлиги билан алоҳида диққатга сазовордир. Бундай дарсликнинг яратилиши жаҳон миқёсида кенг кўламда юз бераётган инновацион ўзгаришларга тўлиқ жавоб берадиган малакали кадрларимизни тайёрлаш йўлида ташланган янги қадам ҳисобланади.

Дарслик, шунингдек, ўзида Ўзбекистон Республикаси миллий иқтисодиётининг ўзига хос хусусиятлари ҳамда Ҳаракатлар стратегиясининг устувор вазифаларини мужассам этганлиги билан ҳам эътиборлидир. Ишонч билан айта оламизки, мазкур дарслик мамлакатимизнинг иқтисодий йўналишдаги олий таълим муассасалари талабалари ҳамда Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги тизимида фаолият юритаётган кўп сонли ходимлар учун қимматли ва фойдали ўқув адабиёти бўлиб қолади.

Ш. Д. Кудбиев,

Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва
меҳнат муносабатлари вазири

МУАЛЛИФДАН

Биз кайси касб эгаси ва қандай вазифада бўлмайлик, юртимизнинг буюк келажagini бунёд этишдек олий мақсад, юксак орзу билан яшаймиз. Ўзбекистонда амалга оширилаётган улкан бунёдкорлик, яратувчанлик ишлари, юзага келган ижодкорлик муҳити бу улуг мақсаднинг рўёбга чиқишига катта умид ва ишонч бахш этади, шу йўлда фидойилик, ташаббус ва тадбиркорлик кўрсатишга ундайди.

Ўзбекистон Республикаси Президенти Ш. Мирзиёев ўзининг барча нутқида Ўзбекистон Республикаси иқтисодиётининг ҳар бир соҳадаги энг муҳим вазифаларини алоҳида таъкидлайди. Жумладан, 2017 йил 7 февралдаги «Ўзбекистон Республикасини янада ривожлантириш бўйича Ҳаракатлар стратегияси тўғрисида»ги 4947-сонли Фармон билан янги иш ўринларини яратиш ҳамда аҳолининг, энг аввало, ўрта махсус ва олий ўқув муассасалари битирувчиларининг иш билан бандлигини ҳамда меҳнат бозори инфратузилмасининг мутаносиб ривожланишини таъминлаш, ишсизлик даражасини камайтириш; меҳнатга лаёқатли аҳолининг меҳнат ва тадбиркорлик фаолиятини тўлиқ амалга ошириш учун шароитлар яратиш, меҳнат ресурслари сифатини юксалтириш, ишга жойлаштиришга муҳтож шахсларни касбга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш тизимини кенгайтириш каби ижтимоий соҳани ривожлантиришга қаратилган устувор йўналишлар белгиланди.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 20 октябрдаги 841-сонли «2030 йилгача бўлган даврда барқарор ривожланиш соҳасидаги миллий мақсад ва вазифаларни амалга ошириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги Қарори асосида «Меҳнат бозорида фаол чора-тадбирларни амалга ошириш, хусусий мулкни муҳофаза қилиш, кичик ва йирик бизнесни ҳамда хусусий тадбиркорликни қўллаб-қувватлаш ва тезкор ривожлантиришдаги тўсиқларни бартараф этиш орқали аҳолини, айниқса, ёшлар, ногиронларни муносиб иш билан таъминлаш ва самарали иш билан бандликни кенгайтиришга йўналтирилган қулай шарт-шароит яратиш» бўйича Ўзбекистон Республикасининг истиқболда иш билан бандлик таркибини такомиллаштиришга қаратилган стратегик режа белгиланди.

Инсоннинг меҳнат фаолияти, жамиятдаги ижтимоий меҳнат муносабатлари «Меҳнат иқтисодиёти» фанининг ўзагини ташкил этади.

Дунёнинг ривожланган давлатларидаги университетлар талабалари меҳнат иқтисодиёти муаммоларини таҳлил этишга янгича ёндошилган «Labor

«Labor economics» фанини чуқур ўрганадилар. Унда илмий йўналиш ва изланишларининг асосий вазифалари сифатида куйидагилар кўрсатилган:

- меҳнат фаолиятини амалга оширишнинг замонавий шакллари;
- ҳозирги давр меҳнат бозорида меҳнат ресурсларига талаб ва унинг таклифи;
- ишлаб чиқаришдаги таркибий ўзгаришларнинг меҳнат бозоридаги талабга таъсири;
- кафолатланган иш жойларида энг кам иш ҳақи, иш билан бандликнинг таркиби ва даражасининг ўзгариши;
- меҳнат жараёнида ёлланма ходимлар, иш берувчилар (уларнинг вакиллари) ва давлат ўртасида ижтимоий шериклик;
- иш берувчиларнинг янги иш жойлари яратишдан манфаатдорлиги;
- меҳнат соҳасидаги низоларни ҳал этишга янгича ёндашувлар ва бошқа меҳнат иқтисодиётининг йўналишлари.

«Labor economics» ҳамда «Modern Labor economics» дасрликлари ҳозирги давр меҳнат иқтисодиёти назариясининг мустақил йўналишларини қамраб олган. Уни ўрганиш талабалардан микро, макро ҳамда мезоиктисодиёт асосларидан яхши хабардор бўлишни талаб этади. Мазкур курсда инсон капиталига киритилаётган инвестициялар, ҳозирги даврдаги меҳнат ресурслари мобиллиги ва меҳнат миграцияси, меҳнат шароитлари, айниқса, Халқаро меҳнат ташкилотининг Муносиб меҳнат концепцияси стандартлари, меҳнат соҳасида ижтимоий шериклик каби масалаларга алоҳида эътибор қаратилган.

Меҳнат иқтисодиётида меҳнат фаолиятини баҳолаш ва унга ҳақ тўлаш, ишга жойлашиш ва ишдан бўшаш ҳамиша низолар пайдо бўлиши эҳтимоли юқори бўлган ижтимоий меҳнат муносабатларини ечиш билан боғлиқдир. Меҳнат иқтисодиёти асосларини чуқур эгаллаш жуда муҳим ижтимоий муаммоларни англаб етишда ҳал қилувчи аҳамият касб этади. Ана шу маънода меҳнат иқтисодиёти давлатнинг меҳнат соҳасидаги иқтисодий сиёсатининг устувор масалаларидан бири ҳисобланади.

Жаҳондаги аксарият мамлакатлар инновацион ривожланиш йўлига ўтмоқда, рақамли иқтисодиёт ҳамда ахборот-коммуникация технологияларининг ишлаб чиқаришни модернизациялаш ва диверсификация қилишга таъсири бениҳоя кучаймоқда. Меҳнат бозорида анъанавий, ижтимоий ҳимоя тизими билан қамраб олинган ҳамда муқим иш билан банд бўлган ходимлар билан бир қаторда, вақтинча ва беқарор (прекаризация) иш билан бандлар, виртуал иш билан бандлар, «иш кучи ижараси» шаклидаги шартнома, махсус контрактлар асосида ишлайдиганлар тоифаси пайдо бўлди. Улар эндиликда иш берувчиларга нисбатан камроқ боғлиқ бўлганликлари сабабли меҳнат бозорида эркин иш кўриш имкониятига эга бўладилар.

Иш билан бандликнинг бундай шакллари анъанавий иш жойи мақомини ҳам ўзгартирмоқда. Виртуал иш билан бандлик бунинг яққол далили ҳисобланади. Масалан, машҳур «General Electric» компанияси фойдаланаётган

меҳнат ресурсларининг атиги 40 % бевосита ишлаб чиқаришдаги иш жойида меҳнат қилади. Қолган ходимлар маҳсулотни реализация қилиш, маркетинг, илмий тадқиқот, тажриба-конструкторлик ишлари ва бошқа вазифалар билан банд бўлиб, асосан, виртуал иш жойларига эга.

Давлат томонидан стратегик жиҳатдан асосланган инновацион тадбир-корликни кучайтириш, «рақамли иқтисодиёт», «аклли иқтисодиёт»ни шакллантириш концепциялари ва «start up» лойиҳаларини амалга ошириш ҳар томонлама қўллаб-қувватланади.

Дарсликни яратишдан асосий мақсадимиз ҳар томонлама етуқ, билимдон, эгаллаган касб-ҳунарига содиқ, малакали стратег, лидер ва менежерлик даражаларига мос мобил мутахассис кадрларни тайёрлашдан иборатдир.

Мазкур дарсликни тайёрлаш жараёнида қимматли таклиф ва тавсиялари билан яқиндан ёрдам берган, соҳа бўйича жаҳон иқтисодиётида ўз ўрнига эга, эл-юрт ҳурматиغا сазовор Ўзбекистон Фанлар академиясининг академиклари Б. С. Юлдашевга, Р. А. Убайдуллаевага, Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазири И. У. Мажидовга, Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазири Ш. Д. Қудбиевга, Ўзбекистон Республикаси инновацион ривожланиш вазири И. Ю. Абдурахмоновга, Ўзбекистон Республикаси Давлат ва бошқарув академияси ректори, профессор Р. С. Қосимовга, Тошкент давлат иқтисодиёт университети ректори, профессор Б. Ю. Ходиевга, Россия Федерациясида хизмат кўрсатган фан арбоблари ва иқтисодчи олимлар: профессор В. И. Гришинга, профессор Ю. Г. Одеговга, профессор М. Н. Кулаповга, Нобель мукофотининг лауреати К. Писсаридесга, Америка Қўшма Штатларининг иқтисодчи олимларидан George J. Borjasга, Ronald G. Ehrenbergга, Robert S. Smithга, В. Л. Квинтга, Германия Федератив Республикасининг иқтисодчи олимларидан профессор Gerhard Feildmeierга, Индонезиянинг «Гунадарма» университети ректори профессор Eсо Sri Margiantiga, япониялик иқтисодчи олим профессор М. Hivatariga ва бошқа олимларга ўзимнинг самимий миннатдорчилигимни изҳор этаман.

Шунингдек, қимматли тавсияларини аямаган Тошкент давлат иқтисодиёт университетининг «Меҳнат иқтисодиёти ва персонални бошқариш стратегияси» кафедраси ҳамда Тошкент шаҳридаги Г. В. Плеханов номидаги Россия иқтисодиёт университетининг «Меҳнат иқтисодиёти ва бошқарув» кафедраси профессор-ўқитувчиларига ўзимнинг чуқур миннатдорчилигимни билдираман.

Дарсликда баъзи камчиликлар, фикрлар қарама-қаршилиги, тушунмовчиликлар бўлиши табиий ҳолдир. Бунинг учун узр сўраган ҳолда, билдириладиган барча фикр ва мулоҳазаларни, таклиф ва хулосаларни бажонидил қабул қиламан. Фикр ва мулоҳаза ҳамда таклифларни қуйидаги электрон почтага юборишингиз мумкин: **kabdurakhmanov@yandex.ru**

КИРИШ

Ўзбекистонда кенг кўламли ва чуқур ижтимоий-иқтисодий ислохотлар амалга оширилмоқда. Бу ислохотларнинг дастлабки натижалари аҳоли ҳаёти ва кундалик турмушида ўзининг яққол ифодасини топмоқда ва бунинг натижасида эл-юртнинг ижтимоий фаоллиги, эртанги кунга ишончи тобора ортиб бормоқда.

Бундай ижтимоий фаолликка ижтимоий меҳнат муносабатларини муттасил такомиллаштириб бориш, меҳнатни макроиқтисодиёт, тармоқ ва корхоналар миқёсида оқилона ташкил қилиш, яъни ҳар қандай мамлакат иқтисодиётини ривожлантиришнинг асосий ҳаракатлантирувчи кучи бўлган меҳнат омилидан самарали фойдаланиш орқали эришилади.

Жаҳон таракқиётида ривожланишнинг асосини ташкил этувчи инсон омили етакчи омил сифатида намоён бўлмоқда. Уни ўрганиш натижасида эса меҳнат иқтисодиёти ижтимоий меҳнат тақсимотининг алоҳида йўналиши сифатида шаклланди ва меҳнат муносабатларини ўрганиш алоҳида фанга айланди.

«Меҳнат иқтисодиёти» фани ижтимоий меҳнат муносабатлари соҳасида иқтисодий қонунларни ўрганиш, персонал меҳнатини ташкил этиш, меҳнат бозори, меҳнат ресурслари, иш билан бандлик ва ишсизлик муаммолари, меҳнатга ҳақ тўлаш ҳамда меҳнат самарадорлигини тадқиқ этишга йўналтирилган. Моҳиятан олганда, «меҳнат» ва «иқтисодиёт» атамаларининг уйғунлашуви мазкур фан инсон меҳнатини, унинг қанчалик мақсадга мувофиқлигини ўрганишидан далолат беради.

Фан ёрдамида иш берувчи билан ишчи ўртасидаги ҳозирги давр муносабатларининг табиати иқтисодий жиҳатдан таҳлил қилинади. Чунки иш берувчи билан ишчи ўртасидаги муносабат ҳаётимиздаги энг муҳим фундаментал муносабат ҳисобланади ва айнан мана шу жиҳат нафақат иқтисодчиларни, балки қонунчиликнинг ҳам асосий эътиборини ўзига қаратади. Замонавий меҳнат иқтисодиётининг фундаментал асосларини билиш Ўзбекистонда ва дунёнинг бошқа мамлакатларида кенг кўламда юз бераётган ижтимоий муаммоларни тушунишга ҳамда бу орқали уларни ҳал этиш бўйича дастурлар ишлаб чиқишга йўл очади.

Ижтимоий сиёсатни белгилаш ва уни таҳлил қилишда фаол иштирок этишга лаёқатли иқтисодчи кадрларни тайёрлашда ҳамда бундай дастурлар таъсирини тушунишда «Меҳнат иқтисодиёти» фанининг ўрни катта.

Шунингдек, мамлакатимизда «рақамли иқтисодиёт» негизда фаолият юрита оладиган стратег, лидер ва менеджерларни тайёрлаш ва даврнинг инновацион талабларига жавоб беришлари учун улар малакаларини узлуксиз ошириб бориш, уларда ижтимоий сиёсатни таҳлил қилиш қобилиятини шакллантириш ҳамда уларга меҳнат иқтисодиёти фанига оид масалаларни ўргатиш ҳам бугунги кунда катта аҳамият касб этади. Олинган билимларни амалиётда қўллаш билиш ва уларнинг ижтимоий аҳамиятини кузатиб бориш талабанинг билим олишга бўлган иштиёқини янада кучайтиради. Назарий билимларнинг амалиётга татбиқ этилаётганини кузатиб бораётган талабаларда эса университетда олган билимлари хотирасида бир умр муҳрланиб қолиши аниқ.

«Меҳнат иқтисодиёти» фанининг шаклланиши амалиётнинг ижтимоий эҳтиёжи, ишлаб чиқаришнинг ривожланиши ва мураккаблашиши натижасида содир бўлди ва бу унинг ижтимоий-иқтисодий фанлар тизимидаги муҳим ролини белгилаб берди.

Амалда жамиятнинг меҳнатга қобилиятли барча аъзолари меҳнат муносабатларига у ёки бу тарзда жалб этилади. Инсоннинг меҳнат фаолияти эса ҳаётини жуда муҳим масалаларни, жумладан, касб ва ихтисосликни, меҳнат фаолияти турини танлаш, меҳнат жараёнида иштирок этиш, меҳнат мобиллиги, малака ошириш, қўшимча касбларни эгаллаш ва ҳоказоларни камраб олади. Бунда меҳнат бозори иш берувчилар билан ёлланма ишчи ҳамда ходимларнинг мазмун-моҳияти жиҳатидан турлича бўлган манфаатларини мувофиқлаштириш вазифасини ўтайди.

Инсон меҳнати ўзининг кўп жиҳатлари бўйича бозор майдонидаги кўп сонли товарлардан кескин фарқ қилади. Шунингдек, меҳнат жараёнини инсон фаолиятидан ҳеч қандай йўл билан ажратиш бўлмаганлиги туфайли, инсон томонидан амалга ошириладиган бундай хизматлардан фойдаланиш ўз хусусиятларига эга бўлиб, унга бўлган эътибор алоҳида аҳамият касб этади. Аслида ҳам инсон фаолиятидаги пул билан боғлиқ бўлмаган омиллар, масалан, иш шароити, жароҳат олиш хатари, менежерлар шахсияти, ишчиларга бўлган адолатли муносабат ва иш соатларининг ўзгарувчанлиги бозор майдонидаги оддий товарлардан кескин фарқ қилади. Ва ниҳоят, бошқа бозорларда меҳнат институтлари ҳамда иш берувчининг муносабатини белгиловчи қоида ва қонунчилик ҳужжатлари мавжуд эмас.

Шунга қарамадан, бир қатор сабабларга кўра, иш берувчи ва ишловчилар ўртасидаги муносабатларни ҳақиқатан ҳам бозорга ўхшатишимиз мумкин. Биринчидан, реклама институтлари ва иш билан бандлик агентликлари (рекрутинг) меҳнат хизматлари сотувчиларини уларнинг харидорлари билан боғлашга ҳаракат қилмоқда. Иккинчидан, улар бир-бири билан муносабат ўрнатганларидан сўнг, меҳнатнинг сифати ва нархи билан боғлиқ

маълумотлар, улар ўртасидаги фарқлар аниқланади. Учинчидан, улар бир битимга келишганларидан сўнг, бу шартнома ўзида иш шароитлари, меҳнат хавфсизлиги ва ҳатто иш вақтининг давомийлигини ҳам ўзида мужассамлаштирган бўлиши шарт. Бу каби шартнома бўйича, кўп ҳолларда иш берувчи ишчи ишлаб чиқарган маҳсулотнинг сонига кўра эмас, балки унинг сифати ва уни ишлаб чиқаришга сарфланган вақтга кўра ҳақ тўлайдилар. Тузилган шартномаларнинг бундай шакли иш берувчи томонидан ишчиларни рағбатлантириш ва уларни ишлашга ундаш (мотивация) юзасидан алоҳида тизимга солинишини талаб қилади.

Ўзбекистонда иқтисодиётнинг инновацион ривожланиш стратегияси асосида кадрлар тайёрлашнинг мақсадли мезонлари шакллантирилган бўлиб, улар ихтисослик йўналишлари ва мутахассисликларни ҳудуд ва соҳалар бўйича жорий этилаётган дастурларнинг талаб ва эҳтиёжлари, иқтисодиёт тармоқлари ва ҳудудларни комплекс тараққий эттириш истиқболларини инобатга олган ҳолда мақбуллаштирилади. Республика иқтисодиёти тармоқлари ва соҳаларида эҳтиёж юқори бўлган мутахассисликлар бўйича юқори малакали мутахассисларни сифатли тайёрлашни таъминлаш мақсадида Ўзбекистон Республикаси Иқтисодиёт вазирлиги, Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги, Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги, Молия вазирлиги билан биргаликда давлат ҳамда хўжалик бошқаруви органлари, маҳаллий давлат ҳокимияти органлари ва бошқа ташкилотлар иштирокида олий таълим муассасаларига ўқишга қабул қилиш билан иш берувчиларнинг олий таълим муассасалари битирувчиларига қўйган талаби параметрларини мувозанатловчи ҳисоб-китоб ишлари ишлаб чиқилади.

Иқтисодиёт йўналишидаги олий таълим муассасаларида замонавий билимларни пухта эгаллаган юқори малакали лидер, менежер каби иқтисодчиларни тайёрлаш жараёнига «Меҳнат иқтисодиёти» фани бўйича ҳам бир қатор янги талаблар қўйилган. Булар жумласига қуйидагилар киради:

1) ташкилий-бошқарув ва иқтисодий инновацион ечимлар топиш, уларни амалга ошириш алгоритмларини ишлаб чиқиш ва ишлаб чиқаришга жорий этиладиган замонавий янгиликлар учун масъулиятни ўз зиммасига олишга қодирлик;

2) меҳнат бозорида инсон ресурсларини стратегик прогнозлаш, режалаш ва бошқариш замонавий усулларини қўллаш олиш; меҳнат самарадорлигини ошириш; меҳнат кўрсаткичларини иқтисодий моделлаштириш ва мақбуллаштириш усулларини эгаллаш, меҳнат бозори ва аҳолининг иш билан бандлигининг замонавий шаклларида фойдаланишнинг истиқбол режаларини ишлаб чиқиш ва асослай олиш;

3) иқтисодий ва ижтимоий ривожлантиришнинг стратегик талабларини ҳисобга олган ҳолда «рақамли иқтисодиёт»га асосланган инновацион

меҳнатни бошқариш соҳасида малакали қарорлар қабул килиш, меҳнат муносабатларнинг замонавий формаларини пухта тушунадиган кадрлар сиёсатини шакллантириш ва изчил амалга ошириш;

4) меҳнатни ташкил этишнинг замонавий усуллари асосида меҳнат самарадорлиги даражасини баҳолаш ва унинг самарали усулларини ишлаб чиқаришга жорий этиш, меҳнат ресурслари ва сарф-харажатларни малакали бошқариш.

Хулоса ўрнида таъкидлаш жоизки, мазкур «Меҳнат иқтисодиёти» дарслиги янги ўқув дастури асосида яратилган бўлиб, у замонавий талабларга йўналтирилганлиги билан ҳам аҳамиятлидир.



И-БОБ. МЕХНАТ ВА УНИНГ ЖАМИЯТ ТАРАҚҚИЁТИДА ТУТГАН ЎРНИ

1.1. Мехнат тўғрисида назарий тасаввурлар тизими

Мехнат – инсоннинг муайян эҳтиёжларини кондирга оладиган ва ўзига керак бўладиган моддий ёки маънавий неъматларни ишлаб чиқариш (яратиш) бўйича онгли, мақсадли ва таъкиккланмаган фаолиятдир.

Бозор муносабатларининг илк кўринишлари пайдо бўлиши натижасида натурал хўжалик юритиш тизимида амал қилган иқтисодий ғоялар ва мехнатга оид қарашлар ҳам янгича маъно-мазмун касб эта бошлади. Мазкур жараёнлар асосан XVI асрда Европада *меркантилизм таълимотининг* вужудга келиши билан боғлиқ. Ушбу мактаб мафкурачилари У. Стаффорд, Г. Скарүффи, Б. Диванзетти ва Т. Маннлар бойлик тўплаш, олтин, кумуш ва қимматбаҳо буюмларга эгаллик қилиш ғоясини илгари суриб, давлатнинг бойлиги уларнинг миқдори билан белгиланади, унга мехнат оркали эришилади, дея таъкидлашган.

Меркантилистик таълимотни мантиқий жиҳатдан давом эттирган Жон Ло (1671–1729) асосий эътиборни олтин-кумушларга эмас, балки пул муомаласига қаратар экан, иқтисодий раванкнинг калити пулнинг мўллигида, унинг кўплиги эса кўп одамларни иш билан банд этади, деб тушунтиради.

Классик иқтисодий мактабнинг вужудга келиши англиялик олим Вилям Петти (1623–1687) номи билан боғлиқ. XVII асрга келиб Англияда мануфактуранинг ривожланиши натижасида мехнат муносабатларининг янгича талқини вужудга келди. Бу вақтда «ёлланма мехнат», «ёлланма ишчи кучи» тушунчалари муомалага киритилиб, бу атамалар, асосан, ерлари тортиб олинган ва мануфактурага жалб қилинган деҳқон ҳамда хунармандларга нисбатан ишлатилган. В. Петти мехнат эксплуатациясини ёқлаб, иш ҳақини чеклаш ва ишчиларга минимум иш ҳақи тўлаш ғоясини илгари сурди. У ишчи кучини эмас, балки мехнатни товар ҳисоблаб, мехнат бойликнинг отаси, ер эса унинг онасидир, дея таъкидлаган. Петти мехнатни атрофлича таҳлил қилиб, ҳар бир аниқ мехнат аниқ нарсани, истеъмол қийматини яратади, дейди. У мехнатнинг табиий баҳоси иш ҳақидир ва унинг энг юқори баҳоси ишчилар

хаёти учун зарур бўлган маблағлар миқдоридан иборат, деб тушунтиради ҳамда ҳар бир хизматчи яшаш, меҳнат қилиш ва кўпайиш учун керакли нарсани олса бас, деган хулосага келади. В. Петти таълимотида инсон ва меҳнат омилига нисбатан қуйи даражали караш мавжуд эди.

В. Петтидан фаркли ўлароқ, француз таълимотчиси Пьер Баугилбер (1646–1714) ишлаб чиқаришда ишчи кучи ва меҳнат омилини биринчи даражага қўйди. У қийматнинг меҳнат назариясига асос солиб, «бозор баҳоси» ва «ҳақиқий баҳо» тушунчаларини изоҳлаш билан бирга, фарқлаб ҳам берди. Унинг изоҳига кўра, ҳақиқий баҳо меҳнат сарфи билан белгиланади. П. Баугилбер «шахсий манфаат» тамойилини илгари сураб экан, ишлаб чиқаришда ишчи кучининг манфаатларини ҳам унутмасликни, уни албатта ҳисобга олиш кераклигини таъкидлайди.

Физиократизм таълимотининг асосчиси, француз олими Франсуа Кенэ (1694–1774) иқтисодиётга «соф маҳсулот» тушунчасини киритиб, у фақат қишлоқ хўжалигида, деҳқончиликда яратилади, деган фикрни илгари суради. Соф маҳсулот назариясига асосланган ҳолда Ф. Кенэ ишловчилар (жами иш билан бандлар)ни унумли ва унумсиз синфларга ажратади. Ушбу таснифга кўра, унумлилар синфига фақат қишлоқ хўжалигида, деҳқончиликда банд бўлганлар киритилиб, бошқа тармоқ ходимлари (саноатчилар, хунармандлар, савдогарлар) унумсиз меҳнат вакиллари саналган.

Классик иқтисодий мактаб таълимотининг юқори чўққисига етишида британиялик олимлар Адам Смит (1723–1790) ва Давид Рикардо (1772–1823) ларнинг ҳиссаси бекиёсдир. А. Смит тадқиқотларининг туб моҳиятини инсон манфаати ва унинг турмуш даражаси масалалари ташкил этган. У бу борадаги ўз иқтисодий қарашларини «Халқлар бойлиги» асарида илгари сурган. Унга кўра, жамият бойлиги ишлаб чиқариш жараёнида меҳнат туфайли пайдо бўлади. А. Смит барча соҳада меҳнатни бойликнинг асоси, деб билади. Унинг таъкидлашича, иқтисодий тараққиётнинг муҳим омили – бу меҳнат тақсимотидир. Мазкур тушунчани у тўғноғич ишлаб чиқариш мисолида таҳлил қилиб, мануфактурада иш тақсимотининг амал қилиши натижасида унумдорликнинг ошишини илмий-иқтисодий асослаб берган. А. Смит хулосасига кўра, тақсимот туфайли ишчиларнинг чаққонлиги ва моҳирлиги ошади, бир турдаги ишдан бошқасига ўтиш учун вақт сарфи қисқаради, машиналар ихтиро қилишга имкон туғилади ҳамда маҳсулот сифати ошиб боради.

Олимнинг таъкидлашича, маҳсулот ишлаб чиқариш ҳажми аҳолининг фойдали меҳнат билан шуғулланаётган қисми ҳамда унумдорлик даражаси билан белгиланади. А. Смит мамлакат миллий бойлигини кўпайтиришнинг асосий омиллари сифатида аҳоли сони, фойдали иш билан шуғулланувчилар миқдори, меҳнат тақсимоти ва унумдорликнинг ўсишини алоҳида эътироф

этади. Ушбу иқтисодий нуктаи назарлар замонавий фанда ҳам маъқулланиб, ўз амалий тасдиғини топган.

Д. Рикардонинг иқтисодий қарашларида меҳнатга ҳақ тўлаш масалалари устуворлик қилади. У меҳнатни рағбатлантириш тўғрисида сўз юритар экан, унинг аҳамиятини ноннинг нархи ва ишчиларнинг иш ҳақи мисолида исботлаб беради. Унинг фикрича, бу иккаласи мос равишда ўзгариши лозим, акс ҳолда ишчилар оч қолади. Шунингдек, у хизматчи ўз юмуши билан иш ҳақи сифатида оладиган миқдордан кўпроқ қиймат яратади, шу боис унинг меҳнاتини рағбатлантириш керак, дейди.

Француз олими Жан Батист Сэй (1767–1832) ишлаб чиқаришнинг уч омили назарияси билан машхур бўлиб, уларнинг биринчиси сифатида меҳнатни келтиради. Унинг айтишича, меҳнат омили ишчилар учун иш ҳақини юзага келтиради. Ж. Сэй эксплуатацияга қарши чиқиб, ишчилар манфаатини ҳимоя қилади ва уларнинг иқтисодиётдаги ўрнига юқори баҳо беради. Шу билан бирга, у меҳнат ва капитал ўртасидаги уйғунликни илмий асослаб берди.

Меҳнатга оид таълимотларнинг замонавий кўриниш олиши ҳамда уларнинг такомиллашувида инглиз иқтисодчиси Жон Мейнард Кейнснинг (1884–1946) иқтисодий ғоя ва қарашлари муҳим роль ўйнади. У иқтисодиётга давлат аралашувининг заруриятини асослар экан, максимал даражада иш билан бандлик ва иқтисодий ўсишни фақат ҳокимиятнинг иқтисодиётга фаол аралашуви орқали таъминлаш мумкин, деб таъкидлайди. У «Иш билан бандлик, фоиз ва пулнинг умумий назарияси» асарида тўла бандликни таъминлаш учун миллий даромадларни солиқлар орқали тартибга солишни таклиф этади. У иш ҳақи миқдорини пасайтириб, ишсизликнинг олдини олиш мумкин, деган ғояни илгари суради.

Демак, хулоса қилиб айтишимиз мумкинки, бугунги бозор иқтисодиёти шароитига айрим жиҳатлари билан нисбатан мос келадиган инсон ва меҳнат омилига оид ғоялар мумтоз иқтисодий таълимотда ўз аксини топган экан. Классик иқтисодий мактаб намоёндалари томонидан илгари сурилган ғоялар меҳнат, иш билан бандлик, ишсизлик каби тушунчаларнинг фанда ва иқтисодий амалиётда алоҳида категория сифатида талкин этилишига асос бўлди.

Бирок, бу таълимотни ўрганиш шуни кўрсатадики, уларнинг ғояларида меҳнат омилига ресурс ёки потенциал сифатида ёндашилмаган. Мазкур таълимот ғояларида меҳнат омили фақатгина ишчи кучи сифатида қаралган ва мануфактура ишлаб чиқариши нуктаи назаридан тадқиқ этилган. Бунда ишчи кучи фақат микродаражада, яъни корхона миқёсида ўрганилган, холос. Меҳнаткашларга эса чекланган тор доирада муносабат билдирилиб, ушбу омилнинг салоҳияти ва имкониятлари тўла очиб берилмаган.

Классик назарийчилар ишчи кучининг ҳудудий, минтақавий ёки миллий иқтисодиётдаги иштироки ва аҳамиятини тадқиқ этишмаган.

Кейинчалик бозор муносабатларининг ривожланиб, ёввойи кўринишдан маданийлашган кўринишга ўтиши натижасида иқтисодий қарашларда меҳнат омилининг юқори имконият ва салоҳият сифатидаги аҳамияти тўла тадқиқ этила бошланди. Бунинг учун классик таълимот намоёндаларнинг ғоялари маълум даражада илмий-иқтисодий асос бўлиб хизмат қилди.

Бугунга келиб, замонавий меҳнат муносабатлари амалга ошириладиган даврда, меҳнат фақат мақсадга мувофиқ фаолият бўлиши мумкин. Бу эса инсон томонидан фойдали натижага эришишга интилиш зарурлигини англатади (1.1-расм).



1.1-расм. «Меҳнат» тушунчасининг моҳияти

Инсоннинг мақсадга мувофиқ ижтимоий фойдали фаолияти сифатида меҳнатнинг уч жиҳати мавжуд:

- ходимларнинг жисмоний куч-ғайратларини сарфлаши (меҳнат фаолиятининг физиологик, психологик ва психофизиологик жиҳатлари);
- ишлаб чиқариш воситалари билан ўзаро алоқада бўлиш (меҳнат фаолиятининг ташкилий-технологик жиҳатлари);
- ходимларнинг бир-бири билан ишлаб чиқаришдаги алоқалари (меҳнат фаолиятининг ташкилий-ижтимоий жиҳатлари).

Меҳнатнинг биринчи белгиси – *онгли фаолиятдир*. Онгли фаолиятни меҳнат ва меҳнат ҳисобланмаган қисмларга ажратиш мумкин. Онгли фаолиятнинг меҳнат қисми, ўз навбатида, қуйидаги белгиларни қамраб олади:

- аниқ мақсадга йўналтирилганлиги;
- мақсадга мувофиқлиги;
- қонунийлиги;
- фойдалиги;
- бунёдкорлиги;
- эҳтиёжга мувофиқлиги.

Меҳнатнинг аниқ мақсадга йўналтирилганлиги инсоннинг фаолиятида пухта ўйланган мақсад мавжудлигини англатади. У бир ишга киришишдан олдин режа тузади, меҳнат амалиётини амалга оширишга тайёргарлик кўради. Ана шу тайёргарлик пайтида, энг аввало, бўлажак фаолиятнинг мақсади аниқлаб олинади. Бу ўринда, мақсадсиз фаолиятнинг меҳнат фаолиятига алоқаси йўқлигини таъкидлаш жоиз.

Меҳнат, шунингдек, қонуний бўлишни назарда тутаяди. Ноқонуний фаолият, масалан, иқтисодиёт соҳасидаги жиноятлар, жамият хавфсизлиги ва тартибига қарши қилмишлар (ноқонуний қурол-яроғ, наркотиклар, инсон ҳаёти учун зарарли маҳсулотларни ишлаб чиқариш, ўғирлик қилиш, одам савдоси ва бошқалар) меҳнат тушунчасига кирмайди.

Меҳнатнинг энг муҳим *мезони* – унинг ижтимоий фойдали эканлигидадир. Шу билан бирга, меҳнат – бунёдкорликдир, яъни моддий ва маънавий неъматларни яратиш ёки бой берилган неъматларни тиклашдир. Олим, муҳандис, ишчи, фермер, рассом, шифокор ва бошқа бунёдкор шахсларнинг меҳнати худди ана шундай фаолият сирасига киради.

Меҳнат айна пайтда жамиятда эҳтиёжга эга бўлиши ва талаб этилмоғи лозим. Агар инсон онгли равишда ҳеч кимга кераксиз ишни аниқ мақсадни кўзлаб амалга оширган бўлса ҳам, бундай иш меҳнат ҳисобланмайди.

Айна пайтда меҳнатнинг бошқа турли шакллари ҳам фарқланади, хусусан:

- жамоатчилик асосидаги меҳнат;
- ғамхўрликка йўналтирилган меҳнат (ҳомийлик, васийлик, кўнгилли фаолият ва ҳоказолар);
- шахс учун ўзлигини намоён қилиш воситаси сифатидаги меҳнат (бадий ижод, санъат, спорт билан ҳақ олинмасдан амалга ошириладиган фаолият ва бошқалар).

Меҳнат инсон ва жамият ҳаётида ҳал қилувчи роль ўйнайди. Меҳнат фаолияти туфайли ишлаб чиқарувчи кучларнинг бекиёс ресурлари, моддий ва маънавий бойликлар яратилади ва бунинг билан жамият фаровонлиги таъминланади. Жамиятнинг бундан кейинги тараққиётини ҳам меҳнат фаолиятисиз тасаввур этиб бўлмайди.

«Меҳнат иқтисодиёти» фанида меҳнат, назарий жихатдан, асосий категория ҳисобланади. Бунда «меҳнат» ҳамда «иш» тушунчалари ҳам мавжуд бўлиб, улар бир-биридан фарқланади.

«Иш» дейилганда, инсон фаолияти билан бир қаторда фойдаланиладиган хайвонлар, машина ва механизмлар, шунингдек, табиат кучлари тушунилади. Меҳнат эса, юқорида қайд килинганидек, фақат инсоннинг ижтимоий фойдали фаолиятидир. Демак, инсоннинг онгли бунёдкорлик роли хайвонлар бажарган ролдан принципиал равишда фарқланар экан.

Шу билан бир қаторда, инсон фаолиятида «одам ишга кетди», «у фалон жойда ишлайди», «иш жойи», «иш вақти», «унинг иши» сўзлари ҳам ишлатилади. Бундай ҳолатларда «иш» ва «меҳнат» сўзлари фақатгина тенг даражадаги синонимлар ҳисобланади (1.1-жадвал).

1.1-жадвал

**«Меҳнат», «иш» ва «фаолият» тушунчаларининг
фарқланиши ва ўзаро ўхшашлиғи**

Тушунчалар	Қўлланиш соҳалари				
	Инсон	Корхона	Хайвон	Машиналар	Табиат кучлари
Фаолият	↕ +	↕ +	-	-	-
Амал этиши	↕ +	↕ +	-	+	-
Иш	- ↕	-	-	-	-
Меҳнат	+ ↕	-	-	-	-

↕ – синонимлар сифатида юзага чиқиши мумкинлигини англатади.

«Фаолият» тушунчаси эса аксарият ҳолларда қандайдир эҳтиёжни қондириш мақсадида ўз жисмоний ва аклий қобилиятини ишга солиш натижасидаги фақат инсонгагина хос фаолиятни англатади. Инсон ички (руҳий) ва ташқи (физиологик) фаолликни намоён қилиши мумкин. Бунда меҳнат фаолияти ва меҳнатга оид бўлмаган фаолият содир бўлиши эҳтимол. Бу тушунча мақсадли фаолиятнинг олий унсури сифатида жамиятга ва меҳнат жамоаларига нисбатан ҳам ишлатилади.

Меҳнат фаолияти билан меҳнатга оид бўлмаган фаолиятнинг фарқланиши қуйидаги икки асосий мезонга асосланади.

Биринчи мезон – моддий ёки маънавий неъматлар яратиш билан боғлиқ фаолият. Бу билан боғлиқ бўлмаган фаолият меҳнат ҳисобланмайди. Масалан, инсоннинг сайрлари, саёҳатлари, ҳордик чиқариш шаклидаги ўйинлари, овқатланиши, даволаниш муолажалари бунга мисол бўлиши мумкин.

Иккинчи мезон – фаолиятнинг қонунийлиги. Фақат қонун томонидан рухсат берилган фаолиятгина меҳнат фаолияти бўла олади. Тақикланган фаолият (жиноятчилик, одам савдоси ва бошқалар) меҳнат фаолияти категориясига кирмайди.

Меҳнатнинг инсон ва жамиятдаги ўрни жуда кўп фанлар: социология, фалсафа, психология, физиология, ҳуқуқшунослик ва ҳ. к. томонидан ўрганилади. «Меҳнат иқтисодиёти» фанида «меҳнат» категорияси ишлаб чиқаришнинг асосий омили, неъматларни яратиш бўйича инсоннинг ижтимоий фойдали фаолияти сифатида тадқиқ этилади.

Меҳнат жараён сифатида уч таркибий қисмдан иборат:

- 1) меҳнат – инсоннинг ижтимоий фойдали фаолияти;
- 2) меҳнат предмети (турли неъматлар яратилишида инсоннинг меҳнати нимага йўналтирилганлиги);
- 3) меҳнат предметиға таъсир кўрсатиши имконини берувчи меҳнат воситалари.

Меҳнат намоён бўлишининг асосий шакллари қуйидагилардан иборат:

– инсон ақлий ва жисмоний куч-қувватининг сарф бўлиши. Бу меҳнатнинг оғирлиги ва асабий-руҳий зўриқишнинг даражаси билан белгиланади. Улар ходимнинг толиқиши ва чарчабини англатади. Инсоннинг меҳнатға қодирлиги унинг ўз куч-қувватини сарфлаш даражасига боғлиқ;

– ходимнинг ишлаб чиқариш воситалари билан ўзаро боғлиқлиги. Бу эса меҳнатнинг ташкилий-технологик хусусиятини ташкил этади. Бу боғлиқлик меҳнатнинг техникавий таъминоти, технологиянинг мукаммалиги, иш вақтининг ташкил этилиши, ходимнинг малақаси ва тажрибаси, у томонидан қўлланиладиган меҳнат усуллари билан белгиланади. Меҳнат фаолиятининг бу мезонлари ходимларнинг махсус тайёргарлиги ва малака даражасига ўз талабларини қўяди;

– ходимларнинг ишлаб чиқариш жараёнида бир-бири билан ҳам горизонтал (меҳнат жамоасида – ўзаро), ҳам вертикал (бошлиқ – ходим) жиҳатдан ўзаро боғлиқлиги. Бу меҳнат фаолиятининг меҳнатнинг кооперациялаштирилганлиги, иш билан бандлар сони ва ҳоказолар билан боғлиқ ташкилий-иқтисодий томонини белгилайди.

Иқтисодиётда «меҳнат» тушунчасига нисбатан турли нуқтаи назарлар мавжуд. Иқтисодиёт фанида классик мактаб асосчиси А. Смит ўзининг «Қийматнинг меҳнат назарияси» асарида «Меҳнат – қийматнинг ягона манбаси», деб кўрсатади. Буни у ибтидоий жамиятда товарлар уларни тайёрлаш учун сарф қилинган меҳнат миқдорига мувофиқ алмаштирилганлиги билан асослаган. Яъни, олимнинг ҳисоблашича, овчилар томонидан сув қундузини ўлжа олишға қийикни ўлдиришға қараганда икки барава кўп меҳнат

сарфланган бўлса, битта сув қундузининг нархи иккита кийик нархига тенг бўлиши лозим.



Адам Смит (ингл. Adam Smith; 1723–1790) – шотландиялик иқтисодчи, классик иқтисодий назариянинг асосчиси.

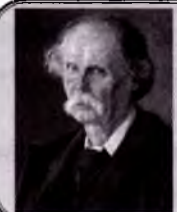
Асосий асари:

Исследование о природе и причинах богатства народов. – М.: Эксмо, 2007. - 960 с.

Янги классик мактаб намояндалари меҳнатни капитал ва ер билан бирга уч иқтисодий ресурсларнинг биттаси, деган ғояни илгари сурганлар. Уларнинг фикрича, бу иқтисодий ресурслар ишлаб чиқариш функциясининг мустақил ўзгарувчилари бўлганлиги учун хажм жиҳатдан тенг кучлидир. Шунинг учун ишлаб чиқаришда бу ресурсларнинг ҳеч бирига устунлик бериб бўлмайди. Бунда умумий даромадда ҳар бир ресурсларнинг ўз муайян ҳиссаси ва ўрни бор: меҳнатники – иш ҳақи; капиталники – фойз, ерники – рента.

Бу мактаб вакили А. Маршалл «меҳнат» тушунчасига қуйидагича таъриф берган: «Меҳнат – муайян натижага эришиш мақсадида қисман ёки тўлалигича қилинадиган ҳар қандай ақлий ёки жисмоний саъй-ҳаракатдир, аммо бунга бевосита меҳнатнинг ўзидан олиннадиган қониқиш кирмайди»¹.

«Экономикс» китобида эса «Меҳнат – товарлар ишлаб чиқариш ва хизматлар кўрсатиш учун ишлатилиши мумкин бўлган жисмоний ва ақлий қобилиятлар (саъй-ҳаракатлар)дир»², деб таъкидланган.



Альфред Маршалл (ингл. Alfred Marshall; 1842–1924) – инглиз олими, иқтисодий назарияда янги классик мактаб асосчиси.

Асосий асари:

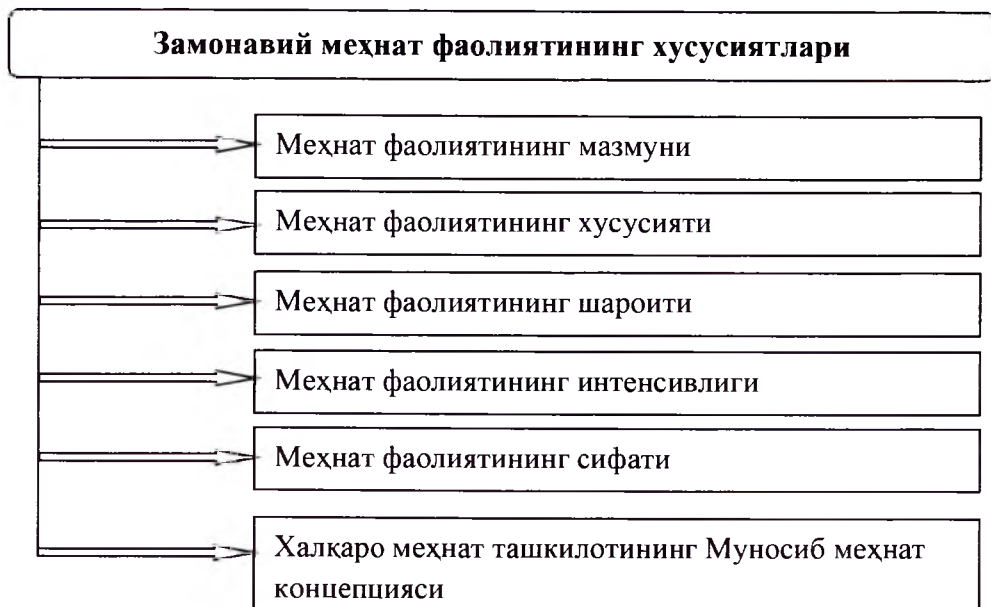
Принципы экономической науки / Пер. с англ. – М., 1993.

Умуман, иқтисодий адабиётларда меҳнат моҳиятига турлича ёндашувлар мавжуд. Уларда меҳнат инсоннинг мақсадга мувофиқ фаолияти эканлиги, у инсонни ривожлантиришга ва ўзлигини намоеъ қилишга, табиат ресурсларидан фойдаланишга йўналтирилганлиги, жамиятни тараққий эттиришга хизмат қилиши ва ҳоказолар таъкидланган.

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

² Кемпбелл Р. Макконелл, Стенли Л. Брю. Экономикс: принципы, проблемы и политика. – М.: Инфра –М, 2003. – С.398.

Хозирги даврда инсон фаолияти мураккаблашиб бораётганлигини ҳисобга олиб, замонавий меҳнат фаолиятининг қуйидаги хусусиятлари ажратиб кўрсатилади (1.2-расм):



1.2-расм. Замонавий меҳнат фаолиятининг хусусиятлари

1. *Меҳнат фаолиятининг мазмуни* – бу ходим томонидан бажариладиган функцияларнинг таркиби, хусусияти, ҳажми ва турларидир. Меҳнатнинг мазмунини ходим томонидан бажариладиган функцияларнинг мураккаблиги, замонавий меҳнат жараёнининг ақлий фаолиятга боғлиқлиги, ишга ижодий муносабатнинг талаб қилиниши, ходимнинг мустақил иш кўриш имконияти ва бошқалар белгилайди.

Меҳнатнинг мазмунидан келиб чиққан ҳолда меҳнат фаолияти қуйидагича таснифланади.

Жисмоний меҳнат – бу инсоннинг бевосита меҳнат воситалари билан ўзаро алоқадорлигини, унинг технологик жараёнларга бевосита жалб қилинганлигини, меҳнат жараёнида иштирокини назарда тутаяди.

Ақлий меҳнат замонавий усулдаги ахборот, мантиқ, умумлаштириш ва ижод унсурларини камраб олади, аммо ходимнинг бевосита ишлаб чиқариш воситалари билан иш кўришини назарда тутмайди ҳамда корхона ва ташкилотнинг билим, ташкилотчилик ва бошқарувга эҳтиёжларини қондиришни ифодалайди.

Оддий меҳнат – бу малакага эга бўлмаган ходимнинг меҳнати, яъни малакасиз меҳнатдир.

Мураккаб меҳнат – бу малакага эга бўлган ходимнинг замонавий меҳнати, яъни малакали меҳнатдир. Малакали меҳнат бундай ходимни қўшимча ўқитиш ва малакасини ошириш учун харажат қилишни талаб этади. Малакали иш, одатда, ходимларнинг разрядлари орқали белгиланади.

2. *Меҳнат фаолиятининг хусусияти* – ходимнинг меҳнат фаолияти жараёнидаги вазифалари ва шундан келиб чиққан ҳолда унинг меҳнат унумдорлигига таъсир кўрсатадиган меҳнат жараёни иштирокчилари ўртасидаги муносабатлардир. Меҳнат хусусияти нуқтаи назаридан тадбиркорнинг меҳнат фаолияти ва ёлланма ходимнинг меҳнат фаолияти фарқланади. Шу билан бирга меҳнатнинг хусусияти шахсий ёки мустақил меҳнат фаолияти ва жамоавий меҳнат фаолияти шаклидан келиб чиқиши мумкин.

3. *Меҳнат фаолиятининг шароити* – иш ўрнининг аниқ ижтимоий фойдали фаолиятни амалга ошириш учун меҳнат куруллари билан таъминланиши, муайян даражада механизациялаштирилиши ёки автоматлаштирилиши, яъни ишлаб чиқаришнинг техник ва технологик хусусиятларига эга бўлиши.

4. *Меҳнат фаолиятининг интенсивлиги* – ишлаб чиқариш жараёнида меҳнатнинг қизғинлиги ёки тезкорлиги. Бу ходимнинг вақт бирлигида сафлаган жисмоний, асаб ва ақлий кучи миқдори билан ўлчанади. Меҳнат қанчалик қизғин бўлса, унинг унумдорлиги шунчалик юқори бўлади.

5. *Меҳнат фаолиятининг сифати* – аниқ меҳнат турининг мураккаблиги, интенсивлиги, шароитлари, иқтисодий ривожлантириш учун аҳамияти даражасини ақс эттирадиган хусусияти. Меҳнат сифати ходимнинг иш ҳақида ўз ифодасини топади.

6. *Халқаро меҳнат ташкилотининг Муносиб меҳнат концепцияси*. У куйидагиларни қамраб олади:

- меҳнат соҳасида ҳар қандай камситишга йўл қўймаслик;
 - қулай ишлаб чиқариш ва ижтимоий меҳнат шароитларининг мавжудлиги;
 - турмуш сифатини ошириш имконини берадиган иш ҳақи;
 - шахснинг ривожланиши ва меҳнат салоҳиятини намоён қилиши учун имкониятлар;
 - ходимлар ҳуқуқлари муҳофазаланганлигининг муайян ижтимоий кафолатлари яратилганлиги;
- ижтимоий мулоқотда иштирок этиш имконияти¹.

Меҳнат фаолиятининг ҳозирги замон шароитида иқтисодий ва ижтимоий роли мавжуддир. Замонавий меҳнат фаолияти натижасида, бир томондан, бозор товарлар, хизматлар ва маданий қийматлар билан тўлдирилади,

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

иккинчи томондан, ишлаб чиқариш инновацион ривожланиш даврига ўтади, янги эҳтиёжлар шаклланади ва улар кондирилади. Бу – меҳнат фаолиятининг ҳозирги замонавий иқтисодий ривожланиши билан боғлиқ.

Замонавий меҳнат фаолиятининг ижтимоий роли эса унинг аҳолини такрор ҳосил қилишдаги демографик жараёнларга самарали таъсири, ходимларнинг моддий ва маданий даражасини оширишда намоён бўлади.

1.2. Тарихий манбаларда инсон меҳнати ва фаолиятига бўлган қарашларнинг ривожланиши

Ижтимоий меҳнат муносабатларининг шаклланиши милоддан аввалги даврларга бориб тақалади. Хусусан, милоддан аввалги V–IV асрлардаёқ қадимий юнон файласуфи *Платоннинг* «Сиёсат ёки давлат» асарида меҳнат тақсимооти масаласига катта эътибор қаратилиб, бунинг табиий ҳол эканлиги асосланади.

Платон фикрига кўра, деҳқончилик асосий хўжалик фаолияти ҳисобланади, шу билан бирга, у хунармандчилик ҳам фойдали машғулот эканлигини таъкидлайди. Файласуф тасаввурдаги идеал давлатда эркин кишилар уч табақага бўлинади:

1) файласуфлар – улар давлатни бошқаришга ихтисослашганлар, чунки бу тоифадаги одамлар дунёни идрок этиш ва одамларни бошқаришга қодир ҳисобланади;

2) аскарлар – уларнинг вазифаси халқни ҳимоя қилишдан иборат;

3) деҳқонлар, хунармандлар ва савдогарлар. Бу тоифа одамларнинг вазифаси бутун жамият учун зарур бўлган неъматларни яратиш мақсадида моддий ишлаб чиқаришни йўлга қўйишдир. Платон бундай кишилар хусусий мулк асосида меҳнат фаолиятдан манфаатдор бўлишлари кераклигини уқтирган.



Платон (милоддан аввалги 428 ёки 427 – 348 ёки 347) – қадимий юнон файласуфи, Сукротнинг шогирди, Аристотелнинг устози.

Асосий асари:

Сиёсат ёки Давлат

Қадимги Турон, кейин Мовароуннаҳр номлари билан юритилган ўлкамизда ҳам милоддан аввалги 5–3 минг йилликлардаёқ ўтроқ турмуш тарзи қарор топиши билан деҳқончилик ва чорвачилик вужудга келган, жундан ип йиғириб, мато тўқиш ихтиро қилинган. Кейинчалик меҳнат қуролларининг турлари

кўпайган, хунармандчилик, айниқса, тўқимачилик ва кулолчилик ривожлана бошлаган. Милоддан аввалги 1000-йиллар ўрталарида хунармандчилик деҳқончиликдан ажралиб чиққан. Хунарманчилик савдо-сотик билан бирга дастлабки шаҳарлар ҳаётининг иқтисодий асосини ташкил этган.

Ўша даврларнинг ўлкага хос иқтисодий-ижтимоий муносабатларига қуйидагилар хос бўлган:

– деҳқончиликда кетмондан фойдаланишга ўтилиши ва чорвачиликнинг нисбатан ривожланиши;

– ирригация тармоқларининг кенгайиши ва суғорма деҳқончиликнинг такомиллашиши;

– металлга ишлов бериш ва тўқимачилик касбларининг пайдо бўлиши;

– кулолчиликда хумдонлардан фойдаланишга ўтилиши;

– ибтидоий қишлоқларда уй қурилишида хом ғишдан фойдаланишга ўтилиши, ўтроқ жамоаларнинг кўпайиши;

– рангдор сопол буюмлар ва лойдан ясалган ҳайкалчаларнинг тарқалиши.

Ўлкамизнинг ниҳоятда муҳим тарихий-илмий манбаси ҳисобланган «Авесто»да устозлар ёшларни ўз дини, халки, юртига меҳр қўйиш, ҳалол меҳнат эвазига ризку рўз топиб яшаш руҳида тарбиялаши лозимлиги уқтирилади. Ўз навбатида, ёшлар ҳам билимларни чуқур эгаллашга даъват этилади. «У куннинг ибтидоси ва интиҳосида, туннинг аввали ва охирида билим олмоғи, тафаккур ва донишга лимо-лим бўлмоғи, ниҳоят дониш йўлида шундай манзилотга етмоғи керакки, илоҳлар шаънига ҳамду санолар айтсин, уларни эзгу каломлар билан ардоқласин. Ва шу йўсинда ўз билимини зиёда қилсин. У куннинг ўртаси ва туннинг ўртасида жуда роҳатланиб, сирли оғушларда маст бўлганча ором олмоғи, шундан сўнг илм ортидан шу қадар жидду жаҳд этмоғи керакки, ўтмиш донишмандлар қолдирган ҳар нарсани жону дилдан ўрганиб олсин».

Умуман, зардуштийлик таълимоти йигит ва қизларни ёшлиқдан меҳнатсеварлик руҳида тарбиялаш баробарида касб-хунар эгаллаш, малака ҳамда кўникмаларини шакллантиришга, фаол яратувчанлик меҳнати билан шуғулланишга даъват этган. «Авесто»да таъкидланишича, ҳаётда фаровон турмуш кечириш учун меҳнат қилишга лаёқати бўлган ҳар бир инсон бирон касб-хунар билан, хусусан, чорвачилик, деҳқончилик, хунармандчилик билан шуғулланиши, икки қўллаб ерга ишлов бериб, ҳосил ундириши, чорвани парваришлаши, бирон дастгоҳни юргизиб, халқ ва ўз эҳтиёжи учун бирон маҳсулот ясаб кун кечириши, ризку рўзини ҳалоллик билан топиши керак.

Бу шундан далолат берадики, аجدодларимиз касб-хунарнинг барча турларини ривожлантиришга алоҳида аҳамият бериш билан бирга, касб-хунар таълимини меҳнат амалиёти билан боғлаган ҳолда олиб борганлар. Оксоқоллар йиғинларида хунармандчилик, деҳқончилигу боғдорчилик, чор-

вачилик ва табиблик билан шуғулланувчи қавмларнинг йигитларини муттасил жамоа кўригидан ўтказиб туриш тадбирлари қўлланилган. Оташқада – ибодатхоналар қошидаги устахоналар, вакф ерлари, дармонгоҳ-сиҳатгоҳлар ҳамда дорихоналар хунармандчилик, боғдорчилик, чорвачилик, табиблик касбини танлаган ёшлар билан амалий машғулотлар ўтказиладиган масканлар вазифасини ўтаган.

Зардуштийлик таълимотида ахлоқан саховатли бўлиш учун инсон, энг аввало, меҳнат қилиши, ўз қўл кучи билан ноз-неъмат яратиши зарурлиги уктирилади. Аксинча, ишёкмаслик – жами иллат ва нуксонларнинг макони, деб баҳоланади. Яъни меҳнат инсоннинг фазилатлари ва маънавий хулқ-атворини баҳолаш мезони бўлиб хизмат қилган.

Қадимги ҳинд достони «Маҳабхарата»да тасвирланишича, подшо Юдихаштхира бошчилигида руҳларга атаб курбонлик байрамлари ўтказилган. Бу байрамларда иштирок этиш учун турли мамлакатлардан, шу жумладан, Турон заминидан элчилар келган. Туронлик элчилар топширган совға-саломлар ичида жун, пахта, ипакдан тўқилган матолар кўп бўлган. Шунингдек, улар бу матолардан тикилган кийимлар, темир учли найзалар, ойболталар, теша ва бошқа буюмларни ҳам олиб келишган.

Ўзбек халқининг меҳнатсеварлиги, касб-хунар эгаллашнинг аҳамияти мақолларда ҳам ўзининг чуқур ифодасини топган:

Ақл кўпга етказар, хунар – кўкка.

Бир йигитга қирк хунар оз.

Зеҳн қўйса, онг қўнар, хунар ортса, иш унар.

Илмсизга ишонч йўк, хунарсизга қувонч йўк.

Текин бойлик ахтаргунча, ўзингга боп хунар топ.

Қунт билан ўрган хунар, хунардан ризкинг унар.

Хунар ошатар, меҳнат яшнатар.

Ислом динининг муқаддас китоби Қуръони каримда аввал ўтган халқларнинг ободончилик йўлида олиб борган ишларининг аҳамияти ҳақида «Рум» сурасида шундай дейилган: «Ер юзида юриб, ўзларидан аввал ўтганларнинг оқибати нима бўлганига назар солмайдиларми. Ўтганлар булардан кўра қувватлироқ эдилар, ер юзида асар қолдирган эдилар, булардан кўра ер юзини кўпроқ обод қилган эдилар» (9-оят).

Ҳадисларда ҳам илм эгаллаш, хунар ўрганишнинг аҳамияти баён қилинган: «Хаттоки бир соат илм ўрганиш кечаси билан ибодат қилиб чиққандан афзалдир» (536-ҳадис); «Илму хунарни Хитойдан бўлса ҳам бориб ўрганишлар» (126-ҳадис).

1.3. Шарқ мутафаккирлари таълимотларида меҳнат фаолияти ва ижтимоий-иқтисодий муносабатларнинг ўрни

Меҳнатга оид муносабатларнинг ўрганилиши, тадқиқ этилиши ҳамда алоҳида фан сифатида шаклланишида Шарқ тафаккур ва таълимотининг хиссаси беқиёсдир. Чунки ёзма манбаларда ва ҳаётий муомалада меҳнат муносабатларининг илк пайдо бўлишини айнан Шарқ маданияти ёдгорликлари ҳамда мутафаккирларининг асарлари билан бевосита боғлаш мумкин.

Энг қадимий ҳисобланган ва ислом дини кириб келгунча Осиё, хусусан, Ўрта Осиё худудида кенг тарқалган Зардуштийлик дини таълимотида инсон ҳамда унинг меҳнатига алоҳида ургу берилган. Ушбу диннинг муқаддас китоби саналган ва ўзининг 2700 йиллик тарихига эга «Авесто»да меҳнатга оид муносабатларнинг илк талқини ўзига хос тарзда ифода этилган. Мазкур китобда аҳолининг чорвачилик ва деҳқончилик билан шуғулланиши ҳамда хўжалик юритиш масалалари ҳам ёритилиб, унга кўра, кашшоқликни йўқотиш ёки унга йўл қўймаслик учун деҳқончилик ва чорвачиликни ривожлантириш, янги ерлар очиш бўйича фаол сиёсат олиб бориш кераклиги уқтирилади. Шунингдек, агар инсон ерни ташлаб қўйса, унга қарамаса (меҳнат қилмаса), гадога айланади, дея таъкидланади. Бу каби қарашларни, қиёсан, замонавий фан ва ижтимоий-иқтисодий ҳаётимизда кенг иетеъмолда бўлган «иш билан бандлик» атамаси шаклланишининг илк кўриниши, дея изоҳлаш мумкин.

Мазкур таълимотда инсоннинг хўжалик фаолиятда табиий муҳит билан чамбарчас боғликлиги илгари сурилиб, унга танлаш ҳукуқи берилганлигига алоҳида эътибор қаратилади. Бунда замонавий назарияда учрайдиган иқтисодиётнинг, шу жумладан, иш билан бандликнинг табиий омилларга боғлиқлик тамойили акс этирилган. Шунингдек, инсоннинг танлаш ҳукуқи ғоясини бугунги кундаги «меҳнатнинг эркинлиги ва ихтиёрийлиги» тушунчасига тенглаштиришимиз ҳам мумкин.

Бундан ташқари, «Авесто»даги инсонларнинг қохинлар, ҳарбийлар, чорвадорлар, деҳқонлар ва хунармандлар каби ижтимоий қатлам (синф)ларга ажратилишини аҳолини иш билан бандлик фаолияти турига қараб (иқтисодиёт тармоқлари бўйича) таснифлашнинг дастлабки шакли сифатида ҳам қараш ва қиёслаш мумкин.

Иқтисодий ғояларнинг шаклланишида *Қадимги Хитой тафаккури* ҳам алоҳида ўринга эга. Чунки Хитой давлатчилигининг асоси ҳисобланган Конфуций таълимотида (эр. ав. VI–III асрлар) инсон ва меҳнат муносабатларига ҳам урғу берилган. Унда таъкидланишича, бойликнинг асосини меҳнат ташкил этади. Бу ғояни, ўз навбатида, «махсулот ишлаб чиқариш ёки моддий қиймат яратишда меҳнат омилининг устуворлиги» тушунчасининг илмий-тарихий асоси (илдизи) сифатида тушуниш мумкин. Шунингдек, конфуцийликда

меҳнат тақсимоти борасида сўз юритилар экан, унга кўра, киши бир вақтнинг ўзида кўп касбнинг эгаси бўла олмайди, дея уқтирилади.

Қадимги Ҳиндистонда иқтисодий гоёларнинг вужудга келиши, асосан, «Ману конунлари» ва «Артхашастра» (эр. ав. IV–III асрлар) каби ёдгорликлар билан боғлиқ. «Ману конунлари»да ижтимоий меҳнат тақсимоти, бошқарув ва бўйсунуш масалаларига эътибор берилган бўлса, «Артхашастра»да эса «қиймат» тушунчаси ўз ифодасини топган. Унда таъкидланишича, буюмнинг қиймати уни яратишга кетган иш кунлари билан белгиланади. Яъни инсоннинг меҳнати унинг натижасига қараб рағбатлантирилиши лозим. Бундан ташқари, мазкур асарда ҳукуматнинг иқтисодий ишларга аралашуви қўллаб-қувватланиб, давлат мамлакат ишлаб чиқариш кучларини ривожлантириши керак, деган ғоя илгари сурилади. Демак, Қадимги Ўрта Осиё, Хитой ва Ҳиндистонда меҳнатга оид муносабат ва тушунчаларнинг илк кўринишлари (тарифлари) шаклланган ҳамда муомалага киритилган бўлиб, кейинчалик вақт ўтиши ва даврлар алмашинуви билан бу борадаги илмий-амалий қарашлар мукамаллашиб, ривож топиб борган.

Ўртаер денгизи минтақаси худуд ва мамлакатларини боғлаб келган Буюк Ипак йўли фақат савдо-сотикни ривожлантиришга хизмат қилибгина қолмасдан, қитъалар ва давлатлар ўртасида ахборот алмашувини таъминлашга ҳам хизмат қилган, илм-фанни раванқ топтиришда муҳим восита вазифасини бажарган. Буюк Ипак йўли орқали Европага, Европадан эса Осиёга Шарк ва Ғарб оламидаги улуғ аллома ва мутафаккирлар фаолияти тўғрисидаги маълумотлар етказилган. IX–XI асрларда Хивада ташкил этилган Маъмун академиясида, XV асрда Самарқандда шаклланган Мирзо Улуғбекнинг илмий мактабида самарали фаолият олиб борган олимлар илм-фаннинг бошқа соҳалари каби ижтимоий меҳнат муносабатларига ҳам қимматли хиссаларини қўшганлар.

Бунда, айниқса, Ислом таълимотининг пайдо бўлиши ва тараққий этиши ўзига хос аҳамият касб этди. Ислом динида инсон омили юқори даражага қўйилиб, унинг кадр-қиммати хусусида алоҳида қарашлар илгари сурилади.

Унга кўра, инсон – Аллоҳ яратган барча мавжудотлари ичида энг олийси. Ислом таълимотининг бош қомуси бўлмиш Қуръони каримда ҳаётнинг барча жабҳалари ўрин олган бўлиб, унда тегишли йўл-йўриқ, кўрсатма, тартиб ва қоидалар ўз аксини топган. Мазкур йўл-йўриқларда иқтисодий масалаларга, шу жумладан, меҳнатга оид муносабатларга ҳам алоҳида урғу берилган. Ислом ақидасида бойлик орттиришнинг асоси меҳнатдир ва у ҳалол бўлмоғи лозим, дея таъкидланади. Шунингдек, унда инсон турли касбларни эгаллаши, фойдали меҳнат фаолияти (деҳқончилик, чорвачилик, хунармандчилик ва савдогарлик) билан шуғулланиши зарурлиги қайд этилган. Бугунги иқтисодий таълимотда ушбу тушунчаларни бевосита иқтисодиёт тармоқлари ва фаолият

соҳалари бўйича иш билан бандликнинг тақсимланиши сифатида қараш мумкин.

Ўзбекистон Республикаси Президенти Ш. Мирзиёев таъкидлаганларидек, «Имом Бухорий, Бурҳониддин Марғиноний, Исо ва Ҳаким Термизийлар, Маҳмуд Замахшарий, Муҳаммад Қафқол Шоший, Баҳоуддин Накшбанд, Хожа Аҳрори Валий, Муҳаммад Хоразмий, Аҳмад Фарғоний, Абу Райхон Беруний, Абу Али ибн Сино, Мирзо Улуғбек, Алишер Навоий ва бошқа кўплаб даҳолар номи нафақат ислом, айни вақтда жаҳон цивилизацияси тарихида ҳақли равишда олтин ҳарфлар билан битилган»¹.

Ислом таълимотида меҳнат муносабатларининг алоҳида талқин қилиниши ва эътироф этилиши Шарқ мутафаккирларининг иқтисодий ғояларида меҳнат омилига янгича ёндашувнинг пайдо бўлишига сабаб бўлди.

Шарқ тафаккурининг йирик намояндаси, «Муаллими ас-соний» («Иккинчи муаллим») даражасига етишган машҳур аллома *Абу Наср Форобий* (873–950) ўз илмий қарашларида меҳнат омилига алоҳида эътибор қаратган.

Ўз даврида барча билимларни эгаллагани учун замондошлари томонидан «Шарқ Аристотели» номи берилган Абу Наср Форобийнинг давлат ва жамият, меҳнат фаолияти ҳақидаги таълимоти беқиёс аҳамиятга эгадир. У кўплаб фанларни илмий кашфиётлар билан бойитган, турли мамлакатлар олимларининг фалсафий қарашларини ривожлантирган ва 160 дан ортиқ асар ёзган. Форобий асарларининг асосий қисми кўплаб Европа ва шарқ тилларига таржима қилинган ва ҳозирги кунга қадар чуқур тадқиқотлар мавзуси бўлиб келмоқда.



Абу Наср Форобий (873–950) Сирдарё қирғоғидаги Фороб – Ўтрор деган жойда туғилган. Бошланғич маълумотини она юртида олган, сўнг Шош, Бухоро, Самарқандда ўқиган, маълумотини ошириш учун Бағдодга келган, Дамашқда яшаган ва шу ерда вафот этган.

Форобий ўрта аср даври табиий-илмий ва ижтимоий билимларининг қарийб барча соҳаларида 160 дан ортиқ асар яратган.

Форобий инсоннинг меҳнат фаолияти учун зарур бўлган фанларнинг аҳамиятини яхши тушунган. У «Фозил одамлар шахри» номли рисоласида қуйидагиларни таъкидлайди: «Таълим сўз ва ўргатиш билангина бўлади. Тарбия эса амалий иш ва тажриба билан ўрганишдир, яъни шу халқ, шу миллатнинг амалий малакаларидан иборат бўлган иш-ҳаракатга, касб-хунарга

¹ Мирзиёев Ш. М. Тошкентда Ислом ҳамкорлик ташкилоти Ташқи ишлар вазирлари кенгаши 43-сессиясининг очилиш маросимидаги нутқ // Халқ сўзи, 2016 йил 19 октябрь.

берилган бўлар, кизиқиш уларни бутунлай касб-хунарга жалб этса, демак улар касб-хунарнинг чинакам ошиги бўладилар.

Мақсадни амалга оширишда жаҳд ва ғайрат мўлжалланган ишни бажаришда зўр таъсирга эгадир».

Абу Наср Форобийнинг «Фозил одамлар шахри» асарида яна шундай доно фикрлар, ҳикматлар келтирилган:

«Касб-хунарни эгаллашга ва камолотга эришишга ўз ихтиёрларича хавас билан интилган кишилар ҳақиқий фазилат эгаларидир».

«Кишилар ўз даражаларида бир-бирларидан ортиқ-кам бўладилар. Бу даража уларнинг касб-хунар ва билимларининг ортиқ-камлигида ифодаланади».

«Бахт-саодатга эришув йўлида нимаики (ахлоқ, касб-хунар кабилар) ёрдам берса, уни сақламоқ ва мустаҳкамламоқ, нимаики зарарли бўлса, уни фойдали нарсага айлантиришга ҳаракат қилмоқ зарур».

«Маданий жамият ёки маданий шахар (ёки мамлакат) шундай бўладики, шу мамлакатнинг аҳолисидан бўлган ҳар бир одам касб-хунарда озод, ҳамма баб-баравар бўлади, кишилар ўртасида фарқ бўлмайди, ҳар ким ўзи истаган ёки танлаган касб-хунар билан шуғулланади».

Шу билан бир каторда «Фозил одамлар шахри» асарида моддий бойликлар яратишда меҳнатнинг ва меҳнат қуроллари (ишлаб чиқариш воситалари)нинг ўрнини аниқлаб берди. Бунда, айниқса, ҳамиша ўз аҳамиятига эга бўлган меҳнат тақсимоли масалалари бўйича фикр юритар экан, унинг қандай амалга оширилиши тўғрисида тавсиялар беради. Асарда олим «Раҳбар қандай бўлиши керак?» деган саволни ўртага ташлаб, бошлиққа хос фазилат ва хислатларни санар экан, уларнинг ҳар бирини илмий, ижтимоий, иқтисодий ва фалсафий нуқтаи назардан асослаб беради. Энг асосийси, келтирилган фазилатлар ва уларнинг изоҳлари бугунги кунда ҳам ўз кийматини йўқотмагани ҳолда, долзарблигини ҳамон сақлаб қолган. Асарда муаллиф фозил киши таърифини келтирар экан, унга етишиш шартларини ҳам айтиб ўтади. Ушбу фикрларни замонавий ҳаётда биз таъкидлаётган «инсоннинг капиталлашуви», «шахснинг потенциаллашуви», «комил инсон» ёки «баркамол авлод тарбияси» каби тушунчаларнинг мантиқий асоси, десак, муболага бўлмайди.

Хоразм «Маъмун академияси»нинг аъзоси бўлган машҳур олим, маърифатпарвар шоир *Абу Бакр Муҳаммад Хоразмий* алгебра фанига асос солган, илмий маълумот ва рисоаларни баён этишнинг аниқ қоидаларини ишлаб чиққан бўлиб, айна пайтда, астрономия, география ва иқлим назарияси бўйича кўплаб илмий асарлар муаллифидир. Алломанинг дунё илм-фани ривожига хизматлари умумэтироф этилган бўлиб, Шарқ олимлари орасида унинг номи ва асарлари «алгоритм» ва «алгебра» каби замонавий илмий атамаларда абадийлаштирилган.

Абу Бакр Муҳаммад Хоразмийнинг барча асарларида жамият манфаати йўлида меҳнат қилиш, ундан даромад олиш зарурлиги, аҳолининг деҳқончилик, чорвачилик, хунармандчилик ва бошқа соҳаларда меҳнат самарадорлигини ошириш учун фанни ривожлантиришнинг аҳамияти ўз ифодасини топган. Хоразмий ёшларни навқиронлик даври ҳар дақиқасининг кадрига етишга, ҳалол меҳнат қилиб фаровонликка, бахт-саодатга эришишга чақирган: «Замоннинг ўтиши сўзга (эшитишга) қар, маломат ўқларининг отилишига сабрли: дарахтларни қирқиб ташлайди, шохларни синдиради, ёшликни ўғирлайди, орзу-умидларни ва баданни балоларга гирифтор қилади, борларни бўлиб ўтганларга қўшади. Муваффақият келтирган меҳнат қандай яхши, меваси йиғиб олинган шавкат (қандай яхши). Меҳнат бу бир сел, агар сел тўхтаб қолса, сингиб кетади».



Абу Бакр Муҳаммад Хоразмий (935–993) каламига мансуб 20 дан ортиқ асардан фақат 10 таси бизгача етиб келган. Булар «Ал-жабр вал-муқобала ҳисоби ҳақида қисқача китоб» – алгебраик асар, «Ҳинд ҳисоби ҳақида китоб» ёки «Қўшиш ва айириш ҳақида китоб» – арифметик асар, «Китоб сурагул-арз» – географияга оид асар, «Зиж», «Астурлоб билан ишлаш ҳақида китоб», «Астурлоб ясаш ҳақида китоб», «Астурлоб ёрламида азимутни аниқлаш ҳақида», «Китоб ар-руҳома», «Китоб ат-тарих», «Яҳудийларнинг тақвими ва байрамларини аниқлаш ҳақида рисола» ва бошқалар.

Буюк қомусий олим *Абу Райҳон Беруний* (973–1048) яратган асарларда ҳам «инсон» ва «меҳнат омили» тушунчаларини кўп учратиш мумкин. Бунда ҳам моддий бойликнинг асоси самарали ишлаш эканлиги тўғрисидаги ғояларга эътибор қаратилган. Олимнинг таъкидлашича, киши моддий, баъзан маънавий эҳтиёжларини ҳам меҳнат орқали қондириши мумкин. У жамиятнинг асосини барча неъматлар учун сарфланган ҳаракатда, ишлашда, деб билади. Олимнинг иқтисодий таълимотидаги энг муҳим ғоялардан бири шуки, инсоннинг кадр-қиммати аждодлари ким бўлганлиги билан эмас, балки унинг меҳнати, ақлий ва жисмоний салоҳияти билан белгиланади. Берунийнинг фикрича, билимларни эгалламоқ ва хунар ўрганмоқ учун изланиш, тер тўкиш зарур, бу эса доим давом этадиган ва тадрижий такомиллашиб борадиган жараёнدير. Шу нуқтаи назардан, ғоя ҳозирги иқтисодиёт фанидаги «инсон омили ва меҳнат потенциалининг шаклланиши» тушунчасига маъно-мазмун жиҳатдан жуда яқин келади.

Улуғ мутафаккирнинг «Ҳиндистон» номли машҳур йирик асари («Таҳқиқ мо ли-л-Ҳинд мин маъқуда мақбула фи-л-ақл ав марзула» – «Ҳиндларнинг ақлга сиғадиган ва сиғмайдиган таълимотларини аниқлаш китоби») Ғарб ва

Шарқ олимлари, шу жумладан, ҳозирги замон ҳинд олимлари томонидан юксак баҳоланган. Академик В. Р. Розен алломанинг «Ҳиндистон» асарига нисбатан «Шарқ ва Ғарбнинг қадимги ва Ўрта асрдаги бутун илмий адабиёти орасида бунга тенг келадиган асар йўқ», деб баҳо берган. Чунки бу асар энциклопедик асар бўлиб, унда барча муаммолар билан бир каторда иқтисодий муаммолар ҳам ўрин олган.

Беруний инсон саодаг ва камолотга ҳалол меҳнат қилиш ва касб-хунар ўрганиш орқали эришади, деб таъкидлаган. Буюк аллома барча неъматлар инсон меҳнати билан яратилишини ва одамнинг кадр-қиммати унинг авлодаждодининг кимлиги билан эмас, балки ўзининг ҳалол меҳнати орқали баҳоланишини алоҳида уқтирган. Бу эса оиланинг барча аъзолари ўз кучи ва қобилиятига қараб ижтимоий-фойдали меҳнатнинг, касб-хунарнинг бирор тури билан шуғулланишини талаб этади. Бирор киши ҳам бекорчи бўлмаслиги шарт. Зеро, бекорчилик жамиятга ҳам моддий, ҳам маънавий зарар келтиради.



Абу Райҳон Беруний (973–1048) Хоразмнинг қадимги пойтахти Кот шаҳрида туғилган, машҳур олим Абу Наср Мансур ибн Ироқдан, кейинчалик, табиб, астроном ва файласуф Абу Саҳл Исо ал-Масиҳийдан таълим олган. Беруний Урганчда Маъмунийнинг бевосита раҳнамолигида тузилган илмий марказда ҳам фаолият кўрсатган.

Берунийнинг «Қадимги ёдгорликлар», «Ҳиндистон», «Масъуд конуни», «Геодезия», «Сайдона» каби асосий асарларини ўз ичига олувчи кўп жилдли сайланма асарлари ўзбек ва рус тилларида Ўзбекистон Фанлар академияси томонидан нашр этилган.

Беруний ўз фарзандларини жисмоний меҳнатга, касб-хунарга ўргатмайдиган оилаларни танқид қилган:

Ким учса саъий-жаҳд қилмай шуҳратга,
карам либосига кўзи бўлса оч,
Ғафлат соясида шод бўлур, аммо,
шараф қийимисиз қолар яланғоч.

Буюк алломанинг фикрича, меҳнатсиз вақтинчалик кўркем либосларга эга бўлиш мумкин, бироқ меҳнат ва касб-хунар билан инсон ҳеч қачон ғафлатда қолмайди, балки шон-шараф ва шавкатли одам бўлиб улғаяди. «Одамнинг энг биринчи, зарурий эҳтиёжи – меҳнатдир. Инсоннинг асосий бурчи ва вазифаси – меҳнат қилишдир, чунки исталган нарсага меҳнат сарфлаш орқали эришилади».

Шунингдек, мутафаккир меҳнат ва касб-хунар ёшлар томонидан эркин, яъни ихтиёрий равишда, қобилиятига яраша танланиши зарурлигини

таъкидлаган. Берунийнинг таълим беришича, эркин ижодий меҳнат ва зўр қизиқиш орқали танланган касб-хунар фойдали бўлиш билан бирга, касбни такомиллаштиради, хунар соҳибини улуғлайди. Мажбурий меҳнат ва ихлоссиз эгалланган касб-хунар эса самарасиз бўлади. Бу сўзлар бугун ҳам ўз қимматини йўқотмаган.

Абу Райҳон Беруний ижтимоий меҳнат муносабатлари юзасидан ҳам қимматли фикрлар билдирган. Буюк олим ижтимоий ҳаёт ўзига хос «шартнома» асосида тузилиши зарурлигини, инсон шахсий эҳтиёжларини тушуниб, ўзига ўхшаш кишилар билан бирга яшаш лозимлигини англаган даврдан бошлаб ўзаро келишган ҳолда яшаш ва меҳнат қилиш зарурлигини таъкидлаган. Олим одамларнинг фақатгина биргаликдаги турмуши инсонни ҳақиқий қудратга, унинг эҳтиёжларини қондиришга олиб келмайди, бунинг учун биргаликда меҳнат қилиш ҳам зарур, деган фикрга келган. Беруний «инсоннинг кадр-қиммати ўз вазифасини аъло даражада бажаришдан иборат: шунинг учун унинг энг асосий вазифаси ва ўрни меҳнат билан белгиланади, инсон ўз хоҳишига меҳнат туфайли эришади», деган фикрга келган.

Шунингдек, олим меҳнатнинг хусусияти ва амалга оширилишига қараб турлар (даражалар)га ажратиб, уларнинг ҳар бири алоҳида талаб ва таклифлар асосида вужудга келишини асослаб берди. «Минералогия» номли асарида оғир жисмоний меҳнат қилувчилар, яъни конда ишловчилар, ер остида бойлик кидирувчилар, бинокорлар, деҳқонлар меҳнати, уларга имтиёз, иш ҳақи бериш ва рағбатлантириш тўғрисида кенг мулоҳаза юритади. Бу каби мураккаб ва оғир ишларни бажариш учун махсус мактабларда таълим бериш лозим, дея таъкидлайди. Бундан ташқари, Беруний «меҳнат тақсимоти» тушунчасини талқин қилар экан, ушбу масалани биллур идиш ясаш мисолида илмий-иқтисодий жиҳатдан асослаб берган.

Табобат илмининг асосчиси ва ўз замонасининг «Шайх ур-раис»и бобокалонимиз *Абу Али ибн Синонинг* (980–1037) таълимотида иқтисодий ғоялар ҳам ўзига хос ўрин эгаллаган бўлиб, унда меҳнат масалалари бўйича бугунги кунда ҳам ўз аҳамиятини йўқотмаган муҳим қарашлар илгари сурилган. Олим инсон омилига алоҳида эътибор қаратар экан, унинг соғлиқ кўрсаткичларини биринчи ўринга қўяди. Биз буни маълум маънода «меҳнатга лаёқатлилиқ ва унинг даражалари» тушунчасига тенглаштиришимиз мумкин.

Мутафаккир «Рисолат ат-тайр» («Қуш»), «Хайй ибн Яқзон», («Уйғоқ ўгли тирик»), «Донишнома» каби асарларида ўзининг педагогик ва психологик қарашларини ифодалайди. Масалан, у «Хайй ибн Яқзон» асарида ёшларни билим ўрганишга чакиради: «...бир-бирингиздан билим ўрганиб, камол топишингиз учун дил пардасини очиб ташланглар». Шунингдек, аллома шахс феъл-атворини, табиатини чуқурроқ тушуниш учун фаросат илмининг, яъни илмий мантиқни билишга даъват қилади. Чунки илмий мантиқ шахс

дидини ўстиради, фикр доирасини кенгайтиради. У бу ҳақда шундай дейди: «Фаросат илми фойдаси нақд илмлардандир. Бу илмни билиб олсанг, у сенга кишиларнинг пинҳоний феъл-атворини билдиради. Фаросат илмидан баҳраманд бўлсанг, жуда ўткир бўлиб кетасан».



Абу Али ибн Сино (980–1037) Бухоронинг Афшона қишлоғида туғилган, 13 ёшидан математика, мантиқ, фикх, фалсафа билан шуғулланган. Хоразм ҳокими Али ибн Маъмун саройидаги ўз замонасининг олимларни бирлаштирган академияга қабул қилинган. У 16–17 ёшидаёқ машҳур табиб – ҳаким бўлиб танилган ва Журжон шаҳрида Вашмгир саройида табиблик қилган, сўнг Ҳамадонда вазир лавозимида ҳам ишлаган.

Абу Али ибн Сино асарларининг умумий сони 450 дан ошади, лекин бизгача фақат 160 га яқини етиб келган.

Абу Али ибн Сино кишиларни жамиятда тутган ўрни ва бажарадиган вазифаларига кўра уч гуруҳга ажратади:

1) давлат идораларида хизмат қилувчи ва жамиятни бошқариш ишлари билан шуғулланувчилар;

2) бевосита хомашё, зарур маҳсулотлар ишлаб чиқариш билан машғул бўлганлар;

3) давлатни қўриқлаш, уни турли ташқи ҳужумлардан сакловчи ҳарбийлар (жангчилар).

Бу гуруҳлар бугунги кунда ҳам ходимлар меҳнатини бошқаришда дастуриламал сифатида кенг фойдаланилмоқда.

Аллома кишиларнинг бундай табақаланишини маъқуллаб, «Рисолаи тадбири манзил» асарида шундай ёзади: «Ақлли кишилар биладики, агар ҳамма кишилар ҳукмдор ва подшоҳ бўлганларида эди, уларнинг ҳаммаси йўқолиб кетарди; агар ҳамма меҳнат қилувчиларга айланиб қолиб, уларнинг орасида ҳукмдор ва султонлар бўлмаса, улар ҳам яшаб қололмас эдилар ва ҳалок бўлардилар, шунингдек, уларнинг барчаси моддий таъминланганлиги жиҳатидан тенг ва бир хил бўлганларида эди, баъзи кишилар бошқалар учун ишламаганларида эди, ўзаро ёрдам ва бир-бирига мукофот бериш тўхтар эди. Агарда ҳамма камбағал ва ночор бўлганда эди, бу камбағаллик ва йўқчиликдан улар ҳам ҳалок бўлган бўлар эдилар». Демак, «одамларнинг мулкӣ тенгсизлиги, вазифасининг бир хил эмаслиги, ўзаро фарқлари, инсон ижтимоӣ фаолиятининг асосий сабабчисидир».

Ибн Синонинг таъкидлашича, меҳнатсиз ҳаёт кечириш оқибатида жамиятга ҳам моддий, ҳам маънавий зарар етказилади. Шу боис ҳам у уқтиради: «Биз, амалдорлар, ўзига тинч оила фарзандларининг озмунчасини учратмадикки,

улар ота бойлиги, давлатига мағрур бўлиб, бир касб-корни ўзлаштиришга киришган бўлсин ва шу йўсинда ўз маънавий тақомилига эришган бўлсин».

Шунингдек у: «инсон бошқаларнинг эҳтиёжларини кондириши сабаблигина инсон бўлади, бошқалар ҳам шундай йўл тутади. Биров экин экади, бошқа одам нон ёпади, учинчиси кийим тикади, тўртинчиси игна ясайди ва ҳамма бир-бирининг эҳтиёжини кондириш учун тўпланеди», дея таъкидлаган.

Калом илмининг машҳур алломаси, мутафаккир *Абу Муъин Насафий* (1027–1114) Қарши (Насаф)да туғилган. Шу ерда ўқиб, илмини камолга етказган. Мутафаккир Абу Мансур Мотуридий асарларидан таълим олган ва унинг таълимоти давомчиси бўлган. Алломанинг шогирдларидан бири бўлмиш Абу Ҳафс Умар Насафий устозини «илми денгиздек ховучлаб ичиладиган зот, Шарқу Ғарбнинг олими», дея таърифлаган.

Насафий етук аллома сифатида каломнинг турли масалаларига оид 15 га яқин «Ал-Умда фи усулил-фикҳ», («Фикҳ усуллари таянчи»), «Олим ва мутааллим» («Олим ва илм ўрганувчи»), «Изоҳ ва маҳажжа ли кавнил-акл хужжатан» («Акл далиллигини изоҳ ва хужжатлар билан асослаш»), «Маноҳижул-аимма фил-фуруъ» («Имомларнинг ҳуқуқшунослик бўйича тутган йўллари»), «Табсиратул-адилла фи илмил-калом» («Калом илмидаги далиллар кўзгуси»), «Ат-Тамҳид ли қавоидит-тавҳид фий илмил-калом» («Калом илмидаги тавҳид қоидалар учун ягона китоб») каби асарларни ёзган. Насафийнинг, айниқса, «Баҳрул-калом» («Калом денгизи») асари аллома ижодининг гултожи ҳисобланади. Асар ислом фалсафасини ташкил қилган калом илми бўйича энг қимматли манбадир. 1886 йилда Бағдодда, 1908 йилда Қоҳирада нашр этилган. Унинг ижтимоий-иқтисодий ва меҳнат муносабатларини очиб берувчи қўлёзмалари Дубай, Дамашқ, Искандария кутубхоналарида сақланмоқда.

Маълумки, ҳаётий эҳтиёжларини таъминловчи маблағ ёки олинадиган даромадлар бошқа воситалар учун ҳаракат қилиш – жамият ва инсон учун ҳаёт тақозосидир. Насафий таълимотида мазкур масала ҳам ўз аксини топган. Буюк аллома: «Банданинг етарли озуқаси бўлса, касб қилиши суннат ва мубоҳ; ўзи учун озуқаси бўлмаса, касб ёки меҳнат қилиш бурчи ҳисобланади. Аммо қарамоғида аҳли-оиласи бўлиб, уларга ҳам очлик хавф солиб турса, касб ёки меҳнат қилиш, оила нафақаси учун пул топиш фарз амалга айланади», деб уқтирган.

Буюк олим ва давлат арбоби *Юсуф Хос Ҳожибнинг* қарашлари ҳамда гоёларида меҳнат муносабатларига алоҳида урғу берилган. Алломанинг «Қутадғу билиг» («Саодатга элтувчи билим») асари Шарқ фалсафий тафаккурида алоҳида аҳамиятга эга. Унда таъкидланишича, эзгу орзуларга фақатгина тоат-ибодат билан эришиб бўлмайди, бунинг учун талай эзгу

ишлар қилиш ва фойдали фаолият кўрсатиш зарур. Ушбу ғояда меҳнатнинг (иш билан бандликнинг) инсон ва жамият ҳаётидаги ўрни кўрсатилиб, унинг аҳамияти юқори баҳоланган. Мутафаккир ўз қарашларида билим олиш ва касб-хунар эгаллаш заруратини алоҳида эътироф этар экан, асарнинг «Бир йигитга қирқ хунар оз» деб номланган бобида бу борада ўз нуқтаи назарини илгари сурган. Унинг ёзишича, одамзод наслининг улуғлиги билимдан, у ақл-идрок туфайли не-не тутунларни ечишга қодир. Юсуф Хос Хожибнинг бу қарашлари бугунги кундаги «инсон салоҳияти» ва «меҳнат потенциали» тушунчаларига мос келади.

Ислом дунёсида машҳур «Нақшбандия тариқати»нинг асосчиси, Бухоро шаҳри яқинидаги Ҳинду қишлоғида таваллуд топган буюк юртдошимиз, *Хожа Муҳаммад Баҳоуддин Нақшбанд* (1318–1389) ўз тариқатининг ақида-си «Дил ба ёру, даст ба қор» («Доимо кўнглинг Аллоҳда, қўлинг эса ишда бўлсин») деган ғояни илгари сурган ва ўзи ҳам шунга амал қилган. Асли исми Муҳаммад бўлган аллома ёшлигида отаси устозлигида кимхобга нақш солиш билан шуғулланган. Аллоҳга муҳаббатни қалбларга нақшлагани боис Нақшбанд номини олган. Баҳоуддин эса «диннинг нури» деган маънони англатади.

Улуғ мутасаввуф умри бўйи деҳқончилик билан кун кечирган, томорқасида буғдой ва мош экиб, топган-тутганларини етим-есирларга, бева-бечораларга инъом этган. Бу билан у, ўз даврида, аҳолининг кам таъминланган қисмини ижтимоий химоясига олган. Бугунги кунда эса унинг фаолияти меҳнат муносабатларининг асосий масалаларидан бири ҳисобланади. Умуман, «Нақшбандия тариқати» бошқалар меҳнати билан кун кечиришни, текинхўрликни, ижтимоий зулм-истибодни қатъиян қоралайди. Нақшбандийнинг издошлари одамларни деҳқончилик, хунармандчилик, қурувчилик, савдо-сотик каби барча фойдали юмушлар билан шуғулланишга даъват этиб келганлар. Бу таълимот Марказий Осиё, Ўрта ва Яқин Шарқ халқларининг ижтимоий-сиёсий, маънавий-маданий ҳаётида жуда катта ўрин эгаллаган.

Шарқ иқтисодий тафаккури тараққиётидаги яна бир буюк файласуф *Ибн Халдуннинг* (1332–1406) «Китаб ул-ибар» («Ибратлар китоби») асарида «инсон омили» ва «меҳнат» тушунчалари юзасидан билдирилган фикрлар ибратлилиги билан эътиборга сазовор. Жумладан, асарда «Давлатнинг куч-қудрати аҳолининг сони ва фаровонлигига боғлиқ», деган қараш илгари сурилган бўлиб, бу ғояни замонавий иқтисодиёт таълимотда ҳам учратиш мумкин.

Ибн Халдун ижтимоий тараққиёт кишиларнинг ўзларига боғлиқ, улар бунга меҳнат орқали эришишлари мумкин ва бу жараёнда инсонлар биргаликда (жамоавий тарзда) меҳнат қилишлари лозим, дея таъкидлайди. Аллома ўз қарашларида хизматнинг қиймат яратувчилик ролини очиқ берди ва товарлар алмашинуви асосида меҳнат ётишини илмий-иқтисодий асослади.

Марказий Осиё халқларининг XV аср иккинчи ярмидаги ижтимоий-сиёсий, маданий ва тафаккур ривожига муҳим ўрин тутган, ҳозирги Тошкент вилоятининг Боғистон қишлоғида таваллуд топган буюк мутафаккир, тасаввуф илмининг йирик вакили *Хожа Аҳрор Валий* (1404–1490) Баҳоуддин Нақшбанд таълимотининг давомчиси сифатида танилиб, деҳқончилик ва тижорат ишлари билан ҳам машғул бўлган. Унинг Тошкент вилояти ва Амударё оралиғида экинзорлари, боғ-роғлари бўлган, шунингдек, у Бухоро, Самарқанд, Хуросон ва Ҳиндистонда савдо ишларини ҳам олиб борган.

Хожа Аҳрорнинг шаҳарларда ҳунармандчилик расталари, устахоналари бўлган. У ўзининг юксак нуфузи туфайли меҳнаткашларни ҳукмдорлар томонидан улар зиммасига юкланадиган фавқуллода солиқлардан ҳимоя қилган. Чунончи, Умаршайх Мирзо Тошкент аҳолисидан 250 минг динор ҳажмида солиқ талаб қилганида Хожа Аҳрор бу маблағнинг ҳаммасини ўзи тўлаб, солиқ йиғувчиларга яна 70 минг динорни қўшиб топширган. У «Халқнинг оғирини енгил қилиш даркор, аммо бунга ҳалол, фидоий меҳнат, фойдали касбни эгаллаш, жамиятда адолатни қарор топтириш орқали эришилади», деб таълим берган.

Буюк мутафаккир *Алишер Навоий* ўзининг шох асарлари билан жаҳон адабиётига бекиёс хисса қўшган ҳолда, меҳнатнинг ижтимоий моҳиятини улуғлаган. У ўзининг «Маҳбуб ул-қулуб» асарида шундай дейди:

Халқ аро яхшироқ, дединг, кимдур?

Эшитиб, айла шубҳа, рафъ андин,

Яхшироқ бил ани улус ароким,

етса кўпроқ улуска нафъ андин.



Алишер Навоий (1441–1501) – буюк ўзбек шоири, улуғ олим ва мутафаккир, давлат арбоби. У 10–12 ёшидан шеър ёзишни бошлаган, ўзбек тилида яратган 4 қисмдан иборат (чор девон) «Хазойин ул-маоний» шеърларининг, 5 достондан иборат «Хамса» шох достони ва бошқа кўплаб адабий ва илмий асарларнинг муаллифидир. У Ҳусайн Бойқаро саройида Бош вазир бўлган.

Алишер Навоий «Бадоеъ ул-бидоя» девонининг дебчасида инсоннинг бунёдкорлик даҳоси, тафаккур заковати ва фидоий табиати, мўъжизакор имкониятларини улуғлайди, ундан фойдаланмасликнинг оқибатларидан огоҳлантиради. «Ахир сен, илоҳий қудратнинг энг азиз ва муқаррам, улуг ва қудратли, энг гўзал ва беназир эҳсонисан – инсон деган номинг бор, то тирик экансан, инсонлик номига муносиб ғайрат ва ҳиммат кўрсат!» дея хайқиради.

«Мубаййин» ва «Бобурнома» каби асарларида унинг иқтисодий қарашлари алоҳида ўрин олган. Бобур ўз қарашларида киши фойдали юмуш билан банд бўлиши лозим ва бунинг учун унга шароит яратиб бермоқ даркор, деган ғояни илгари сурар экан, ишловчиларга меҳнатларига қараб ҳақ тўлаш керак, дея таъкидлайди. Унинг қайд этишича, рағбат кишиларни фойдали машғулотларга ундайди. Мазкур қарашлар қиёсан бевосита замонавий иқтисодчилар талқинидаги «меҳнатнинг рағбатлантирувчи функцияси»га тўғри келади.



Заҳириддин Муҳаммад Бобур (1483–1530) – ўзбек мумтоз адабиётининг буюк намоявдаси, давлат арбоби ва саркарда, бобурийлар давлатининг асосчиси, жаҳон адабиёти ва манбашунослигида муҳим ва ноёб ёдгорлик, ўзбек адабиётида дастлабки насрий тарихий илмий асар – «Бобурнома»нинг муаллифи.

«Бобурнома» асарида зикр этилган кўп соҳаларга доир тафсилотлар орасида ижтимоий-иқтисодий масалалар, хусусан, яратувчилик фаолияти – иморат қуриш, боғ яратиш, ободончилик, суғориш ва ерга муносабат мавзулари алоҳида этиборга молик.

Асарда ҳозирги Кобул шаҳри атрофидаги Гулкина деб аталувчи хушманзара мавзе мадҳ этилган. Бобур бу масканнинг гўзаллиги ва таровати ҳақида ёзади. Бу ерда унинг Вайс исмли амакиси томонидан ариқ қаздирилган. Қазилган ариқ фақат зодагонларгагина эмас, балки бутун аҳолига хизмат қилган. Шу ернинг обод, фаровон, маъмур бўлишини таъминлаган ва аҳолини ижтимоий ҳимоялаш ишини амалиётда кўрсатган.

Унда кўриқ ерларни ўзлаштириш, ерларнинг мелиоратив ҳолатини яхшилаш, серҳосил майдонларни кенгайтириши тўғрисида теран фикрлар билдирилган.

«Бобурнома»да XV асрнинг 80–90-йиллари ва XVI асрнинг биринчи чорагида Фарғона, Тошкент, Самарқанд, Ҳисор, Чағониён ва Шимолий Афғонистоннинг ижтимоий-сиёсий ва иқтисодий ҳаётига доир маълумотларнинг мукамаллиги асарни шу мавзудаги бошқа адабиётлардан тубдан фарқ қилишига туртки беради. Шу боис «Бобурнома» XVI асрдан бошлаб дунёнинг жуда кўп тиллари: инглиз, голланд, француз, форс, немис, итальян, рус, хинд, урду ва х. к. таржима қилинган. Биргина Англиянинг ўзида «Бобурнома» инглиз тилида 9 марта нашр этилган.

Наманган вилоятининг Тўрақўрғон туманида таваллуд топган атоқли маърифатпарвар *Исҳоқхон Тўра Ибрат* рус, хинд, урду, инглиз, француз тилларини яхши билган, қадимий финикия, яҳудий ва юнон ёзувларини

ўрганган. Билимини бойитиш мақсадида дунёнинг кўплаб мамлакатларида бўлиб, турли халқлар тарихи, маданияти ва иқтисодиётини тадқиқ қилган, Шарқ ва Ғарб илм-фани, маданияти ва санъати билан яқиндан танишган. Дунё тамаддунининг илғор маданияти, иқтисодиёти, фан ва техника ангиликларидан баҳраманд бўлиш йўлида сидқидилдан меҳнат қилган.

Ибрат домланинг илк матбаачи, янги усулдаги мактаб асосчиси сифатида бажарган бемисл хизматлари таҳсинга сазовор. У 1908 йили Оренбург шаҳридан босмахона ускуналарини келтириб, «Матбааи Исоқия» («Исоқия босмахонаси»)ни ташкил этган. 1960 йилгача фаолият кўрсатган ушбу босмахонада кўплаб илмий-маърифий ва иқтисод соҳасидаги китоблари, рисоалари, газета ва журналлари чоп этилган.

Исоқхон Тўра Ибрат (1862–1935) – атокли маърифатпарвар, серкирра ижодкор.



«Луғати ситга ал-сина» («Олти тилли луғат»), «Жомеъ ул-хутут» («Хатлар мажмуи»), «Тарихи Фарғона», «Тарихи маданият», «Мезон уз-замон («Замон тарозуси»), «Санъати Ибрат, калами Мирражаб Бандий» каби тилшуносликка оид ва илмий-тарихий ҳамда маърифий асарлар муаллифи. Унинг «Илми Ибрат», «Сахар вақти чаман ичра», «Шикоят», «Қарз», «Газета хусусида», «Туркистон аҳлига хитоб», «Табрик Намангондин», «Қалам», «Мухаммаси Ибрат» каби кўплаб асарлари адабиётимиз олтин хазинасидан муносиб жой олган.

Ибрат домла ўз халқининг илмли, маърифатли жонкуяри бўлган. У «Туркистон вилояти газети», «Садои Туркистон», «Садои Фарғона» газеталарига ёзган мақолаларида фан, маърифат ва маданиятни, меҳнаткаш аҳолининг фидойиликларини тарғиб этган. Маърифатпарварнинг миллий кутубхона, китобхонлик ишларининг илк ташкилотчиси ва тарғиботчиси борасидаги ишлари ҳам бекиёсдир.

Атокли маърифатпарвар шарафига Наманганда барпо этилган мажмуада Исоқхон Тўра Ибратнинг ҳайкали кад ростлаб турибди. Мажмуадаги миллий услубда барпо этилган айвонга маърифатпарвар алломанинг қуйидаги ҳикмати битилган:

Ўқингиз, илму ҳикмат сизга, бу иш катта ибратдур,
Агар илм ўрганурсиз, барча ишда сизга нусратдур.

Меҳнат тушунчаси, унинг бекиёс самараси, меҳнат инсон ҳаётининг энг муҳим таркибий қисми, таянчу асоси эканлиги мамлакатимизнинг ижодкор мутафаккирлари, олимлари ва шоирлари томонидан ҳамиша эътироф этилган ва тараннум этилмоқда.

Ўзбек адабиётини ривожлантиришга нодир истеъдоди, теран бадиий, фалсафий шеърлари, драматик ва публицистик асарлари, дoston ва таржималари орқали улкан хисса қўшган даҳо ижодкор *Абдулла Орипов* меҳнат кишисини юксак кадрлаган, унинг фидойилигини юксак маҳорат билан мадҳ этган. Булар шоирнинг «Ўзбекистон» касидасида айниқса ёрқин ва таъсирчан акс этган:

Кеч куз эди, мен сени кўрдим, деразамдан бокарди биров.
У сен эдинг, о, дехкон юртим, турар эдинг ялангтўш, яёв.
– Ташқарида изиллар ёмғир, кир, бобожон, яйрагил бир оз.
Дединг: – Пахтам, колди-ку, ахир, йиғиштирай келмасдан аёз.

Шоир: «Аминманки, табиат кишига қанчалик истеъдод бермасин, агар уни муттасил ўқиш-ўрганиш билан, қисқаси, илм ва меҳнат билан мустаҳкамлаб бормаса, бирор натижага эришиши мушкул», деган эди. Шу билан у оддий меҳнат кишисининг фазилатларини фавқулodда маҳорат билан очиб бера олган.



Абдулла Орипов (1941–2016) – буюк шоир, таржимон, давлат ва жамоат арбоби, Ўзбекистон Қаҳрамони, Ўзбекистон халқ шоири, Ўзбекистон Республикаси мадҳиясининг муаллифи.

Абдулла Орипов ижодида меҳнатнинг қадри бекиёс даражада улуғлаштирилиб, у инсон мукаммалигининг, меҳру мурувватининг мантикий самараси даражасига кўтарилади. Шоирнинг «Самовий меҳмон, беш донишманд ва фаррош кампир қиссаси»да самодан бир жонзот ерга тушади. Беш донишманд унинг сир-синоатини аниқламоқчи, синамоқчи бўлиб, бор билимларини ишга солади. Аммо ҳеч нарсани эплай олишмайди. Фаррош, яъни ер супуриб юрган кампир, ҳалиги жонзотнинг бошини силаса, у жавоб қилади, кўзларида нур пайдо бўлади. Меҳр кесакдан гул ундиради. Меҳр-мурувват худди сув, ҳаво, нур кабидир.

Фаррош кампир ана шу кўзи юмуқ самовий меҳмоннинг тиканакдек тикка ўсган сочини силаб, унга ичгани сув ҳам тутказиб, мўъжиза яратади. Кампирнинг оналик меҳри Ер юзида ҳали учрамаган бу мавжудотнинг атиги биттагина кўзига ҳам ёш келтиради. Шоир бу билан инсоний меҳр тошбағирларнинг метиндек қотган дийдасини эритишга кодирлигини уқтиради, бу орқали меҳр курраи заминимиздагина эмас, балки бутун коинотда ҳам ниҳояда зарур эканига урғу беради.

Улуғ ўзбек шоири *Эркин Воҳидов* ҳам меҳнат кишисини юксак кадрлаган, «Она тупрок» шеърида дехконнинг тўккан терини мўътабар қутлуғ қонга қиёс қилган:

Нега инсон ерни кутлуғ дер, тупрокни ҳам санар мукаддас?
Йўқ, мўътабар эмас асли ер, тупрок ўзи табаррук эмас.
Дастлаб ўша ер узра одам, тўкканида ҳалол манглай тер,
Гавҳар унди она тупроқдан, кутлуғ бўлди муаззам бу ер.

Ўз муборак тупроғин инсон, ёт назардан асраб ҳар нафас,
Уни кучиб фидо этди жон, қони билан килди мукаддас.
Йўқ, мўътабар эмас асли ер, кутлуғ эмас тупрок ҳеч қачон.
Муборакдир инсон тўккан тер, мўътабардир кутлуғ тоза қон.

Эркин Воҳидов шеър, дoston ва пьесаларидагина эмас, шунингдек, публицистик асарларида ҳам мамлакатда бозор иқтисодиёти тамойилларига изчил амал қилиш, соғлом рақобатни ривожлантириш зарурлигини тарғиб қилган. У матбуотга берган интервьюларидан бирида «...иқтисодиёт жилловини қўлидан тутиб турган ва занжир халқалари каби бир-бирига уланиб кетган ҳамда мавжуд тизим барқарорлигидан бениҳоя манфаатдор катта бир қудрат – монополистлар бор. У ўз ихтиёри билан ўрнини бошқа бир қудратга, яъни эркин рақобат иқтисодиётига бўшатиб бермайди», дея таъкидлаган эди.



Эркин Воҳидов (1936–2016) – буюк шоир, драматург, давлат ва жамоат арбоби, Ўзбекистан халқ шоири, Ўзбекистон Қаҳрамони

Шарк таълимотини, шу жумладан, юкорида номлари зикр этилган буюк алломаларнинг фаолиятини ўрганиш далолат берадики, илмий ва ҳаётий муомалада меҳнатга оид муносабатларнинг, тушунча ҳамда қарашларнинг пайдо бўлиши ва тараққий этишида Шарк иқтисодий ғоялари мактабининг аҳамияти бекиёсдир. Чунки меҳнат, меҳнат тақсимооти, ишчи кучи, иш ҳақи, рағбатлантириш, унумдорлик, жамоа меҳнатини бошқариш ва шу каби категорияларнинг илк таърифлари, изоҳлари айнан Шарк тафаккури намояндалари томонидан илмий-иқтисодий асослаб берилган ҳамда муомалага киритилган. Мазкур ғоя ва қарашлар ҳозирги иқтисодий адабиётларда истеъмолда бўлган атама ҳамда тушунчаларнинг пайдо бўлишида илмий асос вазифасини ўтаган.

Бундан ташқари, халқ оғзаки ижодининг барча жанрларида, жумладан, шеър, мақол, матал, топишмоқ, ўлан ва бошқаларда меҳнат, меҳнатқаш ва унга нисбатан муносабат масалалари жуда оқилона акс этган.

1.4. Темур ва темурийлар даврида меҳнат ва ишбилармонликка карашларнинг ривожланиши

XIV–XV аср юртимиз тарихида мўғуллар ҳукмронлиги ва феодал тарқоқликнинг тугатилиши, минтақада *Амир Темур* бошчилигида марказлашган, кучли давлат ташкил топганлиги билан аҳамиятлидир. Амир Темур сиёсат майдонига кириб келган пайтда Мовароуннаҳр мўғуллар истибдоди остида бўлиб, Чингизхон ва Ботухон босиб ўтган шаҳар ва кишлоқлар вайронага айланган, сув иншоотлари бузиб ташланган ёки ишга яроқсиз ҳолга келтирилган эди.



Амир Темур (1336–1405) – Ҳиндистон ва Хитойдан Қора денгизга қадар, Сирдарё ва Орол денгизидан Форс қўлтиғигача чўзилган буюк марказлашган салтанатга асос солган улуғ давлат арбоби, машҳур саркарда, илм-фан ва маданият хомийси.

Буюк ҳукмдорнинг салтанатни мустаҳкамлаш стратегиясида иқтисодий-молиявий масалалар муҳим ўрин тутган. Ушбу иқтисодий-ижтимоий тамойиллар куйидагиларда акс этган:

1. Амир Темур иқтисодиётни ҳар қандай салтанатнинг пойдевори, деб тушунган. «Давлату салтанат, – дея таъкидланади «Темур тузуклари»да, – уч нарса: мулк, хазина ва лашкар билан тирикдир». Яъни давлатнинг раванқ топиши учун, энг аввало, иқтисодий имкониятлар бисёр бўлиши зарур.

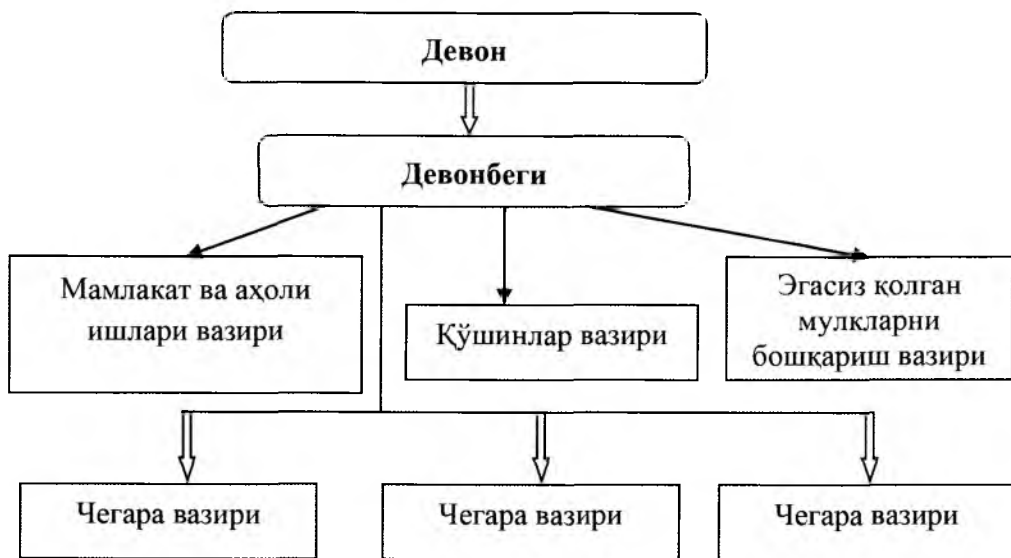
2. Унинг карашларига кўра, ҳар бир мамлакат ўз иқтисодий хусусиятларини ҳисобга олган ҳолда иш кўриши керак.

3. Асосий ишлаб чиқариш воситаси бўлган ер эғалигига катта эътибор берган ва ҳар бир ҳудудини идора қилишда давлат, вақф, хусусий ер эғалиги тартибларини сақлаб қолган, бунда ер майдонининг миқдори, эғалик ҳуқуқи, давлат манфаати кўзда тутилган.

4. Амир Темур меҳнатнинг яратувчанлик фаолиятини ижтимоий кадрият, деб баҳолаган.

5. Иқтисодий тамойиллар тизимида аҳолини ижтимоий ҳимоялаш учун молия масалаларига алоҳида эътибор берган. У молияни давлатнинг иқтисодий таянчи, деб ҳисоблаган.

Амир Темур мамлакатни сиёсий идора этишнинг ўзига хос усулини жорий этган ва амалга оширган, яъни у ўз тасарруфидаги ерларни ҳамда забт этилган мамлакат ерларини улусларга бўлиб бошқариш бўйича ўша пайт учун мукамал ҳисобланган давлат хизматини йўлга қўйган (1.3-расм).



1.3-расм. Амир Темур давлатининг бошқарув тузилмаси

Давлатнинг марказий бошқарув органи олий ҳукмдор бошчилигидаги Даргоҳ бўлган. Олий ижроия ҳокимияти Девон ҳисобланиб, уни Девонбеги (Бош вазир) бошқарган. Салтанатнинг тармоқ бошқаруви вазирлар томонидан олиб борилган. Амир Темур давлатида ихтисослашган тўрт вазир ва чегара (сарҳад) туманлари бўйича уч вазир тайинланган.

Биринчиси – мамлакат ва аҳоли ишлари вазири – солиқ ва ўлпонларни тўплаш, таксимлаш, кирим-чиқимларни белгилаш ва ҳисоб-китоб қилиш, мамлакатнинг ободонлиги учун масъул бўлган. Иккинчиси – кўшинлар вазири – аскарлар маоши, хизмат эвазига бериладиган ер-сув ёки бошқа мулкни идора қилган. Учинчи вазир эгасиз қолган мулкларни бошқариш ва давлатга тушадиган закот ҳамда божларни сақлаш билан шуғулланган. Қолган учта вазир чегара туманларидаги молиявий масалаларни ҳал этган. Барча вазирлар Девонбегига бўйсунганлар.

Давлатни бошқаришда иштирок этувчилар орасида иктисодий масалалар билан шуғулланувчи эгасиз қолган мол-мулкларни тасурруф этиш вазири ва салтанатнинг кирим-чиқим ишларини бошқарувчи вазир, яъни ҳозирги молия ишлари вазири алоҳида ўрин эгаллаган.

«Тажрибали, ишбилармон ва билимдон вазир шундай бўладики, – дейилади «Темур тузуклари»да, – улар мамлакат ободончилигини, раият ва сипоҳнинг тинч-фаровонлигини, хазина бойлигини доимо кўзда тутадилар. Давлат, салтанатда фойда келтирадиган ишларини бажариш учун тиришиб ҳаракат қиладилар. Салтанатга зарар етказадиган хатарли ишларни бартараф қилишда молу жонини аямайдилар».

Давлат пул ресурсларининг марказлаштирилган жамғармаларини вужудга келтириш, тақсимлаш ва қайта тақсимлаш жамиятдаги иқтисодий муносабатларга бевосита таъсир кўрсатган. Салтанат хазинаси ва маҳаллий улус ҳамда туманлар ихтиёридаги маблаглар таркибига аниқлик киритилган, уларнинг марказий ҳокимият билан молиявий-иқтисодий муносабатлари такомиллаштирилган. Пул-молия сиёсатида қўлланган чора-тадбирлардан энг муҳими – барча ҳудудларда ягона пул муомаласи йўлга қўйилганлигидир. Бу бутун салтанатнинг сиёсий, иқтисодий жиҳатдан яхлит давлатлигининг асосий белгиси бўлди.

Амир Темур давлатида тадбиркорлар юксак кадрлар эди. Шунинг учун ҳам буюк Соҳибқироннинг «Тажрибамда кўрилганким, азми қатъий, тадбиркор, хушёр, мард ва шижоатли бир киши мингта тадбирсиз, лоқайд кишидан яхшироқлир», деган сўзлари бугунги кунда ҳам ниҳоятда долзарб аҳамиятга эга.

Амир Темур ва темурийлар давлати иқтисодиётнинг ички ва ташқи савдосига таянар эди. Салтанатда савдо расталари ва бозорларни, йўлларни яхшилаш, янги қарвонсаройлар барпо этиш борасида катта ишлар амалга оширилди. Соҳибқирон кўрсатмаси билан Самарқанд шаҳрининг жануби-ғарбида катта кўча қурилиб, унинг икки томонида икки қаватли, тим шаклида қурилган дўконлар, расталар қад кўтарди. Бозорлар, тимлар нафакат Самарқанд, Бухоро, Тошкент, Шаҳрисабз каби шаҳарларда, балки Хуросон, Эрон ва бошқа ўлкаларда ҳам қурилган.

Мазкур даврда бир кунлик қарвон йўлида барча шароит ва қулайликлар муҳайё этилган – қарвонсаройлар, отлар, ем-хашак, озиқ-овқат, сардобалар бўлган, қароқчилар эса қаттиқ жазоланган. Қарвонсаройларда отларни боқиб парваришловчи махсус отбоқарлар гуруҳи мавжуд бўлган. Улар ҳагто қарвонлар билан иккинчи манзилгача ҳамроҳ сифатида борган ва ўша отлар билан бошқа йўловчиларни олиб, ортга кайтган.

Тарихий манбаларда ўша даврда йўлларга махсус устунлар қўйилганлиги ҳам қайд этилади. Устунлар қарвон йўлларининг масофа ўлчови бўлиб, улар ҳар бир қақирим ерга ўрнатилган.

Маҳаллий ҳокимият савдо қарвонларининг хавфсизлигига жавобгар бўлган. Натижада, қарвонларнинг бир манзилдан иккинчи жойга бехатар етиб бориши таъминланган. Соҳибқирон қарвон йўлларида кимда-ким зарар кўрса, бундай ҳуқуқбузарликларга жавобгарликни шу ҳудудларнинг ҳоким ва бошқа маъмурлари зиммасига юклаган. Зарарни амалдорлар ҳиссасидан ундириш қондасининг жорий этилиши халқаро савдо йўлидаги ҳуқуқий кафолатлардан бири бўлган.

Амир Темурнинг савдогарлар тўғрисида алоҳида ғамхўрлик қилгани «Темур тузуклари»да ҳам ўз ифодасини топган: «Яна шундай амр қилдимки, сармояси қўлидан кетиб қолган савдогарга ўз сармоясини қайтадан тиклаб олиши

учун хазинадан етарли миқдорда олтин берилсин. Дехқонлар ва раиятдан бирининг деҳқончилик қилишга қурби етмай қолган бўлса, унга экин-тикин учун зарур уруғ ва асбоб тайёрлаб берилсин». Шунингдек, салтанатни мустаҳкамлайдиган тоифалар қаторига касбу ҳунар эгаларини ҳам қўшган: «...буларнинг ҳар тоифа ва синфидан бўлганларимни давлатхонамга олиб келиб, ўз ўрдамдан ўрин белгиладимки, сафарда ва турғунликда сипоҳимга керакли яроқлар ва бошқа жиҳозларни ҳозирладилар». Буюк соҳибқирон чет эл юришларидан кейин Самарқандга 150 мингдан зиёд ҳунармандни олиб келиб, улар учун шаҳарларда ва айрим кишлоқларда ҳунармандлар маҳаллаларини ташкил қилган. Натижада касб-ҳунар билан боғлиқ янги-янги гузарлар, бозор расталари – чорсулар қурилган. Хусусан, шаҳарларда заргарлар, мисгарлар, игнасозлар, совутсозлар, сангтарошлар, шиша пиширувчилар, кўнчилар, пичоксозлар, эгарчилар маҳаллалари бўлган. Ҳунармандчилик соҳасида тўқимачилик, куллочилик, чилангарлик, темирчилик ва бинокорлик етакчи ўринни эгаллаган. Ип, мато, гилам тайёрлаш бўйича Урганч, Шош, шойи тайёрлашда – Марв, мис ва темирдан қурол-аслаҳа, пичоқлар тайёрлашда – Фарғона, шойи мато, шиша маҳсулотлар тайёрлашда Бухоро шухрат қозонган.

Амир Темурнинг иқтисодий қарашларини кейинчалик унинг набираси, буюк мутафаккир олим ва давлат арбоби *Мирзо Улуғбек* (1394–1449) давом эттирди. Салтанатда у томонидан амалга оширилган пул ислохотлари бевосита иқтисодий тараққиётнинг бош сабабчисига айланди. Шунингдек, олим ўз иқтисодий қарашларида меҳнат унумдорлиги ва тақсимоти масалаларига алоҳида эътибор қаратган. Мутафаккирнинг «деҳқон, чорвадор, ҳунарманд, меъмор, усталар (меҳнаткашлар)ни маҳоратлари бўйича ишлатиш» ғояси бугунги фаннинг «тармоқлар бўйича меҳнат тақсимоти» тушунчаси билан ҳам илмий, ҳам иқтисодий нуқтаи назардан яқиндир.

Амир Темур ва Темурийлар давлатида ҳунармандчилик ва деҳқончиликнинг тараққий этиши мамлакат аҳолисини зарур истеъмол ва озиқ-овқат маҳсулотлари билан тўла таъминлаш билан бирга уларни бошқа мамлакатларга экспорт қилиш имконини ҳам берган. Хусусан, ўша пайтларда Самарқанддан чет мамлакатларга, жумладан, Россия, Татаристон ва Сибирга, асосан, арзон нархли ип матолар, духоба, шойи, қоғоз, қуруқ мева, гуруч, пахта ва калава ипларнинг чиқарилганлиги мамлакатда аҳоли учун иш жойлари ва катта даромад топиш манбаи мавжуд бўлганлигидан далолат беради.

1.5. Ўзбекистонда тадбиркорликни ривожлантириш анъаналарининг шаклланиши

Ҳозирги Ўзбекистоннинг худуди Ер қуррасидаги деҳқончиликнинг энг қадимий ўчоқларидан бири ҳисобланади. Бу ерда милoddан аввалги

VII–VI асрлардаёқ аҳоли томонидан пахта, ғалла экинлари, шоли, кунжут, ковун, ток ва бошқа экинлар ва мевали дарахтлар ўстирилганлиги маълум. Мамлакатнинг чўл ва дашт ҳудудлари чорвачилик билан шуғулланиш учун табиий жиҳатдан бирмунча қулай бўлиб, у ерлар қадимги чорвадор қабилалар маконига айланган.

Мамлакат ҳудудларида деҳқончилик билан шуғулланган аҳоли, асосан, дарё этакларида, махсус сугоришни талаб этмайдиган пастқам, захкаш, ботқоқ жойларда меҳнат билан банд бўлганлар. Суғорма деҳқончилик билан шуғулланган қишлоқлар кўпайиб, аҳолининг зичлашиб бориши янги ерларни ўзлаштириш заруратини туғдирган. Милоддан аввалги 2000-йиллар ўрталарида суғоришга асосланган, чопиқ қилинадиган экинлар ўстирилган, жумладан, Фаргона водийсида лиман усулида суғориш билан тарик, арпа, ва бошқа донли экинлар экилган. Деҳқончилик билан бир қаторда замон талаби билан чорвачиликда қорамол, қўй, эчки, от, туяларнинг ноёб зотлари яратилган. Минтақа жанубида яшайдиган аҳоли деҳқон жамоаларини тузган, шимолий қисмида эса чорвачилик ривожланган. Аста-секин меҳнат тақсимооти шаклланиб борган, қабилалар ўртасида ўзаро иқтисодий алоқалар ривожланиб, улар учун бир-бирларининг хўжалик ютуқларидан фойдаланиш имкониятини берувчи меҳнат муносабатлари вужудга келган. Деҳқон хўжаликларнинг ривожланиши ва меҳнат тақсимоотининг кучайиши натижасида кичик-кичик деҳқончилик воҳалари ҳам ташкил топа бошлаган.

Меҳнат муносабатлари ва ўзаро иқтисодий алоқаларнинг кучайиши таъсирида ўлкада хунармандчилик ривожлана бошлаган. Хунармандчилик ва савдо шаҳарлар ҳаётининг иқтисодий асосини ташкил этган. Ўша даврларда хунармандчиликда кулолчилик етакчи мавқега эга бўлган. Кулолчиликда чархлардан кенг фойдаланилган. Хунармандчиликнинг бошқа соҳалари: заргарлик, тўқимачилик, металлга ишлов бериш, уй-жой қурилиши ва бошқалар такомиллаша бошлаган.

Хусусан, «Авесто»да таърифланишича, ўша илк синфий тенгсизлик даврида Марказий Осиёда жамият алоҳида оилалардан ташкил топган. Ерга уруғ жамоаси эгалик қилган. Бир неча уруғлар қабиллага бирлашган. Қабилаларнинг бирлашишидан вилоятлар ташкил топган. Вилоятларни эса бошлиқлар идора қилган. Жамият ўша даврларда қоҳинлар, ҳарбийлар, чорвадорлар ва хунармандларга бўлинган, яъни меҳнат тақсимооти шакллана бошлаган.

Аҳоли ўтrockлашувининг кучайиши оқибатида меҳнат фаолиятини амалга ошириш учун суғориладиган ерларга муҳтожлик ортган. Натижада суғориш каналлари қазилиб, янги ер майдонлари ўзлаштирилган. Суғориш услублари ҳам такомиллашиб борган, шоҳариклар чуқурлаштирилиб, серсув суғориш тармоқларига айлантирилган. Ҳозирда ҳам мавжуд Заҳарик, Бўзсув, Дарғом каналлари ўша даврда барпо этилган энг йирик суғориш тармоқларидан бўлган.

Ерга эгалик муносабатларининг таркиб топиши билан суғориладиган ерларнинг катта қисми мулкдор зодагон табақа вакиллари – *деҳқонлар* қўлида тўплана бошлаган. Бунинг натижасида кишлок жамоаси уларнинг асоратига тушиб, деҳқонларга тобе бўлишган. Хўжалик юритишда рента – солиқ тизими кенг қўлланилган. Бу даврда деҳқонларга ёлланиб ишлашга мажбур бўлган кишилар *кашаварзлар*, ўз ерига эга бўлган эркин кишилар эса *кадиварлар* деб аталган. Марказий ҳокимият мана шунга ўхшаш мулк эгалари уюшмаларидан ташкил топган.

Буюк Ипак йўлининг шаклланиши Марказий Осиё халқларининг ижтимоий-иқтисодий ҳаётига катта таъсир кўрсатган, савдо-сотик ва ҳунармандчилик ривожланиб, шаҳарлар кенгайган, меҳнат фаолияти турлари кўпая борган. Жумладан, хитойча қоғоз тайёрлаш усули Самарқандда ҳам ўзлаштирилган ва Самарқанд қоғози бутун ислом дунёсида ўзининг сифатлилиги билан машҳур бўлган. Мовароуннаҳрда ипак ва жундан тайёрланган газламалар сифатлилиги ва нафис нақшлари билан ажралиб турган. Бухоронинг тўқимачилик маҳсулотлари Ҳиндистон, Эрон, Ироқ ва бошқа мамлакатларга юборилган. Фаргона водийсида, Нурота-Зарафшон тоғларида, Илоқ вилоятида кончилик саноати шакллана бошлаган.

Марказий Осиёда хонликлар даврида муттасил ўзаро урушлар бўлиб турганлиги ва доимий зиддиятларга қарамасдан, халқнинг бунёдкорлик фаолияти давом этган. Шайбонийхон ва Абдуллахон II даврида мамлакатда ижтимоий-иқтисодий масалаларни ҳал қилишга катта эътибор қаратилган. Жумладан, 1502 йилда Зарафшон дарёсида сув айирғич кўприги, кейинчалик тўғонлар ва бошқа суғориш иншоотлари, сардобалар қурилган. 1507 йилда пул ислоҳоти ўтказилиб, вазни бир хил бўлган кумуш тангалар зарб қилингандан кейин савдо-сотик, мол айирбошлаш ривожланган.

XIX асрнинг ўрталарида Марказий Осиё хонликлари ўртасида ўзаро низоларнинг кучайиши аҳолининг ижтимоий-иқтисодий аҳволини оғирлаштирган. Бундан фойдаланган чор Россияси ўлка худудларини босиб олиш режаларини амалга оширишга киришган. Босиб олинган шаҳарларда руслар учун ажратилган даҳалар пайдо бўлди. Бу шаҳарларда ҳунармандчилик корхоналари, завод ва фабрика очган кишилар солиқ ва ҳарбий мажбуриятлардан озод қилинган.

Бу ўринда Туркистонда саноат ишлаб чиқаришини ривожлантириш учун қулай шароит мавжуд бўлганлигини таъкидлаш ўтиш лозим. Ўлкада узок масофаларга ташиш талаб қилинмайдиган тайёр хомашё, арзон маҳаллий ишчи кучи етарли ҳамда четдан келтирилган товарлар эркин сотиладиган бозорлар кўп бўлган. 1880–1899-йилларда Марказий Осиё, 1900–1906-йилларда Оренбург-Тошкент темир йўлларининг қурилиши ўлкада саноат ишлаб чиқаришининг ривожланиши ва хомашёнинг ташиб кетилишига катта

кулайлик яратган. Темир йўллар курилишига қадар ҳар йили ўлкадан туяларда ўртача 300 минг пуд пахта ташиб кетилган бўлса, 1900 йилда темир йўллар орқали 6 миллион пуд пахта ташиб кетилган.

Ўлкада пахта тозалаш заводлари билан бирга кўнчилик, ипак йигириш, совун ва шам тайёрлаш, тамаки, ароқ-вино ва бошқа заводлар куришга эътибор кучайган. Архив маълумотларига кўра, 1917 йилда Туркистонда 1428 та саноат корхонаси бўлиб, шундан 483 таси – Фарғона, 323 таси – Сирдарё, 253 таси – Каспий олди, 175 таси – Самарқанд, 89 таси – Еттисув вилоятларида, 92 таси – Бухоро амирлигида, 13 таси – Хива хонлигида бўлган. Бу корхоналарнинг 414 тасини пахта тозалаш ва 40 га яқинини ёғ ишлаб чиқариш заводлари ташкил этган.

Шу билан бирга, маҳаллий бозорларда рақобат кучайган, Россиядан сифатли саноат маҳсулотларининг келтирилиши туфайли кўплаб маҳаллий ҳунармандларнинг бозори касод бўлган. Улар ўз касбларини ўзгартиришга, завод-фабрикаларда ёлланиб ишлашга, мардикорчилик ёки бошқа касб-ҳунар билан шуғулланишга мажбур бўлган. Пахта етиштиришга эътиборнинг ошиб бориши ва унинг бошқа экинларга нисбатан даромадлироқ эканлиги маҳаллий аҳолини кўпроқ шу соҳа билан шуғулланишга ундаган. Бу ҳол аҳоли зич яшайдиган Фарғона вилоятида айниқса яққол кузатилган. Вилоятнинг кўпгина уездларида деҳқонлар ўз томорқаларининг 50 % ва ундан ҳам ошиқ қисмига пахта экишиб, дон ва бошқа маҳсулотларни бозордан сотиб ола бошлаган. Дон, асосан, темир йўл орқали Россиядан келтирилган. Оқибатда, ўлкада пахта яккахокимлигининг вужудга келишига замин яратилган.

Ўша йилларда маҳаллий тадбиркорлар ҳам пахтани қайта ишлаш бўйича ўз корхоналарини ташкил эта бошлаган. Маълумотларга кўра, 1912 йилда Фарғона вилоятида 157 та корхонадан 107 таси (68 %), Самарқанд вилоятида 37 тадан 27 таси (73 %), Тошкент ва унинг атрофида 15 тадан 3 таси (20 %) маҳаллий тадбиркорларга тегишли бўлган. Бу эса XIX асрнинг охири ва XX асрнинг бошида ўлкада маҳаллий йирик тадбиркорлик ҳам шакллана бошлаганидан далолат беради.

Маҳаллий тадбиркорлик даставвал хўжалик фаолиятининг савдо-тижорат йўналишида шаклланган. 1890-йиллардаёқ маҳаллий савдогарлар сулоалари ўз капиталларини пахтага дастлабки ишлов беришга инвестиция сифатида киритганлар. Яъни хўжалик фаолиятида тадбиркорлик, молиявий ва тижорат соҳаларининг интеграциялашуви кузатила бошланган. XX аср бошига келиб, Туркистоннинг ташқарисида ҳам Фарғона вилоятидан Даутбоев, Хўжаев, Самарқанд вилоятидан Қаландаров, Ҳакимбоев, Тошкентдан Асадуллаевларнинг йирик фирмалари мавжуд бўлган.

Пахтани қайта ишлаш тадбиркорларга салмоқли фойда келтира бошлаган. Бу эса ўлкада молия-банк фаолиятининг жонланишига олиб келган.

1912 йилда маҳаллий тадбиркорларга Россия Давлат банкининг 7 та бўлими ва 40 та тижорат банки хизмат кўрсатган. Кредит-инвестиция фаолиятининг кучайиши ижобий натижалар берган. Масалан, Қўқон уездида «Риштон» нефть заводи ширкати, 1906 йилда Фарғонада «Чимён» тоғ-саноат ширкати тузилган. 1917 йилга келиб ўлкада йиллик айланмаси 1 миллион рублдан ортадиган юзлаб тадбиркорлик тузилмалари фаолият олиб борган. Улар ҳатто чет эл фирмалари билан ҳам шерикчили килишган.

Октябрь тўнтаришидан кейин, 1920 йилнинг охирларига келиб Туркистонда 1075 та саноат корхонаси (асосан майда корхоналар) национализация қилиниб, корхоналарда умумий мажбурий меҳнат жорий қилинган. Оқибатда давлат корхоналари барча ёлланма ишчиларнинг 90 % ини камраб олган. Ялпи саноат маҳсулотининг деярли тўртдан уч қисми давлат секторига тўғри келган. Хусусий ва кооператив мулкчилик ихтиёрида майда ҳунармандчилик ва косибчилик корхоналаригина қолган бўлиб, улардаги ўртача ёлланма ишчилар сони 4 тадан ошмаслиги белгилаб қўйилган.

Ўзбекистонда қишлоқ хўжалигида товар муносабатларини ривожлантириш баҳонасида 1925–1929-йилларда ер-сув ислохатлари ўтказилган. Ҳукумат томонидан белгиланганидан ортик деб ҳисобланган ерлар, иш ҳайвонлари ҳамда меҳнат қуроллари қишлоқ меҳнатқашларидан мажбуран тортиб олинган. 1928 йилдан қишлоқ хўжалик кооперативлари, кейинчалик уларнинг ўрнида колхозлар ташкил этишга киришилган. 1932 йилнинг охирларига келиб республикада ижтимоий сектор барча деҳқон хонадонларининг 81,7 % ини бирлаштирган. Аввалги 800 минг деҳқон хўжаликларининг негизда 9 734 та колхоз ва 94 та совхоз ташкил этилган.

Тадқиқотларда мамлакатларда кичик ва ўрта корхоналарнинг ташкил этилиши ва фаолият юритишини тартибга солишнинг ҳукукий асослари ва уларнинг амалиётда қўлланилиши таҳлил этилади. Бунда, айниқса, тадбиркорликни амалга оширишга тўсқинлик қилаётган муаммоларга алоҳида эътибор қаратилади ва уларни ҳал этиш бўйича тавсиялар ишлаб чиқилади.

Бугунги кунга келиб Ўзбекистонда тадбиркорлик анъаналари мунтазам ривожланиб бормоқда. Ўзбекистон Жаҳон банкининг «Бизнесни юритиш» рейтингида дунёдаги давлатлар орасида мавқеини мунтазам ошириб бормоқда. Хусусан, 2017 йил якуни бўйича эълон қилинган Жаҳон банкининг «Бизнесни юритиш–2018» («Doing Business – 2018») рейтингида бир йил ичида 13 поғонага кўтарилиб, 189 та мамлакатнинг ичида 74-ўринга кўтарилди олди (1.4-расм). Янада эътиборлиси, Ўзбекистон кетма-кет учинчи йил тадбиркорлик муҳитини яхшилашда энг юқори натижаларга эришаётган жаҳоннинг энг жозибадор 10 мамлакати орасидан ўрин олди.

Ушбу рейтинг тузувчилари иқтисодий ислохотларда мамлакат рейтингини кўтарилишини таъминловчи бешта соҳа: бизнесни рўйхатга олиш, қурилиш

учун рухсат олиш, инвесторларни ҳимоя қилиш, солиққа тортиш ва электр таъминотига уланишдаги ижобий натижаларни алоҳида қайд этган. Хусусан, «корхоналарни рўйхатга олиш» индикаторида тартиблар сони 4 тадан 3 тага камайган. Ўзбекистон ушбу индикатор бўйича жаҳонда 11 ўринни эгаллайди.

Ўзбекистонда тадбиркорлик муҳитини тубдан яхшилаш мақсадида кўшимча чоралар кўрилмоқда. 2018 йилга «Фаол тадбиркорлик, инновацион ғоялар ва технологияларни қўллаб-қувватлаш йили» деб ном берилиши муносабати билан барча тадбиркорлик субъектларининг молиявий-хўжалик фаолиятини текшириш 2 йилга тўхтатилди.

Ҳаракатлар стратегияси асосида фойдаланилмаётган давлат мулки объектлари, жумладан, «ноль» харид қиймати бўйича сотиш жараёнлари янада соддалаштириштирилди ҳамда бундай объектларнинг тадбиркорлик субъектлари томонидан сотиб олиш юзасидан таклифлари тезкор ҳал қилинадиган бўлди.



1.4-расм. Жаҳон банкининг «Бизнесни юритиш–2018» (Doing Business–2018) рейтингги

Кўчмас мулкка бўлган ҳуқуқларни рўйхатдан ўтказиш тизимини янада такомиллаштириш мақсадида қуйидагилар амалга оширилмоқда:

– тадбиркорлик субъектларининг иштирокисиз «ягона дарча» тамойили асосида ер майдонларини танлаш ва ажратиш материалларини тайёрлаш ва ваколатли органлар билан келишиш жараёнлари тўлиқ автоматлаштирилди;

– бино ва иншоотлар майдонларидан келиб чиққан ҳолда, уларни хатловдан ўтказишнинг табақалашган муддатлари белгиланди;

– кадастр органларининг Давлат солиқ кўмитаси, «Давархитекткурилиш» кўмитаси, Адлия вазирлиги ва бошқа идоралар ҳудудий бўлинмалари билан реал вақт режимида маълумот олиш имконини берадиган ўзаро электрон ахборот алмашинуви тизими жорий этилди;

– кўчмас мулкка бўлган ҳуқуқларни қайта рўйхатдан ўтказишда уни такроран хатловдан ўтказиш тақиқланди¹.

Шунингдек, тадбиркорлик субъектларини муҳандислик-коммуникация тармоқларига тайёр ҳолда улаш харажатлари камайтирилди. Тадбиркорлик субъектларини электр тармоқларига улашни тартибга солувчи норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар ҳам такомиллаштирилди. Уларнинг ишлаб чиқариш фаолияти учун хомашё ва материалларни сотиб олишда молиявий ресурсларга бўлган талабларини кондириш мақсадида ушбу субъектларни кредитлаш ҳажми 1,2 баробар оширилди.

Илгор хорижий тажрибани инобатга олган ҳолда техник талаблар (санитария, экология, шаҳарсозлик нормалари ва коидалари, ёнғин хавфсизлиги коидалари, стандартлаштириш ва бошқалар) каби махсус норматив ҳужжатлар самарасиз, эскирган ва бозор механизмлари ўрнини эгаллаб олган нормаларни бекор қилиш учун танқидий қайта кўриб чиқилмоқда.

Тадбиркорлик субъектларининг экспорт контрактларини божхона органларида ҳисобга қўйиш талаби бекор қилинди.

Молия-хўжалик фаолиятини амалга оширишда биринчи марта ҳуқуқбузарликлар содир этган тадбиркорлик субъектлари ва уларнинг ходимлари ҳамда тадбиркорлик фаолиятини давлат рўйхатидан ўтказмасдан амалга ошираётган шахслар улар томонидан етказилган зарарни қоплаган ва ҳуқуқбузилиши оқибатларини белгиланган муддатларда ихтиёрий бартараф этган тақдирда, жавобгарликнинг барча турларидан озод қилинадиган бўлди.

Бундан ташқари, тадбиркорлик субъектларига нисбатан тадбиркорлик фаолиятини амалга ошириш ҳуқуқидан маҳрум қилиш тарзидаги жиноий жазо қўллаш тақиқланди².

¹ Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 17 январдаги «Тадбиркорлик мақсадларида фойдаланиш учун давлат мулки объектларини сотишни жадаллаштириш ва унинг тартиб-таомилларини янада соддалаштириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги ПФ-4933-сонли Фармони // Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2017 й.

² Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2016 йил 5 октябрдаги «Тадбиркорлик фаолиятининг жадал ривожланишини таъминлашга, хусусий мулкни ҳар томонлама химоя қилишга ва ишбилармонлик муҳитини сифат жиҳатидан яхшилашга доир кўшимча чора-тадбирлар тўғрисида»ги Фармони.

II-БОБ. МЕҲНАТ ИҚТИСОДИЁТИ – МЕҲНАТ ҲАҚИДАГИ ФАН

2.1. Меҳнат иқтисодиёти фанининг моҳияти ва унинг таркибий йўналишлари

Меҳнат иқтисодиёти ходимлар, иш берувчилар ва давлатнинг ижтимоий меҳнат муносабатлари соҳасидаги инновацион билимлар тизимидир. Меҳнат иқтисодиёти фани меҳнат бозорининг амал этиши даврида бозор иштирокчиларининг инновацион қарорларини, аҳолини иш билан бандлиги ва улар меҳнатига муносиб ҳақ тўлаш билан боғлиқ давлат сиёсатини тадқиқ этадиган замонавий фан сифатида намоён бўлмоқда.

Меҳнат иқтисодиёти иқтисодиёт тарихи, тараққиёт иқтисодиёти, таълим иқтисодиёти, атроф-муҳит ва табиий ресурслар иқтисодиёти, молия иқтисодиёти, соғлиқни сақлаш иқтисодиёти, халқаро савдо, эконометрика, макро ва микроиқтисодиёт йўналишларида олиб борилган тадқиқотларнинг ривожланиши билан вужудга келган.

АҚШ олийгоҳи – Гарвард университетиде иқтисодиёт факультети ташкил этилган бўлиб, унинг талабалари иқтисодиёт назарияси, эконометрика, молия, макроиқтисодиёт, халқаро савдо муносабатлари, монетар ва фискаль иқтисодиёт ва бошқа иқтисодиёт фанларини ўрганишади.

Меҳнат иқтисодиёти фанининг шаклланишида XX асрнинг бошида «илмий бошқарув» ёки «меҳнатни илмий ташкил этиш» мактабининг пайдо бўлиши муҳим аҳамият касб этган. Мактабнинг меҳнат иқтисодиётига доир асосий қоидалари америкалик муҳандис *Ф. Тейлорнинг* «Фабрикани бошқариш» ва «Илмий менежмент тамойиллари» асарларида баён этилган. У биринчи бўлиб ходимларни меҳнат фаолиятига илмий танлаш асосида жалб этиш, улар салоҳиятидан имкон қадар тўлиқ фойдаланиш, иш жойини такомиллаштириш, меҳнатни рағбатлантириш тизимини ривожлантириш тамойилларини илгари сурган.



Фредерик Уинслоу Тейлор (ингл. Frederick Winslow Taylor; 1856–1915) – америкалик муҳандис, меҳнатни илмий ташкил этиш ва менежментнинг асосчиларидан бири.

Асосий асари: Илмий менежмент тамойиллари (*The Principles of Scientific Management*)

Франциялик назарийчи *А. Файоль* эса бошқарувнинг маъмурий (классик) мактаби асосчиси ҳисобланади. У биринчи бўлиб бошқарув фаолияти илмий тадқиқотнинг мустақил объекти эканлиги тўғрисидаги ғояни илгари сурган.



**Ари Файоль (фр. Henri Fayol; 1841–1925) – француз кон-
тя муҳанлиси, менежмент назарийчиси ва амалиётчиси,
бошқарувнинг маъмурий (классик) мактаби асосчиси.**

**Асосий асари: Умумий ва саноат бошқаруви (Administration
industrielle et générale).**

Касби бўйича кон-тоғ муҳандиси бўлган *А. Файоль* бошқарув функция-сининг беш асосий: режалаш (олдиндан кўра билиш), ташкиллаштириш, бошқариш, мувофиқлаштириш, назорат қилиш унсурларини асослаб берган.

У ишлаб чиққан менежментнинг 14 тамойили ҳозирга қадар ўз аҳамиятини йўқотмаган.

Ғарб мамлакатларида меҳнат иқтисодиёти илмий изланишларининг асосий объекти меҳнат бозори бўлган. 1920-йилларнинг иккинчи ярмида Пол Дугласнинг меҳнат таклифи, унга талаб ва реал иш ҳақи соҳасида амалга оширган миқдорий тадқиқотлари, айниқса, катта аҳамият касб этган. Ушбу тадқиқотлар иқтисодчиларнинг классик ва янги классик мактаблари назарияларига асосланган. Ижтимоий масалаларнинг кенг иқтисодий таҳлилдан фойдаланган ҳолда кўриб чиқилиши тадқиқот объектини мос равишда жиддий кенгайтиришга хизмат қилган.



**Пол Ховард Дуглас (ингл. Paul Howard Douglas; 1892–1976) –
америкалик иқтисодчи, «Кобба-Дуглас ишлаб чиқариш функцияси»
назариясининг ҳаммуаллифи, АҚШ иқтисодий ассоциациясининг
президенти.**

Асосий асарлари:

**Қўшма Штатларда реал иш ҳақи (Real Wages in the United
States, 1930)**

Иш ҳақи назарияси (The Theory of Wages, 1934)

**Миллий ҳукумат иқтисодиёти (Economy in the National
Government, 1952)**

Меҳнат иқтисодиёти фани тараққий этишининг ҳозирги босқичи янги инновацион давр билан боғлиқ. Фан предметининг ўзида муҳим ўзгаришлар рўй берди. Улар қуйидагича изоҳланади:

биринчидан, барча ижтимоий меҳнат жараёнларида ташқи муҳитнинг роли тубдан ўзгарди. Агар аввалги босқичларда корхона фаолияти инсон

ресурсларини бошқаришни белгилаб берган бўлса, ҳозирда унга ташқи муҳит бевосита таъсир кўрсатмоқда;

иккинчидан, шахснинг меҳнат иқтисодиёти тадқиқотининг объекти сифатидаги роли жидий равишда ортди. Унинг турли хусусиятлари фақат корхоналардагина эмас, балки кичик ишлаб чиқариш бўлинмаларида ҳам мустақил равишда ўзгара бошлади.

Юқоридагилардан хулоса чиқарган ҳолда, «Меҳнат иқтисодиёт» фанининг предмети – инсоннинг меҳнат жараёнидаги мақсадга мувофиқ инновацион фаолияти, деган хулоса чиқаришимиз мумкин. Шу билан бирга, хорижлик тадқиқотчилар *Р. Эренберг* ва *Р. Смитнинг* «“Меҳнат иқтисодиёти” – бу меҳнат соҳасида меҳнат бозорининг амал этиши», деган таърифи ҳам аҳамиятга моликдир.

Меҳнат иқтисодиёти фанининг объекти – меҳнат, яъни инсоннинг моддий неъматлар яратиш ва хизматлар кўрсатишга йўналтирилган мақсадга мувофиқ инновацион фаолиятидир. Амалиётда меҳнат муаммолари чуқур ихтисослашган. Меҳнатда юқори натижаларга эришиш учун фақат иқтисодий мезонлардангина эмас, балки «рақамли иқтисодиёт» каби ижтимоий омиллардан кенг фойдаланиш зарур. Инновацион меҳнат шароитлари, меҳнатни ташкил этиш, моддий рағбатлантириш каби категориялар фақат иқтисодий хусусиятларга эмас, айти пайтда ижтимоий хусусиятларга ҳам эгадир.

Ғарбдаги ривожланган давлатларда «Меҳнат иқтисодиёти» («Labor economics») фанида позитив иқтисодий назарияга хос ёндашувлар кузатилади.

Бугунги инновацион ривожланиш даврида ўзини тутиш (хулқ) иқтисодиёти йўналиши ҳам шаклланди. Иқтисодий хулқ назариясига қўшган ҳиссаси учун америкалик *Ричард Талер* 2017 йилда иқтисод бўйича Нобель мукофотига сазовор бўлди.



Ричард Талер (ингл. Richard Thaler, 1945 йилда тугилган) – америкалик иқтисодчи, 2017 йилги иқтисод бўйича Нобель муковоти лауреати.

Асосий асари:

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

Хулқ иқтисодий назарияси – бу алоҳида шахслар ва хўжалик юритувчи субъектлар томонидан янги иқтисодий қарорлар қабул қилишга ижтимоий, когнитив ва ҳиссий омилларнинг таъсирини тадқиқ этиш йўналишидир. Ушбу янги иқтисодий назария асосчиси Ричард Талер буни такси ҳайдовчининг ўзини тутиш мисолида асослайди.

Такси ҳайдовчиси ўз иш кунни тартибини белгилар экан, оиласи ва хордик чиқариш учун ҳам вақт ажратади: таксичи ҳар кунни ўзи олдиндан мўлжаллаган тушумни тўплагач, уйига қайтади. Одатда, такси ҳайдовчиси мижозлар кўп бўлиб, кўпроқ пул ишлаб топиш мумкинлигига қарамадан, ўша мўлжаллаган тушумини тўплагач, ишини тўхтатади. Ҳолбуки, мижозлар кам бўлса, ўша тушумга эга бўлиш учун иш билан анча кўп вақт банд бўлишига тўғри келади. Ричард Талер бундай хулқдан «такси ҳайдовчиси ўзини иқтисодий манфаатдорликка мутаносиб равишда тутганида, у камроқ ишлаб, кўпроқ даромад топар эди», деган хулоса чиқарган.

«Labor economics»да норматив иқтисодий назария – ўзаро манфаатли ва ихтиёрий (барча томон учун манфаатли) битимларнинг самарадорлигига асосланадиган концепция ҳам таҳлил этилади. Ана шу икки назария ўртасидаги фарқни машҳур иқтисодчи олим Ж. Кейннинг отаси Жон Невилл Кейнс (ингл. John Neville Keynes; 1859–1949) ўзининг «Сиёсий иқтисодиётнинг предмети ва методи» («Scope and Method of Political Economy») асарида аниқ кўрсатиб берган. Яъни, позитив иқтисодий назария нима бўлиши мумкинлиги, норматив иқтисодий назария эса нима бўлиши кераклиги тўғрисидаги тизимли билимлар жамланмасидир. Норматив иқтисодий назарияда нима бўлиши кераклиги муайян қадрият, тамойил ва нормаларга асосланади. Масалан, меҳнат бозоридаги келишув қуйидаги ҳолларда мақбул деб топилади, агар:

- а) икки томон ҳам манфаат кўрса;
- б) кимдир манфаат кўрса, аммо иккинчи томон ҳеч нарса йўқотмаса;
- в) кимдир манфаат кўрса, бошқа томон битимдан зарар кўрса, бироқ манфаат кўрган зиён кўрганнинг ҳамма зарарини тўласа (яъни «в» ҳолатидан «б» ҳолатига ўтилса).

Меҳнат иқтисодиётини ўрганишнинг давлатлар тажрибасини Германия тажрибаси яққол ифодалайди. Бу ерда «Меҳнат иқтисодиёти» фани уч таркибий қисмга ажратиб ўрганилади:

- «Arbeitswissenschaft» – меҳнат тўғрисидаги фан;
- «Personalwirtschaft» – персонал иқтисодиёти;
- «Personalmanagement» – персонални бошқариш.

Саноати тараққий этган давлатларда XX асрнинг охирларида «Меҳнат иқтисодиёти» муаммолари янги институционал иқтисодий назария нуқтаи назаридан фаол тадқиқ этила бошланди. Натижада бу мамлакатларнинг айримларида «Индустриал муносабатлар» ёки «Меҳнат муносабатлари» дарсликлари пайдо бўлди. Уларда ижтимоий меҳнат муносабатлари, бу муносабатларнинг асосий субъектлари – ёлланма ходимлар ва иш берувчилар (ёки уларнинг вакиллари – касаба уюшмалари ва тадбиркорлар бирлашмалари) муносабатлари ҳамда мазкур муносабатларнинг институционал хусусиятлари тадқиқ этилган.

Иқтисодиёт йўналишидаги олий таълим муассасалари талабалари (бакалавр ва магистрлари)дан «Меҳнат иқтисодиёти» фанини эгаллаш билан:

– «Меҳнат иқтисодиёти»нинг янги даврда гуманитар, умумқасбий ва махсус иқтисодий фанлар тизимидаги роли ва ўрни, «рақамли иқтисодиёт» амалга оширилаётган даврда ижтимоий иқтисодий ривожланишнинг янги концепциялари, асосий иқтисодий муаммолар, ушбу курснинг инновацион хулосалари ва тавсияларидан амалий фаолиятларида фойдаланиш йўллари тўғрисида тасаввурга эга бўлишлари;

– ҳозирги замон иқтисодий категориялари ва қонунларни, жаҳон иқтисодий тафаккури машҳур намоёндаларининг меҳнат муаммолари ва меҳнат фаолияти моҳиятига нисбатан инновацион концепциялари ва ёндашувларини билишлари;

– корхона, фирма ва ишлаб чиқаришнинг таркибий бўлинмалари меҳнат кўрсаткичларини «рақамли иқтисод» асосида режалаштириш ва прогноз қилиш услубиётларини эгаллашлари;

– персонални тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малакасини оширишнинг инновацион дастурларини тузишни, қўлланилаётган моддий ва маънавий рағбатлантиришнинг ҳозирги замонга мос келадиган усулларининг самарадорлигини аниқлай олишлари, ижтимоий шериклик шаклларини ва усулларини билишлари, меҳнат ҳисоботини олиб боришлари ва меҳнат бўйича янгича ҳисоботлар туза олишлари;

– олган билимларини иқтисодий қарорлар қабул қилишда «рақамли иқтисод»дан корхона фаолиятини қисқа муддатда ва истиқболда такомиллаштиришда, тегишли тавсиялар ишлаб чиқишда қўллай олишга қодир бўлишлари талаб этилади.

2.2. «Меҳнат иқтисодиёти» фанини ўрганиш босқичлари ва моделлари

Ғарбдаги ривожланган давлатларда «Modern labour economics» фанида позитив иқтисодиёт назариясига хос ёндашувлар кузатилади.

Меҳнат иқтисодиётини ўрганишимиз икки босқичда амалга ошади. Асосий вақтни биз позитив иқтисодиёт тушунчаси ёрдамида инсонларнинг табиати ва уларнинг меҳнат бозорига кўрсатган таъсирини ўрганишга қаратамиз. Баъзи ҳолларда эса қандай сиёсат олиб борилиши кераклигини аниқлаш мақсадида биз норматив иқтисодиёт тушунчасидан фойдаланамиз.

Позитив иқтисодиёт – бу иқтисодиёт субъектларининг табиати бўлиб, бунда инсонлар фойда ва бонусларга ижобий, харажатларга эса салбий реакция билдиради. Шу нуқтаи назардан, позитив иқтисодиёт инсоннинг табиати билан боғлиқ бўлган мукофот ва жазолар орқали шаклланади.

Иқтисодиёт назариясида эса мукофотлар пулга боғлиқ ва пулга боғлиқ бўлмаган мукофотлардан иборатдир, жазо эса ходимнинг қўлдан чиқарилган имкониятлари бўлиб, улар ҳаражатлар орқали аниқланади.

Иқтисодиёт назариясида кенг тарқалган вазиятлардан бири ресурсларнинг танқислигидир. Бир эҳтиёжни қондириш учун фойдаланилган ҳар қандай ресурс бошқа бир эҳтиёжни қондириш учун ҳам фойдаланилиши мумкин, демак, ҳар қандай қарор натижасида ўзига яраша ҳаражатлар келиб чиқади.

Шундай экан, «Текинга мушук офтобга чикмайди» деган мақол бунга мисол бўлиши мумкин. Бундан ташқари, ходимнинг имкониятлари ҳам ресурслар каби чеклангандир.

Иқтисодиётда кенг тарқалган иккинчи тушунча – бу инсонларнинг тежамкорлиги – уларнинг аниқ мақсадлари бор ва улар ҳар доим ўз мақсадлари сари фойдали иш учун ҳаракат қилишади. Фойдалилик эса меҳнат иқтисодиётида, сўзсиз, нархга боғлиқ бўлган ва бўлмаган омиллар орқали аниқланади.

Тежамкорлик гоёсига кўра, инсонлар умумий иқтисодий фойдага эгалик қилиш учун ҳар доим интилишади ва бу фойда ўзгаргани сари улар янги шароитга тезроқ мослашишга ҳаракат қилишади. Инсон табиатининг бундай икки хусусияти инсонлар ва корхоналарнинг турли рағбатлантиришлар ҳолатида қандай йўл тутишини тахмин қилишга имкон беради.

Иқтисодиёт оқидамидаги иқтисодий агентларнинг табиатини тахмин қилиш қайсидир маънода икки фундаментал йўналиш: танқислик ва тежамкорликка таянади. Ишчилар ҳар доим янги иш қидириш, бошқа жойга кўчиш, қўшимча таълим олиш ва шу кабилар ўртасида танлов қилишади. Иш берувчилар ҳам машиналар ва ишчиларни уйғунлаштириш орқали маҳсулот ишлаб чиқариш ҳажмини ошириш ҳақида муҳим қарорлар қабул қилишлари керак бўлади. Ишчилар ва иш берувчилар ўзларининг манфаати ва фойдаси кетидан қувиб қарор қабул қилишади.

Меҳнат бозорининг ҳақиқий ишлаш тартиби жуда мураккаб. Ҳар куни кўплаб ишчилар ва иш берувчилар ўзаро мулоқотга киришадилар, уларнинг ҳар бирининг ўз мақсадлари, маълумотлари ва ҳаракатларига эга.

Меҳнат бозорида жуда содда тартибда ишлаш билан улар меҳнат бозорида кузатилаётган кўплаб ўзгариш ва оқимларни тушунтириб бера олиш имкониятга эга бўладилар.

Моделлар умумий тарзда, барча универсал ҳолларда қўлланилиши учун бундай ҳолатлардаги тасодифий жиҳатлар ҳисобдан чиқарилиши лозим.

Иқтисодий моделларнинг тахминларини аниқ тушуниш учун аниқ мисоллардан фойдаланилади. Агар ресурслар танқислигидан келиб чиқадиган бўлсак, бошқа шартлар бир хил бўлган ҳолларда, ишчилар кўпроқ паст иш ҳақи тўланадиган ишларга нисбатан юқори иш ҳақи тўланадиган ишларни

маъкул кўришади. Шундай экан, агар ходимлар юқори иш ҳақи тўланадиган иш топишса, паст иш ҳақи тўланадиган ишлардан воз кечишади. Ишчилар иш билан бандлик борасида бир қанча омилларга қараб қарор қабул қилишади ва уларнинг амалдаги иш ўринларида ҳар қандай ижобий силжиш бошқа ишга ўтиш эҳтимолини камайтиради. Шундай экан, баъзи ишчилар бошқаларига нисбатан ўзгаришларга анча мойилроқ бўлишади. Шунга қарамасдан, бошқа омиллар ўзгармас деб тасаввур қилинса ва фақатгина иш ҳақи оширилса, ишчининг ўз иш ўрнини ташлаб кетиш эҳтимоли сезиларли равишда камайиши мумкин.

Ишчилар алмашиши юқори бўлган сари, иш берувчилар юқори иш ҳақи тўлаш имкониятига эга бўлмай қолишади. Шунга қарамасдан, агар улар юқори иш ҳақи тўлаб, ишчиларнинг ишдан кетишини камайтиришга эриша олсалар, бу корхона учун фойда келтириши мумкин. Шундай экан, ишчилар ва корхоналарнинг фойдани максималлаштиришга бўлган ҳаракатлари қилинган фаразларга ёрдам беради: иш ҳақи юқори бўлгани сари ишчиларнинг ўз ишларини ташлаб кетишлари камроқ содир бўлади.

Юқорида қилинган фараз ва тахминлар асосида қатор хулосаларга келишимиз мумкин:

1. Бу тахминлар фақатгина танқислик ва рационаллик фаразлари асосида келиб чиқди. Ишчилар ва иш берувчилар ўзларининг танқис ресурсларини тушунган ҳолда, ўз шароитларини яхшилаш учун яхшироқ таклиф қидирадилар. Бундан ташқари бу тахминларнинг асосида яна шундай фараз ётадики, ишчилар мунтазам равишда меҳнат бозоридаги ўзгаришлардан ва нархлардан хабардор бўлиб туришади.

2. Биз иш ҳақи ва унинг ишчиларнинг алмашишига қандай таъсир қилиши борасида хулосалар қилдик. Бу хулосалар ишнинг иш ҳақидан бошқа омиллари ишчиларнинг корхонадан кетишига таъсир қилишини инкор қилмайди. Шунга қарамасдан, бошқа омиллар ўзгармаган шароитда юқори иш ҳақи ишчиларнинг ишдан кетиш эҳтимолини камайтиради.

3. Қилинган фаразлар иш берувчилар ва ишчиларнинг индивидуал ёндашувига таянади, аммо тахминлар иш ҳақи ва ишчиларнинг оқими ўртасидаги муносабат ҳақида бўлмоқда. Тахминимиз ишчиларнинг иш ҳақи оширилса, барча ишчилар ўз иш ўринларида қолиши ҳақида эмас, балки иш ҳақини ошириш орқали ишчиларнинг алмашинувини қисқартириш мумкинлиги ҳақидадир. Шундай экан, тахминимизни текшириб кўриш учун иш ҳақи ва ишчиларнинг алмашиши ўртасидаги тахмин қилинган муносабат компания ва саноат корхоналаридаги маълумотларга қанчалик мос келишини ўрганиб чиқишимиз лозим.

Диққат билан ўрганилган статистик тадқиқотлар юқори иш ҳақи ишчиларнинг ўз иш ўринларини ташлаб кетишларини қисқартириши ҳақидаги гипоте-

за тўғри эканлигини кўрсатади. Ўтказилган тадқиқотларнинг бирига кўра, иш ҳақининг 10 % га оширилиши ишчилар оқимини 1 % га қисқартирган.

Норматив иқтисодиёт. Норматив иқтисодиётни тушуниш икки хил иқтисодий трансакция борлигини англашдан бошланади. Биринчисига кўра, иқтисодий трансакцияда барча томонлар бирдек фойда кўришлари мумкин. Меҳнат бозорининг роли эса ҳар икки томонга фойдали бўлган мана шундай келишувларни амалга оширишдир.

Иккинчи трансакцияда эса бир ёки бир неча томон ютқазади. Бундай трансакцияларга кўпинча даромаднинг тақсимланиши киради, яъни бунда кимдир бошқаларнинг йўқотиши эвазига бойийди. Баъзи ҳолларда эса даромад хайрия ишлари натижасида ҳам тақсимланиши мумкин (фақат бунда донорларнинг бу ишлардан кўрадиган фойдаси пул билан боғлиқ эмас); баъзи ҳолларда эса даромаднинг тақсимланиши давлат томонидан солиқлар ва харажатлар сиёсати орқали белгилаб берилади. Шундай экан, бозорда баъзи ҳолларда даромад кўнгилли равишда тақсимланса, давлат, одатда, мажбурий даромад тақсимланиши билан машғул бўлади.

Меҳнат бозорида олиб бориладиган бошқа сиёсатлар эса ишчиларнинг ўзларининг манфаатларига максимал эришишдаги танловларини ўзгартиришга қаратилган. Бунинг ортидаги асосий вазифа шуки, ишчилар ўз оиласини жисмоний ёки молиявий хавф остига қўймасликлари лозим. Бундай химоявий чораларнинг кўрилиши кўпинча миннатдорчилик билан қабул қилинади.

Даромадни тенг тақсимлашга ёки истеъмолни оширишга қаратилган чоралар кўпинча бир-бирига зид бўлиб ҳам қолиши мумкин, чунки баъзи ишчилар уларга ғамхўрлик қилишаётганларида ўзларини камбағаллашгандек ҳис қилишади. Бундай трансакциялар ҳукуматлар томонидан белгиланиши керак, чунки бу чоралар кўнгилли равишда юзага келмайди.

Юқорида қайд этиб ўтилганидек, меҳнат бозорининг асосий вазифаси кўнгилли равишда барча учун фойдали бўлган трансакцияларни амалга оширишдир. Бозор ўзининг бу вазифаларини бажара олмайётган бўлса ҳам, камдан-кам одам бу бозорга давлатнинг аралашишини маъқуллайди.

Меҳнат бозорларида ходимлар тақдирига эътибор бермаслик. Биринчидан, одамлар баъзи муҳим фактларга эътибор қилмасликлари ва шу орқали ўзларининг манфаатларига тўғри келмайдиган қарорларни қабул қилишлари мумкин. Иккинчидан эса барчанинг манфаатига бирдек жавоб берадиган трансакциянинг амалга ошишида баъзи тўсиқлар бўлиши мумкин.

Меҳнат бозорининг инкирози ташқи омиллар билан боғлиқ. Бозорнинг инкирози сотувчи ва оловчи ўзларининг манфаатларига тўлиқ жавоб берадиган, аммо бу битимда иштирок этмайётган инсонлар манфаатларига жавоб бермайдиган трансакцияларни амалга оширишида юзага келиши мумкин.

Кўпинча, болалар меҳнати ташқи факторларнинг ёркин белгисидир, чунки болаларда уларнинг ҳаётига таъсир қилиши мумкин бўлган кўплаб қарорларни қабул қилишда ёки тажриба, ёки ваколат етишмайди. Агар ота-оналар ўзларининг манфаатларинигина ўйлаб, фарзандини иш ёки мактабга жўнатишда фақат ўзлари қарор қабул қилсалар, у ҳолда жамият уларнинг қарорларини иқтисодий жиҳатдан самарали, деб ҳисобламаслиги мумкин.

Бундан ташқари, агар ишчи ўзининг иш жараёнида жароҳат олиши натижасида юзага келадиган ҳаражатларини иш берувчи зиммасига юклай олмаса ва бунинг учун керакли механизмга эга бўлмаса, у ҳолда ҳам ташқи омиллар юзага келади.

Жамият учун фойдали бўлган трансакцияларнинг амалга ошмай қолиши натижасида юзага келадиган муаммолар давлат томонидан ечилади. Агар асосий муаммо маълумотнинг етарли эмаслиги бўлса, бунинг учун ечим давлат томонидан ишчиларни бундай хатарлар ҳақида огоҳлантириб чиқиш бўйича чора қабул қилиниши бўлади. Агар муаммо қонун бўйича аёллар ўзлари хоҳлаганича ишлаш имкониятига эга бўла олмаётганлиги бўлса, у ҳолда ечим мана шундай қонунни бекор қилишдан иборат бўлади.

Бошқа турдаги трансакцион тўсиқларни бартараф қилиш учун давлат қабул қиладиган чоралар шунчаки бозор иқтисодиёти натижасида амалга ошадиган трансакцияларни қўллаб-қувватлаш ёки бундай трансакцияларни чеклашдан иборат бўлади.

Даромад тенг тақсимланишининг асосий ижтимоий мақсади сиёсий даражада қарор қабул қилувчилар учун жуда муҳим, чунки қарорнинг ногўғри қабул қилиниши ходимлар норозилигига сабаб бўлади.

Норматив иқтисодиёт самарадорликни тенгликдан устун қўяди. Трансакция ҳар икки томон учун бирдек манфаатли бўлиши учун талаб қилинадиган асосий омил томонларнинг бундан қониқиш ҳосил қилишидир. Тенгликда, бир томондан, йўқотилган фойда ва, иккинчи томондан, олинган фойда солиштирилади.

2.3. Меҳнатнинг функциялари ва турлари

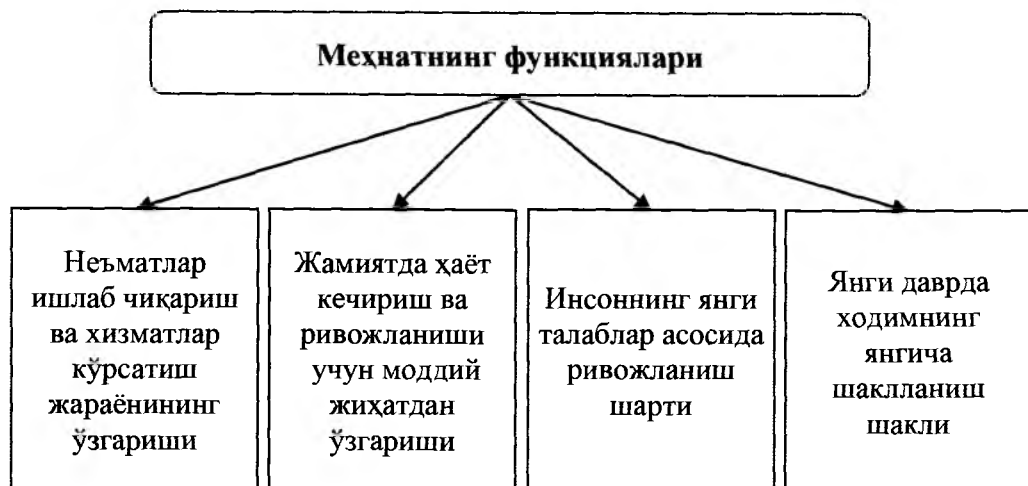
Меҳнат турли хусусиятларга эгаллиги боис, қуйидаги қатор функцияларни ба-жаради. Уларни умумлаштирган ҳолда қуйидагича гуруҳлаш мумкин (2.1-расм):

– меҳнат неъматлар ишлаб чиқариш ва хизматлар кўрсатиш жараёни сифатида;

– меҳнат жамият ҳаёт кечириши ва инновацион ривожланишнинг моддий шартли сифатида;

– меҳнат инсоннинг ўзи янги талаблар асосида ривожланишининг шартли сифатида;

– меҳнат фаолияти ходимнинг замонавий шаклланиш шакли сифатида.



2.1–расм. Меҳнатнинг функциялари

Меҳнат ишлаб чиқаришнинг бир қисми бўлгани учун ишлаб чиқаришнинг мавжуд бўлишида, ишлаб чиқариш фаолиятида иштирок этади. Шунинг учун ҳам у ишлаб чиқариш ресурслари таркибига киради ва унинг ажралмас элементи (унсури) – ресурсларидан бири ҳисобланади.

Ишлаб чиқариш ресурслари дейилганда, инновацион ривожланиш асосида моддий ва маънавий неъматларни яратиш, хизматлар кўрсатишда фойдаланилиши мумкин бўлган ишлаб чиқаришнинг турли унсурлари жамланмаси тушунилади. Улар қуйидагича таснифланади (2.2-расм):

- табиий ресурслар (қуёш, биоэнергия, шамол энергияси, сув ресурслари, фойдали қазилмалар) ишлаб чиқариш жараёнида ишлатиладиган атроф муҳитнинг энг муҳим таркибий қисмларидир;
- моддий ресурслар (меҳнат воситалари ва предметлари) ўзлари ишлаб чиқаришнинг маҳсули бўлган ишлаб чиқариш воситаларидир;
- меҳнат ресурслари – иш кучи, яъни меҳнатга лаёқатли аҳоли. Меҳнат ресурслари бўйича иш кучининг ёши, жинси, малакаси, таълим даражаси, меҳнатга қизиқиши (мотивацияси) бўйича таркиби жуда муҳим аҳамиятга эга;
- молиявий ресурслар жамият ишлаб чиқариш жараёни учун ажратадиган пул маблағларидан иборат. Уларнинг манбалари: инвестиция маблағлари, қимматли қоғозлар, солиқлар, пул жамғармалари, давлат қарзлари;
- ахборот ресурслари – механизациялашган ва автоматлашган ишлаб чиқариш фаолият юритиши ва уларни электрон компьютер техникаси орқали бошқариш учун зарур бўлган маълумотлар;
- технологик ресурслар – ходимлар ва машиналар, шунингдек, электрон қурилмаларнинг ишлашини ва улар орасидаги ахборот айланишини таъминлайдиган ресурслар.



2.2-расм. Ишлаб чиқариш ресурслари

Ишлаб чиқариш (иқтисодий) ресурслари чегараланган, улар жамият ривожланиши жараёнида эҳтиёжларни тўла қондириш учун зарур бўлганидан кам, шу сабабли барча эҳтиёжларни бир йўла ва тўлиқ қондиришнинг имконияти йўқ.

Меҳнат инсоннинг ўзини ривожлантиришнинг манбаси ҳам ҳисобланади. У меҳнат фаолиятини амалга ошириш учун билими, малакасини оширади, ўзида ижобий қобилиятларни шакллантиради.

Меҳнат инсоннинг шахс сифатида шаклланишида ҳам иштирок этади. Меҳнат инсоннинг ижтимоийлашувига, ўзлигини намоён қилишга кўмаклашади. Бу ўринда америкалик психолог Дональд Сьюпернинг шахс шаклланиши босқичларини келтириш мумкин (2.3-расм):

1. Улғайиш босқичи (туғилганидан 14 ёшигача). Бу даврда асосий қизиқиш ва қобилиятлар ривожланади. Бунда ҳар қандай инсоннинг бўлажак касби тўғрисидаги тасаввурлари даставвал ҳаёлан (4–10 ёш), сўнг ўз қобилиятларини англаш асосида (13–14 ёш) пайдо бўлади.

2. Ўз имкониятларини таҳлил этиш босқичи (14–25 ёш). Бу даврда инсон ўз салоҳиятини билим олиш ва меҳнат фаолиятида синаб кўради. Бунда муайян касб билан (асосий эмас) вақтинча машғул бўлиши (15–17 ёш) мумкин. Босқич, кўпинча, танланган касбни таълим олиш билан бирга реал меҳнат фаолиятида синаб кўриш (22–24 ёш) орқали яқун топади (бу ўринда Фарб давлатларида меҳнат фаолиятини таълим олиш билан кўшиб олиб бориш имкониятлари катта эканлигини эслашимиз мумкин).



2.3-расм. Дональд Сьюпер: инсоннинг шаклланиш босқичлари

3. Синаш босқичи (25–30 ёш). Ана шу даврда инсон ўзини тажрибалироқ ходимлар билан рақобат қилишга қодир тўлақонли мутахассис сифатида «синаб кўради». Бевосита рақобатлашиш орқали муваффақиятга эришишга интилиш юқори меҳнат унумдорлигининг ҳам, инсонни ўзини ривожлантиришининг ҳам энг асосий рағбатидир.

4. Барқарорлик босқичи (30–44 ёш). Инсон ана шу вақтда ўзини ишончли ва омадли мутахассис сифатида кўрсатади. Бу устунлигини мустаҳкамлаш учун касбий малакасини оширишга ҳамда ўзининг мавқеини ҳам фирмасида, ҳам жамиятда кучайтиришга интилади.

5. Интилишлар натижасида эришилган мавқени барқарорлаштириш босқичи (45–64 ёш). Инсон бу даврда барқарор касбий ва ижтимоий мавқега эга бўлишга ҳаракат қилади.

6. Касбий ва ижтимоий фаолликнинг сусайиши, пасайиш босқичи (65 ёш ва ундан юқори).

Иқтисодиётнинг инновацион ривожланиши, янги технологиялар оғир меҳнат талаб қиладиган ишлаб чиқариш жараёнларини камайтирмоқда. Шунга

карамасдан, ходим ҳозир ҳам бир маромдаги, зерикарли меҳнат фаолиятига ҳаётий неъматларга эга бўлиш учун зарурий эҳтиёж сифатида қарайди. Шу билан бирга, ҳамма ҳам меҳнат фаолиятига фақат даромад топиш воситаси сифатида қарайвермайди. Инсонда бошқа – қобилияти, билими, тажрибаси ва маҳоратини намойиш қилиш орқали ўзлигини кўрсатиш эҳтиёжи ҳам кучли.

2.4. «Меҳнат иқтисодиёти» фанининг инновацион ривожланиш шароитларидаги вазифалари

Инновацион ривожланиш жараёнлари натижасида мураккаб халқаро муносабатларга асосланган ягона жаҳон бозор иқтисодиёти – геоиқтисодиёт шаклланишда ва ривожланишда. «Меҳнат иқтисодиёти» фанида ҳам шунга мос сифат ўзгаришлари содир бўлмоқда.

Ҳозирги даврда шахснинг мазкур фан тадқиқотларининг объекти сифатидаги роли кескин ортди. Меҳнат фаолияти борган сари интеллектуаллашиш хусусиятига эга бўлмоқда, яъни меҳнат жараёнининг илмий салмоғи ортмоқда. Бу эса меҳнатни тадқиқ этишга ёндашувларни ҳам тубдан қайта кўриб чиқишни талаб этади.

Бундан 25–30 йил илгари ходим «тажриба + билим» формуласи бўйича баҳоланиб, бунда биринчи ўринга тажриба қўйилар эди. Катта иш тажрибасига эга бўлган ходим юқори баҳоланар, унинг меҳнатига ҳам ушбу мезон асосида ҳақ тўланар эди. Ана шундай муносабат, айниқса, Япония давлатида ходимларга ҳақ тўлашда кўп кузатилар эди.

Бугунги кунда эса ходимнинг билими биринчи ўринга чиқмоқда. Ишлаб чиқаришдаги техник ва технологик ўзгаришлар, иқтисодиёт соҳаларидаги илғор тараққиёт меҳнат функцияларини самарали бажариш учун ходимдан ўз билимларини мутгасил янгиланиб туришни талаб этмоқда. Айни пайтда ходимнинг билимига унинг «тафаккур» мезони қўшиладиган бўлди. Бунда «тафаккур» эгалланган билимларни амалиётда самарага йўналтирилган «ақл» билан қўллашга қодирлик маъносида ишлатилмоқда. Шунинг учун тафаккурни ривожлантириш касбий тайёргарликнинг асосий мезонига айланди.

Демак, «Меҳнат иқтисодиёти» фанининг мақсади – илмий-амалий, назарий-методологик асосларга таянган ҳолда, инновацион бозор иқтисодиёти шароитида янги ижтимоий меҳнат муносабатларини шакллантириш жараёнида ҳар бир ходим ва умуман, жамиятнинг меҳнат салоҳияти ошишини ва ундан оқилона фойдаланилишини тадқиқ этишдан иборатдир.

Фаннинг ҳозирги инновацион ривожланиш шароитларидаги долзарб вазифалари ҳам мана шу мақсаддан келиб чиқади. Улар қуйидагилардан иборат:

1. Инновацион ривожланиш даврида меҳнат соҳасидаги иқтисодий жараёнларнинг моҳияти ва механизмларини аниқлаш. Бу инсон ва жамият ҳаётида меҳнатнинг ролига тааллуқли иқтисодий назарияларнинг методологик қоидалари ижтимоий меҳнат муносабатларининг рақамлаштириш хусусиятлари ҳисобга олинган ҳолда тадқиқ этилишини тақозо қилади.

2. Ижтимоий меҳнат муносабатларининг ижтимоий йўналтирилган иқтисодиётдаги инновацион иқтисодий муносабат ва жараёнлар билан ўзаро боғлиқлигига аниқлик киритиш. Шунингдек, меҳнат бозорининг капитал, фонд ва хомашё бозорлари билан ўзаро муносабатлари ҳам янгича чуқур тадқиқотларни амалга оширишни талаб қилади.

3. Янги даврда меҳнат ресурсларининг қиймати, шунингдек, уларни такрор ҳосил қилишнинг барча босқичларидаги меҳнат сарфларини шакллантириш масалаларини ўрганиш. Меҳнат иқтисодиёти соҳасида жамиятнинг иш берувчига нисбатан ижтимоий талаби ҳисобланадиган энг кам иш ҳақи миқдори ўта камлиги сабабли ўз функциясини етарли даражада бажара олмаяпти.

4. Халқаро меҳнат тақсимотининг тобора жадаллашаётганлиги меҳнат ресурсларининг ташқи мобиллиги муаммоларини инновацион усулларда илмий тадқиқ этиш заруратини кучайтиради. Шу боисдан, ташқи меҳнат миграциясини тартибга солишни янада такомиллаштириш, бу жараённинг мамлакат иқтисодиётига таъсири, меҳнат мигрантларини ижтимоий ҳимоя қилиш масалалари замонавий «Меҳнат иқтисодиёти» фани марказида бўлади.

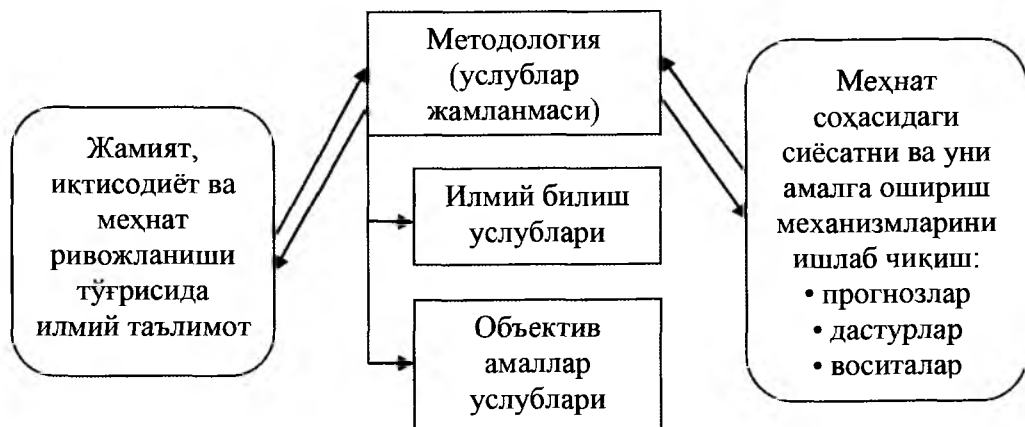
5. Турли хўжалик юритувчи субъектларнинг конкрет иқтисодий ҳолатидан келиб чиқиб, меҳнат муносабатларининг муайян ҳолатини таҳлил қила билиш асосида уларни такомиллаштириш тажрибасини жорий қилиш. Бу эса фаннинг амалиёт билан узвий алоқадорлигини кучайтиради.

Иқтисодиётда, ижтимоий меҳнат муносабатларида рўй бераётган туб ўзгаришлар «Меҳнат иқтисодиёти» фанида ҳам янги рақамлашган методологик ёндашиш ва тадқиқот усулларини қўллашни тақозо этмоқда.

Методология меҳнат бозори ва уни ташкил этадиган унсурларни тадқиқ этишда қўлланиладиган услубларнинг жамланмаси сифатида назария билан амалиётни боғловчи ролни бажаради ҳамда давлат томонидан ижтимоий ва иқтисодий ривожланиш қонуниятлари ёрдамида кадрлар сиёсатини амалга оширишда зарурий бўғин вазифасини ўтайди (2.4-расм).

Методология «Меҳнат иқтисодиёти»да қўлланиладиган услублар жамланмаси сифатида Ўзбекистонда меҳнатга доир қонун ҳужжатлари: Меҳнат кодекси, меҳнат ва меҳнат фаолияти билан боғлиқ 400 дан ортиқ қонун ҳужжатларига асосланади. Ушбу қонун ҳужжатларида меҳнат фаолиятини тартибга солиш, уни амалга ошириш, иш ҳақи, иш кучининг мобиллиги, меҳнат миграцияси, меҳнат хавфсизлиги, ходимларнинг ижтимоий ҳимоя қилиш ва бошқа муҳим масалаларнинг ҳуқуқий асослари белгилаб қўйилган. Методо-

логия, шунингдек, «Меҳнат иқтисодиёти» ва у билан боғлиқ фанларнинг илмий қоидалари ва хулосаларига ҳам таянади.



2.4-расм. Меҳнатни тадқиқ этиш ва тартибга солишда методологиянинг роли

Мазкур фан жамиятнинг инновацияга асосланган меҳнат салоҳиятини кучайтириш, ижтимоий меҳнат муносабатларини такомиллаштириш, миллий иқтисодиёт самарадорлигини ошириш, аҳоли моддий фаровонлигини таъминлашнинг глобаллашув шароитларидаги муаммоларини «рақамли иқтисодиёт» усулида тадқиқ қилади ва уларни ҳал этишнинг оқилона концепцияларини тақдим этади.

III БОБ. МЕҲНАТ БОЗОРИ: МОҲИЯТИ, ШАКЛЛАНИШИ ВА РИВОЖЛАНИШИ

3.1. Меҳнат бозорининг қисқача тавсифи

Ҳар бир жамият ўзининг бойлиги, ҳукумат шакли, иқтисодиёт формасидан катъи назар, халқ фаровонлиги йўлида мақбул қарорларни амалга ошириши лозим. Шу билан бир қаторда, у нимани, қанча ва қандай ишлаб чиқаришни ва ишлаб чиқарилган маҳсулот қандай тақсимланиши зарурлигини ҳисоблаб бориши керак. Бу қарорларни қабул қилиш учун истеъмолчилар нимани хоҳлаётганлигини, маҳсулотларни ишлаб чиқариш учун қандай технологиялар кераклигини, ишчилар қандай малакаларга эга бўлиши ва нима ишлаб чиқариш лозимлигини аниқлаб олиши зарур. Олинган маълумотлар асосида шундай қарор қабул қилиш керакки, натижада, мамлакат пойтахти ҳамда унинг чекка ҳудудларида жойлашган вилоят ва туманларда яшайдиган аҳоли бир хил миқдорда ва бир хил сифатда сут, нон, гўшт, ёғ, тухум ва бошқа бирламчи озиқ-овқат маҳсулотларини сотиб олиш имкониятига эга бўлишсин. Координация жараёни натижасида керакли сондаги инсонлар ўзларининг керакли миқдордаги пул маблағи билан керакли жойда ва керакли вақтда керакли маҳсулотни ишлаб чиқаришдан манфаатдор бўлиши керак.

Албатта, бундай қарорлар мамлакат Президенти, ҳукумат, тармоқ вазирликлари ва бошқа ҳудудий идоралар томонидан қабул қилинади. Қарорларни тўғри қарор қабул қилишда зарур маълумотларни тўплаш ва уларни солиштириб чиқиш жуда қийин вазифадир. Кўп сонли ишлаб чиқарувчилар тўланишга тайёр бўлган товар нархларининг, истеъмолчилар эса иш ҳақи ва даромаднинг ўзгаришини кузатиб борадилар. Олинган маълумотларни бирлаштирган ҳолда, ишлаб чиқарувчилар нимани, қанча ва қаерда ишлаб чиқаришни, бунинг учун кимни ёллашни ҳал қилишади. Бунга ҳеч ким жавобгар эмас. Бозор механизми ресурсларни тенг тақсимлай олганлиги боис, одамлар ўзлари хоҳлайдиган нарсаларни сотиб олиш имконини берадиган иш ҳақи эвазига ишга жойлашадилар. Маҳсулот, иш билан бандлик ва истеъмол борасида қабул қилинган қарорлар бозордаги нархлар натижасида юзага келади.

Меҳнат ресурсларини тақсимлайдиган ва иш билан бандлик борасида қарорлар қабул қиладиган бозор *меҳнат бозори* деб аталади.

Мана шундай муҳим жараёни тушуниб етиш учун меҳнат бозори ҳақидаги умумий тушунчаларни ва меҳнат бозорининг моҳиятини билишимиз зарур.

Бутун бозор бўйича мавжуд талаб ва таклифлар ўзаро қандай кесишишини кўрганзимздан сўнг, ҳар бир томоннинг индивидуал қарорларини пухта муҳокама қилиб олишимиз зарур.

Ҳар қандай бозорда сотувчи ва харидор бўлади, меҳнат бозори ҳам бундан мустасио эмас: бунда харидорлар – иш берувчилар, сотувчилар эса ишчилардир. Бу иштирокчиларнинг баъзилари муайян вақтда меҳнат бозорида фаол иштирок этмаётган бўлиши мумкин, аммо ихтиёрий олинган ҳар бир кунда кўплаб корхона ва ташкилотлар меҳнат бозорида ўзларига маъқул вариантдаги ишчи ва ходимларни қидириб юришади. Шифокорлар ва механик инженерлар ҳолатидаги каби харидор ва сотувчилар бутун халқ орасида бир-бирини қидириб юрса, бундай бозор *миллий меҳнат бозори* деб аталади. Агар харидор ва сотувчилар ўзларининг қидириш ҳудудини фақатгина маҳаллий ҳудуд билан чекласа, бунга *маҳаллий меҳнат бозори* дейилади.

Таҳлил қилинаётган барча меҳнат бозорлари тармоқларининг тури, географияси, трансакция қоидалари ва иш турига кўра жуда мураккаб бўлади. Тасаввурни соддалаштириш учун уларнинг барчасини битта меҳнат бозорида, деб фараз қиламиз.

Агар компания ичида иш билан бандлик муносабатлари учун алоҳида қоидалар белгиланган бўлса, бунда ички меҳнат бозори шаклланган ҳисобланади.

Ҳар қандай меҳнат бозорида категориясига кўра ишчиларнинг хусусияти ва сони мунтазам равишда ўзгариб туради. Айни пайтда бир категориядан бошқасига ўтувчи ишчилар миқдори ҳам жуда кўп бўлади. Меҳнат бозорида 4 та асосий оқим бўлиши мумкин:

1. Иш билан банд ишчилар ўзлари ишлаётган ишни ташлаб кетиб ёки ундан ҳайдалиб, ишсизларга айланишади (яъни мажбурий тарзда вақтинча ёки буткул ишдан ҳайдалади).

2. Ишсизлар эса янгидан ишга жойлашиб, яна иш билан бандликка эришадилар.

3. Ишчи кучи таркибига кирган ишчилар ишсиз ёки иш билан банд эканликларидан қатъи назар, пенсияга чиқиш ёки шунчаки ишлашни хоҳламаганликлари туфайли ишлаб чиқаришда иш билан банд бўлган ходимлар тоифасини тарк этиши мумкин.

4. Илгари ҳеч ҳам ишламаган ишчилар ўзларига иш топиш ёки уни қидириш орқали яна меҳнат бозорига киришлари мумкин.

Аҳоли ишсиз қатламининг жами ишчи кучига нисбати *аҳолининг ишсизлик даражасини* аниқлашда ёрдам беради. Гарчи бунда бир қанча ноаниқликлар бўлса ҳам, у меҳнат бозоридаги ҳолатни ўрганиш учун энг универсал кўрсаткич ҳисобланади. Агар ишсизлик даражаси 7 % ни ташкил этса ёки ундан юқори бўлса, бу меҳнат бозорининг эркин эканлигидан далолат беради: бунда ишчилар учун иш топиш қийинроқ, иш берувчилар учун эса ишчиларни

ишдан бўшатиш ва янгисини олиш осонроқ кечади. Аммо меҳнат бозорининг эркин эканлиги барча соҳаларда иш топиш қийин эканлигидан далолат бермайди. Баъзи ҳолларда ишсизлик даражаси юқори бўлса ҳам, баъзи турдаги ишчилар учун талаб тақлифдан ортиқ бўлиши мумкин.

Сўнги ярим аср давомида баъзи иш турларига талаб ошган бўлса, баъзиларига қисқарди. Ишчилар ва иш берувчилар эса меҳнат бозоридаги мана шундай ўзгаришларга мунтазам равишда мослашиб боришлари керак бўлади.

Иқтисодиётда меҳнат бозори дейилганда, иш кучи такрор ҳосил қилинишининг узлуксизлигини ва меҳнатдан самарали фойдаланишни таъминлашга даъват этилган жамиятдаги ижтимоий-иқтисодий ва ҳуқуқий муносабатлар, нормалар ва институтлар тизими тушунилади.

Биз эса уни кенгроқ маънода: «Меҳнат бозори деганда, иш кучи такрор ҳосил қилинишининг барча босқичлари: унинг шаклланиши (ижтимоий-демографик жиҳат – янги ишчи кучи пайдо бўлиши), айирбошланиши (сотиш-сотиб олиш), тақсимланиши (ишчи кучининг ижтимоий, касбий ва ҳудудий тақсимланиши) ва меҳнат соҳасида фойдаланилиши босқичларида ходим билан иш берувчи ўртасида кечадиган ижтимоий муносабатлар тизими тушунилади», деб талқин этамиз.

Меҳнат бозорининг ўзига хослиги шундан иборатки, унда меҳнатнинг ўзи эмас, балки меҳнат хизмати – меҳнат сарфи сотилади. Меҳнат хизматининг миқдори ва сифати эса кўплаб омиллар: ходимнинг касбий тайёргарлиги, малакаси, тажрибаси ва ҳоказолар билан боғлиқ. Айни пайтда меҳнат бозорида:

– сотувчи ва харидорнинг ўзаро муносабатлари узоқ муддатли хусусиятга эгалиги;

– пул шаклида бўлмаган омиллар (меҳнат фаолиятининг нуфузлилиги, мураккаблиги, меҳнат шароитлари, саломатлик учун хавфсизлиги ва бошқалар) нинг катта роль ўйнаши;

– институционал тузилмаларнинг кўплиги (меҳнат қонунчилиги, иш билан бандлик бўйича давлат сиёсати, касаба уюшмалари, иш берувчиларнинг жамоат бирлашмалари ва бошқалар) ҳисобга олиниши керак.

Шунинг учун меҳнат соҳасида бозор муносабатларининг шаклланиши ва ривожланишининг назарий асослари ҳар тарафлама тадқиқ этилади. Одатда, меҳнат бозорига доир илмий қарашларнинг классиклар, янги классиклар, кейнсчилар, институционалчилар, монетарчилар каби йўналишлари ажратиб кўрсатилади (3.1-жадвал).

Ҳозирги пайтда меҳнат бозори постиндустриал (ахборот), яъни саноат ривожланишидан кейинги жамият нуқтаи назаридан тадқиқ этилмоқда. Постиндустриал (ахборот) жамият назариясининг асосчиси Д. Белл унинг қуйидаги ўзига хос хусусиятларини кўрсатиб берган:

Меҳнат бозорининг назарий асослари

Иқтисодий назария йўналишлари	Сана	Меҳнат бозорига илмий қарашлар
Классиклар (А. Смит, Д. Рикардо ва бошқалар)	XVIII асрнинг иккинчи ярми – XIX асрнинг боши	Бозор иқтисодиёти – ўзини ўзи тартибга соладиган тизим, шунинг учун меҳнат бозорида иш билан тўлиқ бандлик таъминланади.
		Меҳнат бозоридаги рақобат мажбурий ишсизликни истисно этади.
		Меҳнат қилишни хоҳлаган ҳар бир одам меҳнат бозори томонидан белгиланадиган иш ҳақи оладиган ишни осон топа олади.
Янги классиклар (А. Маршалл, А. Пигу, К. А. Писсаридес ва бошқалар)	XIX асрнинг охири – XX асрнинг боши	Бошқа бозорлар каби меҳнат бозори ҳам нарх мутаносиблиги асосида амал қилади. Меҳнат бозорини асосий тартибга солувчиси – иш кучи ресурсларининг нархи, яъни иш ҳақидир.
		Иш билан бандликни таъминлашда талаб ва таклифни тартибга солиш ҳал қилувчи аҳамиятга эга.
		Ишсизликнинг сабаби – иш ҳақининг юқорилигидир.
Кейнчилар (Ж. М. Кейнс, Р. Гордон ва бошқалар)	XX асрнинг иккинчи чораги	Меҳнат бозори иш билан бандлик муаммосини ҳал қилишга қодир эмас, иш билан тўла бандлик – қонуният эмас, балки тасодифдир.
		Меҳнат бозорида иш кучи ресурсларига талаб меҳнатнинг бозор нархи ўзгариши билан эмас, балки жамланма талаб, яъни ишлаб чиқариш ҳажми орқали тартибга солинади.
Институционалчилар (Т. Веблен, Ж. Гэлбрейт ва бошқалар)	XX аср	Иш билан бандлик, иш ҳақи соҳасидаги сиёсатни тартибсиз бозор ва эркин рақобат эмас, балки ижтимоий институтлар (давлат, жамият, жамоат ташкилотлари, йирик корпорациялар) белгилайди.
		Меҳнат бозорида иш кучи ресурсларига талаб ва унинг таклифини иш кучи таркибидаги касб, малака ва тармоқ фарқлари ҳамда уларга тегишли равишдаги иш ҳақи тартибга солади
Монетаристлар (М. Фридман ва бошқалар)	XX асрнинг иккинчи ярми	Пулга талаб – жамият иқтисодий тараққиётининг, шу жумладан меҳнат бозори ривожланишининг ҳам асосий воситасидир.
		Иқтисодиётни, шу жумладан меҳнат бозорини бошқариш давлатнинг жамиятда муомаладаги пулни назорат қила олишига боғлиқ.

- хизматлар иктисодиётининг яратилиши;
- меҳнат бозорида илмий-техника соҳаси мутахассисларининг устунлиги;
- назарий илмий билимларнинг инновациялар ва жамиятда сиёсий қарорлар қабул қилишнинг манбаи сифатидаги марказий роли;
- янги «интеллектуал техника»нинг яратилиши ва бошқалар.



Дэниел Белл (ингл. Daniel Bell; 1919-2011) – америкалик сошиолог; постиндустриал жамияти назариясининг асосчиси.

Асосий асарлари:

The End of Ideology: On the Exhaustion of Political Ideas in the Fifties. – N.Y.: Free Press, 1965

The coming of post-industrial society: A venture of social forecasting. – N.Y.: Basic Books, 1973

The cultural contradictions of capitalism. – N.Y.: Basic Books, 1976.

Постиндустриал жамиятда илмий-технологик инқилоб фанни ишлаб чиқариш билан бирлаштиради ва меҳнат бозоридаги иш кучи ресурсларига талабни ҳам тубдан ўзгартиради. Агар иктисодий тараққиётнинг аввалги босқичларида иш кучи ресурсларига машинага кўшимча, конвейернинг унсури сифатида қаралган бўлса, постиндустриал жамиятда у ишлаб чиқаришнинг ҳал қилувчи омилига айланади. Меҳнат бозоридаги бундай ходим, энг аввало, ўзининг интеллектуал, ижодий салоҳияти билан ўта рақобатбардош бўлади.

Янги даврга келиб меҳнат бозорида ҳам туб ўзгаришлар ясади ва унда ёлланма ходимнинг мутлақо янги ролини белгилаб беради. Агар меҳнат бозорида ёлланма ходимнинг рақобатбардошлигини анъанавий таълим тизимида касб ва малака даражаси талаб қилган билимлари ва кўникмалари белгилаган бўлса, ҳозирги замон иктисодиёти учун бу етарли эмас. Яъни инновацион ишлаб чиқариш ёлланма ходимдан муттасил равишда ўз билими ва малакасини ошириб бориш билан бирга, ижодий салоҳиятни, пайдо бўладиган муаммоларга тубдан янги ёндашишга қодирликни талаб қилади.

Замонавий меҳнат бозорининг энг янги назарияси 2010 йилда иктисодиёт соҳасида Нобель мукофотига сазовор бўлган уч иктисодчи олим – америкалик Питер Даймонд ва Дэйл Мортенсен ҳамда Буюк Британия Академиясининг аъзоси Кристофер Писсаридес томонидан илгари сурилди. Агар Питер Даймонд ва Дэйл Мортенсен баъзан меҳнат бозорида бўш иш жойлари кўп бўлганда ҳам ишсизлик пайдо бўлади, деган хулосага келган бўлсалар, Кристофер Писсаридес ўзининг инқилобий назарияси – ишсизлар иш жойини қанча фаол қидирсалар, шунча кўп иш жойлари яратилишини асослаб берди.



Кристофер Писсаридес (ингл. Christopher Pissarides; 1948 йилда Кипрда туғилган) – Британия академиясининг аъзоси, меҳнат бозори бўйича илмий тадқиқотлари учун 2010 йилги Нобель мукофоти лауреати.

Асосий асарлари:

Short-Run Equilibrium Dynamics of Unemployment Vacancies, and Real Wages») American Economic Review, 1985, №75 (4)

Equilibrium Unemployment Theory. Cambridge, MA: MIT Press, 2000.

Унинг фикрича, ишсизлар фаол иш изласалар, иш берувчиларнинг янги иш жойлари яратишдан манфаатдорлиги ортади. Чунки улар ўзлари ташкил этаётган янги иш жойларига албатта талаб бўлиши, натижада, ишлаб чиқариш кўламлари ва даромад ортишига ишончлари комил бўлади.

Меҳнат бозори мавзусига оид турли хорижий назариялар қаторида МДХ давлатлари ва Ўзбекистонлик иктисодчи олимларининг тадқиқотлари ҳам муҳим методологик аҳамиятга эга. Меҳнат бозорини аҳолининг иш билан бандлиги сиёсатини амалга ошириш орқали тартибга солишга нисбатан турлича ёндашувларга, энг аввало, «иш билан бандлик соҳаси» ва «меҳнат бозори» тушунчаларига асосланади.

Собиқ маъмурий-буйруқбозлик ва тақсимлаш тизимидан мулкчиликнинг турли шакллари ва кўп укладли иктисодиётга асосланган иктисодиётни ривожлантиришнинг бозор йўналишига ўтиш ҳаётнинг барча соҳаларидаги ижтимоий муносабатларда туб ўзгаришларни келтириб чиқарди. Меҳнатга лаёқатли аҳолининг иш билан бандлиги соҳасида жиддий ўзгаришлар рўй бермоқда. Иктисодий фаол аҳоли (иш берувчилар, ёлланма ходимлар, мустақил иш билан бандлар, ёрдамлашадиган оила аъзолари, ишсизлар ва бошқалар)нинг мақоми ўзгармоқда, ходимларни ишга ёллашнинг янги тизими шаклланыпти. Хусусан, ходимларни ишга ёллашда контрактлар, муваққат меҳнат шартномалари ва хоказоларга устуворлик берилляпти. Янги шаклланиб бораётган ишлаб чиқариш муносабатлари корхоналардаги жамоа шартномалари, тармоқ тариф битимлари ва бош битимда ўз ифодасини топмоқда. Шу муносабат билан бозор муносабатларини шакллантиришга киришган мамлакатларда, жумладан, Ўзбекистонда ижтимоий меҳнат муносабатлари, мавжуд назария ва амалиётда уларнинг роли ва аҳамиятига оид тасаввурлар тубдан қайта кўриб чиқилди.

Яқин вақтгача иш билан бандлик назарияси иш кучи товар эмаслиги тўғрисидаги нуқтаи назарга асосланган эди. Ўнлаб йиллар давомида мазкур масала хусусида баҳс-мунозаралар давом этди. Иш кучининг товар шаклида эмаслиги, меҳнат соҳасида бозор муносабатларининг ривожланмаганлиги

собиқ мустабид тузумда мулкчиликнинг биргина давлат шакли мавжудлиги ва ҳукмрон эканлиги билан изоҳланар эди.

Бозор иқтисодиётига ўтиш жараёнида эса иш кучининг товар шакли, ишсизлик эса бозор иқтисодиётининг табиий кўриниши эканлигини эътироф этиш энг асосий масаладир. Ўтиш иқтисодиётини бошидан кечираётган мамлакатлар учун уларнинг аҳамияти айниқса катта.

МДХ мамлакатларининг айрим олимлари иш билан бандлик сиёсатида «меҳнат»ни «иш билан бандлик»ка тенглаштирадilar. В. Н. Бобков, Э. Саруханов, А. Асалиев ҳамда А. И. Рофе иш билан бандликни меҳнат фаолиятига киришиш, деб ҳисоблайди ҳамда меҳнат бозорини иш билан бандлик деб аташ, меҳнат бозорини тартибга солишни эса иш билан бандлик ва ишсизлик муаммосини тартибга солиш, деб аташ тўғри бўлади деган хулоса чиқаришади. Улар иш ўрнини эгаллаш бўйича муносабатлар иш билан бандлик муносабатларидир, деб ҳисоблашади. Инсон ишга киришиши билан бу муносабатларнинг амал қилиши тўхтади, шу вақтдан бошлаб навбатдаги меҳнат фаолияти босқичи бошланади ва бу иш билан бандлик ҳамда меҳнат билан боғлиқ эмас.

Бу нуктаи назарга зид қарашларда меҳнат бозори, иш билан бандлик ва уларни тартибга солиш жараёнлари фаркланади. Ушбу қараш тарафдорлари иш кучини такрор ҳосил қилиш ва меҳнат бозори иш билан бандликнинг таркибий қисмлари, деб ҳисоблайдилар. Масалан, Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко, М. И. Кулапов, С. А. Карташов меҳнат бозорини одамлар ишлаб чиқариш қобилиятларини такрор ҳосил қилиш бўйича бозор муносабатларининг тизими, деб эътироф этадилар. Меҳнат бозори иш берувчи учун иш кучини жалб этган ҳолда моддий неъматлар ишлаб чиқариш имкониятини беради. Ёлланма ходим эса ўз иш кучини сотиши ҳисобига меҳнатига ҳақ олади ва ўзининг меҳнат қобилиятини такрор ҳосил этади.

Бир гуруҳ МДХ олимлари иш билан бандликка:

- ишлаб чиқариш (меҳнат – ишлаб чиқаришни ташкил этиш учун ходимни ишлаб чиқариш воситаси билан боғлаш воситаси);
- истеъмол (ходимнинг меҳнати моддий жиҳатдан рағбатлантирилади);
- меҳнат тақсимоти (ходим меҳнат фаолиятининг бирор соҳага бириктириб қўйилиши) нуктаи назаридан ёндашадилар.

Ўзбекистонда амалга оширилаётган ва тобора чуқурлашиб бораётган ўзгаришлар иш билан бандлик муаммосини янгича идрок этишга туртки бўлмоқда. Жумладан, илгарилари бу, энг аввало, ишлаб чиқариш билан боғлиқ ижтимоий-иқтисодий муносабатлар соҳасини қамраб олган бўлса, бугунги шароитда меҳнат бозорининг пайдо бўлиши, шаклланиши ва ривожланиши билан мазкур тушунчанинг чегаралари кенгайиб бормоқда. Мамлакат иқтисодиётининг очиклиги ва унинг жаҳон миқёсига чиқиши

муносабати билан иш билан бандликнинг халқаро мезонларга таққосланиши, ушбу категория кўрсаткичларини жаҳон кўламида қўллаш объектив заруратга айланмоқда.

Ўзбекистонлик олимлар Л. П. Максакова, Д. А. Ортиқова, З. Я. Худойбердиев, К. З. Хомитовларнинг фикрича, иш билан бандликни меҳнат фаолиятдан ажратиш мумкин эмас, чунки бу ҳолда у ўз маъносини йўқотади. Бизнингча, меҳнат бозори орқали ёлланма ходим учун меҳнат қилиш мумкин бўлган иш жойини эгаллаш имконияти яратилади, иш берувчи эса фойда олиш учун зарур товарлар ишлаб чиқариш имкониятига эга бўлади. Демак, меҳнат бозори ёрдамида аҳолининг иш билан бандлигини таъминлаш шарт-шароитлари яратилади. Меҳнат бозорини тартибга солиш йўналишларидан бири эса айнан шу шарт-шароитларни яратишдир.

Мамлакатимиз иқтисодчи олимлари Р. А. Убайдуллаева, Қ. Х. Абдурахмонов, Н. Қ. Зокирова, Б. Х. Умурзаков, Н. Х. Раҳимова ва В. А. Имомовларнинг эътирофича: «Меҳнат бозори – ишга қобилиятли аҳолининг фаол (иш билан банд ва меҳнатга муҳтож аҳоли) қисми билан иш берувчилар ўртасидаги ўзаро муносабатларни тартибга солувчи, «меҳнат қобилияти»ни сотиш-сотиб олишни амалга оширувчи ҳамда ишчи кучига талаб ва таклиф ўртасидаги нисбатларни бевосита барқарорлаштирувчи кўп омилли, мураккаб ижтимоий-иқтисодий жараёнлар тизимидир».

Аҳолининг иш билан бандлиги соҳаси таркибига, меҳнат бозоридан ташқари, аҳолининг ўзини ўзи иш билан таъминлаши, оила таркибидаги фаолиятлари, кадрларни тайёрлаш ва ишга жойлаштиришнинг мақсадли дастурлари ҳам киради. Яъни иш билан бандлик соҳаси «меҳнат бозори» тушунчасидан кенгрокдир. Меҳнат бозорини тартибга солиш иш билан бандликнинг бир қисми ҳисобланади.

Маҳаллий иқтисодчи олимлар Д. Н. Раҳимова, Г. Қ. Абдурахмонова, Ш. Р. Холмўминовлар иш билан бандлик ва меҳнат бозорини макроиқтисодиёт билан боғлиқ ҳолда тадқиқ этиш зарурлигини уқтиришади. Иш билан бандлик ва меҳнат бозори умумий макроиқтисодий тизимнинг бир-бири билан боғлиқ элементларидир. Шунинг учун иш билан бандлик ва меҳнат бозорининг ҳозирги даврдаги муаммоларини ўрганиш мазкур концепцияга асосланиши керак, деб ҳисоблайдилар.

Шундай қилиб, иш билан бандлик макро, шунингдек, микродаражадаги (бевосита корхоналарда, ишлаб чиқариш соҳаси ва бозорда) ижтимоий-иқтисодий муносабатларнинг турли шакллариини ўзида мужассамлаштирган ижтимоий умумиқтисодий категориядир. Шу маънода биз иш билан бандликка оид назарияларни умумлаштирган ҳолда, иш билан бандликни жисмоний шахсларнинг қонунга зид бўлмаган, уларнинг шахсий ва ижтимоий эҳтиёжларини қондириш билан боғлиқ, уларга иш ҳақи ёки меҳнат даромади

келтирадиган фаолият, шунингдек, бунда меҳнат бозорида иш кучига талаб ва таклифнинг микдор ҳамда сифат жиҳатдан мутаносиблиги даражасини акс эттирувчи ижтимоий-иқтисодий муносабатларнинг пайдо бўлиши, деб баҳо берамиз.

Меҳнат бозорини тартибга солиш асосий концепцияларининг таҳлили иқтисодий назарияда меҳнат бозорини тартибга солиш масалаларини кўриб чиқишда энг асосийси – давлатнинг меҳнат бозорида рўй бераётган жараёнларга аралашув даражасини ҳамда меҳнат бозорини тартибга солиш усуллари ва тадбирларини аниқлашдан иборат, деган хулоса чиқариш имконини беради. Амалда меҳнат бозорини тартибга солиш механизми мустақил иқтисодий категория сифатида тадқиқ этилмаган, фақат иқтисодий тартибга солиш механизми доирасида кўриб чиқилган, холос.

Меҳнат бозорини тартибга солиш механизмларини шакллантириш зарурати иқтисодий ҳаётдаги тафовутлар, турли мамлакатлардаги ижтимоий қатламлар манфаатлари, вақт тафовутлари, иқтисодий тизимларнинг (улар доирасида меҳнат бозорини тартибга солишнинг у ёки бу усулларида фойдаланилади) ўзига хос хусусиятлари билан боғлиқ.

Иш билан бандлик сиёсатини такомиллаштиришда ҳар бир мамлакатнинг меҳнат бозорида мавжуд бўлган беҳисоб шарт-шароитлар ҳисобга олиниши зарур. Бунда меҳнат бозорини очиқ ёки ёпиқ, расмий ёки норасмий, айрим касб-хунар гуруҳлари меҳнат бозори ва ҳоказолар бўйича тасниф қилишнинг ўзи етарли эмас. Халқаро Меҳнат Ташкилоти мутахассисларининг фикрича, у ёки бу меҳнат бозорида фаол сиёсат олиб бориш бўйича комплекс чоратадбирларни ишлаб чиқиш ва амалга оширишда куйидаги маълумотлар муҳим ҳисобланади:

– иш билан бандлар, иш билан банд бўлмаганлар, ишсизларнинг жинсий ва ёш таркиби;

– иш кучи сафига қўшилаётганларнинг ўртача ёши ва бунинг меҳнаткашлар малакаси даражасига таъсири;

– оила даромадида ёлланиб ишлашдан олинадиган иш ҳақи, давлат нафақалари, мустақил иш билан бандликдан, ижарадан, кўчмас мулкдан олинадиган даромадлар улуши;

– урбанизация даражаси ҳамда шаҳарлардаги расмий ва норасмий иш билан бандлик кўламлари, қишлоқ хўжалигида ва қишлоқ хўжалигига тааллуқли бўлмаган соҳаларда иш билан бандликнинг даражаси;

– корхоналарни уларнинг кўлами ва мулкчилик шаклига қараб таснифлаш;

– иқтисодий тартибга солишнинг халқаро рақобат учун очиқлиги, шу жумладан, миллий даромадда савдонинг улуши ва хорижий инвестицияларнинг аҳамияти;

– меҳнат институтлари, шу жумладан, иш берувчилар ҳамда меҳнаткашлар ташкилотларининг ривожланганлиги ва самарадорлиги;

– меҳнат қонунчилигининг кўлами, қамраб олиш даражаси, бу қонунчиликнинг ижро этилиши, меҳнаткашларнинг ижтимоий ҳимоя қилиниши ва ижтимоий суғурта.

Мавжуд қоидаларни умумлаштириш асосида, фикримизча, макроиқтисодий жиҳатдан меҳнат бозорини тартибга солиш механизми қуйидагича тадқиқ этилиши лозим:

– биринчидан, бозор иқтисодиёти динамик ҳодиса сифатида ҳамда унинг ривожланиш тенденциялари: иқтисодий тизим ривожланишининг муҳим қонуниятларини ақс эттирган ҳолда;

– иккинчидан, ижтимоий-иқтисодий тизимнинг таркибий қисми сифатида: бунда унинг иқтисодий, ижтимоий, демографик ва илмий-техникавий муҳит таъсирига берилишини ҳам ҳисобга олиш лозим;

– учинчидан, иш билан бандлик муносабатларини тартибга солишнинг энг муҳим объекти сифатида: бунда унинг иқтисодий ва ижтимоий таркибларининг ўзаро боғлиқлигини ҳисобга олиш зарур;

– тўртинчидан, меҳнат бозорини тартибга солиш турли субъектларининг ўзаро боғлиқлиги сифатида: бунда тартибга солиш турли объектларга йўналтирилган бўлиши лозим;

– бешинчидан, тартибга солишнинг бозор ва бозорга тааллуқли бўлмаган хусусиятлар асосида: бунда меҳнат бозори муносабатлари объектив хусусияти ҳамда унинг амал этиш жараёнларига субъектив таъсир кўрсатилиши ҳам ҳисобга олинishi лозим бўлади.

3.2. Меҳнат бозорининг шаклланиш шарт-шароитлари

Ўзбекистонда меҳнат бозорини шакллантириш борасида «Аҳолининг иш билан бандлиги тўғрисида»ги Қонун (1992 йил) ҳамда Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат Кодекси (1996 йил) муҳим ҳуқуқий асос ҳисобланади. Мазкур қонун ҳужжатларида ишсизлик, иш билан бандлик шаклини танлаш ҳуқуқи, ишсизликдан ижтимоий ҳимоя қилиш қафолатлари эътироф этилган.

«Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Ўзбекистон Республикаси Қонунига мувофиқ, давлат бошқарув органлари меҳнат ресурсларидан самарали фойдаланиш ҳамда уларнинг иш билан бандлигини таъминлаш соҳасида қуйидаги ваколатларга эга:

– меҳнат бозорини барпо этиш ва ривожлантиришни таъминловчи тузилмавий, молиявий, кредит, инвестиция ва солиқ сиёсатини амалга оширишга доир тадбирларни ишлаб чиқиш;

– иқтисодиёт тузилишини таҳлилий тадқиқ этиш, меҳнат бозори ҳолати ҳамда аҳолини иш билан таъминлаш соҳасидаги ҳолатнинг истиқболини белгилаш, бу соҳада давлат статистика ҳисоби ва ҳисоботини юргизиш;

– аҳолини иш билан таъминлаш дастурларини ишлаб чиқиш ва амалга ошириш;

– фуқароларнинг иш билан таъминланиши соҳасидаги ҳуқуқий ва қонуний манфаатларини давлат томонидан тегишли равишда кафолатланишини, шунингдек, ҳимоя қилинишини таъминлаш;

– қўшимча иш жойлари яратилишига, меҳнат шароитлари яхшиланишига кўмаклашиш.

Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат Кодексига мувофиқ, мамлакатда меҳнат соҳасидаги давлат бошқарувини Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги ва унинг ҳудудий органлари амалга оширади. Вазирликнинг аҳоли иш билан бандлигини таъминлашдаги асосий вазифалари қуйидагилардан иборат:

– меҳнат бозорини шакллантириш, меҳнатга лаёқатли аҳоли, айниқса, ёшларнинг иш билан бандлигини таъминлаш бўйича фаол сиёсат олиб бориш;

– меҳнат ресурслари баланслари асосида иш жойлари ташкил этиш ҳамда кадрларни тайёрлаш бўйича мақсадли дастурларни ишлаб чиқиш;

– меҳнат муносабатларини тартибга солиш бўйича бозор шароитларига мувофиқ келадиган чора-тадбирларни ишлаб чиқиш;

– Ўзбекистон Республикаси Иқтисодиёт вазирлиги билан биргаликда меҳнат ресурслари прогноз балансларини ишлаб чиқиш, аҳолининг иш билан самарали банд бўлишини таъминлаш бўйича чора-тадбирлар комплексини асослаш;

– миграция жараёнларини таҳлил этиш, ташқи меҳнат миграциясини ҳамда Ўзбекистон Республикаси ҳудудида чет эл фуқаролари меҳнат фаолиятини ташкил этиш бўйича таклифлар ишлаб чиқиш;

– ишсизлар ва иш билан банд бўлмаган аҳоли ҳисобини олиб бориш;

– касб-хунар таълим муассасалари битирувчиларининг иш билан бандлигини тадқиқ этиш ва шу асосда таълим муассасаларида ишчи кадрлар ва мутахассислар касбий тайёргарлиги йўналишларини такомиллаштириш бўйича таклифлар ишлаб чиқиш;

– ёшлар ҳамда иш билан банд бўлмаган аҳолини касбга йўналтириш масалалари бўйича социологик тадқиқотлар ўтказишни ташкил этиш;

– манфаатдор вазирлик ва идоралар, жойлардаги давлат ҳокимияти ва бошқарув органлари билан биргаликда иш жойлари ташкил этиш дастурларини ишлаб чиқиш ва бу дастурлар амалга оширилишини мувофиқлаштириб бориш;

– аҳолининг ўз-ўзини иш билан таъминлашини рағбатлантириш ва қўллаб-қувватлаш бўйича таклифлар ишлаб чиқиш;

– меҳнат бозори инфратузилмаси амал қилишини такомиллаштиришни таъминлаш;

– ишсизлар учун ҳақ тўланадиган жамоат ишларини ташкил қилиш;
– ишсизларни ўқитиш, қайта тайёрлаш ва малакасини оширишни ташкил этиш.

Меҳнат бозорининг шаклланиши учун иқтисодий, ижтимоий ва ҳуқуқий шарт-шароитлар мажуд бўлиши керак.

Меҳнат бозорининг иқтисодий шарт-шароитлари куйидагиларга асосланади:

– иқтисодий эркинлик асосида ишлаб чиқариш воситаларига, шу жумладан, ерга хусусий мулк ҳуқуқи қўйилган иқтисодиётнинг эркинлаштирилиши;

– меҳнат қилиш эркинлиги, яъни ҳар бир шахс учун қаерда, қачон ва қайси иш билан машғул бўлиш имконияти; меҳнат қилиш эркинлиги, мажбурий меҳнатнинг тақиқланиши (миллий қонунчиликда белгилаб қўйилган ҳолатлар истисно қилинган ҳолда);

– тадбиркорлик фаолиятининг эркинлиги; бунда ҳар бир шахсга ўз шахсий бизнесини очиш ёки бошқалар билан биргаликда тадбиркорлик фаолиятини амалга ошириш имконияти кафолатланган бўлиши керак.

Меҳнат бозорининг ижтимоий шарт-шароитлари жамиятда ижтимоий тенгсизлик мажудлигини назарда тутуди ва меҳнат бозорида рақобатдош бўлмаганларнинг (хотин-қизлар, ёшлар, ногиронлар, катта ёшдагилар), шунингдек, ишсизларнинг ижтимоий ҳимоя қилиниши кафолатланишига йўналтирилган бўлишига асосланади.

Меҳнат бозорининг ҳуқуқий шарт-шароитлари аҳолининг иқтисодий эркинлиги ва ижтимоий ҳимоя қилинишининг ҳуқуқий асослари ишлаб чиқилиши ва қабул қилинишига асосланади.

Юқоридагиларга асосланган ҳолда, меҳнат бозори ўзининг субъектлари, норматив-ҳуқуқий ҳужжатлари, конъюнктураси ва инфратузилмасини қамраб олади (3.1-расм).

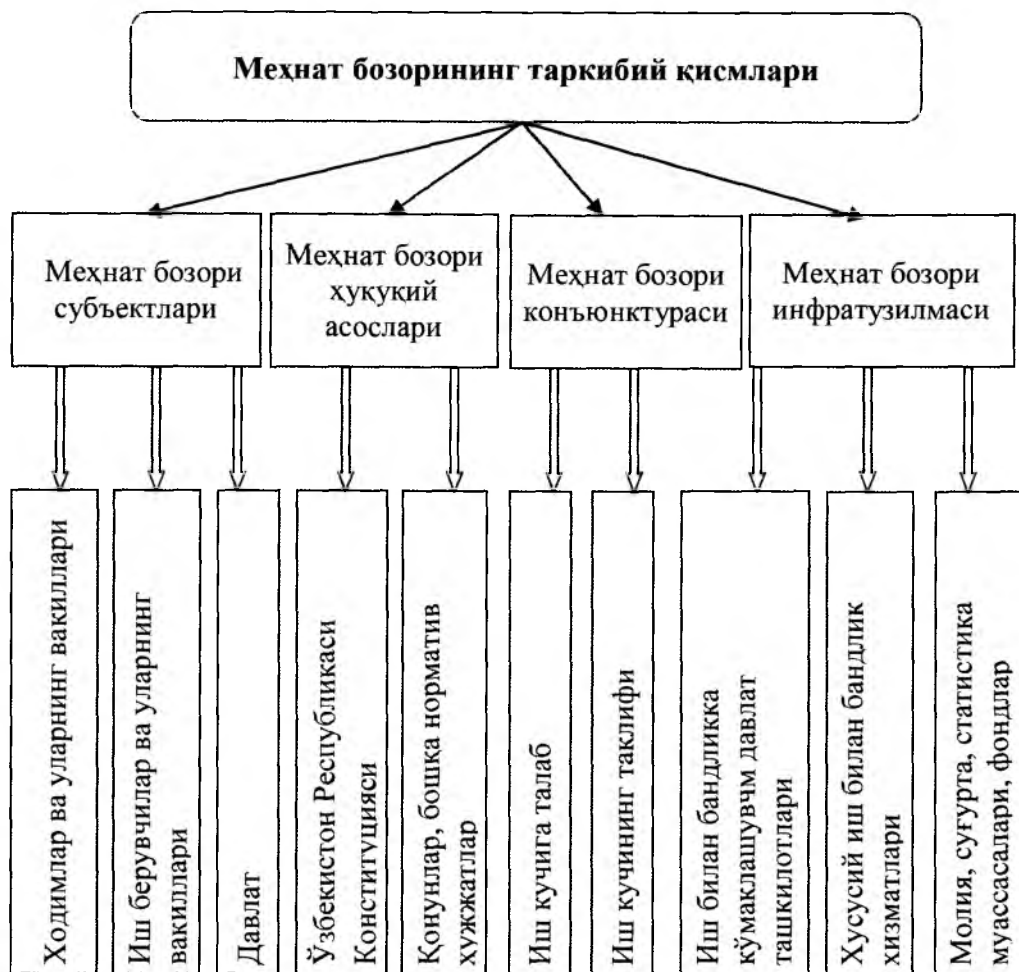
Меҳнат бозорининг субъектлари ёлланма ходимлар ва уларнинг ваколатли ташкилотлари (касаба уюшмалари), иш берувчилар ва уларнинг уюшмалари (Савдо-саноат палатаси) ва давлатдан иборатдир. Субъектлар ижтимоий меҳнат муносабатларини тартибга солишда ижтимоий шериклар ҳисобланади.

Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексига мувофиқ, белгиланган ёшга етган (16 ёш) ҳамда иш берувчи билан меҳнат шартномаси тузган Ўзбекистон Республикаси фуқаролари, шунингдек, чет эл фуқаролари ва фуқаролиги бўлмаган шахслар ёлланма ходимлар сифатида меҳнатга оид муносабатларнинг субъектлари бўлиши мумкин.

Корхоналардаги касаба уюшмалари ва уларнинг сайлаб қўйиладиган органлари ёки ходимлар томонидан сайланадиган бошқа органлар ходимлар манфаатларини ифода этиши ва ҳимоя қилиши мумкин.

Куйидагилар иш берувчи бўла оладилар:

- 1) корхоналар, шу жумладан, уларнинг алоҳида таркибий бўлинмалари ўз раҳбарлари тимсолида;
 - 2) мулкдорнинг ўзи айтиб берилган вақтда раҳбар бўлган хусусий корхоналар;
 - 3) ўн саккиз ёшга тўлган айрим шахслар қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳолларда;
 - 4) Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланган тартибда ходимлар ёллайдиган яққа тартибдаги тадбиркорлар.
- Иш берувчилар жамоат бирлашмаларига бирлашишга ҳақлидирлар.



3.1-расм. Меҳнат бозорининг таркибий қисмлари

Меҳнат соҳасидаги давлат бошқарувини Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат вазирлиги ҳамда унинг ҳудудий органлари амалга оширади.

Давлат бозор муносабатларининг субъекти сифатида куйидаги функцияларни бажаради (3.2-расм):

– *ижтимоий-иқтисодий функциялар* – иқтисодийнинг барча тармоқларида иш жойлари яратилишини рағбатлантириш орқали иш билан бандликни таъминлаш;

– *қонунчилик функциялари* – ижтимоий меҳнат соҳасига доир норматив-ҳуқуқий ҳужжатларни ишлаб чиқиш, қабул қилиш ва ижросини таъминлаш;

– *тартибга солувчи функциялар*:

а) меҳнат бозорини билвосита усуллар билан тартибга солиш;

б) бозор субъектларининг ҳуқуқ ва мажбуриятларини белгилаш;

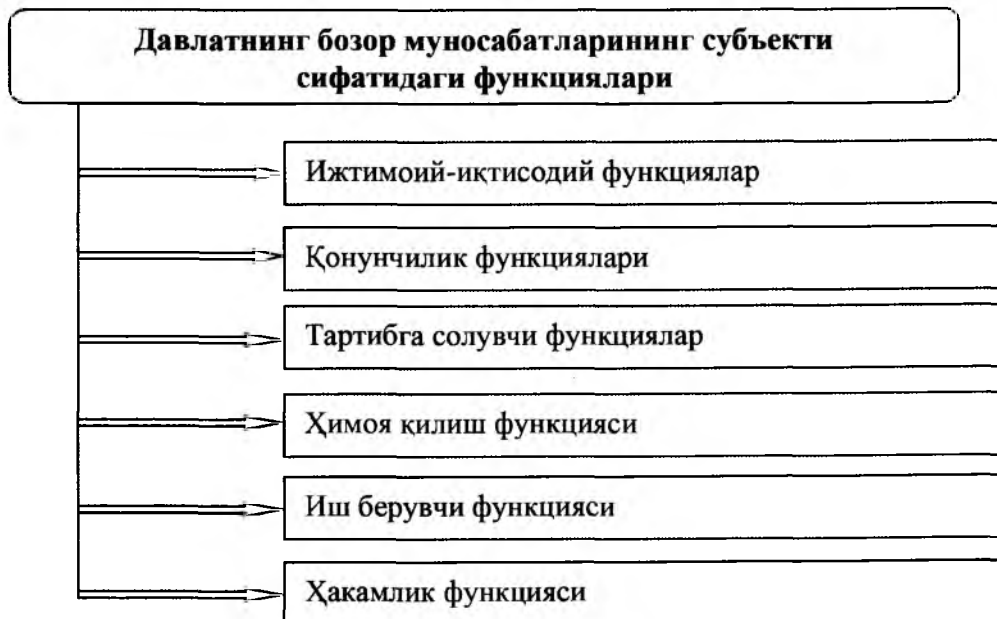
г) иш билан бандлик дастурларини ишлаб чиқиш ва амалга ошириш;

д) меҳнат бозори субъектлари ўртасида ҳар йилги Бош ва тармоқ келишувларини тузиш;

– *ҳимоя қилиш функцияси* – меҳнат бозори субъектларининг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш;

– *иш берувчи функцияси* – давлат корхоналари, ташкилотлари ва муассасалари;

– *ҳакамлик функцияси* – ёлланма ходимлар билан иш берувчилар ўртасидаги меҳнат низоларини ҳал қилиш.



3.2-расм. Давлатнинг бозор муносабатларининг субъекти сифатидаги функциялари

Меҳнат бозори амал қилишининг ҳуқуқий асослари Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси, Меҳнат кодекси, «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги қонун, Ўзбекистон Республикаси Президентининг фармон ва қарорлари, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг қарорларида мустақамлаб қўйилган. Уларда фуқароларнинг меҳнат қилиш, эркин иш танлаш, ҳаққоний меҳнат шартлари асосида ишлаш ва қонунда белгиланган тартибда ишсизликдан ҳимояланиш ҳуқуқларининг кафолатлари белгиланган.

Меҳнат бозорининг конъюнктураси дейилганда, меҳнат бозорида иш кучига талаб ва унинг таклифи нисбати тушунилади. Шу маънода меҳнат бозори конъюнктурасининг иш кучи таклифи ортиқчалиги, иш кучи таклифи камлиги ҳамда иш кучига талаб ва унинг таклифи мутаносиблиги турлари фарқланади.

Меҳнат бозорининг инфратузилмасига унинг амал этишини таъминлайдиган ташкилотлар (иш билан бандликка кўмаклашувчи давлат ташкилотлари, шунингдек, хусусий иш билан бандлик хизматлари, жамғармалар, молия ва суғурта муассасалари, иш жойлари тўғрисида маълумот банклари, статистика ахборотлари ва бошқалар) киради.

Меҳнат бозори назариясида у турли белгилари бўйича таснифланади. Ушбу белгиларни умумлаштирган ҳолда уларни қуйидагича гуруҳлаш мумкин (3.3-расм):

1. Ҳудудий мезонлар асосида: халқаро, умуммиллий, минтақавий, маҳаллий ва ички фирма меҳнат бозори.

Халқаро меҳнат бозори миллий ва ҳудудий меҳнат бозорларини ҳам қамраб олиб, меҳнат ва капитал миграциясини назарда тутаяди.

Умуммиллий меҳнат бозори мамлакат бутун ижтимоий ишлаб чиқаришини қамраб олади. У орқали ҳар бир тармоқ ўзи учун зарур бўлган ходимларни танлаб олиш имкониятига эга бўлади.

Минтақавий меҳнат бозори меҳнат ресурсларини иш кучи ортиқча бўлган ҳудудлардан иш кучига талаб юқори бўлган ҳудудларга тақсимлаш имкониятини беради.

Маҳаллий меҳнат бозори иш кучининг хўжалик юритувчи субъектлар ўртасида ҳаракатчанлигини кўзда тутаяди.

Ички фирма меҳнат бозори эса ходимларнинг бир корхона ичидаги ҳаракатланишига асосланган, бунда ходим ёки ўзи ишлаб турган иш жойида бажараётган ишлар ва хизмати хусусиятига ўхшаш янги иш жойига ўтади, ёки юқорироқ хизмат мансаби ва разрядига ўтказилади.

2. Рақобат белгиси бўйича: мукамал рақобат, монополия, қасаба уюшмалари иштирокидаги ва икки томонлама монополия меҳнат бозорлари.



3.3-расм. Меҳнат бозорининг турлари

Мукаммал рақобат бозорида:

– кўп миқдордаги фирмалар меҳнат бозорида муайян меҳнат турини ёллашда бир-бирлари билан рақобатда бўлади;

– бир хил малакага эга кўп сонли малакали ишчилар меҳнат бозорида бир-биридан мустақил равишда мазкур меҳнат хизматини таклиф этадилар;

– фирмалар ҳам, ёлланма ходимлар ҳам иш ҳақининг бозор ставкаси устидан назоратни амалга ошира олмайди. Улар иш ҳақи даражаси қандай бўлишини белгилай олмайди.

Монопсония меҳнат бозори. Уни бир харидор монополияси бозори деб ҳам аташади. Меҳнат бозорининг мазкур моделида иш кучини харид қилувчи монопол кучга эга бўлади. Ушбу модель учун қуйидаги хусусиятлар хосдир:

– монопол харидор кучига эга фирмада иш билан бандлар меҳнатнинг муайян тури билан банд бўлган ходимларнинг асосий қисмини ташкил этади;

– меҳнатнинг мазкур тури географик омилларга кўра нисбатан ҳаракатчан бўлмайди ёки ходимлар иш топа олмасликлари сабабли янги касб-корни эгаллашга ёки малака оширишга мажбур;

– иш ҳақи даражаси қандай бўлишини монопол фирма белгилайди. Бунда фирма ёлланма ходимларга тўлайдиган иш ҳақининг ставкаси у томондан ёлланадиган ходимлар сонига бевосита боғлиқ бўлади.

Монопсония меҳнат бозорига кичик шаҳарлар ҳамда олисда жойлашган туманлардаги меҳнатга лаёқатли аҳоли учун асосий иш жойлари таклиф этадиган ягона корхона мавжудлиги хосдир. Агар маҳаллий меҳнат бозорида иш кучи харидори сифатида бир нечта (учта ёки тўртта) фирма монопол ҳуқуққа эга бўлса, бу *олигопсония меҳнат бозори* ҳисобланади.

Касаба уюшмалари иштирокидаги меҳнат бозори. Меҳнат бозорининг бу тури учун касаба уюшмалари иш ҳақини ошириш талабини қўйишлари хосдир. Улар ўзларининг бу иктисодий мақсадларига қуйидагича эришишлари мумкин:

– меҳнат хизматига талабни тазйиқ ёрдамида ошириш. Баъзи касаба уюшмалари иш берувчиларга талабдан ортикча ходимларни иш билан таъминлаш тазйиқини ўтказиш орқали ҳам таъсир кўрсатади;

– меҳнат унумдорлигини ошириш орқали. Бунинг учун корхоналарда ишчи-маъмурий қўмиталар ташкил этилади;

– иш ҳақи ставкаларини ошириш орқали. Касаба уюшмалари ёлланма ходимларни бирлаштириб, меҳнат таклифини ўз назоратлари остига олишлари ҳамда иш берувчиларга рақобат даражасидан юқори бўлган иш ҳақи ставкасини ўрнатиш тазйиқини ўтказишлари мумкин.

Икки томонлама монопсония бозори. Меҳнат бозорининг бу модели кучли тармоқ касаба уюшмалари мавжуд бўлган монопсония бозори учун хосдир. Бошқача айтганда, монопсония модели касаба уюшмалари фаолияти

ҳисобга олинадиган модель билан кўшилганда ана шундай бозор ҳосил бўлади. Меҳнат бозорининг бу тури учун касаба уюшмаларининг иш кучи сотувчисининг монопол ҳуқуққа эгаллиги ҳосилдир. Бунда касаба уюшмалари иш ҳақи миқдорини иш билан бандликни камайтириш ёки кўпайтириш ҳисобига ўзгартирадиган монополистик иш берувчиларга қарши туради.

3. Меҳнат бозорида меҳнат муносабатларининг ривожланиш даражаси бўйича: улар тартибга солинган, ташкиллаштирилган ва пинҳона (тартибга солинмайдиган) турлари билан таснифланади.

Тартибга солинадиган меҳнат бозорида мамлакат қонунчилиги амал қилади, ижтимоий меҳнат муносабатлари меҳнат шартномалари асосида йўлга қўйилади.

Ташкиллаштирилган меҳнат бозори энг ривожланган меҳнат бозори ҳисобланади. Бундай меҳнат бозорида давлатнинг иш билан бандлик сиёсатини изчил амалга ошириш мақсадида унинг инфратузилмаси ривожлантирилган бўлади, иқтисодиётдаги таркибий ўзгаришлар ҳисобга олинади.

Пинҳона (тартибга солинмайдиган) меҳнат бозори – пинҳона иқтисодиёт маҳсулидир. Меҳнат бозорининг бундай турида ёлланма ходимлар бирон-бир ижтимоий ҳимояга эга бўлмайди. Шу билан бирга, бундай бозорларда ёлланма ходимлар муайян даражада юқори моддий рағбатлантириш ҳисобига, иш билан бандлик ҳамда меҳнат муҳофазаси кафолатлари бўлмаса ҳам, ишлашга тайёр бўлади.

4. Иқтисодиёт тармоқларида таркиб топган касблар, меҳнат фаолиятининг турлари, ёш ва жинслар бўйича: бунда фуқаролар тоифаларидан келиб чиққан ҳолда таркибий меҳнат бозорларининг турлари фарқланади. Улар, асосан, қуйидагилардан иборат:

– касблар ва меҳнат фаолиятининг турлари бўйича (ўқитувчилар, ҳисобчилар, ҳуқуқшунослар, тиббиёт, санъат, адабиёт ва бошқа соҳалар ходимлари) меҳнат бозорлари;

– ёш ва жинс хусусиятлари бўйича (ёшлар, хотин-қизлар ва бошқалар) меҳнат бозорлари.

Шу билан бирга меҳнат бозори иш кучини таклиф этаётган турли тоифаларнинг сегментларини мужассамлаштирган бўлади. Бу сегментларнинг ҳар бирида ўзаро рақобатлашадиган, аммо меҳнат бозорининг иш кучи ресурслари бошқа тоифалари сегментларидаги иш кучи ресурсларига рақобатчи бўла олмайдиган ходимлар жамланган. Шундан келиб чиқиб бирламчи ва иккиламчи меҳнат бозорлари ҳам фарқланади (3.2-жадвал).

Бирламчи меҳнат бозори нуфузли иш турларидан шаклланади. Улардаги мустақил иш жойлари олий маълумотга эга ходимлар, маъмурий-бошқарув персонали, юқори малакали мутахассислар томонидан, ёрдамчи иш жойлари эса ўрта малакали ва техник ходимлар томонидан эгалланади.

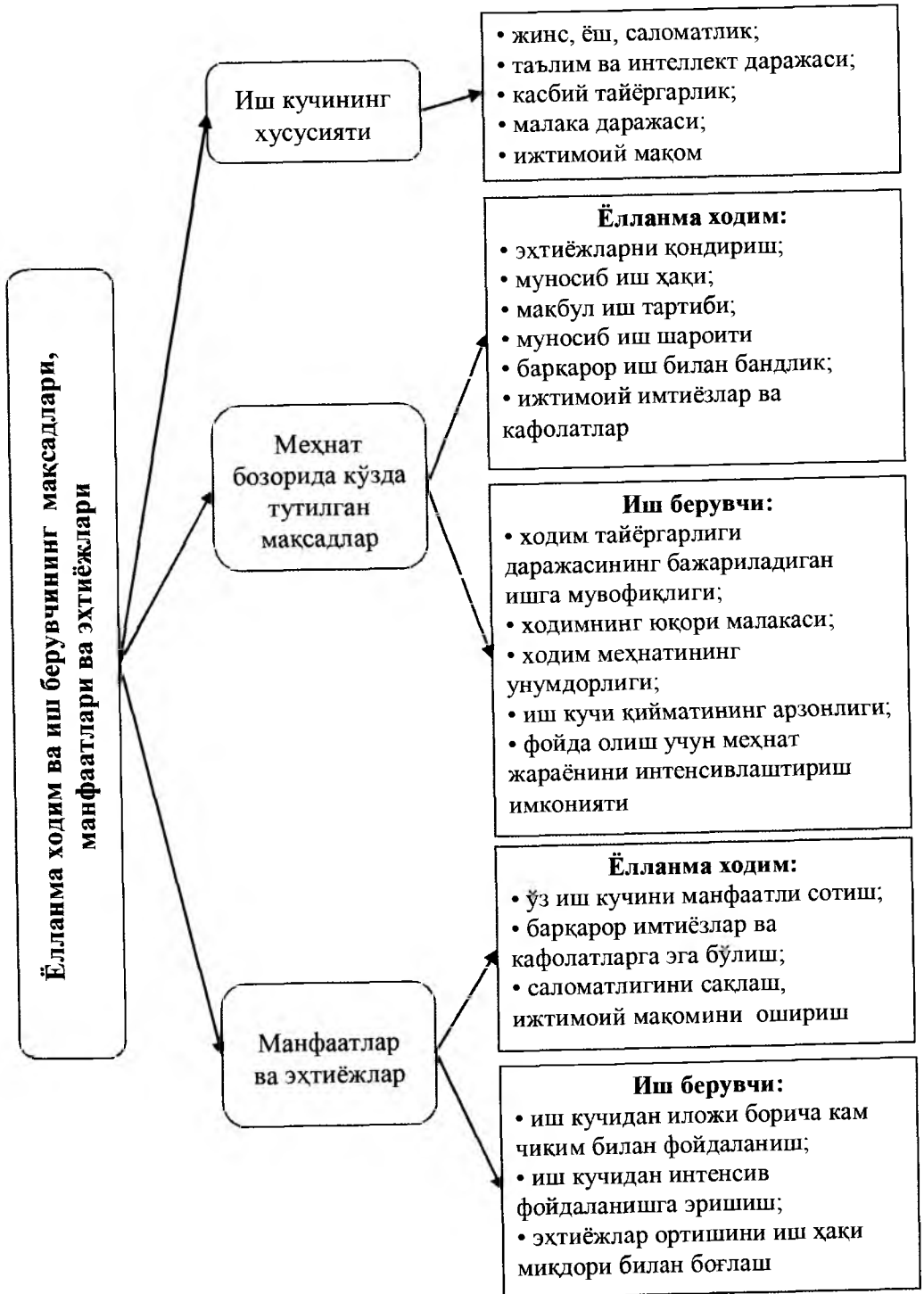
Бирламчи ва иккиламчи меҳнат бозорларининг асосий хусусиятлари

Асосий хусусиятлар	Бирламчи меҳнат бозори	Иккиламчи меҳнат бозори
Меҳнатга ҳақ тўлаш даражаси	Юқори	Паст
Иш ҳақи шакллари хусусиятлари	Бир йўла тўловлар улушининг юқорилиги, меҳнатга ҳақ тўлашнинг шахсий шакли	Асосий иш ҳақининг муҳим роль ўйнаши, меҳнатга жамоавий ҳақ тўлаш
Меҳнат фаолияти мазмуни	Ижодий, юқори малакали	Ижро этувчи, зерикарли иш
Меҳнат шароитлари	Қулай	Қоникарсиз
Пировард натижалар учун масъулият	Юқори	Паст
Иш билан бандлик хусусияти	Барқарор	Узлукли
Иш вақтининг хусусиятлари	Нормал ёки нормаланган иш куни, ҳафтаси, йили	Тўлиқ бўлмаган иш куни, ҳафтаси, мавсумий ва вақтинча иш
Меҳнат контрактларининг давомийлиги	Узоқ муддатли	Қисқа муддатли
Алоҳида ижтимоий ҳимояга муҳтожлар улуши	Паст	Юқори
Ижтимоий ҳимояланганлик даражаси	Юқори	Паст
Таълим ва касб тайёргарлиги учун ажратиладиган маблағлар	Қатта	Қам
Хизмат вазифаси бўйича кўтарилиш имконияти	Қатта	Қам
Ишлаб чиқаришни бошқаришда иштирок этиш даражаси	Юқори	Қам

Иккиламчи меҳнат бозорлари юқори малака ва махсус тайёргарлик талаб этилмайдиган иш жойларидан иборат бўлади. Бу иш жойлари малакали ишчилар, хизмат кўрсатадиган ва қуйи категорияли ходимларга мўлжалланган.

Бирламчи меҳнат бозорида меҳнатга ҳақ тўлаш даражаси, иш тартиби, меҳнат шароитлари, иш билан барқарор таъминланиш, ижтимоий ҳимояланиш, пировард натижа учун масъулият, хизмат вазифаси бўйича кўтарилиш, ишлаб чиқаришни бошқаришда иштирок этиш имкониятлари иккиламчи меҳнат бозоридагига нисбатан сифат жиҳатидан юқори даражада бўлади.

Меҳнат бозорида ёлланма ходим билан иш берувчининг мақсад, манфаат ва эҳтиёжларини бевосита келиштиришга эришилади (3.4-расм).



3.4-расм. Ўлланма ходим ва иш берувчининг мақсадлари, манфаатлари ва эҳтиёжлари

Бу эса меҳнат бозорида эркин ва соғлом рақобат бўлишини такозо этади. Ана шундай эркин ва соғлом меҳнат бозорида ёлланма ходимлар ўзлари учун манфаатли бўлган иш жойларини эгаллаш учун рақобатлаша оладилар.

Шу билан бирга, меҳнат бозорида иш жойларини таклиф қилаётган иш берувчилар ҳам кўп бўлиши шарт. Ана шундай ҳолатдагина муносиб иш жойларига эга бўлиш учун фақат ёлланма ходимлар ўзаро рақобатлашибгина қолмай, иш берувчилар ҳам юқори малакали ходимларни ёллаш учун рақобатлаша оладилар.

Иш берувчиларнинг меҳнат бозорида рақобат устунлигига эришишларининг асосий воситаси ходимларни рағбатлантириш таклифларидир. Ушбу воситалар фақат иш ҳақининг ўзинигина эмас, шунингдек, мукофотлар, имтиёзлар, ижтимоий мақом, инсон капиталига инвестициялар, хавфсизлик кафолатлари, иш тартиби, меҳнат шароитлари ва бошқа қулайликларни қамраб олиши керак.

Ўзини ўзи иш билан таъминлаш, ўзи ва оила аъзолари учун иш жойи яратиш кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик, оилавий тадбиркорлик, касаначилик учун хос. Техниканинг ривожланиши, янги технологияларнинг жорий этилиши ишлаб чиқаришда шахсий меҳнат фаолияти доирасини кенгайтириб юборди. Бу эса ишлаб чиқариш воситаларига эга бўлмаган, фақат ўз шахсий меҳнати элтувчиси бўлган ёлланма меҳнатдан фойдаланиш кўламларини кескин оширди. Шунинг учун постиндустриал жамият иқтисодиётида иш кучини эркин ёллаш ва ишдан бўшатиш – корхонанинг товар ва хизматлар бозоридаги рақобатдошлигининг асосидир.

Агар қонун иш берувчининг бу ҳуқуқини чеклайдиган бўлса, у кам самарали ходимларни ишдан бўшатиб, уларнинг ўрнига меҳнат унумдорлиги юқори иш кучини ёллаш эркинлигига тўсқинлик қилади. Бундан ташқари ана шундай вазиятларда ходимнинг ўзи ҳам юқори унум билан меҳнат қилиш, бунинг учун ўзининг малакасини ошириш мотивациясини йўқотади.

Муайян даврда расмий меҳнат даромадига эга бўлмаган ёки «хуфиёна» даромадга эга ходимларнинг каттагина қисми вақтинча амал қилмаётган иш жойларини эгаллаб турганлиги боис, меҳнат бозорини тартибга солиш ахборот етишмаслиги ёки ноҳолислиги билан мураккаблашган эди. Шунингдек, яширин ёлланиб ишлаш ҳамда шахсий меҳнат фаолияти кўламлари ҳам кенгайган эди. Натижада, уларни ҳисобга олиш имкониятининг йўқлиги иш билан бандлик даражасини аниқ белгилаш имконини бермас эди.

Давлат ўша даврда меҳнат бозорини тартибга солишнинг ижтимоий йўналтирилган моделини қўллаш ва фаол сиёсат олиб бориш бўйича чоратадбирлар кўрганлигига қарамасдан, меҳнат органлари меҳнат ресурсларига талаб қисқаришини тўхтатиш ҳамда унга талаб ўсишини рағбатлантириш имконига эга эмас эди.

Ўша йилларда ишсизлик даражасини камайтириш ва унинг оқибатларини юмшатишга алоҳида эътибор қаратилди. Шу билан бир қаторда, меҳнат ресурслари таклифи ва унга талаб нисбатини мувозанатга келтириш чора-тадбирлари кўрилди.

Меҳнат бозорини шакллантиришнинг сифат жиҳатидан ажралиб турадиган учинчи босқичда (2000 йилдан сўнг) Ўзбекистон Республикаси макроиктисодий ҳолатида рўй берган ижобий ўзгаришлар меҳнат бозорига жиддий таъсир кўрсатди (3.5-расм).

Янги қонунчиликда Ўзбекистонда аҳолини иш билан таъминлаш соҳасидаги давлат сиёсати қуйидаги принципларга асосланади:

- меҳнат қилиш ва ишни эркин танлаш ҳуқуқини амалга оширишда барча фуқароларга жинси, ёши, ирки, миллати, тили, ижтимоий келиб чиқиши, мулкӣ аҳоли ва мансаб мавқеидан, динга муносабати, эътиқодидан, жамоат бирлашмаларига мансублигидан, шунингдек, ходимларнинг ишчанлик жиҳатларига ҳамда улар меҳнатининг натижаларига боғлиқ бўлмаган бошқа ҳолатлардан қатъи назар тенг имкониятларни таъминлаш;

- кишиларнинг меҳнат ва тадбиркорлик ташаббусларини қўллаб-қувватлаш ва рағбатлантириш, уларда меҳнат қилиш ва ҳаёт кечиришда муносиб шароитларни таъминлайдиган унумли ва ижодий меҳнат қобилиятини ривожлантиришга кўмаклашиш;

- меҳнат қилишнинг ихтиёрийлиги;

- иш билан таъминланиш соҳасида ижтимоий кафолатлар бериш ва аҳолини ишсизликдан ҳимоя қилишни таъминлаш;

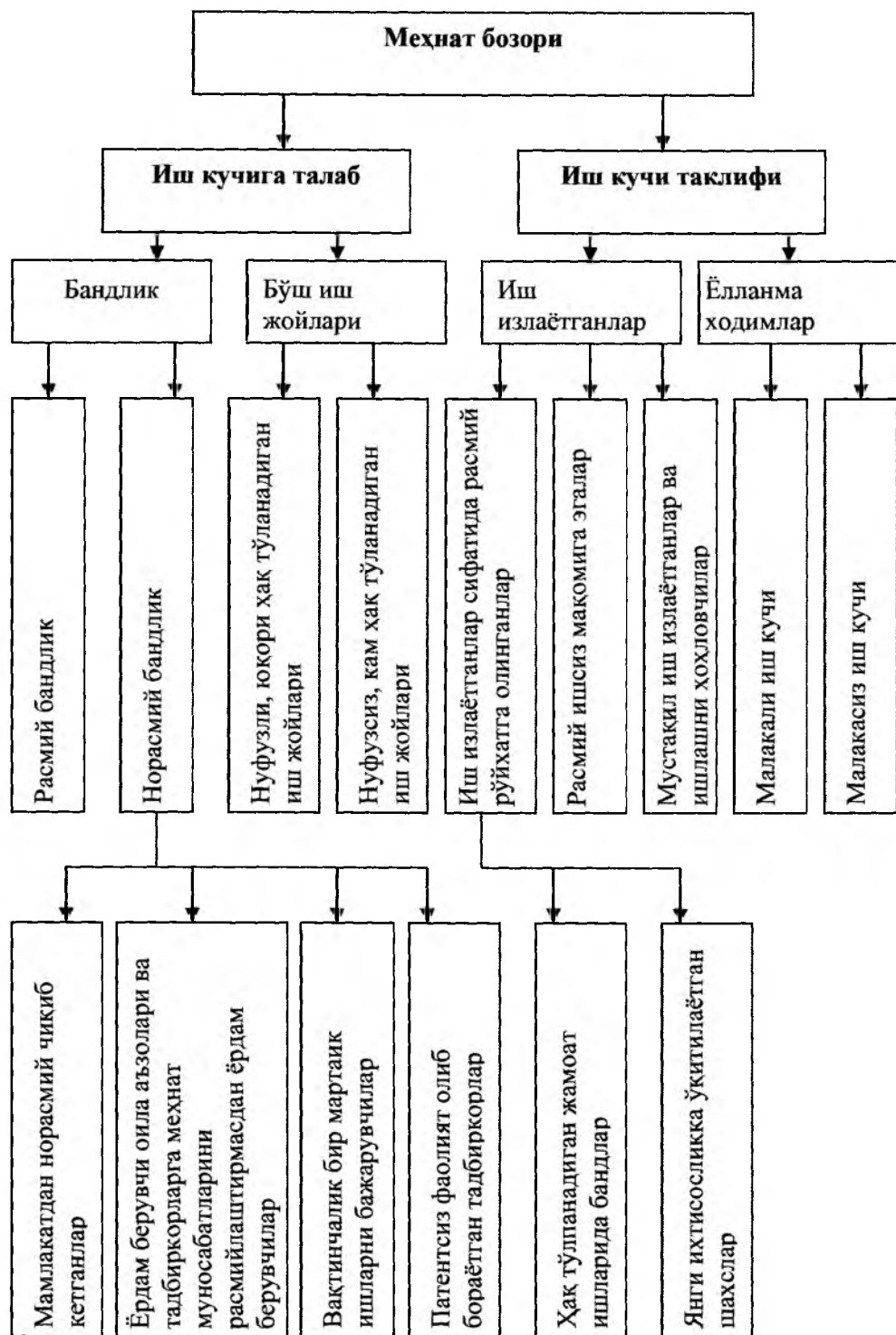
- ижтимоий ҳимояга ўта муҳтож ва иш топишда қийналаётган фуқаролар учун мавжуд иш жойларини сақлаб қолаётган ва янги иш жойларини яратаётган иш берувчиларни рағбатлантириш;

- иш билан таъминлаш соҳасидаги тадбирларни иқтисодий ва ижтимоий сиёсатнинг бошқа йўналишлари билан мувофиқлаштириш;

- аҳолини иш билан таъминлаш чора-тадбирларини ишлаб чиқиш, амалга ошириш ва уларнинг бажарилишини назорат қилишда давлат органлари, касаба уюшмалари, ходимларнинг вакиллик органлари ва иш берувчиларнинг ўзаро ҳамкорлиги;

- аҳолини иш билан таъминлаш муаммоларини ҳал қилишда давлатлараро ҳамкорлик ва бошқалар.

Ҳозирда ҳар йили мамлакат меҳнат бозорига таълим муассасаларини таъмомлаган, меҳнатга лаёқатли ёшга етган 600 мингдан ортиқ ёшлар чиқмоқда. Шу билан бирга миллий иқтисодиётдаги таркибий ўзгаришлар натижасида 250 мингга яқин киши пенсия ёшига етиб, меҳнат бозорини тарк этмоқда. Меҳнат ресурсларининг бу даражада кўпайиши меҳнатга лаёқатли аҳолининг иш билан бандлиги муаммосини ҳал этишга янгича ёндашувларни талаб этмоқда.



3.5-расм. Меҳнат бозорининг муфассал таркиби

Иш билан бандлик соҳасида давлат сиёсатини янада такомиллаштириш, иш билан банд бўлмаган аҳолини, айниқса, мамлакат ёшларини ишга жойлаштириш бўйича чора-тадбирлар самарадорлигини ошириш, меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш ва меҳнат муҳофазасини кучайтириш, аҳолининг иш билан бандлигини таъминлаш бўйича мувофиқлаштирилган самарали ишларни амалга оширишда давлат ва ҳўжалик бошқаруви органлари ҳамда маҳаллий ижро ҳокимияти органларининг масъулиятини тубдан кучайтириш мақсадида Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги олдида бир қатор янги вазифалар қўйилди.

Вазирлик ва унинг тузилмаларининг устувор вазифалари ва фаолият йўналишлари сифатида қуйидагилар белгиланди:

- меҳнат бозоридаги ҳақиқий ҳолатни республикамиз минтақалари кесимида чуқур таҳлил қилиш асосида аҳоли бандлигини таъминлаш бўйича ҳудудий ва тармоқ дастурларини ишлаб чиқиш ва уларнинг бажарилишини мувофиқлаштириш, янги иш ўринлари ташкил этиш бўйича давлат буюртмаларини ишлаб чиқиш ва аҳолининг ижтимоий эҳтиёжманд қатламлари учун иш жойлари квотасини белгилаш бўйича аниқ мақсадга йўналтирилган комплекс чора-тадбирларни амалга ошириш;

- меҳнат органларига мурожаат қилган ишсизларни ишга жойлаштириш-ни таъминлаш, аҳолини жамоат ишларига, биринчи навбатда, йирик инвестиция лойиҳаларини амалга оширишга, йўл ва уй-жой коммунал инфратузилмасини куриш, таъмирлаш ва реконструкция қилишга, шаҳарлар ва туманларни ободонлаштиришга, мавсумий қишлоқ ҳўжалиги ишларида иштирок этишга жалб этиш;

- ишга жойлашишга муҳтож шахсларни, айниқса, иш билан банд бўлмаган мамлакат ёшларини, имконияти чекланган шахсларни ва ишсизларни иқтисодиётнинг ҳамда меҳнат бозорининг реал талабларидан келиб чиққан ҳолда, касб-хунарга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш тизимини тубдан такомиллаштириш;

- вазирликлар, идоралар ва ҳўжалик бошқаруви органлари билан биргаликда олий ва ўрта махсус, касб-хунар таълими муассасаларининг битирувчиларини улар эгаллаган мутахассисликларга мувофиқ ишга жойлаштириш-ни таъминлаш бўйича чора-тадбирларни амалга ошириш;

- меҳнат бозорини тартибга солиш, иш билан бандлик, меҳнатга доир муносабатлар, меҳнат муҳофазаси, касбий ва меҳнат стандартлари, гендер тенгликка риоя этилиши, уюлмаган аҳолини касб-хунарга тайёрлаш ва қайта тайёрлаш, ишсизларни ижтимоий ҳимоя қилиш соҳасида бозор муносабатлари шароитларига мос келадиган норматив-ҳуқуқий ҳужжатларни ишлаб чиқиш, амалга ошириш ва уларнинг бажарилишини назорат қилиш;

– ишга жойлаштириш жараёнига илғор ахборот технологияларини фаол жорий этиш, жумладан, вакансиялар базасини яратиш ва доимий ривожлантириб бориш;

– ишга жойлашишга кўмаклашиш бўйича хизматлар кўрсатиш бозорида замонавий инфратузилма ва рақобат муҳитини яратиш, аҳоли бандлигини таъминлаш масалаларида давлат ва хўжалик бошқаруви органлари, жойлардаги маҳаллий ҳокимият органлари, таълим муассасалари, нодавлат ташкилотлари, фуқароларнинг ўзини ўзи бошқариш органлари ва жамоатчиликнинг ўзаро ҳамкорлигини таъминлашнинг самарали механизмларини шакллантириш;

– иш билан бандлик ва меҳнат муҳофазаси соҳасида қонунчиликка риоя этилиши устидан назоратни таъминлаш, меҳнат шароитлари экспертизасини амалга ошириш, меҳнат муносабатларини, меҳнатни моддий рағбатлантириш механизмларини янада такомиллаштириш бўйича аниқ чора-тадбирларни амалга ошириш;

– уюлмаган аҳоли ва иш берувчилар ўртасида меҳнат ҳуқуқлари ва муҳофазаси масалалари бўйича кенг ахборот-тушунтириш ишларини олиб бориш;

– кам таъминланган оилаларга нафақалар ва моддий ёрдам тўланиши бўйича мониторингни амалга ошириш, меҳнатга лаёқатли оила аъзоларининг иш билан бандлигини таъминлаш ва тадбиркорлик фаоллигини ошириш орқали оилани кам таъминланганликдан чиқариш юзасидан индивидуал дастурларни ишлаб чиқиш. «Ҳар бир оила – тадбиркор» дастурини амалга ошириш.

Мамлакатда 194 та туман Иш билан бандликка кўмаклашувчи (шаҳар) марказлари фаолият олиб бормоқда. Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги Бирлашган Миллатлар Ташкилотининг Ривожланиш дастури билан биргаликда «Меҳнат бозори» тизимини яратган. Тизим Иш билан бандликка кўмаклашувчи туман (шаҳар) марказларидан тўғридан-тўғри ҳисоботлар ҳамда статистика маълумотларини олиш имкониятини яратди.

Шу билан бирга мамлакатда иш берувчилар билан ходимлар ўртасида бевосита алоқа қилиш имкониятини яратиб берадиган «Бўш иш жойлари ва ходимлар тўғрисида маълумотларни жойлаштириш ва излаш онлайн тизими» давлат портали ҳам ишга тушган. Ундаги маълумотлар ҳар ойда янгиланиб борилади.

Ҳозирги пайтда мамлакатда аҳолининг иш билан бандлигини таъминлаш бўйича ҳар йили ҳудудий ва тармоқ дастурлари ишлаб чиқилади. Уларда, биринчи навбатда, янги иш ўринлари ташкил этиш бўйича давлат буюртмаларини изчил бажариш, аҳолининг ижтимоий эҳтиёжманд қатламлари учун иш жойлари квотасини белгилашга қатъий амал этиш чоралари кўрилмақда.

Меҳнатга лаёқатли аҳоли, шунингдек, жамоат ишларига, йирик инвестиция лойиҳаларини амалга оширишга, йўл ва уй-жой коммунал инфратузилмасини

қуриш, таъмирлаш ва реконструкция қилишга, шаҳарлар ва туманларни ободонлаштиришга, мавсумий кишлоқ хўжалиги ишларида иштирок этишга жалб этилмоқда.

Ишга жойлашишга кўмаклашиш бўйича хизматлар кўрсатиш бозорида эса замонавий инфратузилма ва рақобат муҳитини яратиш, аҳолининг иш билан бандлигини таъминлаш масалаларида давлат ва хўжалик бошқаруви, жойлардаги маҳаллий ҳокимият органлари, таълим муассасалари, нодавлат ташкилотлари, маҳаллалар ва жамоатчиликнинг ўзаро ҳамкорлигини таъминлашнинг самарали механизмлари ишга солинмоқда.

3.3. Меҳнат бозорининг турлари

Меҳнат бозорини тартибга солишнинг аниқ шакл, усул ва воситаларини танлашда унинг қўламлари нуқтаи назаридан ёндашиш катта аҳамият касб этади. *Ташқи меҳнат бозори* иш кучининг корхоналар ўртасида ҳаракатчанлигини назарда тутаяди. *Ички бозор* эса кадрларнинг корхона ичидаги ҳаракатланишига асосланган бўлиб, бунда ходим ўзи ишлаб турган иш жойида бажараётган функциялари ва иши хусусиятига ўхшаш янги иш жойига ўтади ёки юқорироқ мансаб ва разрядга ўтказилади.

Ташқи меҳнат бозори эса ходимларда турли корхоналар томонидан фойдаланилиши мумкин бўлган касбларга эга бўлишини назарда тутаяди. Ички бозордаги ходимлар касб ва малакаларидан бошқа корхоналарда фойдаланиш мураккаб саналади, чунки улар ўзига хос, мазкур фирмадаги иш билан боғлиқ хусусиятларга эга.

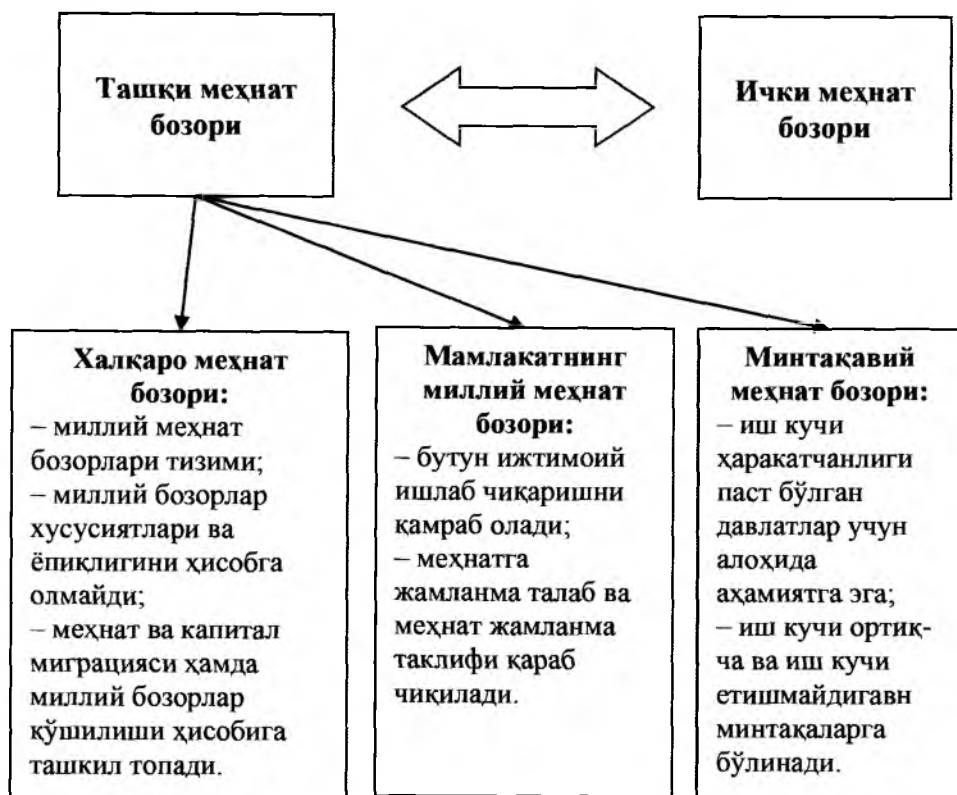
Бундан ташқари, ички меҳнат бозоридаги ишлаб чиқариш муносабатларига хос хусусиятлар ходимларнинг бошқа корхоналарга ўтишига тўсқинлик қилади. Шундай қилиб, ташқи меҳнат бозорига ички меҳнат бозорига нисбатан кадрларнинг юқори даражада қўнимсизлиги хосдир.

Ташқи меҳнат бозори, ўз навбатида, турли даражада: ўз ичига миллий ва минтақавий меҳнат бозорларини ҳам қамраб оладиган жаҳон (халқаро) бозори ҳамда ички меҳнат (ички ишлаб чиқариш) бозорлари сифатида намоён бўлади (3.6-расм).

Ташқи меҳнат бозори турларидан бири – минтақавий бозор ҳар бир минтақага хос хусусиятни акс эттиради. Минтақавий меҳнат бозорларида ҳам миллий, ҳам мазкур минтақага хос хусусиятлар ўз ифодасини топади. Бу эса минтақавий меҳнат бозорларини ўрганиш орқали уларнинг ҳолати тўғрисида объектив тасаввур ҳосил қилиш имкониятига эга бўлиш мумкинлигини англатади.

Мамлакатнинг миллий меҳнат бозори ўз ичига бутун ижтимоий ишлаб чиқаришни қамраб олади. У орқали ҳар бир тармоқ ўзи учун зарур бўлган

кадрларни танлаб олиш имкониятига эга. Бу танловда фақат тегишли касб ва малакага эга ходимларнигина эмас, шунингдек, мазкур тармоқ иқтисодиёти талабларига жавоб берадиган муайян маданий ҳамда ахлоқий меҳнат фазилатларига эга ходимларни ҳам танлаб олиш мумкин. Бу ўринда меҳнат хизматига жамланма талаб ва меҳнат хизматининг жамланма таклифи кўриб чиқилади.



3.6-расм. Меҳнат бозори турлари

Ҳозирги шароитда халқаро меҳнат бозори жадал суръатлар билан ривожланиб бормоқда. У биргина миллий бозорлар жамланмаси бўлибгина қолмасдан, меҳнат бозори ривожланишининг янги босқичини ифода этади, яъни миллий бозорларнинг ўзига хос хусусиятлари ва уларнинг ёпиқлигини йўқотади. Миллий бозорлар ўртасида иш кучининг трансмиллий оқимлари бир-бирига кўчиши юз беради. Бу доимий ва мунтазам характерга эга бўлади.

Меҳнат бозори ўзига хос хусусиятларидан келиб чиққан ҳолда қуйидагича таснифланади:

1. *Қисман меҳнат бозори.* Меҳнат бозорининг бу тизими режали иқтисодиёт билан боғлиқ. Режали иқтисодиёт шароитида амал қиладиган меҳнат

муносабатлари тизимида ҳам ходим касб, фаолият турини танлаш имкониятига эга бўлади. Ходимнинг маъмурият билан ўзаро муносабатлари меҳнат қонунчилиги билан тартибга солинади.

2. *Тартибга солинадиган меҳнат бозори.* Мазкур тизимда меҳнат бозори субъектлари ўртасидаги меҳнат муносабатлари қуйидаги кенг норматив базага асосланади:

- меҳнат ва ижтимоий қонунчилик;
- жамоа шартномалари;
- меҳнат битимлари, шахсий контрактлар тизими;
- арбитраж ва суд қарорлари, хўжалик юритувчи субъектлардаги ички тартиб-қоидалари орқали тартибга солиш.

3. *Пинҳона меҳнат бозори* пинҳона иқтисодиёт маҳсулидир. Меҳнат бозорининг бундай турида ёлланма ходимлар бирон-бири ижтимоий ҳимояга эга эмаслар. Шу билан бирга, муайян даражадаги юқори моддий рағбатлантириш ҳисобига ёлланма ходимлар, иш билан бандлик ҳамда меҳнат муҳофазаси қафолатлари бўлмаса ҳам, ишлашга тайёр бўладилар.

4. *Ташкилий меҳнат бозори* икки сифат хусусияти – институционал ва таркибий жиҳатлари билан ажралиб туради.

Институционал меҳнат бозорига:

- касбга тайёргарлик, узлуксиз таълим тизими;
- ишга вақтинча ёллаш тизими;
- ишсизларни муҳофаза қилиш давлат дастурларининг мавжудлиги ҳосидир.

Таркибий меҳнат бозорида яхлит миллий меҳнат бозори доирасида касб-корлар, демографик, минтақавий ва бошқа хусусиятлар ҳисобга олинган алоҳида меҳнат бозорлари мавжуд бўлади.

Меҳнат бозорларининг демографик хусусиятлари алоҳида аёллар учун (уларнинг фарзанд кўриши ва фарзандларни тарбиялаш даврларида узок муддат ишламасликлари) ёки алоҳида катта ёшдагилар учун (уларнинг меҳнат салоҳияти пасайиши, касб-корлари эскириб қолиши) меҳнат бозорлари мавжудлиги билан ажралиб туради.

Иқтисодиёт фанида *меҳнат бозори конъюктураси* тушунчаси ҳам мавжуд. У, асосан, уч турда бўлиши мумкин:

- ходимлар тақчиллиги. Бу ҳолда меҳнат бозорида иш кучи таклифи унга бўлган талабга нисбатан етарлича бўлмайди;
- ишсизлик. Бу ҳолда меҳнат бозоридаги иш кучи таклифи унга бўлган талабга нисбатан ортиқча бўлади;
- мувозанат. Бу ҳолда меҳнат бозорида иш кучи таклифи билан талаб ўртасида мувозанат бўлади.

Меҳнат бозоридаги рақобат даражасидан келиб чиққан ҳолда, унинг мукамал рақобат, моносония, касба уюшмалари иштирокидаги ва икки

томонлама моносония меҳнат бозорлари моделларини фарқлайдилар (қаранг: 86–88-бетлар).

Хўжалик юритувчи субъектлар бозор конъюктураси ўзгаришларига мослашишлари, меҳнат бозорида эгилувчанлик кўрсатишлари керак бўлмоқда. Энг аввало, ходимларни излаш, ёллаш, синовдан ўтказиш, касбга ўқитиш учун кўп маблағ талаб этилади. Айниқса, ҳозирги шароитларда бу мақсадларга харажатлар муттасил ошиб борапти. Бундан ташқари, ходим технологик жараёнини ўзлаштириши, жамоада ўз ўрнини топиши учун ҳам маълум вақт талаб этилади. Буларсиз ходимлар улардан кутилаётган меҳнат унумдорлиги даражасига эриша олмайдилар. Шунча маблағ ва вақт сарфлангандан сўнг тез орада конъюктуранинг ўзгариши ёлланган ходимларни ишдан бўшатишни тақозо этишини истисно қилиб бўлмайди. Бозор муносабатларидаги иқтисодий тажриба иш билан бандлик даражаси инвестицияларга ҳам боғлиқ эканлигидан далолат беради. Рақобат таъсирида иш берувчилар бозор эҳтиёжларини (фукароларнинг шахсий ҳамда ишлаб чиқариш эҳтиёжларини) қондирадиган товарлар ишлаб чиқариш ва хизматлар кўрсатиш амалга ошириладиган иқтисодиётнинг реал секторига сармоя киритишни афзал кўрадилар. Аммо бундай инвестиция киритишнинг самарадорлигига реал секторда олинadиган фойда (сармоя киритилган соҳа ва объектдан қатъи назар) тахминан тижорат-молия тузилмаларидагидек бўлган тақдирдагина эришилади.

Капиталнинг зарар кўраётган ёки фойдаси кам тармоқлардан самаралироқ соҳаларга оқиб ўтиши бошқа омиллар қатори иш ўринларига эҳтиёж билан ҳам белгиланади. Ушбу эҳтиёж механизми бозор конъюктураси, фирма маҳсулотига талаб ва таклиф даражаси шаклида амал қилади. Агар тадбиркор ўз маҳсулотига талаб ўсаётганини билса, у мазкур маҳсулот нархини ошириш имкониятига эга бўлади. Бу билан унинг фойдаси ҳам ортади. Фойданинг кўпайиши эса, ўз навбатида, иш берувчига янги иш ўринлари яратишга инвестиция киритиш, захира иш жойларини тўлдириш, ишлаб чиқаришни модернизациялаш, технологияни янгилаш ва хоказолар учун имконият яратади.

Ходимлар билими ва малакасини ошириш, уларнинг у ёки бу фаолият соҳасига ихтисослашувини чуқурлаштириш, уларнинг ўз қобилиятларини кенгайтиришга интилишлари инсон капиталига доимий равишда маблағ сарф этишни талаб этади. Инсон капитали эса жамғарилиш тенденциясига эга бўлиб, унинг ўзгариши жамланма талабда ифода этадиган эҳтиёж даражаси билан белгиланади. Бу талаб эса жамланма таклиф ва иқтисодий вазиятга муайян таъсир кўрсатади.

Фан ютуқлари ва юқори технологияларга асосланган иқтисодиётда иш билан бандликнинг стратегияси инсон капиталидан самарали фойдаланишни

кўзда тутати. Бундай иқтисодиётда инсон фақат ҳақ тўланадиган иш билан таъминланиб қолмасдан, у ўз капитали ҳамда жамият фаровонлигини оширишга сармоя киритувчига айланиши керак.

Шу муносабат билан Халқаро Меҳнат Ташкилотининг иш билан бандлик соҳасидаги сиёсатга тааллуқли 122-конвенциясида мазкур ҳужжатни ратификация қилган мамлакатлар зиммасига тўла, самарали ва эркин танланган иш билан бандлик сиёсатини олиб бориш маъсулияти юкланганлигини қайд этиш лозим. Мазкур конвенцияда иш билан тўла бандлик меҳнат қилишга қодир бўлган, иш жойини эгаллашни хоҳлайдиган ва ҳамма фаол иш қидирувчилар учун бандлик сифатида белгилаб қўйилган.

Халқаро Меҳнат Ташкилоти томонидан ижтимоий ривожланиш муаммолари бўйича Умумжаҳон учрашувида қабул қилинган Копенгаген декларацияси 3-моддасида ана шундай тўла бандликка эришиш иқтисодиёт ва ижтимоий сиёсатнинг энг устувор йўналиши бўлиши зарурлиги кўрсатилган.

Ана шу олий даражадаги Умумжаҳон учрашуви қарорларига мувофиқ иш билан тўла бандлик ва тирикчилик учун барқарор маблағлар масалалари бўйича Ишчи гуруҳи ташкил этилди. Ишчи гуруҳи фаолиятини мувофиқлаштириш вазифаси юклатилган Халқаро Меҳнат Ташкилоти ташаббуси билан 1999 йилда Марказий ва Шарқий Европа ҳамда МДХ мамлакатлари меҳнат бозорларидаги асосий тенденциялар акс этган Жамланма маъруза тайёрланди. Бу ҳужжатда ҳар қандай иқтисодиётда барқарор ва тўла иш билан бандликка эришишнинг асосий воситаси иқтисодий ўсишни таъминлаш эканлиги қайд қилинган. Бунинг учун иқтисодий сиёсат қуйидагиларга йўналтирилган бўлиши керак:

- макроиқтисодий барқарорлик, бюджет ва пул-кредит балансини сақлаб туриш;
- иқтисодиёт тармоқларида иш билан бандлик даражасини мунтазам назорат қилиб бориш ва бошқариш;
- институционал (таркибий) мониторинг олиб бориш ва унга мувофиқ меҳнат бозори бўйича тегишли чоралар кўриш;
- инсон капиталини ривожлантириш ва тақрор ҳосил қилишни кенгайтиришни ҳар тарфлама рағбатлантириш;
- камбағаллик даражасини пасайтириш ва аҳолининг ижтимоий ҳимояга муҳтож қатламларига ёрдам кўрсатишга қаратилган манзилли дастурларни амалга ошириш¹.

Мазкур Жамланма маърузада ҳозирги даврдаги иш билан бандлик сиёсати тегишли мавжуд муаммоларни ҳал этишга комплекс ёндашишни назарда тутиши лозимлиги ҳам қайд қилинган. Бу сиёсат қисқа муддатли, ўрта

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

муддатли ва узок муддатли мақсадларни кўзлаган ҳолда амалга оширилиши мумкин.

Хусусан, иш билан бандликнинг қисқа муддатли мақсадларни кўзловчи сиёсати ишсизликни бевосита тартибга солиш, меҳнатга лаёқатли аҳолини иш билан таъминлашга кўмаклашиш, ишсизликнинг олдини олишга қаратилган.

Ўрта муддатли мақсадлар сиёсати эса иқтисодий ривожланишдаги турли номуносибликларни бартараф этиш орқали иш кучига талабни рағбатлантиришга йўналтирилиши керак. Бунда иқтисодиёт тармоқларида иш билан бандлик соҳасида фаол сиёсат олиб бориш, адолатли рақобат орқали тадбиркорликни ривожлантириш учун қулай муҳит яратиш, инвестиция жараёнларини рағбатлантириш орқали самарали иш жойлари ташкил этишни кўпайтириш, иш кучи сифатини оширишдан иборат бўлиши керак.

Иш билан бандликнинг узок муддатли мақсадларга мўлжалланган сиёсати юқорида қайд қилинган тўла, самарали ва эркин танланадиган фаолият билан банд бўлишни англатади, бу эса иқтисодиёт тармоқларида танлаш мумкин бўлган иш жойлари мавжудлигини назарда тутди.

Шундай қилиб, инсон капиталига асосланган иқтисодиётдаги иш билан бандлик соҳасидаги сиёсат барқарор иқтисодий ўсишни инсон капиталини ривожлантириш билан узвий боғлиқ ҳолда амалга оширишга қаратилган бўлиши керак. Барқарор иқтисодий ўсиш фуқароларнинг иқтисодий фаоллигини оширадиган янги самарали иш ўринлари яратишга қаратилган бўлиши лозим.

Ҳозирги даврдаги иш билан бандлик тенденцияси иқтисодиётнинг ҳар қандай тармоғида интеллектуал ва инсон капиталини бойитишга қодир бўлган ходимларга талаб ортаётганлигидан иборат. Шунинг учун ҳам Ўзбекистон Республикасининг Биринчи Президенти Ислоом Каримов «...ҳозирги кунда тараққиёт йўлидан изчил ривожланиб бориш йўлимизда, эзгу мақсадларимизни рўйбга чиқаришда ҳал қилувчи роль ўйнайдиган муҳим бир мезон борки, у ҳам бўлса, инсон капитали, яъни инсон омили, замонавий билим ва касб-ҳунарларни эгаллаган, мамлакатимиз истиқболи учун масъулиятни ўз зиммасига олишга қодир бўлган, ҳаётга дадил қадамлар билан кириб келаётган ёшларимиздир»¹ деб уқтирган эди.

Ҳозирги даврда жаҳон иқтисодиётида чуқур таркибий ўзгаришлар рўй бермоқда. XX аср охирига келиб жаҳон ҳамжамияти томонидан мамлакатларнинг ижтимоий-иқтисодий ҳолатига баҳо бериш мезони сифатида инсонни ривожлантириш расмий кўрсаткичи қабул қилинганлиги шундан далолат беради. Бу кўрсаткич Инсон салоҳиятини ривожлантириш индекси орқали ифодаланади. Бугунги кунда жаҳондаги бошқа давлатлар қатори Ўзбекистон-

¹ Каримов И. А. Мамлакатимизни модернизация қилиш йўлини изчил давом эттириш – тараққиётимизнинг муҳим омилидир // Халқ сўзи, 2010 йил 8 декабрь.

да ҳам Бирлашган Миллатлар Ташкилотининг Тараққиёт дастурига мувофиқ инсон ривожланиши тўғрисидаги йиллик маърузалари эълон қилинмоқда.

Жаҳон ҳамжамияти томонидан анъанавий макроиктисодий кўрсаткичлар катори инсон салоҳиятини ривожлантириш индексининг қабул қилиниши иқтисодий ўсишнинг янги концепцияси қарор топганининг белгисидир. Мазкур концепциянинг моҳияти оддий: инсон иқтисодиёт учун эмас, балки иқтисодиёт инсон учундир. Буни ўз вақтида А. Маршалл мукамал таърифлаб берган эди: «Неъматларни яратиш – бу инсон турмушини қўллаб-қувватлаш, унинг эҳтиёжларини қондириш ва жисмоний, ақлий, ахлоқий кучларини ривожлантиришнинг воситасигина холос. Бироқ инсоннинг ўзи ана шу неъматларни яратишнинг асосий воситаси ва унинг ўзи бу неъматларнинг пировад мақсади учун хизмат қилади»¹.

XX асрнинг 50-йилларидаёқ америкалик тадқиқотчи Т. Шульц меҳнат унумдорлигини оширишнинг, ўз таърифи билан айтганда, «қолдиқ омили»ни ажратиб кўрсатган. Бу «инсон томонидан меҳнат қилиш қобилияти учун эгалланадиган ва ривожлантириладиган» «қолдиқ омили» кейинчалик «билим ва малака капитали» сифатидаги «инсон капитали» тушунчаси шаклланишига асос бўлди².

Иқтисодчи олимлар ҳозирги вақтда ижтимоий неъматлар таркибида инсон капитали салмоғи ошган тақдирдагина иқтисодий ўсиш барқарорлиги таъминланади, деган хулосага келганлар. Яъни ишлаб чиқаришни интеллектуаллаштириш ва ходимларнинг ҳаракатчанлиги кўп жиҳатдан иқтисодий ўсишни таъминлайдиган асосий омилга айланмоқда. Шу сабабли тараққиёт самарадорлигининг мезони – давлат, тадбиркорлар ва уй хўжалиқларининг инсон капиталини кўпайтиришга қаратилган ҳаражатлари миқдори бўлмоқда.

Натижада, иқтисодий ривожланиш моделлари ҳам янгича кўринишга эга бўлмоқда. Кўпчилик экспертларнинг ҳисоблашича, ҳозирги, яъни иқтисодиёт адабиётларида қабул қилинган саноат (индустриал) ривожланишидан кейинги иқтисодиёт (постиндустрияли) янги омиллар негизига қурилмоқда. Бу – инсонни ривожлантириш омилларидир. Ҳозирги – саноат ривожланишидан кейинги – иқтисодиётнинг алоҳида хусусиятлари куйидагилар:

1. Саноат ривожланишидан кейинги тараққиётнинг иқтисодий модели экстенсив эмас, балки интенсив иқтисодий ўсишга йўналтирилган. Бу модель ялпи ички маҳсулот ҳажми ўсишига ўрни тўлмайдиган табиий ресурсларни сарф қилиш ҳисобига эмас, аксинча, ресурсларни тежовчи технологиялар ҳисобига эришишга йўналтирилган. П. Пильцернинг мажозий таърифига кўра, замонавий иқтисодиётдан «лойдан компьютер ишлаб

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

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

чиқариш» маҳорати талаб қилинади¹. Шунинг учун бу «ақлли» иқтисодиётни анъанавий «табiiй ресурслар (ер, иш кучи, фойдали қазилмалар ва хоказолар) иқтисодиёти»дан фарқли равишда «технологик иқтисодиёт» деб аташади. Бу технология «ўзини ўзи кўпайтириш» қобилиятига эга бўлиб, иқтисодий ўсишнинг табiiй ресурсларга қарамлигини кескин камайтиради.

2. Иқтисодий тараққиётнинг бу янги моделида анъанавий (саноат) иқтисодиётдан фарқли равишда моддий активлар ва асосий фондлар, шунингдек, ишлаб чиқаришнинг моддий қиймати ҳам ҳал қилувчи роль ўйнамайди. Янги тараққиёт моделида моддий сарф-ҳаражатлар ҳисоби ўз ўрнини ҳам янги – тез қопланиш хусусиятига эга ахборот ҳаражатлари ҳисобига бўшатиб беради. Шунинг учун ҳам айрим тадқиқотчилар бу хўжалик тизимини «ахборот иқтисодиёти» деб ҳам номлашади².

3. Янги иқтисодий модель – бу фан ютуқлари ва юксак технологияларга асосланган иқтисодиётдир. Унда асосий эътибор билимлар, технологик тараққиёт, инновацияларга қаратилади. Шунинг учун бу модель марказига инсон капитали (салоҳияти) қўйилган.

4. Янги иқтисодий модель ташкилий-бошқарув тизимлари аҳамиятини кескин оширади. У анъанавий менежмент амалиётини ҳам сифат жиҳатдан ўзгартириб, уни интеллектуал инсон салоҳияти менежментига айлантиради.

5. Янги иқтисодий модель ижтимоий меҳнат соҳасида ҳам сифат жиҳатдан мутлақо янгича хусусиятлари билан ажралиб туради. Чунончи:

– иқтисодиётнинг янги моделида оддий иш кучи эмас, балки инсон капитали – юқори касб малакаси, чуқур билимга эга, корхонада стратегик режалашда иштирок этишга қодир ва бунга тайёр бўлган, меҳнатига юқори ҳақ тўланадиган ходимга талаб ортиши меҳнат бозори ва иш билан бандлик соҳасини тубдан ўзгартиради. Бундай ходимлар учун муқим иш жойлари қафолатланган бўлади, улар давлатнинг алоҳида ғамхўрлик кўрсатадиган объектига айланади. Шунинг учун инсон капитали бозори анъанавий иш кучи бозорига нисбатан бошқача таркибга эга бўлиши ва малакали тартибга солиниши керак;

– иш кучи сифати тубдан ўзгариши сабабли иш берувчилар билан ходимлар ўртасидаги муносабат ҳам янгича асосда йўлга қўйилади. Яъни, эндиликда иш берувчилардан ёлланма ходимлар билан муносабатини шериклик (шартнома) асосига қуришлари, уларни ижтимоий ҳимоя қилиш юзасидан зиммаларига катта маъсулият олишлари талаб қилинади.

¹ P i l z e r P. Unlimited wealth. The theory and practice of economic alchemy. – N.Y.: Crown publishers, 1990.

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

6. Янги иқтисодий модель хўжалик юритишнинг янги тармоғи ҳам ҳисобланади. Бу тизимда:

- а) қайта ишлаш тармоқлари хомашёга йўналтирилган тармоқлардан;
- б) «урбанизациялашган» тармоқлар кишлок хўжалиги тармоқларидан;
- в) фан ютуқларига асосланган тармоқлар оддий ишлаб чиқариш тармоқларидан;
- г) хизмат кўрсатиш соҳасининг эса моддий ишлаб чиқаришдан устувор бўлади;
- д) ахборот-технология соҳаси бутун меҳнат тизимида ҳал қилувчи аҳамият касб этади.

Шунинг учун замонавий иқтисодиёт, жумладан, Ўзбекистон иқтисодиёти ҳам янги иқтисодий модель бўйича тараққий этиши учун қуйидагиларга эришиш талаб қилинади:

1. *Интенсив хўжалик юритиш тизимини яратиш*: ялпи ички маҳсулотнинг ўсишига табиий ресурсларни сарф қилиш ҳисобига эмас, балки ресурсларни тежайдиган технологияларни кенг жорий этиш орқали эришиш.

2. *Интеллектуал капитал иқтисодиётини шакллантириш*: кўшимча қийматга асосланган технологияларга ўтиш.

3. *Инсон капитали иқтисодиётини шакллантириш*. Бу иш кучининг салмоқли улушини билим салоҳияти, малака даражаси юқори бўлган, инновация лойиҳаларини жорий этиш фидойиси ҳисобланган, меҳнатига юқори миқдорда ҳақ тўланадиган, бозордаги ҳар қандай конъюктурада ҳам иш жойи кафолатланган ходимлар ташкил этиши керак, демакдир.

4. *Самарали ташкилий-бошқарув тизимга эга иқтисодиёт*. Бу иқтисодиёт учун стратегик режалаштириш (умумий менежмент, шу жумладан, инсон капитали менежменти ҳам) хос бўлиб, унда корхонадаги ишлаб чиқариш жараёнини кундалик бошқариш («техникавий менежмент»)га қараганда ахборот бошқаруви муҳимроқ аҳамиятга эга бўлади.

5. *Меҳнат бозори ва иш билан бандлик тизими сифат жиҳатдан янгича бўлган иқтисодиёт*. Бундай иқтисодиётда инсон капиталининг иш билан бандлиги кафолатланади ҳамда инсон капиталининг етарлича захирасига эга бўлган меҳнат бозори давлат томонидан самарали тартибга солинади.

6. *Сифат жиҳатдан янги тармоқ таркибига эга иқтисодиёт*. Бундай иқтисодиётда ахборот технологиялари ҳамда кўшимча қиймат ишлаб чиқариши асосида ривожланаётган тармоқларга устуворлик берилади.

Лекин иқтисодиётнинг айрим тармоқларида (масалан, фан ютуқлари ва юқори технологияларга асосланган тармоқлар) бундай ходимларга талаб катта бўлса, бошқалари, жумладан, кишлок хўжалигида камроқ. Шу сабабли иш билан бандликнинг ҳозирги даврдаги тенденцияси айни

пайтда тармоқ тенденцияси ҳам ҳисобланади. Ушбу иш билан бандликнинг тармоқ тенденцияси иш билан бандлик ва ишсизлик тўғрисидаги анъанавий тасаввурларни ўзгартирмоқда. Чунки:

- миллий иқтисодиёт бугунги кунда анъанавий иқтисодиёт бўлиб қоладими, демак, иш билан бандликнинг тармоқ тенденциясини ҳисобга олган ҳолда тегишли институционал ислоҳатлар ўтказишни ўзи танлаб олиши керак;

- иш билан бандликнинг анъанавий хусусиятларини сақлаб қолишни танлаган миллий иқтисодиёт ўзини жаҳон иқтисодиётининг ҳозирги даврдаги тенденциялари, жумладан, иш билан бандлик соҳасидаги тенденцияларидан ҳимоя қилади, оқибатда, инсон капиталини ривожлантириш масалаларига эътибор сусаяди, «пинҳона» иш билан мустақил бандликнинг ривожланишига йўл очиб беради;

- ҳозирги даврдаги иш билан бандлик тенденциясига мувофиқ институционал ислоҳотлар ўтказишни танлаган миллий иқтисодиёт бу орқали иш билан бандлик таркибини ўзгартириш чора-тадбирларини кўради, натижада, фан ютуқларига асосланган ишлаб чиқаришга талаб ортади, бу эса инсон капиталига бўлган эҳтиёжни ҳам кучайтиради.

Шуни таъкидлаш муҳимки, бевосита техника тараққиётига киритиладиган инвестициялар ишлаб чиқаришни кенгайтириш (маҳсулот ишлаб чиқариш ва хизматлар кўрсатиш ҳажмини кенгайтириш учун ишлаб чиқариш қувватларини кўпайтириш)га қаратилган инвестициялардан фарқ қилади. Жумладан, инновация натижаларини жорий этишнинг пировард мақсади ишлаб чиқарилаётган маҳсулот бирлигига ҳаражатларни камайтириш, яъни меҳнат сарфини қисқартиришдан иборатдир. Ишлаб чиқаришни кенгайтириш билан боғлиқ инвестициялар эса ўсиб бораётган харидга қодир талабни қондиришдан иборат.

Бирок, ишлаб чиқаришни кенгайтириш учун киритиладиган инвестицияни техника тараққиётини инвестициялаш билан узвий боғлайдиган хусусиятлар ҳам мавжуд эканлигини кўрсатиш зарур. Гап шундаки, талабнинг кўпайиши (ишлаб чиқаришни кенгайтиришга, инвестиция киритишга рағбат) техника тараққиёти натижасида иқтисодий субъектлар реал даромадларининг ортиши билан боғлиқдир. Бу эса янги эҳтиёжларни қондириш учун катта харид кучини ҳосил қилади.

Шундай қилиб, бир томондан, инвестициялар бевосита инновацияларни жорий этишга йўналтирилган тармоқ ва ишлаб чиқаришларда, одатда, иш кучи қисқариши содир бўлади, иккинчи томондан, инвестициялар ишлаб чиқаришни кенгайтиришга йўналтирилган тармоқ ва ишлаб чиқаришда эса ишлаб чиқариш омиллари, шу жумладан, иш кучига ҳам талабнинг ортиши кузатилади.

Меҳнатга лаёқатли аҳоли сонига таъсир кўрсатувчи омиллар ўртасида демографик жараёнлар устувор ҳисобланади. Муайян мамлакат ёки минтақада аҳолининг такрор ҳосил этилиши хусусиятлари фақат меҳнат ресурсларининг миқдоригагина эмас, шунингдек, уларнинг таркиби ва сифати (ёши, жинси, саломатлиги ва ҳоказолар)га ҳам таъсир кўрсатади. Бундай омилларнинг амал қилиши нисбатан катта даврни ўз ичига камраб олади. Чунки туғилиш даражасининг ўзгариши меҳнат ресурслари таклифига 15–20 йилдан сўнг таъсир кўрсата бошлайди.

Шу билан бир қаторда, фаол ва нофаол меҳнат ресурслари ўртасидаги нисбатлар ўзгаришининг мавжуд тенденцияларини ҳам ажратиш кўрсатиш керак. Умуман олганда, аҳолининг иқтисодий фаоллигини шакллантириш муаммоси меҳнат мотивацияси билан узвий боғлиқдир. Аммо бу муаммоларни ўрганиш бизнинг тадқиқотимиз вазифалари доирасига кирмайди. Фақат шуни қайд этиш лозимки, ўтиш иқтисодиётида меҳнатни рағбатлантириш тизими қўйидаги таркибий қисмлар жамланмасидан иборат бўлиши керак:

– биринчидан, бу – меҳнатни моддий, пул билан рағбатлантириш тизимидир. Унинг моҳияти меҳнатга муайян даражада иш ҳақи тўлашдан иборат бўлибгина қолмай, шунингдек, ходимнинг ўз меҳнат сарфи ва бунинг учун олаётган пул даромади миқдорини ижобий қабул қилишини таъминлашдан иборатдир;

– иккинчидан, ижтимоий хусусиятга эга (пул шаклида бўлмаган) моддий рағбатлантириш тизимидир. Бу тизимга ходимларга муносиб меҳнат шароитлари яратиш, меҳнат мотивациясини ижодий, мазмун жихатдан бой меҳнат жараёнига ўтиш орқали таъминлаш, бўш вақт ажратиш билан рағбатлантириш, жамоада қулай муҳитни яратиш қиради;

– учинчидан, инсонни фақат ишлаб чиқариш функцияларини бажарувчи механизм эмас, балки шахс сифатида мотивациялашга йўналтирилган рағбатлантиришдир.

Юқорида қайд этилган меҳнатни рағбатлантиришнинг уч усули алоҳида шахс ҳамда жамоага нисбатан қўлланувчи меҳнат мотивациясининг яхлит тизимини ташкил этиши лозим.

Шу билан бирга, фаол ва нофаол меҳнат ресурслари ўртасидаги чегара жуда ҳаракатчан бўлиб, унинг ўзгаришига ҳам иқтисодий, ҳам ноиқтисодий омиллар: аҳоли ва алоҳида шахснинг турмуш даражаси, иш ҳақи ҳамда иш билан бандлик бошқа шартларидаги ўзгаришлар, меҳнат ресурсларининг демографик таркиби, миллий анъаналар, аҳоли турли гуруҳларининг ижтимоий меҳнатда иштирок этишини тартибга солиш ва ҳоказолар таъсир кўрсатади.

Меҳнат ресурслари ва иш кучи сифатига таъсир кўрсатувчи муҳим кўрсаткич – уларнинг касбий-малака таркиби ҳисобланади.

Ҳар бир алоҳида ҳолатда меҳнат ресурсларининг касб-малака таркиби таълим ва касбий тайёргарлик тизими билан белгиланади. Меҳнат қилаётган иш кучи сифатини баҳолашда (айникса, ўтиш даврида) унинг касб ва ҳудудий ҳаракатчанлиги даражаси тобора ортиб бориш муҳим аҳамиятга эгадир. Бу даража катор хусусиятлар: миллий анъаналар, бозор инфратузилмалари ривожланганлиги даражаси, турар жой бозори мавжудлиги билан белгиланади.

Аҳолининг иш билан бандлиги даражасини шакллантиришга меҳнат қонунчилиги ҳам бевосита таъсир кўрсатади. Ишсизликни тартибга солувчи ҳуқуқий ҳужжатлар (ишсизликни аниқлаш, мазкур мақомни олиш тартиби, ишсизлик аниқ шаклига боғлиқ равишда статистика ҳисоботини олиб бориш хусусиятлари) давр талаби асосида муттасил такомиллаштириб борилиши лозим.

Жумладан, ҳозирги пайтда ишсизни рўйхатга олиш босқичидаёқ тегишли йўриқномаларнинг мукамал эмаслиги сезилиб қолади. Натижада, Иш билан бандликка кўмаклашувчи марказлар ишсизлар сифатида фақат иш қидирувчиларнинг бир қисмини ҳамда иш билан бандлик органларига муурожаат этган ишсиз фуқароларнигина рўйхатга оладилар. Кўпчилик эса ўзи мустақил иш қидиради ва амалда улар расмий статистика билан қамраб олинмаган, демак, тегишли имтиёзлардан ҳам фойдаланмайди.

Ўзбекистон Республикасида иш билан бандликни шакллантириш ва меҳнат бозорига қуйидаги омиллар бевосита таъсир кўрсатади:

– янги, устувор равишда кичик бизнесда иш ўринлари яратиш билан боғлиқ бўлган барқарор иқтисодий ўсиш тенденцияларини давом эттириш ва мустаҳкамлаш;

– иқтисодиётдаги таркибий ўзгаришлар ҳамда бошқарув персонали сонини мақбуллаштириш (бу ходимларнинг ишдан бўшаши ва меҳнат бозорига ортиқча иш кучи кириб келиши билан боғлиқ);

– ширкат хўжалиklarини фаол равишда фермер хўжалиklarига айлан-тириш (бунинг натижасида маҳсулот бирлигига меҳнат сарфи ўртача 8,0–10,0 % кам бўлади);

– иш билан бандлик даражасини янги деҳқон хўжалиklarини ташкил этиш ҳисобига ошириш имкониятларининг камайганлиги;

– меҳнат ресурслари сонининг ўсиши;

– меҳнатга лаёқатли ёшда бўлган аҳоли миграцияси кўрсаткичлари;

– иқтисодиётда малакали иш кучига, энг аввало, тадбиркорлик фаолиятини амалга оширишга қодир бўлган ходимларга талабнинг ортиши.

Шундай қилиб, меҳнат бозори мамлакат макроиқтисодиётининг ривожланиши билан ҳам, ходимнинг меҳнат мотивацияси билан ҳам боғлиқ мураккаб

ва динамик ходисадир. Бу тушунча меҳнат бозорининг муайян даврдаги ҳолати элементини англатувчи меҳнат хизматини сотиш-харид қилиш доирасидан ташқарига чиқади.

Меҳнат бозори мукамал бўлмаган тизимдир. Унинг бозор механизми қатор камчиликларга эга. Жумладан, меҳнат бозори иш билан тўла бандликни таъминлай олмайди ва ходимларни ишсизликдан ҳимоя қилмайди. Бу ерда энг рақобатбардош ходимларни шафқатсиз танлаб олиш рўй беради. Меҳнат бозорида ёлланма ходимларнинг мавқеи аввал бошдан иш берувчилар мавқеига қараганда пастдир. Шунинг учун улар манфаатини ҳимоя қилиш учун меҳнат бозорига ташқи таъсир кўрсатиш керак бўлади.

Меҳнат бозори очиқ тизимдир. Унга турли ташқи: демографик, илмий-техникавий, ижтимоий, иқтисодий, ҳуқуқий ва бошқа омиллар таъсир кўрсатади. Меҳнат бозорига, шунингдек, иқтисодиётнинг ривожланиши, иш билан бандлик соҳасида олиб борилаётган сиёсат, ўзгариб борувчи тарихий, миллий ва географик хусусиятлар ҳам таъсир кўрсатади. Бу ўзгариб борувчи шарт-шароитлар кўпинча тадқиқ этилаётган бозорга салбий таъсир кўрсатади. Бу салбий омиллар таъсирини камайтириш учун меҳнат бозори доимий равишда тартибга солиб турилиши керак.

Меҳнат бозори макроиқтисодиётга, бу билан эса жамиятдаги ижтимоий вазиятга ҳам таъсир кўрсатади. Меҳнат хизматига талаб ва унинг таклифи номутаносиблиги ортиб борганда, яъни меҳнат бозор конъюктураси ўзгарганда ижтимоий беқарорлик вазияти рўй бериши мумкин.

3.4. Меҳнат бозорини тартибга солиш усуллари

Ўзбекистон мустақилликка эришганидан сўнг, бозор иқтисодиёти ўзини ўзи тартибга солади, деган ўта жўн ва алдамчи тасаввурлардан воз кечиб, маъмурий-буйруқбозлик тизимидан бошқарувнинг бозор тизимига ўтиш жараёнида ислохотларни изчил ва босқичма-босқич амалга ошириш йўлини танлади.

Энг муҳими, парокандалик ва бошбошдоклик таъсирига тушиб қолмаслик учун ўтиш даврида айнан давлат бош ислохотчи сифатида масъулиятни ўз зиммасига олди.

Мамлакатда иқтисодиётни ислоҳ этишда, энг аввало:

- иқтисодий барқарорликка эришиш;
- институционал ва бозор ўзгартиришларини ўтказиш;
- давлат инвестициявий дастурлари ҳамда хорижий инвестицияларни жалб этиш ҳисобига иқтисодиётда таркибий ўзгаришларни амалга ошириш чора-тадбирлари кўрилди.

Иқтисодийни барқарорлаштириш ва иқтисодий мувозанатни саклаш, ишлаб чиқаришнинг кескин пасайиб кетиши ва оммавий ишсизликка йўл қўймаслик, шунингдек, пулнинг кадрсизланишининг олдини олувчи дастурлар асосида аниқ мақсадни ифодаловчи ишлар амалга оширилди.

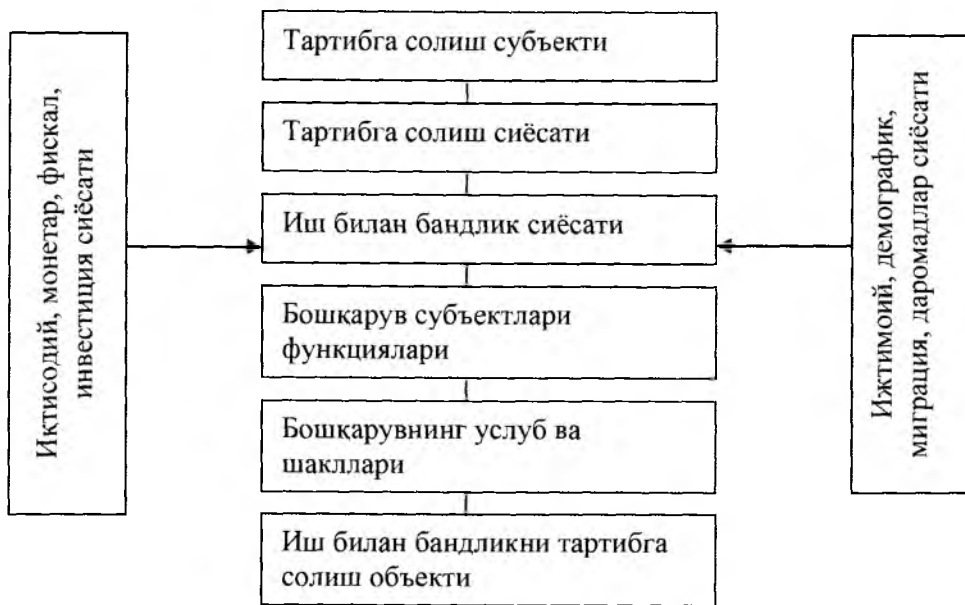
Давлат томонидан иш билан бандлик ижтимоий меҳнат муносабатларини тартибга солиш меҳнат бозорини тартибга солишнинг асосий воситаси ҳисобланади (3.7-расм).

Давлатнинг меҳнат бозорини тартибга солишдан кўзланган мақсад иш кучига бўлган эҳтиёжни кучайтириш ва иш кучи самарали таклифини қўллаб-қувватлашга қўмаклашишдан иборатдир. Бу куйидагилардан иборат:

- иқтисодий ўсиш имкониятларини кенгайтириш учун меҳнат ресурслари салоҳиятини шакллантириш ва уларни иқтисодийдаги таркибий ўзгаришларга мувофиқлаштириш;

- аҳоли турли гуруҳларининг иш билан бандлик даражасини ошириш, ишсизликни камайтириш орқали ижтимоий тангликни юмшатиш;

- глобал инқироз шароитида иш билан бандликни барқарорлаштириш, иш кучига талабни бутун чоралар билан ошириш.



3.7-расм. Иш билан бандлик ижтимоий меҳнат муносабатларини тартибга солишнинг институционал модели

Ўзбекистон Республикаси Конституциясида инсоннинг энг муҳим иқтисодий ва ижтимоий ҳуқуқлари қаторида: «Ҳар бир шахс меҳнат қилиш.

эркин касб танлаш, адолатли меҳнат шароитларида ишлаш ва конунда кўрсатилган тартибда ишсизликдан ҳимояланиш ҳукукига эгадир»¹, деб кўрсатилган.

Буюк аждодларимиз ҳам фуқароларнинг меҳнат қилиш ҳуқуқларига алоҳида эътибор қаратганлар. Хусусан, Соҳибкирон Амир Темур ўзининг тузукларида салтанатда касб-ҳунар эгалари қанчалик муҳим ўрин тутганликларини алоҳида таъкидлаб ўтганлар.

Кайковуснинг «Қобуснома»сида ҳам «Хунар ўрганмоқда меҳнат қилмоқ, баданни ялқовлик, яъни бекорчиликдан кутқармоқ фойдалидир»², дейилади.

Давлат меҳнат бозоридаги сиёсатининг асосий йўналишларини белгилаб беради.

Ушбу йўналишлар меҳнат бозорини тартибга солишнинг турли босқичларида амалга оширилади.

1. *Мамлакатимизда мавжуд меҳнат бозорида қуйидагилар кўзда тутилади:*

– иқтисодиёт реал секторини қўллаб-қувватлаш, шунингдек, даромадларни қайта тақсимлаш ва тартибга солишга йўналтирилган солиққа тортишнинг энг мақбул даражасини ўрнатиш;

– кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликни қўллаб-қувватлаш: иш ўринлари сонини кўпайтириш мақсадида кредитлар ажратиш, солиқ имтиёзлари бериш, яъни меҳнат хизматига талабни рағбатлантириш;

– иш кучи ҳаракатчанлигини таъминлаш, хусусан, оилаларни иш кучи ортиқча бўлган минтақалардан иш кучи етарли бўлмаган минтақаларга кўчиб ўтишлари учун субсидиялар бериш ва кредитлар ажратиш йўли билан таъминлаш;

– меҳнат бозорида рақобатбардош бўлмаган аҳоли қатламини давлат томонидан қўллаб-қувватлаш;

– ишчилар умумий таълим даражасини ошириш, уларни меҳнат бозорида барқарор талабга эга касбларга ўқитиш ва қайтадан ўқитиш.

2. *Минтақа меҳнат бозорида қуйидагилар кўзда тутилади:*

– ҳар бир иш кидирувчи учун касблар, тармоқлар ва мамлакат минтақалари бўйича бўш иш ўринлари тўғрисида маълумотлар банкини яратиш ва тўлиқ маълумотларни тақдим этиш;

– минтақавий иш билан бандликни фаоллаштириш йўллари излаш мақсадида, асосан, ёлланма ходимларнинг ҳимоясиз гуруҳлари учун ижтимоий чораларни кўзда тутиш;

¹ Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси. –Т.: Ўзбекистон, 2008. -9-б.

² Кайковус. Қобуснома. –Т.: Истиклол, 1994. -31-б.

- минтақа иқтисодиёти таркибини ҳисобга олган ҳолда, кичик корхоналарга, айниқса, тадбиркорлик фаолиятини бошлаётганларга имтиёзлар бериш;
- ишга жойлаштириш хизматларини ташкил этиш;
- минтақа иқтисодиётидаги таркибий-технологик ўзгаришларни таҳлил этиш;
- минтақа иқтисодиёти талабларидан келиб чиққан ҳолда инсон капиталига маблағ сарф қилишни тартибга солиш;
- меҳнат бозори статистикаси ва маркетинг тадқиқотларини таҳлил этиш, улар асосида аҳоли учун энг қулай йўналишларда тегишли шарт-шароитлар яратиш.

3. Ички фирма даражасида қуйидагилар кўзда тутилади:

- корхона молиявий аҳволидан қатъи назар бир хил меҳнатга бир хил иш ҳақи тўлаш кафолати;
- иш берувчилар билан ёлланма ходимлар ўртасидаги шартномавий меҳнат муносабатларини тартибга солиш;
- меҳнатга ҳақ тўлаш ягона тарифларини яратиш ва ҳоказолар (3.8-расм).

Минтақавий даражада заруратга қараб меҳнат бозорини тартибга солишнинг билвосита усулларида фойдаланиш ёки мақсадли дастурларни амалга ошириш мумкин. Шунингдек, қонунчилик усуллари – миллий қонунчиликка мувофиқ, лекин минтақа хусусиятларини ҳисобга оладиган норматив ҳужжатлар қабул қилишдан ҳам фойдаланса бўлади.

Россия Фанлар академияси Иш билан бандлик институти олимларининг фикрича, иш билан бандлик сиёсатида бўлган янги талаблар ривожланган ва ижтимоий мувофиқлаштирилмаган меҳнат бозорини шакллантириш ҳамда унинг қонуниятларидан фойдаланишни тақозо этади. Бунда, биринчидан, давлатнинг меҳнат бозорини мувофиқлаштириш бўйича сиёсати иқтисодий самарадорлик талабларига зид бўлмаслиги керак. Аҳоли иш билан бандлик даражасининг юқорилиги корхона ва ташкилотларда ортиқча иш кучлари сақлаб турилиши билан эмас, балки янги иш ўринлари яратилиши билан таъминланиши лозим; иккинчидан, меҳнатга ҳақ тўлаш даражаси иш кучини қайта ҳосил қилиш учун зарур сарф-ҳаражатлар миқдорида яқинлаштирилиши учун шарт-шароитлар яратилиши керак.

Давлат иш билан бандликни тартибга солиш мақсад ва вазифаларидан келиб чиққан ҳолда, меҳнат бозорига таъсир кўрсатишнинг турли усул ва воситаларини танлайди (3.3-жадвал).

Тартибга солиш йўналишлари бўйича усуллар бевосита меҳнат бозорига таъсир кўрсатувчи (масалан, қонунчилик) ёки унга билвосита таъсир кўрсатувчи (фискал, ижтимоий, пул сиёсати; даромадларни, нарх-навони давлат томонидан тартибга солиш ёки ташқи иқтисодий тартибга солиш орқали тартибга солиш сиёсати) усулларга ажратилади.



3.8-расм. Меҳнат бозорини давлат томонидан тартибга солиш тизими

Давлат томонидан билвосита усулларнинг қўлланиши меҳнат бозорини тартибга солишда иш билан бандликнинг тармоқ ва ҳудудий тузилмаларини шакллантиришда катта роль ўйнайди. Жумладан, молиявий рағбатлантириш ва давлат капитал маблағлари ёрдамида шакллантирилган маблағлар айрим тармоқлар ёки минтақалар учун қулай шарт-шароит яратади. Бунда баъзи ҳолларда иқтисодий ўсиш суръати паст бўлган минтақа ёки хўжалик юритувчи субъектлар, бошқа ҳолларда минтақа ёки тармоқ ичида ижобий силжишларга олиб келадиган тармоқлар ёки ишлаб чиқариш турларини ривожлантириш қўллаб-қувватланади ва ёрдам кўрсатилади. Бу эса ана шу минтақа ва тармоқларда иш билан бандлик даражаси ортишини рағбатлантиради.

3.3-жадвал

Меҳнат бозорини тартибга солиш усуллари

Мезонлар	Меҳнат бозорини тартибга солиш усуллари
1. Тартибга солиш вазибалари	1. Меҳнат хизматиға талаб ва таклифнинг энг мақбул нисбати. 2. Ишсизлик даражасини камайтириш. 3. Меҳнат ресурсларидан самарали фойдаланиш. 4. Меҳнат хизматиға қондирилмаган талабни йўқотиш.
2. Тартибга солиш йўналишлари	1. Меҳнат бозорига бевосита таъсир кўрсатиш усули. 2. Билвосита таъсир кўрсатиш усули.
3. Тартибга солиш қўламлари	1. Халқаро меҳнат бозори. 2. Миллий меҳнат бозори. 3. Минтақавий меҳнат бозори.
4. Тартибга солиш объектлари	1. Иш билан бандлик. 2. Ишсизлик. 3. Меҳнатға ҳақ тўлаш. 4. Меҳнат хизматиға талаб ва унинг таклифи нисбати. 5. Меҳнат бозорининг эгилувчанлиги.
5. Тартибга солиш субъектлари	1. Иш берувчилар. 2. Касаба уюшмалари. 3. Давлат институтлари.
6. Тартибга солиш манбалари	1. Иш берувчилар ёки ёлланма ходимлар соликлари. 2. Давлат бюджети. 3. Турли ижтимоий фондлар.
7. Тартибга солиш даражаси	1. Қонунчилик усуллари. 2. Рағбатлантирувчи усуллар. 3. Чекловчи усуллар. 4. Назорат қилувчи усуллар. 5. Ташкилий-институционал усуллар.
8. Тартибга солиш хусусиятлари	1. Психологик усуллар. 2. Ижтимоий усуллар. 3. Молиявий усуллар. 4. Нарх-навони ташкил этувчи усуллар.

Тартибга солиш кўламлари бўйича усуллар халқаро, миллий, минтақавий ёки ички меҳнат бозорларини тартибга солишга йўналтирилади. Кўпгина усуллар (масалан, конунчилик усуллари) бир йўла меҳнат бозорининг бир неча турларини тартибга солади. Миллий, минтақавий ва ички меҳнат бозорларида тартибга солишнинг ташкилий-институционал усуллари ҳам кенг қўлланади.

Тартибга солиш воситалари таҳлил этилаётган механизмнинг энг муҳим таркибий қисмлари ҳисобланади. Тартибга солиш воситалари сифатида давлат меҳнат бозорини тартибга солишда фойдаланадиган иқтисодий тизим элементлари ёки элементлар жамланмаси тушунилади.

Меҳнат бозорини тартибга солиш воситалари, асосан, давлат қўлидадир. Меҳнат бозорини тартибга солишнинг асосий воситалари сифатида ходимлар энг кам иш ҳақини тартибга солиш, бюджет-солиқ йўли билан тартибга солиш, давлат даромад ва ҳаражатлари ҳамда фуқаролар даромадларини тартибга солиш, давлат дастурлари хизмат қилади.

Давлатнинг меҳнат бозорига таъсир кўрсатиш воситаларидан бири бюджет-солиқ йўли билан тартибга солишдир. Ушбу усул меҳнат бозори субъектлари фаолиятига таъсир кўрсатишда кенг қўлланилади. Давлатнинг солиқлар ёрдамида тартибга солишида солиқ тизимини танлаш, солиқ ставкалари, шунингдек, солиқ имтиёзлари турлари ва миқдорлари ҳал қилувчи роль ўйнайди. Давлат томонидан тартибга солишда солиқ меҳнат бозоридан давлат ҳаражатларини молиялаштиришнинг асосий манбаи ҳамда тартибга солиш воситаси ҳисобланади. Шу сабабли давлат бюджет органларининг вазифаси биргина солиқ олинадиган манбаларни солиққа тортишгина эмас, балки меҳнат бозори субъектларига таъсир кўрсатишнинг нозик механизмини яратиш ҳамдир. Солиқ юқини иқтисодий фаолликни рағбатлантириш омили сифатида камайтириш ўз чегараларига эга. Таркиб топган бюджет ҳаражатлари даражасини сақлаб туриш зарурати шароитида солиқ юқини камайтириш бюджет тақчиллигининг ортишини англатади.

Давлатнинг меҳнат бозорини тартибга солиш воситаси сифатида бюджетнинг хўжалик мақсадларига ажратилган ҳаражатларидан ҳам фойдаланилади. Улар корхоналарга ишлаб чиқариш қувватларини ошириш мақсадида кредитлар ажратиш ва субсидиялар бериш шаклларида намоён бўлади. Мазкур воситадан, асосан, иқтисодиётнинг давлат секторида фойдаланилади, чунки давлат капитал қўйилмалари бевосита шу секторга йўналтирилади. Бозор конъюктураси ёмонлашиб, капитал қўйилмалар камайган шароитда давлат секторига инвестицияларни кўпайтириш мумкин. Шу тарихда давлат ишлаб чиқариш ҳажмининг камайиши ҳамда ишсизлик даражасининг ошишини бартараф этишга самарали таъсир кўрсата олади.

Меҳнат бозорини тартибга солишнинг яна бир воситаси давлат дастурларидир. Давлат иқтисодий дастурлари меҳнат бозоридagi бир қатор муаммо-

ларни ҳал этишда етарли даражада самаралидир. Одатда, дастурлар меҳнат бозорини кўзланган йўналишда ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришни таъминлайди. Улар давлатнинг тартибга солиш барча усулларида фойдаланиши ҳамда айрим давлат органларининг тартибга солиш тадбирлари жараёнида бир-бирига зидлик ва номувофиқликка барҳам бериш имконини беради.

Давлат даромадлари ҳам меҳнат бозорини тартибга солишнинг муҳим воситаси ҳисобланади. Даромад қанчалик кўп бўлса, давлат меҳнат бозорига йўналтирилган дастурларга ҳамда иқтисодиётнинг давлат секторига шунча кўп маблағ ажратилиб, иш жойлари сонини кўпайтиришга имкон яратилади. Бироқ, меҳнат хизматига талаб билан унинг таклифи ўртасидаги нисбат иш ҳақи миқдори ҳаддан даражада ортишига олиб келмаслиги керак. Иш кучига талаб ва унинг таклифи меҳнат бозоридаги иш кучининг баҳосига боғлиқдир. Меҳнат бозори ижтимоий йўналтирилган ҳолда тартибга солинадиган кўпгина мамлакатларда тенг иш ҳақи сиёсати юритилади. Унинг моҳияти ходим юқори рентабелли ёки паст рентабелли корхонада меҳнат қилишидан қатъи назар тенг меҳнатга тенг иш ҳақи тўлаш принципини амалга оширишга асосланган.

Меҳнат бозорини тартибга солишнинг яна бир воситаси ижтимоий нафақалар тўлаш ҳамда аҳолининг ижтимоий ҳимояга муҳтож қисмини қўллаб-қувватлаш учун ажратилган давлат харажатларидир. Давлат томонидан меҳнат бозорини тартибга солишнинг ушбу воситаси самарадорлиги муайян даражада чегараланган.

Давлат томонидан меҳнат бозорини тартибга солишнинг мустақил соҳаси иқтисодиётнинг давлат сектори ҳисобланади. Давлат бу секторда етишмаётган иш ўринларини (иш кучи ортиқча бўлган минтакаларда) ташкил этиши ёки зарурат туғилса, уларни қисқартириши, иш ҳақи миқдорини кўтариши ёки камайтириши, бу билан минтақа ёки тармоқдаги ўртача иш ҳақига таъсир кўрсатиши мумкин.

Меҳнат бозорида давлатнинг амалга оширадиган сиёсатларидан яна бири ижтимоий ҳимоя сиёсатидир. Унга кўра, давлат меҳнат бозорида рақобатбардош бўлмаган ва ижтимоий ҳимояга муҳтож шахсларни ишга жойлаштириш бўйича чора-тадбирларни кўзда тутди. Яъни, аҳолини иш билан таъминлашга кўмаклашиш мақсадида корхоналар, муассасалар ва ташкилотларда ижтимоий ҳимояга муҳтож, иш топишда қийналадиган ва меҳнат бозорида тенг шароитларда рақобатлашишга қодир бўлмаган шахсларни ишга жойлаштириш учун иш жойларининг энг кам миқдори белгиланади.

«Ижтимоий ҳимояга муҳтож, иш топишда қийналадиган ва меҳнат бозорида тенг шароитларда рақобатлашишга қодир бўлмаган шахсларни ишга жойлаштириш учун иш жойларининг энг кам миқдорини белгилаш тартиби тўғрисида»ги Низомга мувофиқ фуқароларнинг ушбу тоифасига қуйидагилар киради:

– ўн тўрт ёшга тўлмаган ва ногирон фарзандлари бор ёлғиз ота, ёлғиз оналар ҳамда кўп болали ота-оналар;

– таълим муассасаларини тамомлаган ёшлар (таълим муассасасини тамомлагандан кейин бир йил давомида);

– Ўзбекистон Республикаси Куролли Кучларидан, Ички ишлар вазирлиги, Миллий хавфсизлик хизмати ва Фавкулудда вазиятлар вазирлиги қўшинларидан бўшатирилганлар;

– ногирон ва пенсия ёшига яқинлашиб қолган шахслар;

– жазони ижро этиш муассасаларидан озод қилинган ёки суд қарори билан тиббий йўсиндаги мажбурлов чораларига тортилган шахслар.

Ногиронлар учун иш ўринларининг энг кам миқдори ходимларнинг рўйхатдаги ўртача сони камида 34 кишини ташкил этадиган корхоналар учун, ижтимоий ҳимояга муҳтож шахсларнинг бошқа тоифалари учун эса иш ўринларининг энг кам миқдори ходимларнинг рўйхатдаги ўртача сони 100 ва ундан ортиқ кишини ташкил этадиган корхоналарда белгиланади.

Ногиронлар учун барпо этиладиган ёки ажратиладиган иш жойларининг энг кам миқдори ходимларнинг рўйхатдаги ўртача сонининг камида 3,0 % миқдориди белгиланади. Ижтимоий ҳимояга муҳтож шахсларнинг бошқа тоифалари учун корхоналар томонидан яратиладиган ёки ажратиладиган иш ўринларининг энг кам сони корхоналарнинг салоҳияти ва уларнинг молиявий аҳволидан келиб чиқиб белгиланади. Бунда ижтимоий ҳимояга муҳтож шахслар учун, ногиронлардан ташқари, яратиладиган (ажратиладиган) иш ўринлари сони ходимларнинг рўйхатдаги ўртача сонининг 4,0 % гача белгиланади.

Ижтимоий ҳимояга муҳтож шахслар кўрсатилган тоифаларининг характерли талабларига мувофиқ келувчи меҳнат шароитларини таъминловчи иш жойи ижтимоий ҳимояга муҳтож шахслар учун барпо этилган (ажратилган ёки банд қилиб қўйилган) иш жойи ҳисобланади, яъни:

– ногиронлар учун – саломатлиги ва меҳнат фаолиятига нисбатан қўйиладиган белгиланган аксарият кўрсаткичлар ҳисобга олинган ҳолда ходимга меҳнат операцияларини тўсиқсиз бажариш имконини берувчи иш жойлари;

– касб-хунар таълимига эга бўлмаган ёшлар учун (улар умумтаълим муассасаларини тамомлаганларидан кейин бир йил давомида) шогирдлик иш жойлари ёки махсус касб-хунар тайёргарлигини талаб қилмайдиган иш жойлари;

– ўрта махсус ва касб-хунар таълим муассасаларини тамомлаган ёшлар, шунингдек, харбий хизмат қўшинларидан бўшатирилган шахслар учун (улар ўқув юртларини тамомлаганлари ёки бўшатирилганларидан кейин бир йил давомида) уларнинг касб-хунар тайёргарлигига мувофиқ келувчи иш жойлари;

– ёлғиз ота, ёлғиз оналар ҳамда кўп болали ота-оналар учун улар фарзандларини тарбиялаш ва меҳнат мажбуриятларини бажаришни бирга қўшиб олиб бориш имконини берувчи ўзгарувчан жадвалли иш жойлари;

– жазони ижро этиш муассасаларидан озод қилинган ёки суд қарори билан тиббий йўсиндаги мажбурлов чораларига тортилган шахслар учун махсус малакани талаб қилмайдиган ҳар қандай иш.

Қонунчиликка кўра, ижтимоий ҳимояга муҳтож шахслар учун барпо этилган ёки ажратилган меҳнат ўриларига жойлаштириш иш берувчи томонидан туман (шаҳар) Бандликка кўмаклашиш марказининг йўлланмаси бўйича ёки мустақил равишда амалга оширилади.

3.5. Меҳнат бозорининг моделлари

Иқтисодиёт фанида меҳнат бозори тўғрисидаги таълимотнинг назарий пойдевори классик мактаб вакиллари томонидан қўйилган. Бу йўналиш асосчиларидан А. Смит ва Д. Рикардо ўз асарларида давлатнинг меҳнат бозори фаолиятига аралашмаслиги зарурлигини назарий жиҳатдан савдо ва тадбиркорлик эркинлиги, давлатнинг хусусий тадбиркорлиги мисолида асослашга ҳаракат қилганлар. Улар бу сиёсатни «ҳамма вақт ва ҳамма учун идеал», деб ҳисоблаганлар.

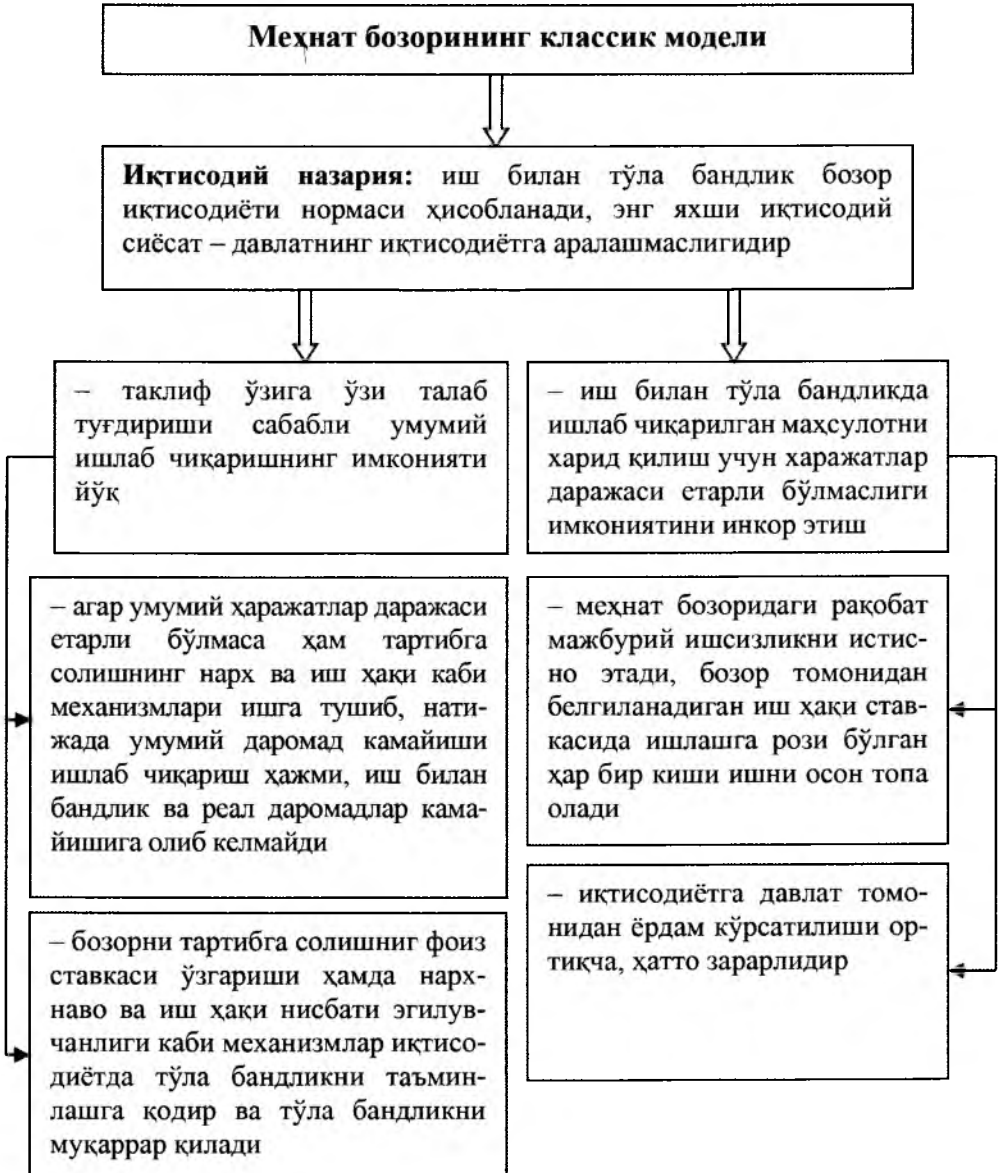
Бу назария кейинроқ И. Бентам ва Ж. Б. Сей каби таниқли иқтисодчи олимлар томонидан қўллаб-қувватланди ва ривожлантирилди. Мазкур мактаб вакиллари иқтисодий қонунлар, рақобат, ҳар қандай аралашувдан эркин бозор хўжалик юритишни ўзи тартибга солади, адолатли фойда олиниши ва бу билан иқтисодиётни ривожлантиришни таъминлайди, деб ҳисоблаганлар.

Бу мактаб вакилларининг фикрига кўра, уй хўжаликлари институти эрта-ми-кеч талаб ва таклифнинг саноат механизми томонидан барбод қилинади, мазкур механизмнинг моҳияти мутаносибликни ўрнатишга қаратилган, шунинг учун у иш кучи ортиқча бўлиши ёки етишмаслигига, шунингдек, номинал пул массаси ортиқча бўлиши ёки камомадлигига, нархлар белгиланган норма даражасидан ортиқ ўсишига йўл қўймайди. Давлатнинг иқтисодиётга аралашуви эса боқимандаликни туғдиради, ишлаб чиқарувчининг салоҳиятини пасайтиради, коррупция ва бюрократизмга йўл очиб беради. Бунинг оқибатида эса ишлаб чиқарувчи кучларнинг ривожланиши орқага кетади (3.9-расм).

Классик назарияда фақат ишсизликнинг икки шакли: фрикцияли, яъни ходимнинг бир корхонадан иккинчисига ўтиш пайтида иш жойини йўқотиши ҳамда ихтиёрий ишсизлик, яъни ходим онгли равишда ишлашдан бош тортиши ҳоллари бўлиши мумкин, деб ҳисобланар эди. Бошқача айтганда, ишсизликнинг бу икки шакли ҳам амалда иш билан тўла бандликни англаган.

Классик мактаб вакилларининг иқтисодиёт фани ва амалиётида фритредчилик номини олган мазкур йўналиш тарафдорларининг босими остида XIX асрда божхона тизими ислоҳ қилина бошлади: божларни бекор қилиш ва па-

сайтиришга, сирпанувчан шкалаларни жорий қилишга киришилди. Бироқ шу аср ўрталарига бориб, фритредчилик фақат Буюк Британияда галаба қозона олди. Бу империя «жаҳон устахонаси»га айланиб, иқтисодиётга давлат аралашувидан воз кечиб, «эркин савдо»га ўтди.



3.9-расм. Меҳнат бозорининг классик модели

Бошқа айрим мамлакатларда ҳам тарифлар бирмунча камайтирилди, бироқ давлатнинг иқтисодиётни тартибга солишдаги иштироки давом этди. Герма-

ния, Япония, Россияда саноатни ривожлантириш давлат ғазнаси маблағлари ҳисобига курилиш кўламларини кенгайтириш, фойдали буюртмалар бериш, субсидиялар ажратиш, АҚШда хусусий компанияларга жамоат ерлари ажратиб берилиши ҳисобига рағбатлантириб борилди.

Аслини олганда, Буюк Британияда ҳам давлатнинг иқтисодиётга аралашувини фритредчиларнинг ўзлари ҳам мулкни муҳофаза қилиш, шартнома қоидаларига риоя этилишини таъминлаш, фирибгарликка қарши курашиш тарзида талаб қилардилар. Айни вақтда, ўша пайтда қабул қилинган саноат корхоналари, касаба уюшмалари тўғрисидаги ва бошқа қонунлар иқтисодиётни тартибга солиш мақсадларига йўналтирилган эди. Бошқа давлатларда, айниқса, Германия ва АҚШда амалий доиралар ҳеч қачон давлатнинг иқтисодиётга тариф йўли билан тартибга солиш номини олган аралашувига қаршилик кўрсатмаганлар.

XX асрда Д. Рикардо ва Д. С. Милльнинг «эркин савдо» модели икки швед иқтисодчилари – Э. Хекшер ва Б. Олин томонидан такомиллаштирилди. Агар классик моделда фақат ўзгарувчан омил иш кучининг қиймати ва тўла ихтисослашиш бўлса, янги, иккинчи моделда бу мезонлар катори ишлаб чиқариш омиллари (ер, меҳнат ва капитал) билан таъминланишдаги тафовутлар ҳам ҳисобга олиниши назарда тутилади.

Иш билан бандлик ва меҳнат бозори хусусида классик мактаб вакиллари, жумладан, Т. Мальтус ишсизлик демографик сабабларни келтириб чиқаради, бунинг натижасида аҳоли сонининг ўсиш суръатлари ишлаб чиқаришнинг ўсиш суръатларидан юқори бўлади, деб ҳисоблаган¹.

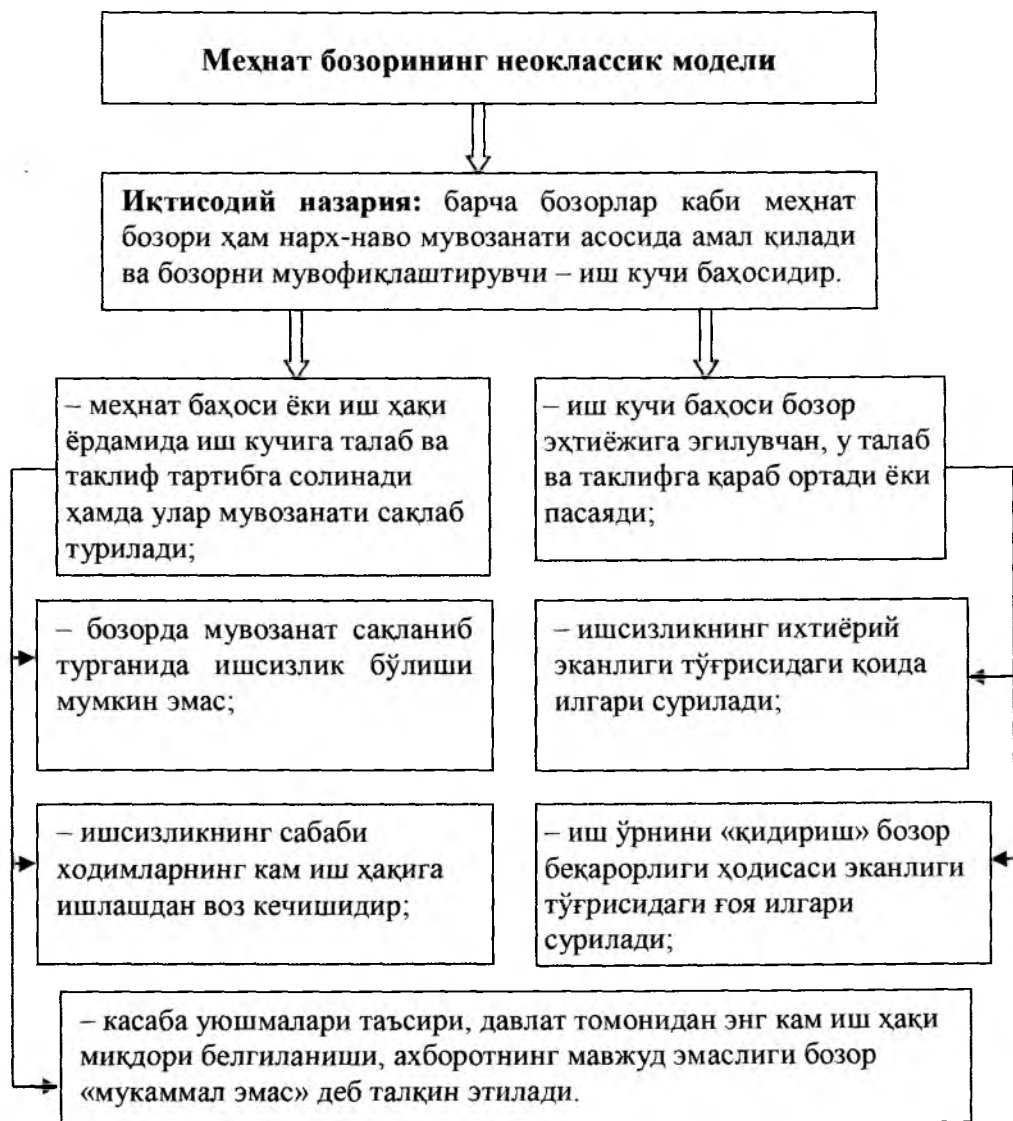
Д. Рикардо эса иш ҳақини тартибга солувчи қонунларни тадқиқ этиб, иш ҳақи даражаси меҳнат таклифига боғлиқлиги тўғрисидаги қонидани асослаган². У иш кучининг таклифи иш берувчилар томонидан унга талабга кўп жиҳатдан боғлиқлигини тасдиқлайди, чунки янги иш ўринлари яратиш секинлик билан содир бўлади. Демак, меҳнат бозоридаги рақобат, ҳозирги пайтдаги каби, асосан, ходимлар ўртасида рўй берган.

Меҳнат бозорини тартибга солиш жараёнларини асослаш учун А. Пигу томонидан илгари сурилган қоидалар муҳим методологик аҳамиятга эга. Унинг фикрига кўра, меҳнат бозорида мукамал бўлмаган рақобат амал қилади, бу эса меҳнат баҳосининг ошишига олиб келади. Шунинг учун иш берувчига маҳсулот ишлаб чиқариш қийматини оширишга қодир бўлган малакали мутахассисга юқори иш ҳақи тўлаш фойдалироқдир. Иш берувчи юқори самарали меҳнат ҳисобига персонални қисқартириш имкониятига эга бўлади. А. Пигунинг пул шаклидаги иш ҳақини ялпи қисқартириш иш

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

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

билан бандликни рағбатлантириши мумкин, деган нуктаи назари диққатга сазовордир¹.



3.10-расм. Меҳнат бозорининг неоклассик модели

Иқтисодий назариянинг неоклассик йўналиши тарафдорлари ўз ўтмишдошлари каби меҳнат бозорини тартибга солиш механизми мавжудлигини рад қиладилар. Лекин улар ишсизликни тартибга солиш, баъзан эса талаб ва таклиф нисбатини ҳам тартибга солиш мумкин, деб ҳисоблайдилар.

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

Уларнинг фикрига кўра, иш ҳақи меҳнат бозорини тартибга солишнинг асосий воситаси ҳисобланади. Меҳнат бозорини тартибга солишда неоклассиклар тавсиялари, хусусан, иш ҳақи ставкаси ва иш вақтини бир неча ходимлар ўртасида бўлиш, кискартирилган иш кунидан фойдаланиш каби тавсиялари, айниқса, кўп қўлланади. Чунки мазкур чора-тадбирлар ноқулай конъюнктура сақланиб турган шароитда ҳам ишсизликни камайтиришга олиб келади.

Меҳнат бозорини тартибга солиш муаммоларига яна бир ёндашув монетаризм ва кейнсчиликда акс этган (3.4-жадвал).

3.4-жадвал

Меҳнат бозорининг кейнсча ва монетар моделларининг асосий қондалари

Меҳнат бозорининг кейнсча модели	Меҳнат бозорининг монетар модели
<ul style="list-style-type: none"> – иқтисодиётда иш билан тўла бандликни кафолатловчи ҳеч қандай механизм мавжуд эмас; – иш билан тўла бандлик қонуният эмас, балки тасодифдир; – меҳнат бозорига фоиш ставкаси ўзгариши ҳамда нарх-наво ва иш ҳақи нисбати эгилувчанлиги ёрдамида таъсир кўрсатиш имконияти мавжуд эмас; – иш кучи баҳоси қатъий белгилаб қўйилган ва амалда, айниқса, камайиш томонига ўзгармайди, иш кучи баҳоси меҳнат бозорини мувофиқлаштириш воситаси бўла олмайди; – меҳнат бозорини тартибга солиш роли давлатга тегишлидир, у жамланма талабни кўпайтириб ёки камайтириб меҳнат бозоридаги мувозанатсизликни бартараф эта олади; миш кучига талаб меҳнатга бозор баҳоси ўзгариши орқали эмас, балки жамланма талаб ёки ишлаб чиқариш ҳажми орқали мувофиқлаштирилади; – ишсизлик мажбурийдир, аммо бунда ишсизликнинг бир қисми ихтиёрий хусусиятга эгаллиги инкор этилмайди. 	<ul style="list-style-type: none"> – бозор хўжалиги ўз ички тенденцияларига кўра барқарорликка, ўз-ўзини тартибга солишга интилади, агар номутаносиблик, бозор хўжалиги бузилиши мавжуд бўлса, улар, энг аввало, ташқаридан аралаштириш натижасида пайдо бўлади; – давлат аралаштириш хўжалик ривожланиши нормал давом этишини бузишга олиб келади, давлатнинг тартибга солиш механизмлари сонини иложи борича камайтириш керак, бундан солиқ ва бюджет орқали тартибга солиш истиснодир; – давлат томонидан иш ҳақи энг кам даражасининг ўрнатилиши, қасаба уюшмаларининг кучлиги, бўш иш ўринлари ва захира иш кучи мавжудлиги тўғрисидаги ахборотнинг йўқлиги бозордаги мувозанатсизликни кучайтиради ва меҳнат бозорининг салбий омиллари ҳисобланади; – меҳнат бозорини Марказий банкнинг ҳисоб ставкаси, тижорат банкларининг Марказий банк ҳисоб варақларидаги мажбурий резервлари миқдорлари каби механизмлар орқали тартибга солиш мақсадга мувофиқдир.

Монетарчилар иш билан бандлик фақат қутилмаган инфляция билан боғлиқ, чунки у ишсизликнинг табиий даражасини ўзгартиради, деган тушунчага асосланадилар. М. Фридманнинг ишсизликнинг табиий даражаси

мавжудлиги тўғрисидаги хулосаси муҳим методологик аҳамиятга эга. Бу даража меҳнат бозори шароитлари билан қатъий чегаралаб қўйилган ва давлат сиёсати билан ўзгартирилиши мумкин эмас. Агар ҳукумат иш билан бандликни унинг табиий даражасини талабни кўпайтиришнинг анъанавий – бюджет ва кредит усуллари билан оширмакчи бўлса, бу чоралар қисқа муддат самара келтириб, фақат нарх-навонинг кўтарилишига олиб келади.

Монетарчилар нуктаи назарида инфляция даражаси канчалик юқори бўлса, такрор ишлаб чиқариш иштирокчилари ўз саъй-ҳаракатларида нарх-навонинг бўлажак кўтарилишини шунчалик кўпроқ ҳисобга оладилар ва буни меҳнат шартномалари, контрактларда турли махсус қайдлар орқали бартараф қилишга интиладилар. Демак, кейнсчилар асослаган инфляциянинг рағбатлантирувчи самараси вақт ўтиши билан камайиб боради. Ҳукумат ишлаб чиқаришни жадаллаштириш учун инфляциянинг қўшимча сакрашларига таяниб иш кўришга мажбур бўлади. Бу эса, бюджетдан молиялаштиришнинг янада кўпроқ тақчиллигига олиб келади.

Меҳнат бозорини тартибга солиш имконияти йўқлиги тўғрисидаги монетарчилар далиллари орасида энг асосийси давлат аралашуви кўрилган чоралар самараси узоққа чўзилиб кетиши оқибатида қандай натижаларга олиб келишини олдиндан прогноз қилиб бўлмаслиги ҳисобланади. М. Фридман фикрига кўра, табиий ишсизлик макроиқтисодий омилларга боғлиқ эмас, балки микроиқтисодий омиллар билан изоҳланади¹.

«Таклиф иқтисодиёти» концепцияси доирасида ишлаб чиқилган юқоридаги муаммоларга назарий ёндашувлар (А. Лаффер)² ҳам эътиборни тортади.

Мазкур мактаб вакиллари фикрларига кўра, инфляция туфайли меҳнат бозорига ишлаб чиқаришдаги ўзгаришлар таъсир кўрсатади. Давлатнинг иш билан бандлик даражасини ошириш соҳасидаги сиёсати инфляциянинг ўсишига олиб келади, бу эса фақат меҳнат бозоридаги аҳволнинг ёмонлашишига сабаб бўлади. Шу билан бир қаторда, мазкур назария муаллифлари давлат томонидан инфляцияга қарши бир қатор чоралар, жумладан, ижтимоий эҳтиёжлар учун харажатларни қисқартириш, солиқларни камайитириш, яъни шахсий ташаббускорлик ҳамда эркин бозор муносабатлари ҳукмронлигига энг қулай шарт-шароит яратишга қаратилган чоралар кўрилиши мумкинлигини ҳам кўрсатадилар.

Кейнсча назарияда иқтисодиётни давлат томонидан тартибга солиш, жумладан, меҳнат бозорини иш билан бандлик тизимининг қисми сифатида тартибга солиш масалаларига алоҳида эътибор қаратилади. Жумладан, Ж. М. Кейнс иш билан тўла бандликка эришишни давлат томонидан тартибга солишнинг энг асосий вазифаларидан бири, деб ҳисоблаган. У биринчи бўлиб

¹ Friedman M. Money and Economic Development/ M.Friedman// 1973. №4. – С.70.

² Лаффер А. Антология экономической классики. – М.: Экономика. – Т.2.1993. – С.38.

мажбурий ишсизлик тўғрисидаги ғояни илгари сурди. Интеграл таркибий қисми иш билан бандлик бўлган иқтисодий беқарорликнинг олдини олишга қаратилган механизмнинг мантикий модели тўғрисидаги қарашлар, ҳеч шубҳасиз, унинг хизматиدير. Ж. М. Кейнс ривожланган бозор хўжалигида миллий бойлик ортиб борган сари аҳолининг кўпчилиги томонидан олинган даромаднинг ҳаммаси истеъмол қилинмасдан, унинг бир қисми жамғариб борилади, деган хулосага келган. Жамғарилган маблағ инвестицияга айланиши учун самарали талаб, истеъмол ва инвестиция даражаси деб номланувчи муайян даража зарурдир¹.

Шундай қилиб, кейнсчилар иқтисодиётнинг бир қисми сифатида ўз-ўзини тартибга солувчи меҳнат бозори нуқсонларини кўрсатиб, иш билан тўла бандликка эришиш учун давлат томонидан иқтисодий таъсир кўрсатиш зарурлигини асосладилар.

Меҳнат бозорининг амал этиши механизми, умумлаштирилган тарзда, меҳнат бозорларининг моделлари ҳисобланади. Бунда модель дейилганда, ҳодиса, жараённинг тузилиши ёки баён этилиши тушунилади.

Меҳнат бозорида меҳнат талаби ва таклифи хусусиятининг таҳлили ундаги харидор ва сотувчилар ўзаро муносабатларининг бир неча моделларини ифода этиш имконини беради. Улардан бири меҳнат бозори муносабатларининг рақобат даражасига боғлиқлиги хусусиятига эга. Бундай ёндашувга кўра, мукамал рақобатли ва меҳнатнинг харидори ёки меҳнат эгаси монопол ҳукмронликка эга рақобатли бўлмаган меҳнат бозорлари фарқланади.

Мукамал рақобатли меҳнат бозори қуйидаги асосий белгиларга эга:

- меҳнатнинг муайян тури (аниқ касб ва малакага эга бўлган ходим)га ўзаро рақобатлашадиган кўп сонли харидорлар – иш берувчиларнинг мавжудлиги;
- бир хил касб ва малакага эга бўлган барча ходимларнинг бир-биридан мустақил равишда ўз меҳнатларини таклиф қила олмасликлари;
- ҳам меҳнат хизматларини харид қилувчилар (моносония)нинг, ҳам меҳнат хизматини сотувчилар (монополия)нинг ўзаро бирлаша олмасликлари;
- талаб агентлари (фирмалар)нинг ва таклиф агентлари (ходимлар)нинг меҳнатнинг бозор нархини назорат қилишлари бўйича, яъни иш ҳақи даражасини мажбурий тикиштиришлари бўйича объектив имконияти мавжуд эмаслиги.

3.11-расмда ифода этилганидек, мукамал рақобат ҳолатида, биринчидан, меҳнат таклифи мутлақ силлиқ (SL тўғри чизиғи абсциссага параллел), иккинчидан, меҳнат ресурсларига энг кўп чиқимлар (MRC) меҳнат баҳоси, яъни иш ҳақи ставкаси (W_0)га муқим ва тенг.

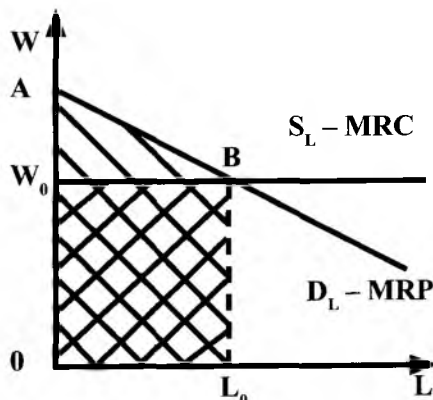
Бундай ҳолатда мутлақ рақобатчининг меҳнатга нисбатан талабга таъсири деярли сезилмайди. Иш берувчи қанча ходим ёлламасин, фирма томонидан уларга меҳнат бозорида таркиб топган бир хил иш ҳақи тўлашга тўғри келади.

¹ Кейнс Дж. Общая теории занятости, процента и денег. – М.: 1978. – С.68.

Демак, унга ҳар сафар ходим ёллаганда, бир хил энг кўп харажат қилишига тўғри келади. Бу ҳолда:

$$SL = MRC = W_0.$$

Фирмага ходимларни ёллашни меҳнат учун энг кўп чиқимлар (MRC) энг кўп пул маҳсулотига (MRP) тенг бўладиган талаб ва таклиф чизиқлари кесишган нуктагача (B) давом эттириш манфаатли ҳисобланади. Катак чизиқлар майдони $OABL_0$ фирманинг умумий даромадига тенг. Бунда унинг бир қисми (OW_0BL_0 – тўртбурчак майдони) фирманинг иш ҳақиға умумий харажатларини (иш ҳақининг ставкаси W_0 ёлланма ходимларнинг сони L_0 га кўпайтирилади), иккинчи бир қисми (W_0AB – учбурчак майдони) меҳнат ресурсларидан фойдаланиш натижасида олинган соф даромадни (фойдани) ифодалайди.



3.11-расм. Мукамал рақобатли меҳнат бозорида алоҳида бир фирма учун меҳнатга талаб ва унинг таклифи

Мукамал рақобат шароитларида бозорнинг ўзини ўзи тартибга солишнинг классик қонунлари бевосита намоён бўлади. Мувозанат нуктасида иш кучи ортиқча ҳам, кам ҳам бўлмайди (талаб таклифга мутлақ тенг). Бу эса салбий ижтимоий оқибатларга олиб келадиган ишсизлик ҳамда меҳнат мотивациясини йўққа чиқарадиган, иш берувчининг ходимга талабчанлигини камайтирадиган иш кучининг камомади учрамаслигидан далолат беради.

Алоҳида таъкидлаш лозимки, мувозанатга қандайдир ташқи таъсирсиз (масалан, давлатнинг аралашувисиз) эришилади. Ҳар бир фирма ходимларни ўз фойдасини имкон қадар кўпайтириш учун талаб қилинган миқдорда ёллайди.

Мукамал рақобат шароитларида фирма ўз қўшимча маҳсулотини бозор нарҳига таъсир кўрсатмаган ҳолда сота олади. Бундан қўшимча ходимни ёллашдан олинадиган энг кўп даромад қуйидагича ҳисобланади:

$$MRP = MP \times P,$$

бу ерда: MRP – меҳнатнинг энг кўп даромад келтириши; MP – қўшимча меҳнат бирлигидан фойдаланиш ҳисобига жамланма маҳсулот ҳажмининг ортиши; P – маҳсулотнинг бозор нарҳи.

Фирма томонидан қўшимча ходимни ёллаш тўғрисидаги қарор унинг маҳсулотидан олинадиган энг кўп даромад билан меҳнат бирлигини қўшимча ёллаш учун энг кўп харажатлар (иш ҳақи – W) ўртасидаги фарқ асосида қабул қилинади.

Бундан эса қўшимча ходимни ёллашнинг асосий қоидалари шаклланади:

- агар $MRP > W$ бўлса, фирма қўшимча ходимларни ёллайди;
- агар $MRP < W$ бўлса, фирма ходимларни ёлламайди, аксинча, улар сонини камайтириш чораларини кўради;
- агар $MRP = W$ бўлса, фирма даромадлари энг кўп миқдорда ошади.

Аммо замонавий меҳнат бозори учун мукаммал бўлмаган рақобат – моносония ва монополия кўпроқ хосдир.

Меҳнат бозоридаги моносония меҳнат ресурсларининг харидори яккаю ягона бўлишини назарда туради. Унинг асосий белгилари қуйидагилардан иборат:

- иш билан бандларнинг асосий қисми (ёки ҳаммаси) бир фирмада меҳнат фаолиятининг муайян бир тури билан машғул бўлади;
- ўз меҳнатини сотишда иш берувчисини ўзгартиришнинг реал имкониятига эга бўлмаган ходимлар мобиллигининг йўқлиги;
- моносончи (якка иш берувчи) томонидан фойда олишни имкон қадар кўплатириш учун меҳнат баҳосини назорат қила олиши.

Меҳнат бозоридаги моносония вазиятини қуйидаги жадвал орқали изоҳлаш мумкин (3.5-жадвал).

Моносония ҳолатида уни мукаммал рақобатдан фарк қилишининг асосий хусусияти ходимлар сони кўпаяётганида иш ҳақи ставкасининг ортишидир. Бошқача айтганда, мукаммал рақобат фирмаси учун меҳнатнинг таклифи мутлақ эгилувчан бўлади ва у талаб қилинган ходимларни ягона ставка бўйича ёллаш олади. Моносонияда эса меҳнатнинг таклифи одатдагидек, нарх қимматлашиши билан иш ҳақи ставкаси ошадиган бўлади. Фирма бутун бир ягона тармоқ бўлганлиги боис, бу ҳолат тушунарли. Фирмада меҳнатга талабнинг ортиши автоматик тарзда тармоқда ҳам иш кучига талабни кучайтиради. Қўшимча ишчиларни ёллаш учун унга уларни бошқа тармоқлардан оғдириб олиш зарур бўлади.

3.5-жадвал

Моносонияда меҳнат ресурсларига энг кўп харажатлар (MRCL)

Иш билан банд ходимлар сони (L)	Иш ҳақининг ставкаси (W)	Иш ҳақига умумий харажатлар (TRSL)	Меҳнат ресурсларига энг кўп харажатлар (MRCL)
(1)	(2)	(3) = (1) x (2)	(4)
1	2	2	3
2	4	8	6
3	6	18	10
4	8	32	14

Меҳнат бозоридagi монополия меҳнат ресурсларига монополия фирма иш ҳақи тўлаш билан боғлиқ энг кўп миқдордаги харажатлар иш ҳақи ставкасига қараганда тезроқ ортади (3.5-жадвалнинг 4 ва 2-устунларига қаранг). Агар фирма икки ходимга қўшимча учинчи ишчини ёлламоқчи бўлса, (жадвалдаги 2-сатрдан 3-ўтиш), унинг қўшимча харажатлари қандай бўлади?

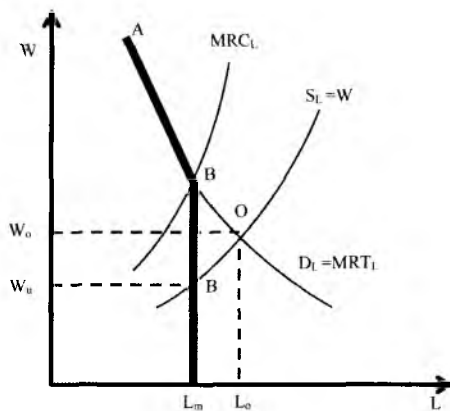
Биринчидан, учинчи ишчига иш ҳақи тўланиши керак (6 бирлик), яъни энг кўп харажатлар иш ҳақи ставкасига билан бирга ортади.

Иккинчидан, фирма ишлаб турган икки ходимга аввалги 4 бирликдан 6 бирликка тенг бўлган иш ҳақи тўлаши керак. Натижада, иш ҳақи фақат 4 бирликдан 6 бирликкача ортади, аммо энг кўп харажатлар 6 бирликдан 10 бирликка етади ($6 + [2 \times (6 - 4)] = 10$)

Ушбу ҳолат 3.12-расмда яққол ифодасини топган. Меҳнатга энг кўп харажатлар (MRCL) иш ҳақи ставкалари меҳнат таклиф қилинадиган (SL) эгри чизигидан юқорида бўлади. Бунда меҳнатнинг энг кўп пул миқдори (MRPL) билан тўғри келадиган меҳнатга талабнинг эгри чизиги (DL) В нуқтасида меҳнатга энг кўп харажат (MPCL) эгри чизиги билан кесишади.

Демак, $MRC = MRP$ қондасига кўра, ана шу ҳолатда фирма ишга LM ходим ёллади. Монополия учун бундай кўп ходимни ёллаш манфаатли эмас. Шунинг учун монополия томонидан меҳнатга талаб ана шу даражада узилади ва (ABLM) эгри чизиги шаклини олади. SL таклиф эгри чизигига мувофиқ шу миқдордаги ходимларни уларнинг меҳнатига WM ставкаси бўйича ҳақ тўлаш орқали ёллаш мумкинлиги учун монополия уларга шу миқдорда иш ҳақи тўлайди.

Шунга эътибор қаратиш керакки, M нуқтаси билан O талаб ва таклиф чизиги кесишиш нуқтасида туташмайди. Яъни талаб ва таклифнинг мувозанати мукамал рақобатли меҳнат бозоридагига нисбатан бошқа нуқтада ўрнатилади. Монополия эркин рақобатли бозорда иш кўрадиган фирма билан таққосланганда, бир йўла иш билан банд бўлган ходимларга камроқ иш ҳақи тўлагани ҳолда ($WM < W_0$), кам миқдорда ходим ёллади ($LM < L_0$). Бошқача айтганда, монополия фирманинг яқка ҳокимлиги ўрнатилиб, меҳнат бозорида иш берувчилар ўртасида рақобатни йўқотиш



3.12–расм. Монополия шароитида меҳнатнинг таклифи ва унга талаб

конуний равишда иш билан бандликнинг (демак, ишлаб чиқариш ҳажмининг ҳам) камайишига ва аҳоли турмуш даржасининг пасайишига олиб келади.

Бундай шароитда ходимлар ўз меҳнатларини яккаю ягона иш берувчига таклиф қилиб, улар белгилаган иш ҳақига рози бўлишга мажбурлар.

3.6. Меҳнат бозорида касаба уюшмаларининг роли

Меҳнат бозорида ёлланма ходимлар ҳамма вақт ҳам иш берувчилар билан тенг, адолатли мавқега эга бўла олмайди. Чунки иш берувчилар мулк – ишлаб чиқариш воситалари эгаларидир, уларнинг ижтимоий меҳнат муносабатларига иқтисодий, баъзан сиёсий таъсир кўрсатиш имкониятлари кучлироқ. Шунинг учун ёлланма ходимлар учун меҳнат бозорида меҳнат ресурслари харидорлари билан уюшган ҳолда рақобатлашиш хоҳиши табиий.

Ёлланма ходимлар ижтимоий-иқтисодий манфаатларининг ана шу химоячилари – уларнинг жамоат бирлашмалари ҳисобланадиган касаба уюшмаларидир. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 16-моддасида ходимнинг асосий меҳнат ҳуқуқлари қаторида касаба уюшмаларига ҳамда ходимлар ва меҳнат жамоаларининг манфаатларини ифода этувчи бошқа ташкилотларга бирлашиш ҳуқуқи мустаҳкамлаб қўйилган.

Ходимларнинг вакиллик органлари сифатидаги касаба уюшмалари қуйидагиларга ҳақлидир:

– музокаралар олиб бориш, жамоа шартномалари ва келишувлари тузиш, уларнинг бажарилишини текшириб туриш, иш берувчига корхонада меҳнат тўғрисида норматив ҳужжатлар тайёрлаш юзасидан таклифлар киритиш;

– корхонани ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришга доир масалаларни кўриб чиқишда қатнашиш;

– меҳнат низоларини кўрувчи органларда ходимлар манфаатини химоя қилиш;

– иш берувчи ҳамда у вакил қилган шахсларнинг қарорлари меҳнат тўғрисидаги қонунлар ёки бошқа норматив ҳужжатларга зид бўлса ёхуд ходимларнинг ҳуқуқларини бошқача тарзда бузаётган бўлса, бу қарорлар устидан судга шикоят қилиш.

Иқтисодий адабиётда касаба уюшмалари иштирокидаги меҳнат бозорининг уч модели мавжуд:

1. *Касаба уюшмалари томонидан меҳнатга талабни рағбатлантириш модели* (3.13-расм). Ушбу модель меҳнат бозорида меҳнатга талабни кучайтириш орқали иш ҳақи ва иш билан бандликни оширишга йўналтирилган. Касаба уюшмалари бунга меҳнат сифатини ошириш (масалан, меҳнат унумдорлигини оширишга кўмаклашиш ёки ишлаб чиқарилаётган маҳсулотга талабни ошириш) орқали эришишлари мумкин.

Расмда акс эттирилганидек, касаба уюшмалари томонидан меҳнат бозорида меҳнатга талаб оширилганида меҳнатга талабнинг эгри чизиғи ўнгга D_1 ҳолатидан D_2 ҳолатига силжийди. Бу ҳолатда бир йўла икки вазифа ҳал этилади: иш билан бандлик ортади (L_1 дан L_2 томон) ва иш ҳақи ставкаси кўтарилади (W_1 дан W_2 томон).

Аммо амалиётда бунга эришиш жуда мураккаб ҳисобланади. Моделда касаба уюшмалари ҳам ўз аъзолари – ҳам ёлланма ходимлар, ҳам иш берувчилар манфаатларига хизмат қилаётган бўлиб чиқади, чунки улар меҳнат ресурслари сифатини оширишни кўзлайди.

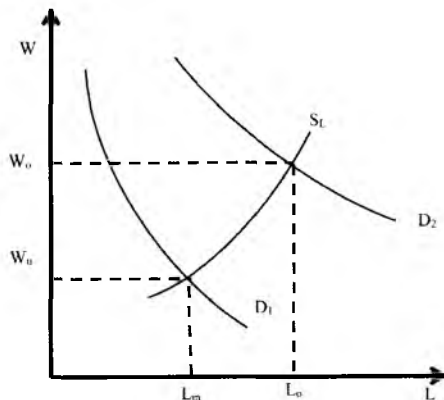
Мазкур моделга хос хусусиятларни Япония фирмаларида кузатиш мумкин. Мамлакат ходимлари ўз корхоналари раванқ топиши учун сифат тўғрақлари ташкил этадилар, уларда корхона маҳсулоти сифатини ошириш масалаларини муҳокама қиладилар.

2. *Касаба уюшмалари томонидан меҳнатга талабни камайтириш модели* (3.14-расм).

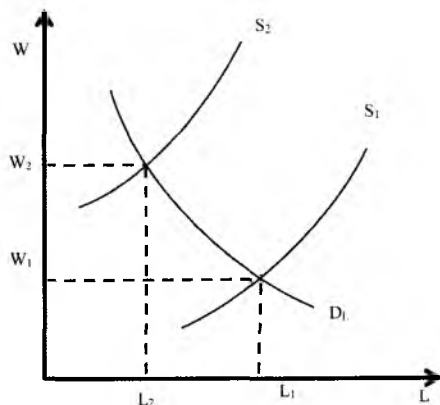
Меҳнатга талаб тор касаба уюшмалари (цех) доирасида амалга оширилиши мумкин. Бундай касаба уюшма ташкилотларини *ёпиқ жамоат бирлашмалари* деб ҳам аташади. Улар ўз аъзолари сонини қисқартириш ҳисобига (бунинг учун тегишли касбларга узоқ муддат ўқитилади, малака лицензиялари бериш чегараланади, касаба уюшмага аъзо бўлиб кириш учун юқори бадаллар белгиланади ва ҳоказолар) юқори малакали меҳнат талаби устидан қатъий назорат ўрнатадилар.

Шу билан бирга касаба уюшмалари давлат томонидан тегишли қонунлар (масалан, муайян ёшга етганда пенсияга чиқишнинг шартлиги, ташқи меҳнат миграциясини чегаралаш, иш ҳафтасини қисқартириш ва бошқалар) қабул қилиш орқали меҳнат бозорида меҳнатнинг умумий таклифини камайтиришга ҳаракат қиладилар.

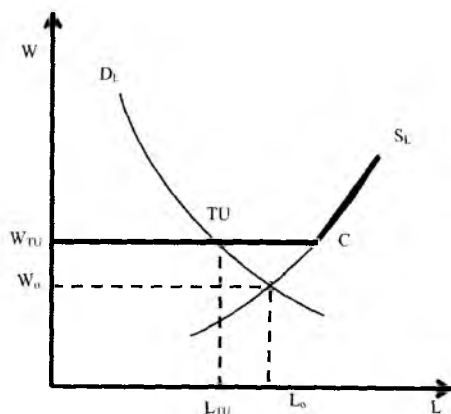
Агар касаба уюшмалари у ёки бу йўллар билан меҳнат бозорида меҳнат таклифини камайтиришга муваффақ бўлсалар, бу ҳолда эгри чизик S_1 ҳолати-



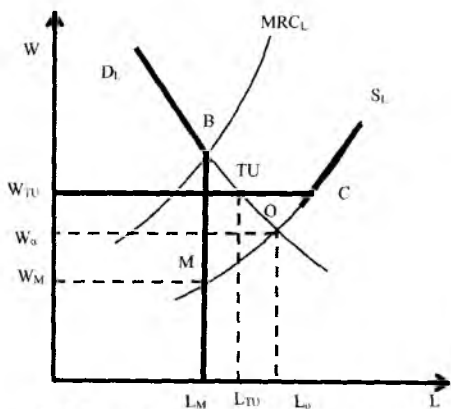
3.13-расм. Касаба уюшмалар томонидан меҳнатга талабни рағбатлантириш модели



3.14-расм. Касаба уюшмалар томонидан меҳнатга талабни камайтириш модели



3.15-расм. Касаба уюшмалар томонидан иш ҳақиға бевосита таъсир кўрсатиш модели



3.16-расм. Меҳнат бозорида икки томонлама монополия модели

Юқорида келтирилган учинчи моделда (иккинчи моделда ҳам) иш ҳақи аҳолининг иш билан бандлигини қисқартириш ҳисобига эришилиши англашилади. Бу касаба уюшмаларининг меҳнат бозорида иш ҳақини ошириш учун курашининг зиддиятли оқибатлари мавжудлигидан далолат беради. Яъни иш ҳақининг муттасил ошириб борилиши ишсизлик даражасининг ҳам ортишига олиб келади. Шу билан бирга касаба уюшмалари меҳнат бозорида мутлак ҳукмрон эмасликларини, уларга қудратли иш берувчилар қарши туришини ҳам ҳисобга олиш керак.

Меҳнат бозоридаги бу икки рақобатчининг ўзаро келишуви ўзаро ёки *икки томонлама монополия* номини олган.

дан S_2 ҳолатига силжийди. Натижада, иш ҳақининг ставкаси W_1 дан W_2 га ортади, бир йўла иш билан бандлик L_1 дан L_2 гача камаяди.

3. Касаба уюшмалари томонидан иш ҳақиға бевосита таъсир кўрсатиш модели (3.15-расм).

Ушбу модель ҳозирда энг кўп оммалашган бўлиб, касаба уюшмалари ёлланма ходимлар иш ҳақини ошириш учун иш берувчиларга бевосита босим ўтказадилар. Одатда, бу жараён йирик касаба уюшмалари томонидан амалга оширилади. Улар иш ташлаш таҳдиди остида иш берувчилар томонидан иш ҳақи ставкасини оширилишига муваффақ бўладилар.

Расмда акс эттирилганидек, рақобатли меҳнат бозори шароитларида мутаносиб иш ҳақи ставкаси W_0 ни ташкил этиши мумкин. Бироқ тармоқ касаба уюшмалари иш ташлаш таҳдиди билан иш ҳақини W_{TU} дан кам бўлмаган даражада бўлишини талаб қилади. Натижада, S_L меҳнат таклифи $W_{TU}CSL$ синиқ эгри чизиғига айланади (у йўғон чизиқ билан кўрсатилган). Корхона ўзининг иш кучига талаб эгри чизиғи билан иш ҳақи ставкасининг W_0 дан W_{TU} га ортишига иш билан банд ходимлар сонини L_0 дан L_{TU} гача қисқартириш билан жавоб қайтаради.

Ушбу ҳолатни тасвирлаш учун юқорида келтирилган касаба уюшмалари томонидан меҳнатга талабни рағбатлантириш модели (3.13-расм) билан касаба уюшмалари томонидан иш ҳақига бевосита таъсир кўрсатиш моделини (3.15-расм) бирлаштириш талаб қилинади. Бунинг натижаси 3.16-расмда ўз ифодасини топган.

3.16-расмда тасвирланганидек, моносончи корхона иш ҳақини WM, касаба уюшмалари эса WTU даражасида ўрнатишни талаб қилади. Бу тортишувнинг якуни эса меҳнат бозорига кимнинг таъсири кучлилигига боғлиқ бўлади.

Аммо амалиётда, одатда, иш хақи ставкаси икки томон талабининг ўртасида ўрнатилади. Ҳар икки томоннинг курашиши натижасида меҳнат бозоридаги мувозанат юқорида келтирилган мукамал рақобатли бозор ҳолатига яқинлашади. Бу эса меҳнат бозорида ҳам ёлланма ходимлар, ҳам иш берувчиларнинг манфаатлари ҳисобга олинганлигини кўрсатади.

3.7. Хорижий мамлакатлар меҳнат бозорлари ва уларнинг амал этиш хусусиятлари

Ижтимоий меҳнат муносабатларининг шаклланиши ва ривожланиши хусусиятлари бўйича жаҳон мамлакатлари меҳнат бозорлари ўзига хос афзалликларга эга.

Энг ривожланган давлатлардан бўлган Америка Қўшма Штатларида иш билан бандлик қонунчилиги номарказлаштирилган, бу соҳада ҳар бир штат алоҳида қонун қабул қилган.

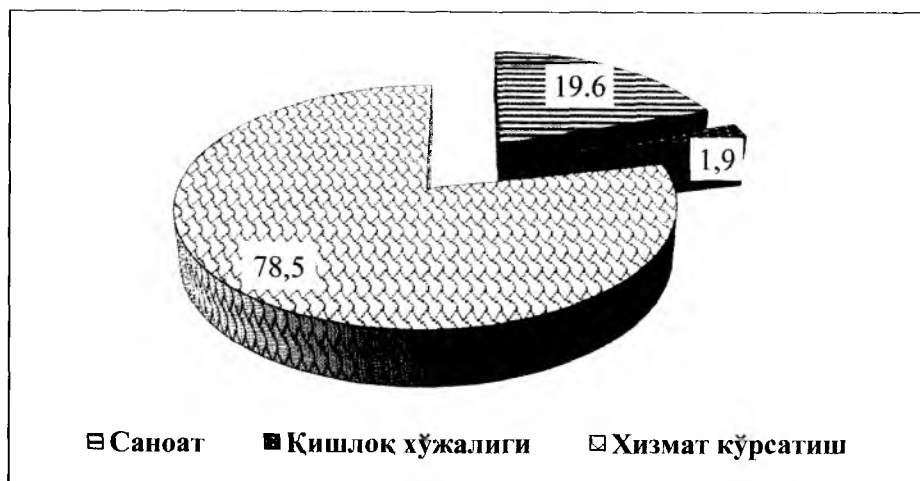
АҚШ миллий меҳнат бозори учун ишсизликнинг нисбатан пастлиги (5–6%), давлатнинг меҳнат бозорида нофаол сиёсат олиб бориши (ишсизларнинг 30,0% ишсизлик бўйича нафақа олади, ишсизлик нафақасини тўлаш муддати 26 ҳафтани ташкил этади), ишга ёллаш ва ишдан бўшатишнинг эгилувчан тизими амал этиши ва иш кучининг ички мобиллигининг кучлилиги ҳосдир.

Ишсизлик бўйича суғурталаш федерал-штат тамойили асосида амалга оширилади. Корхоналар ва ёлланма ходимлар ишсизлик бўйича штатлар ва федерал суғурта жамғармаларига алоҳида-алоҳида бадал тўлайдилар. Ушбу фондларнинг асосий маблағи тадбиркорларнинг ёлланма ходимларга тўлаган иш ҳақларидан фоиз ҳисобидаги маблағлари ҳисобига шакллантирилади. Ана шу тартиб ҳам иш кучининг ҳудудий мобиллигини рағбатлантиришга хизмат қилади.

Мамлакатнинг меҳнат бозорида постиндустриал жамият учун хос бўлган иш билан бандлик шаклланмоқда. Бу эса қишлоқ хўжалиги ва саноатда иш билан бандлар сонининг камайиб бораётгани ҳолда, хизмат кўрсатишда унинг ортишида ўз ифодасини топмоқда. Хусусан, кейинги йилларда АҚШ саноатида меҳнат ресурслари сони мамлакатда жами иш билан бандлар сонининг 32,0%

дан 19,6% га камайган. Қишлоқ хўжалиги соҳасида меҳнат килаётганлар эса жами иш билан бандларнинг атиги 1,2 % ини ташкил этади (3.17-расм).

Умуман, бугунги кунда АҚШ меҳнат бозорининг энг муҳим хусусияти сифатида илм-фан сиғими катта бўлган ишлаб чиқариш ва хизмат кўрсатиш соҳасида иш билан бандлар улушининг юқорилигини келтириш мумкин. Миллий иқтисодиётдаги ушбу ўзгаришлар АҚШ иш кучининг таълим даражасидаги сифат кўрсаткичлари билан ҳам боғлиқ. Мамлакатда ҳозирги вақтда меҳнат бозорига кириб келаётган уюшмаган ёшлар таълим олган даврининг ўртача кўрсаткичи 13 йилни ташкил этди. Бу умумтаълим мактабида ўқитилиш даражасидан 1 йилга ортиқдир.



3.17-расм. Америка Қўшма Штатларида миллий иқтисодиёт тармоқларида иш билан бандлар (иш билан бандлар умумий сонига нисбатан %)¹

Давлат томонидан меҳнат бозорини тартибга солишнинг муҳим воситаси – энг кам иш ҳақи миқдоридир. Иш вақти ҳар бир соатининг энг кам иш ҳақи миқдори АҚШ Конгресси томонидан тасдиқланади. Ҳозирги пайтда бу соатига 5,15 долларни ташкил этади. Ана шу энг кам иш ҳақи миқдори ўртача иш ҳақининг 39 % ни ташкил этади ва бу турмуш кечириш энг кам миқдорининг 120 % га тенгдир.

АҚШда меҳнат бозорини давлат томонидан тартибга солиш воситаларидан яна бири – иш жойлари банкининг яратилишидир. Улар XX асрнинг 60-йилларидаёқ меҳнат ресурсларини ёллашга кўмаклашиш бўйича давлат агентликлари базасида ташкил этила бошланган эди. Ҳозирги вақтда амалда

¹ Попова Н.В. Опыт зарубежных стран в управлении занятостью и рынком труда // Фундаментальные исследования. – 2014. – № 12-3. – С. 592-595.

бутун мамлакатни қамраб олган иш жойларининг шундай 300 та банки мавжуд. Бу иш жойларининг хусусий банкларидан ташқари юқори малакали мутахассисларга хизмат кўрсатадиган давлат умуммиллий иш жойлари банки ҳам фаолият олиб боради.

Америкада ҳозирги вақтда меҳнат фаолиятини амалга ошираётган ходимларнинг деярли учдан бир қисми иш билан бандликнинг ноанъанавий – эгилувчан шакллари билан қамраб олинган (3.6-жадвал).

3.6-жадвал

АҚШда иш билан бандликнинг ноанъанавий-эгилувчан шакллари билан қамраб олинган ходимлар¹

Иш билан бандликнинг ноанъанавий – эгилувчан шакллари	Иш билан бандларнинг умумий сони, млн киши	Мамлакатда жами иш билан бандлар умумий сонигаги улуши, %
Вактинчалик иш билан бандлар	5,6	4,3
Шахсий меҳнат шартномалари бўйича ишлайдиганлар	8,2	6,3
Чакирик бўйича ишлайдиганлар	2,0	1,5
Ижарага олинган ходимлар	1,2	0,9
Тўликсиз иш ҳафтасида ишлайдиганлар	22,0	17,0
Ўриндошлик асосида ишлайдиганлар	7,0	5,2
Жами	46,0	35,2

Меҳнатни ташкил этишнинг ушбу шакли иш берувчиларга ижтимоий тўловлар, ишлаб чиқариш бинолари учун харажатларини камайтириш орқали бозордаги рақобатдошликни кучайтириш имконини беради. Иш билан бандликнинг бундай шаклидан ёлланма ходимлар, биринчи навбатда, аёллар ҳам манфаатдор: бу уларга меҳнат фаолиятлари билан бирга бошқа ҳаётий масалаларини ҳал этишларида қўл келади.

АҚШ меҳнат бозорининг ўзига хос яна бир хусусияти – ривожланган мамлакатлар ўртасида иш вақти давомийлигидир. ХМТ маълумотларига кўра, бу мамлакатда йиллик ўртача иш вақти 1966 соатни ташкил этади. Бу Япониядагига қараганда икка ҳафта кўп демакдир (Японияда йилига 1889 соат).

Айни пайтда Америка Қўшма Штатлари иш кучи унумдорлиги бўйича жаҳонда етакчилик қилади. Бу мамлакатда бир ишчи йилига қиймати 50 минг

¹ Супян В. Сфера труда в США: новые тенденции и вызовы XXI в. // Проблемы теории и практики управления, 2011, № 3. С. 101.

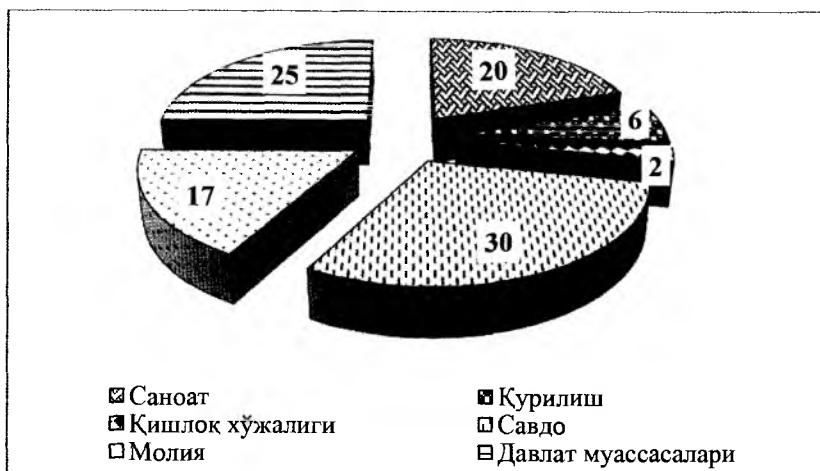
доллар миқдорида маҳсулот ишлаб чиқаради. Таққослаш учун – Германияда ушбу кўрсаткич – 46 минг, Ирландияда – 43 минг, Японияда – 40 минг долларга тенг.

Ғарбий Европа мамлакатларининг меҳнат бозорлари моделлари учун қуйидагилар хос:

- ходимлар ҳуқуқий ҳимояланишининг юқори даражаси;
- ёлланма ходимлар вакиллари институтларининг ривожланганлиги;
- минтақавий-тармоқ тарифли тартибга солиш;
- қонун томонидан ўрнатилган юқори даражадаги энг кам иш ҳақи;
- меҳнатга ҳақ тўлашда фарқнинг катта эмаслиги ва бошқалар.

Ушбу модель Буюк Британия, Франция, Германия, Италия, Испания ва бошқа мамлакатларда миллий шарт-шароитлар ҳисобга олинган ҳолда кенг қўлланилади.

Германия миллий иқтисодиёти юқори суръатларда ривожланаётган мамлакат ҳисобланади. Бу эса меҳнат бозорига ҳам ўз таъсирини кўрсатмоқда. Шундай бўлишига қарамасдан, мамлакатда иш билан бандларнинг фақат 20 % саноат соҳасига тўғри келади, қишлоқ хўжалигида эса ушбу кўрсаткич атиги 2 % ни, қурилишда 6 % ни ташкил этади. Иш билан бандларнинг 72 % хизмат кўрсатиш ва давлат муассасалари ҳиссасига тўғри келади (3.18-расм).



3.18-расм. Германияда иш билан бандларнинг иқтисодиёт тармоқлари бўйича тақсимланиши (мамлакатда жами иш билан бандлар сонига нисбатан %)¹

Германияда вақтинча бўш иш жойлари кўп. Уларнинг кўпчилиги улгуржи ва чакана савдо, саноат ишлаб чиқариши, таъмирлаш, соғлиқни

¹ Германия федерал статистика идорасининг маълумотлари // <https://www.destatis.de>

саклаш соҳалари ва ижтимоий ишларга тўғри келади. Шу билан бирга, ушбу мамлакатда ишсизларга ижтимоий тўловлар даражаси юқори. Улар ўртача иш ҳақининг 60–85 % гача етади. Оширилган нафақалар ишсизлар, балоғат ёшига етмаганларни парвариш қилаётганлар учун берилади. Бу нафақалар 1,5 йил давомида тўлаб борилади.

Ишсизлик нафақаларининг юқорилиги, шунингдек, ишдан бўшашнинг мураккаблиги, солиқларнинг юқорилиги ишсизларни иш жойи излашга рағбатлантирмайди. Шунинг учун Германияда 2005 йилда «Кўмаклашиш ва талаб қилиш!» шиори остида меҳнат бозорини ислоҳ қилишга киришилди. Ушбу ислоҳот узоқ вақт давомида иш қидираётган аҳолининг фаол қисмини давлат томонидан қўллаб-қувватлашга йўналтирилган эди.

Бундай ишсизлар иш топишлари учун моддий жиҳатдан рағбатлантирилган эди. Лекин улар иш билан таъминлашга кўмаклашиш марказларининг талабларини бажаришлари шарт. Ана шу ислоҳотларга киришилгандан кейин 7 йил давомида меҳнат бозорида амалга оширилган тадқиқотлар ўзини тўла оқламаганини кўрсатди. Ишсизлар янги иш жойлари қидиришдан кўра, ишсизлик нафақаси билан кифояланишни афзал кўришлари маълум бўлди¹.

Шунинг учун Германияда 2012 йилда «Меҳнат фаолиятига жалб этишда имкониятларни кенгайтириш тўғрисида»ги қонун кучга киритилди. Ушбу қонунга кўра, ишсизни меҳнат фаолиятига жалб қилиш учун давлат дотацияси (Eingliederungszuschuss, EGZ) жорий этилди. Ушбу давлат маблағининг миқдори ва ундан фойдаланиш муддати ишсиз меҳнат фаолиятининг унумдорлиги ва тегишли иш жойи талабига боғлиқ. Бу ишсизнинг бўлажак иш ҳақининг 50 % гача миқдорини ташкил этиши ва 12 ой муддатгача берилиши мумкин.

Ишсизларга давлат дотацияси меҳнат фаолиятига киришишга кўмаклашиш талони (Aktivierungs – und Vermittlungsgutschein, AVGS) тақдим этиш орқали амалга оширилади. Ишсиз ушбу талон билан хусусий рекрутинг фирмаларига ўзига муносиб иш жойи топишда кўмаклашиш учун мурожаат қилади. Фирманинг ишсизнинг кафолатли иш билан таъминлаш учун харажатлари талондаги маблағ томонидан копланди.

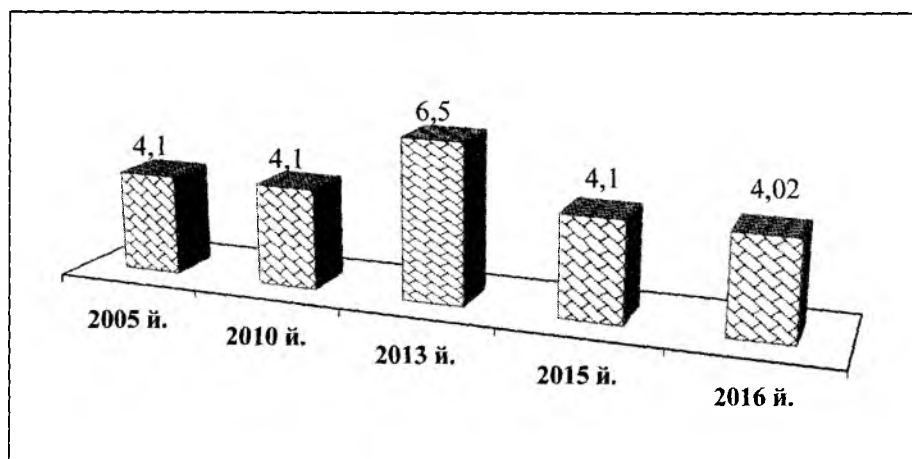
Бир йўла иш берувчига ҳам меҳнат муносабатларида кўмаклашиш мақсадида давлат дотацияси (Zuschüsse) кўзда тутилган. Бундай дотация узоқ муддат давомида ишсиз бўлганларни иш жойи билан таъминлаш учун тақдим этилади. Бу дотация ишга жойлаштирилган ишсиз иш ҳақининг 75 % миқдорида бўлиши ва 2 йил муддатга берилиши мумкин.

Аҳолиси 1,5 млрд кишига яқинлашаётган Хитой меҳнат бозорида меҳнат ресурсларининг таклифи ҳамма вақт талабдан юқори бўлганлиги табиийдир. Мамлакат статистика хизматининг маълумотларига кўра, ҳозир

¹ Шугаев А. Социальные программы на предприятиях Германии // Кадры предприятия, 2009, №1.

ҳар йили миллий меҳнат бозорига 13 млн киши кириб келмоқда. Уларнинг 8 млн нафарини таълим муассасаларини тугаллаган ёшлар ташкил этади. Меҳнат ресурслари айниқса қишлоқ жойларида кўп – деҳқонлар мамлакат аҳолисининг 80 % ини ташкил этади.

Шундай бўлса ҳам расмий статистика маълумотларига кўра, Хитойда ишсизлар даражаси халқаро стандартлар даражасида ушлаб турилибди – кейинги йилларда 5 % дан ортмаяпти (3.19-расм).



3.19-расм. Хитойда ишсизлик даражаси¹

Мамлакатда иқтисодийни либераллаштириш, жумладан, меҳнат бозорини тартибга солишга йўналтирилган ислохотлар жараёнида, биринчидан, деҳқонларга касбни эркин танлаш ва мустақил равишда хўжалик фаолиятини амалга оширишга руҳсат берилди. Бу қишлоқ жойларида истиқомат қиладиган 125 млн Хитой аҳолисини ана шу жойларда барпо этилган корхоналарда иш билан таъминлаш имконини берди. Иккинчидан, қишлоқлардаги меҳнатга лаёқатли аҳолига шаҳарларда бизнес билан шуғулланиш учун имконият яратилди. Натижада, қишлоқлик тахминан 60–80 млн киши шаҳарларга кўчиб ўтди ва ўз бизнесини ташкил қилди.

Қишлоқ жойларидаги ортиқча меҳнат ресурсларини иш билан таъминлаш бўйича қўрилган чораларга қарамадан, мамлакат меҳнат бозориде талаб ва таклиф мутаносиблиги тўла таъминланмаган. Қишлоқ меҳнат ресурслари даромадларини ошириш имконияти шаҳарга миграцияни рағбатлантириши иқтисодий адабиётда *рецессив иш билан бандлик* (яъни ишлаб чиқариш ҳажмининг иш билан тўлиқ бандлик ҳолатидаги ишлаб чиқариш ҳажмидан орқада қолиши) деб аталадиган ҳолатни келтириб чиқара бошлади.

¹ Мировая экономика // <http://www.vestifinance.ru>

Хитойда канча «нунминьгун», яъни «деҳқон-ишчи» борлигининг аниқ статистик маълумотлари мавжуд эмас. Чунки, биринчидан, улар кўп ҳолларда мавсумий меҳнат ресурслари ҳисобланади, иккинчидан, мамлакатда прописка тизими амал қилиши сабабли, қишлоқдан келганлар бу ерда қонуний яшовчилар ҳисобланмайди. Деҳқон-ишчилар, асосан, қурилиш, кўмир қазиб олиш саноати, транспорт, тўқимачилик, кийим-кечак, пойафзал, ўйинчоқлар ишлаб чиқариш соҳаларида меҳнат қилади.

Хитой иқтисодиётини модернизациялаш тобора жадаллашаётганлиги деҳқон-ишчиларни шаҳарларда иш топишларини мураккаблаштириб юборди. Чунки уларнинг аксарият қисми замонавий ишлаб чиқаришларда меҳнат фаолиятини амалга ошириш учун етарли билим ва малакага эга эмас.

Хитойнинг меҳнат бозори икки: давлат ва нодавлат секторига бўлинганлигини ҳам кўрсатиб ўтиш жоиз. Меҳнат бозорининг бу икки шакли умумий белгиларга эга бўлса ҳам, улар ўртасида жиддий тафовутлар сақланиб қолмоқда. Хусусан, давлат ва нодавлат секторларининг ходимларни танлаш, улар меҳнатига ҳақ тўлаш, ижтимоий ҳимоялашнинг ягона тизимлари мавжуд эмас. Давлат ва нодавлат меҳнат бозорларида ҳам меҳнат ресурсларига талаб ва унинг таклифи ўртасида жиддий фарқлар мавжуд.

Масалан, давлат муассасаларидан ишдан бўшатишган ходимлар хусусий секторда иш топишларини енгиллаштириш мақсадида маъмурлар қишлоқ аҳолисининг шаҳарга миграциясини камайтириш чораларини кўрди. Бироқ собиқ давлат хизматчилари хусусий секторда иш ҳақи паст, меҳнат шароитлари оғир, ҳатто зарарли, ижтимоий ҳимоя кафолатланмаган иш жойларини эгаллаш ўрнига давлатдан ишсизлик нафақаси олишни афзал кўрдилар. Ҳатто хусусий меҳнат бозорида меҳнат ресурсларининг таклифи талабга жавоб бермай ҳам қўйди.

Шунинг учун Хитойда иш билан бандлик даражасини ошириш мақсадида меҳнат бозоридаги ислохотлар янада чуқурлаштирилмоқда. Улар куйидагиларга йўналтирилган:

– бозор иқтисодиёти, шу жумладан, меҳнат бозори тизимини янада такомиллаштириш;

- иқтисодиёт юқори суръатларда ўсишини сақлаб туриш;
- ишлаб чиқаришнинг тармоқ тузилмасини тартибга солиш;
- меҳнат сиғими юқори бўлган соҳаларни устувор ривожлантириш;
- кичик ва ўрта бизнесни давлат томонидан қўллаб-қувватлаш;
- иш берувчиларни янги иш жойлари яратишга рағбатлантириш;
- ишсизларни ижтимоий ҳимоя қилишни кучайтириш ва бошқалар.

Узоқ вақт давомида Хитойда иқтисодий ўсиш меҳнат ресурслари сонининг ва инвестициялар ҳажмининг ортиши ҳисобига таъминланиб келинди, меҳнат унумдорлиги эса ривожланган давлатлардагига нисбатан сезиларли даражада

паст эди. Бу мамлакат меҳнат ресурсларининг инсон капитални оширишга рағбатлантиришга етарлича эътибор берилмаганлиги билан изоҳланар эди.

Маълумки, иқтисодиётлар ривожланиш даражаси бўйича уч секторга (биринчи сектор – аграр-саноат ва табиий ресурсларни қазиб олиш, иккинчи сектор – саноат ишлаб чиқариши, учинчи сектор – хизматлар соҳаси) фарқланади. Хитой иқтисодиёти бугунги кунда бевосита иккинчи сектордан учинчисига ўтиш давридадир. Бугунги кунда хизмат кўрсатиш соҳаси улушига ялпи ички маҳсулот ҳажмининг ярмидан кўпи тўғри келади.

Мамлакат иқтисодиётининг ушбу секторидаги иш жойлари учун кишлоқ деҳқонлари эмас, энг аввало, ахборот-коммуникация технологиялари бўйича юқори малакали мутахассислар талаб этилади. Хитойда иш билан бандларнинг сони 700 млн кишидан ортиқ бўлгани ҳолда, уларнинг атиги 19 % юқори малакали ходимлардир. Ана шу хусусият меҳнат бозорида ҳам ўз ифодасини топиб, юқори инсон капиталига талаб таклифдан юқори бўлгани ҳолда, биринчи сектор учун меҳнат ресурслари ўртасида рақобатни кескинлаштирмоқда¹.

¹ Гао Ф., Кунченко Ю. В. Основные проблемы рынка труда в КНР // Вопросы экономики и управления. – 2015. – №2. – С. 82-84.

IV БОБ. МЕҲНАТ БОЗОРИДА МЕҲНАТ РЕСУРСЛАРИГА БЎЛГАН ТАЛАБ ВА ТАКЛИФ

4.1. Меҳнат ресурсларига бўлган талабнинг шаклланиши

Ҳар қандай бошқа бозорда бўлгани каби эркин рақобатга асосланган меҳнат бозорида ҳам талаб ва таклиф қонуни амал қилади, унинг ёрдамида мувозанат ўрнатилади ҳамда рақобат муҳитида меҳнат хизмати баҳоси аниқланади. Меҳнат хизмати баҳоси сифатида иш ҳақи намоён бўлади. У энг юксак фойда назариясига мувофиқ мазкур хизматнинг иш берувчи учун фойда келтиришига боғлиқдир. Талаб ва таклиф қонуни бўш иш жойлари меҳнат бозорига келган ходимлар таркибининг миқдор ва сифат кўрсаткичларига номувофиқлигини акс эттиради. Ушбу қонунга мувофиқ, меҳнат бозори бозор томонидан тартибга солинади, яъни мувозанат ҳолати ўрнатилади.

Меҳнат бозорининг қуйидаги принципаал хусусиятлари ажратиб кўрсатилади:

- замонавий юқори технологияга асосланган ишлаб чиқариш талабларига жавоб берадиган иш кучини такрор ҳосил қилишда муҳим роль ўйнайди;
- меҳнат ресурсларини таксимлаш ва қайта таксимлашни таъминлайди, улардан самарали фойдаланишни рағбатлантиради;
- ходимларни ўз касбий тайёргарлигини ошириш, қўшимча касбларни эгаллашдан манфаатдорлигини оширади;
- иш кучи ҳаракатчанлигини оширади, унинг тармоқлар ва ҳудудлараро, шу жумладан, чет элларга миграциясини кучайтириш орқали иш билан бандлик даражасини оширишга хизмат қилади;
- меҳнатга ҳақ тўлашда бозор механизмлари амал қилишини таъминлайди, бу эса ходимларнинг меҳнат мотивациясини кучайтиради;
- аҳолининг қарор топаётган бозор муносабатларига мослашишини тезлаштиради.

Мамлакатда бозор ислохотларини чуқурлаштириш шароитида иш кучи меҳнат бозори ривожланишининг ҳозирги босқичидаги вазифаси талаб ва таклиф мувозанатига эришишдир. Бу биргина миқдор кўрсаткичларини эмас, балки сифат кўрсаткичларини ҳам мувофиқлаштиришни талаб этади.

Меҳнат бозорида мувозанатни бозор омиллари таъсири остида ўрнатиш жараёни меҳнат бозорини тартибга солишнинг бозор механизми (ёки бозорни

ўз-ўзини тартибга солиш), деб ҳисобланади. Унинг асосий воситалари – меҳнат хизмати баҳоси, ракобат, тўловга қодир талаб ва бунга таклифнинг нисбатидир. Меҳнат бозоридаги талаб товарлар ишлаб чиқариш ва хизматлар кўрсатиш учун иш берувчилар томонидан муайян вақт ва муайян иш ҳақи ҳисобига янги иш жойларини яратиш бўйича муносабатларни шакллантиради. Меҳнат бозоридаги талаб кўпгина ташқи омиллар: мамлакатдаги иқтисодий ҳолат, ижтимоий вазият, инвестицион муҳит, иқтисодий даврийлик босқичи, меҳнат унумдорлиги даражаси, кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликнинг ривожланиши ва хоказоларга боғлиқдир. Меҳнат хизматига талаб эса бу хизмат ёрдамида ишлаб чиқариладиган товарлар ва кўрсатиладиган хизматларга бўлган талаб билан боғлиқ. Иқтисодиётда меҳнатга бўлган талаб таркибини мулкчилик шакллари, иқтисодиёт тармоқлари, иш ўринлари бандлиги ва банд эмаслиги кўринишида ифода этиш мумкин (4.1-расм).

Меҳнат ресурсларига талаб – меҳнат бозорининг механизми сифатида умумий тарзда аниқ бир корхона, ташкилот ва муассасанинг ходимлар муайян миқдорига талабини англатади. Бунда меҳнатга бўлган талаб:

– жорий меҳнат бозорининг унсури сифатида кўрилганида, аниқ бир вақт (ой, йилнинг чораги, йил)да жисмоний шахсларга бўлган эҳтиёжни;

– жамланма меҳнат бозорининг унсури сифатида кўрилганида, уларнинг ўртача йиллик миқдорини англатади.

Замонавий иқтисодиёт аралаш турга эга иқтисодиёт ҳисобланади. Унда хусусий (бозор) сектордан ташқари давлат сектори ҳам мавжуд. Хусусий секторда меҳнатга талаб алоҳида бир корxonанинг ҳамда бир тармоқдаги корxonаларнинг меҳнат ресурсларига талабини англатади.



4.1-расм. Иқтисодиётда меҳнатга бўлган талабнинг таркиби

Давлат секторининг меҳнат ресурсларига талаби икки асосий гуруҳни қамраб олади:

- моддий ишлаб чиқариш соҳасида меҳнат ресурсларига талаб;
- номоддий соҳа (таълим, соғлиқни сақлаш, маданият, давлат хизмати ва бошқалар)да меҳнат ресурсларига талаб (4.2-расм).



4.2-расм. Меҳнат бозорида меҳнат ресурсларига талаб

Агар давлатнинг моддий ишлаб чиқаришда меҳнат ресурсларига талаби ишлаб чиқариш самарадорлигини ошириш, давлат корхоналари фойда олишини кўпайтириш мақсадларини кўзласа, номоддий соҳада меҳнат ресурсларидан жамиятнинг ижтимоий эҳтиёжларини имкон қадар сифатлироқ ва тўлароқ қондирилиши талаб қилинади.

Мамлакат иқтисодиёти доирасида меҳнат ресурсларига бўлган жамланма талаб иқтисодиётнинг хусусий ва давлат секторларидаги меҳнат ресурсларига талабнинг йиғиндиси саналади. Иқтисодиётнинг меҳнат ресурсларига талабини аниқлаш давлат иқтисодий сиёсатини ишлаб чиқиш ва амалга ошириш, меҳнат бозоридаги меҳнатнинг таклифини ҳам ҳисобга олган ҳолда, иқтисодий фаол аҳолини иш билан таъминлаш, ишсизликни тартибга солиш учун муҳимдир. Бунда меҳнат ресурсларига талаб давлатнинг меҳнат бозорини, иш билан бандлик ва ишсизликни тартибга солишнинг асосий воситаси сифатида намоён бўлади.

Меҳнат ресурсларига талабнинг ҳажми, таркиби ва динамикасини шакллантиришнинг макро ва микроомиллари мавжуд. Ушбу макроомилларга қуйидагилар қиради:

- иқтисодий ўсиш;
- моддий неъматларни кенгайтирилган такрор ҳосил қилиш;
- ишлаб чиқарилаётган маҳсулотлар ҳажмини муттасил кўпайтириб бориш;
- ишлаб чиқаришга капитал қўйилмаларни кўпайтириш;
- меҳнатга талабни кенгайтириш;
- қатъий пул-кредит сиёсатини ўтказиш;
- ишлаб чиқаришда таркибий ўзгаришларни амалга ошириш ва бошқалар.

Меҳнат ресурсларига талабнинг микроомиллари қуйидагиларни камраб олган:

- корхонада ишлаб чиқарилаётган маҳсулотларга талаб;
- фойда олиш;
- корхонанинг рақобатбардошлиги ва бошқалар.

Ривожланган давлатларнинг тажрибаси бозор иқтисодий тизимида макро ва микродаражаларда меҳнат ресурсларига талабни чегаралайдиган омиллар мавжудлигидан далолат беради. Уларга илмий-техникавий тараккиёт, ижтимоий меҳнат унумдорлигининг ортиши, ички тармоқ ва тармоқлараро рақобат, ишлаб чиқарилаётган маҳсулотларнинг нархи киради.

Меҳнат ресурсларига талабнинг таркиби жуда мураккаб. Чунки ижтимоий ишлаб чиқаришда меҳнат фаолиятининг турлари ниҳоятда кўп, айни пайтда ишлаб чиқариш муттасил модернизация қилиб турилиши меҳнат ресурсларига талабни ҳам ўзгартиради.

Умуман олганда, ёлланадиган меҳнат ресурсларининг касб-малака турларидан келиб чиққан ҳолда, меҳнат ресурсларига талабни қуйидагича гуруҳлаш мумкин:

- юқори малакали меҳнат ресурсларига талаб;
- ўрта малакали меҳнат ресурсларига талаб;
- паст малакали меҳнат ресурсларига талаб;
- малакасиз меҳнат ресурсларига талаб.

Корхоналар учун шунчаки меҳнат ресурсларигина эмас, балки бу ердаги технология жараёни талабларига мос тушадиган аниқ касб ва малакага эга бўлган ходимлар талаб қилинади.

Корхоналар меҳнат ресурсларига эҳтиёжларини қондириш орқали имкон қадар кўпроқ фойда олиш мақсадини кўзлайди. Корхона фойдаси энг кўп миқдорининг шарти энг кўп даромаднинг (MR) энг кўп ишлаб чиқариш харажатларига (MC) тенглигидир:

$$MR = MC.$$

Корхонанинг қўшимча (энг кўп) ходим ёллаши натижасида оладиган энг кўп даромади ушбу ходим томонидан ишлаб чиқарилган маҳсулотни сотишдан тушган маблағ ҳисобланади. У ишлаб чиқарилган маҳсулот

нархи (P)нинг меҳнатнинг энг кўп маҳсули (MPL)га кўпайтирилиши оркали аниқланади. Бунда энг кўп харажат ходимнинг номинал иш ҳақи (пул)дир. Бундан корхонанинг энг кўп фойда олиши қуйидаги тенгликка боғлиқлиги аниқланади:

$$P \times MPL = W.$$

Шундай қилиб, меҳнат ресурсларига талаб энг кўп меҳнат маҳсулотининг функцияси ҳисобланади:

$$LD = LD(MPL).$$

Бундан имкон қадар кўп фойда олишнинг шarti: $P \times MPL = W$ дан $MPL = W/P$ ҳосил бўлишидир. Чунки: $LD = LD(MPL)$. Натижада, қуйидаги тенглик ҳосил бўлади:

$$LD = LD(W/P).$$

Юқоридагилардан меҳнат ресурсларига талаб ходим реал иш ҳақининг функцияси эканлиги ҳақида ҳулоса чиқариш мумкин. Иш ҳақи қанча юқори бўлса, меҳнат ресурсларига талаб шунча кам бўлади.

Чунки иш ҳақи оширилганида, иш берувчи ёллаётган ходимлари сонини камайтиришга мажбур бўлади (меҳнат ресурсларига талаб камаяди). Иш ҳақи камайса, аксинча, иш берувчи кўшимча ходимларни ёллай олади (меҳнат ресурсларига талаб ортади). Иш ҳақи даражаси билан меҳнат ресурсларига талаб ўртасидаги боғлиқлик 4.3-расмда келтирилган. Яъни иш ҳақининг миқдори (W) ва меҳнат ресурсларига талаб (L) ўзаро боғлиқдир.

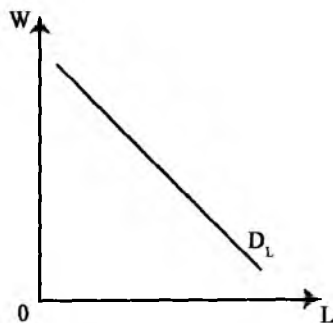
D_L эгри чизиқдаги ҳар бир нуқта иш ҳақининг муайян даражаси меҳнат ресурсларига талаб қандай бўлишидан далолат беради. Эгри чизиқнинг пастга йўналиши иш ҳақи паст бўлганида меҳнат ресурсларига талабнинг ортиши, аксинча, иш ҳақи даражаси юқори бўлганида меҳнат ресурсларига талабнинг камайишини акс эттиради.

Юқорида баён этилганлардан меҳнат бозорига меҳнат ресурсларига талабнинг қуйидаги омилларини ажратиш кўрсатиш мумкин:

1. *Иш ҳақи.* Бошқа омиллар тенглигида меҳнат ресурслари хизматига талаб ва унинг нархи бири-бирига тескаридир.

2. *Пировард маҳсулотга талаб.* Корхона пировард маҳсулотига талаб қанчалар кўп бўлса, меҳнат ресурсларига талаб шунчалар ортади.

3. *Ишлаб чиқариш омилларининг ўзаро бир-бирининг ўрнини босиши.* Агар меҳнат ресурсларининг қиймати юқори бўлса, у ишлаб чиқаришнинг бошқа омиллари билан алмаштирилади.



4.3-расм. Меҳнат ресурсларига талаб эгри чизиғи

4. *Ходим малакасининг даражаси.* Ходим малакасининг юқорилиги унинг меҳнат унумдорлиги ҳам юқори бўлишини англатади. Бу эса меҳнат ресурслари ишлаб чиқариш камроқ даромад келтирадиган омиллар ўрнини босиши мумкинлигини кўрсатади.

5. *Меҳнат ресурсларининг энг кўп даромад келтириши.* Мукамал меҳнат бозорида меҳнат омилидан фойдаланишнинг энг кўп даражаси ишлаб чиқариш харажатлари (яъни иш ҳақи)га тенглашмагунча, меҳнат ресурсларига талаб ортиб бораверади.

4.2. Меҳнат ресурсларининг таклифи: оддий ва кенгайтирилган моделлар

Меҳнат ресурсларининг таклифи – бу меҳнатга лаёқатли аҳолининг иш берувчига ўзининг меҳнат фаолиятига қобилиятини ҳаётий неъматларга алмаштириш мақсадидаги таклифидир.

Меҳнат бозоридаги таклиф ёлланма ходимлар меҳнат бозорида муайян давр ва муайян иш ҳақига тақдим этиши мумкин бўлган меҳнат хизматидир. Амалда меҳнат хизматини шу вақтда иш қидираётган иқтисодий фаол фуқаролар таклиф этадилар, таклифга худди талабга бўлгани каби турли ташқи: демографик, психологик омиллар, ходимлар меҳнатига ҳақ тўлаш, аҳоли даромадлари даражаси, аҳолининг меҳнатга лаёқатлилиги ва иқтисодий фаоллиги, ишсизлик даражаси, ўз ишидан норозилар сони каби омиллар таъсир кўрсатади. Қуйида меҳнат хизмати таклифининг таркиби келтирилган (4.1-жадвал).

Умуман, меҳнат ресурсларининг жамланма таклифига тор ва кенг маънода ёндашилади. Тор маънода меҳнат ресурсларининг таклифи – иш билан банд бўлмаган ва меҳнат қилишни хоҳлаётган меҳнатга лаёқатли ёшдагиларнинг сонидан иборат. Кенг маънода эса меҳнатга лаёқатли ёшдаги ҳамма аҳолини, яъни жамиятнинг меҳнат ресурсларини қамраб олади.

Меҳнат бозорида меҳнат ресурсларининг *таклифига* қуйидагилар таъсир кўрсатади:

- демографик вазият;
- меҳнатнинг хусусияти ва мазмуни;
- меҳнат ресурслари бўшатилишининг интенсивлиги;
- кадрларни тайёрлаш ва қайта тайёрлаш тизимининг самарали амал этиши;
- меҳнатга ҳақ тўлаш тизими;
- капитал, товарлар ва хизматлар бозорининг конъюктураси ва бошқалар.

Меҳнат таклифи таркиби

Меҳнат таклифи мезонлари	Меҳнат бозоридаги фуқаролар хусусиятлари	
Меҳнатга қобилияти бўйича	Меҳнатга қобилиятли фуқаролар	
	Меҳнатга қобилиятсиз фуқаролар	
Иш билан бандлиги бўйича	Иш билан бандлар	
	Иш билан банд эмаслар Иш билан банд, иш излаётганлар	Ишдан бўшатирилганлар
		Меҳнат бозорига илк бор чиққан ёшлар, битирувчилар
		Ишсизлар
Узоқ муддат давомда ишламаётганлар		
Ишга жойлаштириш эҳтиёжини шакллантириш соҳаси бўйича	Потенциал меҳнат бозори	
	Реал меҳнат бозори	
Кафолатлар, мақом ва хоказолар бўйича	Касб таълими ва маҳорати	Тор тармоқда (у банкротликка учраганда қиймагини йўқотади)
		Ходим кўп соҳаларда кафолатни йўқотади
	Меҳнат таклифи	
	Рақобатбардошлиги	
	Контрактлар	
Иш ўрни мақоми бўйича	Ходимнинг иш ҳақи миқдори	
	Ишнинг нуфузи	
	Иш шароити	
	Хизмат мансабида кўтарилиш имконияти	
	Ишнинг ходим малакаси ва ихтисослигига мувофиқлиги	
Иш билан бандлиги вақти бўйича	Тўла иш куни	Доимий ходимлар
		Вақтинча ходимлар
	Тўлиқсиз иш куни	Доимий ходимлар
		Вақтинча ходимлар
Қисқа муддатга вақтинча ишга олинган ходимлар		
Меҳнат фаолиятига жалб этилиши даражаси бўйича	Меҳнатга лаёқатли ёшга тўлган ёшлар	
	Ишсизлар	Ўз ихтиёри билан ишдан бўшаганлар
		Маъмурият ташаббуси билан ишдан бўшагилганлар
Иш билан банд бўлган ҳолда бошқа ёки қўшимча иш кидираётганлар		

Меҳнат бозорида меҳнат ресурсларининг таклифи ва унга талаб ўртасидаги нисбат меҳнат бозорининг *конъюнктураси* ҳисобланади. Меҳнат бозоридаги конъюнктуранинг уч тури фарқланади:

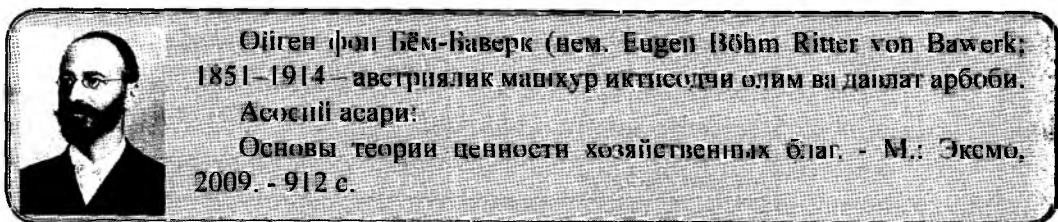
1) мувозанатли конъюнктура – меҳнат ресурсларига талаб ва таклифнинг мутаносиблиги;

2) меҳнат такчиллиги конъюнктураси – меҳнат ресурсларига талабнинг уларнинг таклифидан ортиқлиги;

3) меҳнатнинг ортиқчалиги конъюнктураси – меҳнат ресурсларига таклифнинг уларга талабидан ортиқлигидир.

Ҳар бир ходим меҳнат бозорида уч нарсани: иш вақти, иш сифати ва унинг интенсивлигини таклиф этади. Уларнинг жамланмаси меҳнат бозорид меҳнат ресурсларининг шахсий таклифини ташкил этади.

Ходимларнинг иш вақти таклифи фойдалилик назариясига асосланади. Ушбу назария Австрия мактабининг энг машҳур вакилларида бири Бём-Баверк Ойген томонидан ишлаб чиқилган.



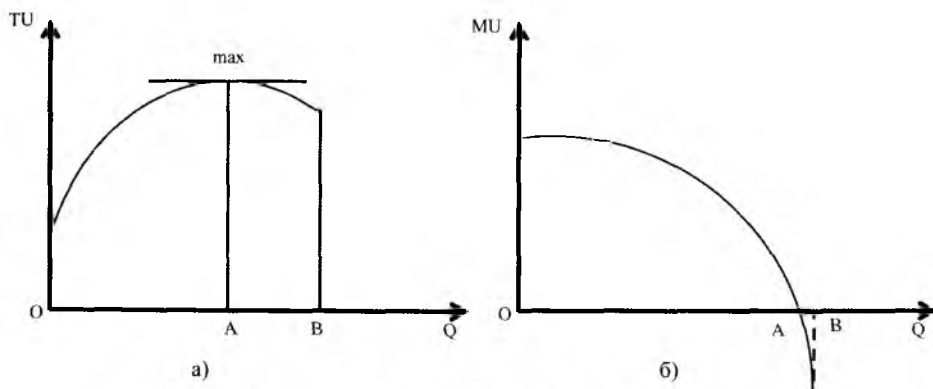
У фойдалилик харидор товарни истеъмол қилишдан оладиган қониқиш эканлигини ва умумий, ўртача ва энг кўп фойдалиликни фарқлаш кераклигини кўрсатган. Бунда умумий фойдалилик – харид қилинган қандайдир товар ёки хизматдан фойдаланишдан олинган қониқиш, ўртача фойдалилик – умумий қониқишнинг истеъмол қилинган товарлар бирлигига нисбати, энг кўп фойдалилик эса қўшимча олинган товардан олинган қониқишнинг умумий фойдалилик билан жамланмасидир.

Австриялик иқтисодчи олим Бём-Баверк амалга оширган тадқиқотлари натижасида қайсидир бир неъматнинг бирор бўлагини изчил равишда истеъмол қилиш жараёнида унинг фойдалилиги истеъмолчи учун камайиб боришини аниқлаган.

4.4-расмда акс эттирилганидек, Q неъматининг узлуксиз кўпайтирилишига умумий фойдалилик – TU мос тушади. Ҳолбуки, неъматлар сони кўпайгани сари умумий фойдалилик ортиб боради, лекин энг кўп фойдалилик – MU ва ҳар бир қўшимча неъмат бирлиги бу фойдалиликни камайтиради.

Меҳнат ресурслари сифатининг таклифи – инсоннинг таълим ва малака даражаси, физиологик, жисмоний, ижтимоий-психологик хусусиятлари, ишлаб чиқариш шароитларига мослаша олиши, касбга йўналтирилганлиги

ва мобиллиги каби шахсий хислатларининг жамланмасидир. Меҳнат ресурслари сифатининг барча кўрсаткичлари яхшиланиши уларнинг меҳнат бозоридаги рақобатбардошлигини кучайтиради, меҳнат унумдорлигини ошириш ва сифатини яхшилашга хизмат қилади, миллий меҳнат бозорида меҳнат ресурсларининг таклифи уларга талабдан юқори бўлганда ташқи мобилликка рағбатлантиради.



4.4-расм. Умумий (а) ва энг кўп (б) фойдалилик

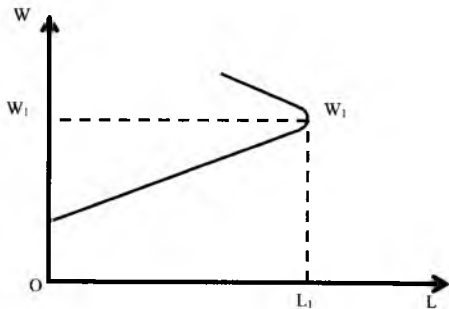
Меҳнат интенсивлигининг таклифи. Меҳнат интенсивлигини ошириш меҳнат унумдорлигини ошириш, демакдир. Меҳнат интенсивлиги билан турли бошқа омиллар ўртасидаги алоқадорлик жуда мураккаб бўлиб, у иш вақти ва меҳнат сифати таклифларига нисбатан чуқур ва батафсил таҳлил қилинмаган. Меҳнат бозорида таклиф этиладиган меҳнат интенсивлиги, бир томондан, ходимнинг ички мотивацияси ва жисмоний ҳолатига боғлиқ, иккинчи томондан, қонунчилик миллий анъаналар орқали тартибга солинади.

Маълумки, ходим катта даромад ҳисобига кўп товар ва хизматларни харид қилиши мумкин. Даромадларнинг ортиши иш ҳақининг ҳам ортишини назарда тутати. Юқорида баён қилинганидек, иш ҳақининг ортиши меҳнат таклифининг камайишига олиб келади.

Меҳнат ресурслари таклифининг иқтисодий мазмуни – бу ёлланма ходим томонидан ўзига тегишли ва ажралмас меҳнат қобилиятини меҳнат бозорида иш берувчига таклиф қилишидир. Меҳнат ресурсларига таклиф аниқ бир шахслар томонидан шакллантирилади ва шунинг учун шахсий хусусиятга эга бўлади. Шу боисдан меҳнат ресурсларининг меҳнат бозоридаги оддий таклифи алоҳида шахслар меҳнат қобилиятининг таклифидир (4.5-расм).

Меҳнат ресурсларининг меҳнат бозоридаги оддий таклифи куйидаги хусусиятларга эга:

– ходимларнинг вақти икки қисмга: даромад олиш учун иш вақтига ва колган бўш вақтга бўлинади;



4.5-расм. Меҳнат ресурсларининг шахсий таклифи

ходим бўш вақтини ўз эҳтиёжлари, кизиқишлари ва имкониятларидан келиб чиққан ҳолда сарфлайди;

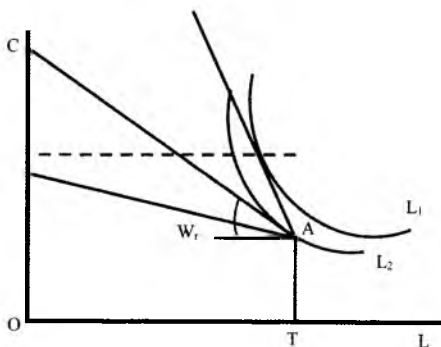
– ходим истеъмол қиладиган неъматларнинг ўзига имкон қадар кўп фойда келтиришига интилади.

Юқоридагилардан келиб чиққан ҳолда, меҳнат ресурсларининг оддий таклифи моделини фойдалиликнинг шахсий функцияларини имкон қадар кўпайтиришга йўналтирилган, деб айтиш мумкин.

Ходимлар томонидан ташкиллаштирилган меҳнат фаолиятида иштирок этиш тўғрисида ижобий қарор қилиши мумкин бўлган энг кам иш ҳақи *заҳира иш ҳақи* (w_r) ҳисобланади. Агар иш ҳақи заҳира иш ҳақидан кам бўлса, ходим учун энг кўп фойдалилик келтирадиган энг мақбул иш вақти (H^*) нолга тенг бўлади, яъни:

$$w < w_r \text{ бўлганида, } H^* = 0.$$

Заҳира иш ҳақи меҳнат бозорида меҳнат ресурсларини таклиф қилишда иштирок этмаётган ходимларга меҳнат фаолиятига киришиш учун қанча пул таклиф этилиши лозимлигини кўрсатади (4.6-расм).



4.6-расм. Заҳира иш ҳақи

– ходим меҳнат фаолиятини амалга ошириш натижасида иш ҳақи ставкаси ва ишлаган вақтига мувофиқ иш ҳақи олади;

– ходимнинг даромади иш ҳақидан ва бошқа меҳнат фаолияти билан боғлиқ бўлмаганлар (ижтимоий тўловлар, нафақалар ва бошқалар)дан олинadиган даромадлардан иборат;

– ходимлар даромадига олиши мумкин неъматларни истеъмол қилади;

– бўш иш вақти ҳам неъмат ҳисобланади,

Расмда акс эттирилган меҳнат фаолиятдан олинмаган даромаднинг (V) ўзгариши заҳира иш ҳақини ўзгартиради ва ходимларнинг меҳнат фаолиятига киришиш тўғрисида қарор қабул қилишига таъсир кўрсатади. Меҳнат фаолиятдан олинмаган даромаднинг кўпайиши заҳира иш ҳақини оширади. Бўш вақт неъмат сифатида кўрилиши учун ходим умумий даромадининг ортиши дам олиш қимматини кўпайтиради ва унга ишламасликка

рағбат беради. Расмдаги А нукта ходимнинг бўш вақтдан воз кечиб, даромад топиш учун меҳнат фаолиятига киришишга ундайдиган ҳолатни ифодалайди.

Заҳира иш ҳақи икки хил хусусияти билан ажралиб туради. Агар унинг миқдори кам бўлса, ходимнинг меҳнат бозоридан иш топиши енгил бўлади, бунинг учун камроқ вақт талаб қилинади, чунки у камроқ иш ҳақиға ҳам ишлашга тайёр бўлади.

Аксинча, заҳира иш ҳақи юқори бўлса, ходим бўш вақтдан воз кечиб, меҳнат фаолиятига киришиши учун юқорироқ иш ҳақи тўланадиган иш жойини мўлжаллайди. Табиийки бундай иш жойини топиш осон эмас, шу билан бирга бу кўп вақт ҳам талаб қилади.

4.3. Меҳнат ресурслари таклифини миқдор жиҳатдан ҳисоблаш тажрибаси

Ўзбекистонда аҳолини иш билан таъминлашга ва тартибга солишга нисбатан назарий-услубий қарашларни умумлаштирадиган бўлсак, улар, асосан, кейнсча қарашлардан иборат. Унга кўра, бундан 23 йил олдин қабул қилинган Меҳнат кодекси орқали меҳнат муносабатларининг деярли барча йўналиш ва элементлари тартибга солинади. Ҳозиргача деярли ўзгармасдан амал қилаётган бу қонун ҳужжати, умуман олганда, мамлакатдаги иш билан бандлик соҳасидаги давлат сиёсатида марказий ўринни эгаллайди.

Бундан бошқа яна бир ҳужжат «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Ўзбекистон Республикаси Қонуни бўлиб, мазмунан улар (Меҳнат кодекси ва мазкур қонун) бир-бирини истисно этмайди, аксинча, тўлдиради ва бирхиллаштиради.

Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексига кўра, меҳнатга оид муносабатлар субъекти – белгиланган ёшга етган ҳамда иш берувчи билан меҳнат шартномаси тузган шахслар ҳисобланади. Меҳнат кодексининг 77-моддасига биноан, мамлакатда ишга қабул қилишга 16 ёшдан йўл қўйилиши, 15 ёшга тўлган шахслар эса ота-онасидан бирининг ёки улар ўрнини босувчи шахснинг ёзма равишда розилиги билан ишга қабул қилиниши мумкин.

Ўзбекистонда, халқаро таснифга мувофиқ, аҳоли меҳнатга лаёқатли бўлмаганлар (пензионерлар, ногиронлар, 16 ёшгача болалар) ҳамда меҳнатга лаёқатли бўлганларга бўлинади.

Ёлланиб ишлашга лаёқатли бўлганлар иш билан бандлар ва иқтисодий нофаол аҳоли тоифаларига бўлинади.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексига мувофиқ иш билан бандлик деганда, фуқароларнинг қонун ҳужжатларига зид келмайдиган, ўз шахсий ва ижтимоий эҳтиёжларини кондириш билан боғлиқ бўлган, уларга иш ҳақи (меҳнат даромади) келтирадиган фаолияти тушунилади.

Мамлакатда қуйидаги тоифалардаги аҳоли иш билан банд аҳоли тоифасига киритилади:

– ёлланиб ишлаётган ва ишни ҳақ олиш эвазига тўлиқсиз иш вақтида ёки уй шароитида бажараётганлар, ҳақ тўланадиган бошқа ишга, жумладан, вақтинчалик ишга эга бўлганлар;

– бетоблиги сабабли, таътилда бўлган, касбга тайёрлашда, қайта тайёрлашда, малака оширишда бўлганлар;

– ҳақ тўланадиган лавозимга сайланган ёки тайинланганлар;

– ўзини иш билан мустақил таъминлаётганлар;

– тадбиркорлик фаолияти билан шуғулланаётганлар;

– хунармандлар, оилавий корхоналар иштирокчилари, деҳқон хўжалик-лари, ишлаб чиқариш кооперативлари аъзолари ва фермерлар;

– Ўзбекистон Республикаси Қуролли Кучларида, Ички ишлар вазирлигида, Фавқулодда вазиятлар вазирлиги, Миллий хавфсизлик хизмати қўшинларида хизмат ўтаётганлар;

– ўз фаолиятини нодавлат нотижорат ташкилотларда амалга ошираётган-лар, шу жумладан, диний ташкилотларда ишлаётган фуқаролар.

Халқаро таснифга кўра, Ўзбекистонда ишчи кучи иқтисодий фаол ва нофаол аҳоли гуруҳларига ажратилиб ҳисобланади. Бундай тақсимлаш халқаро қиёслашни бемалоллаштириш билан бирга, ишчи кучини мамлакат ва ҳудудлар миқёсида жаҳон андазалари асосида бошқариш имконини беради. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 22 декабрдаги 1011-сонли қарорига кўра, *меҳнат ресурслари, иш билан бандлик ва аҳолини ишга жойлаштириш балансини ишлаб чиқиш ҳамда ишга жойлаштиришга муҳтож, меҳнат билан банд бўлмаган аҳолини ҳисоблаш методикаси* тасдиқланган.

Мазкур методика ишга жойлаштиришга муҳтож, иш билан банд бўлмаган аҳоли сонини республика ва ҳудудлар бўйича ҳисоблаб чиқиш, аҳоли бандлиги бўйича ўрганиш ва меҳнат ресурслари, бандлик ва аҳолини ишга жойлаштириш балансини ишлаб чиқиш тартибини белгилаб беради. У халқаро стандартларга мувофиқ шаклланадиган статистик методология ҳисобланиб, меҳнат ресурслари, иш билан бандлик ва аҳолини ишга жойлаштириш балансини шакллантириш ва ҳисоблаб чиқиш, ҳамда ҳар бир навбатдаги календарь йилга банд аҳоли сонини баҳолаш учун қўлланилади.

Унда қўлланилган қуйидаги асосий тушунчалар мазмунини билиш мутахассислар ва талабалар учун жуда муҳим:

– ишга жойлаштиришга муҳтож меҳнат билан банд бўлмаган аҳоли (ишсизлар);

– расмий равишда рўйхатга олинган ишсизлар;

– меҳнат билан банд бўлган фуқаролар.

Методика иқтисодий фаол аҳоли ва иқтисодий фаол бўлмаган аҳолини туркумлайди. Унга биноан:

– иқтисодий фаол аҳоли – меҳнат билан банд бўлган фуқаролар ва ишсизлар;

– иқтисодий фаол бўлмаган аҳоли – меҳнат билан банд деб ҳисобланмайдиган шахслар, жумладан:

а) ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда таълим олаётган ўқувчилар ва талабалар;

б) уй бекалари ва болаларни парвариш қилиш билан банд бўлган ишламаётган аёллар;

в) ихтиёрий равишда меҳнат билан банд бўлмаган шахслар;

– меҳнат ресурслари – меҳнатга лаёқатли ёшдаги меҳнатга лаёқатли аҳоли ҳамда меҳнатга лаёқатли ёшдан кичик ва катта ёшдаги меҳнат билан банд бўлган шахслар;

– меҳнатга лаёқатли ёшдаги меҳнатга лаёқатли аҳоли – ишламаётган биринчи ва иккинчи гуруҳ ногиронларидан ва ёшига кўра имтиёзли шартларда пенсия олувчи шахслардан ташқари, меҳнатга лаёқатли ёшдаги шахслар (16 ёшдан 60 ёшгача бўлган эркаклар ва 16 ёшдан 55 ёшгача бўлган хотин-қизлар);

– меҳнат ресурслари баланси – меҳнат ресурслари сони ва таркиби мавжудлигини ҳамда уларни меҳнат билан банд бўлган фуқаролар, ишсизлар ва иқтисодий фаол бўлмаган аҳоли бўйича тақсимланишини акс эттирувчи кўрсаткичлар тизими.

Яна ҳам аниқлаштирадиган бўлсак, ишчи кучи таклифини шакллантиришда қуйидагилар муҳим:

1) ёлланма ходимлар – булар корхона раҳбарияти билан меҳнат фаолияти шартлари тўғрисида тузилган ёзма контракт (шартнома) ёки оғзаки битим бўйича ишлайдиган шахслар бўлиб, улар ана шу фаолият учун ёлланиш вақтида келишиб олинган иш ҳақини оладилар;

2) якка тартибда ишлайдиганлар – мустақил равишда фаолият олиб борадиган, ўзларига даромад келтираётган иш билан шуғулланадиган, фақат қисқа муддатга ёлланма ходимлардан фойдаланадиган ёки фойдаланмайдиган шахслар.

3) иш берувчилар – ўзининг хиссадорлик жамияти, хўжалик ширкати ва шу қабиларни бошқарадиган ёки бунинг учун давлат томонидан вакил қилинган шахслар. Иш берувчи ўз функцияларини ёлланма бошқарувчига тўлиқ ёки қисман топшириб қўйиши, корxonанинг муваффақиятли ишлаши учун жавобгарликни ўз зиммасида қолдириши мумкин;

4) оилавий корхоналарнинг ҳақ тўланмайдиган ходимлари – қариндошига тегишли оилавий корхонада ҳақ олмасдан ишлайдиган ходимлар;

5) иш билан таъминлаш мақоми бўйича таснифлашга тўғри келмайдиган шахслар – илгари ўзларига даромад келтирадиган меҳнат фаолияти билан шуғулланмаган кишилар. Уларга иш билан таъминлашнинг бирон-бир мақомига мос келмайдиган шахслар ҳам киритилади.

Ўзбекистонда иқтисодий фаол ва иқтисодий фаол бўлмаган аҳоли юқорида эслатилган методикага мувофиқ ҳисобланади.

Ишга жойлаштиришга муҳтож, иш билан банд бўлмаган шахслар (ишсизлар) сони меҳнат ресурслари сонидан меҳнат билан бандлар сонини ва иқтисодий фаол бўлмаганлар сонини чиқариб ташлаган ҳолда, қуйидаги формула бўйича аниқланади:

$$U = LR - E - EIP,$$

бу ерда: U – ишга жойлаштиришга муҳтож, меҳнат билан банд бўлмаган шахслар (ишсизлар); LR – меҳнат ресурслари; E – меҳнат билан банд бўлган фуқаролар; EIP – иқтисодий фаол бўлмаган аҳоли.

Меҳнат ресурслари сони меҳнатга лаёқатли ёшдаги аҳоли сони ва меҳнатга лаёқатли ёшдан кичик ва катта ёшдаги ишловчилар сони йиғиндиси сифатида қуйидаги формула бўйича аниқланади:

$$LR = WAPM - WTP,$$

бу ерда: LR – меҳнат ресурслари; $WAPM$ – меҳнатга лаёқатли ёшдаги меҳнатга лаёқатли аҳоли; WTP – ишлаётган ўсмирлар ва пенсионерлар.

$WAPM$ сони меҳнатга лаёқатли ёшдаги аҳоли (16 ёшдан 60 ёшгача бўлган эркаклар ва 16 ёшдан 55 ёшгача бўлган хотин-қизлар) сонидан меҳнатга лаёқатли ёшдаги I ва II гуруҳ ногиронлари, шунингдек, имтиёзли шартларда пенсия олаётган меҳнатга лаёқатли ёшдаги шахслар сонини чиқариб ташлаш йўли билан аниқланади:

$$WAPM = M_p(16 - 59) + W_p(16 - 54) - I_p - P_p,$$

бу ерда: $M_p(16-59)$ – 16 ёшдан 60 ёшгача бўлган эркаклар; $W_p(16-54)$ – 16 ёшдан 55 ёшгача бўлган хотин-қизлар; I_p – меҳнатга лаёқатли ёшдаги I ва II гуруҳ ногиронлари; P_p – имтиёзли шартларда пенсия олаётган меҳнатга лаёқатли ёшдаги пенсионерлар.

Меҳнат билан бандлар сони қуйидаги формула бўйича ҳисоблаб чиқилади:

$$E = EOs + EIs + LM,$$

бу ерда: Eos – иқтисодиётнинг расмий секторида меҳнат билан бандлар; EIs – иқтисодиётнинг норасмий секторида меҳнат билан бандлар; LM – мигрант меҳнаткашлар – чет элларда меҳнат фаолиятини амалга ошираётган Ўз-

бекистон Республикаси фуқаролари, чет эллардаги Ўзбекистон Республикаси ваколатхоналарида ишловчилардан ташқари.

Иқтисодиётнинг расмий секторида меҳнат билан банд бўлганлар сони давлат статистика ҳисоботи, давлат ижтимоий суғурта бадали тўловчиларнинг давлат солиқ ҳисоби ҳамда Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги маълумотлари бўйича аниқланади.

Иқтисодиётнинг расмий секторида меҳнат билан банд бўлганлар жумласига қуйидагилар киради:

– давлат ижтимоий суғурта бадали тўлови бўйича корхона, муассаса ва ташкилотларнинг солиқ ҳисоботларида қайд этилган шахслар;

– ҳарбий хизматчилар, ички ишлар органлари ходимлари ҳамда конунчиликка мувофиқ давлат ижтимоий суғурта бадали тўловидан озод этилган ташкилотлар ходимлари;

– яқка тартибдаги тадбиркорлар, деҳқон хўжалиги аъзолари, қорамол ўстириш билан банд бўлган ва шахсий ёрдамчи хўжаликларда ишлаб чиқарилган чорвачилик маҳсулотларини сотиш билан банд бўлганлар ҳамда давлат ижтимоий суғурта бадали тўловини мажбурий ёки ихтиёрий равишда амалга ошираётган шахсий ёрдамчи хўжаликларда бошқа турдаги қишлоқ хўжалиги маҳсулотларини етиштириш билан банд бўлганлар.

Иқтисодиётнинг норасмий секторида меҳнат билан банд бўлганлар жумласига солиқ органларида ҳисобда турмаган қуйидаги шахслар киради:

– давлат ижтимоий суғурта бадалини тўламасдан, аслида деҳқон хўжаликларида меҳнат фаолиятини амалга ошираётган деҳқон хўжаликлари аъзолари;

– уйда пулли хизматлар кўрсатиш бўйича меҳнат муносабатларини расмийлаштирмаган тадбиркорларда (энагалар, уй хизматчилари, уй ошпазлари, автомобиль ҳайдовчилари, қоровуллар ва бошқалар) ёлланиб ишлаш билан мустақил банд бўлган шахслар;

– тадбиркорларга ёлланиб ишловчи шахслар, шу жумладан, уларнинг оила аъзолари ҳамда давлат ижтимоий суғурта бадали тўловисиз ва меҳнат муносабатлари расмийлаштирилмаган жисмоний шахслар (курувчилар, юк ташувчилар, фаррошлар, ишчилар ва бошқалар).

Иқтисодиётнинг норасмий секторида иш билан бандлик мезонларига қуйидагилар киради:

– ҳафтасига камида икки соат иқтисодиётнинг норасмий секторида ҳақ тўланадиган ҳар қандай иш фаолияти тури билан бандлик;

– иш билан бандлик мунтазамлиги – иқтисодиётнинг норасмий секторидаги иш билан бандликдан тушган ҳар ҳафталик даромаднинг мавжудлиги;

– 10 сотих ер майдонида шахсий ёрдамчи хўжалигини юритиш учун фойдаланиладиган уй хўжалиги бошқарувидаги ер майдонининг мавжудлиги.

Иқтисодиётнинг норасмий секторида меҳнат билан банд бўлганлар сони бир йилда тўрт мартаба меҳнат органлари томонидан ўтказиладиган бандлик масалалари бўйича танлаб ўрганишлар (кейинги ўринларда ўрганиш деб аталади) асосида аниқланади.

Ўрганиш маълумотлари асосида иқтисодиётнинг норасмий секторида меҳнат билан банд аҳоли сонини аниқлаш учун:

а) иқтисодиётнинг норасмий секторида фаолиятнинг тегишли турлари билан шуғулланувчи шахслар сонининг меҳнатга лаёқатли ёшдаги сўраб чиқилганларнинг умумий сонигаги салмоғи қуйидаги формула бўйича аниқланади:

$$RDI_i = NI_i : NI \cdot 100,$$

бу ерда: RDI_i – иқтисодиётнинг норасмий секторида фаолиятнинг тегишли тури билан шуғулланувчи сўраб чиқилганлар салмоғи; NI_i – иқтисодиётнинг норасмий секторида фаолиятнинг тегишли тури билан шуғулланувчи сўраб чиқилганлар сони; NI – меҳнатга лаёқатли ёшдаги сўралганлар сони, ҳаммаси;

б) олинган салмоқ кўрсаткичи бўйича иқтисодиётнинг норасмий секторида фаолиятнинг тегишли тури билан шуғулланувчи аҳоли сонининг ҳисоби қуйидаги формула бўйича аниқланади:

$$EIs_i = WAP \cdot RDI_i : 100,$$

бу ерда: EIs_i – иқтисодиётнинг норасмий секторида иқтисодий фаолиятнинг тегишли тури билан шуғулланувчилар сони; WAP – меҳнатга лаёқатли ёшдаги меҳнатга лаёқатли аҳоли сони.

в) иқтисодиётнинг норасмий секторида меҳнат билан бандларнинг умумий сонини аниқлаш учун иқтисодий фаолиятнинг ҳар бир тури бўйича иқтисодиётнинг норасмий секторида иш билан бандлар сони тўғрисидаги маълумотлар жамланади:

$$EIs = \sum_i EIs_i, 1,$$

бу ерда: EIs – иқтисодиётнинг норасмий секторида меҳнат билан бандлар сони, ҳаммаси.

Меҳнат ресурсларини ҳисоблаб чиқишда меҳнат фаолиятини амалга ошириш учун чет элга кетган шахслар сони алоҳида ҳисобга олинади. Уларнинг сони алоҳида тизим бўйича, қуйидагиларни ўз ичига олувчи интеграциялашган ахборотлар модули асосида аниқланади:

– чет элга кетганларнинг сони ва мақсади тўғрисида божхона декларациясининг такомиллаштирилган шакли асосидаги ҳар чораклик статистика ҳисоботи маълумотлари;

- аҳоли ҳисобини юритиш бўйича ички ишлар органлари маълумотлари;
 - меҳнат фаолиятини чет элда амалга ошириш учун фуқароларга Ташқи меҳнат миграцияси агентлиги томонидан берилган рухсатномалар маълумотлари;
 - чет элдаги консуллик муассасаларидан олинган маълумотлар;
 - уй хўжаликларини меҳнат билан бандлик масалалари бўйича ўрганишлар.
- Иқтисодий фаол аҳоли сони қуйидаги формула бўйича аниқланади:

$$EP = U + E,$$

бу ерда: EP – иқтисодий фаол аҳоли.

Иқтисодий фаол бўлмаган аҳоли қуйидаги формула бўйича аниқланади:

$$EIP = PS + IW + VUP,$$

бу ерда: EIP – иқтисодий фаол бўлмаган аҳоли; PS – ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда ўқиётган ўқувчилар ва талабалар; IW – болаларни парвариш қилаётган ишламайдиган аёллар; VUP – уй бекалари ва мустақил равишда иш билан банд бўлмаган шахслар, шунингдек, кўчар ва кўчмас мулкдан даромад оладиган ишламайдиган шахслар.

Ахборот манбалари:

PS – статистика органларининг маълумотлари;

IW – статистика органларининг ҳисобланган маълумотлари;

VUP – меҳнат органлари томонидан меҳнат билан бандлик масалалари бўйича ўрганишлар маълумотлари.

Мустақил равишда иш қидираётганлар сони ишга жойлаштиришга эҳтиёж сезадиган аҳолининг ҳисобланган сонидан ҳисобот даври охиридаги ҳолати бўйича туман ва шаҳарлар Бандликка кўмаклашиш марказларида расман ишсизлар сифатида рўйхатдан ўтказилган шахслар сонини чиқариб ташлаш йўли билан қуйидаги формула бўйича аниқланади:

$$US = U - UO,$$

бу ерда: US – иш билан банд бўлмаганлар, мустақил равишда иш қидираётганлар; U – ишга жойлаштиришга муҳтож меҳнат билан банд бўлмаган аҳоли (ишсизлар); UO – ишга жойлаштиришга муҳтож бўлганларни аниқлаш пайтида расман рўйхатдан ўтказилган ишсизлар.

Аҳолининг иш билан бандлигини ўрганиш танлаб олинган уй хўжаликлари аъзоларидан сўровнома ўтказиш йўли билан амалга оширилади. Шу билан бир қаторда, меҳнат бозорида меҳнат ресурслари таклифини миқдор жиҳатдан ҳисоблаш тажрибаси кўп йилдан бери ўзгармаган ҳолда айнан шу методика асосида ҳисобланмоқда. Мазкур методикани такомиллаштириш бугунги куннинг долзарб талабларидан бири ҳисобланади.

V БОБ. МЕҲНАТ РЕСУРСЛАРИ ВА УЛАРНИНГ ШАКЛЛАНТИРИЛИШИ

5.1. Меҳнат ресурслари тушунчаси

Меҳнат ресурслари тушунчаси барча ишлаётганларни, шунингдек, ишлашни хоҳлайдиган, иш қидираётган, аммо турли сабабларга кўра айни пайтда меҳнат фаолияти билан шуғуллана олмаётган фукароларни ифодалайди. Меҳнат фаолияти учун зарур ресурсларни ўрганиш меҳнат бозорини баҳолаш ҳамда меҳнат ресурсларини шакллантириш ва уларнинг иш билан бандлигини таъминлаш мақсадида давлат томонидан тегишли демографик сиёсатни олиб бориш катта аҳамият касб этади.

Инсонга меҳнат фаолиятини амалга ошириш учун ресурс сифатида қарашлар меҳнат муносабатларидаги туб ўзгаришлар натижасида тадрижий ривожланиб келган.

XX асрнинг бошларида одамларга меҳнат жараёнида ижтимоий ишлаб чиқариш томонидан фойдаланиладиган ўзига хос ресурс сифатида муносабатда бўлинган. Шунинг учун уларнинг меҳнат қилишга қодирлиги «иш кучи» атамасини олган.

Иш кучи (ингл. Labor power) меҳнат иқтисодиёти назариясида инсоннинг меҳнат фаолиятига қодирлиги, ушбу меҳнат фаолиятида у томонидан ишлатиладиган жисмоний ва маънавий салоҳиятининг жамланмаси сифатида талқин қилинади. Иш кучи меҳнат жараёнидан ва меҳнат қуролларидан айрича тасаввур этилмайди, яъни улар меҳнат қилиш қобилиятига эга бўлган одамлар гуруҳи тарзида кўрилади.

Иш кучига методологик ёндашувларда ўзларини мустақил иш билан таъминлайдиганларни (масалан, хусусий тадбиркорлар, фермерлар, эркин ижодкорларни) ҳам қўшиш-қўшмаслик муаммоси пайдо бўлган. Аксарият ҳолатларда ушбу иқтисодий тоифа «иқтисодий фаол аҳоли» кўрсаткичи орқали белгиланган (5.1-жадвал).

Иш кучининг миқдор кўрсаткичлари (меҳнатга лаёқатли аҳоли сони) ортиши билан бир йўла унга сифат хусусиятлари (маълумотининг даражаси, малакаси, иш тажрибаси, маҳорати ва ҳоказолар) ҳам қўшила бошланган.

Шунинг учун Халқаро меҳнат ташкилоти (ХМТ) муомалага *меҳнат ресурслари* атамасини киритган. Меҳнат ресурслари – меҳнатга лаёқатли ёшда

бўлган меҳнатга лаёқатли аҳоли ҳамда меҳнатга лаёқатли ёшдан ташқари ёшда (пенсионерлар ва ўсмирлар) меҳнат қилаётган шахслар жамланмасидир (5.1-расм).

5.1-жадвал

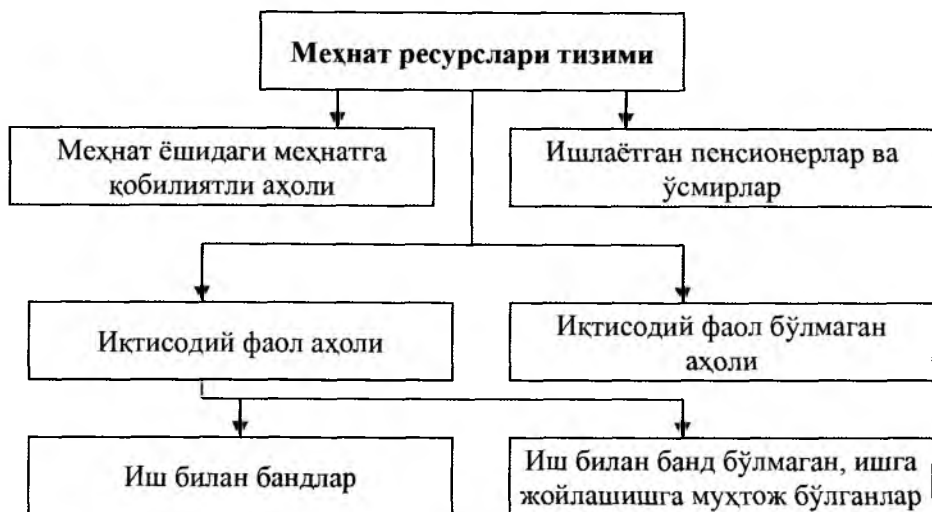
Меҳнат ресурслари ва улар билан боғлиқ тушунчалар

Иқтисодий атамалар	Иқтисодий атамалар талқини
Инсон	Меҳнат қилиш қобилиятининг эгаси
Моддий ресурслар	Моддий ашё омиллари: ер ва капитал
Инсон ресурслари	Инсоннинг меҳнат қилиш ва тадбиркорлик қобилияти
Инсон капитали	Инсон томонидан неъматлар ишлаб чиқариш ва хизматлар кўрсатиш жараёнида фойдаланиладиган қобилият ва сифатлар захирасининг жамланмаси
Иш кучи	Инсон меҳнат фаолияти жараёнида фойдаланадиган жисмоний ва маънавий қобилиятларининг жамланмаси
Меҳнат ресурслари	Меҳнатга лаёқатли ёшда бўлган меҳнатга лаёқатли аҳоли ҳамда меҳнатга лаёқатли ёшдан ташқари ёшда (пенсионерлар ва ўсмирлар) меҳнат қилаётган шахсларнинг йиғиндиси
Иқтисодий фаол аҳоли	Иқтисодий фаоллигини белгилаш учун ўрнатилган ёшда бўлган, товарлар ишлаб чиқариш ва хизматлар кўрсатиш учун таклиф этиладиган ишчи кучи: иқтисодий фаолиятининг барча соҳаларида иш билан банд бўлганлар, ишсизлар ва иш кучини таклиф этаётган бошқа аҳоли
Иқтисодий фаол бўлмаган аҳоли	Аҳоли иқтисодий фаоллигини белгилаш учун ўрнатилган ёшда бўлган, иш билан банд бўлмаганлар, лекин иш қидирмаётганлар ва ишлашга тайёр бўлмаганлар

ХМТ услубиётига мувофиқ, иқтисодий фаол аҳоли – иқтисодий фаоллигини белгилаш учун ўрнатилган ёшда (15–72 ёш) бўлган, товарлар ишлаб чиқариш ва хизматлар кўрсатиш учун иш кучи таклиф этилишини таъминлайдиган аҳоли қисмидир. Иқтисодий фаол аҳоли иқтисодий фаолиятининг барча соҳаларида иш билан банд бўлганлар ва ишсизларни қамраб олади.

Бугунги кун (2018 йил) статистика маълумотларига кўра, 13,2 млн ишга лаёқатли фаол аҳолидан 5,8 млн киши (44 %) расман иш билан банд эканлиги маълум бўлди. Аҳолининг қолган қисми, жумладан, меҳнат муҳожирлари меҳнатнинг «қора» бозорида фаолият юритади ва маошни «конвертда» олади.

ХМТ аҳоли иқтисодий фаоллигини белгилаш учун ўрнатилган ёшда бўлган, иш билан банд бўлмаганлар, лекин иш қидирмаётганлар ва ишлашга тайёр эмасларни *иқтисодий фаол бўлмаган аҳоли* таркибига киритади.



5.1-расм. ХМТ услубиётига кўра меҳнат ресурслари тизими

Ўзбекистон Республикаси статистика органлари иқтисодий фаол аҳоли атамасини 1993 йилдан эътиборан фаол қўллашга киришган. Мамлакатда амалдаги қонунчиликка мувофиқ, иқтисодий фаол аҳоли эркаклар учун 44 йилни (16 ёшдан 60 ёшгача), аёллар учун эса 39 йилни (16 ёшдан 55 ёшгача) ташкил этади. I ва II гуруҳ ногиронлар ҳамда имтиёзли пенсия олувчилар бундан истиснодир.

Ўзбекистонда иқтисодий фаол бўлмаган аҳоли таркибига меҳнат қилишга қобилиятли ва ишсиз деб ҳисобланмайдиган шахслар, жумладан:

- ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда таълим олаётган ҳамда иш ҳақига ёки меҳнат даромадига эга бўлмаган ўқувчи ва талабалар;
- ишламаётган учинчи гуруҳ ногиронлари;
- уй бекалари ҳамда болаларни парвариш қилиш билан банд бўлган ишламаётган аёллар;
- кўчар ва кўчмас мулкдан даромад олаётган ишламаётган шахслар;
- ихтиёрий равишда меҳнат билан банд бўлмаган шахслар киради.

Бугунги кунда (2018 йил) мамлакат пойтахти бўлган Тошкент шаҳри аҳолиси 2,5 млн дан зиёдни ташкил этиб, улардан 1,5 млн киши меҳнатга лаёқатлидир. Шундан 1,1 млн иш кучи иш билан банд, қарийб 99 минг киши ишсиз, 90 мингдан ортиғи эса меҳнат мигрантларидир. Шунингдек, деярли 39 минг киши жорий йилда меҳнат бозорига биринчи марта кириб келган ёшлар ҳисобланади. Норасмий банд аҳоли сони 141 минг нафардан зиёдни ташкил этади.

Америкалик иқтисодчи олимлар К. Р. Макконнелл ва С. Л. Брю иқтисодий ўсишга таъсир кўрсатувчи омил сифатида меҳнат ресурсларининг миқдори

ва сифатини алоҳида ажратиб кўрсатишади. Уларнинг қарашларига мувофиқ, меҳнат ресурсларининг миқдори иқтисодиётда иш билан банд бўлган кишилар сони ҳамда уларнинг меҳнатга лаёқатли аҳоли таркибидаги улуши билан белгиланади. Меҳнат ресурсларининг сифатини ифодаловчи ва меҳнат унумдорлигига таъсир кўрсатувчи омиллар сифатида эса кишилар саломатлигининг яхшиланиши, касб тайёргарлиги, билими ва манфаатдорлигининг ўсиши кўрсаткичлари келтирилади¹.

Меҳнат ресурслари миқдор ва сифат кўрсаткичларига эга. Меҳнат ресурсларининг миқдор кўрсаткичлари қуйидагилардан иборат:

- меҳнатга лаёқатли аҳолининг умумий сони;
- таркиб топган меҳнат унумдорлиги ва интенсивлиги шароитларида иш билан банд аҳоли ишлаб берадиган иш вақти.

Меҳнат ресурсларининг сифат кўрсаткичлари қуйидагилардан иборат:

- меҳнатга лаёқатли аҳолининг саломатлиги, жисмоний лаёқатлиги;
- меҳнатга лаёқатли аҳолининг билим ва касбий-малака тайёргарлиги даражаси.

Меҳнат ресурсларининг миқдор ва сифат кўрсаткичлари жамланмаси меҳнат салоҳиятини ташкил этади.

Меҳнат ресурслари қуйидаги хусусиятларга эга:

1. Улар иш берувчи билан ажралмас яхлитликда ходимларга иш ҳақи кўринишида қуйидагича даромад келтиради: меҳнат фойляти + билим, тажриба, малака = даромад.

2. Агар ходимларнинг меҳнат қобилиятдан узоқ вақт давомида фойдаланилмаса, вақт ўтиши сари уларнинг меҳнати самарадорлиги пасая бошлайди. Меҳнат қобилияти – бу бирор фаолиятни амалга ошириш кўникмасидир. Вақт ўтиши билан назарий билимлар ёддан чиқади ва эскиради, тажриба ҳам йўқолади. Меҳнат қобилиятини йўқотмаслик учун ундан мутгасил фойдаланиш билан бирга, бу салоҳиятни янада ошириш учун янги билимларни эгаллаш, тажрибани ошириш талаб қилинади.

Меҳнат ресурсларининг қуйидаги тоифалари фаркланади:

– *ишчилар* – ишлаб чиқаришда бевосита маҳсулот тайёрлаш ва истеъмолчиларга етказиб беришда иштирок этаётган, шунингдек, машина-ускуналарни созлаш, таъмирлаш ва ҳоказолар билан шугулланадиган ходимлар;

– *мутахассислар* – муайян ихтисосликка эга ва шу соҳада ишлаб чиқаришда меҳнат жараёнини ташкил этувчилар;

– *раҳбарлар* – ходимлар меҳнат фаолиятини уюштирадиган ишлаб чиқариш ташкилотчилари.

¹ Макконнелл К. Р., Брю С. Л. Экономикс: Принципы, проблемы и политика. В 2 т.: Пер. с англ. 2-е изд. Т.1. –М.: Республика. 1992. – С.382-383.

Меҳнат ресурслари (уларнинг элтувчиси ҳисобланган ходимлар) ўз шахсий хусусиятларига эга. Ушбу хусусиятлар сифатида қуйидагиларни келтириш мумкин:

- меҳнат шароитларидан воз кечиш;
- ўз хоҳишига кўра ишдан бўшаш;
- меҳнат самарадорлигини меҳнат шароитларидан қатъи назар ўзгартириш;
- билимларини ошириш, мутахассислигини ўзгартириш;
- ҳудудий боғлиқ бўлиш;
- ижтимоий жиҳатдан турлича бўлиш;
- меҳнат ресурсларида чикимлар музокаралар мавзуси эканлигини англаш;
- капитал билан ўрнини алмаштира олиш ва бошқалар.

5.2. Меҳнат ресурсларини шакллантириш

Меҳнат ресурсларининг шаклланиши ҳар бир давлатда демографик ҳолатга боғлиқ. Инсон туғилиши ва вафот этиши боис авлодлар алмашиши жараёнида аҳоли сони ва таркиби мунтазам янгиланиб ва ўзгариб туради.

Аҳоли шаклланишининг уч тури фарқланади (5.2–расм).

1. Аҳолининг демографик жиҳатдан тор шаклланиши. Моҳият жиҳатидан аҳоли демографик жиҳатдан шаклланишининг бу турида ҳаётни тарк этаётган авлоднинг мутлақ сони ҳаётга кириб келаётган авлод сонидан ортиқ бўлади. У аҳолисининг табиий ўсиши нолга тенг ёки ўлим тугилишдан кўп бўлган мамлакатларга хос жараён. Демографияда бу *депопуляция* (французча «*depoulation*» сўзидан) ёки *демографик инқироз*, деб аталади. Аҳолининг демографик жиҳатдан тор шаклланиши хос бўлган мамлакатларга фуқароларининг кирилиб кетиши хавфи таҳдид солади.

Иқтисодий жиҳатдан ривожланган мамлакатларда аҳолининг демографик жиҳатдан тор шаклланиши, одатда, урбанизация оқибатлари сифатида кўрилади. Маълумки, иқтисодий ривожланган мамлакатларда саноат ишлаб чиқариши тараққий этган. Ушбу ишлаб чиқаришлар учун жуда юқори малакали мутахассислар талаб қилинади. Ана шундай ходимларни тайёрлаш учун уларни 21–23 йил давомида ўқитиш лозим. Шу билан бирга оилада иккинчи, учинчи ва ундан ортиқ фарзанд кўришга аёлларнинг ишлаб чиқаришга ва ижтимоий фаолиятга кенг жалб этилганлиги «ҳалақит» беради.

2. Аҳолининг демографик жиҳатдан оддий шаклланиши. Аҳолининг бундай демографик жиҳатдан шаклланишида ота-оналар авлоди билан алмашаётган фарзандлар авлодининг мутлақ сони тенг бўлади. Бундай жамиятда барқарор жинс-ёш таркиби шаклланади. Шунинг учун уни *муқим тур*, деб ҳам аташади. Аҳолининг демографик жиҳатдан мазкур шаклланиши

учун туғилиш ва ўлимнинг, шунингдек, аҳоли табиий ўсишининг паст кўрсаткичлари хос бўлади. Бундай ҳолатда аҳолининг умумий сони кўпаймайди, айрим ноқулай вазиятлар юзага келадиган бўлса, жамият аҳолининг тор шаклланиши турига ўтиб кетиши эҳтимоли катта. Ушбу ҳолатни ҳозирги вақтда Европа ва Шимолий Американинг ривожланган давлатларида кузатиш мумкин. Улар учун қуйидагилар хос:



5.2-расм. Аҳоли шаклланишининг турлари

- ижтимоий-иқтисодий ривожланишнинг юқори даражаси;
- оилаларда даромаднинг ортиб бориши, фарзандлар сонининг камайиши;
- урбанизация даражасининг юқорилиги (75,0 % гача);
- жамиятда аёллар мақоми ва ролининг ортиши;
- жамиятда янги кадрларнинг шаклланиши;
- аҳоли таркибида катта ёшдаги аҳолининг кўпайиши ва бошқалар.

3. Аҳолининг демографик жиҳатдан кенгайтирилган шаклланиши.

Аҳолининг бундай шаклланишида ҳаётни тарк этаётган авлоднинг мутлақ сони ҳаётга кириб келаётган авлод сонидан ортиқ бўлади. Аҳолининг кенгайтирилган шаклланишида ҳар 100 оилада 260 ва ундан кўпроқ боланинг дунёга келиши кузатилади. Натижада, аҳоли жинс-ёш таркибининг тараққий этувчи тури шаклланади, унинг мутлақ сони ортиб боради. Бундай тур учун туғилишнинг ва аҳоли табиий ўсишининг юқори, ўлимнинг эса нисбатан паст кўрсаткичлари хос бўлади.

Аҳолининг демографик жиҳатдан кенгайтирилган шаклланиши, энг аввало, ривожланаётган (Осиё, Африка ва Лотин Америкаси) мамлакатларда кузатилмоқда.

Аҳолининг демографик жиҳатдан кенгайтирилган шаклланишининг ижтимоий-иқтисодий сабаблари қуйидагилардан иборат:

- иқтисодий ривожланиш суръатларининг пастлиги, иқтисодиётда қишлоқ хўжалигининг катта салмоққа эгаллиги;
- урбанизация даражасининг нисбатан пастлиги (41,0 % гача, қишлоқ жойларида туғилиш юқорироқ даражада бўлади);
- ижтимоий муносабатларнинг ўзига хослиги, кўп фарзандликни рағбатлантирадиган диний ақидалар;
- аёлларнинг камситилиши, никоҳларнинг эрта тузилиши;
- замонавий тиббиёт ютуқларидан эпидемия касалликларига қарши курашда фойдаланиш, санитария маданиятининг ортиши;
- мусулмон мамлакатларида оила режалаштирилишининг ман этилиши ва бошқалар.

Ривожланаётган мамлакатларда замонавий тиббиёт ютуқларидан самарали фойдаланиш ўлим даражасини пасайтирди, лекин туғилиш, асосан, юқори-лигача сақланиб қолмоқда.

Аҳолининг демографик жиҳатдан шаклланишида унинг табиий, миграция (механик) ва ижтимоий ҳаракати ҳам ажратиб кўрсатилади.

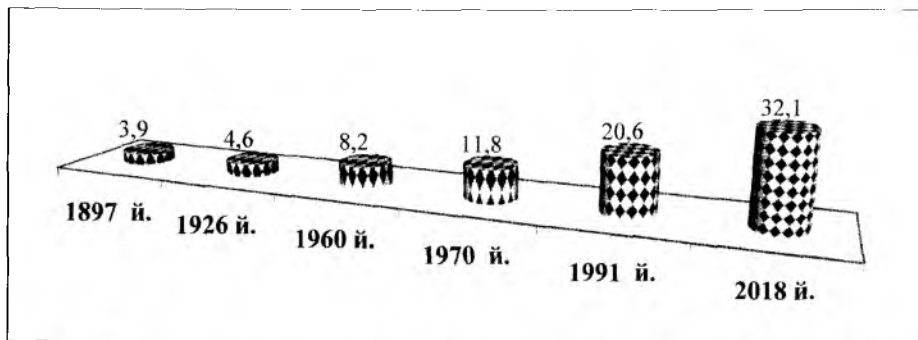
Аҳолининг табиий ҳаракати бу одамларнинг туғилиши ва ўлими даражасининг кўрсаткичларидир. Аҳоли ўртасида туғилиш ўлимга нисбатан юқори бўлса, аҳолининг табиий ўсишини, аксинча, ўлим юқори бўлса, аҳолининг табиий камайишини англатади.

Аҳолининг миграция (механик) ҳаракати турли иқтисодий, сиёсий, диний ва бошқа сабабларга кўра содир бўлади ва бу уларнинг ҳолати, мақоми, турмуш тарзига жиддий таъсир кўрсатади. Бунда ички (мамлакат ҳудудлари бўйича) ва ташқи (мамлакат чегарасидан чиқиш) миграция фарқ қилинади.

Аҳолининг ижтимоий ҳаракати турли ижтимоий: таълим, касб, миллий ва бошқа тузилмаларнинг ўзгаришида намоён бўлади

Ўзбекистон аҳоли сони муттасил ортиб бораётган мамлакатлар қаторига киради. Маълумотларга кўра, 2018 йилнинг 1 январи ҳолатига кўра мамлакат аҳолисининг сони 32 120,5 минг кишини ташкил қилди, яъни мустақиллик йилларининг ўзида 11,5 млн кишига кўпайган. Аҳолисининг сони бўйича мамлакат дунёда 43, Осиёда 18 ўринни эгаллайди (5.3-расм).

Ҳозирги пайтда Ўзбекистонда аҳолининг ўсиш суръатлари жаҳоннинг ўртача кўрсаткичларига мос тушади. Хусусан, 2006–2017-йилларда аҳолининг ўртача йиллик ўсиши 1,6 % га яқинни, йиллик мутлақ ўсиш 428,2 минг кишини ташкил этди.



5.3-расм. Ўзбекистонда аҳоли сони ортишининг динамикаси (млн киши)¹

Натижада, мамлакатда аҳоли сонининг табиий ўсиши аҳоли сони ортишининг асосий манбаига айланди. Ана шу ўсиш кейинги ўн йилликларда ташқи миграция ҳисобига аҳолининг республикадан чиқиб кетиши миқдоридан муттасил равишда ортиқ бўлмоқда. Шунинг учун Ўзбекистонда аҳолининг табиий ўсиши бош ролни ўйнаётган аҳоли сони динамикасининг янги тури шаклланди (5.4-расм).

Шу билан бирга, мамлакатда аҳолининг табиий ўсиш коэффициенти 1991 йилдаги 39,8 промилледан 2015 йилда 17,8 промиллега пасайди. Мазкур даврда туғилиш коэффициенти 1991 йилдаги 34,5 промилледан 2018 йилда 21,4 промиллега пасайди. Туғилиш мамлакат кишлоқ аҳолисининг ўртасида энг сезиларли даражада камайганлигини алоҳида таъкидлаш лозим.

Меҳнат ресурсларини шакллантириш – бу инсоннинг жисмоний ва ақлий салоҳиятини узлуксиз тиклаш ва ушлаб туриш, унинг касбий малака ва таълим даражасини муттасил ошириб боришдир. Бу хусусият ҳам алоҳида шахсга, ҳам корхонада ёлланиб ишлаётган ходимлар гуруҳига тааллуқлидир.

Меҳнат ресурсларини шакллантириш назариясига француз иқтисодчиси Ф. Кенэ асос солган. Унинг «Иқтисодий жадваллар» асарида биринчи марта ижтимоий ишлаб чиқаришнинг айланиши қонуниятини илмий тадқиқ этилган. Ф. Кенэ кишлоқ хўжалиги тармоғи асосида ушбу ўзаро боғлиқликнинг куйидаги қонунларини ишлаб чиққан: «Ресурсларни шакллантириш мунтазам равишда харажатлар билан, харажатлар эса ресурсларни шакллантириш билан алмашиб туради».

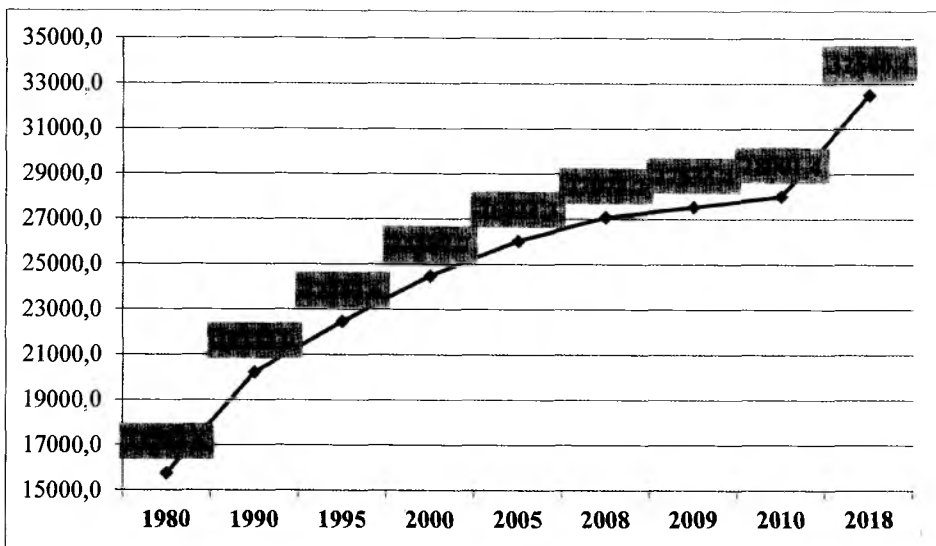
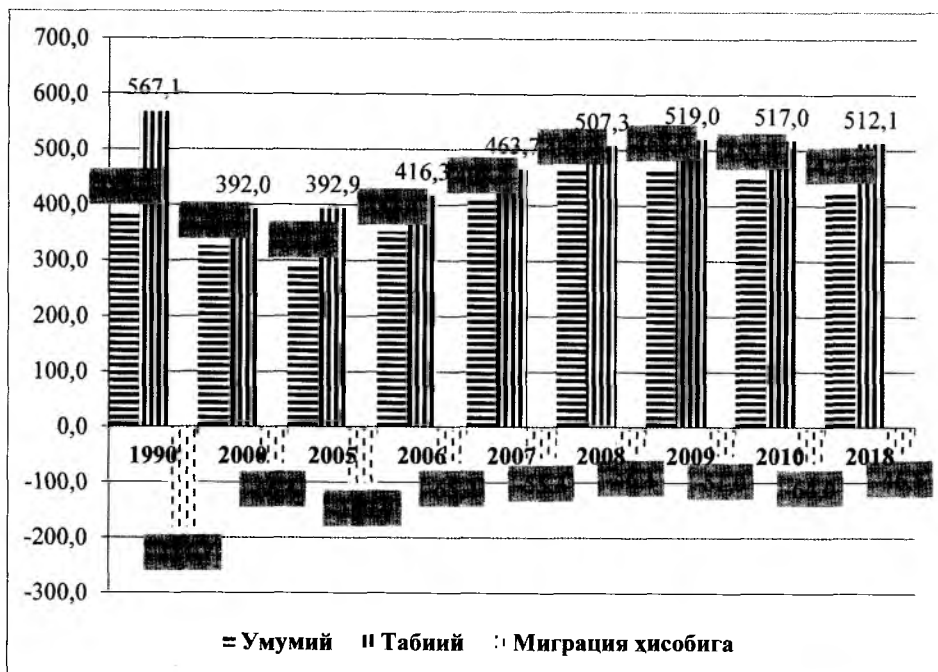


Франсуа Кенэ (фр. François Quesnay; 1694–1774) – француз иқтисодчиси, физиократлар иқтисодий мактабининг асосчиси.

Асарлари:

Избранные экономические произведения. – М.: Статэкс, 1960.

¹ Ўзбекистон Республикаси Давлат статистика қўмитасининг маълумотлари // <http://www.stat.uz>



5.4-расм. Ўзбекистон аҳолиси сони ўсишининг динамикаси (минг киши ҳисобида)¹

У бу коидани куйидагича асослайди:

1. Фермерлар ер эгаларидан пул эвазига ерни ижарага олади ва ўша ерда маҳсулот етиштирадilar.

¹ Ўзбекистон Республикаси Давлат статистика қўмитасининг маълумотлари // <http://www.stat.uz>

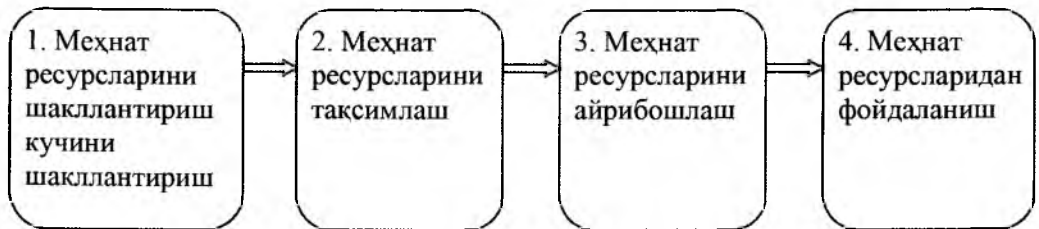
2. Одамлар деҳқонлардан қишлоқ хўжалик, саноатчилардан эса саноат маҳсулотларини харид қиладилар, натижада, ер ижараси учун тўланган пулнинг бир қисми деҳқонларга ҳам тегади.

3. Деҳқонлар саноатчилардан саноат маҳсулотларини харид қиладилар.

4. Саноатчилар деҳқонлардан қишлоқ хўжалик маҳсулотларини харид қилишади, натижада, деҳқонлар ерни яна ижарага олиш учун пулга эга бўлади.

Ушбу қоида мукамал бўлмасдан, кейинчалик назарийтчилар томонидан жиддий равишда такомиллаштирилган, Лекин у меҳнат ресурсларини шакллантириш моҳияти хақида умумий тасаввур ҳосил қилиш имкониятини беради.

Меҳнат ресурсларини шакллантириш, одатда, тўрт босқични босиб ўтади (5.5-расм).



5.5-расм. Меҳнат ресурсларини шакллантиришнинг босқичлари

Меҳнат ресурсларини шакллантириш мактабдан бошланади ва ўрта махсус таълим муассасалари ва олий ўқув юртларида, иш жойида амалиётни ўташ, малака ошириш курсларида давом этади.

Бу босқичлар қуйидагиларни ҳам қамраб олади:

- ходимларда меҳнат фаолиятини амалга оширишга қодир бўлган жисмоний ва ақлий салоҳиятларни тиклаш;
- ишлаб чиқаришни тарқ этаётганлар (пенсияга чиқаётганлар) ўрнига, шунингдек, янги ташкил этилаётган иш жойларига янги ходимларни ёллаш;
- иш билан банд ва янги ёлланган ходимларнинг қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш.

Меҳнат ресурсларини шакллантириш турлича амалга оширилиши мумкин (5.2-жадвал).

Экстенсив усул меҳнат фаолиятини амалга оширишга қодир ходимларнинг сони уларнинг қобилияти ўзгармаган ҳолда ортишини англатади. *Интенсив усул* эса бевосита ходимларнинг салоҳиятини таълим ва касбий тайёргарлик орқали оширишни назарда тутаяди. Иш кучининг кенгайтирилган тарзда такрор ҳосил қилиш ишлаб чиқариш ҳажми, маҳсулот ва хизматлар сифатига жиддий равишда ижобий таъсир кўрсатади.

Меҳнат ресурсларининг тақсимланиши ва айрибошланиши, одатда, ижтимоий шериклар – ёлланма ходимлар, иш берувчилар ва давлат иштирокида меҳнат бозорида ҳамда бевосита корхона (ходимни ёллаш, иш жойини алмаштириш, ишдан бўшатиш, иш кучининг унинг киймати бўйича айрибош-лаш ва ҳоказолар)да содир бўлади.

5.2-жадвал

Меҳнат ресурсларини шакллантиришнинг турлари

Меҳнат ресурсларини шакллантиришнинг усуллари	Меҳнат ресурсларини шакллантириш турларининг моҳияти
Экстенсив	Меҳнатга лаёқатли ходимларнинг сонини уларнинг меҳнат потенциалини ўзгартирмаган ҳолда амалга ошириш.
Интенсив	Ходимларнинг потенциалини бевосита таълим ва касбий тайёргарлик орқали ошириш.
Оддий	Ходимларнинг меҳнатга жамланма потенциали сақланиб туради, яъни меҳнат фаолиятига қодир бўлганларнинг сони ва уларнинг потенциални ўзгармайди, натижада ишлаб чиқариш ҳажми барқарор бўлади.
Торайтирилган	Ходимларнинг меҳнатга жамланма потенциали ҳам меҳнат фаолиятига қодир бўлганларнинг сони ҳам камаёди, ҳам уларнинг касбий тайёргарлик даражаси ёмонлашади.
Кенгайтирилган	Ходимларнинг меҳнатга жамланма потенциали ортади. Бунда меҳнатга жамланма қобилиятнинг ортиши экстенсив ёки интенсив тарзда бўлиши мумкин.

Меҳнат ресурсларини тақсимлашнинг мақсади – меҳнатга лаёқатли аҳолини иш билан самарали банд қилиш, меҳнат ресурсларини иктисодиёт тармоқлари ва ишлаб чиқариш соҳалари бўйича оқилона тақсимлашдан иборат. Меҳнат ресурсларини дастлабки тақсимлашга умумтаълим, ўрта махсус, касб-хунар таълими муассасалари ва олий ўқув юрларининг битирувчиларини ишга жойлаштириш киради. Меҳнат ресурсларини иккиламчи тақсимлаш эса меҳнат ресурсларининг мобиллиги билан боғлиқ. Бундай тақсимлаш, асосан, иш билан бандлик хизматлари орқали амалга оширилади.

Меҳнат ресурсларидан фойдаланиш бевосита иш жойида, аниқ ижтимоий фойдали маҳсулот ишлаб чиқариш, хизмат кўрсатишдан иборат бўлган меҳнат фаолияти жараёнида амалга оширилади. Ушбу босқичда асосий эътибор ишлаб чиқаришда ходимлардан самарали фойдаланишга қаратилиши керак. Бу кўп жиҳатдан ишлаб чиқаришнинг модернизациялаштирилиши, янги технологияларнинг жорий этилиши, персонални бошқаришнинг такомиллаштирилишига боғлиқ.

5.3. Меҳнат ресурслари ва инсон ресурсларининг ўзаро боғлиқлиги

XX асрнинг 70-йилларида АҚШда иқтисодиётда «меҳнат ресурслари» атамаси ўрнига «инсон ресурслари» («human resources») қўлланила бошланди. Ушбу ўзгариш фан-техника инқилоби даврида инсоннинг ишлаб чиқаришдаги роли ва ўрни қайта кўрилиб чиқилиши натижасида юз берди¹.

Маълумки, XVIII–XIX асрларда ишлаб чиқаришнинг илк механизациялаштирилиши даврида меҳнат бозорида меҳнат фаолиятининг турли соҳаларида кўникмаларга эга бўлган иш кучи асосий роль ўйнаган эди. Яъни ишлаб чиқариш учун махсус тайёргарликни ва катта жисмоний кучни талаб этмайдиган, аксарият одамлар осонгина эгаллай оладиган кўникмаларга эга бўлган иш кучи керак эди.

Ўзининг инновацион ривожланиш босқичига кадам қўйган замонавий иқтисодиётда меҳнат бозорида тақдим этилган ресурслар катта аҳамият касб этмоқда. Бирорта ишлаб чиқаришни инсонсиз тасаввур этиб бўлмайди. Бевосита меҳнатни ташкил этишнинг шакли янги ижтимоий-иқтисодий тизимнинг шаклланиши ва ривожланишини ифода этади. Шунинг учун ҳам ижодий шижоатга эга бўлган ходимларгина инновацион иқтисодиётни ривожлантиришни таъминлай олади. Меҳнат бозорида бугунги кунда тақдим этилаётган инсон ресурслари ҳам янги иқтисодиётни шакллантиришга даъват этилган.

Инсон ресурслари ўзида инсон капиталига талаб ва унинг таклифи ҳамда бошқа иқтисодий кўрсаткичларга эгаллиги сабабли иқтисодий муносабатларнинг субъекти ҳисобланади.

Инсон ресурсларининг таркиби ходимларнинг касби ва малакаси, шунингдек, омилкорлиги билан ажралиб туради. Бунда:

– касб (ихтисослик) – бу махсус тайёргарлик жараёнида эгалланган, муайян фаолият турини бажариш имконини берадиган билим ва кўникмалар жамланмаси;

– малака – бу ходимга меҳнат фаолиятининг муайян даражасидаги иш (хизмат)ларни бажариш имконини берадиган билим ва тажрибанинг ҳажми;

– омилкорлик – бу ходим томонидан эгалланган касбий кўникмалар даражаси.

Инсон ресурслари *тадбиркорлик қобилиятни* ҳам қамраб олади. Тадбиркорлик қобилияти – бу инсон фаолияти бўлиб, фақат билим, малака ва омилкорликнигина эмас, шунингдек, бизнес юритиш истеъдоди, иқтисодий сезгирлик ва омадни ҳам қамраб олади.

¹ Человеческие ресурсы в американском менеджменте // <http://www.secreti.info/p58m.html>

Инсон ресурслари салоҳиятининг асосий сифат кўрсаткичи – ходимнинг меҳнат бозоридаги рақобатбардошлигидир. Мазкур сифат кўрсаткичларига ўзгараётган ижтимоий-иқтисодий шарт-шароитлар, ишлаб чиқаришда рўй бераётган инновацион жараёнлар таъсир кўрсатади. Ушбу ўзгаришлар жамланмасини уларнинг ишлаб чиқариш, институционал ва ахборот таркибий қисмлари бирлиги сифатида кўриб чиқиш мумкин.

Замонавий меҳнат бозорида рақобат муттасил кучайиб бораётганлиги барчага маълум. Буни, жумладан, иқтисодий жиҳатдан тараққий этган давлатлардаги ишсизлик даражаси ҳам яққол исботлаб турибди. Инновацияларга асосланган компаниялар бозорда рақобатбардошликни сақлаб туриш учун меҳнат бозоридаги рақобатбардош инсон ресурсларига эга бўлишга интиладилар. Чунки ҳозирги пайтда ишлаб чиқаришнинг техникавий имкониятлари асосан чегараланиб қолган.

Инсон ресурсларининг афзалликлари қуйидагилар билан белгиланади:

– инсон ресурсларининг тайёргарлик даражаси (таълим ва малакасининг даражаси, кенг ва тор ихтисослик);

– ижодий қобилият;

– шахсий салоҳиятни оширишга интилиш;

– меҳнат фаоллиги;

– ижтимоий ишлаб чиқаришнинг асосий ҳаракатга келтирувчи кучи;

– энг самарали капитал киритишнинг объекти – бу капитал билим ва маҳоратни оширишга хизмат қилиш бўлиб, келгусида энг юқори самара келтиради.

Инсон ресурсларининг ишлаб чиқариш ресурсларининг бошқа турларидан (моддий, молиявий, ахборот ва ҳоказолар) фарқи қуйидагилардан иборат:

1. Инсон интеллектга эга, демак, унинг ташқи таъсир (бошқарув)га муносабати механик тарзда эмас, балки онглидир. Бу эса бошқарув субъект ва объектларининг ҳамжиҳатлиги икки томонлама эканлигини англатади.

2. Инсон ресурслари интеллектга эга бўлганлиги сабабли, одамлар муттасил равишда ривожланиш ва такомиллашишга қодирлар. Бу эса ҳар қандай алоҳида корхона ёки бутун жамият самарадорлигини оширишнинг энг муҳим ва узоқ муддатли манбаи ҳисобланади.

3. Инсон ўз олдига онгли равишда муайян мақсадларни қўйгани ҳолда, фаолиятнинг аниқ бир турини танлайди.

Инсон ресурсларини ривожлантириш концепциясини шакллантиришга Нобель мукофоти совриндори *Амартия Сен* улкан ҳисса қўшган.

Амартия Сен томонидан 1989 йилда эълон қилинган «Ривожлантириш эркинлик сифатида» китобида тараққиёт жараёни фақат моддий ва иқтисодий фаровонлик жиҳатидан эмас, балки инсон имкониятларини кенгайтириш жараёни сифатида таҳлил этилган. Унинг нуқтаи назарига кўра, жамиятдаги

турмуш даражасини даромадларнинг ўртача даражасига караб эмас, балки одамларнинг ўзлари муносиб ҳисоблаган ҳаёт кечиришлари учун мавжуд имкониятлари бўйича баҳолаш лозим. Ҳиндистонлик иқтисодчи олим ижтимоий ривожланишнинг мақсади ишлаб чиқаришни чексиз кўпайтириш эмас, балки одамларнинг кўпроқ иш бажариш, билим эгаллаш, узоқ умр кўриш, касалликлардан ҳоли бўлиш ва ҳоказолар учун имкониятлар яратишдан иборат бўлиши зарурлигини уқтирган.



Амартия Сен (ингл. Amartya Sen; 1933 йилда туғилган) – ҳиндистонлик иқтисодчи, 1998 йилда «фаровонлик иқтисодий назариясига кўшган ҳиссаси учун» иқтисодиёт бўйича Нобель мукофотининг лауреати.

Асосий асари:

Развитие как свобода – М.:Новое издательство, 2004. - 432 с.

А. Сеннинг концепцияси асосида Бирлашган Миллатлар Ташкилотининг Ривожланиш дастури (ПРООН) томонидан инсонни ривожлантиришга концептуал ёндашиш ишлаб чиқилди ва биринчи марта 1990 йилда Инсонни ривожлантириш тўғрисида глобал маъруза эълон қилинди.

Мазкур концепция инсонни ривожлантиришга икки тарафлама ёндашиш-ни назарда тутди:

биринчидан, инсоннинг имкониятларини унинг саломатлигини мустаҳкамлаш, билим олиши, касб кўникмаларини такомиллаштириш ҳисобига кенгайтириш;

иккинчидан, инсон эгаллаган қобилиятларни ишлаб чиқариш мақсадлари, маданий, сиёсий фаолият, дам олиш учун ишлатиш.

Яъни концепцияга кўра, *инсонни ривожлантириш* фақат ресурсларни ишлаб чиқариш ва моддий бойликларни кўпайтириш мақсадларини шакллантириш билангина чегараланиб қолмайди.

БМТ Ривожланиш дастурининг таърифича: инсонни ривожлантириш – кенгроқ танлаш имкониятини яратиш орқали одамларни моддий неъматлар билан яхшироқ таъминлаш жараёнидир. Бундай танлов чексиз бўлиши ва вақт ўтиши билан ўзгариши принципаал ахамиятга эгадир. Бироқ ривожланишнинг барча даражаларида узоқ ва соғлом ҳаёт кечириш, билим эгаллаш ва муносиб турмуш кечириш учун зарур бўлган ресурслардан фойдаланиш имкониятлари инсонни ривожлантиришнинг асосий моҳиятини ташкил этади. Агар инсонда бундай асосий танлов бўлмаса, у бошқа имкониятлардан ҳам фойдалана олмайди.

Инсон ресурслари – сифат жиҳатидан муайян билим, малака ва кўникмаларга эга бўлган мамлакат аҳолисининг бир қисми. Уларнинг бундай сифат-

лари каторига инсон ресурсларининг ижтимоий фойдали меҳнатга қодирлиги ҳам киради. Бевосита ана шу жиҳат уларни меҳнат ресурсларига ҳам айлантиради.

5.4. Меҳнат фаолиятида инсон омили

«Инсон омили» тушунчаси меҳнат жараёнида ёлланма ходимга технократик ёндашувга асосланган XX асрнинг иккинчи ярмида пайдо бўлган ва бу муаммо бугунги кунда ҳам долзарб ҳисобланади. Ёлланма ходимнинг ўз меҳнат фаолиятидан қоникмаслигининг ортиб бораётганлигидан кадрлар қўнимсизлиги, ишга келмаслик ёки кеч қолиш ва бошқа салбий ҳолатлар далолат беради. Бу эса меҳнат унумдорлиги ва ишлаб чиқаришнинг бошқа сифат кўрсаткичларига салбий таъсир кўрсатиши билан бир каторда ходимнинг ижодий ўсишига ҳам ҳалақит беради.

Инсон омили тушунчасини 1964 йилда америкалик психолог Ю. МакКормик «Ишлаб чиқариш жараёнида инсон омили»¹ мақоласида муомалага киритган. Унинг луғавий маъноси эса «инсоннинг ижтимоий, иқтисодий, ишлаб чиқариш, илмий-техникавий, ташкилий-бошқарув ва бошқа муносабатларда инсоннинг иштирок этиши» сифатида талқин этилади.

Бошқа бир талқинга кўра, инсон омили – ишлаб чиқарувчилар, истеъмолчилар, бошқарувчилар иқтисодий муомаласининг психологияси бўлиб, иқтисодий жараён ва муносабатларга жиддий таъсир кўрсатадиган омил ҳисобланади.

«Инсон омили» тушунчасига меҳнат ресурсларига нисбатан жиддий равишда кенгроқ ва чуқурроқ маъно берилади. Умуман олганда, инсон омили – инсон ресурсларини такрор ҳосил қилиш, тақсимлаш ва улардан фойдаланиш бўйича ижтимоий-иқтисодий тизимдир (5.6-расм).

Бугунги кунда «рақамли иқтисодиёт»дан кенг фойдаланадиган бўлсак, амалиётда корхонанинг ташкилий маданияти персонал учун қизиқарли бўлиши кутилмоқда, сафарбар этувчи омиллар сифатида раҳбарият, моддий рағбатлантиришдан ташқари, мажбурловчи воситалар – жазолаш, буйруқ бериш ва бошқа маъмурий чоралардан ҳам кенгроқ фойдаланади. Бошқарувнинг бундай маъмурий усуллари орқали кўзланган мақсадга эришиб бўлмаслиги аллақачон исботланган.

Шу билан бирга рағбатлантирувчи ягона омил сифатида пулдан фойдаланиш инсон капиталининг иш ҳақи миқдори юқори бўлган ишлаб чиқаришлар (шу жумладан, чет эл компания ва фирмалари) томон йўналтирилишига сабаб бўлади. Бунинг оқибатида анъанавий ишлаб чиқаришлар ўзларининг

¹ Философский словарь [Электронный ресурс] // <http://www.edudic.ru/fl/172>

Энг қимматли активлари – юқори малакали мутахассисларидан маҳрум бўлади. Мазкур корхоналарда сақланиб қолган персонал эса аксарият ҳолларда самарали меҳнат фаолиятини амалга оширишга ҳам, инновацияларни ишлаб чиқаришга жорий этишга ҳам қодир бўлмай қолади.



5.6-расм. Инсон омили ижтимоий–иқтисодий тизим сифатида

Инсон омили билан боғлиқ ушбу муаммони ҳал этиш юзасидан самарали фаолият олиб бораётган компанияларда диққатга сазовор тажриба тўпланган. Ана шундай моделлардан бири – опцион¹ тизими (корхонанинг хўжалик фаолияти натижалари учун бутун меҳнат жамоасининг масъулияти)ни жорий қилиш орқали персоналнинг корхонанинг фойдаси ва зарарида иштирок этишларини йўлга қўйишдир. Бунинг натижасида:

¹ **Опцион** (лот. «optio» – «танлов», «ният») – қимматли қоғозлар, товарларнинг олди-сотдиси бўйича ўзига хос шартнома. Унга кўра, опционнинг харидори ушбу активни шартномада белгилаб қўйилган нарх бўйича келажақда ёки муайян вақт давомида олди-сотдисини амалга ошириш ҳуқуқига (аммо мажбуриятга эмас) эга бўлади. Бунда опционнинг сотувчиси активларни ўша нархда сотиш ёки сотиб олиш мажбуриятини олади.

биринчидан, ходимлар манфаатларининг бирлаштирилиши таъминланади, чунки улар ягона мақсад – корхонанинг капиталлашувини оширишга эришишдан манфаатдор бўладилар;

иккинчидан, ходимлар корхонанинг акцияларига эга бўлиб, унинг мулкдорларига айланадилар;

учинчидан, улар корхона хўжалик фаолиятини яхшилашга қўшаётган хиссаларини ўзлари баҳолай бошлайдилар.

Опционнинг шу билан бирга мақбул корпоратив маданиятни шакллантиришдаги роли ҳам муҳимдир. Бу тизим корхонанинг энг қимматли ходимларини саклаб қолишда ҳам қўл келади.

Илмий адабиётда ҳозирга қадар инсон омилининг яхлит, аниқ ижтимоий-иқтисодий категорияси белгилаб қўйилмаган. Шунга қарамасдан, назариётчиларнинг аксарияти жамиятнинг ҳозирги ахборот ривожланиши босқичида инсон омили юксак интеллектуал, юқори касб-малака тайёргарлигига эга, маънавий бой шахс хусусиятларини мужассамлаштириши фикрида собитлар.

Инсон омилининг самарадорлиги унинг фақат ишлаб чиқариш самарадорлиги ва меҳнат унумдорлигини ҳамда фойда олишни оширишгагина эмас, шунингдек, меҳнат ресурсларини кўпайтиришга, иш билан бандликни таъминлашга, илмий-техника тараққиётини жадаллаштиришга ҳам хизмат қилади.

Инсон омили иқтисодиётда даромад олиш учун самарали фойдаланиладиган инсон ресурсларида тўпланган жисмоний ва интеллектуал қадриятларнинг ижтимоий-иқтисодий шаклини ифода этади. Билимлар билан амалиёт, тажриба билан ижодиёт, илмлилик билан рақобатбардошлик ўртасидаги номуносибликлар инсон омили сифатини белгилаб беради.

Инсоннинг тақрор ҳосил қилинишда мужассамлашган қиммати ундаги билим, малака, кўникмаларга ҳамда ишлаб чиқаришни, меҳнат ва бошқарувни ташкил этиш воситаларига мувофиқ келади, яъни инсон омили фойдага айлантириш мумкин бўлган ишлаб чиқаришнинг номоддий ресурсларида мужассамлашган. Билимлар бойлик яратишга қодир бўлганлиги сабабли ишлаб чиқаришнинг ўзига хос воситасига айланмоқда.

Инсон омили инсон ресурсларига инвестиция киритиш ҳисобига қўшимча ижтимоий-иқтисодий самарага эришиш, қўшимча фойда олиш мумкин бўлган инсон капитали сифатида ҳам намоён бўлади. Шунинг учун инсон омилини ривожлантириш – иқтисодиёт ва жамиятни тараққий эттириш, институционал муносабатлар – оила, миллат, жамиятни мустақамлашнинг муҳим шартидир.

Иқтисодий назарияда инсон омили микро ва макродаражада ўрганилади. Микродаражада инсон омили бизнес ва бозорнинг янги имкониятлари, ишлаб чиқаришнинг янги маҳсулотларидан фойдаланиш натижаси бўлган

қўшимча қиймат манбаси сифатида кўрилади. Инсон омилининг асосий функцияси – зарур билимларни ишлатиш ҳисобига корхонанинг самарали хўжалик фаолиятини таъминлаш орқали фойда олиншини кўпайтиришдан иборат.

Иқтисодчи олимлар ишлаб чиқаришда ахборотдан фойдаланиш самарадорликнинг ортишини таъминлашини кўрсатиб, буни «ахборотнинг қўшимча қиймати» ёки «интеллектуал рента», деб баҳоламоқдалар. Бу амалиётда ҳам ўз тасдиғини топмоқда. Хусусан, рақамли технологиялардан фойдаланаётган инновацион компанияларда меҳнат унумдорлиги 4,18 % ни ташкил этгани ҳолда, уларни қўлламаётганларда эса атиги 1,08 % бўлган. Шунинг учун бугунги кунда фойдани кўпайтириш учун билимларни ошириш ҳам олимлар, ҳам амалиётчиларнинг диққат марказида турибди¹.

Макроиқтисодиёт даражасида инсон омили миллий иқтисодиёт ривожланишининг истиқболларини белгилаб беради, жамият тараққиётининг ҳал қилувчи омилига айланади. Жамиятдаги ўзгаришлар, бир томондан, такрор ҳосил қилиш хусусиятининг, иккинчи тарафдан, инсон ўзининг, ўзи томонидан яратилган моддий омилларнинг тубдан янгиланишида ўз ифодасини топади.

Инсон омилини ривожлантириш тараққиётнинг асосий шартига айланмоқда. Бу меҳнат фаолиятини яқин келажакда салмоқли ижодий унсурларга эга бўлган меҳнат фаоллиги билан алмаштирилишини башорат қилиш имконини бермоқда.

5.5. Аҳоли ва меҳнат ресурсларининг таркиби

Аҳоли – Ер юзиде ёки унинг муайян ҳудуди, қитъа, мамлакат, туман, шаҳарида истиқомат қилувчи одамлар мажмуидир. Бундан аҳолининг икки асосий: миқдорий (яъни у инсонлар жамланмаси эканлиги) ҳамда ҳудудий (аҳолининг муайян ҳудудда яшаши) белгиси аён бўлади.

Аҳоли сони, ҳудудий жойлашиши ва таркиби, шаклланишининг хусусиятлари, ижтимоий-иқтисодий, табиий хусусиятлари, миграция жараёнларини ўрганадиган фан *демография* деб номланади. Аҳоли эса унинг *тадқиқот объекти* ҳисобланади. Демографиянинг предметини аҳоли шаклланишининг қонуниятлари, яъни туғилиш ва ўлим жараёнларида авлодлар алмашиши орқали уларнинг сони ва таркиби муттасил янгиланиб бориш жараёни ташкил этади.

Демографияда *миқдор* (аҳоли сони), *жойлашиши* (муайян вақтда аҳолининг макондаги тақсимооти), *таркиб* (аҳолининг жинси ва ёшига кўра тақсимлани-

¹ Егоров С. Человеческий фактор и экономический рост в условиях постиндустриализации // Вопросы экономики, 2014, №5.

ши), *миқдорнинг ўзгариши* (умуман, аҳоли ёки унинг таркибий қисми сонининг ўсиши ёки камайиши) каби тушунчалар ишлатилади.

Аҳоли таркиби – бу аҳолининг муайян бир белгиларга кўра тақсимланишидир. Аҳоли таркиби қуйидаги ўзгарувчи (тавсиф)лар тоифасига асосланиб белгиланади:

– *аксриптив* (қўшимча қилинган) тавсифлар (туғилганда ҳисобга олинувчи): жинс, ёш, ирқий мансублик, этник мансублик ва баъзи бошқалар;

– *ижтимоий* тавсифлар: никоҳ мақоми (никоҳ ҳолати), саводхонлик ва таълим, мактабда ўқитилиши (болалар ва ўсмирлар учун), қайси мамлакатда туғилгани, она тили, фуқаролик ҳолати, диний мансублик ва ҳоказолар;

– *иқтисодий* тавсифлар: даромад манбаи, иш билан бандлик мақоми, касби, тармоқ ва ҳоказолар;

– *миграция* тавсифлари: туғилган жойи, мазкур аҳоли манзилгоҳида қачондан буён яшаётганлиги, у ёки бу вақт оралиғида яшаш жойини неча марта ўзгартирганлиги ва ҳоказолар;

– *витал* (демографик) тавсифлар: никоҳ тузишдаги ёши, никоҳнинг тартиб рақами, туғилган фарзандлари сони, бола туғилгандаги ёши, ҳомиладорликлар сони, генетик оралиқлар, туғилишлар сони, ўлим сони, ўлик туғилганлар сони ва бошқалар;

– *оила* (уй хўжалиги) тавсифлари: уй хўжалиги тури, катталиги, таркиби ва бошқалар.

У ёки бу белгилар бўйича маълумотлар аҳолини рўйхатдан ўтказишда ва демографик ҳодисаларни ҳисобга олишда инобатга олинади. Ушбу белгилар бўйича аҳоли таркиби ҳақидаги умумлашган маълумотлар тузилади. Лекин, демограф учун аҳолининг такрор ҳосил бўлишига бевосита ва билвосита боғлиқ бўлган аҳоли таркиби ва тавсифлар муҳим бўлиб, улардаги ўзгаришлар оиланинг шаклланишига бевосита ва энг кучли таъсир қилади.

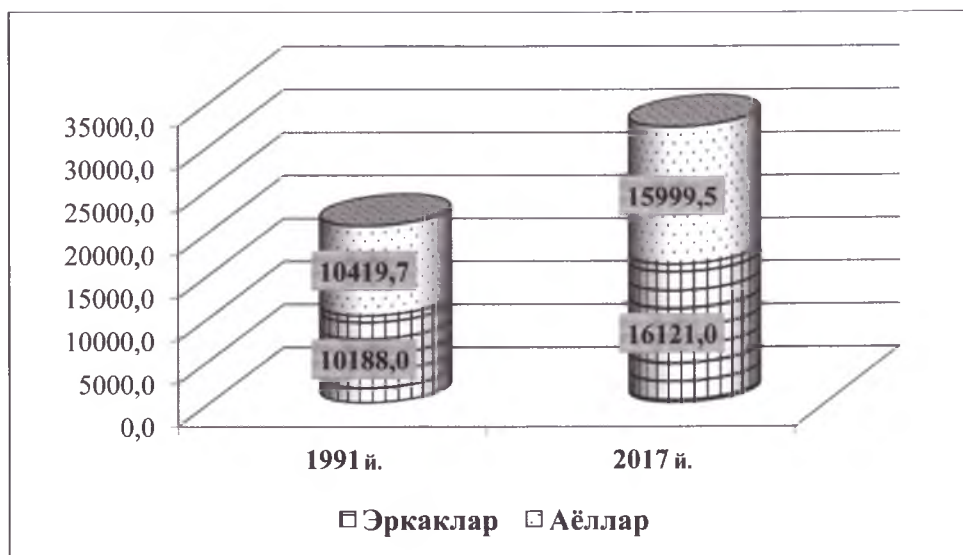
Демографик тавсифлар унчалик кўп эмас: улар жинс, ёш, никоҳ мақоми ва оилавий мақом, шунингдек, витал ҳодисалар тавсифидан иборат. Демографик ҳолатни ўзгартирувчилар ичида биринчи ўринда жинс ва ёш, оила (уй хўжалиги) тавсифлари туради. Демографик таркиблар ичида эса бу, тегишли равишда, аҳолининг жинс, ёш ва никоҳ-оила таркибларидир.

Аҳолининг жинсий таркиби – аҳолининг эркак ва аёлларга тақсимланишидир. Бундан тахминан 20 йил олдин Ўзбекистонда ҳар 1000 та аёлга 994 та эркак тўғри келар эди. Аммо бугунги кунга келиб аёлларга нисбатан эркакларнинг миқдори кўпайиб кетмоқда ва бундай демографик ҳолат келажақда ижобий натижа бермайди.



5.7-расм. Ўзбекистон аҳолиси жинсий таркибининг салмоғи, %

Аҳолининг ёш таркиби мамлакатнинг ижтимоий-иқтисодий ривожланишида муҳим аҳамият касб этади. Ёш ҳақидаги маълумотлар аҳолини рўйхатдан ўтказиш, махсус текширувлар, жумладан, тугилиш, ўлим, никоҳ ва ажралишларни қайд қилиш жараёнида олинади. Ўзбекистон аҳолисининг ҳозирги ёш таркибида 30 ёшгача бўлган ёшлар улуши 62,1 % ни, 16 ёшгача бўлган болалар улуши 33,3 % ни, 16–29 ёшдагилар улуши 28,8 % ни ташкил этади.



5.8-расм. Ўзбекистон аҳолиси жинсий таркибининг сони, минг киши

Мамлакат аҳолисининг ҳозирги вақтдаги ўртача ёши 25,5 ёш, жумладан, қишлоқда 24,1, шаҳарда эса 27,9 ёшга тенг. У халқаро демографик таснифга кўра, Ўзбекистонни ёш давлатлар қаторига киритиш имконини беради.

Ёш бўйича аҳолининг турли гуруҳлари меҳнат фаоллиги даражаси билан фарқланадилар. Жумладан, 16–29 ёшдагиларнинг асосий қисми таълим олиш, касб-хунар ўрганиш, муддатли ҳарбий хизматни ўташ билан машғул.

Энг юқори меҳнат фаоллиги ва иш билан бандлик 25–49 ёшдаги фуқаролар учун хос. 50 ёшга тўлганларидан кейин уларнинг меҳнат фаолликлари аста-секин камаё боради. Фуқароларнинг бир қисми пенсия ёшига тўлгандан кейин ҳам меҳнат фаолиятини давом эттирадилар. Бироқ экспертларнинг фикрларига кўра, уларнинг меҳнат фаоллиги пенсия ёшига тўлганларидан сўнг дастлабки 5–7 йил давомида сақланиб қолади.

Аҳолининг ижтимоий таркиби – одамларнинг ижтимоий гуруҳларга тақсимланишидир. Бозор иқтисодиёти шароитларида аҳолининг ижтимоий гуруҳлари, асосан, жамиятнинг иқтисодий тизимдаги мавқеи ва билими даражаси бўйича ажратилади. Шу мезонлар асосида аҳолини қуйидаги гуруҳларга бўлиш мумкин (5.9–расм):

- юқори мартабали давлат хизматчилари, маъмурлар;
- зиёлилар (уларни ихтисосликлари бўйича иқтисодчилар, муҳандислар, ўқитувчилар, шифокорлар ва ҳоказоларга бўлиш мумкин);
- тадбиркорлар, жумладан, шахсий меҳнат фаолияти билан машғуллар;
- ишчилар (улар малакали ва малакасиз ишчиларга бўлинади);
- қишлоқ хўжалик ходимлари, жумладан, фермерлар;
- ижтимоий ёрдамга муҳтож шахслар.

Одамларнинг ўзига ўзи баҳо бериши, ўзини аҳолининг муайян гуруҳига мансублигини англаши уларнинг турмуш даражаси ва сифатининг умумий кўрсаткичи ҳисобланади. Бунда аҳоли жон бошига тўғри келадиган даромад билан бир қаторда яшаш шароити ва стандартлари, аҳолининг обод ва замонавий уй-жойлар билан таъминланганлиги, одамлар истиқомат қиладиган муҳитни ривожлантириш ҳамда ободонлаштириш, зарур инфратузилманинг мавжудлиги ва унинг самараси, аҳолини сифатли истеъмол товарлари, шу жумладан, мамлакатда ишлаб чиқарилган товарлар билан таъминлаш, замонавий талаблар асосида таълим олиш ҳамда соғлиқни сақлаш тизимидан баҳраманд бўлиш каби ҳаёт даражасини белгилайдиган муҳим кўрсаткичлар инобатга олинади.



5.9-расм. Аҳолининг ижтимоий таркиби

Меҳнат ресурслари таркибининг шаклланиши ва ривожланиши демографик жараёнлар: мамлакат ва унинг минтакаларида туғилиш ва ўлим даражаси, аҳоли жинсий таркибининг, никоҳлар ва ажралишлар сонининг, оилалар таркибининг, оиладаги болалар сонининг ўзгариши билан бевосита боғлиқдир (5.10-расм).

Меҳнат ресурсларини тўлдиришнинг асосий манбаи бўлиб меҳнатга лаёқатли ёшга тўлаётганлар ҳисобланади. Туғилиш даражасининг ҳар гал кескин ортиши меҳнат ресурсларида 14–15 йилдан сўнг ўз ифодасини топади.

Меҳнат ресурсларини шакллантиришнинг икки тури мавжуд:

1. Меҳнат ресурсларини шакллантиришнинг *экстенсив* тури. Унинг учун ўлим даражасининг юқорилиги, аҳоли таркибида ёшлар улушининг катталиги, катта ёшдагилар, қарияларнинг эса камлиги, аҳоли ўсиши суръатларининг пастлиги хос. Меҳнат ресурслари таркибининг экстенсив тури иқтисодий фаол аҳолининг сифат хусусиятлари ўзгармаган ҳолда меҳнат ресурслари миқдорининг кўпайишини билдиради.

2. Меҳнат ресурслари таркибини шакллантиришнинг *интенсив* (замонавий) тури. Ушбу тур одамдар турмуш даражаси ва турмуш сифатининг ортиши, жамиятдаги илғор ўзгаришлар натижасида умр кўришнинг ўртача

даражаси ва катта ёшдагилар салмоғининг ортиши хусусиятларига эгадир Интенсив тур, шунингдек, аҳоли таркибидаги сифат ўзгаришлари – таълим касбий малака даражасининг, жисмоний ва ақлий салоҳиятнинг, меҳнат қобилиятининг ва меҳнат унумдорлигининг ортиши билан боғлиқ.



5.10-расм. Меҳнат ресурсларининг таркиби

Аҳоли таркибидаги ўзгаришлар меҳнат ресурслари таркибининг миқдор ва сифат кўрсаткичларига ўз таъсирини кўрсатади. Юқори даражадаги туғилиш келгусида меҳнат бозорига иш кучи кириб келишининг ортиши, бинобарин, иш кучи таклифи талабга нисбатан ортиқ бўлишини англатади. Шу билан бирга туғилиш сонининг кўпайиши иқтисодий фаол бўлмаган аҳоли сонига ҳам таъсир кўрсатади. Чунки болали оналар туғуруқ таътилига чиқиши натижасида иқтисодий фаол аҳоли таркибидан иқтисодий фаол бўлмаганлар қаторига кўшилади.

Меҳнат ресурслари таркибида аҳолининг жинси ва ёши ҳисобга олинади. Ёш бўйича тўртта асосий гуруҳ ажратиб кўрсатилади:

- 16–29 ёшдагилар;
- 30–49 ёшдаги фуқаролар;

– пенсия арафасидаги шахслар (50–59 ёшдаги эркаклар, 50–54 ёшдаги аёллар);

– меҳнат фаолиятини давом эттираётган пенсия ёшидагилар (эркаклар 60, аёллар 55 ёшдан сўнг).

Мазкур муаммога турлича ёндашувларни кузатиш мумкин. Айниқса, аксарият ривожланган мамлакатларда аҳоли таркибида кексайганлар салмоғининг ортиб бориши бу масаланинг долзарблигини кучайтирмоқда. Экспертларнинг ҳисоблашларича, аҳоли умумий сонида ёши кексаларнинг салмоғи 7,0–8,0 % дан ортадиган бўлса, бундай давлатлар кексаяётган мамлакатлар ҳисобланади. Бунда кексайиш ёши ривожланган мамлакатларнинг аксариятида 65 ёш, айримларида 60 ёш сифатида қабул қилинган. Ана шу мезонлар бўйича ҳозирги вақтда аҳоли умумий сонида кексайганлар улуши Буюк Британияда 16,0 %, Франция ва Германияда 15,0 %, Японияда 13,0 % ни ташкил этади.

Мазкур демографик вазият жиддий ижтимоий-иқтисодий муаммоларни келтириб чиқаради. Аҳоли таркибида кекса, яъни меҳнатга етарлича лаёқатли ҳисобланмаган фуқаролар сонининг ортиши иқтисодий самарадорликнинг пасайишига олиб келиши мумкин, деган хавфлар ҳам кучаймоқда. Жумладан, айрим демографларнинг фикрича, кексайиб бораётган жамият консервативлашади, бу иқтисодиёт тармоқларини модернизация қилиш, янги технологияларни жорий қилиш суръатларини секинлаштиради. Бу эса инвестиция ресурсларининг камайиши, меҳнат унумдорлиги ортиши суръатларининг пасайиши каби салбий оқибатларга сабаб бўлиши мумкин.

Шу билан бирга жамиятнинг қариши ижтимоий соҳага босимни кучайтиради, пенсия фондига кўпроқ маблағ йўналтирилишини, ижтимоий хизматлар тармоғини янада кенгайтиришни талаб қилади.

5.6. Аҳолини иш билан бандлиги бўйича таснифлаш

Ўзбекистон Республикасининг миллий қонунчилигида иш билан бандлик «иш билан таъминланиш» маъносида талқин этилади. Яъни «Иш билан таъминланиш – фуқароларнинг қонун ҳужжатларига зид келмайдиган, ўз шахсий ва ижтимоий эҳтиёжларини қондириш билан боғлиқ бўлган, уларга иш ҳақи (меҳнат даромади) келтирадиган фаолиятидир».

Халқаро меҳнат ташкилотининг расмий ҳужжатларида меҳнатга лаёқатли ёшда ҳисобга олинаётган қисқа вақтда (ҳисобга олинаётган ҳафта ёки сўнгги 7 кун давомида) иш ҳақи ёки фойда кўриш эвазига энг камида 1 соат давомида товарлар ишлаб чиқариш ёки хизматлар кўрсатиш билан боғлиқ ҳар қандай фаолиятни амалга ошираётганларни *иш билан бандлар*, деб эътироф этилган.

Аҳоли муайян ҳудудда доимий яшаётган ҳамда вақтинча яшамаётган аҳолига (ҳисобга олиш пайтида турли сабабларга кўра) ва вақтинча истико-

мат қилувчи одамларга фаркланади. Доимий ва вақтинча истиқомат қилаётган одамлар мавжуд аҳолини ташкил этади. Буни қуйидагича ифодалаш мумкин:

$$A_d = A_m + A_{в} - A_{ви},$$

бу ерда: A_d – доимий яшаётган аҳоли; A_m – мавжуд аҳоли; $A_{в}$ – вақтинча яшамаётган аҳоли; $A_{ви}$ – вақтинча истиқомат қилаётган аҳоли.

«Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонунга мувофиқ, қуйидагилар иш билан таъминланган, деб ҳисобланади:

– ёлланиб ишлаётган, шу жумладан, ишни ҳақ эвазига тўлиқсиз иш вақтида ёки уйда бажараётган, шунингдек, ҳақ тўланадиган бошқа ишга, шу жумладан, вақтинчалик ишга эга бўлган;

– бетоблиги, таътилда, касбга тайёрлашда, қайта тайёрлашда, малака оширишда эканлиги, ишлаб чиқариш тўхтатиб қўйилганлиги муносабати билан, шунингдек, вақтинча иш жойида бўлмаганда ходимнинг иш жойи қонун ҳужжатларига мувофиқ сақланиб турадиган бошқа ҳолларда вақтинча иш жойида бўлмаган;

– ҳақ тўланадиган лавозимга сайланган ёки тайинланган;

– ўзини иш билан мустақил таъминлаётган, шу жумладан, тадбиркорлик фаолияти билан шугулланаётганлар, хунармандлар, оилавий корхоналар иштирокчилари, деҳқон хўжаликлари, ишлаб чиқариш кооперативлари аъзолари, фермерлар ва қонун ҳужжатларига мувофиқ бошқалар;

– Ўзбекистон Республикаси Қуролли Кучларида, шу жумладан, Ўзбекистон Республикаси Ички ишлар вазирлиги, Фавқулодда вазиятлар вазирлиги, Миллий хавфсизлик хизмати қўшинларида ва уларнинг органларида хизматни ўтаётган, шунингдек, муқобил хизматни ўтаётган;

– ўз фаолиятини қонун ҳужжатларига мувофиқ амалга ошираётган нодавлат нотижорат ташкилотларида, шу жумладан, диний ташкилотларда ишлаётган фуқаролар.

Иш билан бандлар мақомида ёлланиб ишлаш билан ўз корхонасида ишлаш фаркланади.

Ёлланиб ишлаш – ёлланиб ишлаётган шахсга корхона ва ташкилотнинг бевосита даромадига боғлиқ бўлмаган иш ҳақи тўланиши кафолатланиши белгилаб қўйилган меҳнат шартномаси асосидаги меҳнат фаолиятидир. Ёлланма ходимларга, шунингдек, иш ҳақи тўланадиган лавозимга тайинланганлар ёки тасдиқланганлар (корхона ва ташкилотларнинг раҳбарлари, директорлар ва бошқарувчилар) ҳам киради.

Ўз корхонасида ишлаш – товарлар ишлаб чиқариш ёкти хизматлар кўрсатиш ҳисобига олинган даромаддан иш ҳақи тўланадиган меҳнат фаолиятидир.

Ўз корхонасида иш билан банд бўлган аҳолига қуйидагилар киради:

– иш берувчилар;

– шахсий меҳнат фаолияти билан машғуллар;

- жамоа корхоналарининг аъзолари;
- оила корхоналарининг иш ҳақи олмайдиган аъзолари.

«Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонунда кўрсатилганидек, тадбиркорлик фаолияти билан шуғулланаётганлар, ҳунармандлар, оилавий корхоналар иштирокчилари, деҳқон хўжаликлари, ишлаб чиқариш кооперативлари аъзолари, фермерлар ўзини иш билан мустақил таъминлаётганлар ҳисобланади.

Жумладан, тадбиркорлик субъектларининг ташкилий-ҳуқуқий шакли бўлган тижоратчи ташкилот – хусусий корхона ягона жисмоний шахс томонидан тузилади ва бошқарилади. Хусусий корхонанинг мулкдори – иш берувчи меҳнат шартномаси (контракт) асосида ходим ёллаётлади.

Якка тартибдаги тадбиркор тадбиркорлик фаолиятини юридик шахсни ташкил этмаган ҳолда амалга оширишга ҳақлидир. Ҳунармандчилик фаолиятини амалга ошираётган якка тартибдаги тадбиркорлар, шунингдек, товарлар тайёрлаш, ишлар бажариш, хизматлар кўрсатиш учун беш нафаргача шогирдни уларга тегишлича ҳақ тўлаган ҳолда жалб эта олади.

Ўзбекистонда оила бошлиғи, унинг хотини (эри), болалари ва набиралари, ота-онаси, меҳнатга қобилиятли ёшга тўлган бошқа қариндошлари [болалари ва набираларининг эрлари (хотинлари), туғишган ҳамда ўғай ака-ука ва опа-сингиллари, уларнинг эрлари (хотинлари) ҳамда болалари, тоға ва амаки ҳамда амма ва холалари] оилавий корхона ташкил этиши мумкин.

Оилавий корхона иштирокчиларининг шахсий меҳнатини амалга ошириш шартлари улар ўртасидаги келишувга кўра белгиланади. Оилавий корхона (иш берувчи) ва оилавий корхонанинг ёлланма ходими ўртасидаги меҳнатга оид муносабатлар меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларига мувофиқ меҳнат шартномаси (контракт) билан тартибга солинади.

Якка тадбиркорлар хўжалик ширкатининг иштирокчилари бўлиш ҳуқуқи-га ҳам эга. Ширкат фаолиятини бошқариш унинг барча иштирокчиларининг умумий келишувига биноан амалга оширилади¹.

Оила аъзоларининг шахсий меҳнати асосида мерос қилиб қолдириладиган умрбод эгалик қилиш учун оила бошлиғига берилган томорка ер участкасида кишлок хўжалиги маҳсулоти етиштирадиган ва реализация қиладиган оилавий майда товар хўжалиги – *деҳқон хўжалиги* ҳисобланади. Деҳқон хўжалиги, унинг аъзолари истагига кўра, юридик шахсни ташкил этган ҳолда ва юридик шахсни ташкил этмасдан фаолият олиб бориши мумкин. Деҳқон хўжалиги аъзолари деҳқон хўжалигининг ишлаб чиқариш фаолиятида шахсий меҳнати билан иштирок этиши шарт².

¹ «Хўжалик ширкатлари тўғрисида»ги Ўзбекистон Республикасининг Қонуни // Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 2002 й., 1-сон.

² «Деҳқон хўжалиги тўғрисида» Ўзбекистон Республикасининг Қонуни // Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 1998 й.

VI БОБ. МЕҲНАТ ПОТЕНЦИАЛИ

6.1. «Меҳнат потенциали» тушунчаси ва унинг назарияси

«Меҳнат потенциали» тушунчаси илмий адабиётда нисбатан яқинда – 1980-йилларда муомалага киритилди. Меҳнат потенциали – бу муайян бир жамиятда меҳнат фаоллигига эга аҳоли демографик, ижтимоий ва маънавий хусусиятларининг жамланмаси бўлиб, ана шу потенциалнинг ушбу жамиятда мавжуд бўлган меҳнат муносабатларига жалб қилинганлигини ёки жалб қилиниши мумкинлигини англатади.

Меҳнат потенциали ишлаб чиқаришнинг инсон омили шакли ҳисобланади, яъни меҳнат потенциалида фақат иш билан бандлар ҳисобга олинади.

Жамиятнинг меҳнат потенциали таркибига ўзаро боғлиқ бўлган уч кичик тизим киради (6.1-расм). Улар қуйидагилардан иборат:

1. *Демографик кичик тизим.* Унинг таркибига қуйидагилар киради:

– барча ижтимоий муносабатларнинг жисмоний элтувчилари сифатидаги инсон авлодларининг муттасил янгилашиб туришини таъминлайдиган демографик жараёнлар;

– аҳоли турли тоифа ва ёшлари гуруҳлари саломатлигининг баҳоланиши;

– меҳнат фаоллигига эга аҳолининг ёш гуруҳлари миқдори умумий чегаралари манбаларидан бири сифатидаги миграция оқимлари.

Демографик кичик тизим меҳнат потенциали миқдор унсурининг асосини ташкил этади. Аҳолининг кенгайтирилган тарзда шаклланиши шароитларида меҳнат потенциали муттасил кўпайиб ва ёшариб боради, аҳолининг оддий ёки қисқартирилган тарзда шаклланишида эса у миқдор жихатидан камайиб, қаришга ўтади.

2. *Ижтимоий-иқтисодий кичик тизим.* Мазкур кичик тизим аҳоли меҳнат потенциалининг сифат унсуридир. Унда марказий ўринни хўжалик юритиш усули, бандлик шакллари, моддий рағбатлантириш тизимлари билан боғлиқ аҳолининг меҳнат фаоллиги масаласи эгаллайди. Бозор иқтисодиёти шароитларида ходимларнинг иш жойининг йўқотиши, ўзгартириши ёки қайта ма-лакалаштирилиши оқибатларини бартараф этиш учун самарали ижтимоий кафолатлар ва кўллаб-қувватлаш тизими яратилиши лозим.

3. *Ижтимоий-психологик кичик тизим.* У меҳнат фаолиятининг субъекти сифатидаги шахсни шакллантиришда пайдо бўладиган муаммоларни ҳал қи-

лишга йўналтирилган. Ушбу кичик тизим шахс тарбияланиши, таълим олиши, касбий тайёрланиши натижасида шакллантириладиган меҳнат қобилиятининг шаклланиши учун зарур.



6.1-расм. Жамиятнинг меҳнат потенциали таркиби

Жамиятнинг меҳнат потенциали тушунчасини авлод меҳнат потенциали тушунчасидан фарқлаш керак. *Авлоднинг меҳнат потенциали* – бу аҳоли меҳнат фаоллигининг жамланма иқтисодий-демографик кўрсаткичи саналади. У муайян бир авлоднинг иқтисодий фаол ёки иш билан банд бўлган тоифаларини қамраб олади.

Шу билан бирга меҳнат ресурслари билан аҳолининг меҳнат потенциали ҳам фарқланади. «Меҳнат ресурслари» тушунчаси фақат ишлаб чиқаришда иш билан бандларга нисбатан қўлланилиши мумкин. *Аҳолининг меҳнат потенциали* эса фақат ишлаб чиқаришда мунтазам фойдаланиладиган аҳолини эмас, шунингдек, унинг яширин имкониятларини ҳам қамраб олади. Бундан келиб чиққан ҳолда, аҳолининг меҳнат потенциалини қисқа қилиб, ходимларнинг фойдаланиладиган меҳнати ва фойдаланилмайдиган меҳнати захирасининг жамланмаси сифатида таърифлаш мумкин.

Меҳнат потенциалнинг таркибий қисмлари қуйидагиларни ҳам камраб олади:

- қулай меҳнат муносабатлари;
- янги ғоялар ва усулларни илгари суриш ва таҳлил этишга қодирлик;
- меҳнат бозорида меҳнат ресурсларига талабнинг мавжудлиги;
- ўз меҳнат функцияларини бажариш учун зарур бўлган назарий билим ва амалий кўникмаларга эга бўлиш.

Ҳар бир шахснинг меҳнат потенциали таркибига эса қуйидагилар киради (6.2-расм):

1. Саломатлик. Иш билан банд шахс учун саломатлик деганда, унинг меҳнатга қодирлиги, касалланиши сабабли ишга чиқмаслик ҳолатлари бўлмаслиги тушунилади. Корхона учун ходимларнинг саломатлиги иш вақти йўқотилиши микдорига, шунингдек, ўз ходимлари саломатлигини таъминлаш учун қўшимча харажатлар даражасига таъсир кўрсатади. Умуман олганда, жамият учун саломатлик аҳолининг ўртача умр кечириши ва давлатнинг соғлиқни сақлаш тизимига харажатларига боғлиқдир.

2. Фаоллик. Инсон ўзининг меҳнат потенциални тўла намоён эта олиши учун у муайян даражада фаол бўлиши талаб этилади. Фаоллик, энг аввало, янгиликларга интилишда, ўз вазифасига ижодий ёндашишда, меҳнат унумдорлигини оширишга, умуман, ўз меҳнат фаолиятига муносабатида намоён бўлади.

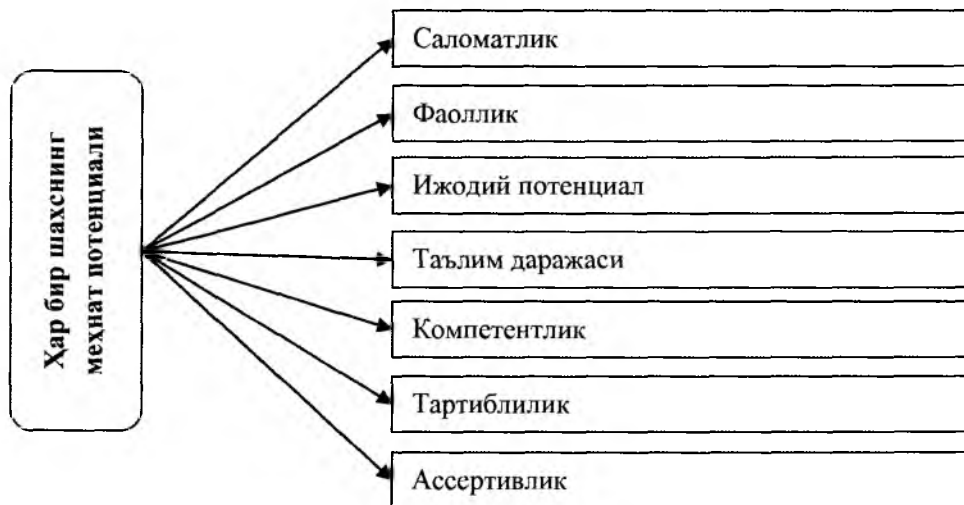
3. Ижодий потенциал. У иқтисодий ривожлантиришнинг энг муҳим омилларидан бири ҳисобланади. Корхонада меҳнат унумдорлигини ошириш ҳисобига махсулот ҳажми ва сифатини ошириш кўп жиҳатдан ходимлар ўз ижодий қобилиятларини намоён этишлари учун қулай шарт-шароитлар яратилишига боғлиқ.

4. Таълим даражаси. Ҳозирги даврда таълимга инвестициялар энг самарали сармоя ҳисобланади. Меҳнат потенциали ҳам ана шу таълим даражаси билан белгиланади. Унинг самарадорлиги билимдан оқилна фойдаланилган ҳолда юксак натижаларга эришилишида ўз ифодасини топади.

5. Компетентлик. У таълим даражаси каби меҳнат потенциалнинг муҳим таркибий қисмларидан биридир. Компетентлик дейилганда, биринчи навбатда, ходимнинг малакаси тушунилади. Замонавий ишлаб чиқаришда юқори малакали меҳнатга талаб жуда катта. Ходимлар малакасининг пастлиги техникавий тараққиёт учун салбий омил бўлиб қолмасдан, алоҳида ходимлар, шунингдек, умуман мамлакат иқтисодий учун кўнгилисиз оқибатларга олиб келадиган ишлаб чиқаришдаги турли нохуш вазиятларга олиб келиши мумкин.

6. Тартиблилик. Тартиблилик дейилганда, ходимнинг иш вақтидан оқилна фойдаланиши, унинг интизомлилиги каби бошқа хусусиятлари назарда тутилади.

7. Ассертивлик. Ассертивлик ёки шахсий фазилатлар жамланмасининг уйғунлиги тартиблилик тушунчаси билан узвий боғлиқ. Ассертивлик дейилганда, ходимнинг вазиятни тўғри баҳолай олиши, ўз фикрларини аниқ ифода этиши, шахсига ва атрофдагиларга ҳолис баҳо беришга қодирлиги, бошқаларнинг фикрига диққат билан муносабатда бўлиши, асос бўлганда эса ўз нуқтаи назарини ўзгартириши мумкинлиги ва бошқалар тушунилади.



6.2-расм. Ҳар бир шахснинг меҳнат потенциали таркиби

Турли шахсларнинг биргаликдаги меҳнат фаолияти туфайли пайдо бўладиган ишлаб чиқарувчи куч корхона жамоасининг меҳнат потенциали асосини ташкил этади. Бунда меҳнат жамоалари корхонанинг ҳудудий жойлашиши, қайси тармоққа мансублиги, ишлаб чиқаришнинг кўламлари, ходимларнинг ёш-жинс таркиби ва бошқаларга боғлиқ равишда турли потенциалга эга бўлади. Бундан ташқари ҳар бир корхона жамоани шакллантиришнинг ўз хусусиятларига, меҳнат анъаналарига, ходимлар ўртасидаги ўзаро муносабатларга эга.

Корхона меҳнат потенциалида куйидаги таркибий қисмларни ажратиш кўрсатиш мумкин:

– корхонанинг кадрлар таркиби (ходимларнинг таълим потенциали ва ма-лака потенциали);

– меҳнат жамоасининг касб таркиби. Муайян корхонада меҳнатнинг мазмунидаги ўзгаришлар, айниқса, фан-техника тараққиёти таъсири ҳамда меҳнат операцияларининг мураккаблашиши натижасида янги касблар пайдо бўлиб, айрим касблар йўқолиб бормоқда.

– ташкилий. У меҳнатни ташкил этишда ва меҳнат маданиятида ўз ифодасини топади. Ишлаб чиқиш жараёнларининг пухта ташкил этилиши ходимларнинг ўз меҳнат фаолиятдан қониқишини ҳам таъминлайди.

Ходимнинг меҳнат потенциали «инсон капитали» ва «инсон тараққиёти» тушунчалари билан узвий боғлиқдир.

Иқтисодий юретишнинг барча шакл ва кўринишларида ижтимоий-иқтисодий тараққиётга эришишнинг бош омили меҳнат ҳисобланади. Шу боис, бугунги кунда мазкур омилга муҳим иқтисодий потенциал сифатида қаралади. Лекин у барча даврларда ҳам потенциал аҳамият касб этавермаган. Ҳозиргача меҳнат омилига оид бир қанча қарашлар илгари сурилган бўлиб, уларда меҳнатга нисбатан «ишчи кучи», «меҳнат ресурслари», «инсон омили», «инсон капитали» ва «меҳнат потенциали» каби тушунчалар талқин этилган.

Илмий-иқтисодий муомалада дастлаб «ишчи кучи» атамаси вужудга келган бўлиб, бу категориянинг иқтисодий фанига киритилиши мумтоз иқтисодий мактаб таълимотчилари билан боғлиқ. Дастлаб мазкур категория фақатгина мануфактура ишлаб чиқаришда иштирок этаётган ишчиларга нисбатан қўлланилган бўлса, ҳозирда мамлакатнинг барча ишлаб чиқариш кучлари, яъни иш билан бандлар ва ишлаш истагини билдирган ишсизларни ўз ичига олади.

«Меҳнат ресурслари» атамаси 1922 йилда россиялик олим С. Струмин томонидан киритилган бўлиб, унинг «Бизнинг меҳнат ресурсларимиз ва истиқболларимиз» деб номланган илмий ишида илк бора илмий-иқтисодий жиҳатдан асослаб берилган. Муаллиф мазкур тушунчани марказлашган режали иқтисодий юретиш тизими нуқтаи назаридан талқин этган бўлиб, унга меҳнат ресурсларига режалаштирилувчи суғ (пассив) ишчи кучи мажмуаси сифатида қараган. Унинг фикрича, меҳнат ресурслари мамлакатнинг жами ишчи кучидан ёки 16–49 ёшдаги аҳолидан иборат. Бозор муносабатларига асосланган иқтисодий тизимида ҳам меҳнат ресурслари мамлакат ишчи кучининг жамини ифода этиб, «ишчи кучи» категориясидан фарқли равишда ўз ичига ишга лаёқатли аҳолининг нофаол (пассив) қисмини ҳам олади. Бугунги илмий-иқтисодий нуқтаи назарларда меҳнат ресурсларига, асосан, микдор (сон) жиҳатдан ёндашилади.

Инсон омили ва капитали категориялари ўзида, асосан, кишининг шахсий сифатлари, хусусиятлари, корхона ишлаб чиқаришидаги ўрни нуқтаи назаридан ўрганилиб, фанда ижтимоий-иқтисодий аҳамиятига нисбатан микродаражали деб қаралади.

Ушбу тушунчаларни бир-биридан фарқлаш, алоҳида ажратиш ва «меҳнат потенциали» категориясининг асл мазмун-моҳиятини тадқиқ этиш зарурати бу борадаги илмий-назарий мунозараларни келтириб чиқармоқда.

«Меҳнат потенциали» атамаси илк бор рус иқтисодий адабиётларига ўтган асрнинг 70-йилларида киритилган бўлиб, 80-йиллардан бошлаб илмий муомалада кенг қўлланила бошланди. «Потенциал» атамаси латинча «*potentia*» сўзидан олинган бўлиб, луғавий жиҳатдан «имконият, салоҳият, қувват» деган маъноларни англатади.

**Илмий-иқтисодий муомалада меҳнат омилига оид
категорияларнинг шаклланиши**

Категория		Категорияга берилган илк тариф	Вужудга келиш зарурати
Ишчи кучи	XIX аср	Меҳнат жараёнида унумли фойдаланилиши мумкин бўлган қобилият ва фази-латлар эгаси	Ишлаб чиқаришнинг шахс омилини номлаб белгилаш ва ҳисобга олиш зарурати
Меҳнат ресурслари	XX асрнинг 20-йиллари	Ташқаридан бошқариладиган нофаол объект, режалаштирилувчи-ҳисобга олинувчи бирлик	Марказлашган иқтисоди-ётни режали бошқариш шароитида ишчи кучини шакллантириш жараёнининг кўрсаткичларини ўлчаш ва режалаштириш зарурати
Инсон капитали	XX асрнинг 60-йиллари боши	Инсон – энг самарали сарфлар объекти ва уларни кейинчалик рўёбга чиқариш мақсадида билим ва қобилиятлар йиғиндисига айлантирувчи субъект	Инсоннинг интеллектуал аҳамиятлилиги ва унинг ривожланишига инвестициялар йўналтириш заруратининг эътироф этилиши
Меҳнат потенциали	XX асрнинг 70-йиллари	Инсон меҳнат соҳасидаги талаб-эҳтиёж ва кизиқишлар билан тавсифланадиган объект сифатида	Шахс омили билан боғлиқ бўлган имкониятларни фоллаштириш ва улардан самарали фойдаланиш зарурати
Инсон омили	XX асрнинг 80-йиллари ўргалари	Инсон – ижтимоий ишлаб чиқаришнинг бош ҳаракатлантирувчи кучи, ишлаб чиқариш самарадорлигини ошириш воситаси	Ижтимоий-сиёсий шарт-шароитлар, шахс омилининг самарадорлигини ошириш зарурлиги

Меҳнат потенциали жамиятда меҳнат имконияти, қуввати, иш билан боғлиқ кучларнинг мавжудлиги, деган маънони билдиради. Меҳнат потенциалнинг таърифи унинг шаклланиши, уни сифатий, миқдорий баҳолаш ва самарали фойдаланишни ифодаловчи омиллар бирикмасидан иборат. Ҳозиргача мазкур категория олимлар томонидан турлича талкин қилиниб, улар бу тушунчага турли нуқтаи назардан ёндашганлар.

Баъзи олимлар меҳнат потенциали билан меҳнат ресурсларини ўзаро тенглаштириб, бу тушунчалар бир хил маънони англатади, дея таъкидлашади. Бошқа тадқиқотчиларнинг қайд этишича, бу категориялар бир-биридан фарк қилади, бунда меҳнат потенциали меҳнат ресурслари ва ишчи кучига нисбатан кенгроқ тушунча ҳисобланади.

«Меҳнат потенциали» мавзуси ҳалигача мунозарали масала бўлиб келмокдаки, бугунги кунда у ҳақдаги илмий-иқтисодий ёндашувларни уч йўналишга ажратиш мумкин.

Биринчи йўналиш вакиллари «меҳнат потенциали» категориясига «ресурс» жиҳатдан ёндашиб, асосан, унинг миқдорий кўрсаткичларига алоҳида аҳамият берадилар. Мазкур йўналиш вакилларининг фикрича, меҳнат потенциали жамиятни ривожлантириш учун зарур бўлган турли хилдаги иш билан боғлиқ ресурслар мажмуидир.

Мазкур категорияни тадқиқ этар экан, россиялик олим Н. А. Горелов уни «меҳнат ресурслари» ва «ишчи кучи» тушунчалари билан бевосита тенглаштиради. У бунга миқдор жиҳатдан ёндашиб, меҳнат потенциали меҳнат ёшидаги ишга лаёқатли аҳоли сонидан иборат, деган фикрни илгари суради.

Айнан шунга ўхшаш фикрни Г. Г. Сергеева ва Л. С. Чижеваларнинг иқтисодий қарашларида ҳам кўриш мумкин. Улар томонидан чоп этилган «Мамлакат меҳнат потенциали» асарида мазкур категорияни жамият эгаллик қиладиган меҳнат ресурсларидир, дея талқин этадилар. Бироқ улар, Н. А. Гореловдан фарқли равишда, ушбу категорияни талқин этишда унинг сифат жиҳатларига ҳам эътибор қаратадилар. Яъни, уларнинг фикрича, ишга лаёқатли аҳолининг миқдор на сифат жиҳатларининг ўзаро уйғунлиги меҳнат потенциалининг реал мазмунини белгилаб беради.

Россиялик иқтисодчи олим Н. А. Волгин ҳам унга ресурс сифатида ёндашиб, «Меҳнат потенциали – бир-бирлари билан ўзаро боғлиқ кўпгина элементлардан ташкил топган меҳнат ресурслари йиғиндисидир. У ёки бу элементни ушбу мажмуага киритишга асос бўлиб хизмат қилувчи асосий белги жонли шахс, организм эгаллик қиладиган ишга бўлган жисмоний ва маънавий қобилиятдир», деган фикрни илгари сурган.

Р. П. Рузавина, Р. П. Колосова, А. А. Кумыкова ва Л. Э. Кунельскийларнинг фикрича, меҳнат потенциали ишчи кучи категориясини равшанлаштирувчи йўналишлардан биридир. Мазкур олимлар потенциални ресурсларга нисбатан кенгрок тушунча деб қараб, меҳнат потенциалининг таркибига ижтимоий ишлаб чиқаришда қатнашишга лаёқатли барча фуқароларни, шунингдек, иш билан банд бўлган ишчилар билан бир қаторда, баъзи сабабларга кўра иш билан банд бўлмаган кишиларни ҳам киритадилар.

В. Г. Врублевский потенциалга нисбатан ўзига хос нуқтаи назарни илгари суриб, унинг шаклланишида иш шароитларига ҳам алоҳида урғу беради. Шунга кўра, у меҳнат потенциали жами ишчи кучи ва шароитларнинг бирлигидан ташкил топади, дея таъкидлайди.

Украиналик иқтисодчи олим Н. В. Коровяковская ҳам потенциални ресурсга тенглаштириб, меҳнат потенциали ишга лаёқатли ёшдаги аҳолидан ҳамда пенсия ёшига етган бўлишига қарамасдан, ўзининг хизматга бўлган

қобилиятини сақлаб қолган кишилар бирикмасидан ташкил топади, деган хулосага келади.

Л. С. Дегтярь эса ресурслар ва потенциал ўртасида ҳеч қандай фарқ йўқ, деб ҳисоблайди. Унинг билдиришича, ҳар иккала категория ҳам бир хил мазмунга эга ва ўзаро тенг аҳамиятлидир.

Демак, потенциалга ресурс сифатида ёндашадиган олимлар, асосан, микдор кўрсаткичларига биринчи даражали эътибор бериб, улар потенциални таърифлашда ишга лаёқатли кишилар, меҳнат ресурслари, иш билан бандлар, ишсизлар ҳамда ишлаш имкониятига эга бўлган пенсионерлар каби аҳоли қатламлари билан чекланганлар. Бунда улар аҳолининг шахсий сифат ва касб-малака омилларини инобатга олмаганлар.

Иккинчи йўналиш тарафдорлари меҳнат потенциалига «омил» сифатида ёндашиб, потенциалнинг таркибини аниқлашда шахсий ва инсоний омиллар (сифат) нуқтаи назаридан ёндашадилар. Ўз қарашларда улар сифат кўрсаткичларига алоҳида аҳамият берадилар.

М. И. Скаржинский потенциалга шахсий омил ҳаракатининг иқтисодий шаклларида бири сифатида қарашни таклиф қилади. Унинг фикрича, мазкур категория уч босқичли ҳаракатдан ўтади: меҳнат ресурслари, ишлаб чиқариш шароитлари (ишчи кучи) ва меҳнат потенциали. Олимнинг таърифлашича, меҳнат салоҳияти жамиятни ҳаракатга келтиришнинг реал ва потенциал имкониятидир.

«Потенциал» тушунчасини таърифлашда Урал давлат иқтисодиёт университетининг профессори Н. И. Шаталова омилга алоҳида урғу берар экан, меҳнат потенциали инсон омилнинг аниқ тарзда намоён бўлишидир, деган қисқа таърифни келтиради.

Шунга ўхшаш нуқтаи назарни И. А. Кокоревнинг иқтисодий қарашларида ҳам учратиш мумкин. У ҳам потенциалнинг мазмун-моҳиятини ёритишда омилга алоҳида эътибор қаратиб, меҳнат потенциали инсон омилнинг ишга оид шахсий сифатлар йиғиндисидир, деган фикрни илгари суради.

М. И. Долишний, С. Н. Злупко, В. Добрик, Т. М. Паляя, Т. Шульц ва бошқалардан иборат иқтисодчилар гуруҳи потенциалга омилни шакллантирувчи категория сифатида қарайдилар. М. И. Долишний меҳнат потенциалини баҳолаш учун унинг таркибини аниқлайдиган қуйидаги формулани таклиф этади:

$$МП = ЖМпр + ЖМрр + ЖМз,$$

бу ерда, МП – меҳнат потенциали; ЖМпр – жонли меҳнатнинг потенциал ресурслари; ЖМрр – жонли меҳнатнинг реал ресурслари; ЖМз – жонли меҳнат захираси.

Шунингдек, М. И. Долишний талқинида меҳнат потенциали қуйидаги сабаблар бирикмасидан иборатдир: демографик, тиббий-биологик, таълим ва касб-малака кўрсаткичлари.

В. С. Булановнинг таъкидлашича, потенциал ўзида алоҳида инсоннинг, шунингдек, жамиятдаги турли ишчилар гуруҳининг барча меҳнат имкониятларини мужассам этади. Хизматнинг кўлами, таркиби ва миқдорини аниқловчи ресурслардан фаркли равишда, потенциал унинг сифати ва салоҳиятли имкониятларини тавсифлайди.

Г. Э. Слезингер меҳнат потенциалини ишлаб чиқариш омилининг шахсий хусусиятлари йиғиндисидир, деб ҳисоблайди. Б. М. Генкиннинг фикрича, меҳнат потенциали инсоннинг иқтисодий фаолиятда иштирок этиш имкониятидир.

Л. А. Костиннинг фикрига кўра, меҳнат потенциали инсоннинг ишга лаёқатини аниқловчи турли сифат кўрсаткичлари йиғиндисидан иборат: биринчидан, ишчининг соғлиги, меҳнатга яроқлилиги, чидамлилиги, жисмоний ва руҳий салоҳияти; иккинчидан, туғма қобилиятлар, инсоннинг умумий ва махсус билимлари, меҳнат кўникмалари ва тажрибалари; учинчидан, ишчиларнинг масъулият, манфаат ва талаб-эҳтиёжлари даражаси.

Учинчи йўналиш намояндалари эса меҳнат потенциалини ҳам миқдор, ҳам сифат жиҳатдан ўрганиб, мазкур категорияни таърифлашда ҳар иккала кўрсаткични тенг қўядилар. Уларнинг назарида, миқдор ва сифат кўрсаткичларининг ўзаро уйғунлиги потенциал, демакдир.

Рус олимлари В. Костиков ва А. Поповлар унинг миқдор ва сифат омилиларининг муштарақлигига эътиборни қаратиб, «меҳнат потенциали» тушунчасини – мамлакат меҳнат ресурсларининг сифат ва миқдор жиҳатларининг ўзаро уйғунлигидир, деб таърифлайдилар.

Яна бир россиялик тадқиқотчи А. Я. Кибанов шу категория юзасидан ўз фикр-мулоҳазаларини баён этар экан, меҳнат потенциалига жамиятнинг моддий неъматлар яратувчи кучи сифатида қарайди ва унга қуйидагича таъриф беради: «Потенциал ўзида меҳнат ресурслари ишга бўлган қобилиятларининг сифат ва миқдор хусусиятлари умумлашмасини ифода этади. Бироқ бунда “потенциал” ва “ресурс” тушунчаларини ўзаро қарама-қарши қўйиш керак эмас, чунки потенциал жамият, жамоа ва шахс томонидан яратилган, келгусида амал қилиш ва тараққий этиш имкониятини таъминловчи сифатларни ифода этиб, моҳият жиҳатдан “ресурс” тушунчасига мос келади».

И. С. Маслова ўз иқтисодий қарашларида потенциалга қуйидагича таъриф беради: «Меҳнат потенциали – ишлаб чиқарувчи кучлар ва ишлаб чиқариш муносабатлари ривожланишининг муайян даражасида ижтимоий фойдали фаолиятда иширок этишига кўра, ишга лаёқатли аҳоли, турли хизматчилар гуруҳи ёки алоҳида инсон барча меҳнат имкониятларининг сифат ва миқдор хусусиятлари бирлигидир».

А. С. Панкратованинг қарашларида ҳам миқдорий, ҳам омилли ёндашувни кўриш мумкин. Бироқ бунда у меҳнат потенциалининг ҳар иккала (миқдор ва сифат) жиҳатларини ўзаро уйғунлик орқали кўради. Унинг фикрича, меҳнат потенциали – жамиятнинг ишлаб чиқаришни ривожлантириш талабларига мос келувчи шахсий омил билан таъминлаш имкониятини миқдорий таърифлайдиган тушунчадир. Бошқа олимлардан фарқли ўлароқ, А. С. Панкратова потенциал – шахсий омилнинг миқдорий намоён бўлишидир, деб таърифлайди. Шунингдек, тадқиқотчи меҳнат потенциалини аниқлашда ишга лаёқатли аҳолининг сони, иш вақти миқдори (давомийлиги) ва унумдорлик каби кўрсаткичларга ҳам алоҳида эътибор қаратади.

А. Э. Котляр меҳнат потенциали категориясини тадқиқ этар экан, унинг миқдор ва сифат жиҳатларини қуйидаги тарзда ажратиб беради: миқдор кўрсаткичлар ўзида ишга лаёқатли аҳолининг сонини ва унумдорликнинг муайян даражасида уларнинг ишлаган вақтлари ҳажмини акс эттирса, сифат жиҳатлар эса хизматга лаёқатлиларнинг соғлиги, жисмоний қобилиятлари, маълумоти, малакаси ва ғоявий-сиёсий даражаси билан ифодаланади.

Категориянинг миқдор ва сифат таърифлари ўзбекистонлик олима Д. Н. Раҳимова томонидан ҳам кенг ёритиб берилган, унинг фикрича, меҳнат потенциали миқдор кўрсаткичлари билан бир қаторда сифат томонларига ҳам эга бўлиши керак.

Мазкур таълимотлар томонидан илгари сурилган турли нуқтаи назар ва қарашларда «меҳнат потенциали» тушунчаси турлича талқин қилинмоқда. Бунда унга омил сифатида ёндашувчилар ресурс деб қаровчиларга нисбатан кенгрок фикр билдирмоқдалар.

Демак, кўриб ўтилганидек, меҳнат потенциали кўпчилик олимлар асарларида тушунча сифатида қаралади, баъзи тадқиқотчиларнинг илмий ишларида эса у ижтимоий-иқтисодий категория сифатида эътироф этилади. Бир қатор тадқиқотчилар эса уни нисбатан кенгрок талқин қилиб, мазмун жиҳатдан «меҳнат ресурслари» «ишчи кучи» кабилардан фарқ қилувчи мураккаб, кўп қиррали ижтимоий-иқтисодий категория, деб қарайдилар. Мазкур тушунчани иқтисодий категория сифатида талқин қилувчилар меҳнат потенциалининг ижтимоий шакли сифатида ишчи жамоалар ва алоҳида хизматчиларнинг шаклланиши, таракқий этиши ҳамда инсон шахсининг имкониятларидан амалда фойдаланиш борасида юзага келадиган ишлаб чиқариш муносабатларини кўрадилар.

Ўзбекистонлик бир гуруҳ иқтисодчи олимлар (Р. А. Убайдуллаева, Х. П. Абулқосимов, Д. Н. Раҳимова, Ш. Н. Зайнутдинов, Ш. Р. Холмўминов, А. А. Абдуганиев, А. В. Ваҳобов, Н. Х. Раҳимова) меҳнат потенциали жисмоний имкониятга, маълумот, касб-ҳунар, малакага эга, ишлаб чиқаришда иштирок этишга лаёқатли барча фуқароларни ўз ичига олади, деган фикрни

илгари сурадилар. Бу таъриф билан улар потенциал ресурсга нисбатан кенг тушунча бўлиб, миқдор кўрсаткичлари билан бирга ишчининг ишлаб чиқариш фаолиятига таъсир кўрсатувчи сифат кўрсаткичларига ҳам эгадир, деб таъкидлайдилар.

Фикримизча, меҳнат потенциали меҳнатга бўлган қобилиятларнинг умумлашмасини (уларнинг миқдорий ва сифатий муносабатларида), алоҳида ишчини ва жами хизматчиларнинг меҳнат фаолиятида қатнашиш имкониятларини ифодалайди. Потенциалнинг ресурсдан сифат жиҳатидан фарқи шундан иборатки, меҳнат потенциали жамият ихтиёридаги оддий иш салмоғи (мас-саси) эмас, балки ижтимоий меҳнатнинг юқори самарасини таъминлайдиган, мамлакатни ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришнинг оптимал имкониятини ифодалайдиган, хизмат фаолиятига мувофиқ келувчи шароитлар бирлигидир.

«Меҳнат потенциали» иқтисодий категориясининг «ишчи кучи» ва «меҳнат ресурслари» каби категориялардан фарқ қилувчи ўзига хос хусусиятлари куйидагилардан иборат:

биринчидан, меҳнат потенциали – жамият қилаётган жонли меҳнатнинг миқдорий ва сифатий аниқ ресурсларидир. Шунингдек, у ўзида сифат жиҳатларининг барчасини гавдалантирадиган ишчи кучи мажмуи ҳамдир;

иккинчидан, мазкур иқтисодий категория якка ишчи ҳамда ишчилар жамоасининг мавжуд имкониятлардан фойдаланиш даражасини баҳолаш имкониятини беради, бу эса амалиётда инсон омилининг фаоллигини оширади;

учинчидан, уни таҳлил қилиш ишлаб чиқаришнинг инсон ва ашёвий омиллар ўртасида сифатий ҳамда таркибий мувофиқлик бўлишига ёрдам беради.

Мазкур фикр-мулоҳазаларни ривожлантирган ҳолда таъкидлаш лозимки, «меҳнат потенциали» тушунчаси ўзининг ижтимоий-иқтисодий мазмун-моҳиятига кўра, «меҳнат ресурслари» ва «ишчи кучи» тушунчаларига нисбатан кенгроқ маъно касб этади. Мамлакат меҳнат потенциалини таърифлашда, унга фақат иш жараёнини амалга оширувчи куч ва имкониятларнинг намоён бўлиши, деб қарамаслик керак. Чунки меҳнат потенциали иқтисодиётда банд бўлган ва хизмат жараёнларида фаол иштирок этаётган ишчи кучи билан бирга аҳолининг меҳнатда банд бўлмаган нофаол (заҳира) қисмини ҳам ўз ичига олади.

«Ишчи кучи» ва «меҳнат ресурслари» тушунчалари бир хил мазмунга эга эмас, ресурсларнинг ишчи кучига айланиш жараёни бир қанча босқичларни босиб ўтади. Дастлабки босқичда ресурслар ишчи кучининг салоҳиятли қисми бўлиб, улар меҳнат воситалари ва куруллари билан ишлаш тажрибасини орттиради. Иккинчи босқичда эса улар иш жойларга тақсимланади. Шу тариха жисмоний ва ақлий қобилиятларнинг фаолият жараёнида сарфланиши рўй беради.

Меҳнат ресурслари бу даврда ишчи кучига айланади. Учинчи босқичда ишчи кучи вақт ва қувват сарфлаб, моддий неъмат яратади ҳамда маҳсулот истеъмол қийматига эга бўлади.

Ишчи кучи меҳнат фаолиятини тўхтатиши билан яна иқтисодий нофаол аҳоли тусини олади, лекин ресурс таркибида қолади. Шу сабабли меҳнат ресурси меҳнат потенциалидан ўз хизмати билан ишлаб чиқаришда иштирок этиш имкониятига кўра фарқланади.

Потенциални илмий-иқтисодий жиҳатдан тадқиқ этиш унинг ресурс тарзидаги мазмун-моҳиятини ҳам сифат, ҳам миқдор жиҳатдан очиб беради. Меҳнат потенциалини ижтимоий-иқтисодий категория сифатида шаклланиши, унинг тадқиқ этилиши ва ўрганилиши бир неча босқичларни босиб ўтди. Ижтимоий-иқтисодий муносабатларнинг ривожланиб бориши натижасида «ишчи кучи», «меҳнат ресурслари», «меҳнат потенциали» каби иқтисодий тушунча ва категорияларнинг ҳам маъно-мазмунни бирмунча ўзгариб бормоқда. Булардан нафақат илмий-иқтисодий адабиётларда, балки кундалик амалиётда ҳам кенг фойдаланила бошланди.

Ўзбекистонда бозор муносабатларини самарали татбиқ этиш, аҳолини иш билан таъминлаш ва бу орқали ижтимоий-иқтисодий тараққиётга эришиш, энг аввало, мавжуд меҳнат потенциалидан унумли фойдаланишга боғлиқ. Меҳнат потенциали эса бугунги инновацион иқтисодиётни замонавийлаштириш жараёнларида муҳим салмоққа эга бўлиб, унинг аҳамиятини микро, мезо ва макродаражаларда кўриш мумкин.

Меҳнат потенциалининг макродаражадаги аҳамияти уларнинг корхона, ташкилот ва муассасалар фаолиятидаги ўрни ҳамда ишлаб чиқаришдаги иштироки билан белгиланади. Маълумки, меҳнат потенциали ишлаб чиқаришнинг асосий омили бўлиб, бошқа ресурсларга нисбатан ўзига хос хусусиятларга эга. Чунки ишлаб чиқаришни юзага келтирувчи ресурслар (ер, капитал маблағ, ишлаб чиқариш воситалари, хомашё) бевосита меҳнат омили орқали бошқарилади.

Шу боис, қайси корхонада инсон омилига устувор аҳамият берилиб, ундан унумли фойдаланилсагина, иқтисодий самарадорликка эришилади. Япония, АҚШ, Германия, Италия, Россия каби давлатларнинг дунёга машҳур етакчи компания ва фирмалари ҳам айнан персонал хизмати ҳамда меҳнати орқали юқори даромад ва мавқега эришган.

Худудлар ва минтақалар иқтисодиётида меҳнат потенциалининг роли унинг мезодаражадаги аҳамиятини кўрсатади. Мамлакатнинг қайси худудида меҳнат потенциали юқори кўрсаткичга эга бўлса, у ерда ишлаб чиқариш ва саноат тармоқлари, ижтимоий-иқтисодий инфратузилма, коммуникация ривожланади. Шунингдек, мазкур минтақаларда яратилган ялпи худудий маҳсулот (ЯХМ) ҳажми мамлакат ялпи ички маҳсулотида (ЯИМ) юқори улушга эга

бўлади. Бундан ташқари, урбанизация даражаси ҳам айнан меҳнат потенциали омили билан чамбарчас боғлиқдир. Чунки айнан аҳоли ва ишчи кучининг худудий ҳаракатланиши урбанизацияни келтириб чиқаради. Демак, бу кўрсаткичлар худуднинг мамлакат иқтисодиётидаги ўрнини ҳам белгилаб беради.

Меҳнат потенциалининг макроаҳамияти унинг мамлакат ялпи иқтисодиётидаги ўрни ва асосий бойлик сифатида эътироф этилиши билан асосланади. Жамиятдаги барча ижтимоий-иқтисодий муносабатларнинг асосини меҳнат ташкил этади. Айнан у орқалигина мамлакатда моддий ва номоддий неъматлар, миллий, маданий, маънавий бойликлар яратилади. Мазкур меҳнатнинг субъекти эса бевосита инсон, яъни меҳнат потенциалидир. Шу боис миллий иқтисодиёт фанида миллий бойликка қуйидагича таъриф берилган: миллий бойлик – жамият ихтиёридаги меҳнат билан яратилган ва жамғарилган моддий неъматлар мужассамидир.

Миллий бойлик таркибига бошқа ресурслар билан бирга меҳнат потенциали, ишловчи аҳолининг замон талабига жавоб берадиган ишлаб чиқариш тажрибаси, илмий-техника ҳамда тадбиркорлик бўйича инновацион билим ва кўникмалари ҳам киради. Демак, меҳнат потенциалига нафақат ишлаб чиқариш омили сифатида, балки, биринчи навбатда, мамлакат кудрати (миллий бойлиги) сифатида қараш мақсадга мувофиқдир.

Мамлакатнинг иқтисодий кудрати ва салоҳиятини белгилашда меҳнат потенциалининг аҳамияти табиий, моддий ва ишлаб чиқариш ресурсларига нисбатан юқорироқдир. Чунки табиий ва моддий ресурслардан фойдаланиш, сафарбар этиш ва бошқаришни айнан у амалга оширади. Демак, мамлакат меҳнат потенциалининг ўзи миллий бойлик саналиши билан бирга, ушбу бойликнинг бошқарувчиси ва фойдаланувчиси ҳамдир.

Агар бирор давлатда табиий ресурслар етарли бўлса-ю, бироқ уларни бошқарадиган замонавий билимлар билан қуролланган меҳнат потенциали бўлмаса, яъни меҳнат ресурслари потенциал даражага етмаган ёки уларнинг касбий маҳоратлари, тажрибалари ва сифат кўрсаткичлари паст бўлса, у ҳолда иқтисодий ўсиш кузатилмайди. Аксинча, табиий ресурслари етарли бўлмаган, бироқ «рақамли иқтисодиёт»га таянган юқори салоҳиятли меҳнат потенциалига эга давлат ундан унумли фойдаланиш, самарали сафарбар этиш орқали ўз худудида иқтисодий тараққиётни таъминлаши мумкин. Жумладан, табиий бойлик захиралари жуда кам бўлган ёки уларга деярли эга бўлмаган Япония, Германия, Франция, Италия, Швейцария, Финляндия, Швеция, Дания, Корея, Сингапур, Малайзия каби мамлакатлар бугунги кунда дунёнинг энг ривожланган давлатлари сирасига киради. Мазкур давлатлар ўзларида мавжуд меҳнат потенциалидан самарали фойдаланиш ва сафарбар этиш ҳисобига ҳамда бу борада тўғри олиб борилган кучли сиёсат натижасида юқори тараққиётга эришган.

Демак, меҳнат потенциалининг барча даражадаги аҳамияти уни тадқиқ этишининг ҳам илмий, ҳам иқтисодий долзарблигини белгилаб беради.

6.2. Меҳнат потенциалини белгиловчи кўрсаткичлар тизими

Агар «меҳнат ресурслари» ва «ишчи кучи» тушунчалари ўзида фақатгина миқдорий хусусиятларни мужассам этса, булардан фарқли равишда, меҳнат потенциали ҳам *миқдор*, ҳам *сифат кўрсаткичларини* ўз ичига олади.

Айрим иқтисодчилар потенциалнинг миқдор кўрсаткичлари бевосита ресурслар миқдorigа тенг деб қараб, унга меҳнат ёшидаги ишга лаёқатли аҳоли, ишлаётган ўсмирлар ва пенсионерларни киритадилар.

Потенциалнинг миқдор кўрсаткичлари фақат ресурсларнинг фаол қисми билангина чекланиб қолмайди. Мазкур миқдорга қуйидаги тоифа аҳоли қатламини ҳам киритиш мумкин:

- меҳнатга лаёқатли аҳолининг нофаол қисми;
- ишлаш имконияти ва истагига эга барча гуруҳ ногиронлари;
- меҳнатга лаёқатли ёшдаги имтиёзли пенсионерлар;
- ишлаш хоҳишини билдирган ўсмирлар ва ёшга доир пенсионерлар.

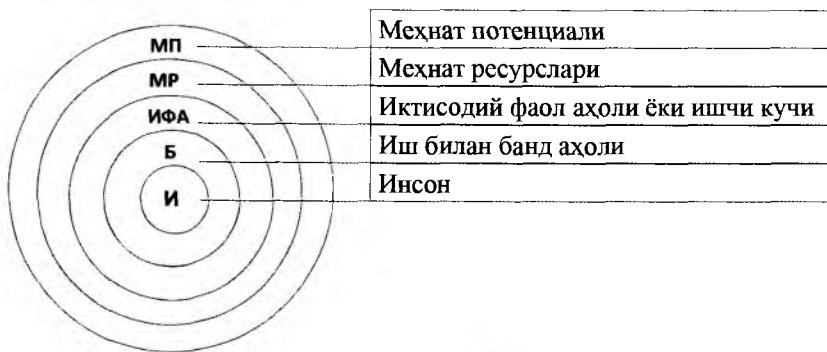
Ушбу аҳоли қатламларига етарли миқдордаги иш ҳақи ва қулай меҳнат шароитлари билан таъминланган иш жойларини таклиф этиш ёки касаначилик, уйда ўтирган ҳолда пуллик ишлар ва хизматларни бажариш, маиший хизмат кўрсатиш (кичик шаҳобчаларда) каби фаолиятларга жалб қилиш йўли билан уларни жамиятнинг фаол ва тўлақонли аъзосига айлантириш мумкин. Уларнинг ушбу фаолиятлари эса мамлакатда ялпи миллий маҳсулот яратиш, ижтимоий инфратузилмани ривожлантириш, моддий ресурс ва захиралардан, ишлаб чиқариш қувватларидан фойдаланиш самарадорлигини ошириш ҳамда иқтисодий тараққиётга эришишга бевосита ижобий таъсир кўрсатади. Шу сабабли юқорида санаб ўтилган аҳоли тоифаларини меҳнат потенциалининг қўшимча (захира) миқдори сифатида эътироф этиш мақсадга мувофиқдир.

Бундан ташқари, потенциалнинг фаол миқдorigа мамлакатимиз ҳудудида меҳнат фаолиятини амалга ошираётган норезидентлар (иммигрантлар)ни ҳам киритиш мумкин. Иммигрантларни потенциал таркибига киритишимизнинг сабаби шундаки, улар ҳам мамлакат ишлаб чиқаришида (моддий ва номоддий соҳаларда) иштирок этади, иқтисодиёт тармоқларида ўз ишчи кучини намоён қилади, ақлий ва жисмоний салоҳиятини сафарбар этади. Гарчи норезидентлар ўз меҳнат фаолияти натижасидан олган даромадларининг асосий қисмини ўзлари олсалар-да, мамлакат ҳудудида ўз эҳтиёжларини қондириш билан боғлиқ харажатларни (озик-овқат, дам олиш, уй-жой ижараси, коммунал, транспорт, уй-рўзғор анжомлари), даромад солиғи ва бошқа ижтимоий тўловларни амалга оширадилар. Бу эса бюджет тушумларида ва нақд пул айланмасида ўз

аксини топади. Бироқ Ўзбекистон иктисодиётининг бугунги кунги ҳолатида мазкур тоифа аҳлининг иштироки у қадар сезиларли бўлмаса-да, мамлакатда фаолият кўрсатаётган чет мамлакат элчихона ва ваколатхоналари, халқаро ташкилотларнинг худудий, минтақавий бўлимлари, қўшма корхоналар, хориж фирмалари, дилерлик компаниялари, чет эл корхонаси (ташкilotи) филиал ва шуъбалари ҳамда ҳамкорлик ташкилотларида норезидентлар меҳнат ва тадбиркорлик фаолиятларини амалга оширмоқдалар. Демак, бугунги кунда мамлакатда иммигрантлар хизмати, асосан, хорижий улуш ёки тегишлиликка эга бўлган корхона ва ташкилотларда кузатилмоқда. Шунингдек, уларнинг мустақил тарзда мамлакат меҳнат бозорида пайдо бўлиши ва ўз ишчи кучини намоён этиши кам учрайдиган ҳодисадир.

Иктисодиёти жадал ривожланган, саноат ва ишлаб чиқариш кенг таракқий этган, иқтисодий ўсиш суръати талабига нисбатан кам меҳнат потенциалига эга бўлган мамлакатларда (АҚШ, Канада, Россия, Германия, Австрия, Франция, Корея) иммигрантлар алоҳида аҳамиятга эга. Мазкур давлатларнинг иқтисодий имкониятларидан салмоқли даражада фойдаланиш учун миллий ишчи кучининг ўзи етарли бўлмайди, натижада, қўшимча ишчи кучига талаб пайдо бўлади. Бу талаб эса ўз-ўзидан муҳожирлар меҳнати орқали қондирилади. Демак, бир сўз билан айтганда, меҳнат потенциалида иммигрантлар ҳам ўз ўрни ва аҳамиятига эга.

Меҳнат потенциали миқдор кўрсаткичларининг шаклланишини расм кўринишида қуйидагича ифодалаш мумкин (6.3-расм);



6.3-расм. Меҳнат потенциали миқдор кўрсаткичларининг шаклланиши

Миқдорий кўрсаткичнинг туб ўзаги, яъни ядросини *инсон* ташкил этиб, шахсий инсоний омилларнинг узаро уйғунлиги натижасида меҳнат потенциали вужудга келади.

Инсон ижтимоий-иқтисодий мазмунга эга бўлган фаолиятда машғул бўлиши натижасида *иш билан банд кишига* айланади. Иш билан банд бўлганларга;

а) ёлланиб ишлаётган, шу жумладан, тўлик бўлмаган иш вақти мобайнида ёки уйда иш ҳақи олиб ишлаётганлар, шунингдек, ҳақ тўланадиган бошқа иш, вақтинчалик ишга эга бўлган фуқаролар;

б) касаллик, таътил, қайта тайёргарлик, малака ошириш, ишлаб чиқаришнинг тўхтаб туриши туфайли, шунингдек, қонун ҳужжатларига мувофиқ вақтинчалик ишда бўлмаган ходим учун иш жойи сақланиб қоладиган бошқа ҳолларда иш жойида вақтинчалик бўлмаган фуқаролар;

в) ўзини мустақил равишда иш билан таъминловчи фуқаролар, тадбиркорлар, кооператив аъзолари, фермерлар, шахсий ёрдамчи ва деҳқон хўжаликларида меҳнат билан банд бўлганлар, бевосита қорамол боқувчилар, чорвачилик ва бошқа қишлох хўжалиги маҳсулотлари етиштирувчи ва сотувчилар, кўрсатиб ўтилган фуқаролар тоифаларининг ишлаб чиқаришда қатнашадиган оила аъзолари;

г) Куролли Кучларда, Миллий хавфсизлик ҳамда Ички ишлар органлари тузилмалари ва қўшинларида хизматни ўтаётганлар;

д) қонун ҳужжатларига мувофиқ фаолият олиб бораётган жамоат бирлашмалари ва диний муассасаларда ишлаётган фуқаролар.

Иш билан бандлик мавжуд потенциалдан самарали фойдаланиш ва уни ижтимоий-иқтисодий фойдали меҳнатга йўналтириш орқали вужудга келади. Акс ҳолда эса ишсизлик муаммоси пайдо бўлади.

Мазкур қарорга кўра, *ишга жойлаштиришга муҳтож иш билан таъминланмаган аҳоли (ишсизлар)ни* – қонун ҳужжатларига мувофиқ расман ишсиз сифатида рўйхатдан ўтказилган шахслар, шунингдек, ҳақ тўланадиган фаолиятга ёки даромад келтирувчи машғулотга эга бўлмаган, мустақил равишда иш изловчи ва таклиф этилса, ишга жойлашишга тайёр бўлган меҳнатга қобилиятли ёшдаги вақтинча юмуш билан банд бўлмаган шахслар ташкил этади.

Иқтисодиёт тармоқларида иш билан банд бўлган, шунингдек, ўзини ўзи мустақил иш билан таъминлаган шахслар ва ишлаш истагини билдирган ишсиз аҳоли ўзаро уюшиб, *иқтисодий фаол аҳоли* ёки *ишчи кучини* ташкил этади. Яъни иқтисодий фаол аҳоли (ишчи кучи) – бу меҳнат фаолиятининг даромад келтирувчи қонуний тури билан шуғулланувчилар, шунингдек, ишга жойлаштиришга муҳтож иш билан таъминланмаган аҳоли.

Иқтисодий нофаол аҳоли эса ишчи кучи таркибига кирмайдиган қуйидаги меҳнатга қобилиятли аҳоли қатламидан иборат:

– ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда таълим олаётган ҳамда иш ҳақига ёки меҳнат даромадига эга бўлмаган ўқувчи ва талабалар;

– ишламаётган III гуруҳ ногиронлари;

– болаларни парвариш қилиш билан банд бўлган ишламаётган аёллар;

– ихтиёрий равишда меҳнат билан банд бўлмаган шахслар.

Мамлакатнинг жами иқтисодий фаол, иқтисодий нофаол аҳолиси ҳамда ишлаётган ўсмирлар ва пенсионерлар бирикмасидан *меҳнат ресурслари* ҳосил бўлади. Яъни меҳнат ресурслари – бу меҳнатга қобилиятли ёшдаги аҳоли ҳамда қонун ҳужжатларида белгиланган иқтисодий фаолликнинг куйи ва юқори ёш чегараларига кирмайдиган ишлаётган шахслар. Улар жисмоний ва аклий қобилиятга эга бўлиб, фаолият жараёнида моддий неъматлар ва хизматларни яратадилар. Улар таркибига киритилган ижтимоий ишлаб чиқаришда иштирок этмаётган нофаол аҳоли эса меҳнат захираларини ташкил этади. Чунки вақти келиб улар ҳам иқтисодий фаол аҳоли таркибига қўшилиши мумкин.

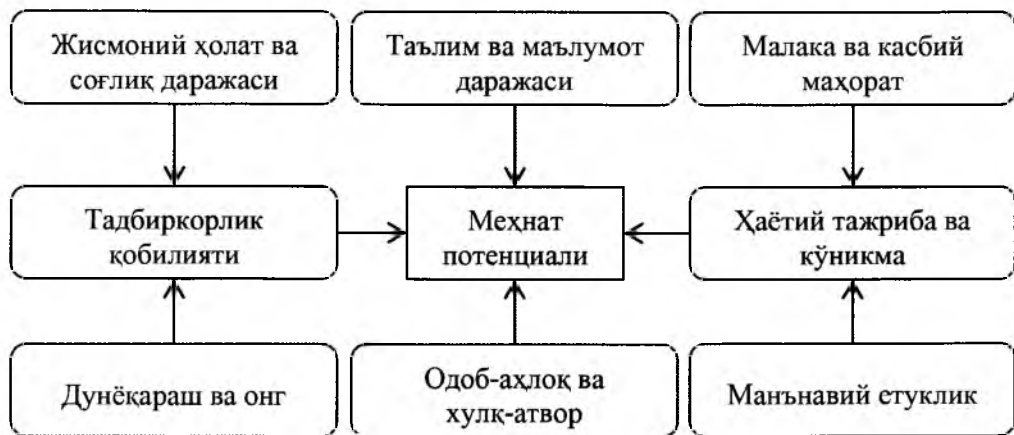
Демак, меҳнат потенциалининг миқдорий кўрсаткичларини куйидаги кўринишда ифодалаш мумкин;

$$F(m) = (m_1, m_2, m_3, m_4, \dots, m_n) \quad (1)$$

бу ерда: $f(m)$ – меҳнат потенциалининг миқдор кўрсаткичи; m_1 – меҳнат ёшидаги меҳнатга қобилиятли аҳоли (фаол ва нофаол); m_2 – ишлаётган пенсионерлар ва ўсмирлар; m_3 – ишлаш имконияти ва истагига эга бўлган ногиронлар; m_4 – мамлакат ҳудудида меҳнат қилаётган норезидентлар.

Потенциал ресурсларнинг сифат кўрсаткичлари йиғиндини акс эттиради, яъни у бир ишчининг салоҳиятли имкониятларини рўёбга чиқариш шаклида инсон омилини фаоллаштириш ва амалиётда қўллашни таъминлашдан иборат.

6.4-расмда меҳнат потенциалининг сифат кўрсаткичлари акс эттирилган.



6.4-расм. Меҳнат потенциали сифат кўрсаткичларининг шаклланиши

Меҳнат потенциалининг сифат кўрсаткичларига кўплаб омиллар таъсир кўрсатади ва улар куйидагича ифодаланади:

$$f(c) = c(c_1, c_2, c_3, c_4, c_5, c_6, \dots, c_n), \quad (2)$$

бу ерда: $f(c)$ – меҳнат потенциалининг сифат кўрсаткичи; c_1 – жисмоний ҳолат ва соғлиқ даражаси; c_2 – таълим ва маълумот даражаси; c_3 – малакаси ва касбий маҳорати; c_4 – тадбиркорлик қобилияти; c_5 – ҳаётий тажриба ва кўникмаси; c_6 – дунёқараши ва онги; c_7 – одоб-ахлоқи ва хулқ-атвори; c_8 – маънавий етуқлиги...

Меҳнат потенциалининг сифат кўрсаткичларини белгиловчи дастлабки омил бўлиб, инсон ресурсларининг *жисмоний ҳолати ва соғлиқ даражаси* ҳисобланади. Ҳар бир киши тўла-тўқис ҳаёт кечириш ва ўзи танлаган меҳнат фаолияти соҳасида ишлай олиши учун муайян соғлиқ ҳамда жисмоний ривожланиш даражасига эга бўлиши лозим. Ушбу кўрсаткич шахснинг жисмоний имкониятлари, қуввати ва салоҳиятини белгилайди. Айнан ушбу имкониятларгина ишлаб чиқаришни ташкил этиш, самарали бошқариш ва иқтисодиётни юритиш учун асос бўлиб хизмат қилади.

Аҳоли ва меҳнат потенциалининг *малака ва касбий маҳорат* кўрсаткичи, бир томондан, ходимнинг доимий равишда мураккаблашиб боровчи иш вазибаларини бажаришга, касб фаолияти ўзгаришига тайёрлигини, иккинчи томондан, хизматга муносабатини, меҳнат интизомини, меҳнат интензивлигини шакллантирувчи омил ҳисобланади. Ушбу кўрсаткич ходимнинг йиллар давомидаги меҳнат фаолияти, амалий тажрибалари ва назарий билимлари асосида шаклланади. Малака ва маҳоратнинг юқори кўрсаткичи ишчининг ўз мутахассислигини яхши эгаллагани, касбий тайёргарликка эгалиги ва замонавий талабларга жавоб бера олиш қобилиятларидан далолат беради. Ушбу омил орқали жамиятда янги ютуқларга эришиш ва юқори марраларни забт этиш мумкин бўлади

Ходимнинг *тадбиркорлик қобилияти* унинг яратувчилиги ва янгиликка интилиб ишлашини англатувчи кўрсаткичдир. Ушбу фазилатга эга ишчилар даромад олиш йўллари ва манбааларини яхши ўзлаштирган бўлиб, бизнес юритиш бўйича етарли билим соҳибидирлар. Шунингдек, тадбиркорлик қобилияти ташаббускорлик ва янги ғояларнинг вужудга келишини таъминлайди. Корхона стратегиясини ишлаб чиқариш, унинг келгуси режаларини белгилаш ва ишлаб чиқаришнинг янги турларини жорий этишда ушбу хусусиятга эга кишилар меҳнатидан фойдаланиш ўз самарасини беради.

Шундай қилиб, меҳнат потенциали – бу жамиятнинг меҳнат соҳасидаги имконият қувватлари, демакдир. Меҳнат потенциали жисмоний имконият, маълумот, касб-ҳунар, малакага эга, ишлаб чиқаришда иштирок этишга лаёқатли бўлган барча фуқароларни ўз ичига олади. Меҳнат потенциали энг фаол, энг бунёдкор омил бўлиб, у мамлакатнинг ислоҳот ва туб ўзгаришлар йўлидан тинимсиз илгарилаб боришини таъминлайди. Жамиятнинг иқтисодий ва ижтимоий тараққиёт даражаси билан белгиланувчи мазкур омил, ўз навбатида, уни ривожлантиришда ҳал қилувчи асос ҳисобланади.

6.3. Меҳнат потенциалининг таснифланиши

Меҳнат потенциалини тадқиқ этишда уларнинг тегишлилик хусусиятларига кўра ўрганиш алоҳида ахамият касб этади. Чунки у тегишлилик даражасига кўра ўзига хос хусусиятларга эга бўлиб, бир-биридан фаркланувчи шахсий, тармоқ ва ҳудудий кўрсаткичлар тизимидан иборат.

Потенциалнинг тегишлилик хусусиятини талқин этишда турли олимлар турлича нуқтаи назарни илгари сурадилар.

Россиялик профессор Н. И. Шаталова меҳнат потенциалини микродаражада тадқиқ этиб, уни ишчи (ходим) эгалик қиладиган иш салоҳияти сифатида талқин қилади.

Шунингдек, рус олими И. А. Кокорев ҳам фақатгина микро жихатдан келиб чиқиб, мазкур тушунчани фақат шахс меҳнат потенциали сифатида талқин этган. Унингча, меҳнат потенциали шахс эгалик қиладиган ва унга тегишли бўлган меҳнатга оид сифат ва қобилиятларнинг умумлашмасидир.

А. Я. Кибанов меҳнат потенциалини тегишлилик хусусиятига кўра микро ва макродаражада ўрганиб, уни 3 қисмга ажратади;

1. *Ишчининг меҳнат потенциали* – ходимга тегишли бўлган меҳнатнинг сифат ва миқдор кўрсаткичлари ҳамда унинг иш фаолиятида иштирок этиш чегарасини белгиловчи имкониятлари. Ходимнинг меҳнат потенциали унинг кадр потенциали орқали намоён бўлади. Унинг потенциали асосини табиат томонидан берилган сифат кўрсаткичлари (соғлиқ, жисмоний имкониятлар ва ижодий қобилиятлар) ташкил этади.

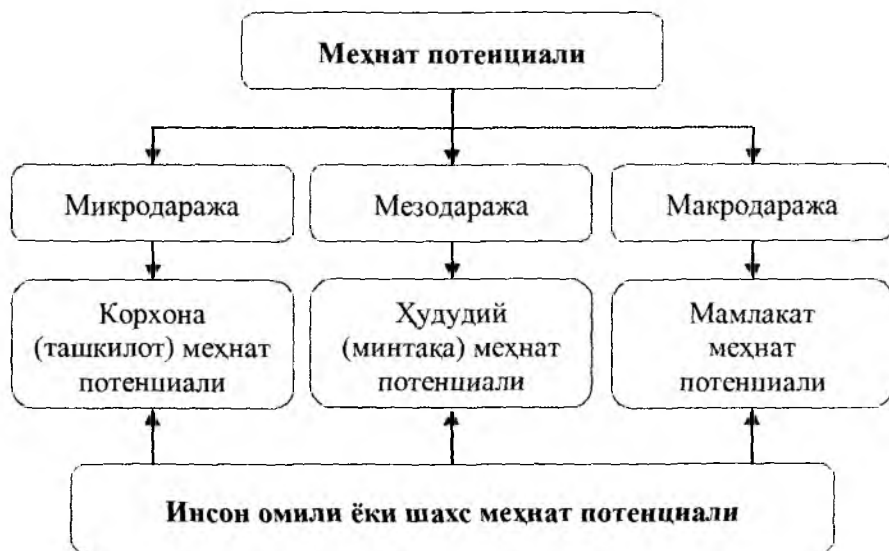
2. *Корхона меҳнат потенциали* – илмий-техник тараққиёт шароитида ташкилот меҳнат жамоасига тегишли бўлган меҳнатнинг миқдор ва сифат имкониятлари. Ташкилот меҳнат потенциали инсон фаолиятининг аниқ шаклдаги моддийлашуви ҳисобланиб, корхона кадрлар потенциалининг сифат ва миқдор хусусиятлари уйғунлигининг персоналлашган ишчи кучи кўринишида намоён бўлади. Бошқача айтганда, у корхона кадрлар таркибининг шахсий ва профессионал имкониятларининг умумий баҳосидир.

3. *Жамият меҳнат потенциали* – мамлакатнинг умумий меҳнат имкониятлари. У сифат ва миқдор хусусиятлари (меҳнатга лаёқатли аҳоли сони, меҳнат ресурслари, меҳнатга лаёқатли аҳолининг иш вақти миқдори, саломатлик даражаси, жисмоний имкониятлар, таълим ва малака даражаси)га эга бўлган жамиятнинг кадр потенциали сифатида намоён бўлади.

Мазкур дарсликда меҳнат потенциали микро ва макродаражада қараб чиқилган бўлиб, бу потенциал ходим, ташкилот ва жамият эгалик қиладиган меҳнат потенциалига ажратиб кўрсатилган. Унда келтирилишича, инсон жисмоний ва маънавий қобилиятларининг мажмуи шахс (ходим) меҳнат потенциалининг асоси ҳисобланса, ижтимоий, яъни турли шахсларнинг бирга-

ликдаги фаолияти туфайли пайдо бўладиган «оширилган» унумли куч, жамоа ва ташкилот меҳнат потенциалининг асосини ташкил этади.

Юқоридаги фикрларни ривожлантириб, меҳнат потенциалини хусусиятларига кўра микро, мезо ва макродаражаларга ажратиш мумкин. Бунда *микродаража* корхонанинг (ташкилот), *мезодаража* ҳудуднинг (минтақа), *макродаража* эса мамлакатнинг жами меҳнат потенциалини кўрсатади.



6.5-расм. Меҳнат потенциалининг тегишлилик даражасига кўра таснифланиши

Kорхона (ташкилот) меҳнат потенциалли деб, ишлаб чиқариш (хизмат кўрсатиш) жараёнида иштирок этаётган, ижтимоий-иқтисодий фаолиятни амалга оширишда ҳамда қўйилган мақсадларга эришишда маълум вазифа (иш)ни бажараётган ходим (кадр)лар бирикмасига айтилади. Мазкур бирикманинг нафакат миқдор кўрсаткичи, шунингдек, сифат кўрсаткичи ҳам алоҳида устуворликка эга.

Миқдор кўрсаткичи ходимлар (асосий ва ўриндош) сони, иш кунлари миқдори, иш вақтининг давомийлиги ҳамда ходимларнинг ишлаган кун ва соатлари миқдорида ўз аксини топади. Мазкур кўрсаткичлар орқали корхонанинг ходимлар билан таъминланганлик даражаси, бажарилган иш ҳажми, битта ходимнинг бажарган иши, маҳсулот ишлаб чиқаришга кетган вақт сарфи ва меҳнат унумдорлиги кабиларни аниқлаш мумкин.

Сифат кўрсаткичлари ходимларнинг ёш, жинс, маълумот, касб-малака, тажриба-кўникма таркиби билан ифодаланади Шунингдек, ходимлар штат жадвалининг маъмурий, бошқарув, махсус, хизмат кўрсатувчи ва ёрдамчи

каби персоналларга бўлинишини ҳам уларнинг сифат кўрсаткичлари деб қараш мумкин. Корхона кадрлари таркибининг сифат кўрсаткичи канчалик юқори бўлса, фаолияти шунчалик даражада ривожланади. Ўзида олий кўрсаткичли меҳнат потенциалига эга бўлган корхона юқори ракобатбардошликка эга бўлади. Чунки ташкилот ривожини айнан малакали кадрлар таъминлайди. Шу боис, бозор иқтисодиёти шароитида корхоналар уларни ишга олиш учун ҳаракат қиладилар ва бунинг учун ўзаро «курашади»лар. Мазкур ракобатда улар қулай меҳнат шароити ва юқори иш ҳақини асосий қурол қилиб оладилар. Демак, миқдор ва сифат кўрсаткичларнинг ўзаро уйғунлиги ҳамда мутаносиблиги корхонада унумдорлик ва таракқиётнинг бош омилдир.

Худуд (минтақа) меҳнат потенциали деб, маълум худудга тегишли ва унда истиқомат қилувчи жами меҳнат потенциали тушунилади. Уни алоҳида ажратиб кўрсатишнинг зарурати шундаки, Ўзбекистон Республикасида худудлар тарихий, табиий-иқлимий, географик, рельеф, демографик, иқтисодий, ижтимоий ва урбанизация нуқтаи назаридан бир-биридан фарқланади. Шу боис, уларнинг меҳнат потенциали ҳам ўзига хос хусусиятларга эга ва бир-биридан фарқланади. Қайси худудда иқтисодиётнинг қандай тармоғи ривожланганлиги мазкур минтақада меҳнат потенциалининг асосий улушини, ушбу соҳада бандлиги ва ихтисослашувини белгилаб беради. Масалан, Тошкент шаҳри ва Тошкент вилоятида меҳнат потенциалининг саноатга, ишлаб чиқариш ва хизмат кўрсатиш соҳаларига ихтисослашувини кўриш мумкин бўлса, Навоий вилоятида эса оғир саноат (тоғ-кон металлургия) ва қайта ишлашга ихтисослашув нисбатан кучлироқдир. Шунингдек, Сирдарё, Жиззах, Сурхондарё ва Қашқадарё вилоятларида деҳқончиликка ихтисослашув кузатилади. Худудлар хусусиятига кўра, меҳнат потенциали ихтисослашуви ҳам бир-биридан фарқланади, бу эса иқтисодиётдаги нисбий устунликни келтириб чиқаради.

Кенг доирада оладиган бўлсак, мамлакат меҳнат потенциали минтақадаги жами меҳнат имкониятлари ва салоҳиятини ўзида мужассам этган бўлиб, худудий бирикмалардан ташкил топади ва унинг куч-қудратини белгилаб беради. Чунки шахслар бирлиги, жипслиги жамиятни ташкил этади. Кучли жамият эса кучли давлат асосидир.

Юқорида санаб ўтилган ҳар учала даражанинг асосини инсон омили, яъни ходимнинг меҳнат потенциали ташкил этади. Чунки жамоа ҳам, жамият ҳам ходимларнинг ўзаро бирикмасидан иборат. Шундай экан, мамлакат меҳнат потенциалини шакллантириш, ривожлантириш учун, энг аввало, ҳар бир инсоннинг шахсий потенциалидан келиб чиқиб, уни ўқитиш, ўргатиш орқали талаб даражасига етказиши зарур.

Меҳнат потенциалининг иқтисодий фаолиятга ёки ижтимоий фойдали ишга жалб этилишида сафарбарлик даражаси муҳим масала ҳисобланади.

Кўпчилик иқтисодий адабиётларда у сафарбарлик хусусиятига кўра ўрганилмаган бўлса, айрим рус олимлари меҳнат потенциалини фаол ва нофаол қисмларга ажратганлар.

Ўзбекистонда меҳнат иқтисодиёти соҳасида амалга оширилган илмий изланишларда меҳнат потенциали сафарбарлик хусусияти бўйича етарли даражада тавсифланмаган. Иқтисодчи олимларимиз ўз тадқиқотларида уни сафарбарлик нуктаи назаридан ўрганмаган бўлсалар-да, ушбу хусусият бўйича меҳнат ресурсларини нофаол ва фаол қисмларга ажратиб берганлар. Бирок «потенциал» ва «ресурс» мазмун-моҳияти жиҳатидан бир-биридан фарқ қилувчи иқтисодий категориялар ҳисобланганлиги боис, меҳнат потенциалини сафарбарлик хусусияти бўйича кўрсатиш лозим.

Меҳнат потенциали сафарбарлик хусусиятига кўра фаол, нофаол ва захира қисмларга ажратилади (6.6-расм).



6.6-расм. Меҳнат потенциалининг таснифланиши

Меҳнат потенциалининг *фаол қисмига* мамлакат иқтисодиётига жалб қилинган, моддий ва номоддий ишлаб чиқаришда ўз хизмати билан иштирок этаётган, жамиятга ижтимоий-иқтисодий наф келтираётган фаолият ёки фойдали меҳнат билан банд бўлган фуқаролар қиради. Шунингдек, меҳнат потенциалининг фаол қисмига хорижий давлатларда ишлаётган фуқароларни ҳам қўшиш мумкин. Гарчи улар мамлакат ялпи миллий маҳсулот ишлаб чиқаришида қатнашмаса-да, ўз меҳнат фаолиятлари билан оиласига даромад келтиради ҳамда мамлакатда валюта оқимининг вужудга келишига ҳисса қўшадилар. Бундан ташқари, айна вақтда хизмат жойига эга бўлмаган, ишлашни хоҳловчи, фаол иш қидираётган ишсиз аҳолини ҳам фаол қисмга киритиш мумкин. Чунки улар ҳам меҳнат органлари орқали ёки мустақил тарзда ўзларига мақбул иш топишлари ва тез орада ижтимоий-иқтисодий фаолиятда ўз имкониятларини намоён этишлари мумкин.

Нофаол қисм мамлакат иқтисодийтига сафарбар этилмаган ишга лаёқатли аҳолининг умумлашмасидан иборат. Бу тоифага туғуруқ таътилидаги аёллар, фарзанд тарбияси билан машғул оналар, ишламайдиган уй бекалари, меҳнат ёшига етган мактаб ўқувчилари, академик лицей, коллеж ҳамда олий ўқув юртлари талабалари, аспирантлар ва докторантлар, шунингдек, ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда таълим олаётганлар киради. Мазкур қатламларнинг мавжуд бўлишига табиий ҳол сифатида қараш керак. Бироқ нофаоллар микдорининг меъёрий чегараси ҳам сақлаб турилиши лозим. Акс ҳолда битта иқтисодий фаол аҳолига тўғри келадиган боқимандалик коэффициенти ошиб кетиши мумкин. Нофаолликнинг меъёрий чегарасига, биринчи навбатда, туғилиш кўрсаткичи таъсир этиб, унинг юқори бўлиши иқтисодий фаолиятда банд бўлмаган аёлларнинг кўпайишига, шунингдек, келгусида жамиятда ёшлар улушининг ортишига олиб келади.

Мамлакат иш потенциалининг *захира қисмига* меҳнат ёши чегарасига яқин бўлган аҳоли (14–16 ёшдаги ўсмирлар, 55 дан юқори ёшдаги аёллар, 60 дан юқори ёшдаги эркаклар)ни, фаолият имконига эга бўлган ногиронларни киритишимиз мумкин. Чунки зарурий шароитларда уларни ишлаб чиқаришга жалб қилиш, ишчи кучи сифатида иқтисодийга сафарбар этиш мумкин.

Ижтимоий-иқтисодий жараёнлар тез ўзгарувчан бўлганлиги боис, меҳнат потенциалининг ҳар учала қисми ҳам бир-бирига осон алмашилиши мумкин.

6.4. Меҳнат потенциалини шаклланишида инсон омилининг роли

Маълумки, мамлакат меҳнат ресурсларининг миқдорий ўзагини инсон ташкил этади ва мазкур омилнинг сифат жиҳатдан такомиллашуви бевосита меҳнат потенциалининг шаклланишига сабаб бўлади. Демак, шахс омили потенциал вужудга келишининг ҳам миқдорий, ҳам сифатий асосидир. Кишилик жамиятининг тараққиёти натижасида иқтисодий ҳаётнинг субъекти сифатида одам тўғрисида «ишчи кучи», «инсон омили», «инсон капитали», «инсон ресурслари» тушунчалари юзага келди. «Омил» ибораси илмий-иқтисодий адабиётларда XX асрнинг 80-йиллари ўрталарида пайдо бўлиб, илмий-ҳаётий муомалада кенг фойдаланила бошланди. Ижтимоий-иқтисодий мазмунига кўра мазкур атама «ресурс»дан фарқ қилиб, унга нисбатан анча кенгрок ва чуқуррок маънони англатади. Инсон омили ўзаро бир-бири билан муносабатда бўладиган, турли мавқени эгаллаган синфлар ва гуруҳлар тизимидан иборат бўлиб, уларнинг фаолияти жамиятнинг илгор ривожланишини таъминлайди. Ресурслар омилнинг ижтимоий-иқтисодий тизимлари йиғиндисидан ташкил топган.

Инсон омилига шахсий сифатлар ва унинг фаоллигини белгиловчи кўрсаткичлар умумлашмаси сифатида қараш мумкин. Ушбу тушунча кишининг

ижтимоий-иқтисодий тараққиёт жараёнидаги ҳал қилувчи ролини кўрсатади. Бунда мазкур омил фақат миқдор кўрсаткичлари, демографик, тармоқ, касб ва малака тузилмалари билан чекланиб қолмасдан, шунингдек, у меҳнатга бўлган муносабат даражаларининг ташаббускорлик, тадбиркорлик, қизиқишлар, эҳтиёжлар, хулқ-атвор усуллари билан ҳам тавсифланади. Омилни тўғри йуналтириш ҳар қандай жамоа ёки жамиятни бошқаришнинг таркибий қисмидир. Бироқ мазкур омил бошқарувнинг алоҳида усуллари талаб этади.

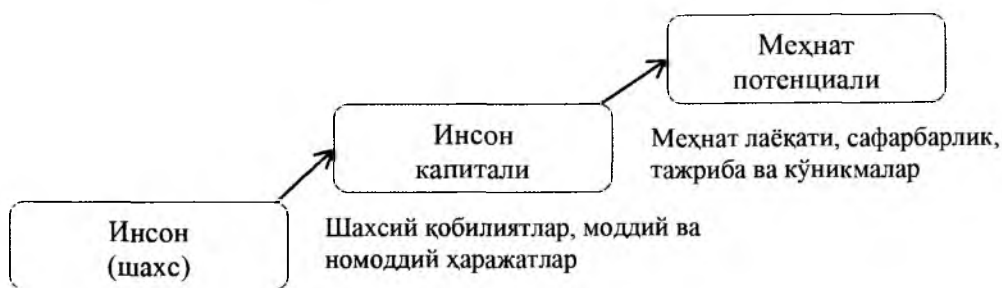
Биринчидан, киши интеллект (ақл, идрок, заковат)га эга бўлиб, уларнинг ташқи муҳит (бошқарув)га реакцияси механик тарзда эмас, балки ҳиссиётли, англаб етилган тарзда амалга ошади. Демак, жамоа билан инсон ўртасидаги ўзаро таъсир кўрсатиш жараёни икки томонламадир.

Иккинчидан, кишилар доимий равишда такомиллашиб ва ривожланиб боришга қодир. Инсон ҳаёти давомида ёки меҳнат жараёнида малака ва касбий кўникмаларга эга бўлади ҳамда булар ўсиб боради. Шунинг учун ҳам ходимларнинг доимий равишда такомиллашиш ва ривожланишга мойиллиги иқтисодий самарадорликни оширишнинг энг муҳим ва узоқ давом этадиган манбаидир.

Учинчидан, моддий ва табиий ресурслардан фарқли ўларок, инсон меҳнат жараёнига онгли равишда, муайян мақсадларни кўзлаган ҳолда киришади, ана шуларни амалга оширишда ўзи ишлаётган корхона ёки ташкилотдан ёрдам кутади. Ходимнинг, шунингдек, корхона ва ташкилотнинг ўзаро ҳамкорликда ишлашидан қаноат ҳосил қилиши бирдамликни давом эттиришнинг муҳим шarti ҳисобланади.

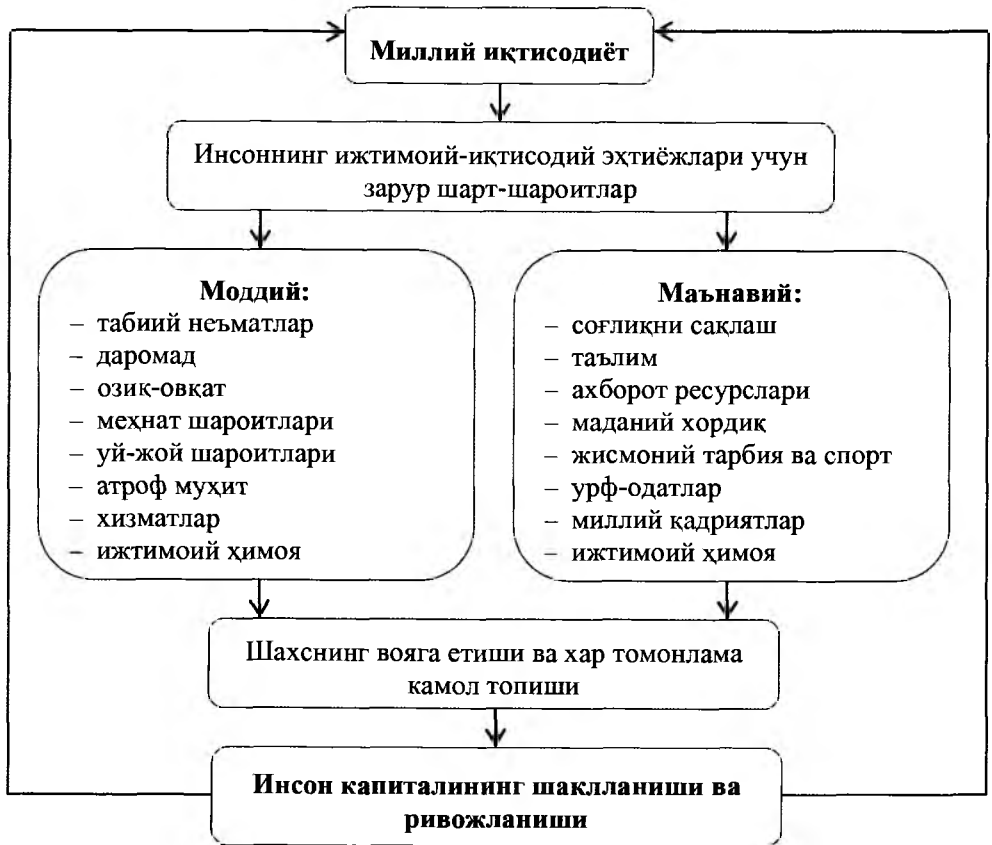
Инсон омили ва меҳнат ресурслари юқори сифат кўрсаткичларига эга бўлиш ҳамда такомиллашув натижасида капитал кўринишига эга бўлади, бу эса, ўз навбатида, мамлакат меҳнат потенциалининг бевосита бойиб боришини таъминлайди (6.7-расм).

Кишининг шахсий қобилиятлари (туғма ёки орттирилган) ва уни такомиллаштиришга қаратилган барча чора-тадбирлар (соғлиқни сақлаш, таълим олиш, касб-хунар эгаллаш, ахборотларга эга бўлиш) натижасида инсон омилнинг капиталлашуви рўй беради.



6.7-расм. Инсон омилнинг капиталлашув ва потенциаллашув жараёни

Мазкур чора-тадбирлар, яъни бунда сарфланган пул маблағлари ва қийматликлар моддий харажатларни ташкил этса, сарф этилган вақт, энергия, куч-қувват, ақлий меҳнат, интилиш ва ҳаракатлар, ўқитиш-ўргатиш, сабрбардош қабилар номоддий харажатларни ташкил этади. Бу ҳолатда харажатларнинг ҳар иккала кўриниши ҳам бир хил устуворликка эга бўлиб, бир-бирини тўлдиради.



6.8-расм. Инсон капиталининг шаклланиш жараёни

Инсон капиталининг аҳамияти табиий ресурслар, моддий бойлик ва маблағлардан муҳимроқ.

Чунки инсон капиталларининг йигиндиси меҳнат потенциалини ташкил этади. Яъни меҳнат лаёқатига эга бўлиш, муайян тажриба ва малакага эга бўлиш, сафарбарлик имкониятининг вужудга келиши натижасида инсон капитали потенциал кўриниш касб этади.

Айнан шу сабаб у иқтисодий ўсиш ва самарадорликнинг асосий омили ҳисобланади.

6.5. Меҳнат потенциалининг ҳозирги давр концепцияси

Иқтисодий адабиётда меҳнат потенциалига икки хил ёндашув мавжуд. Уларнинг биринчисига кўра, меҳнат ресурсларининг меҳнат потенциали ҳодимнинг эгаллаган билими, касб малакаси, кўникмалари ва тажрибасининг ривожланган даражаси сифатида талкин қилинади.

Иккинчи ёндашувда меҳнат ресурсларининг меҳнат потенциали фақат ҳодимнинг эгаллаган хусусиятлари билан чегараланиб қолмасдан, унинг табиий потенциали ҳам ҳисобга олиниши кераклиги кўрсатилади. Демак, меҳнат ресурсларининг меҳнат потенциалини белгилайдиган унсурларга ҳам эгалланган хусусиятлар: таълим, малака, билим, кўникмалар даражаси; ҳам ҳодимнинг табиий хусусиятлари: жисмоний потенциали, реакциясининг (организмнинг ташқи таъсирга жавоби) тезлиги, ёши ва соғлиғи киради. Бу меҳнат ресурслари меҳнат потенциалининг ҳозирги давр концепцияси деб баҳоланади (6.9-расм).

Меҳнат ресурсларининг меҳнат потенциали инсоннинг меҳнат жараёнидаги имкониятларига бевосита таъсир кўрсатади. У одамнинг руҳий-физиологик хусусиятларини қамраб олади. Ҳар бир шахснинг табиий ўзига хослиги унинг жисмоний потенциалида ифодасини топади.

Аммо чет эл тадқиқотчилари меҳнат потенциали тушунчасига мустақил иқтисодий категория сифатида ёндашмайдилар. Улар бунинг ўрнига меҳнат сифати концепциясини қўллайдилар. Шу билан бирга бозор иқтисодиётида меҳнат сифати меҳнат ресурслари сифати хусусиятларидан бири ҳисобланади, чунки меҳнат сифати инсоннинг меҳнат фаолиятини амалга ошириш қобилияти ривожланганлигининг даражасини ифодалайди. Меҳнат сифатининг хусусиятларини соғлиқ, қатъият, таълим ва тайёргарлик, шунингдек, меҳнатга муносабат акс эттиради.

Меҳнат ресурсларининг табиий сифати инсоннинг меҳнат жараёнидаги имкониятларига бевосита таъсир кўрсатади. У одамнинг руҳий-физиологик хусусиятларини қамраб олади. Ҳар бир шахснинг табиий ўзига хослиги унинг жисмоний потенциалида ифодасини топади. Жисмоний потенциал инсоннинг кучи, чидамлилиги, эпчиллиги, зукколиги ва бошқа биологик ҳамда руҳий зусусиятларини қамраб олади.

Меҳнат ресурсларининг табиий сифати инсоннинг саломатлиги ҳолати билан белгиланади. Жаҳон соғлиқни сақлаш Устави (Конституцияси)га мувофиқ, «Саломатлик инсонда фақат касаллик ва жисмоний камчиликлар мавжуд эмаслигинигина эмас, шунингдек, унинг тўла жисмоний, руҳий ва ижтимоий бардамлигини англатади»¹.

¹ Устав (Конституция) Всемирной организации здравоохранения // <http://docs.cntd.ru/document/901977493>



6.9-расм. Меҳнат потенциалининг ҳозирги давр концепцияси

Меҳнат потенциалининг яна бир унсури унинг реакцияси (организмнинг ташқи таъсирга жавоби) тезлигидир. Меҳнат жараёнини амалга ошириш вақти ва ишлаб чиқариладиган маҳсулотнинг миқдори ана шу реакциянинг тезлигига боғлиқ. Бу айни пайтда ходимга ўз меҳнат фаолиятини онглироқ ташкил этишига имкон беради.

Табиий хусусият ва қобилиятлар натижасида меҳнат потенциали эгаллаган тажриба ва сифат ўзгаришлари ривожланиб боради. Буни меҳнат потенциалининг функциявий сифати деб ҳам аташади. У ходимнинг эгаллаган, меҳнат фаолиятининг муайян турини бажариш имконини берадиган қобилиятидир. Меҳнат потенциалининг бу сифати ходимда мавжуд умумий ва махсус касб билимлари, малака, меҳнат кўникмалари, маҳорат, ижтимоий салоҳият ва бошқаларни мужассамлаштиришга таъсир кўрсатади. Бу хусусиятлар инсон қобилиятига меҳнат фаолиятининг аниқ тури ва ишлаб чиқаришнинг ривожланганлик даражасига боғлиқ равишдаги ижтимоий эҳтиёжни англатади.

Ҳозирги инновацион ривожланиш шароитларида ходимлардан ўзларининг меҳнат сифатини муттасил ривожлантириб бориш талаб этилмоқда, чунки олдин эгалланган сифатлар тез эскириб қолмоқда ва ишлаб чиқаришнинг муттасил модернизация қилинаётганлиги сабабли ишлаб чиқаришда аввалги самарани бера олмаяпти. Бу эса ходимлар меҳнат потенциали сифатини оширишни ҳаётий заруратга айлантирмоқда.

6.6. Ўзбекистонда меҳнат потенциалига демографик омилларнинг таъсири

Ўзбекистоннинг мустақил давлатга айланиши иқтисодий ва сиёсий жиҳатдан туб ўзгаришларга олиб келиб, ўз навбатида, бу ўзгаришлар меҳнат потенциалининг шаклланиши ва такрор яратилиши хақидаги илмий-иқтисодий тасаввурларни қайта ўрганиш, унинг таркиби бўйича янгича ёндашувларни ишлаб чиқиш, бу соҳадаги ижтимоий муносабатлар тизимини тўғри йўлга қўйиш заруратини тақозо этилмоқда.

«Меҳнат ресурслари» тушунчаси XIX асрнинг 20-йилларидан буён илмий, иқтисодий адабиётларда ва статистик амалиётда ўзига хос касбий атама сифатида ишлатиб келинади. Бунда меҳнат ресурслари – аҳоли меҳнатга яроқли қисмининг доимий равишда янгиланиб туриши зарурий ҳолдир.

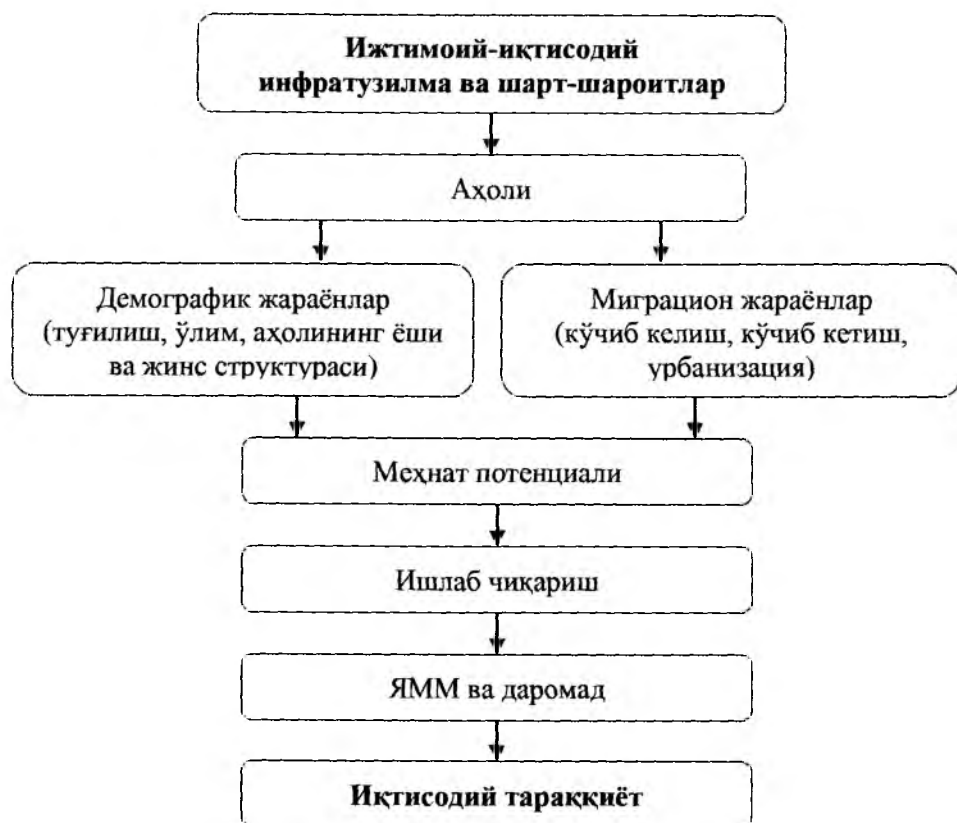
Шу сабабли унинг шаклланиш омиллари ва шароитларини ўрганишда, авваламбор, аҳолининг такрор ишлаб чиқарувчи жараён бўлган мавжуд демографик вазияти таҳлил қилинади. Чунки айнан демографик ҳолатлар меҳнат потенциалининг миқдоран шаклланиб боришини таъминлайди. Бу жараёнда уларга таъсир килувчи омил ва босқичлар кетма-кетлиги 6.10-расмда ифодаланган.

Расмда тасвирланганидек, меҳнат потенциалининг шаклланиш жараёни кетма-кетликда рўй бериб, занжир кўринишини олган. Унда иштирок этаётган омиллар ўзаро боғлиқ бўлиб, бирининг натижасида иккинчиси вужудга келади ҳамда муайян таъсирга эга бўлади.

Демографик жараёнлар мамлакатдаги ижтимоий-иқтисодий инфратузилма ва шарт-шароитлар таъсирида амалга ошади. Яъни бунда аҳоли истеъмолчи ва фойдаланувчи ҳисобланиб, унинг ҳаракатларига мавжуд шароитлар ҳамда истеъмол сифати каби кўрсаткичлар катта таъсир кўрсатади. Демографик ҳолатлар натижасида шаклланган меҳнат потенциали ишлаб чиқаришнинг бош омили бўлиб, унинг асосида ЯММ ҳамда даромадлар яратилади, бу эса иқтисодий раванқ, демакдир. Иқтисодий тараққиёт ишлаб чиқариш, инфратузилма ва шарт-шароитларнинг ривожланиши ҳамда такомиллашувига олиб келади, даромадлар эса аҳоли фаровонлигининг асоси ҳисобланади.

Демографик жараёнлар, яъни аҳоли сонининг кўпайиши, ўсишнинг хусусиятлари ва суръати, туғилиш даражасининг ўзгариши, ўлим даражаси, кишиларнинг ёш-жинс таркиби, никоҳда бўлиш, авлодлар алмашинуви, узоқ ёки қисқа умр кўриш, жисмоний балоғат ва оила таркиби кабилар бутун жамият ривожланиши билан ўзаро узвий алоқададир. Улар жамият тараққиётига боғлиқ бўлиб, унга бевосита таъсир ўтказиши, у ёки бу давлатларда ижтимоий-иқтисодий ўзгаришлар кечишини осонлаштиради ёки қийинлаштиради. Шунинг учун ҳам аҳоли сонининг ўзгаришига алоқадор муаммолар, унинг

худудий жойлашуви ва иқтисодий таъсири турли фан вакиллари: иқтисодчилар, демографлар, социологлар, географлар, ҳуқуқшунослар, тиббиётчилар ва бошқаларнинг диққатини доимо жалб этиб келган ва келади.



6.10-расм. Меҳнат потенциалнинг шаклланиш жараёнлари

Демографик вазият ҳар доим ўзига хос хусусиятга эга бўлиб, аҳолининг табиий ва механик (миграцион) ҳаракатларида намоён бўлади. Мамлакатда бу жараёнлар мураккаб кўринишга эга бўлиб, туғилишнинг нисбатан юқорилиги ва унга мос равишда аҳоли табиий ўсишининг тезкор суръати билан изоҳланади. Ўзбекистон Республикаси аҳолисининг умумий сонига кўра, Марказий Осиё давлатлари ичида биринчи, Россия ва Украинадан сўнг учинчи ўринни эгаллайди. Шу жиҳатдан олганда, Ўзбекистон яқин чет мамлакатлар ўртасида етакчи ўринлардан бирини эгаллайди. Мамлакатда аҳоли сонининг кўпайиши бир қанча сабаблар: тарихий, ижтимоий, иқтисодий, айниқса, республика учун хос бўлган демографик омиллар таъсирида юз бермоқда.

VII БОБ. ИНСОН КАПИТАЛИ ВА ИНСОН ТАРАҚҚИЁТИ

7.1. Инсон капиталига қилинадиган инвестициялар ҳақида умумий тушунчалар

Кўплаб ишчи кучи таклифи танловлари ишчи томонидан маълум миқдорда инвестиция киритилган бўлиши кераклигини талаб қилади. Агар буни инвестиция деб атайдиган бўлсак, бунда ишчи, кейинчалик қоплаш умидида, дастлабки ҳаражатларни ўзи қилади. Шунинг учун ҳам кўпгина ишчилар учун иш ҳақи ва иш шароитлари қарор қабул қилишда аҳамиятга эга ягона омиллар эмас. Бундай қарорларни моделлаштириш учун инвестициянинг табиатини ва ишчининг кейинги перспективасини ҳам инобатга олиш зарур.

Ишчилар меҳнат бозоридаги инвестициянинг учта энг асосий турини ажратиб кўрсатадилар: таълим ва тренинг, миграция ва янги ишларни қидириш. Ҳар учала инвестиция дастлабки ҳаражатларни юзага келтиради ва уларнинг ҳар учаласида ҳам ишчилар келгусидаги даромадлари эвазига бу инвестицияни қоплашга умид қиладилар. Бу уч инвестициянинг бошқа инвестиция турлари каби соддалигини ажратиб кўрсатиш учун иқтисодчилар буларни инсон капиталига қилинган инвестиция деб атайдилар, яъни бунда ишчилар келгусида уларга фойда олиб келадиган малакага эга бўладилар. Ишчи эгаллаган билимлар ва кўникма таълим ва тренинглар натижасида олиниб, улар ҳам ишлаб чиқариш капиталидаги бир актив ҳисобланади. Ишлаб чиқариш капиталининг қиймати эса бу малака меҳнат бозорида қанча фойда келтиришидан келиб чиқади. Иш қидириш ва миграция ҳам инсон капиталининг унинг иш ҳақини ошириш эвазига ошишига олиб келади.

Жамиятнинг жами бойлиги инсон капитали ва бошқа капиталларга боғлиқ. Инсон капиталига таълим, тренинглар, миграция каби соҳаларга қилинган инвестициялар йиғиндиси кирса, бошқа капиталларга табиий бойликлар, бинолар ва технологиялар киради.

Инсонларнинг билими ва малакасига қилинган инвестициялар уч босқичда амалга оширилади. Биринчи босқич – болалиқда инсон капиталини ўзлаштириш аксарият ҳолларда атрофдагиларнинг қарорларига боғлиқ бўлади. Ота-она ресурслари ва тавсиялар, унга кўшимча равишда маданий муҳит ва мактабнинг дастлабки йилларидаги тажриба инсоннинг тил ўрганиши, математикани тушуниши, билим олишга қизиқишига ва умуман, соғлом турмуш

тарзига қандай ёндашишига таъсир қилади. Иккинчи босқичда ўсмирлар ва ёшлар тўлиқ вақтларини мактаб юқори синфлари, лицей-коллежлар ва тренинг дастурларида билим олишга сарфлайдилар. Учинчисида, меҳнат бозорига кирганларидан сўнг, ишчиларнинг инсон капиталини бойитиши иш мобайнидаги тренинглар, тунги мактаблар, қисқа муддатли тренинг дастурлари орқали амалга ошади.

Худди бошқа инвестициялар сингари, инсон билими ва малакасига қилинган инвестициялар келажакда фойда олиш умидида бугунги кунда қилинадиган ҳаражатлардир. Умуман олганда, биз инсон капиталига қилинадиган инвестициялар билан боғлиқ ҳаражатларни уч категорияга бўлишимиз мумкин:

1) *тўғридан тўғри ҳаражат* – таълимга қилинган инвестициялар ва китоб ёки бошқа материалларни ўз ичига олади;

2) *йўқотилган инвестициялар* – инсон ўқиш давомида меҳнат бозоридан иштирок эта олмайди (ҳеч бўлмаганда тўлиқ ставка асосида);

3) *физик йўқотишлар* – ўрганиш жараёни қийин ёки зерикарли эканлигидан келиб чиқади.

Ишчилар томонидан таълим ва тренингларга инвестиция деганда, кутилаётган даромад бундан-да юқорироқ даромад шаклида бўлиши, бундан ташқари, у ишчилар учун иш давомида кўпроқ завқ бағишлаши тушунилади.

Гарчи келажакда олинadиган барча фойдани ҳисоблаб чиқишнинг имкони бўлса ҳам, олинаётган даромаднинг кейинги йилларда келиши эвазига уларнинг бир неча йиллардаги йиғиндисини ҳисоблаб чиқишни тасаввур қилиш жуда мушкул.

Инвестиция борасида қарор қабул қилинганда, инвестор келажакда кўпроқ даромад олиш илинжида бугун ҳаражат қилади. Табиийки, инвестициядан олинadиган даромадда ўзига яраша хатар даражаси ҳам бор (чунки ҳеч қим келажак даврни аниқ айтиб бера олмайди), аммо улар келажакда олинadиган даромад эканлигини ҳисобга олсак, улар иқтисодий жихатдан қулай даврга тўғри келиши ҳам мумкин. Шунинг учун ҳам инвестор ҳозирги кунда қилмоқчи бўлган инвестициясининг қийматини келажакда олиши мумкин бўлган даромади билан солиштириб кўриши лозим.

Турли таълим даражасига эга бўлган ишчилар ўртасидаги даромадларнинг фарқлари уларнинг ёши ўтгани сари кенгайиб боради. Бу тушунча албатта улар эгаллик қиладиган инсон капитали назарияси билан ҳам боғлиқ.

Инсон капиталига инвестициянинг, албатта, келажакда кутилаётган даромадлар юқори, бугунги кундаги ҳаражатлар эса кам бўлган пайтда амалга оширилишининг эҳтимоли катта. Худди шундай ҳолатни тез ўрганувчан қобилиятга эга инсонлар ҳақида ҳам айтишимиз мумкин. Ишчининг тез ўрганиш қобилияти тренингларга сарфланадиган вақтни қисқартиради ва тез ўрганувчи ишчиларга бўлган ҳаражатлар ҳам тренинг мобайнида камроқ содир бўлади.

Шундай қилиб, тез ўрганиш қобилиятига эга ишчилар кўпроқ тренинг имкониятларини излашади. Энг тез ўрганувчи ишчилар, ушбу ҳолатдан келиб чиқадиган бўлсак, мактабдаги таълим жараёнида энг яхши ўқиганлардир. Шундай қилиб, инсон капитали назарияси тахминига кўра, мактаб жараёнида ўзларининг билимларига кўпроқ инвестиция қилган инсонлар иш давомида ҳам ўзларига кўпроқ инвестиция қиладилар.

Тез ўрганиш қобилиятига эга инсонлар кўпроқ билимлар талаб этиладиган ва юқори иш ҳақи тўланадиган ишларни маъқул кўришади ва шунинг учун ҳам ўзларининг самарадорлигини ошириш йўлида кўпроқ ҳаракат қилишади.

Аёлларнинг ўртача даромади бир хил ёш, таълим ва иш шароитлари ҳолатида ҳам эркакларникига нисбатан камроқ бўлади ва бундан ташқари, аёлларнинг даромади таълим даражаси ошиши билан секинроқ ўсади. Аёллар ва эркакларнинг инсон капиталига инвестиция қилишининг асосий омили тарихан меҳнат фаолиятининг узунлиги билан боғлиқ бўлиб, айнан мана шундай ҳолда инсон капиталига қилинган инвестиция кўпроқ даромад келтиради. Сўнгги йилларда аёлларнинг ҳам меҳнат бозорида фаоллиги жуда тез ўсди ва бу факт инсон капиталига инвестиция қилишни янада фойдали қилмоқда. Шунга қарамадан, аёллар меҳнат бозорида эркакларга нисбатан камроқ фаол бўладилар ва ишласалар ҳам, кам эҳтимоллик билан тўлиқ ставкали ишга жойлашадилар. Бунинг устига, тўлиқ ставка асосида ишлаётган аёллар ҳам эркакларга нисбатан камроқ соат ишлашади.

Гарчи аёллар ва эркаклар иш ҳақи ўртасида фарқ кузатилса-да, бу уларнинг тренинглардан бир хил даражада билим олмасликларини англатмайди. Аёлларнинг меҳнат фаолияти эркакларникига нисбатан қисқароқ давом этганлиги кўпроқ аёлларнинг болани тарбиялашдаги ва уй хўжалигидаги тарихий роли билан боғлиқ. Меҳнат бозоридаги катта ўзгаришларга қарамадан, бундай анъанавий роль кўплаб аёлларнинг фарзанд тарбияси учун бир неча йил давомида меҳнат бозорида ўз меҳнатини таклиф қилмаслигига сабаб бўлади. Шунинг учун ҳам, одатда, аёл ишчиларнинг меҳнат фаолияти эркак ишчиларнинг меҳнат фаолияти каби узлуксиз давом этмайди. Шунга қарамадан, инсон капитали назарияси тахлили аёлларнинг, айниқса, турмуш қурган аёлларнинг меҳнат бозорида фаолроқ иштирок этиши мактаб ва бошқа таълим даргоҳларида аёлларнинг кўпроқ инвестиция қилишларига олиб келмоқда. Агар иш берувчилар аёлларнинг меҳнат фаолияти қисқароқ давом этади, деб ҳисобласалар, улар юқори даражадаги тренингларни талаб қиладиган ишларни қидиришга мойил бўлишмайди. Бунинг устига, агар аёллар иш берувчиларнинг уларни юқори тренинг талаб қиладиган ишларга олмасликларини тахмин қилар эканлар, уларнинг бундай инвестиция қилишлари учун рағбат қолмайди.

Гарчи инсон капитали назариясига кўра, аёлларнинг фарзандлар тарбияси билан шуғулланиши борасидаги тарихий вазифаси уларнинг тренингларга

камроқ инвестиция қилиши билан яқунланишига қарамай, назария шуни кўрсатмоқдаки, уларнинг меҳнат бозоридаги роли ўзгаргани сари, тренингларга инвестиция қилиш борасидаги ёндашув ҳам ўзгариб бориши лозим.

Аёллар карьерасининг бошида иш ҳақи ўртасидаги фарқнинг тез ўзгариши шуни кўрсатадики, улар 20 йил олдингига қараганда кўпроқ тренингларда иштирок этмоқдалар.

Сўнгги йилларда аёлларнинг расмий таълим даражасида катта ўзгаришлар содир бўлди. Уларнинг таълим соҳалари ҳам сезиларли равишда ўзгарди. Сўзсиз, бундай ўзгаришлар аёлларнинг меҳнат бозорида фаоллашиши натижасида инсон капиталига қилинган инвестициянинг янада кўпроқ даромад олиб келишини таъминламоқда.

Анъанавий тарзда аёлларнинг лицей ва коллежларни битириш эҳтимоли эркакларникига қараганда биров камроқ бўлса-да, ҳозирда уларнинг бакалавр ва магистр битирувчилари орасидаги улуши жами битирувчиларнинг ярмига етиб қолди. Бундан ташқари, аёлларнинг асосий соҳаларда, масалан, бизнес, қонунчилик ва медицина соҳаларида сезиларли фаоллашиши кузатилди. Фойдаланилган метод ва маълумотлар ўзгариши мумкин бўлса-да, бундай тадқиқотлар даромадни ҳар бир ёшдаги даромадлар ўртача фарқини ҳисоблаш орқали тахмин қилади (даромадлар, одатда, олинадиган фойдани ўлчаш учун ҳисобланади, чунки юқори иш ҳақи тўлайдиган ишлар юқори даражадаги маълумотни талаб қилади.) Бундай тадқиқотларнинг барчаси фақат таълимга қилинган инвестициянинг фақатгина моддий жиҳатларини ҳисоблаб, номоддий жиҳатларини эътиборга олмайди.

Таълимга қилинган инвестицияларнинг тахминий даромадлари ўз ичига турли даражадаги таълим даражасига эга бўлган ишчиларнинг иш ҳақларини солиштиришни ҳам олади. Одатий маълумотлардан фойдаланиш орқали қилинган тахминлар даромадларнинг ошишини ўлчаш мумкин бўлган омиллар, масалан, ёш, жинс, соғлиқ даражаси, касаба уюшмасига аъзолиги ва яшаш ҳудуди кабилардан кейин таълим даражаси билан боғлаб статистик жиҳатдан таҳлил қилади. Юзлаб олиб борилган бундай тадқиқотлар, одатда, даромаднинг даражасини 5–12 % орасида кўрсатади. Қизиқарли жиҳати шундаки, даромадларнинг даражаси бошқа инвестициялардаги даромадларга жуда яқин бўлиб, иқтисодиёт назарияси тахлилининг тахминларини оқлайди.

7.2. Инсон капитали назариясининг шаклланиши ва ривожланиши

Жаҳон иқтисодиёти фанининг тарихи XX аср бошига қадар ишлаб чиқариш жараёнида жисмоний капитал – ишлаб чиқариш воситалари, моддий ресурслар ва хоказолар асосий роль ўйнаганлигидан далолат беради. Чунки бу

даврдда технологияга қўшимча ресурслардан бири сифатида фойдаланиладиган табиий кучга эга иш кучининг бўлиши кифоя қиларди. Ходимларни ўқитиш ва уларни бир-бири билан алмаштириш осон эди.

Бироқ XX асрнинг ўрталарида рўй берган объектив жараёнлар вазиятни тубдан ўзгартирди. Фан-техниканинг жадал ривожланиши билим ва кўникмаларни, маҳорат ва инсон қобилиятини биринчи ўринга олиб чиқди. Инсон иқтисодий ривожлантиришнинг бевосита ҳаракатлантирувчи кучига айланди.

Бу ижтимоий муносабатлар тубдан ўзгараётганлигидан далолат берарди. Инсон омилининг кучайишига жамиятда содир бўлаётган ўзгаришлар ҳам таъсир кўрсатади. Ходимлар ўз меҳнатлари натижаларини тақсимлашда, мулкда, фойдада иштирок этиш тизими орқали корхоналарни бошқаришда иштирок эта бошлади, кооператив корхоналарнинг сони ва уларнинг самарадорлиги ҳам ортди.

Натижада, иқтисодий фанида «*инсон капитали*» категорияси шакллана бошлади. Унинг пайдо бўлиши иқтисодий ва у билан турдош фанларнинг иқтисодий ва ҳаёт талабларига жавоб бўлди. Жамият ва иқтисодий ривожланишининг суръатлари ва сифатида инсон ва у томонидан тўпланган интеллектуал салоҳиятни чуқур тадқиқ этиш ҳаётий заруратга айланди.

В. Петти бойлик ва унинг манбалари таркибига ер ва у келтирадиган рента, капитал ва ундан олинadиган фойда (фоиз) билан бир қаторда одамларнинг меҳнати, малакаси ва соғлиғига боғлиқ равишда, у ёки бу турдаги даромад келтиришини кўрсатган. Олимнинг фикрига кўра, инсон капиталининг миқдори ходимнинг бутун умри давомидаги иш ҳақининг капиталлашиши билан баҳоланади.

Адам Смит ва классик иқтисодий назариянинг бошқа вакиллари ҳам инсон капитали концепциясини эътироф этдилар. А. Смит 1776 йилда ўзининг «Халқлар бойлигининг моҳияти ва сабаблари хусусидаги тадқиқотлар» асарида халқларнинг бойлиги, асосан, ишчилар сони ва улар кўникмасининг сифати билан белгиланишини кўрсатган.

Орадан юз йил ўтгач, Альфред Маршалл ҳам инсон капиталига узоқ муддатли инвестициялар самарасини ва бу жараёндаги инсон ролини таҳлил этди.

Ҳақиқатан ҳам, жаҳоннинг тараққий этган давлатлари иқтисодийнинг ўсиши тўғрисидаги статистика маълумотлари ўсишнинг классик омилларига асосланган ҳисоб-китоблардаги кўрсаткичлардан анча юқори эканлигини кўрсатди. Иқтисодий ривожланиши ва ўсиши жараёнларини таҳлил этиш инсон капиталини замонавий иқтисодий ва жамиятни ривожлантирадиган асосий ишлаб чиқариш ва ижтимоий омилга айланганидан далолат беради.

Маълумки, капитал (французча, инглизча «capital» ва лотинча «capitalis» – «бош, асосий») сўзининг қомусий талқини – «даромад келтиришга

кодир бўлган ёки одамлар томонидан товарлар ва хизматлар ишлаб чиқариш учун яратилган ресурслар»дир¹.

«Капитал» атамаси, одатда, келгусида ишлаб чиқаришда фойдаланалиши мўлжалланаётган меҳнат махсулотларига нисбатан ишлатилади. Капитални яратиш жараёни *инвестиция киритиш* деб аталади. Инвестиция киритиш дастлаб харажатлар қилишни, кейинчалик эса бу харажатларнинг қопланишини назарда тутади.

Дастлабки пайтда инсон капитали деганда, одамларнинг меҳнатга бўлган қобилияти – таълим ва касб кўникмаларига инвестициялар жамланмаси тушунилган. Кейинчалик инсон капитали тушунчаси жиддий равишда кенгайди. Жаҳон банки экспертлари томонидан амалга оширилган энг сўнгги ҳисоб-китобларда инсон капиталига истеъмом харажатлари – оиланинг овқатланиши, кийим-кечаги, турар жойи, таълим олиши, соғлиқни сақлаш, маданиятга ва ҳоказоларга сарфлар, шунингдек, давлатнинг шу мақсадлар учун харажатлари киритилган.

Юқорида қайд этилганларни умумлаштирадиган бўлсак, инсон капитали тор маънода – инсоннинг интеллекти, соғлиғи, билими, сифатли ва унумли меҳнати ҳамда унинг турмуш сифатидир.

Кенг маънода инсон капитали – бу иқтисодий ривожланишнинг интенсив ишлаб чиқариш омили, жамият ва оилани ривожлантириш, меҳнат ресурсларининг билимли қисми, интеллектуал ва бошқарув меҳнати, яшаш ва иш жойи муҳитидир. Улар инсон капиталини ривожлантиришнинг ишлаб чиқариш омили сифатида самарали ва оқилона амал қилишини таъминлаши керак.

Инсон капитали назариясига мувофиқ, одамлар ўзларига инвестиция киритиб, имкониятларини кенгайтиришлари, давлат эса инсон капиталини бойитиш учун маблағ сарфлаб, миллий даромадни кўпайтириши мумкин. Бундай инвестицияларнинг самарадорлиги сарф қилинган маблағларнинг меҳнат унумдорлиги ортиши ва иш ҳақи кўпайиши орқали қопланишида ўзифодасини топади.

Умуман, кенг маънода капитал дейилганда, тўпланадиган, ишлаб чиқаришда фойдаланиладиган ва даромад келтирадиган ижтимоий бойликнинг барча унсурлари назарда тутилади. Бу, Т. Шульц фикрига кўра, капитални инсон капитали ва ашёвий капиталга изчил тақсимлаш имконини беради.

Инсон капитали концепциясига тўлиқроқ аниқлик киритиш учун жисмоний ва инсон капитали ўртасидаги фарқни ажратиш талаб этилади. Капиталнинг бу икки тури муайян даражада, айниқса, келажакда фойда олиш учун бутун маблағ сарфлаш масаласида ўзаро ўхшашдир. Шу билан бирга инсон капитали ўзига хос ноёб белгиларга эга. Жисмоний капитал-

¹ Экономическая энциклопедия /Гл. ред. Абалкин Л.И. – М., 1999. - С.271.

дан фарқли равишда инсон капитали бевосита одамнинг ўзи билан боғлиқ. Эркин жамиятда инсон капиталининг эгаси фақат шу инсоннинг ўзи бўлиши мумкин.

Капиталнинг бу шакли ҳам, масалан, унинг эгаси бетоб бўлиб қолса, кадр-сизланиши, вафот этса, бутунлай йўқотилиши мумкин. Мазкур ҳолат инсон капиталига инвестиция киритиш жисмоний капиталга инвестиция киритишга қараганда кўпроқ таваккалчиликни талаб этишидан далолат беради.

Инсон капиталини бошқаларга бера олмаслик ҳам унинг эгасига боғлиқлигини кўрсатади. Инсон ўз эътиқоди, мойиллиги, ҳаётий қадриятлардан келиб чиққан ҳолда ўз капиталидан турли самарадорлик билан фойдаланиши мумкин. Амалиётда аҳолида мавжуд бўлган инсон капитали заҳираси билан унинг меҳнат бозорда фойдаланилаётгани ўртасида катта тафовут бўлиши мумкин.

Ашёвий капитал бойликнинг бевосита моддий шаклига – бинолар ва иншоотлар, ер ва бошқа табиий ресурслар, дастгоҳлар, моддий-товар бойликлари заҳираларига эгадир. Ашёвий бўлмаган капитал ўз моддий шаклига эга бўлмасдан, жисмоний капиталда мужассамлашади ва ушбу капитал сифати ёки самарадорлигини ошириши мумкин. Капитал жамланмасининг бу икки қисми, ўз навбатида, инсонларда мужассамлашмаган капитал ва инсон капиталига бўлинади.

Одамларда мужассамланган ашёвий капитал инсонни шакллантириш учун зарур бўлган, яъни болаларни тарбиялашга сарфланган чиқимлардир. Иқтисодчи Ж. Кендрик ноашёвий инсон капитали қаторига умумий таълим ва махсус тайёргарлик учун, соғлиқни сақлаш ва иш кучи ҳаракатланишига кетган харажатларни киритади. Инсонда мужассамлашмаган ноашёвий капиталга илмий тадқиқотлар ва ишланмалар киради¹.

Инсон капитали назариясини шакллантириш, уни ривожлантириш ва илмий жамоатчилик томонидан эътироф этилишига Т. Шульц улкан ҳисса қўшган. У биринчилардан бўлиб инсон капитали тушунчасига ишлаб чиқарувчи омил сифатида қараган. Олим саноат ривожланиши ва саноат ривожланишидан кейинги иқтисодиётда инсон капиталининг асосий ҳаракатлантирувчи куч сифатидаги ролини англаб етиш учун кўп иш қилди.

У ўзининг «Анъанавий аграр соҳасининг трансформацияси» асарида қишлоқ хўжалигидаги технологиялар ролига алоҳида эътибор қаратган. Унинг фикрича, бу технологияларнинг даражаси, энг аввало, фермерлар эгаллаган билимларга боғлиқ. Фермерлар билими даражасининг пастлиги ҳосилдорлик ўсиши ва қишлоқ хўжалиги самарадорлиги ортиши йўлидаги асосий тўсиқлардан биридир.

¹ Кендрик Ж. Совокупный капитал США и его функционирование. – М.: Прогресс, 1976. - С.113.

Унинг ҳисоблашича, инсонга инвестиция киритишнинг асосий натижалари одамларда меҳнат қобилиятининг ортиши, уларнинг жамиятда самарали бунёдкорлик фаолиятини амалга ошириши, саломат бўлиши ва ҳоказоларда ўз ифодасини топади. У инсон капитали жамланиш ва такрор ҳосил қилинишга қодир, деб ҳисоблаган. Олимнинг баҳолашича, жамиятда ишлаб чиқарилаётган жамланма маҳсулот умумий ҳажмининг тўртдан уч қисми инсон капиталини тўплашга сарфланмоқда. Ҳолбуки, XX асрдаги такрор ҳосил қилишга доир кўпчилик назарияларда бу кўрсаткич тўртдан бир қисми ташкил этади, деб кўрсатилар эди.

Инсон капитали назариётчиларидан *Г. Беккер* инсон капитали тушунчасини биринчи бўлиб микродаражада қўллаш бошлади. У корхонадаги инсон капиталини инсон кўникмалари, билим ва маҳоратининг жамланмаси, деб белгиллаган. Бунда у ходимларни махсус ўқитиш, уларда махсус билим ва кўникмалар ҳосил қилишга алоҳида аҳамият берган.

Г. Беккернинг ҳисоблашича, ходимларнинг махсус тайёргарлиги фирманинг рақобат устуворлигини шакллантиради. Бу бозорларда маҳсулотларнинг маълум ва машҳур бўлиши, пировард натижада, фирманинг нуфузи, ноу-хауси ва савдо белгисида ўз ифодасини топади. Ходимларни махсус тайёрлашдан, энг аввало, фирма ва компанияларнинг ўзлари манфаатдор, шунинг учун улар буни ўзлари молиялаштирадilar.

Америкалик иқтисодчи олий таълимдан олинадиган кўшимча даромадни қуйидаги тарзда белгиллаган: коллежни тугаллаганлар ишлаб топган даромаддан ўрта маълумотга эга ходимларники айрилади. Таълимга чиқимлар ҳам таълим олиш учун бевосита харажатлар, ҳам муқобил чиқимлар – ўқиш даврида бой берилган даромадлардир. Унинг ҳисоблаб чиқишича, таълимга инвестициялар йилига тахминан 12,0–14,0 % миқдорида фойда келтиради.

Мазкур тадқиқотларнинг амалий аҳамияти шундан иборатки, Г. Беккер инсон капиталига инвестициялар рентабеллигининг миқдорини аниқлади ва уни АҚШдаги кўпгина фирмаларнинг рентабеллиги билан таққослади. Хусусий таълим муассасалари сонининг кўпайиши, қисқа муддатли семинарлар ва махсус курслар ташкил этадиган консалтинг фирмалари фаолиятининг кенгайиши натижасида таълим фаолиятининг хусусий сектордаги рентабеллик даражаси тижорат фаолиятининг бошқа турлари рентабеллиги даражасидан 10,0–15,0 % ортик эканлигини кўрсатди.

Жамланма ишлаб чиқариш таркибида алоҳида инсон капитали категориясини ажратиб кўрсатиш уни аниқроқ таркибий таҳлил қилиш имконини беради (7.1-расм).

Америкалик иқтисодчи И. Бен-Поратнинг таснифлашига кўра, инсон капитали қуйидаги таркибий қисмлардан иборат:

1) инсон капиталини яратишда иштирок этаётган одамларнинг сифат хусусиятлари ва қобилияти;

2) бозорда таклиф этилаётган ҳамда бошқа ашёлар ишлаб чиқариш ва хизмат кўрсатишга киритилган капитал қисми¹.



7.1-расм. Инсон капиталини шакллантириш ва ривожлантириш

Г. Беккер томонидан, «махсус инсон капитали» тушунчаси ҳам муомалага киритилган. Бу категория «умумий инсон капиталидан» фарқли равишда махсус тайёргалик натижасида эгалланган ҳамда фақат ўзининг корхонаси учун ишлаб чиқаришда манфаат келтирадиган билимлар ва кўникмалар жамланмасидир.

¹ Ben-Porath. The Production of Human Capital and the Life Cycle of Earnings. – N.Y.; -L, 1970.- P.49.

С. Фишер: «Инсон капитали инсонда мужассамлашган даромад келтириш қобилияти мезонидир. Инсон капитали туғма қобилият ва истеъдод, шунингдек, олинган таълим ва малакадан иборат»,¹ деб кўрсатган.

Айрим олимлар инсон капитали таркибига унинг эгасининг ишлаб чиқариш жараёнида иштирок этиш имкони нуқтаи назаридан ёндашадилар. Жумладан, О. Нордхог қуйидигиларни таъкидлайди: «Таҳлил этиш нуқтаи назаридан, бир тарафдан, ходимларнинг соғлиғи ва малакасини, иккинчи томондан, уларнинг мотивацияси ва фирмага содиқлигини фарқлаш фойдалидир. Дастлабки икки унсур алоҳида бир ходимнинг топшириқни бажариш, яъни меҳнат қилиш бўйича асосий қобилиятини ташкил этади. Инсон капиталининг кейинги икки унсури эса мазкур ходим ўз малакасига кўра ишда қандай фаолият олиб боришини ақс эттиради. Қобилият ва хоҳиш биргаликда мазкур ходимнинг меҳнатга қобилиятини шакллантиради».

Инсон капитали таркибини кенгрок таҳлил этиш учун функциявий ёндашув принципини ҳисобга олиш лозим. Функциявий ёндашувнинг методологик принципи ходисани фақат унинг ички таркиби бўйича эмас, балки унинг функциявий мақсади, пировард фойдаланиш мақсади нуқтаи назаридан кўриб чиқишни талаб этади.

Инсон капитали инвестициялар натижасида шакллантирилган ва инсон томонидан жамланган соғлиқ, билимлар, кўникмалар, қобилият, мотивациянинг муайян заҳирасидир, деган фикрлар ҳам мавжуд. Бу заҳира ижтимоий ишлаб чиқаришнинг у ёки бу соҳасида мақсадга мувофиқ фойдаланилар экан, меҳнат унумдорлиги ва ишлаб чиқариш самарадорлигини оширишга ёрдам беради, бу билан мазкур инсоннинг иш ҳақи (даромади) кўпайишига таъсир кўрсатади.

Инсон капиталини таҳлил этиш ва улар турларига ёндашувларни умумлаштириш бу иқтисодий категорияни 7.2-расмда ақс эттирилганидек тасаввур этиш имконини беради:

1. *Маданий-ахлоқий капитал*. Ходимнинг обрўси, фирманинг нуфузи ишлаб чиқариш кўрсаткичлари қаби жуда муҳимдир. Масъулият, ҳалоллик, ваъданинг устидан чиқиш амалий муносабатларда ниҳоятда қадрланади. Социология фани доирасида маданий-ахлоқий капитал интеллектуал қобилият, билим, маҳорат, кўникмалар, ахлоқий сифатлар, малака жамланмасини ифода этади.

2. *Саломатлик (биофизик) капитали*. Жисмоний куч, чидамлилиқ, ишчанлик, меҳнат фаолиятининг давомийлиги ҳар бир инсон учун ҳар қандай ишлаб чиқариш фаолиятида жуда муҳимдир. Саломатлик капитали инсон капиталининг ажралмас қисми бўлиб, унга инвестициялар киритиш ходимлар

¹ Фишер С., Дорнбуш Р., Шмалензи Р. Экономическая теория. – М., Юнити, 2002. – С. 21.

касалланишининг камайиши ҳисобига меҳнат қобилиятини сақлаб қолишда ўз ифодасини топади.



7.2-расм. Инсон капиталининг таснифи

3. *Меҳнат капитали.* Меҳнат қанчалик мураккаб бўлса, ходимнинг малакаси, билими, тажрибаси ва масъулиятига талаб ҳам шу қадар юқори бўлади. Малакали меҳнат оддий меҳнатга қараганда самаралироқдир, шунинг учун унга юқорироқ ҳақ тўланиши керак. Корхоналарда меҳнат капитали малакали ходимларнинг меҳнатида мужассам бўлиб, уларнинг салмоғи қўлланилаётган технологияга боғлиқдир.

4. *Таълим капитали.* У тажриба, меҳнат кўникмалари ва энг муҳими, билим тўпланиши натижасида бутун ҳаёт давомида шаклланиб боради. Таълим малакали ходимларни такрор ҳосил қилишнинг асосий воситаси ҳисобланади.

5. *Интеллектуал капитал.* Интеллектуал фаолиятнинг маҳсулоти муаллифнинг мутлақ мулки сифатида муаллифлик ҳуқуқи билан патентланади ва мустаҳкамланади. Бу капиталдан иқтисодиётда қандай фойдаланиш йўналишларини ва шакллариини белгилаш ҳуқуқи муаллифга тегишлидир. Ин-

теллектуал мулк объектлари хўжалик айланмасига корхоналарнинг моддий активлари сифатида жалб этилади ҳамда уларнинг, шунингдек, ушбу актив эгаларининг даромадларини кўпайтиради.

6. *Ташкилий-тадбиркорлик капитали*. Тадбиркорлик фаолиятини амалга ошириш ёки корхона персоналини бошқариш учун ташкилотчилик қобилияти, юксак масъулият, ишбиларморлик, янгиликка интилиш, тежамкорлик, ирода, оқилона таваккалчилик қилиш талаб қилинади. Ана шу капитал – ноу-хау, тижорат сирларига эга бўлиш, уларни ташкилий-тадбиркорлик капиталига айлантириш имконини беради. Ишбилармонлик даражаси хусусий ва назорат қилинадиган капитал миқдорида ўз ифодасини топади. Бу эса кичик, ўрта ва йирик бизнесни ажратиб кўрсатиш имконини беради.

Юқорида қайд қилинган инсон капиталининг турлари мазкур иқтисодий категориянинг *ажратиб берилмайдиган* турларига таалуқлидир.

Ажратиб берилмайдиган инсон капитали турларига эса қўйидагилар киради:
– *ижтимоий-маданий инсон капитали*. Бу капитал ходимлар маданий сифатлари ва қобилиятларининг интеграциялашиши ва кооперациялашишини, ижтимоий такрор ҳосил қилиш таркибида доимий ахборот, илмий, таълим, технологик оқимлар мавжуд бўлишини акс эттиради;

– *социал капитал*. Социал нормалар, ишонч ва ҳоказолар унинг унсурлари ҳисобланади. Социал капитал ҳар бир иқтисодий субъект у ёки бу тарзда ижтимоий муносабатлар тизимига интеграция қилинганлиги билан боғлиқдир. Инсон капиталининг ушбу тури қатор ўзига хос хусусиятларга эга: биринчидан, бу ҳамшиша ташкиллаштирилган ўзаро муносабатлар маҳсулидир, шунинг учун шахсий эмас, балки ижтимоий шаклга эга; иккинчидан, социал капитал ташкилий-ижтимоий тизим амал қилишининг унсури сифатида хусусий мулк бўлиши мумкин эмас, яъни ижтимоий неъмат ҳисобланади.

Ижтимоий капиталнинг икки даражаси ажратиб кўрсатилади.

1. Таркибий капитал – бу хўжалик юритувчи субъектнинг бозори ўзгариб борадиган конъюнктурасига мослашган ҳамда буни корхона учун манфаатли йўналишга қаратган ҳолда ўз ташкилий тузилмасини бошқариш қобилияти.

Ҳозирги давр иқтисодиётида фирмалар иш кўрадиган рақобат муҳити инновациялар таъсири остида мутассил ўзгариб туради. Бундай ўзгаришларнинг юқори суръати корхона муваффақиятга эришиши мумкин бўлган шароитларни мураккаблаштиради. Ана шундай шароитлардан бири – корхонада салмоқли даражада таркибий капитал мавжуд бўлишидир.

2. Ташкилий капитал. Моҳият жиҳатидан бу хўжалик юритишнинг тизимга солиш малакаси ҳамда ташкилий имкониятлардир. Ташкилий капитал қуйидагиларни қамраб олади:

– *инновациялар капитали* – муҳофаза қилинган тижорат ҳуқуқлари, интеллектуал мулк ҳамда бошқа номоддий активлар ва фирманинг янгиланишига қодирлигини таъминлайдиган кадриятлар;

– *жараёнлар капитали* – масалан, ишлаб чиқариш, маҳсулотни сотиш, маҳсулот сотишдан сўнг сервис хизмати кўрсатиш тизимларини, яъни улар натижасида маҳсулот қийматини шакллантирадиган капитал.

Шу билан биргаликда миждозлар капитали (бренд-капитал) ҳам фарқланади. Миждозлар капиталига эга бўлган корхона фаолиятини маҳсулот ёки хизматдан фойдаланувчининг «истеъмол қийматини биргаликда яратиш ва тақомиллаштиришга жалб этиш» корхонаси, деб аташ мумкин. Бунда харидор корхона томонидан яратилган барча маҳсулот ва хизматларнинг олий ҳаками вазифасини бажаради.

Инсон капиталининг юқорида қайд қилинган таркиби мазкур иқтисодий категория инсоннинг ўзи серкирра эканлиги билан изоҳланади. Ишлаб чиқариш капитали доирасидаги ашёвий ва инсон капитали яхлитлиги ва ажралмаслигига қарамасдан, инсон капитали тобора мавқеи ортиб, етакчи роль ўйнамоқда. Бевосита инсон капитали истеъмол қилинаётган жисмоний капиталининг товарлардаги қийматини сақлаб туради ҳамда иш кучи қийматини қоплайдиган ва капитал эгаларига фойда келтирадиган янги қиймат яратади.

Инсон капиталининг аҳамияти табиий ресурслар, моддий бойлик ва воситаларга қараганда юқорироқдир. Шунинг учун инсон капитали иқтисодий ўсиш ва самарадорликнинг асосий омили саналади. Инсон капиталининг иқтисодий категорияси сифатидаги тушунчаси жаҳон ахборот ҳамжамияти ва «билимлар иқтисодиёти» ривожланиши билан биргаликда мунтазам равишда кенгайиб бормоқда. Ҳозирги даврда инсон капитали интеллектуал ва бошқарув меҳнатини, яшаш ва меҳнат фаолияти муҳитини қамраб оладиган иқтисодиётни ҳамда жамият ва оилани ривожлантиришнинг интенсив ишлаб чиқариш омилидир. Бу инсон капиталини ривожлантиришнинг ишлаб чиқарувчи омили сифатида самарали ва оқилона амал қилишини таъминлайди.

Инсон капитали назариясига мувофиқ, инсон капиталининг тўпланиши турли шаклларда амалга оширилиши мумкин. Уларнинг энг асосийлари таълим олиш ҳамда касбий тайёргарлик давомида қобилиятларни ривожлантириш асосида капитални тўплашдир. Одатда, бу қатордан оиладаги тарбия ҳам ўрин олади.

Шу билан бирга капитални тўплашнинг бошқа шакллари ҳам мавжуд. Ўз соғлиғи тўғрисида ғамхўрлик қилиш (инвестиция киритиш), миграция, иқтисодиёт, меҳнат бозори фаолияти тўғрисида ахборот олиш ҳамда инсоннинг интеллектуал ва жисмоний қобилиятларини ривожлантиришни, бу қобилиятлардан фойдаланиш меҳнат самарадорлигини ошириш имкониятини таъминлайдиган бошқа шакллар шулар жумласидандир.

Инсон капиталининг шаклланиши манбаларидан (давлат, оила, хусусий шахслар ва бошқалар) қатъи назар ундан фойдаланиш ва бевосита даромад олиш инсоннинг ўзи томонидан назорат қилинади.

Алохида шахснинг инсон капитали унинг саломатлиги, соғлиғи, қобилияти, билими ва кўникмаларидан иборатдир. «Инсоннинг қиймати» унинг ҳаёти босқичларида ортиб боради, бу қийматдан меҳнат унумдорлигини ошириш мақсадида фойдаланилади, айти пайтда шахсий капитал даромадларини кўпайтиради ва инсонни ўз қобилиятини янада оширишга шахсий инвестициялар киритишга рағбатлантиради.

Ўрни келганда инсон капитали назариясида ҳам амалий, ҳам назарий даражада қатор бахсли масалалар мавжудлигини ҳам кўрсатиб ўтиш лозим. Назарияга кўра, ҳар бир шахс инсон капиталига киритилган инвестициялар келгусида иш ҳақи ортиши ҳисобига қопланишини тўғри баҳолайди, деб ҳисобланади. Аммо бунда муайян кўникма ва касбларга эга бўлганда, иш ҳақи миқдорига таъсир кўрсатиши мумкин бўлган жуда кўпгина иқтисодий ва ҳатто сиёсий омиллар ҳисобга олинмайди.

Иккинчи муаммо инсон капитали назариясининг эмпирик аҳамияти билан боғлиқ. Айрим тадқиқотчилар таълим соҳаси каби инсон капиталига харажатлар одамлар иш ҳақи миқдори ўзгаришига таъсир кўрсатиши мумкинлигини исботлаган. Агар мотивация каби омиллар ҳисобга олинмайдиган бўлса, инсон капиталига инвестициялар киритилишининг келгусида ўзини қоплашига ортиқча баҳо бериб юборилиши мумкин.

Одатда, фақат ишлаб чиқаришни ривожлантириш мақсадида киритиладиган инвестициялар шаклидаги жисмоний капиталдан фарқли равишда, инсон капиталига инвестициялар қисман самарасиз фойдаланилиши мумкин. Шунинг учун бу харажатларнинг ҳаммасини инвестицияларга киритиб бўлмайди. Масалан, тарих, тасвирий санъат ва адабиёт билан шуғулланадиган талабаларнинг кўпчилиги буни ўз меҳнати самарадорлигини ошириш мақсадида қилмайди. Бу каби масалалар инсон капиталига киритилган маблағларнинг қиймати ва уларнинг қопланишини ҳисоблаб чиқишни мураккаблаштиради.

Шу билан бир қаторда, ҳар қандай инвестициялар бозори каби инсон капитали бозори ҳам камчиликлардан холи эмас:

– иш кучининг нисбатан эркин ҳаракатланиши иш берувчиларни иш кучини ривожлантиришга маблағ сарфлашга интилишларини камайтиради;

– ёшлар ўртасида таълимнинг қиммати тўғрисидаги ахборотнинг етишмаслиги инсон капиталига етарли бўлмаган даражада ёки нотўғри инвестиция киритилишига олиб келади;

– аҳолининг каттагина қисмида ўзига инвестиция киритиш учун маблағ етишмайди.

Инсон капиталига инвестициялар бозорининг бу ва айрим бошқа камчиликлари сабабли бозор механизмлари ўз-ўзидан бунинг мақбул тарзда тартибга солиниши, деган фикрга олиб келмаслиги керак. Шунинг учун ҳам давлатнинг инсон капиталига инвестициялар киритишда бевосита иштирок этиши ниҳоятда муҳим аҳамият касб этади.

Бундай ёндашувнинг ўта муҳимлигини Жаҳон банкининг тадқиқотлари исботлаб турибди. Жаҳон банки экспертлари 192 та мамлакатда амалга оширилган тадқиқотлари натижасида қуйидаги хулосаларга келган:

– иқтисодий ўсиш умумий миқдорининг 64,0 % дан кўпроғи инсон капитали билан боғлиқ;

– мамлакатнинг табиий ресурслари иқтисодий ўсиш умумий миқдорининг фақат 20,0 % гача бўлган қисмини таъминлайди;

– ўтиш иқтисодиётига эга давлатларда мамлакатнинг ишлаб чиқариш салоҳияти иқтисодий ўсиш умумий миқдорининг фақат 16,0 % ини таъминлайди.

Ушбу далиллар ҳозирги давр жамиятида инсон капиталининг роли ва аҳамиятини яққол кўрсатиб турибди.

7.3. Инсон капитали ва инсон тараққиётига назарий қарашлар

Америкалик иқтисодчи олим Э. Денисон XX асрда АҚШ иқтисодиётини таҳлил қилар экан, амалда миллий ялпи ички маҳсулот ҳажми ортишининг кўпи билан фақат ярмини техниканинг янгиланиши ҳамда меҳнат ва ишлаб чиқариш ускуналаридан фойдаланиш кўламларининг кенгайиши ташкил қилганини асослаб берди. Иқтисодий ўсишнинг иккинчи ярми ниманинг ҳисобига таъминланганлиги тадқиқотчилар олдида жиддий муаммоларни қўйди.

Ушбу масалани биринчилардан бўлиб мазкур соҳадаги изланишлари учун иқтисодиёт бўйича 1979 йилги Нобель мукофоти лауреати бўлган Т. Шульц ечишга муваффақ бўлди. У АҚШда иқтисодий ўсишда иш кучининг маълумоти ҳал қилувчи аҳамият касб этганлигини асослади. Олим ишлаб чиқаришни такомиллаштириш ва самарадорлигини оширишга киритилган инвестицияларнинг натижаси техника тараққиёти бўлгани каби меҳнат ресурслари сифатининг даражаси таълимга қўшимча маблағларнинг сарфланиши яқундир, деб кўрсатди.

Т. Шульц инсон капиталини келажакдаги даромадларнинг манбаи, ана шу келажакдаги даромадлар оқимини юзага келтиришга қодир бўлган ҳар қандай моддий ёки инсоний активлар, деб ҳисоблар эди. Унинг фикрича, инсон капитали жисмоний капитал каби амал этса ҳам, айрим туб фарқларга эгадир. Уларнинг энг асосийси – инсон капиталининг ўз элтувчи шахсидан ажралмаслигидир.



Теодор Уильям Шульц (ингл. Theodore William Schultz; 1902–1998) – америкалик иқтисодчи олим, Чикаго иқтисодиёт мактабининг асосчиси.

Асосий асарлари:

Human Capital in the International Encyclopedia of the Social Sciences. – N.Y., 1968, vol. 6. Shultz T. Investment in Human Capital. N.Y., London, 1971.

Шу сабабли бозорда фақат инсон капиталининг «ижара»си учун нарх (иш ҳақи ставкаси сифатида) ўрнатилади, лекин унинг активининг нархи мавжуд бўлмайди. Бу инсон капиталини таҳлил қилишни мураккаблаштиради. Иккинчидан, инсон капитали ҳам бозор, ҳам бозорга тааллуқли бўлмаган соҳада фаолият самарадорлигини оширишга қодир ва ундан олинadиган даромад ҳам пул, ҳам пул бўлмаган шаклларни олиши мумкин¹.

Иқтисодиёт фанига кўшган салмоқли ҳиссаси учун Нобель мукофотида сазовор бўлган яна бир америкалик иқтисодчи олим Г. Беккернинг энг муҳим асари 1964 йилда нашр этилган «Инсон капитали: асосан таълим соҳасида назарий ва эмпирик таҳлил» деб номланади. У инсон капиталида таълим капитали (умумий ва махсус билимлар)ни, саломатлик капиталини ва касбий тайёргарлик капиталини (малака, тажриба, ишлаб чиқариш тажрибаси), миграция капиталини, шунингдек, иқтисодий аҳамиятга эга бўлган ахборотга эгалликни ва иқтисодий фаолиятга мотивацияни ажратиб кўрсатган.



Гэри Стэнли Беккер (ингл. Gary Stanley Becker; 1930–2014) – америкалик иқтисодчи, чикаго мактабининг атоқли намояндаси 1992 йилги иқтисодиёт бўйича Нобель мукофотининг лауреати).

Асосий асари:

Human Capital. – N.Y.: Columbia University Press, 1964.

Унинг ҳисоблашича, таълимга маблағ сарфлашда талабалар ва уларнинг ота-оналари бу харажатлардан олиниши кутилаётган даромадни ана шунга муқобил инвестициялар (банкка қўйилган омонат фоизлари, қимматли қоғозлардан олинadиган дивидендлар ва ҳоказолар) билан таққослаб кўришади. У махсус «инсон капитали» тушунчасини ҳам муомалага киритган. Бу категория «умумий инсон капиталидан» фарқли равишда махсус тайёргалик натижасида эгалланган ҳамда фақат ўзининг корхонаси учун ишлаб чиқаришда манфаат келтирадиган билимлар ва кўникмалар жамланмасидир².

¹ Schultz T. Human Capital in the International Encyclopedia of the Social Sciences. – N.Y., 1968, vol. 6.

² Becker Gary S. Human Capital. – N.Y.: Columbia University Press, 1964.

Иқтисодий назарияда инсон капитали инвестициялар натижасида шакллантирилган ва инсон томонидан жамланган соғлиқ, билимлар, кўникмалар, қобилият, мотивациянинг муайян захираси эканлиги ҳам қайд қилинган. Бу захира ижтимоий ишлаб чиқаришнинг у ёки бу соҳасида мақсадга мувофиқ фойдаланилар экан, меҳнат унумдорлигини ва ишлаб чиқариш самарадорлигини оширишга ёрдам беради, бу билан мазкур инсоннинг иш ҳақи (даромади) кўпайишига таъсир кўрсатади.

Инсон капитали турларини унга харажатлар, инвестициялар киритиш нуктаи назаридан ҳам таснифлайдилар. Шу асосда иқтисодчи олимлар томонидан инсон капиталининг қуйидаги формуласи ишлаб чиқилган:

$$I_k = T_k + S_k + M_k,$$

бу ерда: T_k – таълим капитали; S_k – саломатлик капитали; M_k – маданият капитали.

Инсон капитали назариясига мувофиқ, одамлар ўзларига инвестиция киритиб, имкониятларини кенгайтиришлари, давлат эса инсон капиталини бойитиш учун маблағ сарфлаб, миллий даромадни кўпайтириши мумкин. Бундай инвестицияларнинг самарадорлиги сарф қилинган маблағларнинг меҳнат унумдорлиги ортиши ва иш ҳақи кўпайиши орқали копланишида ўз ифодасини топади. Инсон капиталининг шаклланиши манбалари (давлат, оила, хусусий шахслар ва бошқалар)дан қатъи назар ундан фойдаланиш ва бевосита даромад олиш инсоннинг ўзи томонидан назорат қилинади.

Инсон капитали қуйидаги даражалар билан фарқланади:

1. *Алоҳида шахснинг инсон капитали* унинг саломатлиги, соғлиги, қобилияти, билими ва кўникмаларидан иборат. «Инсоннинг қиймати» унинг ҳаёти босқичларида ортиб боради, бу қийматдан унумдорликни ошириш мақсадида фойдаланилади, айти пайтда шахсий капитал даромадларини кўпайтиради ва инсонни ўз қобилиятини янада оширишга шахсий инвестициялар киритишга рағбатлантиради.

2. *Корхонанинг инсон капиталида* ҳозирги вақтда савдо белгиси, персонал ва янги технологиялар сифатидаги номоддий активлар алоҳида роль ўйнайди. Бу капиталга, шунингдек, шахсий инсон капитали активлари (лицензиялар, патентлар, муаллифлик гувоҳномалари)ни, фирманинг номоддий активлари (товар белгилари)ни, ташкилий капитал, таркибий капитал, бренд-капитал ва ижтимоий капиталини киритиш мумкин.

3. *Миллий инсон капитали* ижтимоий, сиёсий капитални, миллий интеллектуал устуворликни, миллий рақобат устунликларини ва миллатнинг табиий салоҳиятини қамраб олади. Миллий инсон капитали ҳар бир ривожланаёт-

ган мамлакат миллий бойлигининг ярмидан кўпроғини, жаҳоннинг тараққий этган давлатларида эса 70,0–80,0 % дан ортиғини ташкил этади.

Инсон омилига оид ҳозирги давр назариясида унинг асосий уч унсури ажратиб кўрсатилади:

- 1) инсон капитали, унга ана шу капиталга даромад мос тушади;
- 2) табиий қобилиятлар, уларга ана шу қобилиятларга рента мос тушади;
- 3) соф меҳнат.

Юқоридагиларнинг дастлабки икки омили инсон капиталини, ҳамма унсурулари эса умумэтироф этилган маънодаги меҳнатни ифода этади.

Замонавий инновацион иқтисодиётдаги сифат ўзгаришлари инсон капиталининг аҳамияти беқиёс ошганидан далолат беради. Экспертларнинг маълумотларига кўра, сўнгги 100 йил мобайнида жаҳонда ишлаб чиқаришда жисмоний меҳнатнинг салмоғи 90 % дан 10 % га камайган. Яқин йиллар ичида эса ушбу кўрсаткич 5 % га тушиши башорат қилинмоқда.

XX асрнинг 80-йилларига келиб инсон фақат ижтимоий неъматларни яратувчиси эмас, балки ижтимоий бойликнинг ҳал қилувчи субъекти ҳам эканлиги тўғрисидаги хулосага келинди. Буни А. Маршалл шундай таърифлаган эди: «...инсон бойликни яратишнинг асосий воситаси ва у бойликнинг пировард мақсади бўлиб хизмат қилади»¹.

1987 йилда Бирлашган Миллатлар Ташкилотининг Ривожлантиришни режалаш қўмитаси таркибий қайта қуришда инсон чиқимлари соҳасида тадқиқотлар олиб бориш тўғрисида қарор қабул қилди. Ушбу тадқиқот муаллифлари – инглиз иқтисодчилари Кейт Гриффин ва Жон Найт ҳамда 1982–1988-йилларда Покистоннинг молия вазири вазифасида ишлаган Маҳбуб ул-Хақ ўз изланишларининг натижаси – «Инсон салоҳиятини ривожлантириш: ривожланиш стратегиясининг ёддан чиқарилган мезони» маърузасининг лойиҳасини эълон қилдилар².

Ривожланишнинг умумий назариясига улар томонидан туб жиҳатдан янги-ча ёндашув биринчи марта Бирлашган Миллатлар Ташкилотининг 1990 йилги Инсон тараққиёти тўғрисидаги глобал маърузасида ўз ифодасини топган инсон тараққиётининг назарий-концептуал асосини яратди. Бу ҳақда таникли француз иқтисодчиси, Нобель мукофотининг лауреати М. Алле «демократик ва инсонпарвар жамиятда олий мақсад ва диққат маркази давлат эмас, балки инсондир»,³ деб таъкидлаган эди.

¹ Маршалл А. Принципы политической экономии / Пер. с англ. Т. 1. - М.: Прогресс, 1983. - С.246.

² Griffin K., Knight J., ul Haq. «Human Development in the 1980s and Beyond.» Journal of Development Planning 19 (Special number) (1989)

³ Алле М. Экономика как наука / Пер. с франц. – М.: Наука для общества, РГГУ, 1995. – С.15.



Морис Алле (фр. Maurice Felix Charles Allais; 1911–2010) – таникли француз иқтисодчиси, Нобель мукофотининг лауреати.

Асосий асарлари:

Экономика как наука – М.:Наука для общества, РГГУ, 1995 – 168с.

Глобализация: разрушение условий занятости и экономического роста. Эмпирическая очевидность. – М.:ТЕИС, 2003 – 314с.

Ана шу ва бошқа ғоялар Бирлашган Миллатлар Ташкилоти Ривожланиш дастурининг экспертлар ғурухлари томонидан бирлаштирилиб, инсон тараққиётига концептуал ёндашув асосини яратади. Мазкур ёндашув 1990 йилги Инсон тараққиёти тўғрисидаги глобал маърузада ўз ифодасини топди.

БМТ Ривожланиш дастурининг таърифича: «Инсон тараққиёти – одамларни кенгроқ танлаш имконияти билан таъминлаш жараёнидир. Бундай танлов чексиз бўлиши ва вақт ўтиши билан ўзгариши принципиал ахамиятга эгадир. Бироқ ривожланишнинг барча даражаларида узоқ ва соғлом ҳаёт кечириш, билим эгаллаш ва муносиб турмуш кечириш учун зарур бўлган ресурслардан фойдаланиш имкониятлари инсон тараққиётининг асосий моҳиятини ташкил этади. Агар инсонда бундай асосий танлов бўлмаса, у бошқа имкониятлардан ҳам фойдалана олмайди»¹.

Мазкур концепция инсон тараққиётига икки томонлама ёндашувни кўзда тутади. Бу, бир томондан, соғликни мустаҳкамлаш, билим эгаллаш, касб кўникмаларини такомиллаштириш орқали инсон имкониятларини кенгайтириш бўлса, иккинчи тарафдан, одамлар томонидан эгаллаган қобилиятларини ишлаб чиқариш, маданий, сиёсий фаолияти ва дам олиш мақсадлари учун ишлатишдир. Бошқача айтганда, мазкур концепция инсон тараққиётига фақат ишлаб чиқариш фаолияти учун ресурсларни шакллантириш ва моддий бойликларни кўпайтиришга интилишнинг ўзинигина қамраб олмайди.

Инсон тараққиёти концепциясининг асосий усуллари Бирлашган Миллатлар Ташкилотининг Минг йиллик ривожланиш декларациясида эълон қилинган эди. Мазкур декларацияда ХХI асрда халқаро муносабатлар учун қатор асосий қадриятлар ҳал қилувчи ахамиятга эга бўлиши кўрсатилган. Бирлашган Миллатлар Ташкилотининг қадриятларига қуйидагилар тааллуқлидир (7.3-расм):

Эркинлик. Эркаклар ва аёллар очликдан ва зўравонлик кўркуви, зулм ва адолатликсиздан ҳоли бўлган, инсон учун муносиб шароитларда яшаш ва болаларини тарбиялаш ҳуқуқига эгадир. Халқнинг кенг иштироки ва иродасига асосланган бошқарувнинг демократик шакли бу ҳуқуқларнинг энг яхши кафолати ҳисобланади.

¹ ПРООН. Доклад о человеческом развитии за 1990 г. //http://www.undp.org.



7.3-расм. Бирлашган Миллатлар Ташкилотининг кадриятлари

Тенглик. Бирорта ҳам одам, бирорта ҳам мамлакат ривожланиш неъматларидан фойдаланиш имкониятларидан маҳрум қилинмаслиги керак. Эркаклар ва аёллар ҳуқуқлари ва имкониятларининг тенглиги кафолатланиши зарур.

Бирдамлик. Глобал муаммолар тенглик ва ижтимоий адолатнинг асосий принципларига мувофиқ, чикимлар ва масъулиятни адолатли тақсимлаш асосида ҳал этилиши керак. Азоб чекаётганлар ёки энг ноқулай шароитга тушиб қолганлар энг қулай вазиятда бўлганлардан ёрдам олиш имкониятига эга бўлишлари керак.

Бағрикенглик. Динлар, маданиятлар ва тиллар хилма-хиллигига қарамасдан, одамлар бир бирларини ҳурмат қилишлари керак. Жамиятлар доирасида ва жамиятлар ўртасидаги тафовут кўрkitишга ҳам, таъқиб қилишга ҳам асос бўлмаслиги зарур, балки бу турфаликка инсониятнинг энг қимматли бойлиги сифатида ёндашилиши зарур. Жаҳон маданияти ҳамда барча цивилизациялар ўртасидаги мулоқот фаол рағбатлантириб борилиши керак.

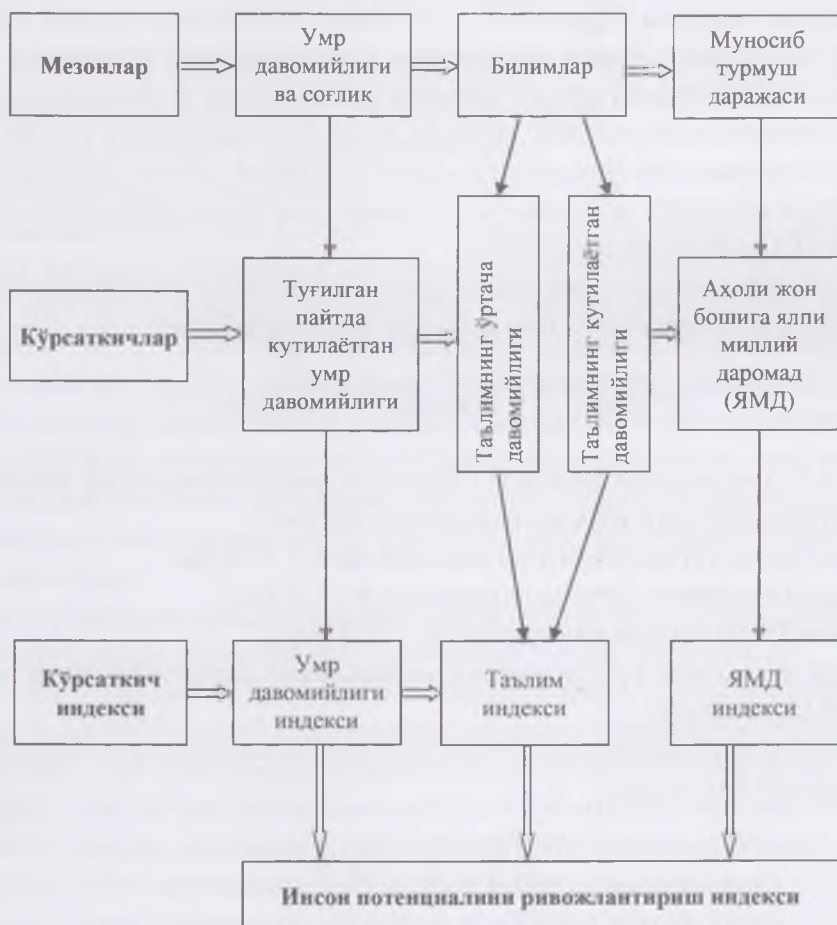
Табиатга ҳурмат. Барқарор ривожланиш қондаларига мувофиқ, барча тирик мавжудот ва табиий ресурсларни муҳофаза қилиш ҳамда улардан оқилона фойдаланиш негизига эҳтиёткорлик қўйилиши лозим. Фақат шу йўл билангина бизга табиат томонидан инъом этилган улкан бойликларни келгуси авлодлар учун сақлаб қолиш мумкин. Ҳозирги ишлаб чиқаришнинг ва истеъмолнинг беқарор моделлари келажакда бизнинг фаровонлигимиз ва авлодларимизнинг фаровонлиги манфаатларида ўзгартирилиши керак.

Умумий мажбурият. Глобал иқтисодий ва ижтимоий ривожланишни бошқариш, шунингдек, халқаро тинчлик ва хавфсизликка таҳдидларни бар-тароф этиш бўйича масъулият жаҳон халқлари ўртасида тақимланиши ҳамда кўп томонлик асосида амалга оширилиши зарур. Мазкур ишда жаҳондаги энг

универсал ва энг ваколатли ташкилот ҳисобланган Бирлашган Миллатлар Ташкилоти марказий роль ўйнаши лозим¹.

Жаҳондаги турли мамлакатларда турмуш сифатини баҳолаш учун покис-тонлик иқтисодчи Маҳбуб ул-Ҳақ бошчилигидаги БМТ экспертлар гуруҳи томонидан интеграл кўрсаткич – *Инсон потенциалини ривожлантириш индекси* ишлаб чиқилди. У турли мамлакатлар ва минтақалар турмуш даражаси ўртасидаги умумий фарқларни аниқлашда стандарт ва восита вазифасини ўтайди. Мазкур индекс БМТнинг Ривожланиш дастури доирасида инсон потенциалини ривожлантириш тўғрисидаги ҳисоботларда эълон қилинади.

Инсон потенциалини ривожлантириш индексини ҳисоблаб чиқишда кўрсаткичларнинг уч тури инобатга олинади (7.4-расм):



7.4-расм. Инсон потенциалини ривожлантириш индекси

¹ БМТнинг Мингйиллик ривожланиш декларацияси (БМТ Бош Ассамблеясининг 2000 йил 8 сентябрдаги 55/2 резолюцияси билан қабул қилинган // <http://www.un.org>).

– *инсон туғилган пайтда кутилаётган ўртача умр кўриши* – бу чакалок туғилган пайтда аниқ ёш гуруҳлари учун ўлим кўрсаткичлари унинг бутун ҳаёти давомида ўзгармай қолиши назарда тутилган умр кўриши давомийлиги;

– *таълим олишнинг ўртача давомийлиги* – бу 26 ва ундан катта ёшдагилар таълим олган ўртача давр. Буни ҳисоблаб чиқиш учун аҳоли саводхонлик даражаси ҳамда таълим ҳар бир даражасининг назарий давомийлиги асос қилиб олинади;

– таълим олишнинг кутилаётган давомийлиги – мактабда ўқиш учун расмий белгиланган ёшга етган боланинг, агар аҳолини таълим билан қамраб олиш кўрсаткичлари сақланиб қолган тақдирда, таълим олиши мумкин бўлган давр;

– *муносиб турмуш даражаси* – бу ишлаб чиқариш давомида ва ишлаб чиқариш омилларига эгалик қилинганда иқтисодиётнинг жамланма даромадидан ўзгаларга тегишли ишлаб чиқариш омилларидан фойдаланганлик учун чиқариб ташланган қисмининг халқаро долларга конвертация қилиниб, мамлакат аҳолисининг йил ўртасидаги сонига бўлинган улуши. Мазкур кўрсаткич аҳоли жон бошига ялпи миллий даромаднинг харид қобилияти паритети бўйича АҚШ долларарида баҳоланади.

Яъни Инсон потенциални ривожлантириш индекси уч ўлчов индексларининг қуйидаги ўртача геометрик миқдори жамланмасидир:

$$(I_{\text{турмуш}}^{1/3} + I_{\text{таълим}}^{1/3} + I_{\text{даромад}}^{1/3}).$$

Инсон потенциални ривожлантириш индексини ҳисоблаб чиқишга мисол сифатида қуйидаги кўрсаткичларини олайлик:

- туғилганда кутилаётган умр давомийлиги – 75,2 ёш;
- таълим олишнинг ўртача давомийлиги – 5,5 йил;
- кутилаётган таълим давомийлиги – 10,4 йил;
- аҳоли жон бошига ялпи миллий даромаднинг харид қобилияти паритети – 2805 АҚШ доллари.

Бу ҳолда ушбу мамлакатда кутилаётган умр давомийлиги индекси қуйидагича ҳисоблаб чиқилади:

$$\frac{75,2 - 20}{83,4 - 20} = 0,870.$$

Таълим олишнинг ўртача давомийлиги:

$$\frac{5,5 - 0}{13,1 - 0} = 0,478.$$

Кутилаётган таълим давомийлиги:

$$\frac{10,0 - 0}{d18 - 0} = 0,576.$$

Даромад индекси:

$$\frac{\ln(2805) - \ln(100)}{\ln(107721) - \ln(100)} = 0,478.$$

Юқоридаги кичик индексларнинг жамланмаси Инсон потенциалини ривожлантириш индексини ташкил этади:

$$\sqrt{0,870 \times 0,503 \times 0,478} = 0,593.$$

Ана шу усулда ҳисоблаб чиқиш натижасида у ёки бу давлатнинг Инсон потенциалини ривожлантириш индекси кўрсаткичи:

0,8 дан юқори бўлса, у ривожланиши юқори;

0,5–0,8 гача бўлса, ривожланиши ўртача;

0,5 дан паст бўлса, ривожланиши паст мамлакатлар қаторига киритилади.

Инсон потенциалини ривожлантириш индекси бевосита давлат ижтимоий-иқтисодий сиёсати самарадорлигининг асосий мезони сифатида кўрилади. Бошқача айтганда, давлат шунчаки ялпи ички маҳсулотни кўпайтиришга интилиб қолмасдан, Инсон потенциалини ривожлантириш индексида ўз ифодасини топадиган фуқароларнинг турмуш сифатини ошириш чораларини кўриши зарур. Турмуш сифатини ошириш аҳоли аксарият қисми манфаатларини ифода этадиган ва ҳимоя қиладиган давлатнинг стратегик мақсадидир. Ялпи ички маҳсулотнинг ўсиши эса бу стратегик мақсадга эришиш воситасидан бошқа нарса эмас.

Халқаро даражада амалга оширилаётган муҳим йўналишлардан бири инсон тараққиётининг ривожланиш даражасини ўлчаш ҳисобланади.

БМТнинг «Тараққиёт дастури» бўйича 2018 йил 15 сентябрь куни қилинган маърузада 189 та дунё мамлакатларида инсон тараққиёти рейтинги маълум қилинди. Ушбу рейтингда мамлакатлар 4 та гуруҳдан жой олган:

1-гуруҳ – энг юқори даражадаги рейтингга эга бўлган мамлакатлар;

2-гуруҳ – юқори даражадаги рейтингга эга бўлган мамлакатлар;

3-гуруҳ – ўрта даражадаги рейтингга эга бўлган мамлакатлар;

4-гуруҳ – паст даражадаги рейтингга эга бўлган мамлакатлар.

Тараққиёт дастури бўйича рейтингда инсон тараққиёти энг юқори даражада бўлган мамлакатлар гуруҳига 59 та мамлакат киритилган. Бу мамлакатларга Норвегия, Швеция, Австралия, Ирландия ва Германия давлатлари

ни киритиш мумкин. Улар орасида АҚШ 13, Япония 19, Жанубий Корея 22, Франция 24, Россия 49, Белоруссия 53, Малайзия 57, Қозоғистон 58-ўринларни эгаллаб турибди.

Юкори даражада ривожланган мамлакатлар гуруҳига 53 та мамлакат киритилган бўлиб, унда Ўзбекистон Республикаси 105-ўринни эгаллаган. Бу гуруҳда кирган Эрон 60, Туркия 64, Озорбойжон 80, Арманистон 83, Хитой 86, Украина 88, Туркманистон 108-ўринни эгаллаган.

Ўрта даражадаги рейтингга эга бўлган мамлакатлар гуруҳига 39 та мамлакат киритилган бўлиб, Филиппин 113, Миср 115, Индонезия 116, Қирғизистон 122, Тожикистон 127, Ҳиндистон 130, Покистон 150-ўринларни эгаллаган.

Паст даражадаги рейтингга эга бўлган мамлакатлар гуруҳига 38 та мамлакат киритилган. Рейтингда Афғонистон 168, Бурунди 185, Чад 186, Марказий Африка Республикаси 188 ва Нигерия 189-ўринлардан жой олган.

Давлатлар рейтингини белгилашда демографик кўрсаткичлар ҳам ҳисобга олинган бўлиб, унда кутилаётган умр кўриш давомийлиги, таълим олиш давомийлиги, аҳоли саломатлиги ва жон бошига ялпи миллий даромад асосий кўрсаткич сифатида қайд этилган. Шунингдек, аҳолининг иш билан бандлиги, ижтимоий муҳофаза даражаси, маданий ривожланиши, гендер тенглиги, жинойтчилик, атроф муҳит муҳофазаси, давлат томонидан қабул қилинадиган қарорларда фуқароларнинг иштирок этиши каби кўрсаткичлар ҳам ҳисобга олинган.

7.4. Инсон капиталига инвестициялар

Инсон капиталига киритиладиган инвестицияларининг уч тури фарқланади (7.5-расм):

– таълимга, шу жумладан, умумий ва махсус, расмий ва норасмий таълимга, иш жойида тайёргарликка ва малака оширишга харажатлар;

– соғлиқни сақлаш (умр кўриш давомийлиги ва меҳнат самарадорлигини оширишга хизмат қиладиган касалликлар профилактикаси, тиббий хизмат кўрсатиш, пархез таом, меҳнат ва турар жой шароитларининг яхшилаш)га харажатлар;

– ходимларнинг меҳнат фаолияти самараси паст жойлардан самара юқориқ жойларга миграция қилиш имкониятини берадиган мобилликка харажатлар.

К. Макконел ва С. Брю инсон капиталига инвестициялар – «бу ишчиларнинг малакасини ва бу билан меҳнат унумдорлигини оширишга хизмат қиладиган ҳар қандай фаолиятдир. Кимнингдир меҳнат унумдорлигини оширадиган харажатларга инвестиция сифатида қаралиши мумкин, зеро ана шу

чиқимлар келажакда даромадлар оқими билан кўп маротаба компенсация қилинади»,¹ деб кўрсатган.

Инсон капиталига инвестициялар манбалари оила, корхона ва давлатнинг харажатлари ҳисобланади. Оилада фарзандни тарбиялаш ва унга таълим бериш учун харажатлар унинг келгусида самарали меҳнат фаолияти натижасида юқори даромад олиши ҳисобга олинган ҳолда қилинади. Корхона ҳам инсон капиталига инвестиция киритилишидан манфаатдор. Чунки билими, малакаси, кўникмалари юқори бўлган ходим корхонада самарали меҳнат қилиши натижасида иш берувчи даромадларининг кўпайишига салмоқли ҳиссасини кўшади.



7.5-расм. Инсон капиталига инвестициялар турлари

Ўзбекистонда рақамли иктисодиётни ривожлантиришдаги иктисодий кўрсаткичларга асосан, ялпи миллий маҳсулотдаги ахборот технологиялари

¹ Макконел К. Р., Брю С. Л. Экономикс: Принципы, проблемы и политика: В 2 т. - М.: Республика, 1992. Т. 2. - С.171.

соҳасининг улуши бугунги кунда коникарли кўрсаткичга эга бўлмаса ҳам, бу борада катта миқёсдаги юқори марра сари амалий ишлар олиб борилаётганлигини кўришимиз мумкин.

Инновацион иқтисодиётга Ахборот коммуникация технологияларининг кириб бориши жамиятнинг рақамлашувига олиб келади. Инсон капиталининг барча кўрсаткичларида Ахборот коммуникация технологияларининг (АКТ) ривожланиши натижасида илмий тадқиқотларда иштирок этувчиларнинг улуши энг кўп бўлади, ушбу улуш юқори технологиялар ечимларининг жойларда тарқалганлигининг муҳим омили бўлиб чиқмоқда.

БМТ малумотларига кўра, дунё аҳолисининг 33 % дан ортиқ қисми яширин очлик, яъни қуйидаги микроэлементлар: кальций, магний, темир, йод етишмаслиги туфайли интеллектуал ривожланиш бўлмаслигидан азият чекмоқда. Бунинг натижасида билим олишга қобилият суст бўлиб, ўз касбида тегишлича ютуқларга эга бўла олмайди. Бунинг учун истеъмол саватчасидаги маҳсулотлар сифатини яхшилаш орқали ҳозирги кунда кичик аҳоли, яъни ёшларда бу камчиликларни бартараф этиш лозим.

Давлат ҳам таълим ва соғлиқни сақлаш тизими сифатини оширишга харажат қилиши натижасида ўз миллий инсон капиталини бойитади, бу эса мамлакат иқтисодиётининг барқарор ўсиши ва жаҳон бозоридаги рақобатбардошлигини оширишнинг асосий омилдир.

АҚШда олимлар томонидан амалга оширилган тадқиқотлар (3100 тадан кўпроқ иш жойлари таҳлил қилиб чиқилган) ходимларнинг таълим даражаси 10,0 % га ортиши натижасида жамланма меҳнат унумдорлиги 8,6 % га ўсишни кўрсатган. Таққослаш учун асосий фондлар шу даражага кўпайтирилганда меҳнат унумдорлиги атиги 3,4 % га ортиши аниқланганлигини келтириш мумкин. Бошқача айтганда, инсон капиталига инвестициялардан олинадиган фойда техникага капитал қўйилмалардан олинадиган фойдадан уч баробар юқоридир¹.

Буни Жаҳон банки маълумотлари ҳам тасдиқлайди. Ҳозирги вақтда дунёдаги умумий бойликнинг учдан икки қисми – 66 % ини (365 трлн АҚШ доллари) инсон капитали ташкил этади. Иқтисодиёти ривожланган мамлакатларда ушбу нисбат янада юқорирокдир (7.1-жадвал).

Ҳозирги даврда жаҳоннинг деярли барча мамлакатларида инсон капиталининг асосий таркибий қисми – таълимни ривожлантиришга эътибор ортган. Бундан 100 йил муқаддам таълим учун давлат харажатлари ялпи ички маҳсулотининг 1,0 % ни ташкил этар эди. Ҳозирга вақтда бу кўрсаткич 5,1 % га етган. Натижада дунёда бошланғич таълимга эга бўлганлар сони жами аҳолининг 94,0 % дан ортиб кетди.

¹ Добрынин А. И., Дятлов С. А., Цыренова Е. Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования.- СПб.: Наука, 1999.- С.127.

Дунё мамлакатларида инсон капиталининг салмоғи¹

Мамлакатлар	Инсон капиталининг миқдори (трлн АҚШ доллари)	Миллий бойлик умумий миқдоридagi салмоғи, %
Америка Қўшма Штатлари	95	77
Хитой	25	77
Бразилия	9	74
Ҳиндистон	7	58

Илмий ишланмаларга харажатлар ҳам инсон капиталига инвестициялар ҳисобланади. Фаннинг ривожланиши жараёнида фақат инновациялар, ўта юқори унумли машина-ускуналар яратилиб, улар асосида ишлаб чиқаришнинг янги технологиялари шаклланибгина қолмасдан, балки янги қобилият ва эҳтиёжларга эга бўлган одамларнинг ўзи ҳам сифат жиҳатидан ўзгаради. Ахборот жамиятида илм-фан ўзига хос «инсон капитали генератори»га айланади.

Таълим ва илм-фан билан биргаликда инсон саломатлигига маблаг киритиш ҳам ниҳоятда муҳимдир. Инсон капиталини жамғариш учун саломатликнинг иқтисодий қиймати ва аҳамияти шубҳасиздир. Умр кўриш давомийлигини узайтириш учун саломатликни сақлашга инвестициялар киритиш устувор харажатлар қаторидан ўрин олган. Бу эса инсон ҳаётини узайтиришга, демак, инсон капитали амал қиладиган даврни узайтиришга кўмаклашади.

Шахс саломатлигининг қониқарсиз аҳволи меҳнат унумдорлигини пасайтиради. Жисмонан заиф ва бемор ходимлар ўз инсон капиталини тўла даражада намоён қила олмайди. Шунинг учун корхоналар ҳам ўз ходимларининг саломатлигига инвестициялар киритишдан иқтисодий жиҳатдан манфаатдор. Шу муносабат билан касб касалликларининг олдини олиш, айрим ходимлар учун парhez таомлар тақдим этиш ёки барча ходимларни бепул овқатлантириш, иш жойида тиббий хизмат кўрсатиш, ходимларнинг дам олиш уйларида ҳордиқ чиқариши, тиббиёт муассасаларда даволанишлари харажатини қоплаш, уларнинг турар жой шароитларини яхшилаш, ходимларни бахтсиз ходисалардан суғурта қилиш алоҳида аҳамиятга эгадир.

2017–2021-йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича Ҳаракатлар стратегиясида миллий таълим тизими сифатини ошириш ҳисобига юқори малакали, меҳнат бозорида рақобатбардош кадрлар тайёрлашни такомиллаштириш марказий ўринлардан бирини эгаллайди.

¹ Жаҳон банки маълумотлари // <http://www.Worldbank.org>.

Ўзбекистон Республикасининг Президенти Ш. Мирзиёев таъкидлаганларидек, «Биз таълим ва тарбия тизимининг барча бўгинлари фаолиятини бугунги замон талаблари асосида такомиллаштиришни ўзимизнинг биринчи даражали вазирамиз деб биламиз»¹.

Кейинги пайтларда қабул қилинган Президентнинг 70 дан ортиқ фармон ва қарорлари миллий таълим тизимини туб ислоҳ қилишнинг мустаҳкам ҳуқуқий асосини яратди. Мамлакатда янги Мактабгача таълим вазирлиги ҳамда Қорақалпоғистон Республикаси Мактабгача таълим вазирлиги, Тошкент шаҳар мактабгача таълим бош бошқармаси, вилоятлар мактабгача таълим бошқармалари ва уларнинг туман(шаҳар)лардаги бўлимлари ташкил этилди.

Ўзбекистонда умумтаълим мактабларининг ўқувчилари 10 ва 11-синфларда ўқишни давом эттириш имкониятига эга бўлдилар. Улар чет тиллар, информатика ҳамда математика, физика, кимё, биология каби бошқа муҳим ва талаб юқори бўлган фанларни чуқурлаштирилган тарзда ўрганиш билан бирга касб-хунар ўрганишлари учун ўқув-ишлаб чиқариш мажмуалари ташкил этилмоқда.

Ўзбекистонда илмий тадқиқотлар учун харажатлар улуши 2016 йилда – ЯИМга нисбатан 0,21 %, 2017 йилда – 0,42 % ни ташкил этди. Шунингдек, бу кўрсаткичлар айни пайтда Корея Республикасида – 4,2 %, Японияда – 3,3%, АҚШ ва Германияда – 2,8 % ни ташкил этади. Ўзбекистонда 2021 йилга келиб бу кўрсаткич 0,8 % гача етказилиши кутилмоқда.

Касб-хунар коллежларида кадрлар тайёрлаш муддатлари қайта кўриб чиқилди. Уларда ишчи касби эгалари, ўрта технологик малака талаб қиладиган ходимлар тайёрлаш муддатлари 6 ойдан 3,5 йилгача қилиб белгиланди. Ўрта махсус маълумот талаб қиладиган касблар (техникумлар) учун ўқиш муддатлари 9 ёки 11 йиллик умумтаълим мактабларини битирганлар учун тегишли равишда 3,5 ва 1,5 йилни, санъат ва маданият касб йўналишларидаги касблар учун эса 3 ва 1,5 йилни ташкил этади.

Олий таълим тизимини 2017–2021-йилларга мўлжалланган комплекс ривожлантириш дастури тасдиқланди. Ушбу дастурга мувофиқ 48 та олий таълим муассасасида жами 180 та ўқув, илмий-лаборатория биноси, спорт иншоотлари ва ижтимоий-муҳандислик инфратузилмалари объектларида қурилиш, реконструкция ва капитал таъмирлаш ишлари олиб борилади. Шунингдек, 53 та олий таълим муассасасида 400 та ўқув лабораторияси босқич-ма-босқич энг замонавий ўқув-лаборатория ускуналари билан жиҳозланади, 7 та олий таълим муассасасида барча олий таълим муассасалари ўзаро ҳамкорликда фойдаланадиган илмий лабораториялар ташкил этилади.

¹ Мирзиёев Ш. М. Қонун устуворлиги ва инсон манфаатларини таъминлаш – юрт тараққиёти ва халқ фаровонлигининг гарови / Ўзбекистон Республикаси Конституцияси қабул қилинганининг 24 йиллигига бағишланган тантанали маросимдаги маъруза // Халқ сўзи, 2016 йил 8 декабрь.

Олий таълим тизимини 2017–2021-йилларга мўлжалланган комплекс ривожлантириш дастурини амалга ошириш учун йўналтириладиган молиявий маблағлар 1,7 триллион сўмдан зиёд бўлиб, улардан 1,2 триллион сўми ўқув-лаборатория бинолари, спорт заллари ва талабалар турар-жойларини реконструкция қилиш ва капитал таъмирлашга, 500 миллиард сўмдан ортиқ маблағ эса ўқув-лаборатория ускуналари, мебель ва инвентарь билан таъминлаш, умумий тартибда фойдаланишга мўлжалланган, барча таълим муассасаларига хизмат кўрсатадиган лаборатория комплексларини ташкил этиш ҳамда ахборот-коммуникация технологияларини ривожлантиришга сарфланади¹.

Ҳозирги вақтда мамлакатнинг Давлат бюджети харажатлари умумий миқдорининг 15,7 % соғлиқни сақлаш соҳасига йўналтирилмоқда. Умуман олганда, кейинги ўн йил мобайнида соғлиқни сақлаш соҳасини ривожлантиришга йўналтирилган бюджет маблағлари ҳамда имтиёзли кредит ва грантлар 750,0 миллион АҚШ долларидан зиёдни ташкил этди.

Барча вилоятлар марказлари ва Тошкент шаҳрида скрининг марказлари ташкил этилди, уларнинг фаолиятини таъминлашган 4,0 миллион АҚШ доллардан ортиқ маблағ йўналтирилди. Айни пайтда мамлакатда перинатал марказлар тармоғи ҳам жадал ривожланмоқда. Ўтган ўн йил давомида республикада 11 та перинатал марказ ташкил этилди. Уларда йилига 158 минг нафардан ортиқ, яъни 2000 йилдагига нисбатан 10 баробар кўп она ва бола тиббий кўрикдан ўтказилмоқда.

Ўзбекистонда соғлиқни сақлаш тизимидаги ислохотларнинг ҳозирги босқичида соғлиқни сақлаш муассасалари тармоғини мақбуллаштиришни ниҳоясига етказиш ва уларни энг замонавий аппаратура билан қайта жиҳозлаш кўзда тутилган. Айниқса, ихтисослаштирилган тиббиёт марказларининг моддий-техник, илмий ва амалий базасини янада мустаҳкамлаш, тиббиёт ходимларини рағбатлантиришга катта эътибор берилади. Бу мақсадлар учун турли манбалар ҳисобидан яқин йилларда 1,5 миллиард АҚШ долларига тенг маблағлар йўналтирилади.

¹ Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 20 апрелдаги «Олий таълим тизимини янада ривожлантириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги қарори // Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2017 й., 18-сон, 313-модда.

VIII БОБ. ИШ БИЛАН БАНДЛИК: НАЗАРИЯ ВА АМАЛИЁТ

8.1. Аҳолининг иш билан бандлиги бўйича классик ва неоклассик назариялар

Мамлакатнинг ижтимоий-иқтисодий сиёсатида аҳоли иш билан бандлиги сиёсатининг амалий чора-тадбирлари билан бир қаторда унинг назарий жиҳатларини асослаш муҳим аҳамиятга эга. Деярли барча иқтисодий назариялар маълум даражада меҳнат ва аҳолининг иш билан бандлиги масаласига дахлдордир. Табиийки, меҳнат бозори билан боғлиқ муаммоларини ёритиш ҳам у ёки бу назария ишлаб чиқилган тарихий давр, муаллифларнинг мақсади, тадқиқотининг бош мавзуси, унинг атрофидаги иқтисодий воқеликка дахлдорлиги сезилади.

Классик мактабнинг йирик намоёндаларидан бири бўлган Адам Смит ва унинг издоши Давид Рикардолар ўз таълимотларида бозор тизими ресурслари орасида, ишчи кучи ресурсларидан тўлиқ фойдаланиш муҳим ўрин тутади ва бозорнинг самарадорлигини таъминлашга кодир, деб ҳисоблайдилар. Бу борада француз олими Жан Батист Сей ҳам ишчи кучи ва иш билан бандлик муаммолари бўйича ўз қарашларига эга бўлиб, қатор масалалар бўйича классиклар тугган йўлни тўғри, деб баҳолайди.

XX асрнинг 30-йилларида Ғарб иқтисодиётида рўй берган «Буюк турғунлик» классик мактаб назариясига қакшаткич зарба берди. Бу иқтисодий инқирозни чуқур таҳлил этган Ж. С. Кейнс, классик мактаб вакилларида фаркли равишда, аралаш иқтисодий тизимни ёқлаб чиққан. Унинг назариясига кўра, иқтисодиёт фақат мукамал рақобатли бозорлардан иборат эмас, нархлар муайян вақт давомида ўзгармай ҳам туриши мумкин, иқтисодиёт беқарор бўлиши сабабли давлат ундаги айрим «носозликлар»ни бартараф этиши учун баъзан иқтисодиётга аралашиб туриши керак.

XX асрнинг 60-йилларида эса М. Фридман иқтисодиётда *монетаризм* йўналишига асос солди. Мазкур мактаб вакиллари иқтисодиётда пул таклифи уни ривожлантиришнинг бош мезони, деган ғояни илгари сурдилар. Монетарчилар қондасига кўра, агар пулга доимий таклиф бўлса, иқтисодиёт хамиша барқарор бўлади ва барча ресурслар тўла бандлиги шароитида амал қилади.

Бу эса кейнсчиларнинг пулга таклифига фоизнинг мутаносиб ставкаси кучли таъсир кўрсатади, шунинг учун пулга бўлган таклифнинг кўпайиши жамланма ишлаб чиқариш ҳажмининг ортишига таъсири сезиларли бўлмайди, деган қарашларга зид эди. Шу боисдан Ж. Кейнс тарафдорлари фискал сиёсат самаралироқ, деган фикрда эдилар.

Монетарчилар эса, аксинча, фискал сиёсат давлат томонидан товарлар ва хизматларни сотиб олишни кўпайтиради, бунинг учун давлатга кўшимча маблағ талаб қилинади, унинг қарз олишга эҳтиёжи ортади, деб ҳисоблар эдилар. Шунинг учун давлат фоиз ставкасини оширишга ҳаракат қилади. Монетар назарияда давлатнинг бу фискал сиёсати иқтисодиётга хусусий инвестициялар оқимини чеклаши уқтирилади. Бу ғоя иқтисодиёт фанида «Хусусий инвестицияларни сиқиб чиқариш эффекти» («Crowding-out Effect») номини олган.

1970-йилларнинг иккинчи ярмида «Таклиф иқтисодиёти» («Supply-side economics») назарияси ҳам илгари сурилди. Бу мактаб вакиллари А. Лаффер, Р. Манделл фикрича, аҳолига товарлар ишлаб чиқариш ва хизматлар кўрсатишни самарали йўлга қўйиш учун зарур шарт-шароитларни яратиб бериш, яъни иш кучи ва капитал таклифини рағбатлантириш зарур. Бунинг учун давлат томонидан солиқ юқини камайтириш борасида фаол сиёсат ўтказилиши лозим. Чунки товар ишлаб чиқарувчилар ва хизмат кўрсатувчилар солиқларга кўшимча маҳсулот бирлиги ишлаб чиқаришга кўшимча харажатлар сифатида қарайдилар. Солиқ юқининг оширилиши жамланма таклифнинг камайишига олиб келиши мумкин.

XX аср охирига келиб «янги кейнсчилар» мактаби шакллана бошлади. Бу оқимнинг энг таниқли намояндалари Г. Мэнкью, Д. Ромер, О. Бланшер, С. Фишер ва бошқалар Ж. Кейнс стандартларини замонавий иқтисодиётни таҳлил этишга татбиқ этишга ҳаракат қилдилар. Г. Мэнкью ва Д. Ромер 1991 йилда бу мактабнинг асосий принциплари баён этилган икки жилдлик «Янги кейнсча иқтисодиёт» китобини ҳам нашр этдилар.

Товарлар ва хизматлар бозори жамланма талаб ҳамда таклифни шакллантиради. Товар ва хизматларга талаб – макроиқтисодий агентлар ҳисобланади. Фирмаларнинг таклифлари – товарлар ишлаб чиқариш ва хизматлар кўрсатиш реал қийматлар билан айрибошлашдир, шунинг учун уларни *реал қийматлар бозори*, деб ҳам аташади.

Молия бозорлари пул ва қимматли қоғозлар бозорларидан иборат. Пул бозорида талаб ва таклиф молиялаштирилса, қимматли қоғозлар бозорида ишлаб чиқарувчилар асосий қарз олувчилар ҳисобланади.

Классик иқтисодчилар ўз хулосаларини асослашда аҳолининг иш билан тўлиқ бандлиги, бозор хўжалигининг меъёри, нархлар ва иш ҳақининг нисбати унинг эластиклигидир, деб ҳисоблаганлар.

Бозорда сотиш мумкин бўлган маҳсулотлар ҳажми фақат умумий харажатлар даражасига эмас, балки нархлар даражасига ҳам боғлиқ. Шу сабабли жамғарма харажатлар ҳажми, ишлаб чиқариш ҳажми ва иш билан бандлик миқдорини камайтириш нархларнинг пасайишига ҳам олиб келади. Нархларнинг пасайиши эса ишлаб чиқариш харажатлари, шу жумладан, иш ҳақи учун сарф-харажатлари пасайишига сабабчидир. Натижада, корхона эгалари ҳақ тўлаш ставкаларини пасайтиришга мажбур бўладилар. Ишсизлар томонидан бўладиган рақобат эса уларни бунга рози бўлишга мажбур қилади. Бозордаги бошқа товарлар нархларининг пасайиши ҳам бунга таъсир қилади.

Шу тарика классик иқтисодчилар мажбурий ишсизлик бўлиши мумкин эмас, деган хулосага келганлар. Бозор тартибининг бундай омиллари, чунончи, фоиз ставкаси ва нархлар, иш ҳақи нисбатининг эластиклиги иш билан тўлиқ бандликни сақлаб туришга қодир. Давлатнинг бу соҳадаги «ёрдами» ортиқча бўлибгина қолмай, зарарли бўлиши ҳам мумкин.

XIX асрнинг охирларида классикларнинг издошлари уларнинг умумий ғоя ва қарашларини ривожлантириб, иқтисодиёт назариясининг *неоклассик* йўналиши юзага келди. Бу йўналишнинг асосчиси Кембриж университетининг профессори Альфред Маршалл (1842–1924) бўлиб, унинг бозор нархи, тадбиркорлик, истеъмолчилик хулқи ва бошқа бир қанча янги назарий қоидалари маълум ва машхурлашиб, ҳозирда ҳам иқтисодчилар ундан фойдаланиб келмоқдалар.

А. Маршалл талаб ва таклифни тартибга солиш аҳолининг иш билан бандлигини таъминлаш учун муҳим аҳамиятга эга иқтисодий кўрсаткич эканлигига эътибор қаратган. Шу билан бирга, у бутун ишчи кучи талабини пировард натижа сифатида тартибга солувчи нарса истеъмолчиларнинг талаби бўлиб, унинг мутаносиблиги бозор иқтисодиётидаги муносабатларда ўз-ўзидан амалга оширилади, деб ҳисоблаган.

Неоклассик назариянинг бошқа вакиллари каби А. Маршалл ҳам аҳолига бериладиган юқори иш ҳақи муқаррар равишда иш билан бандлик даражасини камайтиради ва ишсизлик миқдорини оширади, деб ҳисоблаган. Буни асослаш учун у «энг кам унумдорлик назарияси»дан фойдаланган.

Унинг бу асари пайдо бўлган вақтда аҳолининг ишсизлик даражаси унчалик катта бўлмаган ва иш билан бандликнинг беқарорлиги у қадар кескин муаммо ҳисобланмаган. Иш билан бандликнинг беқарорлигини А. Маршалл катта мусибат сифатида баҳолаган ва ҳақли равишда жамоатчиликнинг эътиборини жалб қилишини эътироф этган. Бироқ у бозор иқтисодиётидаги кўп-кўп муаммоларни ўз-ўзидан тартибга келадиган иқтисодиёт муаммолари деб ҳисоблаб, аҳоли иш билан бандлигининг давлат томонидан тартибга солинишига зарурат йўқ, деб билган.

Артур Пигу (1877–1955) А. Маршаллнинг издоши ва шогирди бўлган. Унинг аҳолини иш билан бандлик соҳасидаги асосий асари «Ишсизлик назарияси» 1933 йилда чоп этилган. Бу асарда аҳолининг иш билан бандлиги тўғрисидаги классик назариянинг асосий қоидалари анча тўлиқ баён этилган эди. Унинг фикрича, ишсизликнинг сабаби иш ҳақининг юқори даражасидир, иш ҳақининг қисқариши эса иш билан бандликни оширади, чунки у ишлаб чиқариш харажатларини камайтиради ва қўшимча ишчиларни ёллаш учун имконият яратади. Унинг фикрича, ишлаб чиқариш харажатларининг камайиши товарлар нарҳини умумий равишда пасайиши ва иш ҳақи ҳисобига тирикчилик ўтказмайдиган аҳоли гуруҳларининг харид қилиш қобилиятининг ошишига олиб келади.

Бундай ғоя қўшимча талабни вужудга келтиради ва ишлаб чиқаришнинг ҳам, иш билан бандликни ҳам кенгайтириши рағбатлантиради. А. Пигунинг фикрича, иш билан бандлик ҳажмини белгиловчи бошқа омил меҳнатга бўлган ҳақиқий талаб функциясидир. Пировардида ушбу фикрини ривожлантириб, у куйидагича хулосага келади: ёлланма ходимлар орасида мутлақо эркин рақобат мутлақо ҳаракатчан меҳнат мавжуд бўлганда, мавжуд бўлади, бундай ҳолда ўзаро алоқалар хусусияти (ходимлар талаб қиладиган реал иш ҳақи ставкалари билан меҳнатга бўлган талаб ўртасидаги алоқа) жуда оддий бўлади. Ишлаб чиқаришда ҳамма иш билан банд бўлиши учун иш ҳақи ставкалари билан талаб ўртасида ана шундай нисбат ўрнатилиши унумдорликка бўлган кучли интилишнинг доимий равишда амал қилишига олиб келади.

А. Пигу «ихтиёрий ишсизлик назарияси» тарафдори бўлганлиги сабабли, у ишчиларнинг ўзлари ихтиёрий равишда ўзларини ишсизликка маҳкум этадилар, бозордаги талаб ва таклиф натижасида вужудга келадиган «нормал» иш ҳақи учун ишлашга рози бўлмайдилар, деган хулосага келади.

8.2. Неоклассик назарияларда аҳолининг иш билан бандлиги масалалари

Кейнс назарияси қанчалик машҳур бўлишига карамай, XX асрнинг 80-йилларига келиб, инқирозга учрай бошлади. Бу назарияга мувофиқ жами сарф-харажатларнинг ўсиши натижасида ишлаб чиқариш ҳажмининг кўпайиши ривожланган мамлакатларда ҳам иқтисодий ўсишни рағбатлантирди ва бу билан ишсизликнинг ортиб бориш тенденцияси бирмунча пасайтирилди. Урушдан кейинги йилларда (то 70-йилларга қадар) капиталистик мамлакатларнинг ривожланиши бу қоидаларни тўлиқ тасдиқлади – ишсизлик ва инфляция камдан-кам ҳолларда содир бўлди. Бироқ жаҳондаги иқтисодий ривожланиш 70-йилларда иқтисодиётда юқори инфляцияга олиб келди.

Инглиз профессори *А. Филлипс* инфляция ва ишсизликнинг бир-бирига боғлиқлигини эмпирик тарзда (тажрибага асосланиб) таҳлил қилар экан, у инфляция суръатлари билан ишсизлик даражаси ўртасида тескари пропорционал ўзаро боғлиқлик борлигини аниқлади. У ана шу боғлиқликни аввало «оддий ёки илк» эгри чизик шаклида тақдим этди. Кейинчалик эса унга айрим тузатиш киритиб, ушбу боғлиқликни аниқлаштирди. Шу боис бу боғлиқликни белгиловчи тасвир унинг шарафига *Филлипс эгри чизиги* деб аталадиган бўлди.

Филлипснинг фикрича, инфляциянинг катта даражасига ишсизликнинг камроқ даражаси мос келади ва аксинча, юқори даражадаги иш билан бандлик фақат юқори инфляция шароитидагина бўлиши мумкин. Иқтисодий сиёсатни белгиловчи ва амалга оширувчи давлатда кишиларнинг вазифаси энг оптимал муқобил ечимни танлашдан иборатдир. Бу ерда мазкур масала бўйича олимларнинг фикрлари бир-биридан фарқ қилади. Айримларнинг фикрича, инфляциянинг анча юқори даражаси ва ишсизликнинг бирмунча камроқ даражаси яхшироқ экан. Бироқ инфляциянинг ортиши аҳолининг барча қатламларига дахлдор бўлади ва кўпчиликнинг турмуш даражасини ёмонлаштиради, ҳолбуки ишсизлик кучли зарба берса ҳам, у ҳаммага тааллуқли бўлмайди.

Монетаристлар. 60-йилларда Филлипс эгри чизигидан сиёсатчилар иқтисодий стратегияни танлаш, яъни ўзаро бир-бири билан боғлиқ икки мушкул нарсдан энг камроғини танлаш асосида фойдаланиб келганлар.

Бироқ, 80-йиллардан эътиборан кўпгина ривожланган мамлакатларда ишсизликнинг ортиши нархларнинг кўтарилиши билан боғлиқ ҳолда содир бўлди: *стагфляция муаммоси* вужудга келди. Натижада Филлипс эгри чизиги ишсизлик ва инфляциянинг ўзаро муносабатидаги реал вазиятни ифода қилай олмай қўйди. Ишсизлик ва инфляцияга қарши кураш муаммоси Кейнс ва унинг издошлари тасаввур қилганидан ҳам мураккаброқ муаммо эканлиги кўпчиликка маълум бўлди. Ўзларининг классик нуқтаи назарларида турувчи турли илмий оқимлар кейнсчиликка қарши чиқдилар. Улар иқтисодиётда *неоконсерватизм* номини олган йўналишни ташкил этдилар. Неоконсерваторлар орасида етакчи ўринни монетаристлар эгаллади.

Монетаризм йўналишининг асосчиларидан бири америкалик иқтисодчи Милтон Фридман (1912) бўлиб, у иқтисодиёт соҳасида 1976 йилги Нобель мукофотининг лауреатидир. У – замонавий янги классик йўналишнинг асосий намояндаларидан бири. Йўналиш намояндалари таклиф этган *«Ишсизликнинг табиий меъёри»* тўғрисидаги гипотеза иш билан тўлиқ бандлик даражасини аниқлашнинг монетаристик талқини ҳисобланади. Бунда меҳнатга лаёқатли аҳолининг иш билан тўлиқ бандлигининг имкони умуман чегараланган бўлади. Ҳатто конъюнктура ниҳоятда қулай бўлган тақдирда ҳам, ходимларнинг

бир қисми учун ўз малакаларини қайтадан ошириш зарурати пайдо бўлади, чунки айрим касблар шунчаки ўз-ўзидан йўқ бўлиб кетиши, у ёки бу сабабларга кўра одамлар яшаш жойларини ўзгартиришлари мумкин ва ҳоказо.

Қатор иқтисодчиларнинг фикрича, 4–5 % доирасидаги ишсизликни иқтисодий жиҳатдан қониқарли, табиий даража деса бўлади ва уни ижтимоий муаммоли вазият деб бўлмади. Улар мазкур шароитда иш билан бандлик даражасига тўғри келадиган ишсизлик меъёрини табиий даража деб ҳисоблайдилар. Зеро, табиий ишсизлик иш кучига бўлган талаб билан катъий белгиланади.

М. Фридман ҳар қандай вазиятда ҳам реал иш ҳақи ставкалари таркибидаги мувозанатга тўғри келадиган ишсизлик даражаси мавжуд бўлади, деб таъкидлайди. Ишсизликнинг бу даражасида реал иш ҳақи ставкалари муайян «меъёрий» суръатда, яъни капитал ҳосил қилиниши, техника янгиликлари киритилиши ва бошқа жараёнлар узок вақт давомида узлуксиз сакланиши мумкин бўлган суръатда ошиш тенденциясига эга бўлади. Агар сиёсатчилар аҳолининг иш билан бандлигини табиий меъёридан юқори даражагача оширишга уринсалар, нархларнинг ошиши бунга биринчи жавоб бўлади, деб баҳо беришган.

«Ишсизликнинг табиий меъёри» тўғрисидаги назариянинг заифлиги меҳнат бозорида ҳам, товар бозорида ҳам мукамал рақобат бўлиши, иш ҳақининг ошиб бориши билан бозорда нархларнинг кўтарилишини ҳисобга олмасдан «ишсизликнинг табиий» даражасини белгилаш мумкин, деган ғояни илгари суради ва бу билан меҳнат бозорида мувозанатли вазият бўлиши шарт эмас, деб ҳисоблашади.

Янги классиклар ишсизликнинг иложсизликдан эканлигини ва камбағалликка қарши кураш дастурларини тан олмайдилар. Уларнинг фикрича, ишсизлик кўпинча кўнгилли тусда бўлади ва ишни «эркин танлаш» натижасида юзага келади: ишдан бўшатишган кишилар касблари ва яшаш жойларини алмаштиришни хоҳламайдилар, камайтирилган иш ҳақига розилик бермайдилар. Баъзида ушбу йўналиш намояндалари энг кам иш ҳақи даражасини пасайтириш ва ишсизлик юзасидан бериладиган пенсияларни қисқартириш тарафдори бўлиб чиқадилар, чунки шу йўл орқали аҳолининг иш билан бандлиги ошади, деб ҳисоблайдилар.

М. Фридман ҳукуматнинг кам ҳақ олиб ишлайдиган ва ижтимоий заиф ҳимояланган аҳоли қатламларига ёрдам кўрсатишга қаратилган ижтимоий чора-тадбирларига қарши чиқиб, уни самарасиз, деб ҳисоблайди. Иқтисодиётни тартибга солувчи асосий восита деб пул тан олади. Инглизча «моне» сўзи пул маъносини берганлиги учун йўналиш иштирокчиларини монетаристлар номи билан аташган. М. Фридман асарларининг кўпчилик қисми пул муаммосига,

пул-кредит сиёсати стратегиясига бағишланган. Кейнсга қарама-қарши ўла-рок, монетаристлар давлатнинг бюджет ва солиқ тартибига қарши чиқади-лар ва умуман, давлат томонидан тартибга солинувчи нарсалар энг кам миқдорга келтирилиши керак, деб ҳисоблайдилар. Уларнинг асосий ғояси – иқтисоди-ётнинг аҳволи ва конъюнктуранинг ҳолатидан қатъи назар, пулнинг барқарор эмиссиясидир.

Фридман АҚШ монетар тарихини тадқиқ қилиш асосида пул массасининг ўзгариши билан миллий даромаднинг ўзгариши ўртасида мустаҳкам боғлиқ-лик бор, деб ҳисоблайди. Пул таклифининг ўзгаришига улар жами талабнинг барча таркибий қисмларига (фақат инвестицияларга эмас) таъсир кўрсатувчи омил сифатида қарайдилар.

Фридман, пул муомаласи қондасининг моҳиятига кўра, муомаладаги пул-нинг ҳар йилги кўпайиш фоизи ички миллий маҳсулотнинг ҳар йилги ўсиш фоизи билан мос келишида нархларнинг ўсишини ҳисобга олиш кераклиги ҳақида ёзади.

Монетаристлар эркин қувватлар ва ишчи кучи мавжуд бўлган пул масса-сининг ўсиши нархларнинг ўсишига олиб келмайди, деб ҳисоблайдилар.

Неоклассик синтез. Кейинги ўттиз йил мобайнида кўпгина олимлар бир вақтнинг ўзида бозорни тартибга солишдан ва унинг давлат томонидан тар-тибга солинишидан ўзаро боғлиқ равишда фойдаланиш зарур, деган хулоса-га кела бошладилар. Шу тарика неоклассик синтез мактаби вужудга келди. Унинг асосчиси ва атоқли вакили америкалик олим, Нобель мукофотининг 1970 йилги лауреати Пол Самуэльсондир. Унинг икки жилддан иборат «Иқти-содиёт» дарслиги (унинг кейинги нашри ўзбек тилида 1996 йилда чикқан) жаҳондаги кўпгина мамлакатларнинг талабалари учун узоқ йиллардан буён асосий иқтисодиёт китоби бўлиб хизмат қилмоқда.

Муаллиф ёзади: «ҳозирги вақтда ғарбдаги иқтисодчиларнинг кўпчилиги биз неоклассик синтез деб атаётган нарсаларга эришишга интилмоқдалар, яъни улар самарали кредит-пул ва ҳазина сиёсати йўли билан Смит ва Мар-шаллнинг классик макроиқтисодиёт даромад даражасини аниқлашни замо-навий макроиқтисодиёт билан бирлаштиришга, ҳар икки ёндашувдаги барча соғлом нарсаларни бирга қўшиб олиб боришга уринмоқдалар»¹.

Шунингдек, у иқтисодчилар классикларнинг далилларини ҳаддан ташқари соддалаштирилган ҳамда XIX–XX асрлар ҳаёт фактларига жавоб бермайди, деб ҳисоблашларини таъкидлаб ўтган. Эркин оламда ҳукуматлар ва марказий банклар ҳазина сиёсати (харажатлар ва солиқлар) ва пул-кредит сиёсати куралига эга эканликларини, улар ёрдамида миллий даромад ва аҳолининг иш билан бандлигини белгилаб берувчи омилларга таъсир этишлари мумкин

¹ Самуэльсон П. Экономика. Т.2. - М.: 2006, с. 343

эканлигини кўрсатади. Неоклассик синтез йўналиши тадқиқотчилари мавзуларнинг кенглиги ва амалий хусусиятга эга эканлиги, иктисодий ўсиш, ишсизлик ва уни тартибга солиш усулларини таҳлил қилишга доир муаммоларни чуқур ўрганиш, умумий иктисодий мувозанат назариясининг яратилиши билан ажралиб туради. Унинг тарафдорлари иктисодий-математик алоқалар бўйича моделлар ишлаб чиқишга катта эътибор берадилар, иктисодиётнинг давлат томонидан тартибга солиниши бозорни тартибга солишга нисбатан катта аҳамиятга эга, деб ҳисоблайдилар.

Неоклассик синтезнинг бошқа намояндалари, ҳозирда машҳур бўлиб кетган «Экономикс» дарслигининг муаллифлари, Кэмпбелл Р. Макконелл ва Стэнли Л. Брю классик ва неоконсерватив (асосан, монетаристик) назарияни ҳамда Кейнс назариясини у ёки бу масала бўйича қиёслаган ҳолда батафсил ва аниқ баён қилиб берадилар. Яъни «иктисодчиларнинг кўпчилиги кейнсчиликка ҳам, монетаризмга ҳам хос бўлган ишонарлиликни эътироф қилишга тайёрлигини билдирадилар. Ҳар икки назария фойдали схемалардан иборат бўлиб, макроиктисодиётни таҳлил қилиш имконини беради»¹. Уларнинг фикрича, кейнсчилар ва монетаристларнинг баҳслари барча йўналишлардаги иктисодчиларни макроиктисодий назариянинг айрим энг фундаментал жиҳатларини қайта таҳлил қилишга мажбур этди ва бунда муҳим муросага келинди. Олимлар ва амалиётчилар банк ҳамда пул-кредит сиёсатини мувофиқлаштириш зарурлигини англаб етдилар. Бундан ташқари, барча йўналишлардаги иктисодчилар эндиликда жами талабни ҳам, жами таклифни ҳам таҳлил қилишга эътибор қаратмоқдалар.

Дарсликда эклектик усулдан фойдаланилган бўлиб, у иктисодиётга доир бошқа хорижий асарлар, хусусан, «Менежмент асослари» дарслигида анча ёрқин акс эттирилган². Шўро иктисодчиларининг кўпчилиги бу усулни гайриилмий деб ҳисоблаган эдилар. Эндиликда эса Ўзбекистонда унинг фойдали эканлиги ва ундан кенг миқёсда фойдаланиш мумкинлиги кўпчилик иктисодчи олимлар томонидан эътироф этилмоқда.

8.3. Аҳолини иш билан бандлиги бўйича ҳозирги замон назариялари

Турли мамлакатлар ва турли вақтларда иктисодий сиёсат, шу жумладан, аҳолини иш билан бандлик сиёсатини ишлаб чиқишда турли назариялардан фойдаланилган. Бироқ 30-йилларда рўй берган энг кучли жаҳон инкирози давридан бошлаб кейнсчилар назарияси устун назария бўлиб қолди, деб ай-

¹ Макконелл К.Р., Брю С.Л. Экономикс. Принципы, проблемы и политика. Т.1. - М.: Республика, 1992, с. 334

² Мескон М. Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. - М., 1992.

тиш мумкин. Ундан АҚШ Президенти Ф. Рузвельт томонидан мамлакатни чуқур тангликдан олиб чиқиш ва оммавий ишсизликни бартараф этиш чораларини кўришда фойдаланилди.

Кейнс назариясининг қоидалари АҚШда 1946 йилда қабул қилинган «Аҳолининг иш билан бандлиги Қонуни»да, иш билан тўлиқ бандлик ва балансли ривожланиш тўғрисидаги 1978 йилги Қонун (Хэмфри-Хоукинс қонуни)да ўз ифодасини топди. Аҳолининг иш билан бандлиги тўғрисидаги 1946 йилдаги Қонунда, хусусан, бундай дейилган: «Конгресс федерал ҳукуматнинг доимий сиёсати ва масъулияти барча амалий воситалардан... барча лаёқатли, ишлашни хоҳлайдиган ва иш қидираётган барча кишиларга ишга жойлашиш учун тегишли имкон берадиган шарт-шароитларни яратиш ва қўллаб-қувватлаш мақсадида фойдаланишдан иборат, деб эълон қилади...»¹.

Самуэльсон Қонуннинг шу қисмини иқтибос келтирар экан, бундай ёзади: «Аҳолининг иш билан бандлиги тўғрисидаги 1946 йилдаги Қонун мамлакатимизда жорий этилган муҳим янгилик ҳисобланади. У ҳукумат зиммасига иш билан бандликни таъминлаш учун масъулият юклади ва аниқ ҳаракатлар учун ҳукумат ва конгрессда тегишли механизм яратилди»². Таъкидлаш жоизки, аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисидаги Ўзбекистон Республикаси Қонунида ҳам бу масала ўз аксини топган бўлиб, у амалий жиҳатдан мукамал ҳолга келтирилган.

Аҳоли иш билан бандлигининг янги микроиқтисодий назарияси меҳнат бозори ички томондан бир хил бўлмаган ва ниҳоят даражада динамик ўзгарувчан ва ҳаракатчан тизим, деб ҳисоблаганлар янги назарияни илгари суради. Иқтисодиётнинг динамик ривожланиши бўйича ёндашиш, энг аввало, Ч. Холт, Ч. Перри, М. Фелдстейнларнинг тадқиқотлари билан боғлиқ. Бу назарияни илгари сурувчи олимлар ишсизликдан, одатда, оила боқувчисини йўқотган хотин-қизлар ва ижтимоий ҳимояга муҳтож ёшлар кўпроқ жабрланишини кўрсатиб бердилар. Илмий истеъмолга янги кўрсаткич – *туғалланган ишсизликнинг ўртача муддати*, яъни ишсизликнинг бошланишидан охиригача бўлган муддати киритилган эди. Одатда, бу муддат кўпи билан бир, бир ярим ойни ташкил этиши аниқланди.

Масалага динамик ёндашиш тарафдорлари таҳлил қилиш учун ишсизлик турларини аниқлашда меҳнат бозоридаги ишчи кучи оқимларини таснифлашни қўлладилар. Бу назария муаллифлари ишсизликни умуман эмас, балки ишчи кучининг ҳар бир алоҳида тоифасига нисбатан тушунтириш, меҳнат бозоридаги ҳар бир оқимга тегишли бўлган ўзига хос сабаблар ва иш билан банд эмаслик манбаларини излаб топиш лозим, деб ҳисобламоқдалар. Ишсизлик муаммосини улар иш ўринлари сурункали равишда етишмаслигида эмас,

¹ Самуэльсон П. Экономика. Т.2. - М., 1994, с. 332

² Ўша манба, 332 б

балки кўплаб кишиларнинг эгаллаган иш ўрнида узоқ сақланиб қола олмасликларида, деб биладилар. Бу иқтисодчилар солиқларни камайтириш, ишсизлик юзасидан бериладиган нафақалар миқдорини қисқартириш, қонунда белгиланган энг кам иш ҳақи даражасини бекор қилиш ёки пасайтириш, меҳнат бозоридаги ахборот тизимини такомиллаштиришни жамиятнинг иқтисодиётга таъсир этиш чора-тадбирлари сифатида таклиф этдилар.

Мувозанат моделлари, тозаланмайдиган бозорлар парадигмаси *иш билан бандлик янги макроиқтисодий назариясига* киради. Бу концепциялар ўзида ишсизликни узоқ давом этадиган ўзгармас мувозанатсизлик феномени сифатида акс эттиради. Уларда ишсизлик айрим бозорларнинг умумий мувофиқлаштирилмаганлиги билан изоҳланади. Кейнс назариясидегидек, фақат меҳнат бозоридагина эмас, балки товар бозорига ёйилган нархлар қатъийлиги ва ўзгармаслиги мувозанатсизлик моделларининг умумий шарт-шароити мавжуд. Ҳар икки бозорда нархлар қай даражада ҳосил бўлганлигига қараб, иқтисодиётда қуйидаги тартибда таснифланади:

- кейнсча ишсизлик тартиби, бостирилган инфляция тартиби (умумий ортиқча талаб билан таснифланади);
- классик ишсизлик тартиби меҳнат бозоридаги таклифнинг ортиқчалиги ва товар бозоридаги товарнинг ортиқчалиги билан таснифланади;
- чала истеъмол тартиби эса товар бозоридаги талабнинг ҳамда меҳнат бозоридаги таклифнинг етишмаслиги билан таснифланади;
- вальрасча мувозанат бу тўрт тартибнинг туташган нуқтаси бўлиб, бунда бозорларнинг бирортасида ҳам на ортиқча талаб, на ортиқча таклиф бўлмайди, битимлар мувозанатли нархлар бўйича амалга оширилади.

Шартномавий иш билан бандлик назарияси иқтисодиётда 70-йилларнинг ўртасида пайдо бўлди. Деярли бир вақтда ушбу назарияни Д. Гордон, М. Бейли ва К. Азариадислар илгари сурдилар. Меҳнат бозоридаги субъектларнинг даврий хатти-ҳаракатини ушбу субъектлар ўз иқтисодий манфаатлари йўлида ҳаракат қиладилар, деган фундаментал аксиома билан келиштиришга уриниш шартномавий назариянинг бошланғич негизини ташкил этади. Назария муаллифларининг фикрича, муносабатларнинг шартномавий табиатга эга эканлиги меҳнат бозоридаги субъектларни, ҳатто улар ёзма шартнома тузмаган тақдирларида ҳам, ўзаро боғлайди. Бундай ҳолатда шартнома «имплицитли» бўлиб қолади, яъни очик-ойдин, юридик жиҳатдан расмийлаштирилган бўлмайди, шундай бўлса-да, унинг шартларига томонлар риоя этишга интиладилар, чунки бу ўзаро манфаатдорликка олиб боради.

Масалан, кўпчилик мамлакатларда инқирозлар даврида иш ҳақини камайтирмай, малакали ходимларни ушлаб қолишга ҳаракат қилинади, чунки улар ходимларнинг ўз хоҳишлари билан бўшаб кетишлари натижасида янада кўп зарар кўради. Лекин юксалиш даврида фирмалар иш ҳақини оширмаслик им-

кониятига эга бўлади. Ходимлар ҳам ишга киролмай қолиш эҳтимоли ҳамisha мавжудлигини ҳисобга олиб, таваккал ҳаракат қиладилар. Шу сабабли улар кўпроқ иш ҳақини оширишдан кўра, барқарорликни афзал кўрадилар.

Шундай қилиб, иш ҳақи динамикаси силликланган бўлиб чиқади (инкироз даврларида иш ҳақи унчалик пасаймайди ва юксалиш даврларида унчалик ошмайди), у текис траектория бўйлаб ҳаракат қилади. Иш ҳақининг қатъийлиги «кейнсча» тусини йўқотиб, шахслар томонидан иқтисодий жиҳатдан идрок қилинган натижага айланади.

Институционал йўналиш намояндалари сиёсат, мафкура, ҳуқук ва психологияни меҳнатга жорий қилиш ва ишга туширишни иқтисодий шарт-шароитлар ва қонунларга нисбатан ҳал қилувчи омиллар, деб қарайдилар. Бу муаллифлар макроиқтисодий таҳлилдан четлашадилар, меҳнат бозори табиатининг айрим тармоқларини профессионал ва демографик гуруҳлар динамикасининг хусусиятлари билан изоҳлашга уринадилар. Хусусан, Адам, Шредер, Лейн янги классикларнинг қарашларини рад этиб, иш билан тўлиқ бандликни меҳнат қилишни хоҳлайдиган ҳар қандай киши иш топиши, шу жумладан, тўлиқ иш кунига эга иш топиши мумкин бўлган ҳолат, деб таърифлайдилар.

Адам, ўз навбатида, социализмдаги «ортиқ даражада иш билан бандлик» ёки «яширин ишсизлик» оқибатидаги талафотларни Ғарб мамлакатларидаги ишсизлик оқибатидаги талафотлар билан таққослаб, «ҳаддан ортиқ иш билан бандлик», деган хулосага келади. Маънавий ва руҳий жиҳатдан оғир юк ҳисобланадиган ишсизлик иқтисодий жиҳатдан қандай юк эканлигини гапирмаса ҳам бўлади, у жамият учун иш билан тўлиқ бандликни тиклаш ва сақлашдан ҳам қимматроққа тушади.

Флексибиллаш концепциялари ахборотлаштириш ва компьютерлаштириш билан боғлиқ технология, техника, ишлаб чиқаришдаги туб ўзгаришлар давридаги бошқарув инновацияси сифатида юзага келган. Ушбу концепциялар меҳнатни ташкил этиш шакллари хилма-хиллигининг доимий ошиб бориши, иш вақти мослашувчан жадваллари ва ишга ёллашнинг янги тизимлари (вақтинчалик ўзганинг ўрнида ишлаш, бир қанча функцияни бажариш) ёйилишини назарда тутди.

Мослашувчан тарзда иш билан банд этиш сиёсатининг табиати кўп жиҳатдан унинг кўшимча ишчи кучининг мунтазам равишда жалб этишга зўр бериш ёки асосан, меҳнат жамоаси доимий ўзагининг касбий ҳаракатчанлигини ривожлантиришга қарши қаратилиши билан белгиланади. Биринчи ҳолда гап иш билан банд этишни экстернлаш (яъни миқдорий мослашувчанлик), иккинчи ҳолда эса интернлаш (яъни функционал мослашувчанлик) тўғрисида боришини ифодалайди.

Шундай қилиб, ишсизликни ялпи талаб етишмаслиги натижасида ноилождан рўй берадиган ҳодиса сифатида тасаввур қилиш (Кейнс) ва меҳнат такли-

фининг иш ҳақи даражасига боғлиқлиги, иш ҳақи оширилмаслиги инфляцияни пасайтириши ҳамда ишлаб чиқариш шароити ва иш билан бандликка ижобий таъсир этиши тўғрисидаги тасаввурдан иборат икки қарама-қарши тенденция иш билан бандлик назариясида ҳамон мавжудлигини кўрсатади. Аҳолининг иш билан бандлиги бўйича баъзи концепцияларнинг қисқача шарҳи иш билан бандлик муносабатларини тартибга солиш борасида тўпланган тажрибаларни Ўзбекистонда қўллаш мумкинлиги тўғрисида тасаввур уйғотиши мумкин.

8.4. Аҳолини иш билан таъминлашнинг таснифи

(Маълумот учун «5.6. Аҳолини иш билан бандлиги бўйича таснифлаш» мавзусига қаралсин).

Иқтисодчилар иш билан бандликнинг турли шакллари ажратадилар, уларнинг айрим белгиларига кўра гуруҳларга бўлиниши 8.1-расмда келтирилган.

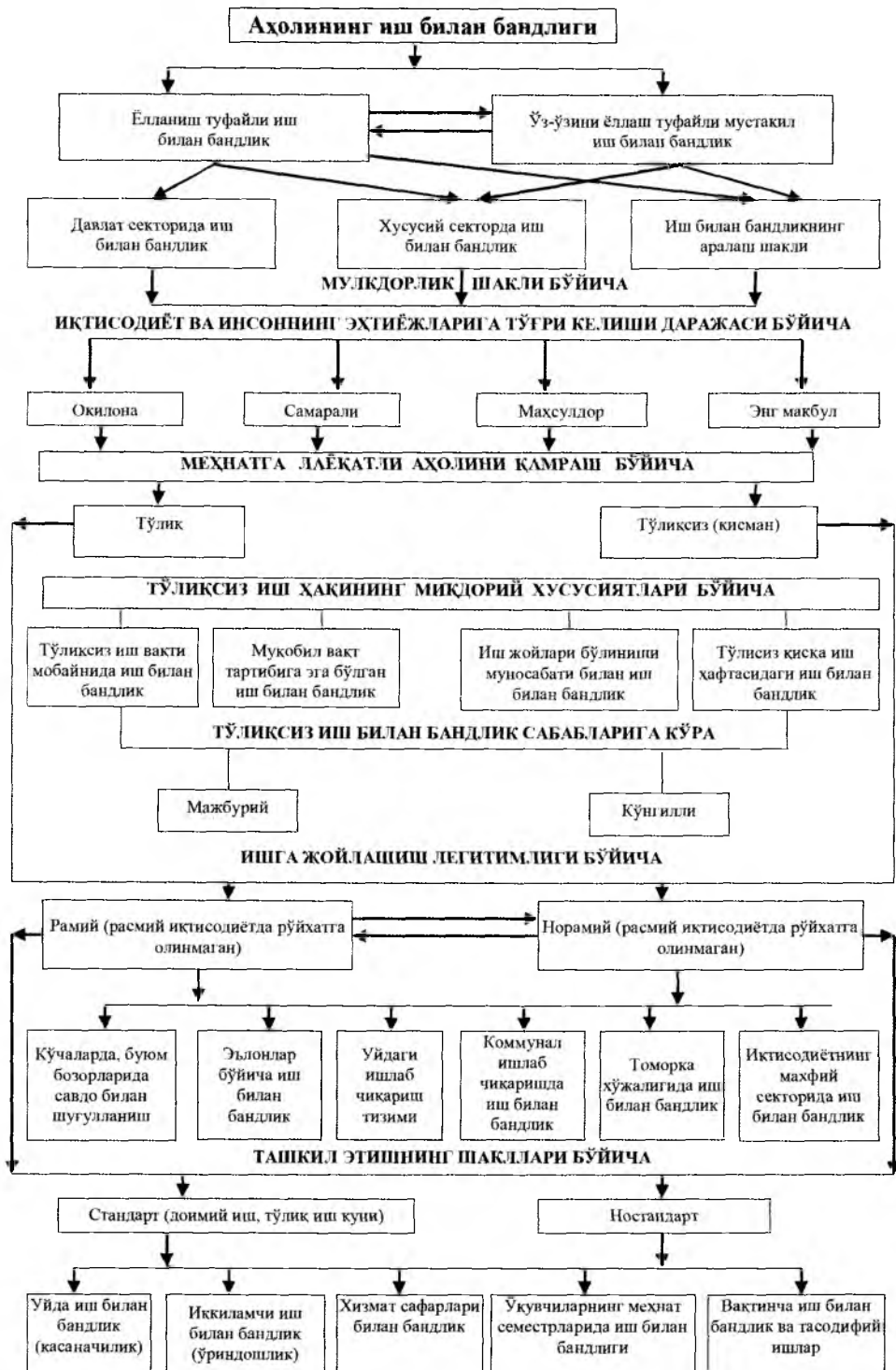
Расмда келтирилган иш билан бандлик шакллари Ўзбекистонда ҳозирда мавжуд иш билан бандлик муносабатлари моделини ташкил этади. Моделда иш билан бандликнинг янги шакллари, иш билан бандлик чегараларининг кенгайиши, иш билан бандлик у ёки бу шаклларининг ҳозирги реалликларга тўғри келадиган мазмун билан тўлдирилиши акс эттирилган.

Ижтимоий меҳнатда қатнашиш усули бўйича аҳолининг иш билан бандлиги ёлланиш бўйича иш билан бандлик ва ўз-ўзини ёллаш туфайли мустақил равишда иш билан банд этиш орқали характерланади. Ёлланиш бўйича иш билан бандлик ишлаб чиқариш воситалари эгалари билан ишлаб чиқариш воситаларига эга бўлмаган ва бўлғуси меҳнати (ўз ишчи кучи)ни иш ҳақи шаклидаги муайян қийматга алмашиниш тарзида сотадиган ходимлар ўртасида юзага келадиган муносабатлардир.

Ёлланиб ишлайдиганлар – иш билан бандларнинг энг кўп сонли гуруҳи бўлиб, мулкчиликнинг ҳар қандай шаклидаги корхона раҳбари ёки алоҳида шахс билан пул ёки натура ҳолида ҳақ оладиган меҳнат фаолияти шартлари ҳақида ёзма меҳнат шартномаси, контракт ёки оғзаки битим тузган шахсларни ўз ичига олади.

Ўз-ўзини ёллаш туфайли мустақил иш билан бандлик (self-employment) аҳолининг иш билан бандлигини таъминлашда нисбатан янги шаклдир. Бу шундай ижтимоий, ҳуқуқий муносабатларки, уларга кишилар ижтимоий фойдали меҳнатда қатнашиш туфайли киришадилар.

Улар шахсий ташаббус, мустақиллик ва масъулиятга асосланади ҳамда одатда, меҳнат даромади олишга йўналтирилган бўлади ва инсоннинг ўзини намоён этиши ва ўз шахсини қарор топтиришини келтириб чиқаради. Бунда миқдор эмас, балки сифат кўрсаткичи муҳимроқдир.



8.1-расм. Иш билан бандлик шакларининг таснифи

Инсонни иш билан мустақил банд бўлганлар сирасига киритиш учун олинган даромад миқдори ёки меҳнатда қатнашган вақти тарзидаги миқдор мезондан фойдаланиб бўлмайди, чунки кишиларнинг манфаат, эҳтиёж ва имкониятлари турлича ва уларни ҳамиша ҳам таққослашнинг иложи бўлавермайди. Инсон томонидан ана шу иш билан бандлик келтирадиган маблағлар (пул эквиваленти ёки табиий маҳсулот)дан ўз тирикчилиги учун фойдаланиши муҳим ҳисобланади.

Иқтисодиёт ва инсоннинг эҳтиёжларига тўғри келиш даражасига кўра, иш билан бандлик оқилона, самарали маҳсулдор ва энг мақбул кўринишда бўлиши мумкин.

Иш билан оқилона бандлик агрегацияланган ижтимоий-иқтисодий тушунчадир. Унинг мазмуни бир неча блокни ўз ичига оладики, уларнинг меҳнат бозоридаги бор-йўқлигига кўра иш билан оқилона бандлик эканлиги ёки оқилона эмаслигини аниқлаш мумкин. Булар жамият, ижтимоий гуруҳ ва айрим шахснинг манфаатларини ҳисобга олиш; жамиятнинг иқтисодий жиҳатдан юқори даражада ривожланишини таъминлаш; жамият ишлаб чиқарувчи кучларининг ўзгаришларига ҳозиржавоблик кўрсатиш кабилардир. Иш билан оқилона бандликни иқтисодий фаол аҳоли умумий сонидан маҳсулдор иш билан бандлар улуши тавсифлайди.

Иш билан оқилона бандликнинг иш билан бандлик каби шакли мавжудлигини барча олимлар ҳам тан олавермайди. Кўпчилик фақат иш билан тўлиқ ва самарали бандликни ажратишни маъқул кўради. Ҳолбуки, иш билан оқилона бандлик таснифлаш элементи бўлиши лозим ва иш билан бандликни самарали деб, йиллар ўтиб, узоқ истикболдагина баҳолаш мумкин, меҳнат соҳасида ва иш билан бандлик борасида жараёнларни бошқариш учун эса қисқа ва ўрта муддатли истикболдаги иш билан бандлик ҳолати баҳоланиши зарур. Бунда иш билан оқилона бандликни иш билан самарали бандликка қарама-қарши қўймаслик керак. Иш билан оқилона бандлик – иш билан самарали бандликнинг шарт-шароити, унга эришишдаги пиллапоядир. Иш билан оқилона бандликсиз иш билан самарали бандлик ҳам бўлмайди.

Иш билан самарали бандлик ижтимоий бошқарувнинг жамият ривожининг мазкур босқичида турмуш тарзининг мезонлари тақозо этадиган ходимларни ривожлантиришнинг ижтимоий-иқтисодий шарт-шароитларини тиклаб боришга қодирлигини назарда тутаяди. Иш билан самарали бандликнинг ушбу кўринишда бўлиши даромад келтирадиган ижтимоий фойдали фаолият билан банд бўлиш ҳамда иш ўринларининг ижтимоий ва иқтисодий жиҳатдан мақсадга мувофиқ бўлишини назарда тутаяди. Иш билан самарали бандлик, шунингдек, кўплаб вариантлар орасидан ижтимоий ва иқтисодий самарадорлик мезонлари йиғиндиси бўйича аниқланган энг яхшисини танлаб олишни ҳам назарда тутаяди.

Иш билан самарали маҳсулдор бандлик ишлаб чиқариш самарадорлигини ошириш, фан-техника тараққиёти ютуқларини жорий этиш, меҳнат унумдорлигини ошириш мақсадларига жавоб беради, юқори малакали, яхши ўқитилган ва ҳаракатчан ходимларнинг соғлом авлодини такрор етиштириш учун шарт-шароитлар яратади. Халқаро Меҳнат Ташкилоти (ХМТ)нинг таърифича, иш билан самарали маҳсулдор бандлик – меҳнат маҳсуллари жамият томонидан қабул қилиниб, ҳақи тўланадиган кишиларнинг иш билан бандлигидир.

Иш билан энг мақбул бандлик инсоннинг доимий иш билан банд бўлишга давлат томонидан қафолат бўлмаган тақдирда, жамиятда муайян мавке эгаллашини таъминлайдиган, шахсий таркибда ҳақ тўлаш шарт-шароитлари асосида моддий ва маънавий неъматлар яратиш мақсадида меҳнат жараёнида катнашишидир.

Меҳнатга лаёқатли аҳолини қамраш бўйича иш билан бандлик тўлиқ ва тўлиқсиз (қисман) иш билан бандлик бўлиши мумкин. Иш билан тўлиқ бандлик – жами меҳнатга лаёқатли аҳолига ижтимоий фойдали меҳнат билан шуғулланишнинг ҳақиқий имконини бериш бўлиб, у 100 % дан камроқни ташкил қилади. Тўлиқ иш билан бандлик ноилож ишсизликнинг мавжуд эмаслигига тенг.

Тўлиқсиз (қисман) ишсизлик тўлиқсиз иш вақтининг миқдорий хусусиятлари бўйича қуйидаги шаклларга ажратилади:

Тўлиқсиз иш мобайнида бандлик (қисқартирилган иш ҳафтаси, қисқартирилган иш кун). Бу иш вақтининг инкирозли қисқартирилиши натижасидир. Бундай тартиб корхоналарга малакали ва тажрибали ходимларни сақлаб қолиш ва ишсизликнинг олдини олишга имкон беради.

Қисқа тўлиқсиз иш ҳафтаси иш ҳафтаси сон жиҳатидан камроқ (тўрт ярим, тўрт, уч) иш кунига тақсимланган иш ҳафтасининг меъёрий давомийлигидир. Бу иш кунининг узайишига олиб келади. Уч кун ва ундан ҳам камроқ иш кунда ишлаб бериладиган, давомийлиги 30–34 соат бўлган тўлиқсиз қисқа иш ҳафтаси қисқа иш ҳафтасининг ўзига хос тартиби саналади. Иш билан бандлик нуқтаи назаридан, бундай тартиб ҳафта давомида ҳар кун ишланадиган тақдирда мавжуд бўлиши лозим бўладиган иш ўринлари сонини икки ҳисса кўпайтириш имконини беради. Ўтказилган текширишлар бундай тартиб бўйича ишлайдиган ходимлар сони ортишини кўрсатмоқда. Масалан, АҚШда охириги 10 йил мобайнида бундай ходимлар сони 1,5 бараварга кўпайган.

Иш ўринларини бўлиш – иш вақтининг инкирозли бўлинишидир. Бир иш ўрни икки ходим ўртасида бўлинади. Кишилар иш соатлари, иш ҳақи, дам олиш кунлари, ижтимоий имтиёзларни бўлишадилар. Бу иш билан бандлик сиёсатининг мослашувчанлигини таъминлаш ва малакали ишчи ходимларни сақлаб қолишга ёрдам беради. Масалан, Буюк Британияда иш ўринларини

таксимлаш махсус дастури бор. Унга кўра, ҳукумат корхоналарга ҳар бир бўлинган иш ўрни учун 750 фунт стерлингдан маблағ беради.

Иш вақтининг муқобил тартиби – икки ходимни иш билан тўлиқсиз бандлик шарт-шароитларда ишлатиш тартиби бўлиб, камроқ қўлланилади. Бу, шунингдек, иш ўринларини бўлиш ҳамдир. Лекин бунда икки киши бир иш ўрнида навбати билан (масалан, ҳафта оралатиб) ишлайди.

Ишга жойлашишининг легитимлиги бўйича иш билан бандлик расмий ва норасмий бандликка бўлиниши мумкин. Расмий иш билан бандлик – расмий иқтисодиётда рўйхатга олинган иш билан бандликдир. Норасмий иш билан бандлик – расмий иқтисодиётда рўйхатга олинмаган иш билан бандликдир. Иш билан бандлик соҳасида иқтисодиётнинг норасмий сектори ва унинг айрим турларини иш ўринларининг муҳим манбаи сифатида тан олиш лозим. Шу муносабат билан ХМТ 169-махсус конвенция қабул қилган бўлиб, унда расмий ва норасмий секторлар ўртасида қўшимча алоқалар ўрнатишга кўмаклашиш ва норасмий секторни миллий иқтисодиётга доимий равишда киритиш учун шарт-шароитлар яратиш зарурлиги кўрсатилган¹.

Юксак ривожланган мамлакатларда *уй шароитида ишлаб чиқариш* тизими катта аҳамиятга эга бўлади. Ушбу хўжалик институти шўролар даврида мамлакат иқтисодчилари томонидан очиқ-ойдин камситилар эди. Ҳолбуки, уй шароитида ишлаб чиқариш – бозор иқтисодиётининг ниҳоятда муҳим элементи ҳисобланади. Уй шароитида ишлаб чиқариш тизимларининг моҳияти шундаки, уй хўжаликлари товар ва хизматларни сотиб олиб, унга меҳнат сарфлайди ва ушбу маҳсулотни истеъмолга тайёр ҳолатга етказди. Бу фаолият «ўзини ўзи таъминлаш» (self-provisioning) деб номланади. Бундай меҳнат ёлланма ходимлар меҳнатида фарқ қилади, чунки бу меҳнатнинг эгалари меҳнат бозорига чиқолмайдилар. Айни пайтда у тадбиркорлик меҳнати ҳам бўла олмайди, чунки ишлаб чиқарилган товар ва хизматларнинг муайян бозорларда сотилиши амалга ошмайди.

Бозорда уй хўжалигининг неъматларга талаб субъекти ва ресурслар сотувчиси сифатидаги роли катта. Истеъмол товарларига талаб бозор иқтисодиётига ҳаётий куч бахш этади. Уй хўжаликларининг муҳим ишлаб чиқариш ресурслари – меҳнат ва пул маблағлари таклифининг субъектлари сифатидаги роли ҳам катта аҳамият касб этади. Бироқ расмий иқтисодиёт соҳасидаги меҳнат муносабатлари оилавий иқтисодиётга таъсир кўрсатади. Натижада, оилавий ишлаб чиқариш иш билан бандлик динамикасида ҳамда иқтисодиётнинг бошқа секторларидаги меҳнат муносабатлари тизими ривожланишида мавжуд салбий тенденцияларни юмшатадиган оралик омил бўлиб хизмат қилади.

¹ ХМТ конвенциялари ва тавсиялари (1957-1990). 2 томлик. Женева, 1999, Т.2, 2064-б.



8.2-расм. Аҳолининг иш билан бандлиги даражасини ошириш йўналишлари

Ташкилий жиҳатдан аҳолининг иш билан бандлиги стандарт ва ностандарт турларга бўлинади. Бундай бўлишнинг асосида турли шакллarga кирадиган меҳнат жараёнини ташкил қилишнинг ўзига хослиги ётади. Стандарт (меъерий) иш билан бандлик – саккиз соатлик иш куни ва 40 соатлик иш ҳафтасида доимий ишлаш назарда тутиладиган иш билан бандликдир. Ностандарт иш билан бандлик бу доирадан четга чиқади. Ностандарт иш билан бандликка уйда иш билан бандлик, иккиламчи иш билан бандлик (ўриндошлик), хизмат сафарларида иш билан бандлик (вахта усули), вақтинчалик иш билан бандлик ва тасодифий ишлар киради. Баъзи иқтисодчилар иш билан бандликнинг ностандарт шакллариغا иш вақтининг мослашувчан тартибларини ҳам киритадилар.

Иқтисодиётда бозор қонунлари ва талабларига мувофиқ равишда рўй берадиган ўзгаришлар аҳолининг иш билан бандлиги концепциясининг ўзгар-

шини келтириб чиқаради. Мулкчилик муносабатлари бирламчи ҳисобланади. Улар иккиламчи ишлаб чиқариш муносабатлари сифатида намоён бўладиган иш билан бандлик муносабатларини белгилайди. Ҳозирги вақтда ишлаб чиқиладиган иш билан бандликнинг янги концепцияси уйда, уй хўжалигида бажариладиган меҳнат фаолияти шаклларини мутлақо қонуний ва ижтимоий эътироф этилган шакллар сифатида легаллаштиради.

Шундай қилиб, ҳозирда Ўзбекистонда давлатнинг узоқ муддатли стратегиясида бозор иқтисодиётининг эҳтиёжларига жавоб берадиган иш билан бандлик замонавий парадигмасининг қарор топиши юз бермоқда.

8.5. Иш билан бандлик – ижтимоий-иқтисодий сиёсат элементи

Ижтимоий йўналтирилган иқтисодиётнинг энг муҳим мезони иш билан бандликка бўлган муносабатдир. Иш билан бандлик комплекс ижтимоий сиёсатнинг ажралмас қисми, деб қаралади. Иш билан бандлик муаммоларининг ижтимоийлиги унинг, энг аввало, инсон, унинг манфаатлари ва меҳнат соҳасидаги эҳтиёжларига қаратилганлиги билан белгиланади.

Иш билан бандликнинг энг кам деганда *тўрт ижтимоий жиҳатини* ҳисобга олиш лозим:

1) иш билан бандликнинг инсоннинг Конституцияда белгилаб берилган энг муҳим ҳуқуқи – меҳнат ҳуқуқи билан мустақкам боғлиқлиги;

2) турмуш даражаси ва муносиб ҳаёт кечириш шарт-шароитларини шакллантиришда иш билан бандлик ҳал қилувчи роль ўйнайди. Айнан иш билан бандлик меҳнат фаоллигини ошириш, меҳнатга қобилиятли фуқаролар ва улар оилаларининг турмуш даражасини оширишнинг энг муҳим қафолати;

3) ҳар кимнинг ва умуман, жамият фаровонлигининг негизи бўлган юқори унумли меҳнатнинг янги омилини шакллантириш;

4) айнан меҳнат фаолияти инсонни ўзгартиради, унинг касбий имкониятларини очиб беради ва кўпайтиради, шахснинг ривожланишини рағбатлантиради.

Ушбу йўналишлар миллий иқтисодиётдаги молиявий, моддий ва меҳнат ресурсларини қайта гуруҳларга ажратиш, фан-техника тараққиётининг устувор йўналишлари, шунингдек, ишлаб чиқарувчи кучларни жойлаштириш, турмуш сифати даражасини ошириш йўлларини белгилаб беради. Бу гоят муҳим муаммолардан бири бўлиб, иш билан бандлик муаммоларини ҳал қилиш, бинобарин, бутун иқтисодиётни ислоҳ қилишнинг муваффақияти ана шу муаммони эътироф қилиш ва ҳал этишга маълум даражада боғлиқ.

Ижтимоий йўналтирилган бозор иқтисодиётида *аҳоли иш билан бандлигининг асосий хусусиятлари*:

– иш билан тўлиқ ва самарали бандликни таъминлаш, бунинг учун эса аҳолининг меҳнат ресурслари балансини тузиш ва ундан самарали фойдаланиш;

– меҳнат қилишнинг ихтиёрийлиги ва меҳнат соҳасида инсон ҳуқуқлари ҳамда вазифаларининг уйғунлашуви, ходимларнинг ижтимоий боқимандалигига барҳам бериш, муносиб турмушни таъминлайдиган иш топиш имконияти учун фуқаро билан давлатнинг баравар масъулиятини таъминлаш;

– меҳнат самарадорлигини ошириш йўлида меҳнат ресурсларидан тармоқлар, соҳалар, касблар ва ҳудудлар бўйича самарали фойдаланиш ҳамда ишчи кучининг эркин ҳаракати;

– меҳнатга бўлган янгича рағбатлар асосида хусусий тадбиркорлик ва ходимларнинг юқори унумли меҳнат қилишдан кучли манфаатдорлик муҳитини яратиш;

– бозор иқтисодиёти таъсири остида намоён бўладиган салбий оқибатларни аҳоли манфаатини кўзлаб, юмшатиб бориш.

Булар иш билан бандликнинг янги сифат кўрсаткичли хусусиятлари бўлиб, уларнинг шаклланиши учун тегишли шарт-шароитлар яратиш лозим.

Иш билан бандлик сиёсати умумдавлат (макродаража), минтақавий ва маҳаллий даражаларга эга. Иш билан бандлик сиёсатининг барча даражалари ягона иш билан бандлик концепцияси билан бирлашган, бу концепция иқтисодий ривожланишнинг қабул қилинган типини акс эттиради.

Маълумки, бозор иқтисодиёти бошқарув усулларида иқтисодиёт самарадорлигини ошириш, хўжалик юритиш соҳаси иқтисодий жиҳатдан мақсадга мувофиқ бўлмаган иш ўринларини сиқиб чиқариш, ишлаб чиқариш самарадорлигини ошириш ва аҳолининг истеъмол талабини қондириш учун ишчи кучини қайта гуруҳларга бўлишга қаратилган. Бундай шароитда иш билан тўлиқ бандликка кўмаклашиш стратегик мақсад бўлиб қолади.

Энг яқин тактик мақсад – иш ўринларига бўлган талаб ва таклифнинг баланслашувидир. Бунга фақат ишчи кучига бўлган талаб ва таклифнинг балансли бўлишига эришиш шартларига комплекс ёндашув билангина эришиш мумкин. Муаммони ҳал қилишда, кўпинча, оммавий ишсизликнинг олдини олишнинг зарур шarti бўлган иш ўринлари тизимини ривожлантиришга эътибор қаратилади.

Меҳнат унумдорлигини оширишни жадаллаштириш шароитида аҳолининг иш ўринларига бўлган талабининг пасайиши, ундаги айрим гуруҳларнинг ҳаддан ташқари иш билан бандлигига барҳам бериш, бунинг учун болали аёллар, ишни ўқиш билан қўшиб олиб бораётган ёшлар ва пенсионерларга ижтимоий ёрдам кўрсатиш дастурини такомиллаштиришга иш билан тўлиқ бандликни таъминлашнинг зарур шarti, деб қараш лозим. Бу ерда гап меҳнат ресурсларини меҳнат соҳаси, ўқиш ва иш билан ихтиёрий бандлик соҳалари

ўртасида ижтимоий ва иқтисодий жиҳатдан қайта гуруҳларга бўлиш ҳақида бормоқда.

Дунёда бозор иқтисодиёти ривожланган бирор мамлакат йўқки, унда ишчи кучига бўлган талаб ва таклиф мувозанатига меҳнат соҳасида мослашувчанликни – тўлиқ иш вақтига эга бўлмаган меҳнат режими, алоҳида бўлинган иш ўринлари ва ҳоказоларни кенг татбиқ этмасдан туриб эришиб бўлсин.

Иш билан бандликнинг мослашувчанлиги муаммосида асосий нарса – меҳнат турининг танлаш ихтиёрийлиги ва меҳнатни камроқ вақт ичида ишлаб, дурустгина иш ҳақи олиш имконини берадиган қилиб ташкил этишдир. Ҳозирча бозор воситалари тўлиқ ишлашига эришилмаган экан, давлатнинг муқобил меҳнат режимларини ривожлантиришга кўмак беришини кучайтириш зарур.

Мулкчиликнинг турли шаклларида фаолият олиб борадиган корхона ва ташкилотларда меҳнат тартиблари ишчи кучининг самарали фаолият юритиши учун уларни мақбул бўлган ҳамда яхши ўйлаб кўрилган даромадлар сиёсати ва мавжуд солиқ тизими билан тартибга солиб туриш керак. Иш ҳақининг ўсишига хўжалик юритиш субъектларидан чекловларнинг олиб ташланиши бюджетдан маблаг билан таъмин этиладиган ташкилотлар ходимларини моддий рағбатлантиришнинг пухта ўйланган чора-тадбирлари билан қўшиб олиб борилиши лозим. Бу маълум даражада ақлий меҳнат (илм-фан, таълим, тиббиёт, маданият)ни рағбатлантириш билан боғлиқ.

Бутун иқтисодиётни ислоҳ қилишда аҳоли иш билан бандлигининг сифат жиҳатидан янги ҳолатини таркиб топтиришнинг энг кескин ва муҳим муаммоларидан бири – *меҳнат мотивларидир*. Меҳнат мотивлари меҳнат шароитларининг умумий мажмуи ва инсон ҳаёти, хусусан, инсоннинг ҳозир ишлаётганидан ҳам самаралироқ ишлай олиш қобилиятига боғлиқ. Шунинг учун мулкчилик ва хўжалик юритиш шакллари, меҳнатга ҳақ тўлаш ва бутун тақсимлаш сиёсатини ислоҳ қилишдан ташқари ходимни яхши ишлашга рағбатлантириш, жадал ва янада самаралироқ меҳнат қилиш қобилияти касб малакаси етарли даражада юқори бўлган ва ишчанлик қобилияти ривожланган шароитдагина барқарор бўлиши мумкин. Инсоннинг соғлиғи ва унинг ишчанлик қобилиятини тиклаш шароитлари ҳам маълум даражада аҳамиятга эга. Бозор иқтисодиёти шароитида ишлаб чиқаришнинг соғлиқ нуқтани назардан ишчи кучининг сифатига бўлган талаблари ортиб боради.

Бундан ташқари, бугунги кунда ижтимоий ва иқтисодий муносабатларни чуқур қайта куриш шароитларида меҳнат мотивларидан биринчи ўринга фуқароларнинг ижтимоий кайфияти чиқарилмоқда. Бундай кайфият деганда, ҳозирги вақтда турмуш шароитининг ҳақиқатда яхшиланишигина эмас, балки ижобий силжишларнинг муқаррарлиги, танланган ислохотлар йўлининг тўғрилиги ва давлат томонидан амалга оширилаётган ижтимоий ҳимоянинг

адолатли эканлигига ишончнинг мавжудлиги ҳам тушунилади. Ҳозирги вақтда ижтимоий ҳимоя ҳақида кўп гапирилмоқда, лекин у кўпинча тор маънода, давлатнинг ишсизлар, айниқса, аҳолининг ижтимоий ночор қисмига кўрсатадиган ёрдами тариқасида тушунилади.

Бироқ оммавий ишсизликка йўл қўймаслик, унинг олдини олиш тизими тўғрисида ғамхўрлик қилиш жамият учун эътиборли томонлардан бири ҳисобланади. Бу тадбирлар орасида анча муҳими жамиятнинг ҳар бир аъзоси учун иш билан бандлик соҳасидаги ўз ўрнини ҳақиқатан ҳам эркин танлаш, иш кучининг ижтимоий-касбий ҳаракатчанлигини ошириш ва унинг юксак рақобатбардошлигини шакллантиришга давлатнинг ҳар томонлама ёрдам кўрсатишидир. Буларнинг ҳаммаси иш билан бандлик соҳасини демократлаштиришга олиб келадиган ижтимоий ва иқтисодий жараёнларни ривожлантиришни талаб қилади. Аввало, худуд бўйича кўчиб юриш эркинлиги ва касбни ўзгартириш мумкинлигига кишиларни ишонтириш, ақлий меҳнат ва хизмат кўрсатиш соҳасидаги меҳнатнинг нуфузини ошириш, муқобил меҳнат тартибларини ривожлантириш ва ҳоказолар талаб қилинади.

8.6. Аҳолининг иш билан бандлиги, унинг асосий турлари ва шакллари

Бозор иқтисодиётига ўтиш шароитларида аҳолининг иш билан бандлигини ташкил қилиш муаммоси назарий ва амалий жиҳатларда янгича маъно касб этади. Меҳнат бозорини янада ривожлантириш аҳолининг иш билан бандлигини тартибга солишда асосий ўринни эгаллайди. Меҳнат бозорида асосий миллий ресурс – ишчи кучи шаклланади ҳамда корхоналар, тармоқлар, вилоят ва туман минтақалари бўйича тақсимланади.

Меҳнат бозори иқтисодий фаол аҳолининг иш билан бандлигини, ишлаб чиқариш ва хизмат кўрсатиш соҳасига жалб этилишини таъминлайди. У ходимнинг ўзи учун янада мосроқ иш жойига ўтишини енгиллаштиради. Меҳнат бозори орқали корхоналар зарур миқдорда ва талаб қилинган сифатга эга ишчи кучи билан таъминланади. Меҳнат бозори қандай кадрлар, мутахассислар, касбларга талаб борлигини, улардан қандайлари ортиқчалигини кўрсатади. Бу кўпгина мамлакатлар учун долзарб муаммодир. Унинг ҳал этилиши жамиятнинг ижтимоий тараққиётини таъминлашга қодир самарали иқтисодиётнинг яратилишини англатади.

Иш билан бандликни иш кучига талабни кенгайтириш учун уни фойдали фаолиятга жалб қилиш кўламлари, шарт-шароит ва шакллари таъминлаш, иш билан банд бўлган ходимларни шакллантириш, тақсимлаш, фойдаланиш, бўшатиш, қайта тайёрлаш ва қайта тақсимлашга йўналтирилган чора-тадбирлар ва ҳаракатлар йиғиндиси, деб таърифлаш мумкин.

Бу концепция доирасида тўла оқил (рационал) ва самарали бандлик фаркланади. Иш билан «тўлик» бандлик социализмдаги меҳнатнинг умумийлиги ва мажбурийлигининг аниқ ижтимоий-иқтисодий жиҳатдан амалга оширилишидир. У меҳнатга лаёқатли аҳолига ижтимоий фойдали меҳнат билан шуғулланишнинг ҳақиқий имкониятлари берилиши билан боғлиқ. Юқорида айтиб ўтилган камчиликларни ҳисобга олиб, иш билан тўлик бандлик даражаси бозор иқтисодиётига мослашиб боради.

Меҳнатга қобилиятли аҳолини ижтимоий хўжаликка жалб қилишнинг энг юқори даражаси сифатида талқин қилиш ҳам ўзгариб борапти. Иш билан тўлик бандликка аҳолини жалб қилишнинг ҳар қандай даражасида эришиш мумкин, бунда у аҳолининг иш ўринларига бўлган эҳтиёжларини қондиришга мувофиқ келиши, таклиф этилаётган иш ўринлари иқтисодий жиҳатдан мақсадга мувофиқ оқилона бўлиши лозим. Бу ўринда иқтисодий жиҳатдан мақсадга мувофиқ иш ўрни деганда шундай иш ўрни тушуниладики, у инсоннинг юксак меҳнат унумдорлигига эришиши, ўзи ва оиласининг яхши яшаши учун етарли бўладиган даромадга эга бўлиши тушунилади. Шу билан бирга бу иш ўрни унинг саломатлигига зарар етказмаслиги ва инсоний қадр-қимматини ерга урмаслиги керак.

Шундай қилиб, иш билан тўлик бандлик меҳнатга қобилиятли барча фуқароларни касбий меҳнат соҳасига жалб қилишни англамайди. Инсон ўз истаги бўйича ижтимоий фойдали меҳнатда бандлик соҳаларидан бирини (касбий меҳнатни, уй хўжалигини хусусий корхона ва хусусий тадбиркорлик ва шу кабиларни) танлашга ҳақли. Бироқ тартибга солувчи асосий фаолият тури даромад келтирувчи, шахс фаровонлигини оширувчи ва ривожлантиришини таъминловчи касбий меҳнат билан банд бўлишдир. Касбий меҳнат билан банд бўлиш даражаси ходимлар умумий сонининг, улар ишлаётган корхона қандай ташкилий-ҳуқуқий шаклга эга бўлишидан қатъи назар, меҳнат ресурслари сонига нисбати билан белгиланади. Бунинг маъноси шуки, аҳолининг иш билан бандликдаги мазкур пропорцияси ишлаб чиқариш самарадорлигини ошириш манфаатлари, уни жадаллаштириш натижалари, фан-техника тараққиёти меҳнат унумдорлигини ошириш манфаатларига тўлик мос келиши зарур. Шунингдек, соғлом авлодни етиштиришга, юқори малакали, яхши таълим олган серҳаракат ходимларни тарбиялаш учун қулай шароит яратиб берилса, аҳолининг бундай бандлигининг пропорцияси энг мақбул ҳисобланади.

Иқтисодий ислохот жараёнида меҳнат самарадорлигининг ортишига қараб, аҳолининг меҳнат билан бандлиги даражаси ялпи мамлакат бўйича пасайиш тенденциясига эга. Яқин келгусида республикамизда иш билан бандликнинг ривожланиш хусусиятлари ана шундай кечади. Бу ерда юқори самарали иқтисодиёт нисбатан камроқ миқдордаги ходимларга эҳтиёж сезади, шу билан бирга аҳолининг ишчи ўринларига бўлган эҳтиёжи ҳам бироз

камаяди, чунки меҳнат билан ижтимоий фойдали бандликнинг бошқа соҳаларига қизиқиш ортади.

Кишиларнинг ижтимоий зарур иш билан бандликка бўлган эҳтиёжи ва уни амалга ошириш имкониятини режали тартибга солиб бориш лозим. Бундан мақсад инсоннинг фаолият кўрсатиш, шарт-шароитларни яхшилаш ва иқтисодийнинг самарали ишлашини таъминлашдир.

Иш билан бандлик мақоми ижтимоий фойдали фаолиятда иштирок этувчи меҳнат ресурсларининг бир қисми учун белгиланади. Булар даромад олиш мақсадида товарлар ишлаб чиқариш ва хизмат кўрсатиш учун иш кучини таклиф қиладиган кишилар гуруҳи, шунингдек, ижтимоий фойдали фаолиятда иштирок этса ҳам, бевосита пул даромади келтирмайдиган аҳоли гуруҳи ёхуд неъматлар ишлаб чиқариш ва хизмат кўрсатиш билан бевосита боғлиқ даромад келтирадиган кишилар гуруҳларидан ташкил топади.

Биринчи гуруҳга иқтисодийнинг давлат секторида иш билан банд бўлган корпоратив, акциядорлар жамиятлари ва хусусий секторда ишлайдиган фуқаролар киради. Иккинчи гуруҳга ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда таълим оладиган ўқувчилар, мамлакат қуролли кучларининг хизматчилари киради.

Шундай қилиб, иш билан банд аҳолига ёлланиб ишлайдиган фуқаролар, шу жумладан, тўлиқ ёки нотўлиқ иш куни (ҳафта) мобайнида ҳақ олиб иш бажарадиган, тегишли шартнома, битим билан тасдиқланган ҳақ тўланувчи ишга эга шахслар, ҳамда касаллиги, таътилга чиққанлиги муносабати билан ишда бўлмаган фуқаролар киради. Ўзини мустақил равишда иш билан таъминлайдиган шахслар, шу жумладан, хусусий тадбиркорлар ва фермерлар, ҳарбий қисмлардаги қўшин турларида хизмат қиладиган шахслар, ўқувчилар ҳам иш билан банд кишилар жумласига киради.

Иш излаётган, ишини ўзгартираётган, вақтинча ишламаётган аҳоли ва ишдан ажралган ҳолда ўқимаётган, ишнинг мавсумий эканлиги туфайли вақтинча ишламаётган аҳоли иқтисодий фаол иш билан банд бўлмаган аҳоли гуруҳига мансубдир. Ишсиз мақомга эга бўлган шахслар ҳам иш билан банд бўлмаган иқтисодий фаол аҳоли жумласига киради.

Иш билан бандлик муносабатлари иқтисодий, демографик ва ижтимоий жараёнлар билан боғлиқ. Иш билан бандликнинг иқтисодий мазмуни ходимнинг ўз меҳнати билан ўзига муносиб ҳаёт кечиритишни таъминлаш билан бир қаторда, ижтимоий ишлаб чиқаришни ривожлантиришни ҳам ифодалайди.

Жамиятнинг ҳар бир аъзоси учун муносиб даромадга эга бўлиб, ўз соғлигини сақлаш учун етарли имконга эга бўлиш, ижтимоий ишлаб чиқаришнинг усулига мос келадиган маълумот ва касб даражасини эгаллашни таъминлайдиган бандликни *аҳолининг самарадор бандлиги*, деб ҳисоблаш мумкин.

Иш билан бандликнинг самарадорлигини давлат тараққиётининг мафкураси акс эттирадиган кўрсаткичлар билан тавсифлаб бериш мумкин. Бу-

лар меҳнат ресурсларининг ижтимоий фойдали фаолиятида иштирок этиш хусусиятларига асосланган тақсимлаш пропорцияларидан иборатдир. Улар меҳнат унумдорлигининг ўсиш даражаси, аҳолининг ишга бўлган эҳтиёжи кондирилиши ва иш билан тўлиқ бандликка эришилиши каби кўрсаткичлар билан ифодаланилади. Чунки ижтимоий меҳнат унумдорлиги қанчалик юқори бўлса, жамиятда ходимларнинг даромадлари ва моддий шарт-шароитлар шунчалик кўпроқ тўпланади. Айни вақтда меҳнат соҳасини техник-ташкилий томонидан такомиллаштириш, кадрлар малакасини ошириш, аҳоли гуруҳларининг меҳнат ва турмуш шароитининг ўзига хос томонларини ҳисобга олиш имконини беради.

Иш билан бандлик самарадорлигининг хусусиятларидан яна бири меҳнатга қобилиятли аҳолининг иш билан таъминланганлик даражасидир. Иқтисодий жиҳатдан бу кўрсаткич аҳолининг иш ва иш ўринларига бўлган эҳтиёжини акс эттиради.

Иш билан бандлик самарадорлигининг учинчи хусусияти ишловчиларни мамлакат иқтисодиётининг тармоқлари бўйича тақсимлаш тузилмасидан иборатдир. Ҳозирги вақтда аҳолининг иш билан бандлиги бўйича иқтисодиётдаги тармоқ тузилиши мавжуд жамият меҳнат потенциалидан фойдаланиш самарадорлиги даражаси пастлигини акс эттиради ва у тубдан ўзгартиришга муҳтож.

Нихоят, иш билан бандлик самарадорлигининг тўртинчи хусусияти бўлиб ишловчиларнинг касб-малака гуруҳларига бўлиниши ҳисобланади. У ўзида иш билан банд аҳолининг касб-малака гуруҳлари бўйича тақсимланишининг малакали ходимларга бўлган эҳтиёж билан мутаносиблик даражасини акс эттиради.

Давлатнинг тўлов талабини кўпайтиришга йўналтирилган хилма-хил усуллар воситасида иқтисодиётга аралашуви орқали иқтисодий фаолликни рағбатлантириш ва бунинг натижасида иш билан бандликни кенгайтиришга эришиш мумкин. Бунда ҳал қилувчи роль, Кейнс назариясига кўра, хусусий сармоя қўйилmalarини давлат томонидан рағбатлантириш ва тартибга солиш ҳисобланади. Сармоя қўйилmalarини кенгайтириш, ишлаб чиқаришни ривожлантириш асосида аҳолининг иш билан бандлигини оширишни англатади. Аммо, фақат 40 ва 50-йилларга келиб, кейнсчилик «иш билан тўла бандлик» шиори асосида буржуа иқтисодий назарияси ва амалиётининг ташкилотчиларига айланди. 40-йиллар ўрталарида ишсизликни тартибга солиш бўйича пайдо бўлган расмий ҳукумат ҳужжатлари ва қонунчилик иш билан тўлиқ бандликни миқдор жиҳатдан аниқламаган. У, масалан, инглизларнинг ок китоби «Иш билан бандлик сиёсати» (1944 йил) ва Американинг «Иш билан бандлик тўғрисида ҳужжат»ларида (1946 йил) ҳам акс этмаган. Урушдан кейинги «Иш билан тўлиқ бандлик» сиёсати, аслини олганда, ишсизликни

тугатишни мақсад қилиб қўймаган. Ишсизликнинг 2–4 % доирасида сўзсиз мавжуд бўлишини буржуа иқтисодчилари минимал йўл қўйилиши мумкин бўлган миқдор, деб қарашган.

Кўрсаткичнинг пастроқ бўлиши «меҳнат бозорининг нормал ишлашига» мувофиқ келмайдиган, ишчи кучи талаб ва таклифининг оптимал нисбатини бузадиган ҳолат сифатида баҳоланган. 70-йиллар охиригача Фарбий Европадаги 2–3 % ишсизлик ва АҚШдаги 4,0 % ишсизлик давлат сиёсати сифатида қабул қилинган. Ҳатто социал-демократик ҳукумат «иш билан тўлиқ бандлик» сиёсатини ўтказган Швецияда ишсизликнинг расмий тан олинган энг кам даражаси 1,5 % ни ташкил этган.

Халқаро Меҳнат Ташкилоти (ХМТ) услубиятига кўра, иш билан банд эмаслик даражаси ишсизлар сонининг меҳнат ресурслари сонига бўлган нисбати билан тенглашади. У ишчи кучига бўлган талаб ва таклифдаги тузилмавий номуносабликни кўрсатади ва бу билан бўш иш жойлари ва иш излаётган шахсларнинг бир вақтда мавжудлигини билдиради.

Бугунги кунда иш билан бандлик қатор омиллар таъсирида шаклланмоқда.

1. Ишлаб чиқариш соҳасида содир бўлаётган ўзгаришлар:

- хомашё, материалларни етказиб бериш ва молиялашнинг камайиши муносабати билан ишлаб чиқариш (иш, хизматлар) ҳажмининг камайиши;
- корхоналарда меҳнатни ташкил этиш ва унга ҳақ тўлашнинг такомиллаштирилиши;
- корхоналарда бошқарув тузилмаларининг такомиллаштирилиши.

2. Истеъмол саватининг қимматлашуви натижасида аҳоли турмуш даражаси, унинг даромадлари ва истеъмоли даражасидаги ўзгаришларда намоён бўладиган иқтисодий омиллар.

3. Омилларнинг ижтимоий-демографик гуруҳи:

- меҳнатга лаёқатли аҳоли сони;
- табиий ўсиш ва ўлиш миқдори;
- мамлакатда ёшлар миқдорининг узлуксиз ўсиб бориши (коллеж ва лицей битирувчилари, ҳарбий хизматдан қайтганлар ва ҳоказо);
- миграция жараёнларини фаоллаштириш;
- кадрлар қўнимсизлигининг кескинлашуви.

Иш билан бандликнинг ҳозирги ҳолати кўп жиҳатдан меҳнат ва ижтимоий сиёсат соҳасидаги ўзгаришлар билан боғлиқ.

Иш билан бандлик соҳасидаги вазиятнинг ўзига хос хусусиятларидан бири тармоқларда иш билан таъминланиш даражаси турлича эканлигида.

- ноишлаб чиқариш соҳасидаги иш билан бандликнинг паст даражада эканлиги ишловчиларнинг кўпчилик қисми моддий ишлаб чиқариш соҳасида меҳнат қилаётганлиги билан характерланади;

– кишлок хўжалиги ва саноатда иш билан банд бўлган ходимлар сони нисбатан юқори бўлса-да, уларнинг жами иш билан бандликдаги улуши бироз пасайган.

Иш билан бандликнинг энг муҳим хусусиятларига, унинг самарадорлиги нуқтаи назаридан, йириклашган макродаражада баҳо бериш зарур. Бундай баҳо бериш фақат мавжуд муаммоларни аниқлаш учун эмас, балки иш билан бандлик соҳасидаги ортиб бораётган қонуний тамойилларни аниқлаш учун ҳам муҳимдир. Бундан ташқари, кўрсаткичлар мазмунининг тасдиқлашича, иш билан бандлик фақат иқтисодий аҳамиятга эга бўлиб қолмай, шу билан бирга, яққол ифодаланган ижтимоий мазмунга ҳам эга.

8.7. Иш билан бандлик соҳасида ижтимоий-демографик гуруҳлар

Аҳоли иш билан бандлигининг ижтимоий-иқтисодий моҳиятига хос хусусиятлар, шу жумладан, иш билан бандлик турлари, касб-малака гуруҳлари бўйича тақсимлашдаги қонуниятлар кишиларнинг ёши ва жинси бўйича фарқланиши билан ифодаланди.

Аҳолининг ижтимоий-фойдали фаолиятда қатнашиш хусусияти бўйича жинс-ёш гуруҳларини *ижтимоий-демографик гуруҳлари* деб аташ қабул қилинган. Аҳолининг жинси ва ёши бўйича иш билан бандлик хусусиятларини ҳисобга олиш мақсадида аҳолининг қуйидаги ижтимоий-демографик гуруҳларини ажратиш кўрсатиш мақсадга мувофиқдир: эркаклар, аёллар, ёшлар (16–29 ёшгача бўлган меҳнатда фаол аҳоли), ўрта ёшли кишилар (30–49 ёш), пенсияга чиқиш арафасидаги кишилар (50 ёшдан ошган меҳнатга қобилиятли аҳоли), пенсия ёшидаги кишилар ва бошқалар.

Эркаклар ва аёллар энг йирик ижтимоий-демографик гуруҳлар бўлиб, уларнинг меҳнатида фойдаланиш ўзига хос хусусиятларга эга. Аҳолининг мазкур гуруҳларига табақалашган ёндашиш асосини жинсларнинг табиий фарқлари ташкил этади. Эркаклар иш билан банд аҳолининг 52,2 % ини ташкил этгани ҳолда, кўпроқ жисмоний куч ва чидамга эга, уларнинг организми аёллар организмга нисбатан ишлаб чиқариш соҳасининг ноқулай таъсирларига камроқ берилувчан бўлади. Одатда, уларда қатъият ва ишонч босимли бўлиб, меҳнатини татбиқ этиш доираси касбий жиҳатдан анча кенг. Аёллар эса иш билан банд аҳолининг 47,2 % ини ташкил этган ҳолда, ишдаги синчковлик ва пухталиқ, диққатлилиқ, сезгирлилиқ, таъсирчанлик яхши ривожланганлиги билан ажралиб туради.

Узоқ вақт мобайнида эркак ва аёллар ишчи кучининг табиий фарқлари уларнинг сифат таркибидаги муҳим фарқлар билан бир-бирини тўлдириб келди. *Аёллар* маълумот, касб тайёргарлиги даражаси, ижтимоий-иқтисодий

ҳаракатчанлиги билан эркаклардан бирмунча орқада қолиб келганлар. Бунга мисол сифатида айтадиган бўлсак, ҳозирги даврда Ўзбекистондаги корхона ва ташкилот раҳбарларининг атиги 28,0 % га яқини аёллардан ташкил топган. Бу аёллар ва эркакларнинг иш билан бандлик хусусиятидаги табақаланишни бирмунча кучайтиради. Эндиликда бу тафовутларни камайтириш чора-тадбирлари кўриломоқда, бу ҳол аёлларнинг иш билан бандлик даражасини оширишда маълум даражада ижобий силжиш имконини беради.

Шу билан бирга, аёллар ишчи кучининг ўзига хос томонларида ҳал қилувчи роль ўйнайди. Бинобарин, бу омил қанчалик тўлароқ ҳисобга олинса, аёллар касбий меҳнатининг аҳолини кўпайтириш билан бирга қўшиб олиб борилиши учун энг яхши ижтимоий-иқтисодий шароитлар яратилади. Шунинг ҳам айтиш керакки, иш билан самарали бандликни шакллантиришда аёлларнинг роли улар меҳнат ресурсларининг фақат сон ва сифат таркиби билан эмас, шу билан бирга аёл-онанинг соғлом авлодни тарбиялаш соҳасига қўшган ҳиссаси билан ҳам белгиланади.

Аёллардаги оналик вазифаси билан бир қаторда психофизиологик хусусиятлар ҳам мавжуд бўлиб, бу уларнинг меҳнат шароитларига оширилган талаблар қўйилишини тақозо этади. Агар техникадан фойдаланилса, эркаклар ва аёллар ишчи кучини татбиқ этишдаги фарқлар маълум даражада бирхиллашуви мумкин. Шу билан бирга меҳнат ва дам олишни ташкил этиш ҳам аёллар организми хусусиятларига кўпроқ даражада мос келиши лозим.

Ўзбекистонда аёллар иш билан бандлигининг юқори даражада эканлиги аёллар иш кучининг янги ҳислатлари таркиб топишига ёрдам беради. Аёллар учун касб меҳнати улар ҳаётининг ажралмас бир қисмига айланади.

Иш билан бандликда *ёшларнинг* ижтимоий ва иқтисодий вазифалари уларнинг мамлакат меҳнат потенциалини шакллантиришдаги роли билан белгиланади. Бу гуруҳда шартли равишда икки катта гуруҳни – ўқувчилар ва ишловчи ёшларни ажратиш мумкин.

Меҳнат бозорига чиқадиган ва иш билан бандликка кўмаклашиш Марказлари хизматига мурожаат қиладиган ёшларнинг умумий сони кадрларнинг бўшаш кўлами билан белгиланади. Бунда кўп нарса ходимлар қайси тармоқлардан бўшашига боғлиқ бўлади. Агар булар машинасозлик, тўқимачилик саноати тармоқларида бўлса, бу жойларда ишловчи ёшларнинг улуши кўпроқ бўлади ва улар орасида ишсизлик сони ортади.

Ёшлар ўртасидаги ишсизлик кўламини тартибга солиб туришнинг муҳим усули фаолиятнинг асосий соҳаси бўлган эҳтиёжини пасайтиришдан иборат бўлиб, бунга ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда таълим оладиганлар сонини кўпайтириш, кичик ёшдаги ва мактабгача ёшдаги болалари бор ёш аёлларга нисбатан эса оилаларига ижтимоий ёрдам беришни яхшилаш йўли билан эришилади. Ўқиётган ёшлар сонини кенгайтиришнинг иккита йўналиши бўлиши

мумкин. Биринчиси ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда ўқиш имкониятларини кенгайтириш бўлса, иккинчи йўналишга вақтинча чора сифатида қараш мумкин ва у коллеж, ўрта махсус ва олий ўқув юртларида меҳнат бозори эҳтиёжларининг ўзгариб боришига мувофиқ қайта ихтисослашув натижасида таълим олиш муддатини узайтиришдир.

Ўрта ёшли кишилар (30–49 ёш) – Ўзбекистон меҳнат ресурсларида энг кўп сонли гуруҳ бўлиб, умумий меҳнат ресурсларининг 55,0 % дан ортиғини ташкил этади. Унинг ўзига хос хусусияти миллий иқтисодиётда иш билан бандликнинг энг юқори даражасига эришилишидир. Мазкур ижтимоий-демографик гуруҳ ходимларида, асосан, касб манфаатлари барқарор аниқланган. Шунинг учун ҳам бу гуруҳда иш ўрнини ўзгартиришга интилиш бошқа ижтимоий-демографик гуруҳларга нисбатан анча камроқ.

50 ёшдан ошган меҳнатга қобилиятли ёшдаги кишиларнинг (10,0 %) иш билан бандлиги мазкур гуруҳнинг ёш хусусиятлари билан белгиланади: бу ижтимоий имкониятларнинг пасайиши, касбий билимларнинг юқори даражаси, катта амалий тажрибанинг мавжудлигидир. Мазкур ижтимоий-демографик гуруҳда иш билан бандлик даражаси кескин камаяди. Бунинг сабаби соғлиқнинг ҳолати, шунингдек, имтиёзли пенсия олиш имкониятидадир.

Пенсия ёши арафасидаги аҳоли гуруҳига иш билан бандлик хусусияти жиҳатидан пенсия ёшининг дастлабки беш йили анча яқин бўлади. Худди шулар пенсия ёшдаги меҳнатда фаол аҳолининг ўзаги (5–6 %)ни ташкил этади. Ҳозирги вақтда ана шу ёшдаги гуруҳнинг ўзига хос хусусияти шуки, бунда маълумот даражаси паст бўлган кишиларнинг улуши кўпроқ бўлади ва пенсионерларнинг кўпчилигини аёллар ташкил этади. Бу эса пенсионерлар меҳнатидан фойдаланиш соҳасини торайтириб қўяди, бунинг устига улар камҳаракатчанлик билан ажралиб турадилар. Бу эса уларни тармоқлар, касблар бўйича қайта таксимлаш имкониятини пасайтиради.

Катта ёшдаги ходимлар меҳнат ҳақининг қарор топган даражасига кўникиброқ қарайдилар ва ҳатто ноқулай иқтисодий ўзгаришлар туфайли иш ҳақининг пасайишига ҳам қаршилиқ қилмайдилар. Шу билан бирга аксарият корхона ва муассасаларнинг маъмурияти меҳнат жамоаларини сақлаб қолишдан манфаатдор бўлиб, ёшларни ишга қабул қилишга унчалик мойил бўлмайдилар. Шунинг учун кўпинча меҳнат жамоаларининг қариб қолиши юз беради. Катта ёшдаги ходимлар ишдан бўшатилмади, шунингдек, камроқ малака талаб қиладиган меҳнатнинг юқори даражаси сақлаб қолинади. Бу ҳол ҳозирча Ўзбекистонда мавжуд меҳнат бозорига хос бўлиб турган хусусиятлардан биридир. Пенсия ёши арафасидаги ва пенсия ёшидаги кишиларнинг маълумот даражаси, юқорида айтганимиздек, бирмунча пастроқ бўлади. Улар кўп ҳолларда кам малака талаб қиладиган, аҳолининг бошқа гуруҳлари учун унчалик нуфузли бўлмаган ишларни бажариб турадилар.

Буларнинг ҳаммаси катта ёшдаги кишиларнинг иш билан бандлигини ишчи кучи етишмаган йилларда қарор топган анъананинг сақланишига кўмаклашади. Катта ёшдаги кишилар гуруҳи меҳнатига талаб келгусида қандай бўлишига келсак, бу ҳол иқтисодиётни ривожлантириш ва меҳнат бозорини шакллантиришнинг танланган вариантларига боғлиқ. Борди-ю, ишчи кучига бўлган умумий талабнинг қисқариши натижасида иқтисодиётнинг аҳволи ёмонлашадиган бўлса, у ҳолда катта ёшдаги ходимларнинг меҳнат соҳасидан кетиши тезлашади.

Аҳолининг барча ижтимоий-демографик гуруҳларининг иш билан бандлигини акс эттирувчи энг муҳим омил унинг ҳаракатчанлик даражасидир. *Ҳаракатчанлик* умумий тушунча бўлиб, у аҳолининг ижтимоий мақоми, касбга мансублиги, яшаш жойининг ўзгаришларига ҳозирлигини акс эттиради. Бунда ҳудудий ҳаракатчанлик ишчи кучи «бозор» ҳолатининг энг муҳим сифат белгиларидан бири ҳисобланади. Ўзбекистонда миграция жараёнлари ислоҳотдан аввалги йилларда маълум даражада иқтисодий ривожланишнинг режалилик омили билан белгиланиб келинган. Шунинг учун ҳам ишчи кучининг ҳаракатчанлигига доир янги сифат даражасининг шаклланиши ва унинг миграция жараёнида аниқ намоён бўлишини мутахассислар энг муҳим илмий ва амалий тизимга киритадилар.

Иқтисодий фаол аҳолининг иш билан бандлиги макроиқтисодиётда жуда муҳим кўрсаткич ҳисобланади. Иқтисодий фаол аҳоли моддий бойликлар ишлаб чиқаришда хизмат кўрсатиш ҳамда истеъмол қийматларини яратишда потенциал иштирок этиш қобилиятига эга бўлган шахслар йиғиндисидир.

Халқаро Меҳнат Ташкилоти (ХМТ) ва Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг миллий хусусиятларни ҳисобга олган таснифига кўра, иқтисодий фаол аҳоли таркибига меҳнатга яроқли иш билан банд бўлганлар ва ишсизлар киритилади. Иш билан бандлик деганда, ишга эга бўлган меҳнатга лаёқатли аҳоли тушунилади (8.3-расм).

Иш билан банд бўлганларга (ҳар икки жинсга мансуб 16 ёш ва ундан катта бўлган):

– ҳақ олиш учун тўла ёки тўлиқсиз иш куни шартларида ёлланма иш, шунингдек, фаолият учун бевосита тўлов ёки даромадни олиш муддатидан қатъи назар, даромад келтирувчи бошқа ишни мустақил ёки айрим фуқаролар учун бажариб турганлар;

– турли сабабларга кўра (касаллик, таътил, меҳнат сафарлари, қайта тайёрлаш ва бошқалар) вақтинча иш жойида йўқ бўлганлар;

– хусусий корхона ва тадбиркорликда маош олмай ишни бажариб турганлар киритилади.

Ишсизларга эса 16 ёш ва ундан катта бўлган ёшдаги ўзларига боғлиқ бўлмаган сабабларга кўра:

- ишга (даромад келтирадиган мащгулотга) эга бўлмаган;
- иш излаётган ва иш билан бандликка кўмаклашиш Маркази хизматида рўйхатга олинган;
- ишга тушишга тайёр бўлган шахслар киритилади.



8.3-расм. Ишчи кучи тузилмаси (ХМТ услуби бўйича)

Иш билан банд аҳоли – ижтимоий ишлаб чиқаришда фаолият юритаётган меҳнат ресурсларининг фаол қисмидир. ХМТ услубияти бўйича унга қуйида гилар киритилади:

- 1) ёлланиб ишлаётганлар, шу жумладан, хорижда;
- 2) тадбиркорлар;
- 3) меҳнат даромадига эгалар ва талабалар;

4) қисман иш билан банд талабалар ва уй бекалари;

5) эркин касб эгалари бўлган шахслар;

6) ҳарбий хизматчилар;

7) оиланинг ёрдам берувчи аъзолари (болаларни тарбиялаш, ногиронлар ва кекса ёшдаги фуқароларга қараш билан банд бўлганлар).

Халқаро Меҳнат Ташкилоти (ХМТ) томонидан иш билан бандлик тушунчасига берилган таърифга кўра, иқтисодий фаол аҳолини аниқлаш учун белгиланган, муайян қисқа давр мобайнида (бир ҳафта ёки бир кун) қуйидаги тоифаларга киритилган катта ёшдаги барча шахслар иш билан банд бўлган аҳоли қаторига қўшилади:

– ёллаш бўйича иш билан банд бўлганлар: 1) «ишлаётган шахслар» – ҳисобот даври мобайнида пул ёки натура шаклидаги иш ҳақи ёки маош учун маълум ишни бажараётганлар; 2) «иш жойига эга бўлган, аммо ишламаётганлар» – ҳозирги иш жойида ишлаган, гарчи расман иш жойини сақлаб турса-да, ҳисобот даврида вақтинча ишламаётган шахслар;

– ўз корхонасида иш билан банд бўлганлар: 1) «ишлаётган» шахслар – ҳисобот даври мобайнида пул ёки натура шаклида фойда ёки оилавий даромад олиш мақсадида маълум ишни бажараётганлар; 2) «корхонаси бор, аммо ишламаётганлар» – фирма, ферма ёки хизмат кўрсатиш корхонасига эга бўлган, ҳисобот даври мобайнида у ёки бу сабабли вақтинча ишламаётган шахслар.

Халқаро стандартларда «маълум иш» тушунчасига камида бир соат мобайнида бажариладиган иш, деб аниқлик киритилади.

Ишни ёлланма ва хусусий корхонадаги иш бўйича фарқлаш билан аҳолининг иш билан бандлиги – бу фақат маош олиш учун ишлаш эмас, балки фойда ёки оилавий даромад олиш учун, юқорида айтиб ўтилганидек, ўз истеъмоли учун ишлаб чиқариш ҳам эканлигини таъкидлаш лозим. Бундай ёндашув аҳоли иш билан бандлигининг ҳар икки турини белгилашда тегишли атамаларни қўллаш имконини беради. Таъкидлаш лозимки, бундай фарқлаш иш билан банд аҳоли мақомини баҳолаш имконини бермайди.

IX БОБ. МЕҲНАТ БОЗОРИДА РАҚОБАТБАРДОШ БЎЛМАГАН АҲОЛИНИНГ ИШ БИЛАН БАНДЛИГИ

9.1. Меҳнат бозорида рақобатбардош бўлмаган ногирон фуқаролар иш билан бандлигининг кафолатлари

Меҳнат бозорида рақобатбардош бўлмаган аҳоли тоифалари – кекса ёшдагилар, ногиронлар, аёллар мавжуд. Улар меҳнат қилиш ҳуқуқининг кафолатлари халқаро ҳужжатларда, шунингдек, Ўзбекистон Республикасининг қонуни ва бошқа норматив-ҳуқуқий ҳужжатларида мустаҳкамлаб қўйилган.

Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси ҳамда «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонунида ишсизлар, ёшлар, аёллар, меҳнат бозорида иш топишга қийналадиган шахслар ва ижтимоий муҳофазага муҳтож аҳоли тоифаларининг ишга жойлаштирилиши кафолатларини амалга оширишга алоҳида эътибор қаратилган.

Ҳудудларда ташкил этилаётган янги иш ўринлари, асосан, эгаллаган мутахассисликларига мувофиқ таълим муассасаларининг битирувчиларини, аёллар ва ногиронлиги бўлган аҳолининг ижтимоий қўллаб-қувватлашга муҳтож тоифаларини ишга жойлаштириш учун ажратилади.

Кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликнинг муҳим шакли бўлган оилавий тадбиркорликни ривожлантириш учун Ўзбекистон Республикасининг «Оилавий тадбиркорлик тўғрисида»ги Қонуни оилавий бизнес учун ҳуқуқий кафолатларни кучайтириш, иш ўринларини ташкил қилиш имкониятини яратади.

Оилавий тадбиркорликда фаолиятни ташкил қилишнинг бошқа шаклида бўлмаган иш куни ва меҳнат тақсимоли имконияти мавжуд, бу эса ишлаб чиқаришга, бошқа ҳолатларда «банд бўлмаганлар» қаторида бўлган, ёш болали аёлларни, ўқувчилар ва аҳолининг меҳнат бозорида рақобатбардош бўла олмайдиган бошқа тоифаларини қисман бўлса-да, оддий шароитларда жалб қилиш имконини беради. Ушбу ташкилий шакл меҳнат бозорига илк бор кириб келаётган ёшларга меҳнат фаолияти ва тадбиркорликка киришиши учун қулай ва ижтимоий мақбул шароитни яратади.

Меҳнат бозорида рақобатбардош бўла олмайдиган аҳоли ижтимоий муҳофазага муҳтож тоифаларининг иш билан бандлигини таъминлаш учун аёллар қўллаб банд бўлган соҳаларда (енгил, тўқимачилик, озиқ-овқат саноати ва бошқалар) иш ўринлари ташкил қилишга алоҳида эътибор қаратиш зарур.

Жумладан, Бирлашган Миллатлар Ташкилотининг Ногиронлиги бўлганлар хуқуқлари тўғрисидаги 159-сонли конвенциясида БМТга аъзо давлатлар ногиронлиги бўлганларнинг бошқалар билан тенг равишда меҳнат қилиш хуқуқини тан олиши, уларнинг бу хуқуқларини таъминлаши ва меҳнат фаолияти билан шуғулланишини рағбатлантиришлари зарурлиги белгилаб қўйилган.

Халқаро меҳнат ташкилотининг Ногиронлиги бўлганларнинг касбий реабилитацияси ва иш билан бандлиги тўғрисидаги 159-сонли конвенцияси ҳам ногиронлиги бўлганларнинг ижтимоий реабилитациясига кўмаклашиш мақсадида уларнинг ўзларига тўғри келадиган ишга эга бўлиш ва ушбу иш жойларини сақлаш хуқуқларини таъминлаш мақсадида қабул қилинган.

Халқаро меҳнат ташкилотининг Оилавий мажбуриятларга эга меҳнаткаш эркаклар ва аёллар учун тенг муомала ва тенг имкониятлар тўғрисидаги 156-сонли конвенциясида ана шу тоифа шахслар пул тўланадиган иш билан шугулланиш хуқуқини камситилмасдан амалга ошириш имкониятига эга бўлишлари зарурлиги кўрсатилган.

Ўзбекистоннинг амалдаги қонунчилигида ҳам меҳнат бозорида рақобатбардош бўлмаган аҳоли тоифаларининг иш билан бандлиги кафолатлари мавжуд. «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги қонуннинг 7-моддасида аҳолининг айрим тоифаларини ишга жойлаштиришда қўшимча кафолатлар берилиши белгиланган:

– ижтимоий ҳимояга муҳтож, иш топишда қийналадиган ва меҳнат бозорида тенг шароитларда рақобатлашишга қодир бўлмаган шахсларга, шу жумладан, ўн тўрт ёшга тўлмаган болалари ва ногиронлиги бўлган болалари бор ёлғиз ота, ёлғиз оналарга ҳамда кўп болали ота-оналарга;

– ўрта махсус, касб-ҳунар таълими муассасаларини тамомлаган ёшларга, шунингдек, олий ўқув юртларининг давлат грантлари асосида таълим олган битирувчиларига;

– Ўзбекистон Республикаси Қуролли Кучлари сафидан муддатли ҳарбий хизматдан бўшатирилганларга;

– ногиронлиги бўлганларга ва пенсия ёшига яқинлашиб қолган шахсларга;

– жазони ижро этиш муассасаларидан озод қилинган ёки суд қарорига кўра тиббий йўсиндаги мажбурлов чораларига тортилган шахсларга;

– одам савдосидан жабрланганларга, қўшимча кафолатларни таъминлайдиган барча фуқароларга қўшимча кафолатлар белгиланган.

Қўшимча кафолатлар қўшимча иш жойлари, ихтисослаштирилган корхоналар, шу жумладан, ногиронлиги бўлганлар меҳнат қиладиган корхоналар барпо этиш, иш ўргатишнинг махсус дастурларини ташкил этиш, корхона, муассаса ва ташкилотларга меҳнат бозорида рақобатбардош бўлмаган фуқа-

роларни ишга жойлаштириш учун иш жойларининг энг кам миқдорини белгилаш, шунингдек, қонун ҳужжатларида назарда тутилган бошқа чоралар орқали таъминланади.

Корхоналар, муассасалар ва ташкилотларга ижтимоий муҳофазага мухтож ва иш топишда қийналаётган шахслар учун иш ўринларининг энг кам сонини белгилайди ва иш билан банд қилиб қўяди. Бунда:

– ёлғиз ота, ёлғиз она ва 14 ёшгача бўлган ногиронлиги бўлган болалари бор кўп болали ота-оналар учун – болаларни тарбиялаш ва меҳнат мажбуриятлари бўйича вазифаларни уйғунлаштириш имконини берадиган, ўзгарувчан иш жадвалига эга бўлган;

– таълим муассасаларини тугатган ёшлар учун – уларнинг касб бўйича тайёргарлигига мувофиқ бўлган;

– муддатли ҳарбий хизматдан бўшатишган шахслар учун – уларнинг касб бўйича тайёргарлигига мувофиқ бўлган;

– ногиронлиги бўлган фуқаролар учун – меҳнат шароитлари бўйича аттестациядан ўтказилган ҳамда ходимга иш жараёнларини тўсқинликсиз бажариш имконини (соғлигининг аҳволи ва меҳнат фаолиятига нисбатан белгиланган зид кўрсаткичлар ҳисобга олинган ҳолда) берадиган;

– аҳолини иш билан бандлигига кўмаклашиш туман (шаҳар) марказларида иш қидирувчи сифатида ҳисобда турган пенсия ёшига яқинлашиб қолган шахслар учун – махсус малакани талаб қилмайдиган;

– жазони ўташ муассасаларидан бўшатишган, жазони ўтаётган ёки суд қарорига кўра тиббий характердаги мажбурий чоралар кўрилган шахслар учун – уларнинг касб бўйича тайёргарлиги ҳисобга олинган ҳолдаги, муайян касб-ҳунарга, малакага эга бўлмаган шахслар учун эса – махсус малакани талаб қилмайдиган иш ўринлари тайёрланиб, меҳнат билан банд қилиб қўйилиши керак.

Иш берувчи иш жойларининг белгиланган энг кам миқдори ҳисобидан иш жойларига ишга жойлаштириш учун қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда маҳаллий меҳнат органлари ва бошқа органлар томонидан юбориладиган меҳнат бозорида рақобатбардош бўлмаган аҳолининг айрим тоифаларини ишга қабул қилиши шарт. Мазкур шахсларни ишга қабул қилишни асоссиз рад этган иш берувчи ва унинг ваколатли шахслари белгиланган тартибда жавобгарликка тортилади.

Ўзбекистонда ногиронлиги бўлган фуқароларни касбга тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш таълим муассасаларида, жумладан, ихтисослаштирилган таълим муассасаларида, шунингдек, ногиронлиги бўлган ходимлар жамоат бирлашмаларининг корхоналарида ижтимоий таъминот муассасалари билан биргаликда ногиронлиги бўлган ходимларни реабилитация қилишнинг яқка тартибдаги дастурига мувофиқ таъминланади.

Ходимларининг сони йигирма кишидан ортиқ бўлган корхоналарда, муассасалар ва ташкилотларда маҳаллий давлат ҳокимияти органлари ногиронлиги бўлганларни ишга жойлаштириш учун ходимлар сонининг камида уфоиизи миқдорида иш жойларининг энг кам сонини белгилайди ва захирада саклайди.

Ногиронлиги бўлган фуқаролар меҳнатидан фойдаланиш учун ногиронлиги бўлган ходимларнинг эҳтиёжларини ва маҳаллий хусусиятларни ҳисобга олган ҳолда ихтисослаштирилган корхона, цех ва участкалар ташкил этилади. Кўзи ожиз ногиронлиги бўлган ходимлар шароитлари ўз имкониятларига мос келадиган ишлаб чиқаришда иштирок этишда имтиёзлик ҳуқуққа эга.

Маҳаллий давлат ҳокимияти органлари, ташкилотлар уйда ишловчи ногиронлиги бўлган фуқароларга, шунингдек, тадбиркорлик фаолиятини амалга оширувчи ногиронлиги бўлганларга мазкур фаолият учун яшашга мўлжалланмаган жойлар берилишида, хомашё олиши ва маҳсулот сотишида зарур ёрдам кўрсатадилар.

Ногиронлиги бўлганлиги туфайли ходимлар билан меҳнат шартномаси тузишни ёки иш юзасидан уни юқори лавозимга кўтаришни рад этишга, у билан тузилган меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга, ногиронлиги бўлган ходимларни уларнинг розилигисиз бошиқа ишга ўтказишга йўл қўйилмайди. Ногиронлиги бўлган ходимлар ўз меҳнат қобилиятини тиклаганларидан кейин илгариги ишига ёки шунга тенг ишга жойлашиш ҳуқуқига эгадирлар.

Ижтимоий муҳофазага муҳтож ва иш топишда қийналаётган фуқароларни ишга жойлаштириш учун иш ўринларини банд қилиб қўйиш тартиби тўғрисидаги низомга мувофиқ, ногиронлиги бўлган фуқаролар учун банд қилиб қўйиладиган иш жойлари:

– ногиронлиги бўлган болалари бор кўп болали ота-оналар учун – болаларни тарбиялаш ва меҳнат мажбуриятлари бўйича вазифаларни уйғунлаштириш имконини берадиган, ўзгарувчан иш жадвалига эга бўлиши;

– ногиронлиги бўлган фуқаролар учун – меҳнат шароитлари бўйича аттестациядан ўтказилган ҳамда ходимга иш жараёнларини тўсқинликсиз бажариш имконини (соғлиғининг аҳволи ва меҳнат фаолиятига нисбатан белгиланган зид кўрсаткичлар ҳисобга олинган ҳолда) берадиган бўлиши зарур.

Меҳнат бозорида рақобатбардош бўлмаган, ногиронлиги бўлган фуқароларни иш билан бандлигининг кафолатларини Ўзбекистонда давлат томонидан назорат қилинади ва бу масалани ҳеч қандай тўсиқсиз ижобий ечиш чора-тадбирлари белгиланади.

9.2. Хотин-қизлар тадбиркорлигини ривожлантириш вазифалари

Мамлакатда рақобатбардош бўлмаган хотин-қизларни иш билан таъминлашга қаратилган чора-тадбирлар ҳам давлат томонидан изчил амалга ошириб келинмоқда. Давлат дастурларида аёлларни иш билан таъминлаш оилавий бизнес, касаначилик, хунармандчиликни ривожлантириш орқали амалга оширилмоқда.

Ўзбекистонда аҳолининг қарийб 51,0 % дан ортиғини хотин-қизлар ташкил этади. Ҳозирги кунда иқтисодийнинг турли тармоқларида, бошқарув ва ишлаб чиқариш соҳаларида 62,0 % дан зиёд аёллар ишламоқда. Охириги 5 йил ичида аёллар иқтисодийнинг турли соҳаларида иш билан банд бўлганларнинг 46,0 % ни, жумладан, саноатда 52,0 %, савдода 37,0 %, соғлиқни сақлашда 73,0 %, қишлоқ хўжалигида 48,0 %, таълим тизимида 60,0 %, бошқарув соҳасида 32,0 % ни ташкил қилмоқда.

Бугунги кунда кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик субъектларининг 120 мингдан зиёдини, хусусан, фермер хўжаликларининг 4 минг 551 нафарини хотин-қизлар бошқармоқда. Сўнгги 10 йил давомида кичик ва хусусий корхоналарни бошқараётган аёллар сони 1,6 баробарга ўсди. Уларнинг 40,0 % дан ортиғи кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик субъектларининг раҳбарларидир.

Ўзбекистонда ишлаб чиқариш жараёнларини халқаро андазалар талаблари даражасида йўлга қўйиш, барқарор иқтисодий ўсишга эришиш, истеъмол моллари бозорини сифатли товарлар ва хизматлар билан тўлдириш, айниқса, аҳолини иш билан таъминлашда ҳам аёллар тадбиркорлигининг аҳамияти бекиёс ҳисобланади.

Таъкидлаш жоизки, аёлларда тадбиркорлик кўникмаларини шакллантириш, бизнес ғояларини қўллаб-қувватлаш ҳамда имтиёзли кредитлар билан таъминлашга кўмаклашиш, уларни тадбиркорлик фаолиятига кенг жалб этиш Ўзбекистон Хотин-қизлар кўмитасининг асосий дастурий вазифаларидан бири ҳисобланади.

Оила аъзолари ўз мулкӣ жавобгарлиги остида товарлар ишлаб чиқариш (ишлар бажариш, хизматлар кўрсатиш) ва реализация қилиш ҳисобига даромад (фойда) олиш мақсадида оилавий корхона ташкил этиш ҳуқуқига эгалар.

Оилавий корхона:

– мустақил равишда товарлар ишлаб чиқариш (ишлар бажариш, хизматлар кўрсатиш)га доир фаолиятни ташкил этиш, ишлаб чиқарилган товарлар (ишлар, хизматлар)ни тасарруф этиш ва уларга нарх белгилаш;

– мустақил равишда ўз молиявий маблағларини шакллантириш ва қарз (кредит) маблағларини жалб этиш, шу жумладан, дастлабки (бошланғич) капитални шакллантириш учун кредитлар олиш;

– лизинг ва суғурта хизматларидан фойдаланиш;

– шартномалар тузиш, шу жумладан, товарлар (ишлар, хизматлар)ни харид қилиш ва реализация қилиш учун шартномалар тузиш;

– тадбиркорликдан чекланмаган миқдорда даромад (фойда) олиш;

– ташқи иқтисодий фаолиятни амалга ошириш ҳуқуқларига эгадир.

Мамлакатда аёллар тадбиркорлигини ривожлантириш, оилавий бизнесни йўлга қўйиш, кредитлар бериш, кредит уюшмаларини ташкил этиш дастурлари ишлаб чиқилган. Хотин-қизларни ва оилани ҳар томонлама қўллаб-қувватлаш жамоат фонди ҳам тузилган. Фонд маблағлари ҳисобидан хотин-қизларнинг иш билан бандлигини таъминлаш, меҳнат шароитларини яхшилаш, айниқса, қишлоқ жойлардаги ёш қизларни оилавий ва хусусий тадбиркорликка, ҳунармандликка кенг жалб этиш чоралари кўрилмоқда. Ўзбекистон Савдо-саноат палатасининг Бозор тизимини ривожлантириш марказида бевосита хотин-қизлар учун «Ўз бизнесингни ўзинг бошла», «Бизнес билан танишув» ва бошқа махсус курслари фаолият юргизмоқда. Натижада, аёллар ўртасида фаол тадбиркорликни ривожлантириш, уларнинг оиладан, фарзанд тарбиясидан ажралмаган ҳолда касаначилик, томорқачилик билан шугулланиши учун зарур шарт-шароитлар яратилмоқда.

Ўзбекистонда рақобатбардош бўлмаган хотин қизларнинг иш билан бандлигини таъминлаш бугунги куннинг долзарб масалаларидан бири ҳисобланади. Шу муносабат билан Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 14 июлдаги «Аҳоли бандлигини таъминлаш борасидаги ишларни такомиллаштириш ва самарадорлигини ошириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги қарорида аҳоли иш билан бандлигини таъминлаш бўйича ҳар йили тасдиқланадиган Дастурларни амалга ошириш, рақоботбардош бўлмаган хотин қизлар учун бўш ва квоталанадиган янги иш ўринларига жойлаштириш механизмларини такомиллаштириш, ўзини ўзи иш билан банд қилишнинг самарали шакллари ривожлантириш борасида таъсирчан чора-тадбирлар кўрсатилган.

Бундан ташқари, ушбу қарорда хотин-қизларнинг ишчанлик фаоллигини ва тадбиркорлик ташаббусларини рағбатлантириш ва уларнинг иш билан бандлигини таъминлаш бўйича давлат хизматларидан фойдаланиш имконияти, сифати ва тезкорлигини оширишга қаратилган қатор норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар қабул қилиниши белгилаб берилди. Бундай ҳужжатларнинг қабул қилиниши Республика ҳудудларида ва қишлоқ жойлардаги меҳнат бозорида хотин-қизлар, кам таъминланган оила аъзоларининг иш билан бандлигини тартибга солиш масалаларига хизмат қилади.

Ўзбекистонда «Ҳар бир оила – тадбиркор» дастури асосида худудий меҳнат бозорларида рақобатбардош бўлмаган хотин-қизлар ўртасида касачилик ва бошқа меҳнат турларини ривожлантириш мақсадида тижорат банклари томонидан кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликка ҳамда оилавий тадбиркорликка микрокредитлар ажратилмоқда. Бундай микрокредитлар, асосан, турмушида оғир ҳаётини вазиятга тушиб қолган хотин-қизларга, кам таъминланган оилаларнинг аъзоларига ва аҳолининг бошқа ижтимоий эҳтиёжманд қатламларига «гаров таъминоти»сиз энг кам иш ҳақининг 100 барава-ридан ошмаган миқдорда ажратилади.

Шунингдек, Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги аҳоли бандлигига кўмаклашиш марказларида рўйхатдан ўтган ишсиз кам таъминланган оилаларда яшовчи хотин-қизларни касбга қайта ўқитишга сарфланадиган харажатларни молиялаштириш учун Бандликка кўмаклашиш жамғармасидан касб-ҳунар таълими муассасаларига грантлар ажратилишини таъминлайди.

Солиқ кодексида 10 ёки ундан ортиқ фарзанди бўлган аёлларга, икки ёки ундан ортиқ фарзанди бўлган ёлғиз оналарга, хавфли (оғир) ва зарарли шароитларда ишлаётган аёлларга солиқ тўлашда имтиёзлар кўзда тутилган.

Ўзбекистон ишбилармон аёллари томонидан «Тадбиркор аёл» уюшмаси ташкил этилган. Уюшма аёлларни тадбиркорлик фаолиятини олиб боришга жалб этиш, айниқса, қишлоқ хотин-қизлари учун микрокредитларнинг имтиёзли турларидан фойдаланиш бўйича кенг тарғибот ишларини олиб бормоқда. Унинг вилоят бўлимларида ташкил этилган ресурс марказлари хотин-қизларни тадбиркорликка кенг жалб этишга, ҳунармандчилик ва касачиликни ривожлантиришга хизмат қилмоқда.

Тадбиркорликни ривожлантириш орқали аёллар иш билан бандлигини ошириш жараёни бугунги куннинг долзарб масалаларидан бири сифатида тадбиркорликни ривожлантириш йўлларида бири ҳисобланади.

9.3. Меҳнат бозорида рақобатбардош бўлмаган ёшларни иш билан таъминлаш

Бугунги кунда дунё мамлакатларида 15 ёшдан 24 ёшгача бўлган ёшлар сони бир миллиарддан ошиб кетган. Улар ер юзи аҳолисининг 20,0 % дан кўпроғини ташкил қилади. Ёшларнинг 85,0 % ривожланган мамлакатларда истиқомат қилади. Инсониятнинг бутун тарихи давомида ҳозирги авлоднинг ўқимишли эканлиги тан олинса-да, 113 миллион нафар бола мактабга бормайди. Замонавий дунёда 130 миллион ўсмирнинг саводсиз экани тан олинади.

Маълум бўлишича, Европада 25 ёшгача бўлган 5 миллиондан ортиқ ишсиз мавжуд. Ривожланаётган мамлакатларда ёшлар, асосан, норасмий шаклда

ишлайди. Ёшлар кам миқдордаги иш ҳақиға бўлса-да, ишлашға рози бўлади. Иқтисодчиларнинг фикрича, ёшлар қанчалик кўп ноқонуний меҳнат билан банд бўлар экан, мамлакат шунчалик иқтисодиёти қийин аҳволда қолаверади. Жаҳондаги ишсизлик муаммоси хавфли ҳолат экани тан олинади. Бу нафақат иқтисод учун, балки ижтимоий ҳаётда ҳам фожеаларға сабаб бўлади.

АҚШдаги ёшлар орасида эса гиёҳвандлар, жиноятчилар, ишсизлар, ирқчилар сони ортиб бораётганидан хавотирлар пайдо бўлди. Center for American Progress тадқиқот ташкилоти ҳулосаларига кўра, айнаи дамда 10 миллиондан ортиқ ёш америкалик иш топишға қийналмоқда экан.

Ёшлар орасидаги глобал ишсизлик 13,1 % ни ташкил қилади. Бу катталар ўртасидаги кўрсаткичдан уч баробар кўп эканини кўрсатиб турибди. Халқаро Меҳнат ташкилоти ҳисоботига кўра, Яқин Шарқ ва Шимолий Африка, шунингдек, Лотин Америкаси, Кариб хавфзаси ва Жанубий Европада бу борадаги кўрсаткич анча юқори экани айтилади. Кузатувчиларнинг фикрича, иқтисодиёти ривожланган мамлакатларда истиқомат қилаётган ёшлар глобал инқирознинг асосий жабрдийдасига айланишди. Вазиятни таҳлил қилган Иқтисодий Ҳамкорлик ва Тараққиёт ташкилоти бу ҳолатни ёшлар ўртасидаги инқироз деб атади.

Инқирознинг яна бир сабаби, ривожланган давлатларда иш берувчилар ёши катталарни эмас, балки ёшларни ишдан бўшатишни афзал кўришади.

Ёшлар ўртасида ишсизлар сони бўйича Африка қитъаси етакчилик қилади. Либерия, Малави ва Тогода 25 ёшгача бўлган ёшларнинг 70,0 % дан кўпроғи ишсизликни ўзига касб қилиб олган. Бу каби муаммони иқтисоди тараққий этган Хитой ва Ҳиндистон ҳам бартараф эта олмаяпти. Тўғри, бу икки мамлакатдаги вазиятни Африка ва Лотин Америкаси билан таққослаб бўлмайди.

Ёшлар ўртасида яна бир иллат пайдо бўлган. XXI аср – илм-фан ва техника, тараққиёт асри. Замонавий дунёни компьютер, мобил телефони, нанотехнология маҳсулотларисиз тассавур қилиб бўлмайди. Айнаи шу боисдан ҳам ёшларнинг дунёқараши тубдан ўзгариб кетди. Бугунги ёшлар ўз вақтини мансаб пиллапояларидан кўтарилишни ўйлаб эмас, балки бекорға сарфлаётгандек бўлмоқда. Улар кунларини Интернетнинг ижтимоий тармоқларида, виртуал оламда ўтказишни афзал кўришмоқда. Интернетға мубтало бўлиш 21 асрнинг бедаво касаллигидир. Реал ҳаётдан виртуал маконға ўтаётганлар кўпайиб бораётгани ташвишли хол, албатта.

Ёшлар – бизнинг келажагимиз. Агар мамлакатда ёшлар билан боғлиқ муаммолар бор экан, у мамлакатнинг келажаги йўқ. Кечаги ва бугунги кун билан эмас, балки эртанги кун учун ҳам яшаш керак. Бунинг учун келажак авлод борасида қайғуриш лозим. Уларға барча имкониятларни яратиб бериш зарур.

Ўзбекистонда ҳам ёшларни иш билан таъминлаш масаласи энг долзарб вазифалардан бири бўлиб қолмоқда. Бугунги кунда ёшлар учун янги иш ўрин-

лари очиш, улар ҳалол меҳнат қилиб, даромад топиши йўлида кўп ишлар қилинмоқда.

Халқаро меҳнат ташкилотининг «Ёшлар ўртасида ишсизлик – 2017» маърузасида таъкидланишича, ҳозирги вақтда дунёда 15–24 ёшдаги йигит-қизлар ўртасида ишсизлик даражаси 12,0 % ни ташкил қилади. 2017 йилда курраи заминимиздаги 70 млн дан кўпроқ йигит-қиз иш топа олмаган. Бу кўрсаткич 2016 йилга нисбатан камайган бўлса ҳам, бугунги кунда жаҳон бўйича жами ишсизларнинг 35,0 % ни ёшлар ташкил этади. Бу эса дунё бўйича ишсизликнинг ўртача даражасидан деярли уч баравар кўплигини англатади.

Шу билан бирга, ёшлар меҳнат бозорида рақобатдош бўлмаганликлари сабабли жуда кам иш ҳақиға ҳам ишлашга рози бўлади. Халқаро меҳнат ташкилоти дунёдаги ёш ишчиларнинг 39,0 % (160 млн кишидан кўпроғи) камбағаллик даражасида кунига атиги 3,1 АҚШ доллари ҳисобига кун кечираётганликларини қайд этди.

Шунинг учун Ўзбекистонда ёшларга оид давлат сиёсатида ушбу масалага алоҳида эътибор берилади. Хусусан, ёшларга оид давлат сиёсатининг асосий йўналишларида қуйидагилар белгилаб қўйилган:

- ёшларнинг ҳуқуқлари, эркинликлари ва қонуний манфаатларини таъминлаш;

- ёшларни ишга жойлаштириш ва уларнинг иш билан бандлиги учун шарт-шароитлар яратиш;

- ёшлар тадбиркорлигини ривожлантириш учун шарт-шароитлар яратиш.

Давлат ёшлар ўрта махсус, касб-ҳунар ёки олий таълим муассасасини битирганидан кейин уларнинг иш билан бандлигини таъминлаш бўйича чора-тадбирлар кўради, йигит-қизларнинг меҳнат соҳасида ёшга доир ўзига хосликларни инобатга олган ҳолда, уларга имтиёзлар бериш ва ишни таълим билан қўшиб олиб бориш учун шарт-шароитлар яратади.

Ёшлар тадбиркорлигини давлат томонидан қўллаб-қувватлаш мақсадида уларга тадбиркорлик фаолиятига жалб этиш мақсадида имтиёзли кредитлар берилади. Уларни тадбиркорлик фаолияти асослари бўйича ўқитиш, таълим муассасалари ва иш берувчилар ўртасида ҳамкорликни шартнома асосида ривожлантириш, тегишли имтиёзлар ва афзалликлар белгилашга йўналтирилган ёшлар тадбиркорлигини қўллаб-қувватлаш дастурлари ишлаб чиқилади ва амалга оширилади.

Иш топишда қийналаётган ва меҳнат бозорида тенг шароитларда рақобатлашишга қодир бўлмаган ёш фуқароларни ишга жойлаштиришга ёрдам қўшимча иш ўринлари ва ихтисослаштирилган корхоналарни барпо этиш, ўқитиш бўйича махсус дастурларни ташкил этиш, шунингдек, ижтимоий химояга муҳтож бўлган ёшларни ишга жойлаштириш учун корхоналар, муасса-

салар, ташкилотларда иш жойларининг энг кам миқдори захирасини яратиш йўли билан таъминланади.

Шунингдек, маҳаллий давлат ҳокимияти органларининг зиммасига ёшларнинг иш билан бандлиги ва уларни ишга жойлаштириш сиёсати рўёбга чиқарилишини таъминлаш, меҳнат бозори ва ёш мутахассисларни ишга жойлаштириш амалиёти мониторингини ташкил этиш вазифаси юклатилган.

Мамлакатдаги меҳнат органлари эса:

– ёшларга оид давлат сиёсати соҳасидаги давлат дастурларини, ҳудудий ва бошқа дастурларни ишлаб чиқиш ҳамда амалга оширишда иштирок этади;

– ёшларнинг иш билан бандлиги даражасини тизимли асосда таҳлил қилади, уларнинг ўзига мос келадиган иш билан бандлигини таъминлашда иштирок этади;

– ёшларни касбга ўқитиш ва қайта тайёрлаш бўйича инновацион тизимни ташкил этади;

– ёшларга оид давлат сиёсатини рўёбга чиқаришда иштирок этувчи бошқа органлар ва муассасалар билан ҳамкорлик қилади.

Фуқароларнинг ўзини ўзи бошқариш органлари ҳам тегишли ҳудудда жойлашган корхона, муассаса ва ташкилотларда ёшларнинг иш билан бандлигини таъминлашга кўмаклашади.

Ёшларнинг самарали иш билан бандлигини таъминлаш ва улар орасида ишсизлик даражасини камайитириш механизми ижтимоий-иқтисодий механизмларнинг энг асосийларидан ҳисобланади. Унинг самарали фаолият олиб бориши қуйидаги чора-тадбирларни бажаришни талаб этади:

– ҳудудий ёшлар меҳнат бозоридаги ўзига хос, хусусий муаммоларни ечишда маҳаллий бошқарув органлари родини кучайтириш;

– ёшлар ўртасида юқори ишсизлик даражаси кузатилган ҳудудларда давлат бюджети ҳамда бюджетдан ташқари ижтимоий фондлар ҳисобидан ҳудудда ижтимоий иқтисодий дастурларни амалга ошириш;

– моноиқтисодий тузулмага эга аҳоли пунктлари, шаҳар ва саноати ривожланган ҳудудларда ёшларнинг оммавий ишсизлигининг салбий асоратларини бартараф этиш;

– ёш ходимларни оммавий ишдан бўшатилишларининг олдини олиш, ёшлар учун мавжуд иш ўринларини сақлаб қолиш ва янгиларини яратиш, янги прогрессив ишлаб чиқариш тузилмалари учун ёш кадрларни тайёрлаш ва қайта тайёрлашни истиқболли режалаштириш;

– иқтисодий жиҳатдан ночор корхоналар ёш ишчиларининг меҳнат ҳуқуқларини таъминлаш, иш жойини йўқотган ёшларни самарали қўллаб-қувватлаш;

– малака ошириш ҳамда ижтимоий ҳимоялаш мақсадида керакли бўлган инфратузилмага эга йирик «ёшлар қурилишлари»ни ташкил этиш.

Миллий меҳнат бозори ва унинг ҳудудий бўғинларининг таркибий қисми ҳисобланган ёшлар меҳнат бозорини шакллантириш мураккаб, кўп босқичли, узоқ муддатли, аммо объектив зарур бўлган жараён ҳисобланади. Унинг ривожланиши ёшлар учун ҳам, иш берувчилар учун ҳам оғрикли кечеди. Мазкур бозор унда айланувчи ресурсларнинг ўзига хослиги билан бошқа бозорлардан фарқланиб туради. Шу нуқтаи назардан, у макро, мезо ва микроиқтисодий мувозанатни, ижтимоий ва сиёсий барқарорликни таъминлашда катта аҳамият касб этади.

Ўзбекистонда ёшлар меҳнат бозори ўз ички тузилмасига, аломатларига, қизиқиш доирасига ва иш маромига эга. У меҳнат бозорининг бошқа унсурларидан турли-туман муносабатлар билан ўзаро боғланган ҳар хил сифатли таркибий қисмлар (кичик тизимлар, тузилмалар, объектлар) тизими билан фарқланади.

Маълумки, ёшлик ҳар бир инсон ҳаётининг ўзига хос даври бўлганлиги учун, ёшлар меҳнат бозорининг тарихий яхлитлиги ҳақида сўз юритиш мумкин, чунки дунё аҳолисининг барча авлодлари ёшлик босқичидан ўтган. Бундан ташқари, синфий жамият юзага келган даврдан бошлаб меҳнат бозорида мулкдорлар томонидан ижтимоийлашиш жараёнини бошдан кечираётган ва бўш иш жойларини тўлдириш фазилатлари ёшларнинг фазилатларига мос келувчи ишчи кучи талаб этилган иш жойларига даъвогар бўла оладиган ишчи кучи таклиф қилинган.

9.4. «Уюшмаган ёшлар»ни меҳнат бозорида рақобатбардош касб-хунарларга ўқитиш ва уларни ишга жойлаштириш

Ўзбекистонда ёшларнинг ҳуқуқ ва манфаатларини ҳимоя қилиш, уларнинг замонавий таълим-тарбия олиши, касб-хунар эгаллаши ва иш билан бандлигини таъминлаш масаласига устувор вазифа сифатида эътибор қаратилмоқда. Бу, ўз навбатида, бугунги глобаллашув даврида диний экстремизм, терроризм, гиёҳвандлик, одам савдоси, ноқонуний миграция, «оммавий маданият» каби хавф-хатарлар кўпайиб, уларнинг таъсири ёшлар ҳаётида жиддий муаммолар келтириб чиқараётган бир паллада муҳим аҳамиятга эга. Шу боис, мамлакатда ёшлар масаласига алоҳида эътибор қаратиш, уларнинг қалбига қулоқ солиш, дардини тинглаш, муаммоларини ечиш учун амалий кўмак бериш, айниқса, уюшмаган ёшлар билан ишлаш бугунги муҳим масалаларидан биридир.

«Уюшмаган ёшлар» деганда, одатда, ҳеч қаерда ўқимайдиган ва ишламайдиган йигит-қизлар тушунилади. Ёшларнинг меҳнат бозорида рақобатбардош эмаслиги уларнинг зарур кўникмаларга, иш тажрибасига эга эмаслиги билан изоҳланади.

Ҳозирги даврда ёшларнинг меҳнат бозоридаги мавқеига қуйидаги омиллар таъсир кўрсатмоқда:

– ўрта ва олий таълим муассасалари битирувчиларининг ўз ихтисосликлари бўйича ишлаб чиқаришдаги аниқ иш жойларида меҳнат фаолиятини амалга ошириш учун етарлича амалий тажрибага эга эмасликлари;

– таълим муассасасида олинган билим ва орттирилган кўникмаларнинг ишлаб чиқаришнинг ўзига хос хусусиятларига мувофиқ эмаслиги;

– ёш мутахассисларни иш жойларидаги шароитлар, меҳнатга тўланадиган ҳақнинг кўп ҳолатларда қониктирмаслиги;

– меҳнат фаолиятлари истиқболларининг аниқ эмаслиги;

– амалдаги меҳнат конунчилигида ёшларга қатор имтиёзлар берилиши кўзда тутилганлиги учун уларнинг иш берувчилар томонидан камситилиши ва бошқалар.

Шунинг учун ишсизларнинг аксарият қисмини коллеж битирувчилари ташкил этмоқда. Масалан, 2016 йили 477 минг 743 нафар ёш йигит-қиз коллежларни битириб чиққан ва уларнинг 438 минг 503 нафари ёки 91,8 % иш билан таъминлангани тўғрисида маълумот берилган. Савол туғилади: бу рақамлар қанчалик тўғри? Агар барча коллеж битирувчилари ишга жойлашган бўлса, ишсиз ёшлар қаердан пайдо бўляпти?

Бунинг асосий сабаби таълим муассасалари билан миллий иқтисодиёт тармоқлари ўртасида мустаҳкам амалий алоқалар ўрнатилмаганлиги эди. Шунинг учун касб-ҳунар коллежлари ва олий ўқув юртлиари баъзи касблар ва ихтисосликлар бўйича меҳнат бозоридаги реал талабдагига қараганда сезиларли даражада кўп, бошқа касб ва ихтисосликлари бўйича эса меҳнат бозори талабини қондира олмайдиган даражада кам мутахассислар тайёрламоқда.

Меҳнат бозори воситасида таълим муассасалари билан ишлаб чиқариш ўртасида қалин ҳамкорликнинг йўлга қўйилмаслиги қуйидаги муаммоларни келтириб чиқариши аниқланган:

биринчидан, давлатнинг ва уй хўжаликларининг мутахассислар тайёрлаш учун харажатлари касб-ҳунар коллежлари битирувчилари ишлаб чиқаришда ҳақ тўланадиган иш билан таъминланган тақдирдагина ўзини оқлайди. Ёшларнинг эгаллаган ихтисосликлари бўйича корхона ва ташкилотларда доимий иш жойларига эга бўлмасликлари инсон капиталига инвестицияларнинг бесамар бўлишига олиб келади;

иккинчидан, таълим муассасаларида мутахассислар тайёрлаш даражасининг фан-техника ва инновацион тараққиёти суръатларидан орқада қолаётганлиги (маълумки, билимлар ҳажми ҳар уч йилда икки бараварга кўпаяётгани ҳолда таълим муассасаларидаги ўқув дастурлари ва режаларига ўзгартиришлар киритиш кўп йилларга чўзилиб кетади ва эскиради);

учинчидан, у ёки бу турдаги ихтисосликка ишлаб чиқариш эҳтиёжнинг ўз вақтида қондира олинмаётганлиги (таълим муассасаларида таълим йўналишлари ва турлари ўзгартирилишининг иқтисодиётдаги янгиланишлар суръатларидан жиддий орқада қолаётганлиги);

тўртинчидан, таълим муассасаларида талабаларга берилаётган билим ва кўникмаларнинг ишлаб чиқариш амалий таклифларига номувофиқлиги ва бошқалар.

Умуман, амалиёт меҳнат бозори ва ишлаб чиқариш билан узвий алоқада бўлмаган таълим тизими иқтисодиёт учун том маънода юқори малакали мутахассислар тайёрлашга қодир эмаслигини кўрсатмоқда.

Жаҳоннинг ривожланган давлатлари тажрибаси ҳам миллий иқтисодиёт учун юқори малакали замонавий кадрлар тайёрлашда таълим муассасаларининг ишлаб чиқариш ва меҳнат бозори билан узвий боғлиқлиги ҳал қилувчи аҳамиятга эга эканлигидан яққол далолат беради. Хусусан, Иқтисодий ҳамкорлик ва ривожланиш ташкилоти экспертлари томонидан амалга оширилган илмий тадқиқотлар таълим соҳасида ўқитиш давомийлигини бир йилга кўпайтириш меҳнат ресурсларини такрор ҳосил қилиш учун ҳаражатлар ялли ички маҳсулотни 3,0–6,0 % га оширишга олиб келишини кўрсатган.

Яъни таълимни инновацион талаблар асосида модернизация қилиш асосида меҳнат ресурсларини касбий тайёрлаш учун инвестицияларни жалб қилиш, инновацион иқтисодиётга эришиш орқали барқарор иқтисодий ўсишни таъминлаш мамлакатнинг рақобатбардошлигини кучайтириш омилига айланган. «Бизнинг тадқиқотларимиз таълим ва ўқитиш миллий рақобатбардошлик устунлигини таъминлашда ҳал қилувчи роль ўйнашига бирор шубҳа қолдирмади, – деб ёзади машҳур олим М. Портер ўзининг «Халқаро рақобат» аса-рида. – Илғор сегментлар ва янги тармоқларда мураккаброқ рақобат устунлигига эришиш юқорироқ малака ва қобилиятга эга бўлган инсон ресурсларини талаб қилади». Мамлакат иқтисодиёти даражасини оширишга интилиш эса инсон ресурсларининг сифатини муттасил ошириб бориши керак.

Бу, энг аввало, иш берувчиларнинг эҳтиёжларидан келиб чиққан ҳолда таълим стандартларини, шунингдек, бўлажак мутахассисларнинг малакаси-га талабларни тайёрлашнинг шакллантириш ва такомиллаштириш имконини яратади.

Аввал мавжуд бўлган тизимдаги таълим муассасаларининг битирувчилари-ни давлат томонидан тақсимланиши шароитларида таълим муассасалари билан корхоналар ўртасидаги ўзаро муносабатлар, асосан, иш кучини ҳосил қилиш ва ундан фойдаланиш масалаларини камраб олар эди. Бозор иқтисодиёти шаклланиши ва ривожлантирилиши билан «таълим муассасаси-корхона» ўзаро муносабатларида иқтисодий хусусиятларга эга таъсирчан механизмлар, хусусан, маркетинг кенгрок қўлланиладиган бўлди.

Маълумотларга кўра, мамлакатимиздаги ёшларнинг 650 минг нафари «уюлмаган»лар ҳисобланади. Уларнинг 98 % ҳеч қаерда ишламайди. Ҳолатни ҳисобга олган ҳолда, Ўзбекистонда 11 йиллик мажбурий ўрта таълим тизимига ўтиш муносабати билан бўшайдиган коллеж устахоналари негизида ёшларни, айниқса, уюлмаган ёшларни 6 ойгача бўлган муддатда бепул ўқитиш ва касбга қайта ўқитиш марказлари ташкил этилди.

Уюлмаган ёшларни тадбиркорликка қизиқишларини ошириш мақсадида улар ташкилий равишда ишлаб чиқариш корхоналари, тадбиркорлик субъектлари билан таништирилмоқда. Шу билан бирга тадбиркорлик ва фермерликка қизиқиши, лаёқати бор уюлмаган ёшлар аниқланиб, улар уста-шоғирд анъанаси асосида тадбиркорлик субъектларига бириктирилмоқда. Ўз бизнесини бошлаётган ёш тадбиркорларга имтиёзли нархларда юридик, техник ва бошқа маслаҳат ёрдамларини кўрсатиш йўлга қўйилган.

Уюлмаган ёшларни қишлоқ хўжалиги билан шуғулланишга жалб қилишда Ёш фермерлар кенгаши муҳим ташкилотчилик ишларини ималга оширмоқда. Ҳозирги пайтда мамлакатда 4800 нафар ёш фермер 300 минг гектар майдонда қишлоқ хўжалиги маҳсулотларини етиштиришга муносиб ҳиссасини кўшмоқда. Улардан 1158 ёш фермер кенг профилли фермер хўжалиқларига раҳбарлик қилади.

Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг 2017–2021-йилларга мўлжалланган бешта устувор йўналиши бўйича Ҳаракатлар стратегиясида ҳам аҳолини иш билан банд этиш доирасида уюлмаган ёшларни иш билан таъминлаш масаласига алоҳида эътибор қаратилган.

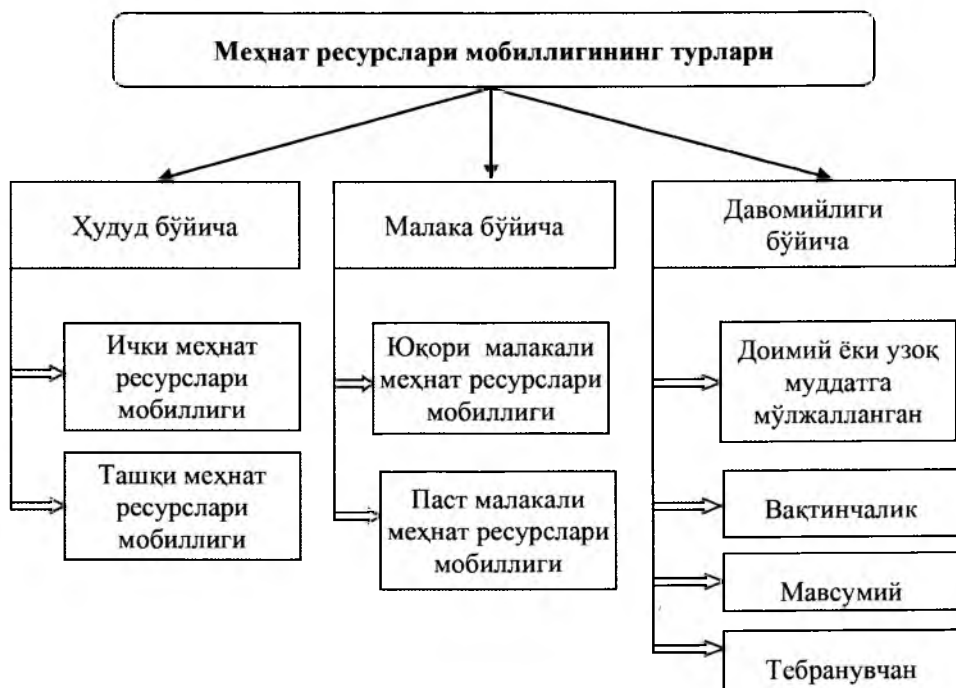
Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 24 майдаги «Бандлик соҳасида давлат сиёсатини янада такомиллаштириш ва меҳнат органлари фаолияти самарадорлигини тубдан ошириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги фармони ижроси натижасида, ҳудудлар меҳнат бозоридаги ишга жойлашишга муҳтож фуқаролар, айниқса, уюлмаган ёшлар ва имконияти чекланган шахсларни, иктисодиёт ҳамда меҳнат бозорининг реал талабларидан келиб чиққан ҳолда, касб-хунарга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш орқали уларнинг иш билан бандлигига эришиш мумкин.

Х БОБ. МЕҲНАТ БОЗОРИДА МЕҲНАТ РЕСУРСЛАРИНИНГ МОБИЛЛИГИ ВА МИГРАЦИЯСИ

10.1. Меҳнат ресурсларининг мобиллиги ва унинг турлари

Меҳнат ресурсларининг мобиллиги (mobility of labour) – бу ходимларнинг бир минтақадан бошқасига кўчиб ўтиш (географик мобиллик – geographical mobility)га, бир меҳнат фаолияти турини бошқасига алмаштириш (касблар-аро мобиллик – occupational mobility)га тайёрлиги даражасидир. Шу билан бирга меҳнат ресурсларининг горизонтал мобиллиги (horizontal mobility) ва вертикал мобиллиги (vertical mobility) ҳам фарқланади. Меҳнат ресурсларининг горизонтал мобиллигида ходимнинг мақоми ўзгармай қолади, вертикал мобилликда эса, аксинча, ўзгаради.

Юқоридагилардан келиб чиққан ҳолда меҳнат ресурсларининг мобиллиги турлари ҳудудлар, касб-малака бўйича ҳамда давомийлигига қараб таснифланади (10.1-расм).



10.1-расм. Меҳнат ресурслари мобиллигининг турлари

Худудлар бўйича ички ва ташқи меҳнат ресурслари мобиллиги фарқланади. Ички меҳнат ресурслари мобиллиги бир мамлакат миқёсида, минтакалар, туман ва шаҳарлар ўртасида бўлади. Ташқи меҳнат ресурслари мобиллиги дейилганда, меҳнат муҳожирларининг бир давлатдан бошқа давлатга кўчиб ўтиши тушунилади.

Меҳнат ресурсларининг ички худудий мобиллигига ҳозирги давр иқтисодиёти учун ижобий ҳол сифатида қаралади. У мамлакатнинг меҳнат салоҳияти ҳолатига таъсир кўрсатади, миллий ва минтақавий меҳнат бозорларидаги вазиятни белгилайди, меҳнат ресурсларидан самарали фойдаланишга бевосита туртки бўлади.

Меҳнат ресурсларининг ички худудий мобиллиги натижасида яшаш жойини ўзгартириш билан боғлиқ харажатлар инсон капиталига инвестициялар сифатида қаралади. Чунки ушбу чиқимлар янги иш жойларида меҳнат ва яшаш шароитлари яхшиланиши, юқорироқ иш ҳақи олинishi ҳисобидан қопланади ва қўшимча даромад келтиради.

Ташқи меҳнат ресурслари мобиллигида донор мамлакатлар (иш кучини экспорт қилувчилар) ҳамда реципиент мамлакатлар (иш кучини импорт қилувчилар) фарқланади. Меҳнат муҳожирлари реципиент мамлакатнинг меҳнат ресурсларига бўлган эҳтиёжини таъминлайди, донор мамлакатларда эса иқтисодий фаол аҳолининг иш билан бандлик даражасини оширишга хизмат қилади.

Касб-малака мобиллиги меҳнат фаолияти мазмунининг ўзгаришини назарда тутаяди ва ходимнинг аввалги касбини, малака разрядини, мутахассислиги ёки лавозимини ўзгартиришга олиб келади. Меҳнат ресурслари мобиллигининг бу тури, асосан, ходимлар томонидан қўшимча касб ва ихтисосликларни эгаллаш, шунингдек, меҳнат фаолиятини ўзгартиришга бўлган мотивацияси билан боғлиқдир.

Касб-малака мобиллигининг асосий тури – малакасиз меҳнатни бажаришдан юқори малакали ишларни бажаришга ўтишдир. Инновацион тараққиёт ниҳоятда жадаллашган ҳозирги пайтда меҳнат ресурсларининг бундай мобиллиги ниҳоятда муҳим аҳамият касб этади. Бугунги кунда дунёнинг барча мамлакатларида, шу жумладан, Ўзбекистон меҳнат бозорларида ҳам юқори малакали ходимларга талаб юқориликча қолмоқда.

Меҳнат ресурслари мобиллигининг давомийлигига кўра:

- доимий ёки узоқ муддатга мўлжалланган (бошқа жойга доимий ишлаш учун кетиш);
- вақтинчалик (масалан, шартнома асосида муаяйн даврга бошқа жойга ишлаш учун бориш);
- мавсумий (масалан, қишлоқ хўжалиги ишларига жалб этиш);

– тебранувчан (меҳнат ресурсларининг бир ҳудуддан иккинчисига, масалан, қишлоқ жойларидан шаҳарларга мунтазам қатнаб ишлаши) бўлади.

Меҳнат ресурсларининг мобиллиги қуйидаги омилларга боғлиқ:

1. *Иқтисодийёт ривожланишининг стратегик динамикаси ва хусусиятлари* ҳисобга олинувчи омил бўлиб, унда иқтисодий ўсиш даврида янги иш жойлари яратилади, меҳнат ресурсларининг мобиллиги учун қулай шарт-шароитлар пайдо бўлади.

2. *Фан-техниканинг инновацион тараққиёти*. Ишлаб чиқаришнинг модернизация ва диверсификация қилиниши, инновацион технологияларнинг жорий этилиши меҳнат ресурслари сифатига бўлган талабни кучайтиради. Натижада, ходимлар ўз малакасини ошириш, кўшимча ҳолда янги касбларни эгаллаш заруратини сезадилар. Ходимнинг меҳнат салоҳияти сифат жиҳатидан ўзгариши унинг меҳнат бозоридаги мобиллигини оширади.

3. *Иқтисодий барқарорлик таркибининг ўзгариши*. Иқтисодий барқарорлик баъзи тармоқларининг жадал ривожланиши, бошқаларида ишлаб чиқариш суръатларининг пасайиши меҳнат ресурсларига тармоқ талабининг таркибини ўзгартиради, бу ходимларнинг соҳалар бўйича мобиллигини кучайтиради.

4. *Иқтисодийётга инвестицияларнинг киритилиши*. Капитал қўйилмалар миқдорининг ортиши ишлаб чиқариш ҳажмини кўпайтиради, меҳнат бозорида меҳнат ресурсларига талабни кучайтиради ва бу меҳнат ресурслари мобиллиги фаоллигини ошириш учун иқтисодий ҳудудни кенгайтиради.

5. *Инфляция даражасининг ўзгариши*. Инфляция даражасининг юқорилиги аҳолининг реал даромадларини камайтиради, меҳнат ресурсларига кўшимча даромад топишни иш билан иккиламчи бандликдан қидиришга мажбур этади, бу ҳам ўз навбатида кўшимча касбларни эгаллашга рағбатлантиради.

6. *Ходим эҳтиёжларининг (моддий, ижтимоий, интеллектуал) ортиши*. Бу ходимларни ўз малакасини ошириш, кўшимча ихтисосликларни эгаллаш, меҳнатга ҳақ тўлаш юқорироқ ва нуфузлироқ иш топишга, айти пайтда мобилликка рағбатлантиради.

7. *Меҳнат ресурслари шаклланиши шароитларининг ўзгариши*. Иш ҳақининг пасайиши, турмуш шароитларининг ёмонлашиши, шахсга ўз инсон капиталига инвестициялар киритиш имкониятининг чекланиши меҳнат ресурслари мобиллиги учун туртки вазифасини ўтайди.

Ҳозирги даврда меҳнат ресурслари мобиллиги ёш таркиби бўйича ҳам хусусиятига эга. Иш топиш мақсадида доимий яшаш жойини ўзгартираётганларнинг аксариятини 15 ёшдан 35 ёшгача бўлган йигит ва қизлар ташкил этмоқда. Бунинг ўз сабаблари бор:

биринчидан, ҳозирги даврда турли китъаларда аҳоли сонининг ўсиши нотекислиги билан ажралиб турибди. Хусусан, Африка ва Осиёнинг кўпгина мамлакатларида фарзанд туғилиши ниҳоятда юқори бўлса-да, бундай ҳолат

Европа малакатларида жуда пасайиб кетган. Бирлашган Миллатлар Ташкилотининг Иқтисодий ва ижтимоий масалалар бўйича департаменти Аҳолишунослик бўлимининг маълумотларига қараганда, фарзандлар туғилиши даражаси ҳозиргидек сақланиб қолса, 2050 йилга бориб Европа мамлакатларида яшайдиган аҳоли 42 миллион кишига камайиб кетиши мумкин;

иккинчидан, Европа мамлакатларида аҳолининг қариш жараёни жадаллашиб бормоқда. Айрим прогнозларга кўра 2025 йилга бориб Европа аҳолисининг 47,0 % ини пенсионерлар ташкил этади. Бошқача айтганда, ҳар бир ишлаётган фуқарога биттадан пенсионер тўғри келади. Бундай вазиятда энг ривожланган давлатларда ҳам ижтимоий дастурларни амалга ошириш ниҳоятда мураккаблашиб кетади.

Жаҳондаги ёшларнинг 85 % ривожланаётган мамлакатларда яшайди. Уларнинг ишсиз бўлиб қолиш прогнозлари катталарга нисбатан 3,8 марта (бу ривожланган давлатларга ҳам хос бўлиб, мазкур кўрсаткич 2,3 мартани ташкил этади) кўпдир. Ишсизлик даражаси ниҳоятда юқори бўлганлиги сабабли ёшлар, меҳнатга ҳақ тўлаш даражаси паст бўлиши ва меҳнат шароити коникарсизлигига қарамасдан, ишлашга тайёр.

Айни пайтда ёшлар сонининг ортиб бориши мамлакатларнинг уларни иш билан таъминлаш имкониятларидан анча юқори. Кейинги ўн йил давомида ёшларнинг умумий сони жаҳонда 10,5 % (1,1 млрд киши)га ортгани ҳолда, аҳолининг ушбу гуруҳида иш билан бандлик атиги 0,2 % га (526 млн янги иш жойлари) кўпайди.

Меҳнат бозорига кириб келаётган йигит-қизлар (14–30 ёшдагилар) ўз ёшлари, жинслари, таълим даражалари, дунёқарашлари бўйича фарқланади. Уларни шартли равишда қуйидаги уч гуруҳга бўлиш мумкин:

1. 14–18 ёшдагилар. Улар, асосан, мактаб, лицей ўқувчилари ва олий ўқув юртлари талабаларидир. Уларнинг энг муҳим вазифаси – келажакдаги касбларини танлашдан иборат. Ривожланган давлатларда бу ёшдагиларнинг кўпчилиги таълим олишни давом эттирадиган бўлса, ривожланаётган мамлакатларда уларнинг тенгдошлари меҳнат фаолиятига киришади. Бу ўсмирларда меҳнатга қизиқиш, мустақиллик, ташаббускорлик каби хислатларни шакллантиришга хизмат қилади, деган фикрлар мавжуд. Аммо меҳнат фаолиятининг эрта бошланиши ҳозирги даврда уларни талаб қилинаётган таълим даражасига эга бўлмасликларига олиб келади. Бу эса улар аввал бошдан паст малакали ходимлар сафидан ўрин олишларини англатади.

2. 18–24 ёшдагилар. Бу йигит-қизлар касбий тайёргарликни тугаллаш арафасида ёки тугаллаган бўлади. Аммо улар зарур касб ва ижтимоий тажрибага эга бўлмасликлари ҳам мумкин, улар меҳнат бозорида рақобатга бардош бера олмайдилар. Бу гуруҳдаги ёшларнинг ишга жойлашишига олинган таълимнинг даражаси ва сифати ҳамда меҳнат бозорида ўқув юртлари битирувчи-

ларига талабнинг пастлиги ҳалақит беради. Жаҳон микёсида олиб борилган тадқиқотлар таълим муассасаларини тугаллаган ёшларнинг ярмидан кўпроғи ўз ихтисосликлари бўйича иш топа олмасликларидан далолат беради.

3. 25–30 ёшдагилар. Бу йигит-қизлар, асосан, ўз касблари истикболларини белгилаб олган ва муайян иш тажрибасига эга бўладилар. Уларнинг кўпчилиги ана шу даврга келиб оилали бўлганликлари сабабли таклиф этилаётган иш жойига юқори талабда бўладилар. Шу билан бирга ана шу кутилган талабга жавоб берадиган иш топилмаслиги оғир ижтимоий оқибатларга (оиланинг ажралиб кетиши, ичкиликбозлик, гиёҳвандликка берилиш, жиноий гуруҳларга кириб қолиш ва бошқалар) олиб келиши мумкин.

Жаҳон банки томонидан ўтказилган қатор тадқиқотларда ёшларнинг меҳнат бозорига интеграциялашувида ўта жиддий муаммолар аниқланган. Иқтисодчи олимлар томонидан олиб борилган тадқиқотлар ёшлар ўртасида ишсизлик оқибатида уларнинг узок муддат давомида иш ҳақидан маҳрум бўлишлари асослаб берилди. Чунончи, 22 ёшга кирган ёшлар ўртасида 3 ой ишсиз бўлиш уларнинг 28–33 ёшга кирганларида қўшимча равишда яна 1,3 ой ишсиз бўлиб қолишларига олиб келиши кўрсатилади. Айти пайтда 23 ёшгача бўлган йигитлар бир йил давомида ишсиз бўлсалар, 10 йилдан кейин тенгдошларидан 23,0 %, 20 йилдан кейин эса яна 16,0 % кам даромад топишлари исботланган.

Умуман олганда, Халқаро миграция ташкилотининг прогнозларига кўра, миграция жараёнлари муттасил кучайиб, 2030 йилга бориб аҳолининг миграция фаоллиги 300 млн кишига етиши башорат қилинмоқда. Бундай ҳолат мутасадди ташкилотлар томонидан эътиборга олиниши ва улар стратегик чора-тадбирлар белгилашларини тақозо этади.

10.2. Меҳнат ресурсларининг ҳудудлараро мобиллиги

Ҳудудлар ўртасида меҳнат ресурсларини оқилона тақсимлаш мамлакатни жадал ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришни таъминлашнинг зарур шарти ҳисобланади. Бундай тақсимлашнинг механизми минтақалар ўртасида меҳнат ресурслари миқдори ўртасидаги фарқни мутаносиблаштиришга ва меҳнат ресурсларидан самаралироқ фойдаланиш вазифасини ҳал этишга хизмат қилади.

Меҳнат ресурсларининг ҳудудлар ўртасида мобиллиги қуйидаги омилларга боғлиқ (10.1-жадвал):

– *минтақавий иқтисодий ривожланишининг динамикаси ва хусусиятлари.* Иқтисодий ўсиш даврида ҳудудларда янги иш жойлари ташкил этилади, бу эса меҳнат бозорини тартибга солиш билан бирга қўшимча ходимларга эҳтиёж туфайли меҳнат ресурсларининг ҳудудлараро мобиллиги учун қулай шарт-шароитлар яратади;

– *ҳудудлар инвестициявий жозибадорлигининг ортиши*. Капитал қўйилмалар миқдорининг ортиши ишлаб чиқариш ҳажмини оширади, ҳудудий меҳнат бозорида меҳнат ресурсларига талабни кучайтиради ва бу меҳнат ресурслари мобиллиги фаоллигини ошириш учун иқтисодий ҳудудни кенгайтиради;

– *ходим эҳтиёжларининг (моддий, ижтимоий, интеллектуал) ортиши*. Бу ходимларни ўз малакасини ошириш, қўшимча ихтисосликларни эгаллаш, меҳнатга ҳақ тўлаш юқорироқ ва нуфузлироқ иш топишга, айти пайтда мобилликка рағбатлантиради.

Ўзбекистонда меҳнат ресурсларининг ҳудудий мобиллиги, асосан, қишлоқ-шаҳар йўналишида кузатилади. 2017 йил 1 январь ҳолатига, Ўзбекистонда 168 та туман, 119 та шаҳар, 1081 та шаҳар посёлкаси, 1468 та қишлоқ фуқаролар йиғини, 10 998 та қишлоқ аҳоли пункти ва 8 207 та маҳалла мавжуд эди. Ҳозирги пайтда мамлакат аҳолисининг 50,6 % ини шаҳар, 49,4 % ини қишлоқ аҳолиси ташкил этади.

19.1-жадвал

**Меҳнат ресурсларининг ҳудудлар ўртасида
мобиллиги омиллари**

Ҳудудий мобиллик сабаблари	Ҳудудий мобиллик омиллари	Ҳудудий мобиллик натижалари
Иш жойини ўзгартириш зарурати	Жорий ҳолат	Турмуш даражаси, ижтимоий инфратузилма, турар жой
	Яхшилаш имконияти	Турар жой шароитларининг яхшиланиш эҳтимоли
	Қилинган харажатлар	Уй, квартирага қилинган харажатлар
Янги иш жойининг мақбуллиги	Янги иш жойидаги ҳолат	Иш ҳақи, меҳнат шарт-шароитлари, меҳнат мазмуни, иш вақти
	Янги иш жойидаги имконият	Хизмат соҳасида юқори кўтарилиш эҳтимоли
Меҳнат ресурслари мобиллигининг осонлиги	Объектив хусусиятлар	Ходимнинг малакаси, тажрибаси, ёши ва шу қабили
	Субъектив хусусиятлар	Янги иш жойига мослашишнинг осонлиги
Меҳнат бозоридаги конъюнктурадан хабардорлик	Бўш иш ўринлари тўғрисидаги ахборот	Бўш иш ўринлари тўғрисида ахборотнинг борлиги, ишончлилиги ва қиймати

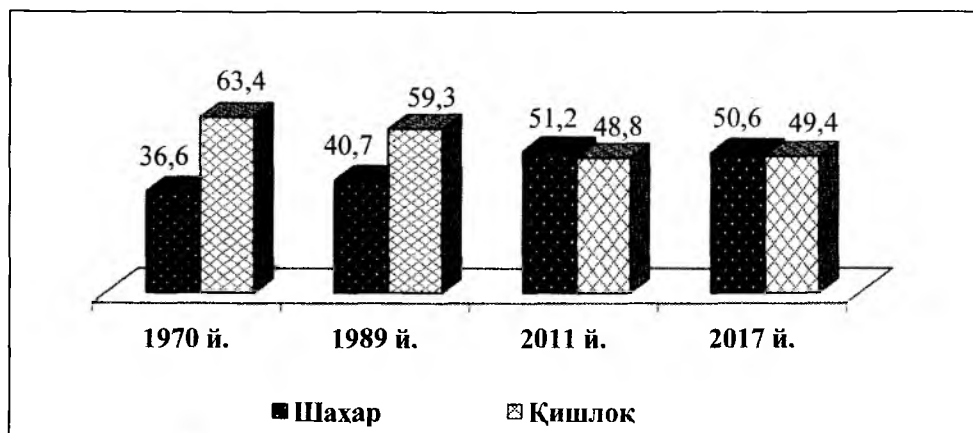
Мустакиллик йилларида шаҳар аҳолиси салкам 10 % га кўпайди (10.2-расм).

Мамлакатда меҳнат ресурсларининг худудий мобиллиги ўртача 7–8 % ни ташкил этди. Меҳнат ресурслари худудий мобиллигининг деярли 80 % Тошкент шаҳрига тўғри келмоқда. Меҳнат ресурсларининг бундай ҳаракатланиши тебраниш мобиллиги моделига хосдир. Бу мобиллик, асосан, пойтахтда меҳнатга ҳақ тўлаш даражаси юқорилиги билан изоҳланади.

Меҳнат ресурсларининг худудлар ўртасида мобиллигига мамлакатда таркиб топган демографик вазият ҳам таъсир кўрсатмоқда. Ўзбекистонда бу қуйидагилар билан изоҳланади:

- аҳоли умумий таркибида 18 ёшгача бўлганлар салмоғининг юқорилиги;
- ҳар йили меҳнатга лаёқатли ёшга тўлаётган фуқаролар салмоғининг катталиги;
- аҳолининг худудлар бўйича нотекис жойлашишининг сақланиб қолаётганлиги.

Ёш бўйича аҳолининг турли гуруҳлари меҳнат фаоллиги даражаси билан фарқланади. Энг юқори меҳнат фаоллиги ва иш билан бандлик, шу билан бирга, меҳнат ресурсларининг мобиллиги 25–49 ёшдаги фуқароларга хос.



10.2-расм. Ўзбекистон аҳолиси таркибида шаҳар ва қишлоқ аҳолиси улушининг ўзгариши (жами аҳоли сонига нисбатан % ларда)¹

Мамлакат аҳолисининг ҳозирги вақтдаги ўртача ёши 25,5, жумладан, қишлоқда 24,1, шаҳарда эса 27,9 ни ташкил этади. Яъни халқаро демографик таснифга кўра, Ўзбекистон ёш давлатлар қаторига киради. Республикамиз катта меҳнат салоҳиятига эга (10.3-расм).

¹ Ўзбекистон Республикаси Давлат статистика қўмитасининг маълумотлари // <http://www.stat.uz>



10.3-расм. Ўзбекистонда доимий аҳолининг ёш таркиби салмоги (% , йил бошига)



10.4-расм. Ўзбекистонда доимий аҳолининг ёш таркиби (минг киши, йил бошига)¹

Бироқ фақат меҳнат ресурсларини худудлараро таксимлашнинг ўзи минтақаларнинг ижтимоий-иқтисодий ривожлантирилиши даражаси ўртасидаги тафовутларни баргараф эта олмайди. Худудлараро меҳнат миграциясини тар-

¹ Ўзбекистон Республикаси Давлат статистика қўмитасининг маълумотлари // <http://www.stat.uz>.

тибга солишнинг ҳозирги давр концепцияси, биринчи навбатда, минтақаларнинг ҳам меҳнат, ҳам товар ва капитал бозорларида рақобатбардошлигини оширишга асослангандир.

Минтақаларнинг мамлакат ялпи маҳсулот ҳажмидаги улуши таҳлил этилар экан, фақат меҳнат ресурслари салоҳиятининг ўзи миллий бойлик яратишда ҳал қилувчи аҳамиятга эга эмаслигидан далолат беради. Масалан, Тошкент ва Сирдарё вилоятларида аҳоли зичлиги деярли бир хил. Аммо Тошкент вилоятида ялпи ҳудудий маҳсулотнинг ҳажми Сирдарё вилоятидагига қараганда деярли 2,5 баробар ортик.

Шунинг учун ҳар бир бўш иш ўринга тўғри келувчи ишсизлар сонини белгиловчи меҳнат бозоридаги иш кучига талаб ва таклифининг кескинлик даражаси Андижон вилоятида 5,6, Бухорода 6,0, Қашқадарёда 6,3, Навоийда 5,7, Сурхондарёда 6,6 ва Хоразм вилоятида 6,3 ни ташкил этади¹.

Меҳнат ресурсларининг ички мобиллигини тартибга солиш мақсадида ҳудудларни жадал ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш чора-тадбирлари ишлаб чиқилмоқда ва амалга оширилмоқда. Жумладан, кейинги йилларда Сурхондарё, Наманган, Навоий вилоятларини комплекс ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш ва уларда бозор ислоҳотларини чуқурлаштириш дастурлари амалга оширилмоқда.

Ҳозирги пайтда ҳудудларни жадал иқтисодий ривожлантириш, шу жумладан, уларнинг табиий, иқтисодий ва инсон салоҳиятидан самарали фойдаланиш юзасидан қўшимча чора-тадбирлар кўрилмоқда. Хусусан, қурилиши тугалланмаган объектлардан, фойдаланилмаётган ишлаб чиқариш ва ер майдонларидан оқилона фойдаланиш, маҳаллий бюджетларнинг даромад қисми ва ҳудуднинг экспорт имкониятларини кенгайтириш, жойларда замонавий бозор инфратузилмасини ташкил этиш, хизмат кўрсатиш, туризм соҳаларини ривожлантириш, тадбиркорлик субъектларига амалий ёрдам кўрсатиш асосида янги иш ўринлари яратиш дастурлари ишлаб чиқилган.

Шу билан бирга деҳқон хўжаликлари, томорқа учун ажратилган ерлардан мақсадли фойдаланиш, мева-сабзавотчилик, чорвачилик, паррандачилик, балиқчилик, асаларичилик ва бошқа фаолият турларини устувор ривожлантириш, кенг тармоқли фермер хўжалиқларини кўпайтиришга ҳам эътибор қўйилмоқда.

10.3. Меҳнат ресурсларининг тармоқлараро мобиллиги

Ўзбекистонда мустақиллик йилларида миллий иқтисодиётда чуқур таркибий ўзгаришлар рўй берди. Мамлакат ялпи ички маҳсулот ҳажмида қишлоқ

¹ Ўзбекистон иқтисодиёти. Ахборот - таҳлилий бюллетень .2015 йил январь-декабрь. –Т., 2016. - 12 б.

хўжалигининг салмоғи камайгани ҳолда, саноат ва айниқса, хизмат кўрсатиш соҳаларининг салмоғи ортди (10.5-расм).

Мамлакатда саноат ишлаб чиқаришининг ҳажми 2017 йилга келиб 1990 йилга нисбатан 4,6 мартага ортди. Ишлаб чиқаришни модернизация қилиш, техника билан қайта қуроллантириш ва янги технологияларни жорий қилиш саноатда меҳнат унумдорлигини 2010 йилга нисбатан 1,4 бараварга кўпайтириш имконини берди.

Давлат томонидан хусусий тадбиркорликнинг ҳар тарафлама қўллаб-қувватланиши кичик бизнеснинг саноат ишлаб чиқаришдаги улушини ҳам жадал ошириб бормоқда. Агар 2005 йилда тадбиркорлик субъектларининг саноат ишлаб чиқаришдаги улуши 10,0 % ни ташкил этган бўлса, 2017 йилда ушбу кўрсаткич 4,5 бараварга ортиб, 45,5 % га етди. Бу эса қўшимча иш жойлари яратишга ва иш кучининг тармоқлараро мобиллигига ижобий таъсир кўрсатмоқда.

Қишлоқ хўжалигининг мамлакат ялпи ички маҳсулотдаги улуши 1995 йилга нисбатан деярли икки бараварга камайганига қарамасдан, аграр сектор маҳсулотларининг ҳажми 2000 йилга нисбатан 2,7 баробарга кўпайиб, 2016 йилда 47 486,1 млрд сўмга етди. Бугунги кунда ялпи қишлоқ хўжалиги маҳсулотларининг 65,1 % деҳқон (шахсий томорқа), 32,9 % фермер хўжаликларига ва атиги 2,0 % қишлоқ хўжалиги фаолиятини амалга ошираётган ташкилотларга тўғри келмоқда.

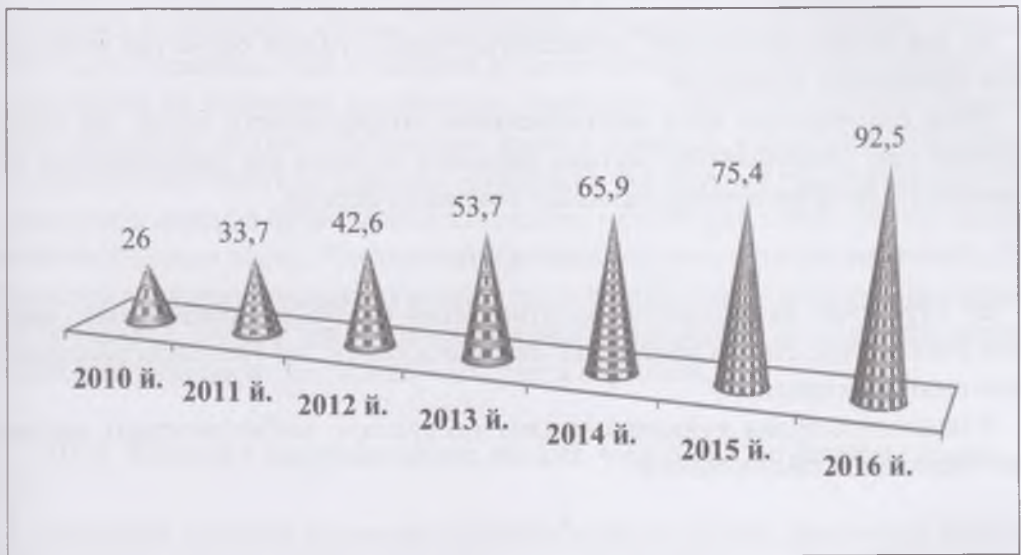


10.5-расм. Ўзбекистонда миллий иқтисодиёт соҳаларининг ялпи ички маҳсулот ҳажмидаги улуши (жами ЯИМ ҳажмига нисбатан, %)

Миллий иқтисодиётни таркибий ўзгартириш ва диверсификация қилиш-ни чуқурлаштириш билан бир қаторда аҳолининг иш билан бандлигини ва

даромадларини оширишда хизмат соҳасининг роли катта бўлмоқда. Фақат 2010–2016-йилларнинг ўзида бозор хизматларининг ҳажми 2,7 бараварга кўпайди (10.6-расм). Айниқса, алоқа ва ахборот хизматлари ўсишининг суръатлари юқори бўлмоқда. Бу сектор хизматларининг ҳажми 2010–2016-йилларда 4,6 мартага ортди.

Мамлакат иқтисодиёти тармоқларида сифат ўзгаришлари кузатилаётганига қарамадан, уларда меҳнат ресурсларининг мобиллиги у қадар юқори эмас. Хусусан, Хусусан 2013–2016-йиллар оралиғида иқтисодиёт тармоқлари бўйича иш билан бандлар тузилмасида – кишлоқ ва ўрмон хўжалигида ўртача ўзгариш 0,35 %, савдо ва умумий овқатланишда 0,2 %, уй-жой ва коммунал ҳамда маиший хизмат кўрсатишда 0,1 % ни ташкил этди. Шу билан бирга кишлоқ хўжалигининг миллий ялпи ички маҳсулот ҳажмидаги улуши камайганига қарамадан, иш билан бандлар умумий сонининг энг салмоқли улуши бевосита ана шу тармоққа тўғри келмоқда.



10.6-расм. Ўзбекистонда аҳолига хизмат кўрсатиш ҳажми ўсишининг динамикаси (трлн сўм)¹

Меҳнат ресурсларининг мобиллиги фақат тармоқларда эмас, шунингдек, бевосита корхоналарда ҳам кузатилади. Бундай мобиллик корхонада иш ўринлари ўзгариши билан узвий боғлиқдир. Масалан, бирор фирмада ишчи сони 100 тага кўпайса, бошқасида эса 100 тага камайса, иш билан бандлик жамланмаси ўзгармайди. Лекин бу шу миқдордаги меҳнат ресурслари бир

¹ Ўзбекистон Республикаси Давлат статистика қўмитасининг маълумотлари // <http://www.stat.uz>.

корхонадан бошқасига ўтмади, деган маънони бермайди. Юзаки қаралганда, бу турғунлик аслида меҳнат ресурсларининг фаол мобиллигини яширади.

Иш жойларининг ўзгариши меҳнат ресурслари мобиллигининг анъанавий кўрсаткичлари – янги иш жойлари яратиш коэффициенти (c), иш жойларини йўқотиш коэффициенти (d), иш билан бандлик даражасининг ортиши (n), ишга ёллаш коэффициенти (h), ишдан бўшатилиш коэффициенти (s), иш жойлари ялпи айланмаси коэффициенти (g), ортикча иш ўринларининг айланмаси (r) орқали белгиланади.

c ва d коэффициентлари ўртасидаги фарқ иш билан бандлик даражасининг ортиши (n) ёки иш билан бандлик соф ўзгаришини англатади:

$$n = c - d.$$

Иқтисодиётда ялпи иш жойлари ялпи айланмасининг коэффициенти (g) куйидагича ҳисоблаб чиқилади:

$$g = c + d.$$

Бу эса меҳнат ресурслари мобиллигига жалб этилган барча иш жойларининг миқдорини кўрсатади.

Ялпи иш жойлари ялпи айланмасининг коэффициенти билан иш билан бандлик соф ўзгаришининг мутлақ даражаси ортикча иш ўринларининг айланмаси (r) коэффициентини аниқлаш имконини беради:

$$r = g - n.$$

Бу кўрсаткич иқтисодиётда кузатилаётган иш билан бандликнинг амалдаги ўсиши учун етарли бўлган энг кам миқдордаги иш ўринлари айланмаси ортишини кўрсатади.

Юқоридагилардан куйидаги меҳнат ресурслари мобиллигининг анъанавий кўрсаткичи ойдинлашади:

$$c - d = n = h - s.$$

Ишга ёллаш коэффициенти (h) ва ишдан бўшатилиш коэффициенти (s) йиғиндиси иш кучи ялпи айланмасининг коэффициенти l га тенгдир:

$$l = h + s.$$

Натижада меҳнат ресурсларининг бекор айланиши коэффициенти (i) ҳам аниқлаш мумкин:

$$i = l - g.$$

Корхонада меҳнат ресурслари оқимлари ҳаракатининг яна бир муҳим хусусияти иш жойларида бир йилдан кам муддатда иш билан банд бўлган хо-

димларнинг улушидир. Ундан янги иш жойлари яратиш коэффициентини (c) айириб, кўриб чиқилаётган даврда иш жойларида банд бўлган ходимлар ад-машуви рўй берган эски иш жойлари улуши (o) нақадар катта бўлганлигини аниқласа бўлади:

$$o = y - c.$$

Корхоналарда меҳнат ресурслари мобиллигини тартибга солиш учун:

- ишга ёлланаётган ходимларни танлаш, жой-жойига қўйиш ва касбий рақобатбардошлигини баҳолаш;
- таълим муассасалари билан ҳамкорлик қилиш;
- персонал малакасини ошириш;
- ходимларни хизмат вазифасида ўстиришни режалаштириш;
- ходимлар меҳнат мотивациясини ошириш чора-тадбирларини кўриш лозим.

Ўзбекистонда ҳозирги вақтда кўплаб тўлик чет эл капитали асосидаги фирмалар, шунингдек, қўшма корхоналар муваффақиятли хўжалик фаолиятини олиб бормоқда. Ана шу фирма ва компанияларда бевосита хорижий му-тахассислар ва ходимлар ишламоқда. Амалдаги норматив-ҳуқуқий ҳужжат-ларга мувофиқ, меҳнат фаолиятини амалга ошириш мақсадида Ўзбекистон Республикасига келувчи хорижий фуқаролар иш берувчи томонидан олинган рухсатнома асосида унинг номига берилган меҳнат фаолияти ҳуқуқи тасдиқ-номасини олиши керак. Рухсатномалар мамлакатдаги юридик шахсларга, Ўз-бекистон ҳудудида фаолият кўрсатаётган хорижий инвестиция иштирокидаги корхоналарга, шунингдек, ўз шахсий хўжалигида ёлланган ходимлар меҳна-тидан фойдаланувчи жисмоний шахсларга берилади.

10.4. Меҳнат миграцияси: келиб чиқиши ва оқибатлари

Миграция латинча «migratio» сўзидан олинган бўлиб, аҳолининг жойини ўзгартириши, бошқа жойга кўчиб ўтиши маъносини англатади. Ана шу ата-мадан келиб чиққан ҳолда миграциянинг тор ва кенг маъноси фарқланади.

Тор маънода аҳолининг миграцияси – бу уларнинг доимий турар жойи-нинг ўзгартирилиши билан якунига етадиган ҳудудий жойини ўзгартириши-дир.

Кенг маънода аҳолининг миграцияси эса одамларнинг бир ёки бир нечта маъмурий-ҳудудий бирликлардаги турли аҳоли турар жойлари ўртасида давомийлиги, мунтазамлиги ва мақсадидан қатъи назар кўчиб юришидир.

Миграция назариясининг асосчиси Буюк Британиялик географ Э. Равен-штайн ҳисобланади. У XIX аср охирида «миграция қонуни»ни яратган.



Эрнст Георг Равенштайн (нем. Ernst Georg Ravenstein; 1834-1913) – келиб чикиши немис бўлган таниқли Буюк Британия географи ва статистикачи.

Асосий асари:

The laws of migration, 1876

Э. Равенштайн АҚШ ва бошқа мамлакатлардаги миграция жараёнларини таҳлил этиш асосида миграциянинг қуйидаги 11 та қонуниятини асослаб берган:

1. Энг кўп миграция қисқа масофага амалга оширилади.
2. Миграция аста-секин босқичма-босқич содир бўлади.
3. Узоқ масофага миграция, асосан, йирик саноат ва савдо марказлари томон йўналтирилган бўлади.
4. Ҳар бир миграция оқимиға унинг қарши оқими мувофиқ бўлади.
5. Шаҳар аҳолиси қишлоқ жойдагиларға қараганда кам мобилроқ бўлади.
6. Мамлакат ичкарасида миграцияда аёллар, узоқ масофаларға – эркаклар фаолроқдир.
7. Мигрантларнинг кўпчилигини катта ёшдаги аҳоли ташкил этади, оилалар ўз мамлақати ташқарисига кам миграция қилади.
8. Катта шаҳарларнинг йириклашиши, улар аҳолисининг табиий ўсиши кўпроқ миграция натижасидир.
9. Миграциянинг кўламлари саноат ва савдонинг, айниқса, транспортнинг ривожланиши натижасида ортади.
10. Худудлар, асосан, иқтисодий хусусиятларига қараб бир-биридан фарқ қилади.
11. Миграциянинг асосий сабаби – иқтисодий сабабдир.

Унинг миграция қонунларида асосий сабаб – иқтисодий сабаб эканлиги ҳал қилувчи аҳамиятга эга. Ушбу ғоя миграция жараёнларини моделлаштириш соҳасида бундан кейинги тадқиқотларға улкан таъсир кўрсатди.

Олимнинг «миграция қонунлари» доирасида ишчи кучи мобиллигига янги классик назариясида турли минтақалар (ҳам мамлакат ичкарасида, ҳам меҳнат мигрантларининг келиб чикиш мамлақати билан бошқа давлатлар) ўртасида иш ҳақидаги фарқ ётиши марказий ўринни эгаллайди. Ушбу концепция янги классик мактаб вакилларининг ишлаб чиқариш омиллари, шу жумладан, меҳнат ресурсларининг турли мамлакатлар ўртасидаги тенгсизлик оқибатида кўчиб юришига асосланган иқтисодий назариясига таянади. Мазкур тенгсизликни тартибга солиш воситаси «*ҳудудий-иқтисодий мутаносиблик*» номини олди.

Аслида миграциянинг янги классик назарияси, асосан, ички миграцияни. биринчи навбатда, қишлоқдан шаҳарға миграцияни изоҳлаган. Америкалик

иктисодчилар М. Тодаро ва Ж. Харрис ривожланаётган мамлакатлар шаҳарларида ишсизлик даражаси юқори бўлишига қарамасдан, бу ерга кишлоқ аҳолисининг миграцияси сабабларига аниқлик киритадиган мантикий модель яратди. Улар шаҳар билан кишлоқда иш ҳақи ўртасида фарқ сакланиб турар экан, кишлоқдаги меҳнат ресурслари ишсизлар сафидан ўрин олишлари мумкинлиги эҳтимолига қарамасдан, шаҳарга ишлаш учун келишни давом эттиришлари сабабини асослади.

«*Шахсий танлов*» микроиқтисодий модели номини олган ушбу концепцияда алоҳида оқил шахслар иш жойини ўзгартиришнинг фойдаси ва зарарини таҳлил қилишга асосланиб, қарор қабул қилишлари мумкин. Бунда меҳнат ресурсларининг халқаро мобиллигига инсон капиталига инвестициянинг бир шакли сифатида қаралади.

Даромад паст бўлган мамлакатларда малакали ва малакасиз ходимлар меҳнатга тўланадиган иш ҳақлари ўртасидаги фарқ 20,0 % ни ташкил этиши мумкин. Даромадлар юқори даражада бўлган давлатларда эса бу тафовут бир-биридан 10–30 маротаба ортик бўлиши кузатилмоқда. Шу билан бирга меҳнат ресурслари мобиллиги билим даражаси юқори бўлганлар учун кўпроқ манфаат келтиради. Чунки улар, одатда, янги иш жойидаги ходимларга кўра юқорироқ таълим даражасига эга бўладилар.

Кейинчалик ички меҳнат миграциясининг иш ҳақи ўртасидаги тафовут, кишлоқ меҳнат мигрантларининг шаҳарда ишсизлар сафидан ўрин олиши хавфига бошқа ҳудудга бориш ва янги жойда ўрнашиш учун харажатлар, оиласидан, одатий ижтимоий муҳитдан узилиб қолиш каби омиллар ҳам қўшилиб, уларни халқаро меҳнат миграциясига нисбатан ҳам қўллаш мумкин бўлиб қолди.

«*Худудий-иқтисодий мутаносиблик*» концепциясида меҳнат ресурслари экспортчилари бўлган мамлакатда иқтисодий ўсиш ва меҳнат миграцияси кучайиши натижасида иш ҳақи даражаси ўртасида аввал мавжуд бўлган катта фарқ камайиб боради. Натижада, меҳнат ресурслари экспортчилари меҳнат ресурсларини импорт қилувчиларга айланиши мумкин. Худди шундай вазият, масалан Европада – Италия, Португалия, Греция; Осиёда – Сингапур, Малайзия, Жанубий Корея; Жанубий Америкада – Бразилия ва Чилида рўй берган¹.

Мазкур назариянинг қоидалари қатор концептуал хулосаларга эга. Яъни:

– меҳнат ресурсларининг халқаро мобиллиги мамлакатлардаги иш ҳақи ўртасидаги тафовутлар билан изоҳланади;

– жаҳон миқёсида иш ҳақи ўртасидаги фарқларга барҳам берилгандан сўнг меҳнат ресурсларининг мобиллиги тўхтайди;

¹ Castles S., Miller M. J. The Age of Migration. Houndmills; Basingstoke; Hampshire; London: MacMillan Press Ltd., 2003. – p.22.

– юқори малакали ва қуйи малакали меҳнат ресурслари мавжуд бўлган ҳолатларда инсон капиталининг оқимлари ана шу жараёнларга таъсир кўрсатадиган турли ҳаракатлантирувчи кучлар остида турли йўналишда бўлиши мумкин;

– меҳнат бозори меҳнат ресурслари мобиллигининг асосий механизми-дир. У туфайлигина меҳнат ресурсларининг халқаро оқимлари юзага келади. Бозорларнинг бошқа турлари меҳнат ресурслари мобиллигига анча камрок таъсир кўрсатади;

– мамлакат ҳукуматлари, асосан, меҳнат бозорига таъсир кўрсатиш орқали меҳнат ресурслари оқимларини бошқара оладилар.

Меҳнат ресурслари мобиллиги таркибий-тарихий ёндашувлар билан ҳам фаркланади. Ушбу концепция вакиллари меҳнат миграция сабабларини ривожланган ва ривожланмаган мамлакатлар ўз иқтисодиётларини ривожлантириш учун турли ресурсларга эга эканликлари билан баҳолайдилар.

Янги классик назария ҳам, таркибий-тарихий ёндашув концепцияси ҳам нима учун муайян давлатдаги одамлар меҳнат миграцияси оқимига қўшилади, бошқалар эса бундай қарорга нега келмаслигини аниқ тушунтира олмаган. Бу саволга «*тортиш-туртиб чиқариш*» назарияси асосчиси Е. Ли жавоб топишга ҳаракат қилди. Унинг фикрича, ҳар бир шахс учун меҳнат миграцияси тўғрисида қарор қабул қилиш қуйидагиларга боғлиқ бўлади:

- ўзи яшаб турган жойдаги омилларга;
- ишлашга боришни мўлжаллаган жойдаги омилларга;
- «оралик» омилларга (бориш масофаси, транспорт тармоқларининг ривожланганлиги, миграция сиёсати ва бошқалар)¹.

Тортиш-туртиб чиқариш назариясида жалб этувчи омиллар юқори билимли кишиларга кучлироқ таъсир этади. Улар ўз худудида ҳам муайян ижтимоий мавқега эга бўлади, лекин бошқа минтақада бундан ҳам манфаатли иш жойини эгаллаш таклифини олишлари мумкин. Шунинг учун меҳнат ресурслари мобиллигининг фаоллиги юқори малакали мутахассисларга хосдир. Улар, аксарият ҳолларда, мавқелари ҳам, даромадлари ҳам юқори бўлиши учун мобиллироқ бўладилар. Паст малакали ходимлар учун эса салбий, туртиб чиқарувчи омиллар муҳимроқ аҳамиятга эга.

М. Пиоренинг «*қўш турли меҳнат бозори*» назарияси – меҳнат ресурслари мобиллигининг ўзига хос модели ҳисобланади. 1979 йилда ишлаб чиқилган ушбу концепцияга кўра, меҳнат ресурслари мобиллигини жалб этиш ривожланган давлатларнинг иқтисодий таркиби учун хосдир. Зеро, уларда меҳнатга талаб доимо юқори. Меҳнат ресурслари мобиллигини туртиб чиқарадиган мамлакатларда иш ҳақи паст, ишсизлик даражаси эса юқори бўлади.

¹ Lee E. S. A Theory of Migration // Demography. 1966. No. 3. Pp. 47–57.

М. Пиоре муҳожир меҳнат ресурсларига талабни ҳозирги давр индустриал жамиятининг туб хусусиятлари: таркибий инфляция, мотивация муаммолари ва меҳнат ресурсларининг демография билан боглиқ эканлигини асослаган.

Ушбу назарияда иш ҳақи фақат меҳнатга талаб ва таклиф шартларининг акс эттирибгина колмасдан, меҳнат ресурсларининг мақоми ва ижтимоий хусусиятларини ҳам ифода этиши кўрсатилади. Одамларнинг иш ҳақи ходимнинг ижтимоий мақоми акс эттириши керак, деб ҳисоблайдилар. Агар иш берувчи малакасиз меҳнат ресурсларини жалб этишга интилаётган бўлса, у иш ҳақини шунчаки ошира олмайди. Чунки, бу ходимнинг ижтимоий мақоми билан унинг меҳнати баҳоланиши ўртасидаги муайян алоқадорликни бузади.

Агар малакасиз ходимлар иш ҳақи ортадиган бўлса, бу бошқа даражалардаги ходимлар иш ҳақини оширишга ҳам босим ўтказилади. Яъни ходимларнинг ижтимоий ҳолатларига мувофиқ, иш ҳақи барча даражаларда оширилиши керак. Бу муаммо таркибий инфляция сифатида маълумдир. Меҳнат ресурслари тақчил бўлган пайтда маҳаллий ходимларни иш ҳақини ошириш орқали уларни жалб этиш иш берувчига қимматга тушади ва манфаатли эмас. Бу уни паст иш ҳақи ҳисобига ишлашга тайёр бўлган бошқа ҳудудлардаги меҳнат ресурсларини жалб этишга мажбур қилади.

Меҳнат бозорининг қўш турлилиги меҳнат билан капитал ўртасидаги қўш турлиликка хос бўлган саноати ривожланган давлатлар хусусиятини ифода этади. Маълумки, капитал ишлаб чиқаришнинг миқдори аниқ бўлган омилдир. Меҳнат эса ишлаб чиқаришнинг ўзгарувчан омилдир. Меҳнатга талаб пасайганда, ходимлар ишдан бўшатилади. Бу ходимлар ўртасида фарқлашга олиб борадиган дуализмни ҳосил этади.

Малакали ходимлар капитал сиғими юқори бўлган секторда энг яхши асбоб-ускуналарни ишлатган ҳолда меҳнат қиладилар. Иш берувчи уларга таълим бериш ва малакасини ошириш учун инвестиция киритишга мажбур. Бундай ходимларнинг иши мураккаб ва катта билим ҳамда тажрибани талаб этади. Ана шу ходимларга ҳаражатлар юқори бўлганлиги учун иш берувчи уларни сақлаб қолишга ҳаракат қилади.

Қўш турли меҳнат бозори назариясининг оқибатлари бошқа ана шундай микроиктисодий моделлар оқибатларидан қуйидагилар билан фаркланади:

– меҳнат ресурсларининг халқаро мобиллиги ривожланган мамлакатлар иш берувчиларининг талабларига асосланади;

– меҳнат ресурсларига талаб иқтисодиётнинг таркибий эҳтиёжлари ҳисобига шаклланиши туфайли иш ҳақининг даражаси меҳнат муҳожирлари учун асосий шарт ҳисобланмайди, шунинг учун иш берувчилар ходимларни иш ҳақини оширмасдан ёллай олади;

– жалб этувчи мамлакатларда иш ҳақининг паст даражаси меҳнат муҳожирлари сони камайиши туфайли ортмайди;

– жалб этувчи мамлакатларда меҳнат муҳожирлари сони кўпайиши натижасида иш ҳақининг паст даражаси янада камайиши мумкин;

– ҳукуматнинг меҳнат ресурсларининг халқаро мобиллигига таъсир имконияти чекланган, меҳнат муҳожирлари меҳнатига талабга фақат иқтисодий-таъсирдаги жиддий ўзгаришлар таъсир кўрсата олади¹.

И. Валлерстайннинг «*дунё – тизим*» назарияси ҳам жиддий кизиқиш уйғотади. У дунёни чекка ва марказ ҳудудларга ажратади. Капитал оқимлари натижасида чекка ҳудудлардаги иқтисодий таркиби ўзгаради: сармоядорлар экин майдонларини сотиб олишлари оқибатида чеккадаги деҳқонлар ерсиз қолади, марказ – шаҳарлар эса жадал ривожлана бошлайди.

Глобаллашув меҳнат ресурслари мобиллиги жараёнини жадаллаштиради. йириклашиб борадиган шаҳарлар меҳнат муҳожирлари меҳнатига талабни кучайтиради. И. Валлерстайннинг фикрига кўра, иқтисодий муносабатларнинг чекка жойларга сукулиб кириши оқибатида ушбу яшаш жойларини ўзгартиришга тайёр аҳоли шаклланади. Инвестициялар ва глобаллашув транспорт ва коммуникация инфратузилмаларини яратишга шарт-шароитлар яратади. Натижада, меҳнат ресурсларининг халқаро мобиллиги товар ва капитал оқимида тескари томонга йўналтирилган бўлади.

Дунёнинг глобал – АҚШдаги Нью-Йорк, Чикаго, Лос-Анжелес ва Майами, Россиядаги Москва, Санкт-Петербург, Европадаги Лондон, Париж, Франкфурт ва Милан, Осиёдаги Токио, Осака, Сидней, Марказий Осиёдаги Тошкент, Астана, Душанбе, Бишкек ва Ашхабад каби шаҳарларида катта бойлик, юқори малакали мутахассислар тўпланган. Ушбу мутахассислар малакасиз ходимлар (фаррошлар, официантлар, меҳмонхона ва уй хизматчилари)га барқарор талаб тугдиради. Шунингдек, оғир саноат ишлаб чиқаришининг чет элларда жойлаштирилиши, электроника, компьютерлар ва телекоммуникациялар соҳасидаги юқори технологиялар ва рақамли иқтисодийга асосланган ишлаб чиқаришларнинг жадал ривожланиши, айти пайтда соғлиқни сақлаш ва таълим каби соҳаларнинг кенгайиб бориши меҳнат бозорида ҳам юқори ҳам қуйи даражадаги ходимларга талаб юқори бўлишини таъминлайди, бироқ ўрта бўлган кадрларига талаб нисбатан анча паст бўлади. Шу сабабли бу тоифа ходимлар глобал шаҳарларни тарк этишади.

«Дунё – тизим» назарияси меҳнат ресурсларининг халқаро оқими кенгайиб бораётган глобал бозорнинг сиёсий ва иқтисодий тузилмаларига мос келади. Бундан қуйидаги хулосалар чиқарилади:

– меҳнат ресурсларининг халқаро мобиллиги ривожланаётган мамлакатлардаги бозорлар шаклланишининг табиий оқибатидир;

¹ Piore M. Birds of passage. Migrant labour and industrial societies. New York: Cambridge University Press. 1979.

– меҳнат ресурсларининг халқаро мобиллиги собиқ мустамлакачи давлатлар ва улар мустамлакалари учун хосдир. Чунки уларнинг маданий, тил, маъмурий, инвестициявий, транспорт ва коммуникация алоқалари аллақачон ўрнатилган;

– меҳнат ресурсларининг халқаро мобиллиги бозор иқтисодиётининг глобаллашуви билан боғлиқдир;

– меҳнат ресурсларининг халқаро мобиллиги турли мамлакатлардаги иш ҳақи ва иш билан бандликдаги тафовутларга тўла боғлиқ эмаслиги.

Меҳнат ресурсларининг микродаражадаги мобиллигига янгича қараш «Миграциянинг янги иқтисодий назарияси»да ўз ифодасини топди. 1991 йилда О. Старк томонидан илгари сурилган ушбу назарияга кўра, уй хўжаликлари оила аъзоларидан бирини бошқа ҳудудга жўнатишдан мақсад фақат оила даромадини кўпайтириш эмас, балки ўз ижтимоий мақомини ҳам оширишдир.

«Миграциянинг янги иқтисодий назарияси» куйидаги гипотезаларни илгари суради:

– меҳнат ресурслари мобиллигини тадқиқ ва таҳлил этишда алоҳида шахснинг эмас, балки уй хўжаликларининг манфаатлари нуқтаи назаридан ёндашилиши керак;

– донор ва реципиент мамлакатларда иш ҳақи даражаси тенглашган ҳолатларда ҳам меҳнат ресурслари мобиллиги жараёни тўхтамайди. Меҳнат ресурслари мобиллигига донор минтақалар доирасида бошқа бозорлар мавжуд бўлмаса ёки улар номукамал бўлса ҳам, рағбатлар бўлиши мумкин;

– давлат ишчи кучи мобиллиги даражасига фақат меҳнат бозорларини эмас, шунингдек, капитал бозорлари ва суғурталашни (суғурталашнинг давлат дастурлари, ишсизликни суғурталаш ва ҳоказолар) тартибга солиш орқали таъсир кўрсата олади¹.

Ана шу маънода оиланинг бир ёки унинг бир неча аъзосининг бошқа ҳудудга йўл олиши фақат кутилаётган шахсий даромадни кўпайтириш воситасигина эмас, шунингдек, хўжалик юритиш билан боғлиқ таваккалчилик хавфини камайтиришга қаратилган. Бунда ишчи кучи мобиллигида иштирок этадиган ходим учун ана шу хавфни камайтириш иш ҳақи даражаларида ҳам кучлироқ рағбат бўлишини таъминлайди.

10.5. Халқаро меҳнат миграцияси

Халқаро меҳнат миграциясининг илк босқичларида унинг иккита асосий оқими шаклланган. Улардан бири аҳолининг Африкадан Шимолий ва Жанубий Америкага ҳамда Европа мамлакатларига бориб ишлашга бўлган ха-

¹ Stark O. The Migration of Labor. Cambridge; Oxford Basil Blackwell, 1991.

ракатларидир. Кейинчалик ўз юртида иқтисодий қониқиш ҳосил қилмаган аҳоли катлами Испания, Португалия, Буюк Британия, Франция, Голландия ва Дания, АҚШ ва Бразилия каби мамлакатларга бориб, мигрант сифатида ишлаш мақсадида бўлган. Шунингдек, уч ярим асрдан кўпроқ вақт давомида Африкадан Ғарбга 20–30 млн киши мажбурий олиб келинган. Аксарият меҳнат мигрантлари янги иш жойларига ўзлари ихтиёрий равишда боришган. Ана шу халқаро меҳнат миграциясида аҳоли томонидан иқтисодий омиллар кучга кириб, яшаш учун етарлича даромад манбаига эга бўлган.

Иккинчи жаҳон урушидан сўнг халқаро меҳнат миграцияси кўламининг ортиши билан биргаликда унинг устувор йўналишлари ҳам ўзгарган. Худди шу пайтда «гастрабайтлар» («меҳмон ишчилар») атамаси пайдо бўлган. Чунки бу меҳнат мигрантлари ватанида оиласини қолдириб, бошқа давлатларга даромад топиш учун қисқа муддатга борар эди. Эндиликда унинг асосий оқимлари АҚШ билан Канададан ташқари Ғарбий Европага йўл ола бошлади.

Ҳозирги вақтда халқаро меҳнат миграциясининг асосий беш йўналиши ажратиб кўрсатилади:

- 1) АҚШ, Канада, Австралия, Япония;
- 2) Ғарбий Европа, айниқса, Германия ва Франция;
- 3) Яқин Шарқ (нефтьга бой Яман, Бирлашган Араб Амирликлари, Қатар, Саудия Арабистони, Баҳрайн, Қувайт ва бошқалар);
- 4) Лотин Америкаси (Бразилия, Аргентина, Чили ва бошқалар. Бу мамлакатларга меҳнат муҳожирлари, асосан, Осиё ва Африка давлатларидан келишади);
- 5) Янги индустриал давлатлар (Сингапур, Гонконг, Жанубий Корея, Малайзия, Индонезия, Филиппин).

Шуниси эътиборлики, XX асрнинг иккинчи ярмида халқаро меҳнат миграцияси оқими ривожланаётган мамлакатлардан саноати ривожланган давлатларга йўналган бўлса, учинчи минг йилликнинг бошида бу жараённинг акси – тараккий этган давлатлар мутахассисларининг ривожланаётган мамлакатларга йўл олиши ҳам кузатила бошланди

Халқаро меҳнат ташкилоти меҳнат миграциясининг қуйидаги асосий турларини ажратиб кўрсатади:

– *шартнома асосида ишловчилар*. Бунда меҳнат муҳожирларини қабул қилувчи давлат томонидан уларнинг мазкур мамлакатда бўлиш муддатлари аниқ белгилаб қўйилади. Бу тур, асосан, иш кучини мавсумий (масалан, қишлоқ хўжалиги, қурилиш) ишларга жалб қилиш билан боғлиқ;

– *малакали кадрлар миграцияси*. Бунга юқори малакали мутахассислар ёки ишчиларни имтиёзли тартибда (юқори иш ҳақи, бошқа имтиёзлар ҳисобига) ишга таклиф қилиниши мисол бўла олади;

– *ноқонуний миграция*. Бу бошка малакатларда меҳнат фаолияти билан ноқонуний равишда шуғулланишдир.

Ҳозирги даврда халқаро меҳнат миграциясини рағбатлантирувчи асосий омил – иқтисодий омил бўлиб қолди. Шу билан халқаро меҳнат миграциясида сифат жиҳатидан ўзгаришлар ҳам содир бўлмоқда. Меҳнат мигрантлари таркибида малакали мутахассисларнинг салмоғи орта бошлади. Бу қуйидагиларда намоён бўлмоқда:

– аввал кенг оммалашган «аклнинг сирқиб чиқиб кетиши»да («brain drain») ўзгариш кузатилмоқда – меҳнат ресурслари халқаро мобиллиги йўналишининг диверсификацияси содир бўлмоқда. АҚШ ҳали ҳам энг юқори малакали мутахассисларни жалб этаётган марказлигича қолаётганлигига қарамасдан, саноати ривожланган давлатларнинг мутахассислари ҳам ривожланаётган мамлакатларга вақтинча бўлса-да ишлаш учун йўл олмоқда;

– юқори малакали мутахассисларнинг мобиллиги фақат капитал томон йўналишида бўлмасдан, улар бир йўла капитал билан ёки унинг кетидан йўл олаётгани мутлақо янги ҳолат бўлмоқда;

– олий таълимнинг интеграциялашиши кучаймоқда. Шунингдек, ривожланган давлатларда олий таълим олганларнинг ўз ватанларига қайтмаслик ҳолатлари кўпаймоқда;

– ҳозирги даврда давлатнинг халқаро меҳнат миграцияси жараёнига таъсири кучайиб бормоқда. Давлат меҳнат ресурсларининг жаҳон бозорини тартибга солишга ҳаракат қилиш билан (виза чекловлари, меҳнат фаолиятининг патентланиши, хорижий меҳнат ресурсларига квоталар ва бошқалар) бир қаторда юқори малакали мутахассисларни ёллашни ҳам ўз зиммасига олмоқда.

Интеллектуал меҳнат ресурсларининг халқаро мобиллиги жараёнларининг кучайиши қуйидагилар билан изоҳланади:

– ривожланган давлатларда туғилишнинг камайиб кетиши ва миллий иқтисодиёт замонавий секторининг юқори малакали мутахассисларга талаби кучаяётганлиги;

– реципиент давлатлар томонидан тегишли мутахассисларни импорт қилиш ҳисобига уларни ўзлари тайёрлашлари учун маблағлари ва вақтларини тежашга интилишлари;

– миллий иқтисодиёт рақобатдошлигини таъминлаш мақсадида ишлаб чиқаришларда технологик ўзгартиришларнинг амалга оширилиши сабабли юқори малакали миллий мутахассисларнинг етишмаслиги;

– трансмиллий компаниялар фаолиятининг кенгайиши;

– меҳнат ресурслари мобиллигини таъминлаш тармоқларининг кенгайиши;

– интеллектуал шерикликнинг (илмий-тадқиқот институтлари, университетлари тиббиёт марказлари ва хоказолар ўртасида) кучайиши;

– таълим ва малака стандартларининг унификациялаштирилиши ва дипломларнинг ўзаро тан олинishi;

– билим ва тажриба узатилишининг виртуаллашиши (ахборот технологияларининг ривожланиши натижасида меҳнат ресурслари мобиллигини турар жойни ўзгартирмасдан амалга ошириш имкониятининг пайдо бўлиши).

Умуман олганда, халқаро меҳнат миграциясининг ҳам донор мамлакатлар (меҳнат ресурсларини экспорт қилувчилар), ҳам реципиент мамлакатлар (меҳнат ресурсларини импорт қилувчилар) учун ижобий томонлари ва салбий оқибатлари мавжуд (19.6-жадвал).

Халқаро меҳнат миграцияси туфайли донор мамлакатлар меҳнат мигрантларининг ватанларига юборадиган пул жўнатмалари катта аҳамиятга эга. Жумладан, ана шу пул жўнатмалари Йордания, Яман ялпи ички маҳсулотининг 10,0–50,0 %, Бангладеш, Миср, Марокаш, Покистон, Судан, Туркияда эса 25,0–45,0 % ни ташкил этади.

19.6-жадвал

Халқаро меҳнат миграциясининг донор ва реципиент мамлакатлар учун ижобий томонлари ва салбий оқибатлари

Мамлакатлар	Халқаро меҳнат миграциясининг ижобий томонлари	Халқаро меҳнат миграциясининг салбий оқибатлари
Донор мамлакатлар учун	Меҳнат ресурслари экспорти мамлакат меҳнат бозоридаги вазиятни яхшилайдди, яъни меҳнат ресурслари миграцияси натижасида ортикча меҳнат ресурслари сони камаяди.	Меҳнат ресурсларини экспорт қилдиган мамлакатлар ўз меҳнат ресурслари, меҳнатга лаёқатли иқтисодий фаол аҳоли маълум қисмидан ажралади.
	Меҳнат ресурслари экспорти донор мамлакатлар фуқароларига реципиент давлатларда янги замонавий мутахассисликларни эгаллаш, ўз малакаларини ошириш, янги техника ва технологияларни ўзлаштириш имконини беради.	Донор мамлакатларнинг иммигрант ишчиларни ўқитиш ва малакасини ошириш учун сарфлаган маблағларни реципиент давлатлар иқтисодийнинг ривожлантириш мақсадларида фойдаланилади.
	Меҳнат ресурслари экспорти донор мамлакатларга қўшимча валюта кириб келиши ҳамда эмигрант ходимлар оила аъзолари турмуш даражасини ошириш манбаи ҳисобланади.	Юқори малакали ва меҳнат бозорида гоят рақобатбардош меҳнат ресурслари экспорти донор мамлакатлар ишлаб чиқаришининг муҳим тармоқларида юқори малакали кадрлар тақчиллигига олиб келиши мумкин.
	Донор мамлакатлар ўз фуқароларининг чет элларда меҳнат фаолиятини амалга ошириш билан шуғулланадиган фирмалардан давлат бюджетига солиқ ундиради.	

Реципиент мамлакатлар учун	Хориждан меҳнат ресурсларининг кириб келиши юқори даражадаги сафарбарликни таъминлаб, иқтисодиёт таркибидаги муайян тармоқларни жадал ривожлантиришга хизмат қилади.	Мамлакат иқтисодиёти тармоқларининг хориж меҳнат ресурсларига қарамлиги ортади.
	Меҳнат ресурслари миграцияси реципиент мамлакатларнинг кадрлар тайёрлаш учун харажатларини тежаш имконини беради.	Ички меҳнат ресурсларининг маҳаллий меҳнат бозоридаги баҳоси пасаяди ҳамда хориж иш кучининг таклифи ортади.
	Меҳнат мигрантлари ички бозорни ривожлантиради, чунки улар товар ва хизматларга талабни оширадилар.	
	Меҳнат ресурслари импорти реципиент мамлакатлар компания ва фирмаларининг бозордаги рақобатбардошлигини оширади, чунки арзон иш меҳнат ресурслари кириб келиши натижасида ишлаб чиқариш харажатлари тежаллади.	
	Иммигрантларнинг вақтинчалик бўш маблағларидан реципиент мамлакатлар иқтисодиётини молиялаштириш учун фойдаланиш имконияти пайдо бўлади.	

Айни пайтда АҚШдаги 11,0 млн нафардан кўпроқ меҳнат мигранти йилига ўртача 240,0 млрд доллар иш хақи олиб, бунинг 90,0 млрд долларини солиқ сифатида давлатга қайтаради. Меҳнат мигрантларини ижтимоий қўллаб-қувватлаш дастурларига эса АҚШ давлати томонидан атиги 5,0 млрд доллар сарфланади.

Экспертларнинг ҳисоблаб чиқишларича, кейинги чорак аср давомида АҚШда интеллектуал меҳнат ресурсларини импорт қилиш сиёсатини амалга ошириш натижасида ўзининг таълим ва илмий фаолият соҳаларида тежалган маблағлари 15 млрд доллардан ортган. Чет эл мутахассисларидан фойдаланиш Канадага ривожланаётган мамлакатларга ёрдам сифатида ажратилаётган маблағларидан 7 марта, Буюк Британияга эса 3 марта кўп фойда келтирмоқда.

Олиб борилган тадқиқотлар меҳнат ресурсларини импорт қилишнинг иқтисодий самараси юқорилигидан далолат беради.

10.6. Меҳнат миграциясининг давлат томонидан тартибга солиниши

Жаҳон иқтисодиётида авж олаётган глобаллашув жараёнлари мамлакатлар ўртасидаги ўзаро боғлиқликнинг ортишига, алоҳида фаолият кўрсатаётган

бозорларнинг эркинлаштирилишига ва уларнинг умумий жаҳон меҳнат бозорига интеграциялашувининг чуқурлашувига хизмат қилмоқда.

Бугунги кунга келиб дунёнинг деярли 200 та мамлакати жаҳон меҳнат бозорининг таркибий қисми бўлмиш халқаро меҳнат бозорида иштирок этмоқда. Халқаро миграция ташкилоти маълумотларига кўра, дунёдаги жами халқаро меҳнат мигрантларининг сони 258 миллион кишига етган бўлиб, улар томонидан амалга оширилган 601 миллиард АҚШ доллари ҳажмидаги пул ўтказмаларининг 429 миллиарди ривожланаётган мамлакатларга йўналтирилган¹.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 12 апрелдаги ПҚ-2885-сонли «Ўзбекистон Республикаси ва Россия Федерацияси ўртасида икки томонлама стратегик ҳамкорлик ва шерикчилик муносабатларини янада кенгайтириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги, 2017 йил 24 майдаги ПҚ-3001-сонли «Бандлик соҳасида давлат сиёсатини янада такомиллаштириш ва меҳнат органлари фаолияти самарадорлигини тубдан ошириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги қарорлари, 2017 йил 21 декабрдаги «Россия Федерацияси ҳудудида вақтинчалик меҳнат фаолиятини амалга ошириш учун Ўзбекистон Республикаси фуқароларини ташкилий асосда қабул қилиш ва жалб этиш тўғрисида»ги ҳукуматлараро Битим миграция соҳасида белгиланган вазифаларни амалга оширишга хизмат қилади.

Ўзбекистондан ташқи меҳнат миграциясининг яна бир оқими Корея Республикасига йўналтирилган. 1995 йилда Ўзбекистон ва Корея Республикалари ўртасида имзоланган келишувга мувофиқ, ўзбекистонликлар «Саноат Стажировкаси Дастури» асосида Корея Республикасига юборила бошланди².

Охириги ўн йил оралиғида «Саноат Стажировкаси Дастури» асосида Корея Республикасида 19 минг нафар ўзбекистонлик иш билан таъминланиши учун шароит яратилди. Шу муносабат билан, Корея ҳукумати хориждан ишчи кучини ёллашда «Бандликка Рухсат бериш Тизими» (Employment Permit System-EPS) асосида фаолият кўрсата бошлади. Шу йиллар оралиғида «Бандликка Рухсат бериш Тизими» асосида 48 минг ўзбекистонлик мигрант Кореяга юборилди.

Аҳолини иш билан таъминлаш мақсадида давлат томонидан тартибга солиш учун Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари Вазирлиги қошидаги Ташқи меҳнат миграцияси Агентлиги фаолият олиб боради. Бу Агентлик куйидаги вазифаларни бажаради:

биринчидан, иқтисодиётнинг турли соҳаларига юқори малакали мутахассисларнинг жалб қилиниши юзасидан халқаро ҳамкорликни йўлга қўяди. Агентлик юқори малакали мутахассисларга бўлган эҳтиёжни аниқлайди ва

¹ International migration report 2017.UN. N.Y. 2017. P.4.

² Migration and remittances factbook 2016.World bank group.P.14.

барча бизнес тузилмалари, вазирликлар билан яқиндан ҳамкорлик ишларини амалага оширади;

иккинчидан, мигрантларнинг Ўзбекистон Республикаси ҳудудида меҳнат фаолиятини амалга ошириши пайтида уларнинг меҳнат ҳуқуқлари ва манфаатларини таъминлаш бўйича чораларни амалга оширади;

учинчидан, агентликда ягона ахборот базаси тузади ва у ерда мигрантларнинг меҳнат ҳуқуқлари ва манфаатларига жойларда риоя қилиш ҳамда уларнинг фаолияти белгиланган меъёрларга мувофиқлигининг натижалари қайд этади.

Жаҳонда халқаро меҳнат миграциясини тартибга солишда 1951 йилда ташкил этилган Миграция бўйича халқаро ташкилот асосий роль ўйнайди. Унинг асосий вазифалари қуйидагилардан иборат:

– миграция жараёнларига жалб этилган барча томонлар манфаатларини кўзлаган ҳолда, миграция жараёнларини бошқариш;

– мамлакатлар ҳукуматлари билан қалин ҳамкорлик қилиш, миграцияни ўзи учун ягона тўғри қарор деб қабул қилган одамлар манфаатларининг вакили бўлиш ва уларнинг манфаатларини ҳимоя қилиш;

– инсон савдоси фавқулодда ҳолатининг (халқаро тушунчаси «трафик») бўлган) олдини олиш ва унга қарши курашиш.

Миграция бўйича халқаро ташкилот ўзининг халқаро шериклари билан кўпгина давлатларнинг ҳукуматлари ва фуқаролик жамиятларига кўмаклашиш мақсадида қуйидаги дастурларни амалга оширади:

– инсонпарварлик мақсадларида миграция дастурлари (можаролар ва уларнинг оқибатидан жабр кўрган одамлар, оиласи билан кўшилиш ниятида бўлган шахсларга ёрдам кўрсатиш);

– техник ҳамкорлик дастурлари (ҳукуматлар, ҳукуматлараро ва ноҳукумат ташкилотларига миграция масалалари бўйича маслаҳат хизматларини тақдим этиш, ўзгариб бораётган халқаро вазиятда миграция муаммоларини ҳал этиш учун зарур комплекс чораларни ишлаб чиқиш, миграцияни тартибга солиш билан шуғулланаётган хизматлар ходимларини ўқитиш орқали давлатлар салоҳиятини мустаҳкамлаш, шунингдек уларга техник ёрдам кўрсатиш);

– тадқиқотлар олиб бориш, маълумотларни таҳлил этиш (миграция муаммоларини ҳал этиш учун минтақавий ва халқаро семинарлар ва конференциялар ўтказиш, миграция жараёнларининг сабаблари ва оқибатларини, мигрантлар аҳволи ва эҳтиёжларини тадқиқ этиш, ахборот кампанияларини ишлаб чиқиш ва ўтказиш).

Халқаро меҳнат миграциясини тартибга солиш масалалари Халқаро меҳнат ташкилоти ва Бирлашган Миллатлар Ташкилотининг Қочоқлар бўйича Олий комиссари бошқармасининг ҳам диққат марказидадир. Шунингдек, минтақавий ташкилотларда ҳам меҳнат миграциясини тартибга солиш бў-

йича алоҳида тузилмалар ташкил этилган. Масалан, Иқтисодий ҳамкорлик ва ривожланиш ташкилотида Миграцияни доимий кузатиш бўйича тизим фаолият олиб боради.



International Organization for Migration (IOM)
The UN Migration Agency

Миграция бўйича халқаро ташкилот ЮМ
– The International Organization for Migration)
– қароргоҳи Швейцариянинг Женева шаҳрида
жойлашган халқаро ҳукуматлараро ташкилот.

Ҳозирги пайтда жаҳондаги 166 та давлат унинг
аъзоси ҳисобланади, яна 8 та давлат кузатувчи мақомига эга. Жойларда унинг
400 тадан кўпроқ бўлими бор, 100 тага яқин миссияси фаолият олиб боради.

Мустақил Давлатлар Ҳамдўстлиги (МДХ)га аъзо мамлакатлар 1988 йилда Ноқонуний миграция билан курашиш соҳасида ҳамкорлик қилиш битимини имзолаганлар. Ушбу Битимда ноқонуний миграцияга қарши курашишнинг куйидаги асосий йўналишлари белгилаб берилган:

– Битимда иштирок этувчи давлатларнинг ноқонуний мигрантлар ва ноқонуний миграцияга қўмақлашадиган шахсларнинг масъулияти соҳасида миллий қонунчиликни уйғунлаштириш;

– давлатлар ҳудудига чет элликларнинг ноқонуний кириши ва бўлишига қарши кураш олиб бориш;

– ноқонуний иммигрантлар Маълумотлар банкини шакллантириш;

– ноқонуний мигрантларни чиқариб юбориш механизмини яратиш ва бошқалар.

Ҳар бир давлат меҳнат миграциясини тартибга солиш бўйича қонунчилик, маъмурий ва иқтисодий чораларни кўради. Жумладан, реципиент (меҳнат мигрантларини қабул қилиб олувчи) давлатлар, асосан, куйидаги чораларни қўллаиди:

1. Касб малакаси талаби (маълумот тўғрисида дипломнинг мавжудлиги, муайян касб, ихтисослик бўйича иш стаж). Масалан, АҚШда меҳнат мигранти 5 йиллик, Австралияда 3 йиллик, Кипрда 2 йиллик иш стажига эга бўлиши керак.

2. Ёш цензи (одатда 20–40 ёшдаги меҳнат мигрантлари ишга қабул қилинади).

3. Меҳнат мигрантларининг саломатлиги (гиёҳвандлар, хавфли юқумли касаликка чалинганлар, рухий беморлар мамлакатга киритилмайди).

4. Ижтимоий ва сиёсий чекловлар (жиноят содир этганлик учун аввал судланганлар, реакция партиялар, террорчи ташкилотлар аъзолари мамлакатга киритилмайди).

5. Квоталаш (миллий иқтисодиётнинг барча соҳалари, алоҳида тармоқлар ва корхоналар бўйича энг кўп меҳнат мигрантларининг конун томонидан ўрнатилган сони, алоҳида минтақалардаги мамлакатларнинг меҳнат мигрантлари учун ўрнатилган квоталар миқдори). Масалан, АҚШда мамлакатда ишлаш учун йилига 140 минг кишига рухсат берилади.

6. Меҳнат мигрантларининг ишга жойлашиш учун пошлина тўлаши. Жумладан, Ирландияда 4 ой давомида ишлаш учун 100 ирланд фунти миқдорида пошлина тўланиши талаб этилади. Словакияда ҳам худди шундай тартиб ўрнатилган.

7. Реципиент мамлакат иқтисодиётига инвестиция киритиш ҳисобига виза бериш. АҚШда ҳар йили мамлакат иқтисодиётига 500 минг доллардан кўп инвестиция киритган шахслардан 10 минг нафарига иммиграция визалари берилади.

8. Тадбиркорлардан меҳнат мигрантлари меҳнатидан фойдаланиш учун солиқ олиш.

9. Меҳнат мигрантларининг реципиент мамлакатда бўлиш муддатига чекловлар. Норвегияда меҳнат мигрантларига меҳнат фаолияти билан шуғулланиш учун рухсат 1 йилга берилади. Ана шу муддатдан сўнг янгидан меҳнат шартномаси тузиш талаб қилинади.

10. Меҳнат мигрантларига муайян касб ва ихтисосликлар бўйича меҳнат фаолияти билан шуғулланишнинг ман этилиши. Туркияда меҳнат мигрантларига врач, адвокат, доришунос, учувчи, ҳайдовчи, мулк сотиш бўйича агент ва яна қатор бошқа меҳнат фаолияти турлари билан машғул бўлишларига рухсат берилмайди.

11. Меҳнат мигрантларини танлаб олиш учун балл тизимидан фойдаланиш. Бу тартиб чет элликлар учун Австралия ва Канадада ўрнатилган.

Ўзбекистонда меҳнат миграцияси жараёнларини тартибга солиш Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги ҳузуридаги Ташқи меҳнат миграцияси масалалари агентлигига юкланган. Унинг асосий вазифалари сифатида қуйидагилар белгиланган:

- меҳнат миграцияси соҳасидаги халқаро ҳамкорлик лойиҳаларини ишлаб чиқиш ва амалга ошириш;

- мамлакат фуқароларини чет элларда ва хорижий фуқароларни Ўзбекистон Республикасида ишга жойлаштириш учун квоталар ажратиш ва рухсатномалар бериш;

- мамлакат фуқароларининг чет эллардаги ва хорижий фуқароларнинг Ўзбекистон Республикасидаги меҳнат фаолиятини мувофиқлаштириб бериш;

- хорижий ишчи кучларини ёлловчи чет эл фирмалари билан ҳамкорликни энвожлантириш;

– чет элларга ишга жўнатиш учун хорижий иш берувчиларнинг талабларига мувофиқ бўлган номзодларни танлаб олиш, ваколатли тиббиёт муассасаларини жалб қилган ҳолда комплекс тиббий кўрикдан ўтказиш, уларни олдиндан кўниктириш ва ўқитишни амалга ошириш, мамлакат тилини, контракт бўйича ишга жойлашиладиган ишлаб чиқаришларда техника хавфсизлиги ва меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларини ўргатиш, ишга жойлашиш имкониятлари ва шарт-шароитлари тўғрисидаги ахборот билан таъминлаш, борадиган мамлакат қонун ҳужжатлари асослари, анъаналари ва одоб-ахлоқ нормалари тўғрисида хабардор қилиш;

– мамлакат фуқароларига чет элда меҳнат фаолиятини амалга ошириш номзодларни танлаб олиши бўйича Идоралараро комиссиянинг қарорларига мувофиқ рухсатномалар бериш (рухсатномаларнинг амал қилиш муддатини узайтириш);

– юридик шахсларга хорижий меҳнат ресурсларини жалб этишга рухсатномалар, шунингдек, хорижий фуқароларга Ўзбекистон Республикаси ҳудудида меҳнат фаолиятини амалга ошириш ҳуқуқи учун тасдиқномалар бериш (уларнинг муддатини узайтириш)¹.

2017 йилда Россия Федерацияси ҳудудида вақтинчалик меҳнат фаолиятини амалга ошириш учун Ўзбекистон Республикаси фуқароларини ташкилий асосда қабул қилиш ва жалб этиш тўғрисидаги Ўзбекистон Республикаси билан Россия Федерацияси ўртасида ҳуқуматлараро битим имзоланган. Ушбу битим қуйидагиларни кўзда тутади:

– меҳнат ресурсларига реал эҳтиёждан келиб чиққан ҳолда, юборилаётган ишчиларнинг сони, уларнинг мутахассислиги ва қабул қилувчи минтақани аниқлаш;

– Россиянинг ваколатли органлари томонидан меҳнат мигрантларига энг кам иш ҳақи талабларига риоя этиш, муносиб турмуш шароитларини яратиш. тиббий ва ижтимоий суғурта билан таъминлаш бўйича мустаҳкам ҳуқуқий кафолат тақдим этадиган тартибни жорий қилиш.

Ташқи меҳнат миграцияси масалалари агентлиги Россия Федерациясининг Москва, Санкт-Петербург, Белгород, Краснодар, Калининград, Владивосток, Хабаровск, Красноярск, Новосибирск, Екатеринбург, Тюмень, Волгоград, Казань шаҳарларида ўзининг ваколатхоналарини очишни режалаштирган.

Агентлик меҳнат миграцияси соҳасида Корея Республикаси билан 1995 йилдан бери қалин ҳамкорлик қилиб келади. Шу давр мобайнида ушбу мамлакатга шартнома асосида ўзбекистонлик 46,8 минг нафар фуқаро ишлаш учун юборилди. Ташқи меҳнат миграцияси масалалари агентлиги Япония.

¹ Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2003 йил 12 ноябрдаги «Ўзбекистон Республикаси фуқароларининг чет эллардаги меҳнат фаолиятини ташкил этишни такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги қарори // [http:// www.Lex.uz](http://www.Lex.uz).

Польша, Туркия, Яман ва бошқа мамлакатлар билан ҳам меҳнат миграцияси масалалари бўйича ҳамкорлик алоқаларини кенгайтирмоқда.

Ташқи меҳнат миграцияси тизимини янада такомиллаштириш, унинг ташкилий шакллари тубдан кенгайтириш, меҳнат фаолиятини амалга ошириш учун республика ташқарисига кетаётган фуқароларнинг меҳнат ва ижтимоий ҳуқуқлари химоя қилинишини таъминлаш, хориждан қайтиб келган меҳнат мигрантларини тадбиркорлик ва меҳнат фаолиятига жалб этишни кенгайтириш мақсадида 2018 йил 5 июлда Ўзбекистон Республикаси Президентининг «Ўзбекистон Республикасининг ташқи меҳнат миграция тизимини янада такомиллаштириш бўйича кўшимча чора-тадбирлар тўғрисида»ги қарор қабул қилинди. Ушбу қарорга мувофиқ, юридик шахсларга Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги томонидан бериладиган лицензия асосида хорижда меҳнат фаолиятини амалга ошириш учун кетаётган мамлакат фуқароларининг касбий малакасини, жумладан, касбий кўникмаларга эга бўлиш ва хорижий тилларни билиш даражасини тасдиқлаш борасидаги фаолият билан шуғулланиш ҳуқуқи берилди.

Шу билан бирга Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги томонидан белгиланадиган тартибда ихтиёрий рўйхатдан ўтиш таомилини жорий этган ҳолда, хорижда меҳнат фаолиятини амалга ошириш учун рухсатнома бериш тартиби бекор қилинди. Ушбу вазирлик ҳузурида Хорижда меҳнат фаолиятини амалга оширувчи шахсларни қўллаб-қувватлаш ҳамда уларнинг ҳуқуқ ва манфаатларини химоя қилиш жамғармаси ҳам ташкил этилди.

Ўзбекистонда меҳнат миграциясининг ҳуқуқий асосларини мустаҳкамлаш мақсадида «Меҳнат миграцияси тўғрисида»ги қонун ҳам ишлаб чиқилмоқда. Унда ички ва ташқи меҳнат миграциясини давлат томонидан тартибга солиш асослари, хорижий мамлакатларда меҳнат фаолиятини амалга ошираётган Ўзбекистон фуқароларининг ҳуқуқий ва ижтимоий химоясини таъминлаш, чет эл фуқароларининг Ўзбекистондаги ишга жойлашиш ва меҳнат фаолиятини амалга ошириш тартиб-қоидалари мустаҳкамлаб қўйилади.

ХІ БОБ. ИШ БИЛАН БЕҚАРОР БАНДЛИК: ШАКЛЛАРИ, ИМКОНИЯТЛАРИ ВА МУАММОЛАРИ

11.1. Иқтисодиётнинг инновацион ривожланиши ва меҳнат муносабатларининг янги шакллари

XXI асрнинг иккинчи ўн йиллиги компьютерлаштириш, 3D технологиялари, робот техникаси ва меҳнатнинг бошқа замонавий воситалари, янги технологиялар кенг ёйилиши билан ажралиб турмоқда. Бунинг натижасида анъанавий хизмат кўрсатиш, савдо, бошқариш соҳаларидаги фаолият турлари, таълим, санъат, ҳуқуқшунослик, коммуникациялар тармоқларида иш билан бандликнинг шакллари тубдан ўзгариб бормоқда. Шу туфайли аввалги индустриал жамиятдан янги, инновацион иқтисодиётга ўтиш кузатилмоқда. Бу куйидаги хусусиятларда ўз ифодасини топмоқда:

– иқтисодиётда ниҳоятда самарали саноат, билимлар индустрияси, ялпи ички маҳсулот ҳажмида юқори сифатли ва инновацион хизматларни камраб олган инновацион сектор устунлик қила бошлади;

– иқтисодиётда миқдор жиҳатдан ўсишдан кўра кўпроқ сифат жиҳатдан янги инновацион ўзгаришларга мойиллик аён бўлмоқда;

– иқтисодий фаолиятнинг барча турларини кескин ракобат камраб олган:

– «меҳнат» омили «инсон капитали» томон ўзгармоқда: бу – меҳнат бозорида юқори малакага, ижодий ва илмий салоҳиятга эга ходимларга талабни кучайтирмоқда.

Юқори технологияларга асосланган ишлаб чиқариш пировард маҳсулотда янги билимларнинг улуши катта бўлишидан манфаатдорликни намоиш қилмоқда. Ушбу ўзгаришлар умумий тарзда тез ва муттасил янгилашиб бораётган билимларни тобора кенгроқ жорий этиш, техникавий-технологик инновациялардан фойдаланган ҳолда эскириб қолган операцияларни бажаришда шахснинг ақли ва ижодий қобилиятидан юқори унум билан фойдаланишни тақозо этмоқда. Натижада ишлаб чиқаришда яқин вақтларгача анъанавий меҳнат муносабатлари билан бир қаторда меҳнат муносабатларининг янги, ностандарт тизими шаклланимоқда.

Анъанавий ҳисобланган меҳнат муносабатлари ўз афзалликларига ҳамда камчиликларига эга эди (11.1-жадвал). Тизимга ходим учун камроқ ишлаган ҳолда барқарор даромадга эга бўлиш (рамзий меҳнат фаолияти учун рамзий иш ҳақи олиш), таваккалчилик қилмаслик, хизмат вазифасида кафолатли кўтарилиб бориш ва хоказолар хос бўлган.

Меҳнат муносабатлари субъектларининг хусусиятлари

Меҳнат муносабатлари субъектлари	Афзалликлар	Камчиликлар
Ходим	Муайян даражада даромаднинг кафолатланганлиги (иш берувчи фойда олиши-олмаслигидан қатъи назар иш ҳақи тўлаши шарт).	Шахсий ва касбий манфаатларини амалга оширишда танлаш эркинлигининг мавжуд эмаслиги (ишлаб чиқариш воситаларига эга эмаслиги туфайли), ўз вақтининг кўп қисмини ишга сарфлаш зарурати.
	Иш билан бандликнинг ҳимояланганлиги (иш берувчининг ходимни ишдан бўшатиши ҳуқуқий чегараланганлиги).	Иш берувчининг тартиб-қоидаларига меҳнат натижаларидан қатъи назар амал қилиш зарурати.
	Иш берувчининг имкониятларига боғлиқ равишда муайян ижтимоий имтиёзлар берилиши.	Ўз даромадини бошқариш имкониятининг йўқлиги, чунки бу ходимнинг ўзига эмас, балки унинг иш жойига боғлиқлиги.
	Хизмат вазифасида кўтарилиш истиқболи.	
Иш берувчи	Хизмат йўриқномаларида кўрсатилган вазифаларни бажаришга тайёр ходимларнинг мавжудлиги.	Корхонага фойда келтирмайдиган вазифалар, ижтимоий кафолатлар учун кўп харажатлар килиниши.
	Корхона учун зарур ходимларни танлаш имконияти, улар малакасини ошириш, ўқитиш ва ривожлантириш.	Ходимлар самарадорлигини бошқариш имкониятларининг чегараланганлиги.
	Персоналнинг корхонага содиқлиги, иш ҳақи учун кам харажатлар қилган ҳолда меҳнат унумдорлигини ошириш имконияти.	Меҳнат муносабатларининг эгилувчан эмаслиги, самарасиз ходимларни ишдан бўшатиш имкониятининг чегараланганлиги.
Давлат	Ишсизлик даражасининг пастлиги, меҳнатга лаёқатли аҳолининг салмоқли қисмини иш билан таъминлаш кафолати.	Меҳнат муносабатлари субъектлари (ходимлар ва иш берувчилар) ўртасида низолар кучайишининг хавфи.
	Бюджетга пул тушумларининг, давлат пенсия таъминоти, тиббиёт ва ижтимоий таъминотнинг молиялаштирилиши кафолатланиши.	Иш берувчининг ўз шартномавий мажбуриятларини бажара олмаслиги хавфи.

Анъанавий ҳисобланадиган меҳнат муносабатлари учун иш билан бандликнинг анъанавий шакллариға қуйидагилар хос:

1. *Иқтисодий хусусиятлар*. Бу ходимни олдиндан ишлаб чиқариш воситалари ва тадбиркорлик таваккалчиликларидан ажратишни назарда тутлади. Ходим корхона фаолиятининг натижасидан қатъи назар меҳнати учун ўрнатилган иш ҳақини олади. Шу билан бирга у меҳнатнинг ижтимоий тақсимланишида иштирок этади ва ижтимоий маҳсулотдаги ўз улушини олади.

2. *Ҳуқуқий хусусиятлар*. Бунда ходим иш берувчи билан расмий меҳнат шартномаси асосида ўзаро меҳнат муносабатларида бўлади. Меҳнат шартномаси ходимнинг иш берувчига нисбатан бўйсунини ўрнатади (ходим иш берувчининг талабларини бажариши шарт). Шу билан бирга меҳнат шартномаси муддатсиз хусусиятга эга бўлиб, у ҳам ходим, ҳам иш берувчи ташаббуси бўйича бекор қилиниши мумкин. Айни пайтда ходимга иш билан тўла бандлик кафолатланади.

3. *Ташкилий хусусиятлар*. Ходим айрим вазифани эмас, меҳнат мажбуриятларини бажариш учун жалб этилади. Ходим ушбу мажбуриятларини иш берувчи томонидан тақдим этилган иш жойида бажаради. Бунда унинг иш берувчи томонидан ўрнатилган иш вақти ва ички тартиб қоидалари мавжуд бўлади. Иш кунинг давомийлиги ҳам ўрнатилган бўлади. Ходимнинг малакаси, унинг меҳнат салоҳияти ишлаб чиқариш жараёни хусусиятлариға мос бўлади.

4. *Ижтимоий хусусиятлар*. Бу ходимнинг ижтимоий ҳимояси кафолатланишини кўзда тутлади. Агар анъанавий меҳнат муносабатлари институционаллашган, яъни қонуний асосларға эга бўлса, уларнинг янгилари ҳуқуқий жиҳатдан расмийлаштирилмаган, ҳозирча умумэтироф этиладиган амалиётға айланмаган. Шунинг учун уларни *ностандарт меҳнат муносабатлари*», деб ҳам аташади.

XX асрнинг 80-йилларида иш билан бандликнинг ушбу тури *«прекарият»* (лот. «precarium» – «беқарор», «кафолатланмаган») атамаси билан номлана бошланди. Дастлаб бу атама жамиятнинг энг қашшоқ тоифасиға нисбатан ишлатилиб келинган эди. Инглиз олими Г. Стендинг бу атамани ижтимоий-меҳнат муносабатлариға нисбатан қўллаб, иш билан прекаризациялашган бандлик субъекти – прекариятнинг меҳнат фаолиятиға тааллуқлиги пирамидасини яратди (11.1-расм).

Россиялик олимлар Т. Голенкова ва Ю. В. Голнусованинг фикрича, прекариятлар тоифасиға қуйидагилар қиради:

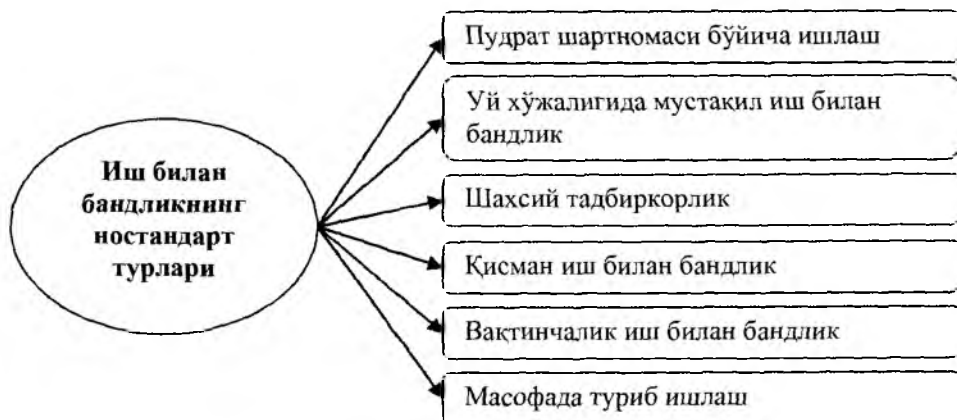
- иш берувчи билан барқарор қонуний меҳнат муносабатларини расмийлаштирмаган, қисман иш билан банд ходимлар;
- иш берувчи томонидан штат рўйхатидан чиқарилиб, бошқа корхоналарға персонал ижараси сифатида берилган ходимлар;
- иш берувчи ташаббуси бўйича тўлиқсиз иш куни (хафтаси, ойи) тартибида меҳнат фаолияти билан банд ходимлар;

- мажбуран ишсизлар;
- иш топишдан умидини узган шахслар¹.



11.1-расм. Г. Стендингнинг меҳнат фаолиятига тааллуқлилиги пирамидаси²

Прекариятларнинг (бекарор) меҳнат фаолияти ностандарт меҳнат муносабатларига олиб келади. Бу эса, ўз навбатида, меҳнат бозорида иш билан бандликнинг ностандарт шакллари пайдо бўлишига олиб келди (11.2-расм).



11.2-расм. Иш билан бандликнинг ностандарт турлари

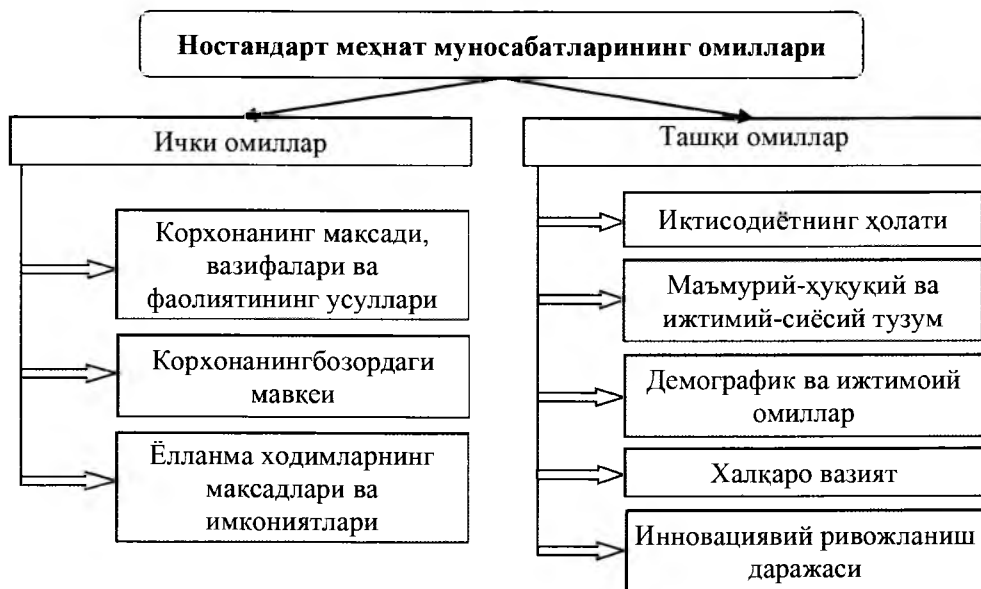
¹ Голенкова Т., Голнусова Ю. В. Новые социальные группы в современных стратификационных системах глобального общества / Социологическая наука и социальная практика, 2013, №3. С.8.

² Стендинг Г. Прекарият: новый опасный класс. – М.: Ад Маргинем Пресс, 2014. – С.24.

Халқаро меҳнат ташкилоти (ХМТ) иш билан бандликнинг ностандарт шакллариининг меҳнат бозорига таъсирини тадқиқ этиб чиқди.

ХМТ томонидан эълон қилинган маърузада иш билан ностандарт бандликнинг тўрт шакли: вақтинчалик контрактлар, иш билан тўлиқ бўлмаган бандлик, иш жойидан ташқарида ишлаш, ишга ёллаш агентлигида вақтинча ишлаш ҳолатлари ортиб бораётганлиги таъкидланади.

Иш билан ностандарт бандликнинг кенг кўламлилиги товарлар ишлаб чиқариш, хизматлар кўрсатишдаги таркибий ўзгаришлар, меҳнат бозорининг эгиливчанлиги кучайиб бораётган вазиятда меҳнат ва тадбиркорликда ишлаб чиқариш муносабатларининг янги шакллари пайдо бўлишининг натижасидир. Айни пайтда ана шу ностандарт меҳнат муносабатларининг омиллари аҳолининг иш билан бандлигининг миқдор ва сифат кўрсаткичларига таъсир кўрсатмоқда (11.3-расм).



11.3-расм. Ностандарт меҳнат муносабатларининг омиллари

Ностандарт меҳнат муносабатларида, айниқса, иш билан бандликнинг беқарор шакллари кенг ўрин эгаллаган. Хусусан, тўлиқ бўлмаган иш куни тартибида ишлаш жаҳон бозорида тобора кенг оммалашмоқда. Статистика маълумотларига кўра, ривожланган мамлакатларда тўлиқ бўлмаган иш кунда меҳнат қилаётган ходимларнинг иш билан умумий бандликдаги улуши муттасил ортиб борапти (11.4-расм).

ХМТнинг «2018 йилда жаҳонда иш билан бандлик ва ижтимоий ҳимоя истиқболлари» деб номланган маърузасида таъкидланишича, 2018 йилга келиб иш билан беқарор бандликнинг кўлами жаҳонда 1,4 миллиард кишига етган.

экспертларнинг баҳолашича, 2019 йилда ушбу кўрсаткич яна 35 миллион кишига ортади. Ривожланаётган давлатларда эса ҳар тўрт ходимдан учтаси иш билан бандликнинг беқарор шаклида меҳнат қилмоқда.



11.4-расм. Жаҳоннинг ривожланган мамлакатларида тўлиқ бўлмаган иш кунда меҳнат қилаётган ходимларнинг иш билан умумий бандликдаги улуши (жамига нисбатан %)

ХМТ экспертларининг фикрига кўра, иш билан беқарор бандлик муносиби меҳнат шарт-шароитлари ва сифатли иш жойлари мавжуд эмаслиги, меҳнат унумдорлиги даражасининг пастлиги, меҳнатга лаёқатли аҳоли айрим тоифаларининг (аёллар, ёшлар, ногиронлиги бўлганлар) камситилиши, меҳнат бозорининг беқарорлиги билан боғлиқдир.

Иш билан беқарор бандликнинг мазмун ва шакллари таҳлил этишда унинг икки: ташкилий-техникавий ва ижтимоий-иқтисодий хусусиятларини эътиборга олиш керак:

1. Иш билан бандликнинг ташкилий-техникавий хусусияти замонавий товарлар ишлаб чиқариш, хизматлар кўрсатишнинг техникавий-технологик асослари ва ишлаб чиқаришни ташкил этишдаги ўзгаришлар билан боғлиқ. Шу боис ҳозирги даврда иш билан бандлик кўп жиҳатдан ностандарт шаклни олмоқда ва тез ўзгариб бораётган техникавий-технологик ва ахборот янгиликларига мослаштиришни талаб этмоқда.

Натижада, замонавий иш билан бандлик инқилобий ўзгаришларга дуч келмоқда. Улар куйидагилардан иборат:

– иш билан бандликнинг таркиби ўзгармоқда, иқтисодийнинг анъанавий тармоқларида иш жойлари камайиб бораётган шароитда фаолиятнинг инновацион соҳалари: фан, маданият, таълим, бошқарув ва бошқаларда янги иш жойлари яратилмоқда. Бу ўринда соғлиқни сақлаш ва ижтимоий хизмат кўрсатиш фаолиятига эҳтиёж ортмоқда;

– меҳнат ва тадбиркорлик муносабатларининг бошланиши ва якунига етиши ўртасидаги муддат кискармоқда, меҳнат тартиби тобора эгилувчан бўлиб бормоқда;

– иш жойлари айниқса иш билан масофада бандликда иш берувчилар томонидан назорат қилинадиган худудлар ташқарисига кўчмоқда;

– ёлланма меҳнат соҳаси кискармоқда, иш билан мустақил бандлик ва меҳнатни ташкил этишнинг бошқа шакллари кенгаймоқда. Шу тарзда иш билан бандлик янги моделининг ташкилий-техникавий хусусияти объектив равишда давомийлиги, шарт-шароитлари ва ташкил этилиши нуктаи назаридан тубдан ўзгармоқда.

2. Замонавий иш билан бандликнинг ижтимоий-иқтисодий хусусияти ёлланма ходимлар, иш билан мустақил бандлар ва тадбиркорлар салмоқли қисмини меҳнат ва тадбиркорлик муносабатларининг янги ташкилий-техникавий моделларига ўтишга мажбурлаяпти. Бу меҳнат бозорида рақобатни кучайтирмоқда ва тадбиркорлик салоҳиятига янги талаблар қўймоқда.

Аҳолининг иш билан бандлиги беқарор шакллари фақат иқтисодий эмас, шунингдек, ижтимоий вазифаларни ҳам ҳал этувчи воситаси сифатида қараш мумкин. Бу меҳнат ресурсларини меҳнат фаолиятига жалб этиш даражасини оширишни таъминлайди, қисман ва масофада туриб ишлаш учун шарт-шароит яратади, меҳнат бозорининг конъюнктура ўзгаришига тезкор ва самарали жавоб беради, иш берувчининг меҳнат ресурсларидан фойдаланиш билан боғлиқ харажатларини мақбуллаштиради.

Шу билан бирга, ходимлар салмоқли қисмининг иш билан бандликнинг янги ташкилий-техникавий ва ижтимоий-иқтисодий талабларига мажбуран бўйсунishi тўла иш куни (хафтаси, ойи)да меҳнат фаолиятини амалга ошириш мустаҳкамлаб қўйилган қонуний муддатсиз меҳнат шартномаларини бузмоқда. Бунинг оқибатида стандарт иш билан бандликда иш жойида хавфсизлиги таъминланадиган ходимлар меҳнатни муҳофаза қилиш, иш ҳақи суғурта тўловлари ва бошқа меҳнат ҳамда ижтимоий кафолатлардан маҳрум қилинмоқда. Бунинг устига иш билан бандликнинг эгилувчан шакллари стандарт иш билан бандликда ходимларнинг муносиб меҳнат шароитларида фаолиятни амалга оширишларининг асосий ҳимоячилари бўлган касаба уюшмалар ролининг заифлашуви олиб келмоқда.

11.2. Иш билан беқарор бандлик ва унинг турлари

Халқаро меҳнат ташкилоти иш билан беқарор бандликни муддати бўйича чегараланган, иш берувчи билан яширин ва/ёки сохта меҳнат муносабатлари, меҳнатнинг беқарор шарт-шароитлари (паст иш ҳақи, ҳимояланмаганлик.

ижтимоий ҳимоядан фойдаланиш ва ўз меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш имкониятнинг йўқлиги) сифатида таърифлаган.

Ҳозирги вақтда иш билан бандликнинг қуйидаги беқарор шакллари фарқланади:

– *вақтинча иш билан бандлик* – бу пудрат, шошилиш контракт, муайян ишни бажариш контракт бўйича меҳнат фаолияти, мавсумий иш билан бандлик, бир кунлик иш ва бошқалардир. Ходимлардан вақтинча фойдаланиш кўпроқ саноат корхоналарида, қишлоқ хўжалиги, савдо, молия ва суғурта хизматлари соҳасида кенг тарқалган. Иш билан вақтинча банд бўлганлар, одатда, ишдан бўшатилишнинг конунчилик кафолатларига эга бўлмайди, иш берувчиларнинг иш ҳақи ва ижтимоий тўловлар, меҳнат шароитларини яхшилаш бўйича харажатларини тежашларига имконият яратадилар. Вақтинчалик иш билан бандлик меҳнат бозорида меҳнат ресурсларига талабдан уларнинг таклифи ортиқча бўлганда ишсизлик даражасини камайтиришга хизмат қилади;

– *иш билан тўлиқ банд бўлмаслик* (тўлиқ иш кунида иш билан банд бўлмаслик, иш билан қисман бандлик). Иш билан беқарор бандликнинг бу шаклида иш соатлари иш кунида тўлиқ иш билан бандликка нисбатан кам бўлади. Бу тўлиқ бўлмаган иш куни, ҳафтаси, оғи, йили тарзида бўлиши мумкин. Иш билан бандликнинг мазкур тури ходимларга фаолиятнинг бошқа турлари, масалан, ўқиш, уй хўжалиги билан шуғулланиш, фарзандларни тарбиялаш билан машғул бўлиш имкониятини яратади.

Шу билан бирга, иш билан тўлиқ банд бўлмаслик кўпинча мажбурий хусусиятига эга бўлиб, бўш иш жойлари мавжуд эмаслиги билан изоҳланади ва корхоналар иқтисодий инқирозлар вақтида ходимларнинг бир қисмини тўлиқ бўлмаган иш кунига (ҳафтаси, оғи) ўтказиши оқибатида пайдо бўлади. Буни яширин ишсизликнинг шакллари билан бири дейиш мумкин. Иш билан тўлиқ банд бўлмасликни қўллаш иш берувчиларга харажатларни камайтириш, иш жойларини ва бозордаги мавқеини сақлаб қолишга ёрдам беришини ҳам ҳисобга олиш керак;

– *иш вақти бўйича иш билан тўлиқ банд бўлмаслик*. Иш билан бандликнинг бу шакли ходимнинг меҳнат салоҳиятидан иш вақти давомида тўлиқ фойдаланмасликни англатади. Бу миқдорлар томонидан буюртмаларнинг йўқлиги, ходимнинг иш жойида вақтинча бўлмаслиги (касалланиш, иш берувчининг ташаббуси билан иш ҳақи тўланадиган ёки тўланмайдиган меҳнат таътилига чиқариш, ходим томонидан янги иш жойини излаш ва хоказолар) билан боғлиқдир.

– *иш жойини тақсимлаш* (икки ва ундан кўпроқ ходимлар ўртасида). Иш билан бандликнинг бундай шаклида иш вақти, иш ҳақи, дам олиш кунлари, меҳнат таътиллари, ижтимоий тўловлар ва имтиёзлар ҳам улар орасида тақ-

симланади. Иш жойини тақсимлаш корхонада танг ҳолатларда юқори малакали ходимларни ишлаб чиқариш пасайиши тугаганча саклаб қолиш учун ишлатилади.

Бундай шаклнинг «иш ҳафтасини тақсимлаш» тури «муқобил иш ҳафтаси» номини олган. Иш берувчилар уни бир маромдаги зерикарли иш операцияларини бажариш учун ходимлар топишда қийналганларида қўллайди. Яъни ходим бир ҳафта ана шу иш операцияларини бажаради, кейинги ҳафта эса меҳнат фаолиятининг бошқа тури билан машғул бўлади.

Иш билан беқарор бандлик меҳнат фаолиятининг хоҳлаган соҳасини қамраб олиши мумкин.

11.2.1. Ижарага олинган (заёмный) меҳнат (loan labor)

Ижарага олинган (заёмный) меҳнат – бу шахснинг хусусий кадрлар агентлиги билан шартнома асосида меҳнатини «қарз»га олиб, иш берувчига «ижара»га берилишидир (11.5-расм). Бунда шахс билан шошилинч («срочный») меҳнат шартномаси тузилиши сабабли, унинг иш билан бандлиги кафолати бўлмайди. Шу билан бирга унинг меҳнатига тўланадиган ҳақ доимий иш билан бандларга нисбатан кам бўлади.



11.5-расм. Ижарага олинган меҳнатнинг асосий хусусиятлари

Ходим иш билан бандлик агентлигида рўйхатга олинади, амалда эса у агентлик томонидан меҳнат фаолиятини учинчи шахслар (иш берувчилар, ходимдан фойдаланувчилар) фойдасига амалга ошириш учун юборилади. Бундай иш билан бандликни *агентликнинг иш билан бандлиги* деб ҳам аташади.

Иш берувчи ижарага олинган меҳнатдан қуйидаги ҳолатларда фойдаланишига тўғри келади:

– ходимлар сонининг етарли эмаслиги;

- янги лойиҳани амалга ошириш зарурати;
- ишлаб чиқаришда тиғизликнинг пайдо бўлиши;
- мавсумий хусусиятлар (айниқса, қишлоқ хўжалигида) ва бошқалар.

Иш билан бандликнинг бундай шаклида шартномавий меҳнат муносабатлари фақат меҳнати қарзга олинган ходим ва меҳнати қарзга олинадиган агентлик ўртасида ўрнатилади. Аммо ходим меҳнат фаолиятини агентлик томонидан ваколат берилган, қисман иш берувчи функциясини зиммасига олган унинг меҳнатидан фойдаланувчи кўрсатмалари асосида амалга оширади.

Бунда иш билан бандлик агентлиги ўз зиммасига қуйидагиларни олади:

- ходим билан меҳнат шартномасини тузишни;
- шахсий банк ҳисобварағини очишни;
- иш ҳақини ҳисоблаб чиқишни;
- ходимлар ҳужжатларини расмийлаштиришни.

Иш билан бандликнинг бундай шакли ходим учун иш вақтини ва унинг давомийлигини ўзи эркин белгилай олиши, иш берувчи-ходим меҳнатидан фойдаланувчи доимий иш билан банд ходимлар учун сарфланадиган харажатларнинг тежалиши билан манфаатлидир.

Шу билан бирга ижарага олинган меҳнатда иш билан бандлик кафолати бўлмайди, чунки ушбу шартнома иш берувчи томонидан хоҳлаган пайтда тугатилиши мумкин. Бундай шартномаларда меҳнат фаолиятининг шартлари ва тартиби, иш ҳақи ўрнатиш, меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларига ким жавоб бериши мутлақо номаълум бўлади.

Умуман олганда, бир корхонада меҳнат фаолиятини амалга ошираётган, ижарага олинган меҳнат билан машғул ходимнинг меҳнат шароитлари доимий иш билан банд ходимникига нисбатан жиддий равишда қоникарсиз бўлади. Энг муҳими, ижарага олинган меҳнат билан шуғулланаётган ходимга нисбатан жамоавий шартнома амал қилмайди.

Ижарага олинган меҳнат фаолиятини нисбатан тартибга солиш учун:

– ушбу фаолият тури билан машғул бўлиш истагидаги шахсларни бундай меҳнат шакллариининг моҳияти, уларни қўллашда учраб турадиган салбий оқибатлардан хабардор қилиш;

– жамоавий шартномаларда доимий иш билан банд персонал томонидан амалга ошириш имконияти бўлган ишларга ижарага олинган меҳнат асосида ишлайдиган ходимларни жалб этиш учун чекловларни кўзда тутиш;

– штатлар қисқартирилиши муносабати билан ишдан бўшатилаётган ходимлар учун зарур ижтимоий кафолатлар ўрнатиш (бу иш берувчиларга ходимларни ишдан бўшатиш қимматга тушишини кўзлаб қилиниши даркор);

– иш берувчиларнинг ижарага олинган меҳнатдан фойдаланишдан воз кечишлари учун ишдан бўшатилаётган ходимларга юқори миқдорда компенсация тўланишини белгилаб қўйиш.

Иш берувчиларни, шунингдек, ижарага олинган меҳнатдан фойдаланишнинг салбий оқибатлари: малакали кадрларнинг йўқотилиши, махсулот сифатининг пасайиши, ишдан бўшатилаётган ходимлар билан судлашиш эҳтимоли ва ҳоказолар тўғрисида хабардор қилиб бориш керак.

Айни пайтда касаба уюшмалари иш берувчилар билан ҳамкорликда корхонада меҳнат ресурсларидан фойдаланишни таҳлил этиш масаласига жиддий эътибор қаратишлари зарур. Агар ижарага олинган фаолиятини амалга ошираётган ходимлар жамоавий шартномаларда белгилаб қўйилганга нисбатан кўпроқ вақт меҳнат фаолиятини амалга ошираётган бўлсалар, бу иш берувчи учун янги доимий иш жойлари яратиш заруратига айланиши керак.

11.2.2. Масофада туриб ишлаш (телеиш – «TELEWORK», «TELECOMMUTING»)

Масофада туриб ишлаш (телеиш) иш берувчига нисбатан масофада туриб, ахборот-коммуникация технологиялари ёрдамида бажариладиган меҳнат фаолиятидир. Иш билан бандлик бундай шаклининг асосий хусусияти иш билан ходим ўртасида виртуал тарзда «масофада туриб иқтисодий муносабатлар» ўрнатилишидир.

Иш билан бандликнинг бундай шакли иш берувчи томонидан ходимнинг меҳнат фаолияти учун шароит яратишга ортикча сарф-харажат талаб қилинмаслиги, меҳнат муҳофазаси ва иш вақти давомийлиги учун масъулият юкланмаслиги билан манфаатлидир.

Телеишнинг шакллари сифатида иш берувчидан масофада туриб уйда тегишли меҳнат фаолиятини амалга ошириш, ўзини мустақил иш билан таъминлаш, масофада туриб тадбиркорлик қилиш ва бошқаларни келтириш мумкин.

Иш билан бандликнинг бундай шакли ходимга иш жойига бориш учун вақтини ва транспорт харажатларини тежаш, меҳнат фаолиятини амалга ошириш учун ўзига энг мақбул вақтни танлаш билан манфаатлидир.

Ахборот-коммуникация технологиялари иш берувчилар учун иш вақтини, шунингдек, топширикни бажариш муддатини пухта аниқлаш имконини берилади. Бунинг натижасида улар ишлаб чиқариш топшириғи учун амалда талаб қилинадиган вақтни ҳисобга олган ҳолда, ходимларни ишга ёллаш имкониятига эга бўладилар. Бундан ташқари янги технологиялар турли ходимларни қисқа муддатга ишга ёллаш билан боғлиқ анъанавий харажатларни бартараф этишга ҳам хизмат қилади. Чунки ушбу технологиялар ёрдамида зарур бўлган меҳнат ресурслари сонини ҳисоблаб чиқиш ва бунинг асосида ишга ходимларнинг зарур миқдорини жалб этиш ва улар иш ҳақини аниқ ҳисоблаб чиқиш имконияти пайда бўлади.

Ишлаб чиқариш ва хизмат биносини ижарага олиш катта харажат талаб қилаётган ҳозирги пайтда корхона ва ташкилотларда функцияларнинг бир қисмини масофада туриб ишлашга ўтказиш салмоқли маблағни тежаш имконини беради. Ўз уйида меҳнат фаолиятини амалга оширишни ходимларнинг ўзлари ҳам хоҳлайди, чунки бу уларга хизмат жойига бориш, овқатланиш учун харажатларини сезиларли даражада камайтиради.

Ривожланган мамлакатларда олиб борилган тадқиқотлар бугунги кунда масофада туриб меҳнат фаолиятини амалга ошириш билан асосан олий таълимга эга ва энг мақбул (26–42) ёшдагилар шуғулланаётганини кўрсатди. Шу жумладан, агар масофада туриб ишлаётган ходимларнинг 45,0 % кичик ва ўрта бизнес ҳиссасига тўғри келса, йирик компанияларда бу кўрсаткич 29,0 % ни ташкил этади.

Иш берувчи билан ходимлар ўртасидаги «масофадаги муносабатлар» меҳнат фаолиятини замон ва маконда номарказлаштириш жараёнининг таркибий қисми ҳисобланади. Бу эса эгилувчан вертуал меҳнат бозорини шакллантиришга ҳам хизмат қилади.

11.2.3. Аутстаффинг («out staff» – «штатдан ташқари»)

Аутстаффинг (ингл. «out» – «ташқари» ва «staff» – «штат») – бу ходимнинг ўз корхонасининг штатидан ташқарида – иш ўрнидан бошқа жойдаги корхона ёки ташкилот иш берувчиси билан тузган меҳнат шартномаси асосида у томонидан берилган вазифани бажаришидир. Компаниялар иш билан бандликнинг ушбу шаклидан ишлаб чиқариш жараёнларини мақбуллаштириш, ходимлар билан эгилувчан меҳнат муносабатларини йўлга қўйиш учун фойдаланади.

Аутстаффинг хизматининг асосий мақсади персонал сонини мақбуллаштириш билан боғлиқ муаммоларни ҳал этишга қаратилган. Иш билан бандликнинг бундай шаклидан фойдаланиш иш берувчиларга куйидаги имкониятларни беради:

- персонал билан иш олиб бориш бўйича алоҳида хизматларга эга бўлмаган корхоналар учун ходимларни бошқаришни мақбуллаштириш;
- корхонанинг кадрлар хизмати таркибини мақбуллаштириш;
- корхона бухгалтерияси фаолияти ҳажмини такомиллаштириш;
- штатдаги ходимлар сонини камайтириш;
- иш берувчига ходимлар билан ижтимоий-меҳнат муносабатлари бўйича ўз мажбуриятларидан соқит бўлиш;
- ходимлар сонининг реал иш ҳажмига мутаносиблигини таъминлаш;
- бюджет маблағларини самарали тақсимлаш;
- ходимлар олдидagi ҳуқуқий мажбуриятларидан ҳоли бўлиш;

– ходимни ишга олиш, унга иш ҳақи тўлаш, турли ижтимоий тўловларни амалга ошириш, хисоботларни тайёрлаш учун чиқимларни тежаш;

– ўз ходимларини ишдан бўшатишга мажбур бўлмаслик.

Аутстаффингда иш берувчиларда персоналнинг амалдаги сонини саклаб турган ҳолда ходимлар миқдорини тартибга солиш имкониятини тугилади. Бунда компаниялар учун бутун диққат-эътиборини ўзининг асосий бизнесини ривожлантиришга қаратиш имконияти пайдо бўлади. Аутстаффингни, айниқса, маъмурий ходимлар сонини мақбуллаштириш ва лойиҳа ишларини бажаришда қўллаш самаралидир.

Бугунги кунда ривожланган давлатларда аутстаффинг хизматини ихтисослаштирилган компаниялар йўлга қўйган. Жумладан, АҚШда ана шундай хизматлар таклиф этаётган 2000 мингтадан кўпроқ компания мавжуд. Евроиттифоқда аутстаффинг орқали йилига 7 млн киши ишга жойлашади. Ушбу мамлакатда аутстаффинг бозори айланмасининг ҳажми йилига 80 млрд доллардан ортқини ташкил қилади. Аутстаффинг орқали йилига 10 млн киши ишга жойлашади. Европа Иттифоқи мамлакатларида эса бу кўрсаткич йилига 7 млн нафардан ошади.

Ўзбекистонда аутстаффинг бозори шаклланиш босқичида турибди. Ҳозирча мамлакатда бундай хизмат кўрсатаётган санокли ташкилотлар фақат персонални танлаш ёки консалтинг хизмати кўрсатишга ихтисослашган. Яъни улар ходимни корхона ва ташкилот штатлари ташқарисига чиқаришни қўшимча хизмат сифатида кўрмоқда ва ҳали булардан бирортаси буни ўз фаолиятининг асоси қилиб олмаган. Эндигина аутстаффинг соҳасида жаҳон стандартларига мувофиқ иш кўра бошлаган иккита компания – «STAFAR Human Resource Management» ва «STAFAR Employment» ўз фаолиятини бошлади.

Ўзбекистонда аутстаффинг катта истикболга эга. Чунки мамлакат иқтисодиётининг инновацион ривожланишга ўтказилиши муносабати билан ҳужалик юритиш субъектлари бозорларда барқарор рақобат устунлигига эга бўлиш учун ўзининг асосий фаолиятига хос бўлмаган хизматларни аутстафферларга топширишга мажбур бўлади. Бу эса меҳнат бозорида аутстаффингга талабнинг кескин ошириши керак.

11.2.4. Аутсорсинг («outsourcing» – «ташқи манба ва/ёки ресурсдан фойдаланиш»)

Иш билан бандликнинг яна бир беқарор шакли аутсорсингдир. Аутсорсинг (ингл. «outsourcing» – «ташқи манба ва/ёки ресурсдан фойдаланиш») – компания томонидан шартнома асосида ўз йўналиши учун асосий ҳисобланмаган муайян ишлаб чиқариш функцияларини (бухгалтерия ҳисоби, юридик хизматлар, маркетинг тадқиқотлари, ахборотларни қайта ишлаш ва ҳок.

золарни) ушбу соҳа бўйича ихтисослашган бошқа шерикка топшириш. Бу жиҳатдан аутстаффинг билан аутсорсинг ўртасида баъзи ўхшашликлар мавжуд (11.2-жадвал).

11.2-жадвал

Аутстаффинг билан аутсорсинг ўртасида ўхшашлик ва тафовутлар

Кўрсаткичлар	Аутстаффинг хусусиятлари	Аутсорсинг хусусиятлари
Ходимларнинг иш жойи	«Ижарага» олинган ходим компанияси	Ёрдамчи пудратчининг ёки ўз шахсий иш жойи
Меҳнат шартномаси муддати	Қисқа муддатли (9 ойгача)	Узайтирилиши мумкин бўлган холда узок муддатли
Иш берувчи учун манфаатли томонлари	Иш жойини сақлаш харажатларининг тежалиши Ишлаб чиқариш вазифаларини тор мутахассисларга топшириш имконияти Ижрочилардан мунтазам хисобот олиниши Маъмурий ишлар хажмининг камайиши	Иш жойини сақлаш харажатларининг тежалиши Иш ҳақининг тежалиши (фақат воситачига ҳар бир ходим учун тўлов) Аниқ бир ишлаб чиқариш вазифасини ҳал этиш учун ходимлар сонини кўпайтириш имконияти
Иш берувчи учун салбий томонлари	Бажарилаётган вазифани мунтазам назорат қилиш имкониятининг йўқлиги	Вақтинча ишга олинган ходимнинг пировард натижа учун тўла масъулиятининг йўқлиги

Корхонага ишлаб чиқариш айрим функцияларини бажариш учун четдан ходимлар ва мутахассисларни жалб қилиш зарурати қатор омиллар билан изоҳланади. Улар қаторида қуйидагиларни келтириш мумкин:

- ишлаб чиқариш жараёнларининг технологик жиҳатдан мураккаблиги;
- айрим функцияларни амалга ошириш мақсадида ишлаб чиқаришни модернизация қилишнинг катта маблағ талаб этиши;
- бозорларда рақобатнинг кучайиши;
- ишлаб чиқарилаётган маҳсулот сифатига талабнинг ортиши;
- иқтисодийётнинг глобаллашув жараёнлари.

Иш билан бандликнинг шакли сифатида аутсорсинг ахборот тизимлари ва технологиялари ривожланиши билан боғлиқ. Аутсорсингнинг 1960-йилларда пайдо бўлганлиги худди шундан далолат беради. Айнан ўша пайтда хориждаги йирик корпорацияларда ахборотни электрон қайта ишлаш бўйича ихтисослашган марказлар ташкил этилган. Улар кейинчалик зарур техникавий имкониятга эга бўлмаган кичик ва ўрта бизнес субъектларига ўзларининг хизматларини тақдим эта бошлаган. Буни ушбу соҳада 1970-йиллар ўртала-

рида Германияда 400 тага яқин ихтисослашган ҳисоблаш марказлари фаолият олиб боргани ҳам кўрсатади.

1980-йиллардан бошлаб эса ахборот технологиялари соҳасидаги аутсорсинг йирик корпорациялар фаолиятининг асосий соҳасига айланди. Жумладан, бунга «IBM» корпорациясининг «IBM Global Services»ни келтириш мумкин. У ҳозирги пайтда 160 та мамлакатда аутсорсинг хизматларини кўрсатадиган 110 минг ходимига эга.

Аутсорсингнинг қуйидаги афзалликлари таъкидланади:

– компаниянинг қисқа муддатга зарур миқдорда малакали ходимни ишга ёллаш олиши;

– янги ходимларни қисқа муддатга ишга олиш билан боғлиқ турли харажатларни тежаши;

– компанияни қониқтирмаган ходимларни хоҳлаганча алмаштириб туриш имконияти;

– ходимни ишдан бўшатиш билан боғлиқ харажатларни тежаши;

– мақбул бўлган ходимни доимий ишга олиш ва бошқалар.

АҚШда барча турдаги федерал солиқларни йиғиш аутсорсинг хизматига ишониб топширилган. Буюк Британияда ҳам солиқ хизматининг ахборот технологиялари тизими аутсорсер «Dell» компаниясига юклатилган. Европада кичик ва ўрта бизнес субъектларининг 80,0 % дан ортиғи, АҚШда 90,0 % дан ортиғи, Исроилда 94,0 % дан ортиғи бухгалтерия хизматларини тўлиқ аутсорсинг компанияларига топширган.

Ҳозирги вақтда Ўзбекистонда аутсорсингдан асосан чет эллик компаниялар фойдаланмоқда. Улар ушбу усул орқали амалда ўз ишлаб чиқаришларида қўшимча таркибий бўлинмага эга бўлмоқда. Чет эл компаниялари аутсорсингдан бухгалтерия ҳисобини юритиш, кадрлар сиёсатини амалга ошириш, миллий қонунчилик, ахборот-коммуникация технологиялари каби соҳаларда фойдаланмоқда.

Айниқса, ҳуқуқ соҳасида аутсорсинг тобора кенг қўлланилмоқда. Бунга мисол тариқасида «International Legal Group» адвокатлар фирмасини келтириш мумкин. У ҳар қандай мураккаб бизнес масалаларини қонуний ҳал этишда тадбиркорларга самарали хизмат кўрсатмоқда. Тижорат кўчмас мулкни бошқаришга ихтисослашган «Xalqaro Hamkorlik Markazi» акциядорлик компанияси эса аутсорсингдан фақат маркетинг ва ахборот технологиялари соҳасида эмас, шунингдек, энергетика хўжалигини бошқаришда ҳам фойдаланмоқда.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси ҳам Мудофаа вазирлиги ҳарбий бўлинмалари шахсий таркибини овқатлантиришни ташкил этишни босқичма-босқич аутсорсинг асосида амалга ошириш тўғрисида махсус қа-

роҳ қабул қилган¹. Бу вазирликка ўз таркибида бўлган ошхоналарнинг персонали сонини мақбуллаштириш, маҳсулотларни харид қилиш ва олиб келиш харажатларини камаййтириш, таомлар турларини кўпайтириш ва сифатини яхшилаш имкониятини бериши кўзда тутилган. Тендер асосида ана шундай хизмат тақдим этишни кўлга киритган аутсорсинг ташкилоти Мудофаа вазирлигининг бинолари ва жиҳозларидан вақтинча бепул фойдаланиш имтиёзига эга бўлади.

11.2.5. Фриланс («freelanc» – «эркин ёллаш»)

Замонавий меҳнат иқтисодиётда *фриланс* (ингл. «freelanc» – «эркин ёллаш») пудрат асосида аниқ бир ишни бажаришга йўналтирилган мустақил иш билан бандлик тури сифатида кўрилади. Аксарият ҳолатларда фрилансерлар («freelancer») иш берувчи меҳнат фаолияти билан бирор ижтимоий кафолат талаб этмасдан, оғзаки келишиш ёки бир марталик шартнома асосида меҳнат фаолиятини амалга оширади.

Умуман олганда, фрилансни иш билан масофадан туриб бандликнинг бир тури сифатида ҳам кўриш мумкин. Чунки фрилансер меҳнат фаолиятини иш берувчининг корхонаси (ташкилоти)дан ташқарида, унинг бино ва жиҳозларидан фойдаланмаган ҳолда амалга оширади. Шу сабабли фрилансда иш берувчи фрилансерга фақат амалда бажарилган иш учун иш ҳақи тўлайди.

Фрилансер меҳнат фаолиятини амалга оширадиган миқдорни ўзи топиши, белгиланган ишни бажариши ва бунинг учун иш ҳақи олишини англатади. Аслида фрилансни ўз бизнесини ташкил этиш учун биринчи қадам сифатида ҳам кўриш мумкин. Ҳозирги пайтда фриланс меҳнат фаолияти билан шуғулланиш учун 90 тадан кўпроқ касб-ҳунар эгалари талаб этилади. Уларнинг кўпчилиги пухта тайёргарликни талаб этмайди. Бундай мураккаб бўлмаган ихтисосликларни 2–3 ой ичида эгаллаш мумкин.

Одатда, фрилансерлар меҳнат бозорида вақти-вақти билан фаолият юритувчи махсус билим ва юқори малакага эга ходимлардир. Бундай шахсий ноёб хислат уларни ишсиз бўлиб қолиш хавфига дуч келишдан сақлайди. Шунингдек, фрилансерларни ўзига хос «пинҳона иш билан бандлик», деб баҳолаш ҳам мумкин.

Фрилансерлар ўртасида ахборот-коммуникация, ижодий касблар вакиллари – адиблар, рассомлар, дизайнерлар, меъморлар ва бошқа зиёлилар кўп. Ҳозирги пайтда муҳандислар, менежерлар, маслаҳатчилар ҳам фрилансер бўлмоқдалар. Меҳнат фаолиятини амалга оширишнинг бу шаклида филансерлар

¹ Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 24 ноябрдаги «Ўзбекистон Республикаси Мудофаа вазирлиги кўшинларидаги ҳарбий хизматчиларни овқатлантириш сифатини тубдан яхшилашга доир чора-тадбирлар тўғрисида»ги 942-сонли қарори //https://www.potma.uz.

учун ҳам, иш берувчилар учун ҳам афзаллик ва камчилик томонлари мавжуд (11.3-жадвал).

11.3-жадвал

Филансерликнинг афзалликлари ва камчиликлари

Кўрсаткичлар	Филансерлар учун	Иш берувчилар учун
Афзалликлари	Мустақиллик, ихтиёрий иш тартиби	Фақат бажарилган иш учун ҳақ тўлаш
	Фаолиятни ўз уйида бажариш имконияти	Турли минтақалардаги юқори ма-лакали мутахассислар меҳнатилан фойдаланиш имконияти
	Иш берувчиларни ўзи танлай олиши	Иш жойини ташкил этиш чиқимла-рини тежаш
	Ўз бизнесини йўлга қўйиш учун чиқимларнинг камайиши	Ёлланма ходим учун ижтимоий ха-ражатларни тежаш
	Оиласи ва жамоат ишлари билан шуғулланиш учун кенг имконият-лар	Хохлаган вақтда меҳнат шартнома-сини бекор қила олиш
Камчиликлари	Мунтазам равишда ўзи иш қиди-ришга мажбурлиги	Ходим ишининг назорат қила олин-маслиги
	Даромаднинг муқим эмаслиги	Филансерни узоқ муддат талаб ки-ладиган лойиҳаларга жалб эта ол-маслик
	Ижтимоий кафолатларнинг мав-жуд эмаслиги	Баъзи филансерларнинг каллобли-ги

Филансер, одатда, иш берувчи билан ижтимоий-меҳнат муносабатлари-ни расмийлаштирмасликка, жумладан, солиқ тўламасликка ҳаракат қилади. Айни пайтда улар иш берувчининг ҳам солиқ ва бошқа ижтимоий тўлов хара-жатларини тежайдилар.

Интернетнинг ривожланиши, масофада туриб ишлаш имкониятларининг кенгайиши филансерлик меҳнат фаолиятининг кенг оммалашшига олиб кел-ди. Бугунги кунда жаҳонда фриланс бозори жадал ривожланмоқда. Биргина АҚШда меҳнатга лаёқатли аҳолининг қарийб 37 % – 57 млн киши фрилансга жалб этилган.

Ўзбекистонда ҳам Россия ва АҚШ фриланс биржаларида рўйхатга олин-ган 1500 нафарга яқин фриланслер мавжуд. Ҳозир репетиторлик қилиш, та-лаба ёшларнинг ўқишни даромад келтирадиган бошқа фаолият билан бирга олиб боришлари фрилансерликнинг кўринишидир. Бандлик ва меҳнат муно-сабатлари вазирлигининг ҳисобатларига кўра, меҳнат бозоридаги аҳолининг 56 % ини норасмий иш билан бандлар ташкил этади.

Ҳозирги пайтда мамлакатда фрилансерликни шахсий тадбиркорлик фаолиятига тенглаштириш мўлжалланмоқда. Мамлакатдаги амалдаги конунчиликка мувофиқ, фрилансер меҳнат фаолиятига ўхшаш касаначилик тушунчаси мавжуд. Лекин касаначиликда иш берувчи касаначини керакли нарса: материал, асбоб-ускуна ва жиҳозлар билан таъминлаши лозим. Шунинг учун амалдаги фрилансер фаолиятининг ҳуқуқий асосларини яратиш мақсадида Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси янги таҳрирда тайёрланиши ёки унга тегишли ўзгартириш ва қўшимчалар киритилиши лозим.

Фрилансер меҳнат фаолиятининг ҳуқуқий асосларини мустаҳкамлаб қўйиш, энг аввало, аҳолининг иш билан бандлигини таъминлаш муаммосини ҳал этишда катта аҳамиятга эга. Фрилансерларнинг ўз меҳнат фаолиятларини конуний асосда амалга оширишлари уларни ижтимоий ҳимоя қилиш (иш берувчининг ходимни ижтимоий ҳимоя қилиш, меҳнат муҳофазасини таъминлаш, ижтимоий тўловларни амалга ошириш ва бошқалар) кафолатларини таъминлайди. Шу билан бирга фрилансерлар мамлакатга қўшимча чет эл инвестицияларини жалб этишга хизмат қилишлари мумкин.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 14 июлдаги «Аҳоли бандлигини таъминлаш борасидаги ишларни такомиллаштириш ва самарадорлигини ошириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги қарорида Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги ҳамда Молия вазирлиги томонидан «freelancer.mehnat.uz» махсус сайтини ишга тушириш кўзда тутилган. Бу фрилансерларга ўз хизматлари, иш берувчиларга эса буюртмалари тўғрисида бепул эълон бериш имкониятини яратади.

11.2.6. Коворкинг («Co-working» – «ҳамкорликдаги меҳнат»)

Коворкинг (ингл. «Co-working» – ҳамкорликдаги меҳнат) – ихтисослик, малака ва билим, қизиқишга эга бўлган кўп сонли шахсларнинг биргаликдаги меҳнат фаолиятининг замонавий шаклидир. Кенг маънода коворкинг – умумий ҳудудда турли иш билан банд бўлган одамлар меҳнатини ташкил этишга янгича ёндашув ҳисобланади. Тор маънода эса уни жамоавий идорага ўхшатиш мумкин. Коворкингга «тенг одамларнинг биргаликдаги меҳнат фаолияти» таърифини ҳам беришади.

Меҳнат фаолиятини коворкинг шаклида ташкил этиш иш жойи учун харажатларни тежаш мақсадини кўзлайди. Масалан, бирор лойиҳа устида иш олиб боришда у билан шуғулланаётган мутахассисларнинг «ақлий ҳужум» уюштириш учун бир жойда тўпланиши коворкингнинг одатий кўринишидир.

Коворкингга билимга асосланган иқтисодий маҳсулот сифатида ҳам қарашади. Ижодкорлар тоифаси ва техника соҳасидаги зиёлиларнинг иқтисодий ривожланишдаги роли ортиши натижасида, дастлабки коворкинглар

Америка Қўшма Штатлари ва Германияда 1990-йилларда пайдо бўлган. Улар турли тажриба ва касб кўникмаларига эга бўлган одамлар ўртасида ўзаро тажриба алмашиш ва ёрдам беришга асосланган.

Коворкинг тадбиркорларнинг (одатда ўз бизнесини ташкил этишни бошлаётганларнинг) ижара харажатларини тежаш билан бир қаторда, ўз ғоялари ва лойиҳаларини амалга оширишда синергия самарадорлигига эришиш учун бир жойда тажриба алмашиш, биргаликда янги ғояларни муҳокама қилиш, мустақил лойиҳалари устида иш олиб бориш учун имконият яратилишини англатади. Кўп сонли шахсларнинг умумий ҳудуди сифатидаги ихтисослашган коворкинг марказлари – бу тадбиркорларга иш жойларини ижарага берадиган ташкилотдир. Бундай жойларни аксарият ҳолларда эндигина бозорга кириб келаётган ва ўз биносига эга бўлиш имкониятига эга бўлмаган, стартапларини амалга ошираётган тадбиркорлар ижарага олади.

Коворкингни биргаликда фойдаланадиган марказ ёки «учинчи жой» (биринчи ва иккинчи – уй ва иш) деб ҳам аташади. Иш билан бандликнинг бундай модели коворкинг маркази ижарачилари учун ўз стартапларини, ижодий ғояларини амалга оширишда қўл келади. Чунки бундай марказларда ижарачилар сони кўп бўлганлиги учун янги ғоялар, лойиҳаларни кўпчилик билан муҳокама қилиб, кейин уларни энг самарали тарзда амалга ошириш имконияти яратилади. Коворкинг креатив ёшлар учун ҳам дастлабки жуда макбул иш жойидир. Улар учун бундай марказларда ўз билими, малакаси, тажрибасини ошириш билан бир қаторда дастлабки лойиҳаларини жорий этишларига ҳам катта имконият тугилади. Шунинг учун коворкингга ижодий кластер сифатида ҳам қарашади.

Коворкингга бағишланган «Deskmagkкон» нашрининг маълумотларига кўра, 2014 йилда жаҳонда 300 минг киши 6000 коворкингда меҳнат фаолиятини амалга оширган. Коворкинг тарафдорлари меҳнат фаолиятини бундай ташкил этиш, айниқса, илмий муаммоларни, мураккаб ишлаб чиқариш вазифаларини, ижтимоий масалаларни ҳал этишда катта самара келтиради, деб таъкидлашади.

Коворкинг шаклларида бири – сўнгги вақтда оммалашаётган *таълим хаблари*дир (ингл. «hub» – «марказ»). Бундай хабларда турли йўналишдаги пулли ёки бепул таълим курслари бўлиши, юқори малакали профессорлар фаннинг турли соҳалари бўйича маърузалар ўқиши, бошқа маданий-маърифий тадбирлар ўтказилиши мумкин. Таълим хаблари, биринчи навбатда, ёшларга ўз билимларини чуқурлаштириш билан бир қаторда тенгдошлари билан фикр алмашиш, турли лойиҳа ва ғоялар тўғрисида бахслашиш имкониятини яратади.

Ўзбекистонга ҳам бутун Марказий Осиё учун минтақавий таълим хаби бўлиш режалаштирилмоқда. Шу мақсадда яқин беш йил ичида аҳолини олий

таълим билан қамраб олишни 25,0 % га етказишга ҳаракат қилинмоқда. Мамлакатда жаҳондаги энг нуфузли университетларнинг филиаллари очилади, биргаликда факультетлар ташкил этилади. Натижада, миллий таълим тизимида рақобат кескинлашади, таълим сифати тубдан яхшиланади. Ўзбекистон таълим муассасаларида фақат мамлакат талабаларигина эмас, шунингдек, хорижий давлатлардан келган ёшлар ҳам билим олишади.

11.2.7. Краудсорсинг («crowdsourcing, crowd» – «кенг доира» ва «sourcing» – «ресурслардан фойдаланиш»)

Краудсорсинг – инновацион ишлаб чиқариш муаммоларини ҳал этиш мақсадида интеллектуал шахслар кенг доирасининг ижобий қобилият, билим ва тажрибаларидан фойдаланиш учун ахборот-коммуникация технологияларини қўллаган ҳолда уларни бу фаолиятга кўнгилли равишда жалб қилиш шакли ҳисобланади.

Ушбу атама биринчи марта ёзувчи Жефф Хау ва журнал муҳаррири Марк Робинсон томонидан қўлланилган. Аммо Англияда бундай усулдан ҳукумат 1714 йилдаёқ фойдаланган эди. Ўшанда ҳукумат мамлакатда ҳаммани денгиздаги узунликни аниқлашнинг аниқ воситасини топишга даъват этган. Шакл жиҳатидан у аутсорсингга ўхшаб кетади.

Агар аутсорсингда бундай фаолият компания ташқарисида профессионал ижрочилар томонидан муайян иш ҳақи ҳисобига амалга оширилса, краудсорсингда, одатда, берилган топшириқ бўйича билдирилган ғоя, лойиҳа учун иш ҳақи тўлаш кўзда тутилмайди ёки фақат энг эътиборли таклифларга муайян миқдорда мукофот берилиши мумкин. Бунда берилган топшириқ шахслар томонидан ихтиёрий равишда ўзларининг бўш вақтини муайян тадқиқот ёки ишланмага сарфлаш хоҳиши бўлган, иш ҳақи олишни кўзламайдиган ҳаваскорлар ва мутахассислар томонидан бажарилади.

Краудсорсингни «фойдаланувчи учун кўзда тутилган инновация» деб ҳам аташади. Бунда, масалан, компаниялар ўз миждозларига фақат уларнинг эҳтиёжлари тўғрисидаги савол билан мурожаат қилибгина қолмасдан, айна пайтда, улардан ушбу эҳтиёжини қондира оладиган буюм ёки хизматни такомиллаштириш юзасидан ҳам фикрлари сўралади.

Краудсорсингнинг қуйидаги афзалликларини ажратиш мумкин:

- мамлакат, минтақа, ҳатто бутун жаҳондаги мутахассислар билими, малакаси ва истеъдодидан фойдаланиш имконияти;
- бир кишига мўлжалланган ишни одамларнинг жуда катта гуруҳига юклаш имконияти;
- деярли сарф-харажатсиз зарур ғоялар, инновацияларга ва бошқа муҳим фикрларга эга бўлиш ва бошқалар.

Жаҳондаги аксарият компаниялар краудсорсингдан самарали фойдаланиб келмоқда. Жумладан, кўпгина компаниялар ўз истеъмолчиларига ишлаб чиқариш жараёнининг иштирокчиси бўлишни таклиф этишмоқда. Масалан, энг муҳим ғояларга унча катта бўлмаган миқдорда пул мукофоти ажратгани холда «Procter&Gamble» компанияси 160 мингдан зиёд мижоздан жуда кимматли фикр ва ғояларни олмақда.

Япониянинг «Muji» мебель компанияси эса Интернетдаги ўз корпоратив саҳифасига қарийб 500 минг кишини жалб эта олган. Бу компания мижозлари орқали ўз мебеллари дизайнини баҳолаш ва уларни такомиллаштириш бўйича таклифларни сўрайди. Энг яхши ғоялар компаниянинг профессионал дизайнерларига тақдим этилади. Бунинг натижасида «Muji» томонидан жаҳонда ўта харидоргир буюмлар яратилади.

Шу билан бирга компания ўз бозорини ҳам ана шу мижозлари орқали таҳлил этади. У истеъмочиларга ишлаб чиқарилиши кўзда тутилаётган маҳсулотларга буюртма беришларини таклиф этади. Агар 300 нафар мижоз дастлабки буюртмани берса, демак, мебелни тайёрлаб, маҳсулот сифатида бемалол сотувга чиқариш мумкин.

Краудсорсинг ёрдамида ҳатто Исландия Конституциясининг янги матни яратилган.

11.3. Касаначилик меҳнати ва унинг йўналишлари

Иш билан бандликнинг ноанъанавий шакллари – уй меҳнати, оилавий бизнес, касаначилик, хизмат кўрсатиш ва қорамолчилик каби фаолият турлари билан шугулланиш аҳоли иш билан бандлигини таъминлашнинг асосий йўллари билан биридир. Айнан шу боис, сўнгги йилларда иш билан бандликнинг янги ва ноанъанавий кўринишларини жорий этиш ва ривожлантиришга алоҳида эътибор қаратилмоқда. Жумладан, республика аҳолисининг бандлиги ва даромадлари барқарор ўсишини таъминлашга доир вазифаларни ҳал этишда касаначиликнинг турли шакллари кенг ривожлантириш, жумладан, унинг саноат корхоналари билан кооперациясини кенгайтиришга алоҳида аҳамият берилмоқда.

Корхоналар билан касаначилар ўртасида кооперация алоқаларининг мустаҳкамланиши оила бюджети даромадларини оширишдек муҳим муаммони ҳал этади, иш билан банд бўлмаган аҳоли сонини кескин қисқартириш ва унинг фаол қисмини ишлаб чиқаришга жалб этиш имконини беради. Айни пайтда касаначиларга иш стажини ҳисоблаш, пенсия ва ижтимоий сугурта бўйича нафақалар тайинлаш ҳуқуқи таъминланади.

Саноат корхоналарининг касаначиларга зарур хомашё ва материалларни етказиб бериши асосида оилавий пудратни ривожлантириш фуқароларга

вақтдан унумли фойдаланиш, шу билан бирга, паст рентабелли ва кўп меҳнат сарфи талаб қиладиган маҳсулотларнинг айрим турларини уй шароитида ишлаб чиқаришни ўзлаштириш имкониятини яратади. Бу, ўз навбатида, йирик корхоналарга иш самарадорлигини оширишга ёрдам беради.

Ўзбекистонда иш билан бандликнинг энг фаол ривожланаётган шакли *касачилик* ҳисобланади. Касаначилик меҳнатининг асосий устунлиги – унинг мослашувчанлиги, яъни уни кенг ҳудудда амалга ошириш имконияти мавжуд, чунки ходим жойлашган масофа ҳал қилувчи аҳамиятга эга эмас ва томонлар буни мақсадга мувофиқлик тамойили, шунингдек, меҳнатни ташкил этиш ва унинг ёлловчи томонидан назорат қилинишини таъминлашнинг реал имкониятидан келиб чиқиб белгилашади.

Касаначи деганда, анъанавий равишда аёллар, кўп фарзандли оналар, ногиронлар, мос иш топишда қийналаётганлар ва меҳнат бозорида рақобатбардош бўлмаган аҳоли тушунилади. Шундай қилиб, касаначиликни ривожлантириш иш билан таъминланишга мухтож аҳоли эҳтиёжларига мос келади, касаначиликни уй хўжалигидаги бошқа юмушлар билан уйғун равишда олиб бориш имконини яратади. Ҳозирда республикамизнинг барча ҳудудларида касаначиликнинг устки кийим-бош, оёқ кийими тикиш ва таъмирлаш, металл, ёғоч, пластмасса, резина ва бошқа материаллардан бутловчи қисмлар ишлаб чиқариш, сувенирлар тайёрлаш, мебель йиғиш ва ишлаб чиқариш, маҳсулотларни сархиллаш, нон ва қандолат маҳсулотларини пишириш каби турлари тарқалган.

Республика аҳолисининг бандлиги ва даромадлари барқарор ўсишини таъминлашга доир вазифаларни ҳал этишда касаначиликнинг турли шакллари кенг ривожлантириш, жумладан, ишсизлик муаммоси мавжуд бир паллада унинг йирик саноат корхоналари билан кооперациясини кенгайтиришга устувор аҳамият берилмоқда.

«Янги» касаначиларни ахборот технологиялари соҳасидаги юкори малакали мутахассислар: дастурчилар ва дастурий маҳсулот ишлаб чиқувчилар, дизайнлар, таржимонлар, муҳаррирлар ва ш. к. ташкил этади. Турли хилдаги адабий манбаларда касаначиликнинг бундай замонавий турини таърифлаш учун турли атамалардан фойдаланилади: масофадан туриб меҳнат қилиш, телеиш, электрон касаначилик ва х. к.

«Электрон касаначилик»ни мукамал атама деб ҳисоблаш мумкин, чунки бунлай тоифадаги ходимлар меҳнати, у узоқда бажарилишидан ташқари, замонавий ахборот ва коммуникация технологияларидан фойдаланишни назарда тутаяди. Ушбу касаначилик турлари мамлакатимиз иқтисодиётида кенг қўлланилиб, ўз самарасини кўрсатиб келмоқда. Чунки мамлакатимизда қабул қилинган ҳуқуқий-меъёрий ҳужжатлар бу фаолият тури билан эркин шуғулланиш имконини беради.

Иш билан банд бўлмаган аҳолини ишлаб чиқаришга жалб этиш, оила бюджети даромадларини кўпайтириш, уй меҳнатидан фойдаланган ҳолда бутловчи қисмлар, тайёр маҳсулотларнинг айрим турларини ишлаб чиқариш орқали йирик саноат корхоналарининг фаолияти самарадорлигини ошириш мақсадида 2006 йил 5 январда Ўзбекистон Республикаси Президентининг «Йирик саноат корхоналари билан касаначиликни ривожлантириш асосидаги ишлаб чиқариш ва хизматлар ўртасида кооперацияни кенгайтиришни рағбатлантириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги ПФ-3706-сонли Фармони қабул қилинди. Унга кўра, мамлакатимизда касаначилик меҳнатини ривожлантиришнинг асосий вазифалари сифатида қуйидагилар эътироф этилди:

– меҳнат қонунчилигини такомиллаштириш, касаначилар ижтимоий халқимояси ва меҳнати муҳофазасини таъминлашни инобатга олган ҳолда аҳолини уй меҳнати фаолиятига кенг жалб этиш учун қулай шароит яратиш;

– саноат корхоналари билан уларнинг буюртмалари асосида уйда маҳсулот ишлаб чиқариш ва хизмат кўрсатиш, биринчи навбатда, саноат ишлаб чиқариш самарадорлигини ошириш имконини берадиган тикувчилик, атторлик, ипакчилик, қайта ишлаш, мебель, электрон саноатда, шунингдек, телекоммуникация, сервис ва хизмат кўрсатиш тармоқларида касаначилик билан шуғулланаётган фуқаролар ўртасида кооперацияни ривожлантириш;

– корхоналарнинг буюртмалари асосида уйда ишлаётган фуқароларга буюртмачилар томонидан хомашё, материал ва ярим фабрикатларни етказиб бериш ҳамда буюртма асосида ишлаб чиқарилган маҳсулотларни сотишни кафолатлашда барқарор шароит яратиш.

Мазкур фармонга кўра қуйидагилар белгилаб қўйилган:

– корхоналарнинг буюртмалари уйда ишлаётган фуқаролар (касаначилар) томонидан меҳнат шартномаси асосида бажарилади;

– корхоналар билан меҳнат шартномаси тузган касаначилар банд аҳоли тоифасига киради ва уларга меҳнат дафтарчаси берилади, пенсиялар ва ижтимоий сугурта бўйича нафақалар тайинлашда ишлаган вақти меҳнат стажига кўшилади;

– касаначилик меҳнати амалга оширилаётган турар жойларни яшаш учун мўлжалланмаган жойлар тоифасига ўтказиш талаб этилмайди;

– меҳнат шартномасида ишларни бажариш учун зарур ускуналар етказиб бериш ва уларга техник хизмат кўрсатиш тизимини ташкил этиш. асбоблар, жиҳозлар, материаллар ва яримфабрикатлар билан таъминлаш. касаначиларни мажбурий тарзда техника хавфсизлигига ўқитиш ҳамда буюртмачи талаб қилган сифат стандартлари асосида ишлаб чиқарилган маҳсулотларни ташиб кетиш, бажарилган иш учун ҳисоб-китоб қилиш бўйича корхоналарнинг касаначилар олдидаги кафолат ва мажбуриятларни кўзда тутилади.

Фармонга мувофиқ, иш билан бандликнинг ушбу шаклини рағбатлантириш мақсадида бир қанча имтиёз ва енгилликлар кўзда тутилган:

– товарлар ишлаб чиқариш бўйича касаначиларга буюртма берадиган корхоналар 2006 йилнинг 1 февралидан бошлаб, беш йил муддатга, меҳнат шартномаси асосида касаначиларга тўланадиган маблағларга тенг миқдорда, меҳнатга ҳақ тўлаш фондидан ягона ижтимоий тўловни тўлашдан озод қилинади;

– корхона томонидан тузилган меҳнат шартномасига мувофиқ, касаначиларга корхона буюртмаси бўйича ишларни бажариш учун бепул фойдаланишга берилган асбоб-ускуна, жиҳозлар ва инвентарлар улардан фойдаланиш даврида мулк солиғидан озод этилади;

– касаначилик амалга ошириладиган турар жой биноларини нотурар жой бинолар тоифасига ўтказиш талаб қилинмайди;

– касаначилар корхоналарнинг ишлаб чиқариш технологиясига тўлиқ амал қилган тақдирда, уй шароитида ишлаб чиқарилган маҳсулот ва хизматларни қўшимча сертификатлаш ва стандартлаш талаб этилмайди. Бунда уйда ишлаб чиқарилган маҳсулот сифати бўйича белгиланган стандартларга риоя қилиш бўйича масъулият, у саноат корхоналарига қайтарилганда – касаначилар зиммасига, охириги истеъмолчига сотишда эса саноат корхонаси зиммасига юкланади;

– меҳнат шартномаси бўйича ишлаётган корхоналарга касаначилар томонидан маҳсулотларнинг қайтарилиши улгуржи савдо ҳисобланмайди ва лицензияланмайди;

– касаначилик меҳнати билан шуғулланадиган шахслар меҳнат шартномаси бўйича ишларни бажариш учун истеъмол қилинадиган коммунал хизматларга аҳоли учун қўлланиладиган тарифлар бўйича ҳақ тўлайдилар.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2006 йил 11 январдаги 4-сонли қарорига мувофиқ «Касаначилик тўғрисидаги низом» қабул қилинган бўлиб, мазкур Низом Ўзбекистон Республикасида касаначиликни ташкил этиш шартлари, шу жумладан, касаначилар билан меҳнат шартномаларини тузиш тартибини, уларга асбоб-ускуналар, жиҳозлар, хомашё ва материаллар бериш, улар меҳнатига ҳақ тўлаш ва муҳофаза қилиш, касаначиларни ижтимоий суғурта қилиш тартиби ҳамда касаначилар меҳнатидан фойдаланаётган иш берувчилар учун белгиланган солиқ имтиёзлари қўлланилиши устидан назорат қилиш механизмини белгилайди.

Низомга мувофиқ касаначилик фаолияти ва унинг иштирокчилари тушунчасига қуйидагича таъриф берилган:

1. Касаначилик – тузилган меҳнат шартномасига мувофиқ жисмоний шахс – касаначининг яшаш жойи бўйича ёки унга ёки унинг оила аъзолари-

га тегишли бошқа биноларда иш берувчининг буюртмалари бўйича товарлар ишлаб чиқариш ёки хизматлар кўрсатиш бўйича касаначи томонидан амалга ошириладиган ишни англатади.

Касаначилик технология жараёни ва бошқа шарт-шароитлар уй шароитларида бутловчи буюмлар, ярим тайёр маҳсулотлар ва маҳсулотларнинг айрим турларини ишлаб чиқариш имконини берадиган саноат тармоқлари ва хизмат кўрсатиш соҳаларида корхоналар билан корхоналарнинг буюртмалари бўйича уйда маҳсулотлар ишлаб чиқараётган ва хизматлар кўрсатаётган фуқаролар ўртасидаги кооперация асосида ташкил этилади.

2. Касаначи – 16 ёшдаги ва ундан катта ёшдаги жисмоний шахс. Башарти касаначилик хусусияти касаначи билан тўлиқ яқка тартибдаги моддий жавобгарлик тўғрисида шартнома тузилиши зарурлигини тақозо этса, 18 ёшга тўлган шахслар касаначиликни амалга оширишга қўйилади.

3. Иш берувчи – касаначи билан тузилган меҳнат шартномасига мувофиқ касаначи учун ишлаб чиқариш биносини белгилайдиган, уни асбоб-ускуналар, жиҳозлар, материаллар, бутловчи буюмлар, хомашё ва бошқа ишлаб чиқариш воситалари билан таъминлайдиган, бажарилган ишни қабул қилиб оладиган ва унга ҳақ тўлайдиган юридик шахс.

Иш берувчи корхона раҳбари касаначи билан ёзма шаклда меҳнат шартномаси тузади. Унда қуйидагилар кўрсатилади:

- иш жойи ва касаначининг иш ўрни жойлашган манзил;
- ходимнинг меҳнат функцияси, яъни мутахассислик, малака, шунингдек, касаначи бажариши зарур бўлган иш турлари;
- иш бошланадиган кун, меҳнат шартномасининг амал қилиш муддати (муайян муддатга ёки айрим ишларни бажариш даврига меҳнат шартномаси тузишда);
- меҳнатга ҳақ тўлаш миқдори ва муддатлари;
- касаначи томонидан меҳнат функциялари амалга оширилиши учун асбоб-ускуналар, жиҳозлар, бутловчи буюмлар, хомашё, материаллар, ярим тайёр маҳсулотларни бериш тартиби;
- хомашё, материаллар ва тайёр маҳсулотларни қабул қилиш ва топшириш тартиби;
- моддий жавобгарлик шартлари;
- меҳнатни муҳофаза қилиш ва унинг шарт-шароитларининг зарур қоидаларига риоя этиш бўйича иш берувчи ва касаначининг мажбуриятлари;
- таътиллار бериш, ижтимоий суғурта, касаначининг пенсия таъминоти шартлари;
- иш берувчининг буюртмасини бажариш учун касаначининг ўз асбоб-ускуналари, жиҳозлари ва инвентаридан фойдаланилган тақдирда касаначининг харажатларини қоплаш тартиби ва шартлари;

– иш берувчининг буюртмасини бажариш муносабати билан фойдаланилган касаначининг энергия, сув, алоқа учун харажатларини қоплаш (компенсация) тартиби;

– касаначи меҳнат функцияларини амалга ошириш учун унга берилган асбоб-ускуналар, жиҳозлар ва инвентарни таъмирлаш бўйича иш берувчининг мажбуриятлари;

– касаначининг айби билан материаллар, асбоб-ускуналар, жиҳозлар бузилиши билан боғлиқ, шунингдек, маҳсулот тўлиқ ёки қисман яроқсизлиги учун зарарни иш берувчига қоплаш шартлари;

– касаначига фойдаланиш учун берилган асбоб-ускуналар, жиҳозлар, инвентарь, бутловчи буюмлар, хомашё ва материалларни хатловдан ўтказиш ҳамда иш берувчи ва назорат органлари вакилларининг касаначилик меҳнати амалга ошираётган жойларга кириши шартлари;

– касаначига боғлиқ бўлмаган ҳолатлар (электр энергияси, сув, газ ва ҳозирлар йўқлиги) муносабати билан буюртмани белгиланган муддатларда бажариш мумкин бўлмаган тақдирда бу ҳақда иш берувчини хабардор қилиш бўйича касаначининг мажбуриятлари.

Касаначиларга ишбай ҳақ тўланади ва унинг тартиби қуйидагичадир:

– ҳақ тўлаш амалда бажарилган ишлар учун ёки сифати бўйича белгиланган талабларга жавоб берадиган маҳсулот ишлаб чиқарилгани учун амалга оширилади;

– унумдорлик меъёрлари ва ишбай нархлар томонларнинг келишувига кўра, тегишли ишлар учун меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларига мувофиқ белгиланган нормал иш вақти ҳисобидан келиб чиққан ҳолда белгиланади;

– ишбай ҳақ тўланадиган аниқ иш учун касаначининг иш ҳақи миқдори иш берувчининг ўз ишлаб чиқаришида банд бўлган ходимлар меҳнатига ҳақ тўлаш шартлари сингари бўлиши керак;

– касаначининг иш ҳақи, унинг томонидан меҳнат меъёрлари ва меҳнат мажбуриятлари бажарилган тақдирда, қонун ҳужжатларида белгиланган энг кам ойлик иш ҳақи миқдоридан кам бўлиши мумкин эмас ва бирон-бир энг юқори миқдор билан чекланмайди;

– касаначининг меҳнатига ҳақ ё ҳар бир тугалланган иш топшириғи, ишлар ҳажми топширилганда ёхуд меҳнат қонунчилигида белгиланган мунтазам вақт оралиғида тўланиши керак. Меҳнат шартномасида касаначи меҳнатига аванс тарзида ҳақ тўлаш назарда тутилиши мумкин;

– агар касаначи ўз меҳнатини амалга оширадиган жойда иш ҳақиға туман коэффициентни белгиланган бўлса, касаначи меҳнатига ҳақ тўлаш ушбу коэффициентни ҳисобга олган ҳолда амалга оширилиши керак;

– касаначи иш вақтини ўз хоҳишиға кўра тақсимлайди, унинг бажарган барча иши учун бир ҳисса миқдорда ҳақ тўланади ва унга иш вақтидан ортиқ-

ча ишлаганлик, дам олиш ва байрам кунларида ишлаганлик, шунингдек, тунги вақтда ишлаганлик учун меҳнатга ҳақ тўлаш шартлари татбиқ этилмайди.

Касаначи меҳнат шартномасига мувофиқ, иш берувчидан қуйидагилар учун тўлов (компенсация) олади:

– иш билан боғлиқ равишда энергия, сув, алоқа, машина ва асбоб-ускуналарга хизмат кўрсатиш ҳамда уларни таъмирлаш, транспорт харажатлари учун;

– транспорт харажатлари ва улардан фойдаланиш харажатлари амортизацияси, шунингдек, иш берувчининг буюртмасини бажариш учун фойдаланиладиган ва касаначининг ўз мулки ҳисобланган жиҳозлар ва бошқа асбоб-ускуналар амортизацияси учун.

Ўзбекистон Республикаси Президенти Фармонида белгиланган чора-тадбирларни амалга ошириш, шунингдек, тақдим этилган имтиёз ва енгилликлар ҳисобига мавжуд имкониятлардан самарали фойдаланиш, ишсиз аҳолини иқтисодий фаолиятга кенг жалб этиш ҳамда ишлаб чиқариш корхоналари ва аҳоли ўртасидаги меҳнат кооперациясини ривожлантириш мақсадида касаначилик меҳнатини ривожлантиришга қаратилган ҳудудий дастурлар ишлаб чиқилган. Уларга кўра, республика бўйича 2006 йилда жами 60,0 мингта касаначилик ўринлари яратиш кўзда тутилган. Ўтган йил якунларига кўра, мамлакатимизнинг 700 га яқин йирик саноат корхоналарида 60,0 мингдан зиёд касаначилик ўринлари яратилди. Натижада ишсиз юрган хотин-қизлар (жумладан, ёш болали аёллар), уй бекалари, ёшлар, ногиронлар ва меҳнат бозорида эркин рақобат қилиш имконияти чекланган шахслар иш билан таъминланди ҳамда меҳнат даромадига эга бўлди. Шунингдек, касаначилик уларни жамиятнинг фаол кишисига айлантирди.

Касаначилик меҳнатини ривожлантириш борасида мавжуд салоҳиятдан самарали фойдаланиш мақсадида Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2007 йил 6 апрелдаги ПҚ-616 сонли Қарорига мувофиқ, «Йирик саноат корхоналари билан касаначиликни ривожлантириш асосидаги ишлаб чиқариш ва хизматлар ўртасидаги кооперацияни кенгайтиришни рағбатлантириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги Президент Фармони тамойилларини транспорт, алоқа, қурилиш ва қурилиш саноати тармоқларининг йирик корхоналарига ҳамда тайёр маҳсулот ишлаб чиқариш билан шуғулланувчи кичик саноат корхоналарига ҳам қўллаш белгилаб қўйилди.

Бу эса, ўз навбатида, аҳоли иш билан бандлиги ва даромад манбаининг янги шакли ҳисобланган касаначилик меҳнатининг ривожланиши ва бу борада мавжуд салоҳиятдан самарали фойдаланишга олиб келди. Натижада, 2007 йилда мамлакатда жами 76,5 мингта касаначилик меҳнатига асосланган янги иш жойлари ташкил этилди ва уларга меҳнатга муҳтож аҳоли ҳамда аёллар, ёшлар ва ишлаш истагини билдирган ногиронлар кенг жалб этилди.

11.4. Иш билан беқарор бандликнинг меҳнат бозорига таъсири

Ҳозирги ишлаб чиқаришда меҳнат ресурсларининг меҳнат салоҳиятидан эгилувчанлик билан фойдаланиш иш берувчилар томонидан меҳнат ресурсларига кўшимча эҳтиёжни тезкор кондиришни таъминлайди. Шу билан бирга янги «одамсиз технологиялар» ва меҳнатнинг ахборот-коммуникация воситалари тез ривожланаётган бугунги шароитларда ахборот жамияти ва иш билан бандликнинг эгилувчан шароитларида иш билан бандликнинг миллий стратегиясида биринчи навбатда қуйидагилар назарда тутилиши керак:

– бутун меҳнат фаолияти давомида ўз билимлари ва меҳнат кўникмаларини ривожлантирадиган рақобатбардош ходимни шакллантириш;

– иш фаолиятининг эгилувчанлигини ходимлар учун муносиб меҳнат шароитлари яратиш билан уларнинг меҳнат, тадбиркорлик ва ижтимоий ҳуқуқлари ҳисобга олинadиган замонавий иш жойлари ва иш билан бандликни бошқариш тизимларини яратиш;

– контракт битимларининг самарали шаклларини ишлаб чиқиш ва жорий этиш;

– ахборот жамиятида иш билан бандлик ҳуқуқий механизмини мунтазам равишда ривожлантириб бориш.

Жумладан, тўлиқ бўлмаган иш кунида иш билан бандликни ишсизликдан иш билан бандликка ўтиш варианты ёки иш билан бандликни бошқа ижтимоий-фойдали фаолият (таълим олиш, уй хўжалигини юритиш, фарзандларни тарбиялаш ва ҳаказолар) билан бирга қўшиб олиб борадиган доимий иш билан бандлик сифатида ҳам кўриш мумкин. Иш билан беқарор бандлик ишсиз фуқароларни, шу жумладан, меҳнат бозорида рақобатбардош бўлмаган фуқароларни ишга жойлаштириш ҳамда уларнинг меҳнат фаолиятидан тўлиқ фойдаланишга хизмат қилади.

Иш билан беқарор бандлик меҳнат бозорига ҳам ижобий, ҳам салбий таъсир кўрсатади (11.4- жадвал).

Иш билан бандликнинг беқарор шакллари меҳнат бозорини иқтисодиёт ва ижтимоий-меҳнат муносабатлари соҳаларида содир бўлаётган жиддий ўзгаришларга мослашувига ёрдам беради. Шу билан бирга ХМТ экспертлари иш билан бандликнинг беқарор шакллари иш берувчига қисқа муддатда фойда кўришни таъминлаши мумкинлигини аниқлаган.

Узоқ муддатда эса бу меҳнат унумдорлиги камайтиришга олиб келиши кўрсатилади. Иш билан бандликнинг беқарор шаклларини мақбул кўрадиган компаниялар ходимларнинг малакасини оширишга деярли маблағ ажратмайди, айни пайтда улар меҳнат унумдорлигини оширишга хизмат қиладиган технологиялар ва инновацияларни жорий қилишга ҳам етарлича эътибор бермайди.

Иш билан беқарор бандликнинг ижобий ва салбий хусусиятлари

Иш билан беқарор бандликнинг ижобий хусусиятлари	Иш билан беқарор бандликнинг салбий хусусиятлари
Бу меҳнат бозоридаги вазиятни яхшилайти, меҳнат ресурсларининг турли гуруҳларини иқтисодий фаолиятга жалб қилиб, унинг эгилувчанлигини таъминлайди.	Иш билан беқарор бандлик кўпинча норасмий, яширин тарзда амалга оширилади. ходимнинг меҳнат қонунчилигида кўзда тутилган кафолатлари ва имтиёزلардан фойдаланишни таъминламайди.
Иш берувчига ходимни ёллаш ва унинг меҳнатидан фойдаланиш, янги иш жойлари яратиш, меҳнатни муҳофаза қилиш харажатларини камайтиради, мавжуд иш жойларини сақлаб туриш имкониятини яратади.	Иш берувчининг таваккалчилик хавфи ёлланма ходим зиммасига юкланади.
Иш вақтининг эгилувчан графиги ходимларнинг меҳнат салоҳиятидан самарали фойдаланишни (ходимларга ишни таълим олиш, даволаниш, уй хўжалиги юмушларини бажариш, фарзандларни тарбиялаш ва хоказолар) таъминлайди.	Ходимнинг ижтимоий химояланиши, хизмат вазифасида кўтарилиши имкониятлари чегараланади, унинг эртанги кунга ишончи йўқола бошлайди.
Меҳнат муносабатларининг эгилувчанлиги ишлаб чиқаришнинг рақобатбардошлигини кучайтиради, ишсизлик ортиши хавфини камайтиради, иш қидираётганларга ишга жойлашиш ва даромад топиш имкониятларини кенгайтиради	

Бундай вазият, умуман, жамиятга ҳам таъсир кўрсатади. Иш билан беқарор бандлик ходимларнинг ижтимоий жиҳатдан ночорлигини кучайтиради. Улар, жумладан, банк кредити олишга қодир бўлмайди, оила қуришни ҳам орқага сурадилар.

ХМТ жаҳон мамлакатларининг ҳукуматларига иш билан бандлик бўйича контрактларнинг шаклидан қатъи назар ходимлар учун муайян шарт-шароитларни кўзда тутадиган норматив-ҳуқуқий ҳужжатларни қабул қилишни тавсия этади. Ушбу ҳужжатларда иш бандликнинг энг кам кафолатланган микдори (иш соати, иш куни, иш ҳафтаси, иш ойи), касаба уюшмалари фаолияти учун шарт-шароитлар ҳамда ходимлар ҳуқуқларини химоя қилиш бўйича бошқа чоралар кўзда тутилиши мақсадга мувофиқ.

ХМТ экспертларининг фикрича, аҳолининг иш билан беқарор бандлигига ёрдам кўрсатиш бўйича давлат сиёсатининг устувор йўналишлари куйидагиларни қамраб олиши мақсадга мувофиқ:

– *иқтисодий йўналиш*: имтиёзли кредитлар ажратиш ва солиққа тортиш; иш жойларини яратиш ва сақлаб қолишни рағбатлантиришнинг бюджет сиёсати; ходимларнинг салоҳияти сифатини ошириш;

– *ташкилий йўналиш*: иш билан беқарор бандлик; бўш жойлар базасини яратиш; ходимларни касбга йўналтириш, тайёрлаш ва қайта тайёрлашнинг давлат тизими; минтақалараро меҳнат миграциясини қўллаб-қувватлаш;

– *қонунчилик йўналиши*: меҳнат шартномаларини тузиш; иш вақти давомийлиги, иш вақтидан ортиқча ишлаш тартибларини қонунлаштириш; ишга жойлашиш квоталарини белгилаш; меҳнат фаолияти давомийлигини тартибга солиш;

– *ижтимоий йўналиш*: меҳнат бозорида рақобатбардош бўлмаган фуқароларни ижтимоий қўллаб-қувватлашни таъминлаш; ногиронлиги бўлган шахсларни касбий реабилитация қилиш ва ишга жойлаштириш; оилавий ва қишлоқ жойларидаги ишсизликни камайтириш бўйича тадбирлар ишлаб чиқиш; ишсизларни самарали иш билан бандликка жалб этиш мақсадида сифатли ижтимоий хизматларни тақдим этиш.

Ушбу йўналишларда қайд этилган тадбирларни амалга ошириш иш билан бандлик таркибини такомиллаштиришга ёрдам бериб, ёлланма ходимларнинг ижтимоий ҳимояланиши даражасини оширишга ва қарзга олинган меҳнатдан фойдаланиш жараёнини соғломлаштиришга хизмат қилади.

Меҳнат бозоридаги эгиловчанлик билан ёлланма ходимларнинг ижтимоий ҳимояланишини таъминлаш мақсадида 1990-йилларининг бошида «*флексикьюрити*» (ингл. «flexibility» – «эгиловчанлик» ва «security» – «хавфсизлик», «ҳимоя») концепцияси ишлаб чиқилди. «Флексикьюрити»нинг моҳияти – эгиловчан меҳнат бозорида давлатнинг фаол сиёсат юргизиши орқали ходимларнинг ижтимоий ҳимоясини таъминлашдир. Ушбу модель биринчи бўлиб Данияда қўллана бошланди. 2000 йилда эса Европа Иттифоқи «флексикьюрити»ни Европада иш билан бандлик сиёсатининг асосий йўналишларидан бири сифатида қабул қилди.

Ана шу концепцияга мувофиқ, иш берувчи меҳнат бозорининг эгиловчанлигини таъминлаб, ходимларни ўз хоҳиши бўйича ишдан бўшатиш ва янгиларини қабул қилиш ҳуқуқига эгадир. Айни пайтда касаба уюшмалар ва иш берувчиларнинг вакиллари давлатнинг аралашувисиз ходимларнинг ижтимоий масалаларини ўзаро ҳал қилиш бўйича битим имзолайди.

Давлат ходимларнинг ишга ёллаш ва ишдан бўшатишнинг эгилувчан шартларини қонуний мустаҳкамлаб қўяди. Бу инновацион иқтисодиёт шариотларида иш берувчиларга ишлаб чиқаришни модернизация ва диверсификация қилиш учун объектив зарурат ҳисобланади.

«Флексикьюрити» модели ишсизларни кучли ижтимоий ҳимоя қилинишини ҳам назарда тутди. Жумладан, ишсизларга узоқ муддат давомида иш ҳақининг 90 % миқдорида нафақа тўланиши, улар билан вақтинчалик меҳнат фаолиятини амалга ошириш бўйича контракт тузилиши, давлат ҳисобидан малакалари оширилиши ва янги касбларга ўқитилиши белгилаб қўйилган.

ХII БОБ. МЕҲНАТ БОЗОРИДА ДАВЛАТНИНГ ИШ БИЛАН БАНДЛИК СИЁСАТИ

12.1. Давлатнинг меҳнат бозоридаги роли

Жаҳонда ривожланишнинг саноат босқичига ўтилиши билан меҳнат бозорининг шаклланиши жадаллашди. Бу давлатнинг меҳнат бозоридаги ролига аниқлик киритиш иқтисодчи олимлар тадқиқотининг асосий мавзусига айланишига сабаб бўлди.

1758 йилда француз иқтисодчиси Ж. К. Гурне физиократлар мактабининг ассамблеясида эълон қилган «Laissez faire, laissez passer» («Нима қилмоқчи бўлсалар ҳам рухсат беринг, қаёққа бормоқчи бўлсалар ҳам рухсат беринг») шиори, яъни иқтисодий эркинликка, рақобатли бозор ҳўжалиги йўлидаги тўсиқларни олиб ташлашга даъвати классик иқтисодий назария асосчиси А. Смитнинг «бозорнинг илғанмайдиган қўли» ғоясига асос бўлди.

Бироқ ХХ асрнинг 30-йилларида АҚШдаги «буюк турғунлик» бозор иқтисодиёти механизмлари ҳамма нарсани тартибга солишга қодир эмаслигини яққол намоиш қилди. Ўша пайтларда Ж. Кейнснинг бозор талаб ва таклифни мутаносиблаштира олмаслиги, шунинг учун бу жараёнларга давлатнинг инвестиция фаолиятини кенгайтириш, иш билан тўла бандликка интилиш, аҳолининг кенг қатламлари томонидан талабни ошириш учун даромадни қайта тақсимлаш ва ижтимоий хусусиятга эга бошқа чоралар орқали аралашини шарт эканлиги ҳақидаги фикрлари иқтисодий назарияда янги саҳифа очди.

ХХ асрнинг иккинчи ярмида Ғарбдаги ривожланган давлатларда асосини «ўрта қатлам» (аҳолининг 60–70 %) ташкил этадиган кичик ва ўрта тадбиркорлар, менежерлар, муҳандис-техник ходимлар, хизматчилар, юқори малакали ишчилардан иборат замонавий ижтимоий таркиб шаклланди. Худди шу пайтда ушбу мамлакатларда бозорни давлат томонидан тартибга солишни такомиллаштиришга йўналтирилган янги тузилмалар – давлатнинг иш билан бандлик сиёсатини амалга оширишга даъват этилган янги вазирликлар, идоралар ва хизматлар, меҳнат бозорини тадқиқ этиш марказлари ташкил топди. Натижада, давлатнинг меҳнат бозорини тартибга солиши кенг қўламлилиқ ва доимийлик тусини олди.

Ривожланган давлатларнинг ушбу сиёсати юксак самара келтирди: уларда бир неча ўн йилликлар мобайнида тарихда мисли кўрилмаган иқтисодий ўсиш суръатлари (йилига ўртача 4–5 %) таъминланиши билан бир қаторда, деярли

иш билан тўла бандликка (ишсизлик иқтисодий фаол аҳолининг 1,5 3 % дан ошмади) ва аҳоли фаровонлигини кескин оширишга эришилди.

Аммо 1970-йилларда АҚШ ва Ғарбий Европа мамлакатлари иқтисодиётида янги ҳолат – «*стагфляция*», яъни бир йўла инфляция ва ишсизлик даражасининг кескин ортиши пайдо бўлди. Масалан, 1975 йилда АҚШда инфляция 10 % га етгани ҳолда ишсизлик даражаси 9 % ни ташкил этди. Бу янги иқтисодий шароитларда кейнсча назария ўзини окламаётганлигининг далолати эди.

Вазият кун тартибига яна Ж. К. Гурненинг «*Laissez faire, laissez passer*» шиорини – «давлатнинг иқтисодиётга аралашшини камайтириш»ни олиб чиқди. Бу ғоя АҚШ Президенти Р. Рейган ва Буюк Британиянинг Бош вазири М. Тэтчернинг «рейганомика» ва «тэтчеризм» номини олган иқтисодий сиёсатида ўз ифодасини топди.

Иқтисодий назарияда бу янги либерал йўналишнинг энг машҳур коцепцияси монетаризм номини олди. Ушбу оқим вакиллари, биринчи навбатда, Нобель мукофотининг лауреати М. Фридман муомалага «ишсизликнинг табиий даражаси»ни киритди. Улар меҳнатга лаёқатли аҳолининг иш билан тўлик бандлиги ва ишсизликиннг мажбурий хусусиятга эга эканлигини инкор қилди. Монетарчиларнинг «ишсизликнинг табиий даражаси» иқтисодий ўсиш суръатлари билан боғлиқ бўлмаган, табиий сабаблар (ходимларнинг қўнимсизлиги, меҳнат миграцияси, демографик омиллар)га кўра объектив жиҳатдан таркиб топадиган, нисбатан узок вақт давомида 5–6 % ни ташкил этадиган ишсизликдир.

Ушбу концепция тарафдорлари иш билан бандликни тартибга солиш учун меҳнат ресурсларининг таклифини қисман ва вақтинча иш билан бандлик, ходимларни пенсияга муддатидан олдин чиқариш, ташқи меҳнат миграциясини чеклаш орқали камайтиришни таклиф этади.

Меҳнат бозорининг моҳияти унинг субъектлари ўзаро муносабатларида муфассалроқ намоён бўлади (12.1-расм).

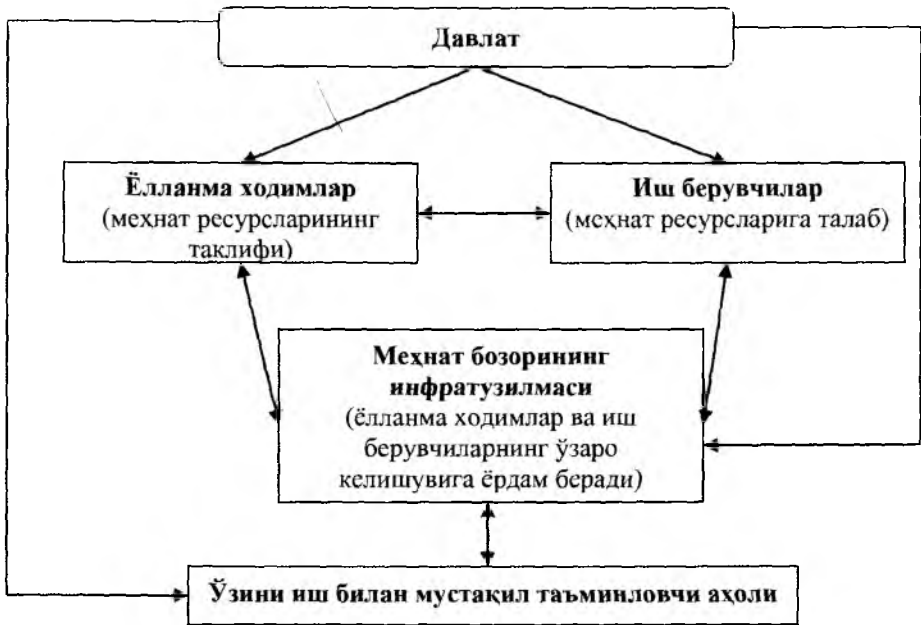
Меҳнат бозорининг барча субъектлари рақобат шароитида бир-бирлари билан ўзаро муносабатда бўлади. Меҳнат бозоридаги рақобат унинг конъюнктурасини белгилайди. Меҳнат бозорининг конъюнктураси бошқа бозорлардаги каби икки турли бўлади (12.2-расм):

1. *Мувозанатсиз конъюнктурали меҳнат бозори*. У ҳам икки турли бўлади:

- меҳнатнинг камомадлиги. Бунда меҳнат бозорида меҳнат ресурслари етишмайди;

- меҳнатнинг ортиқчалиги. Бунда меҳнат бозорида меҳнат ресурслари таклифи унга талабдан юкори бўлади.

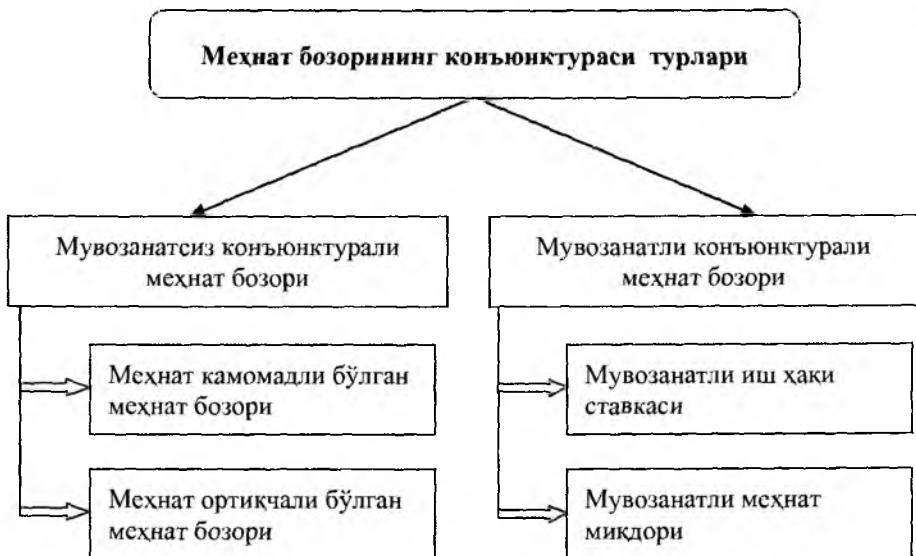
2. *Мувозанатли конъюнктурали меҳнат бозори*. Бундай меҳнат бозорида меҳнат ресурсларининг таклифи унга талабга мутаносиб бўлади. У қуйидаги хусусиятларга эга:



12.1-расм. Меҳнат бозори субъектларнинг ўзаро муносабатлари

1. Мувоzanатли иш ҳақи ставкаси. Бундай ҳолат ўзи учун чикимли бўлган иш берувчини ҳам, бу асосий даромади ва тирикчилик манбаи бўлган ёлланма ходимни ҳам қониқтиради.

2. Мувоzanатли меҳнат миқдори. Бу ҳолат мавжуд меҳнат ресурсларига таклифга мавжуд ва сифатли иш жойи мутаносиб бўлишини назарда тутаяди.



12.2-расм. Меҳнат бозорининг конъюнктураси турлари

Бошқача айтганда, мувозанатли конъюнктурали меҳнат бозори Халқаро меҳнат ташкилотининг Муносиб меҳнат концепциясида кўзда тутилган тўлик, самарали, оқилона ва унумдор иш билан бандлик таъминланишини назарда тутди.

Ҳозирги даврда давлатнинг меҳнат бозорини тартибга солиш сиёсати ҳар бир мамлакатдаги миллий иқтисодийётдаги вазият, ишлаб чиқарувчи кучларнинг ривожланганлик даражаси, таркиб топган ижтимоий-меҳнат муносабатлари ва бошқа кўпгина омиллар ҳисобга олинган ҳолда шаклланади.

Давлат меҳнат бозорида фаол ва нофаол сиёсат олиб бориши мумкин.

Давлатнинг меҳнат бозоридаги фаол сиёсати – бу меҳнат бозори субъектлари ўртасидаги муносабатларни тартибга солиш мақсадига йўналтирилган ҳуқуқий, ташкилий, иқтисодий чоралар мажмуидир. Давлатнинг меҳнат бозоридаги фаол сиёсати ходимларнинг меҳнат бозоридаги рақобатбардошлигини ошириш учун уни касбий тайёрлаш, малакасини ошириш, қайта тайёрлаш, уларнинг ўзларини иш билан мустақил таъминлашларига ҳар тарафлама ёрдам беришни назарда тутди.

Давлатнинг меҳнат бозоридаги фаол сиёсатига таркиб топган ижтимоий-меҳнат муносабатларининг, биринчи навбатда ижтимоий шерикларнинг (ёлланма ходимлар, иш берувчилар (уларнинг ваколатли вакиллари ва давлат) ўзаро ҳамкорлигининг таъсири каттадир.

Давлатнинг меҳнат бозоридаги нофаол сиёсати иш кидираётганларнинг рўйхатини тузиш, ишсизлик нафақасини белгилаш ва уни тақдим этиш тизимини шакллантириш, ишсизлар ва улар оилаларини ижтимоий қўллаб-қувватлаш билан чегараланади.

Ўзбекистонда «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги қонуннинг 6-моддасида давлат:

– «иш билан таъминлаш турини, шу жумладан, турли меҳнат режимидаги ишни танлаш эркинлигини;

– ишга қабул қилишни қонунга хилоф равишда рад этишдан ва меҳнат шартномасини гайриконуний равишда бекор қилишдан ҳимояланишни;

– мақбул келадиган иш танлаш ва ишга жойлашишга бепул ёрдам беришни;

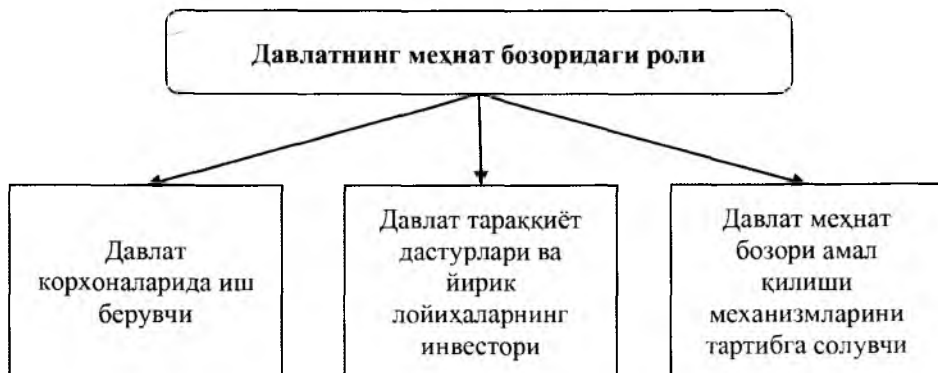
– ҳар кимга касбга ва ишга эга бўлишда, меҳнат қилиш ва иш билан таъминланиш шарт-шароитларида, меҳнатга ҳақ тўлашда, хизмат поғонасидан юқорилаб боришда тенг имкониятлар яратишни;

– янги касбга (мутахассисликка) бепул ўқитишни, маҳаллий меҳнат органларида ёки уларнинг йўлланмаси билан бошқа ўқув юртларида стипендия тўлаб малакасини оширишни;

– бошқа жойдаги ишга қабул қилинганда сарф қилинган моддий харажатлар учун қонун ҳужжатларига мувофиқ компенсация тўлашни;

– ҳақ тўланадиган жамоат ишларида катнашиш учун муддатли меҳнат шартномалари тузиш имкониятини кафолатлайди», деб мустахкамлаб қўйилган.

Давлатнинг меҳнат бозоридаги роли, асосан, қуйидагилардан келиб чиқади (12.3-расм):



12.3-расм. Давлатнинг меҳнат бозоридаги роли

– давлат корхоналарида иш берувчи;
 – давлат тараққиёт дастурлари ва йирик лойиҳаларнинг инвестори;
 – давлат меҳнат бозори амал қилиши механизmlарини тартибга солувчи эканлигидан.

Давлат давлат секторида йирик иш берувчи сифатида меҳнат бозорида муҳим роль ўйнайди. Ўзбекистонда мустақиллик йилларида ялпи ички маҳсулот ҳажмида давлат мулкининг улуши кескин кискариди (12.4-расм). Аммо давлат ижтимоий соҳалар – халқ таълими, тиббиёт, маданият, ҳуқук-тартибот ва бошқаларда асосий иш берувчидир.

Давлат иш берувчи сифатида миллий иқтисодиётнинг бошқа соҳаларида ҳам ижтимоий-меҳнат муносабатларига катта таъсир кўрсатади. Масалан, давлат даромадни ошириш сиёсатини амалга оширар экан, у иқтисодиётнинг давлат секторида иш ҳақи миқдорини кўпайтириб, хусусий иш берувчиларни уларга тенглашишга рағбатлантиради. Жумладан, Ўзбекистонда ҳар сафар энг кам иш ҳақи оширилганида, давлат нодавлат корхона ва ташкилотларига ҳам ана шунга амал қилишни тавсия этади.

Давлатнинг инвестор сифатидаги ролининг икки томонлама афзаллиги бор. Биринчидан, давлат преференцияларга эга бўлмаган иқтисодиёт соҳаларини қўллаб-қувватлайди, бу эса янги иш жойлари яратишга хизмат қилади, иккинчидан, модернизация қилинган корхоналар ишлаб чиқариш ҳажмини ошириб, қўшимча солиқ тўлайди. Бу ҳам ижтимоий-меҳнат муносабатларини ўйғунлаштиришга хизмат қилади.



12.4-расм. Ўзбекистонда ялпи ички маҳсулот ҳажмида давлат ва нодавлат секторларининг улуши (ялпи ички маҳсулот умумий ҳажмига нисбатан %)¹

Мамлакатда ягона давлат инвестиция сиёсатини шакллантириш ва амалга оширишни мувофиқлаштириш мақсадида Ўзбекистон Республикаси Инвестициялар бўйича давлат қўмитаси ташкил этилган. Ушбу масъул ваколатли давлат органи зиммасига миллий иктисодиёт тармоқлари ва ҳудудларига инвестициялар киритиш ҳажмини кенгайтиришни рағбатлантириш, республикада инвестиция муҳитини янада такомиллаштириш вазифалари юклатилган. Давлат аҳамиятига эга йирик инвестиция лойиҳалари Ўзбекистон Ҳукумати томонидан ёки унинг кафолати остида жалб этилган кредитлар, шунингдек. Тикланиш ва тараққиёт жамғармаси маблағлари ҳисобидан молиялаштирилиши ҳам кўзда тутилган².

Давлат меҳнат бозори амал қилиши механизмларини тартибга солувчи ролига ҳам эгадир. У бу ролни маъмурий, иктисодий ва ташкилий усуллар орқали амалга оширади (12.5-расм).

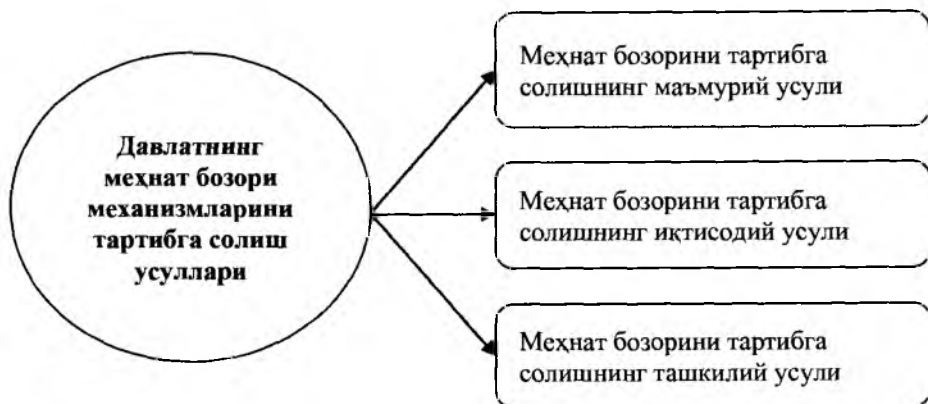
Давлат томонидан меҳнат бозорини тартибга солишнинг маъмурий усули янги иш жойларини яратиш, корхоналар фаолиятини лицензиялаш, демография ва миграция жараёнларини тартибга солиш орқали амалга оширилади.

Давлат томонидан меҳнат бозорини тартибга солишнинг иқтисодий усули кенг камровлидир. Уларга, жумладан қуйидагилар киради:

¹ Ўзбекистон Республикаси Давлат статистика қўмитаси // <http://www.stat.uz>.

² Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 31 мартдаги «Ўзбекистон Республикаси Инвестициялар бўйича давлат қўмитасини ташкил этиш тўғрисида»ги Фармони // <http://www.Lex.uz>.

- янги иш жойлари яратаётган иш берувчиларга солиқ имтиёзлари тақдим этиш;
- иш билан бандликка кўмаклашиш бўйича давлат жамғармалари ташкил этиш;
- иш билан бандлик тадбирларини молиялаштириш;
- нодавлат секторига давлат буюртмалари бериш;
- иш билан мустақил бандликни рағбатлантириш ва бошқалар.



12.5-расм. Давлатнинг меҳнат бозори механизмларини тартибга солиш усуллари

Давлат томонидан меҳнат бозорини тартибга солишнинг ташкилий усули меҳнат бозорининг барча иштирокчиларига ижтимоий-иқтисодий шарт-шароитларни яратиш мақсадига йўналтирилган. Давлатнинг бундай тадбирларига ҳудудларни ривожлантириш дастурлари, меҳнат бозорини прогностлаш, аҳолининг иш билан бандлиги хизматини ташкил этиш, ёшлар-ни касбга йўналтириш ва бошқалар киради.

12.2. Давлатнинг иш билан бандлик сиёсати

Давлатнинг аҳолининг иш билан бандлиги соҳасидаги сиёсати ижтимоий-меҳнат муносабатларининг энг муҳим масаласидир. Чунки меҳнатга лаёқатли аҳолини иш билан таъминлаш ҳар бир давлатнинг биринчи галдаги вазифаларидан ҳисобланади. Иш билан бандлик барча ижтимоий-иқтисодий тузумлар учун хос бўлган ҳал қилувчи иқтисодий категориядир. Иш билан бандликнинг хусусияти, жамиятнинг меҳнат салоҳиятидан самарали фойдаланиш фақат иқтисодий қизиқиш уйғотиб колмасдан, давлатнинг меҳнат соҳасидаги сиёсатини ифода этадиган, инсонга жамиятнинг асосий ишлаб чиқарувчи кучи сифатида муносабатда бўлишининг асосий мезондир.

Давлатнинг иш билан бандлик соҳасидаги сиёсати халқаро-ҳужжатларни ҳам ҳисобга олади. Хусусан, Инсон ҳуқуқларининг умумжаҳон декларацияси 23-моддасида ҳар бир шахснинг меҳнат қилиш, ишни эркин танлаш, меҳнатнинг адолатли ва қулай шароитлари ҳамда ишсизликдан ҳимоя қилиниш ҳуқуқини мустаҳкамлаб қўйган. Халқаро меҳнат ташкилотининг қатор конвенция ва тавсиялари иш билан бандлик соҳасидаги давлат сиёсатининг айрим жиҳатларига бағишланган. 1964 йилги Иш билан бандлик соҳасидаги сиёсат тўғрисидаги 122-конвенция, 1988 йилги Иш билан бандликка қўмаклашиш ва ишсизликдан ҳимоя қилиш тўғрисидаги 168-конвенция шулар жумласидандир.

Давлатнинг иш билан бандлик соҳасидаги сиёсатида меҳнат бозорини тартибга солиш, иш билан бандлик, меҳнатга доир муносабатлар, меҳнат муҳофазаси, касбий ва меҳнат стандартлари, гендер тенгликка риоя этилиши, ишсиз аҳолини касб-ҳунарга тайёрлаш ва қайта тайёрлаш, уларни ижтимоий ҳимоя қилиш соҳасида норматив-ҳуқуқий ҳужжатларни ишлаб чиқиш, амалга ошириш ва уларнинг бажарилишини назорат қилиш муҳим ўрин тутди.

Давлатнинг иш билан бандлик соҳасидаги сиёсати, асосан, қуйидагиларга йўналтирилган:

- иш берувчиларни янги иш жойларини яратиш учун рағбатлантиришга;
- иш билан банд бўлишда барча фуқаролар учун тенг имкониятларни таъминлашга;
- фуқароларнинг меҳнат ва тадбиркорлик ташаббускорлигини ривожлантиришга;
- меҳнат ресурсларини ривожлантиришга;
- шахснинг муносиб турмуш кечирishi ва ривожланиши учун шарт-шароит яратишга;
- аҳолининг иш билан бандлиги соҳасида ижтимоий кафолатларни таъминлашга ва бошқалар.

Давлатнинг иш билан бандлик соҳасидаги сиёсати икки: мамлакат ва маҳаллий даражада амалга оширилади (12.1-жадвал).

Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси, меҳнатга доир норматив-ҳуқуқий ҳужжатларида бу тўлиқ ҳисобга олинган. «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги қонуннинг 5-моддасида аҳолини иш билан таъминлаш соҳасидаги давлат сиёсати қуйидаги принципларга асосланиши қайд этилади:

- меҳнат қилиш ва ишни эркин танлаш ҳуқуқини амалга оширишда барча фуқароларга жинси, ёши, ирқи, миллати, тили, ижтимоий келиб чиқиши, мулкӣ аҳоли ва мансаб мавқеидан, динга муносабати, эътиқодидан, жамоат бирлашмаларига мансублигидан, шунингдек, ходимларнинг ишчанлик жиҳатларига ҳамда улар меҳнатининг натижаларига боғлиқ бўлмаган бошқа ҳолатлардан қатъи назар тенг имкониятларни таъминлаш;

– кишиларнинг меҳнат ва тадбиркорлик ташаббусларини қўллаб-қувватлаш ва рағбатлантириш, уларда меҳнат қилиш ва ҳаёт кечиришда муносиб шароитларни таъминлайдиган унумли ва ижодий меҳнат қобилиятини ривожлантиришга қўмаклашиш;

12.1-жадвал

**Давлатнинг мамлакат ва маҳаллий даражада
иш билан бандлик соҳасидаги сиёсатининг йўналишлари**

Давлатнинг мамлакат даражасида иш билан бандлик соҳасидаги сиёсати	Давлатнинг маҳаллий даражада иш билан бандлик соҳасидаги сиёсати
Аҳолининг эркин, тўлиқ, самарали иш билан таъминланишини кафолатлашга доир норматив-ҳуқуқий ҳужжатларни ишлаб чиқиш.	Аҳолини иш билан таъминлаш соҳасидаги давлат сиёсатининг асосий йўналишларини амалга ошириш.
Аҳолининг иш билан бандлигини таъминлаш бўйича давлат дастурларини ишлаб чиқиш ва уларнинг бажарилишини мувофиқлаштириш.	Аҳолини иш билан таъминлаш соҳасидаги давлат сиёсатининг умумий принциплари амалга оширилишини таъминловчи норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар қабул қилиш.
Меҳнат бозорини ривожлантиришни таъминловчи тузилмавий, молиявий, кредит, инвестиция ва солиқ сиёсатини амалга оширишга доир тадбирларни ишлаб чиқариш ва меҳнат бозорини барпо этиш ва ривожлантиришни таъминловчи тузилмавий, молиявий, кредит, инвестиция ва солиқ сиёсатини амалга ошириш.	Иш ўринларини ташкил этиш ва аҳоли бандлигини таъминлаш ҳудудий дастурларини ишлаб чиқиш ҳамда амалга ошириш.
Аҳолини иш билан таъминлаш соҳасидаги тадбирларни иқтисодий ва ижтимоий сиёсатнинг бошқа йўналишлари билан мувофиқлаштириш.	Касаначилик, хунармандчилик, оилавий тадбиркорликни ривожлантириш.
Меҳнат шароитлари экспертизасини амалга ошириш, меҳнат муносабатларини, меҳнатни моддий рағбатлантириш механизмларини янада такомиллаштириш.	Ўрта махсус, касб-хунар таълими муассасаларининг ва олий ўқув юртларининг битирувчиларини иш билан таъминлаш.
Меҳнат бозорини таҳлил этиш ва истикбол прогнозларини, аҳолини иш билан таъминлаш даражасини ошириш чора-тадбирларини ишлаб чиқиш.	Меҳнат бозорида рақобатдош бўлмаган фуқароларни ишга жойлаштириш учун иш жойларининг энг кам миқдорини белгилаш ёки айрим турдаги ишларни (касбларни) эҳтиёт тариқасида саклаб туриш.
Аҳолининг меҳнат ва тадбиркорлик ташаббусларини қўллаб-қувватлаш ва рағбатлантириш.	Ҳақ тўланадиган вақтинчалик ва жамоат ишларини ташкил қилиш.

- меҳнат қилишнинг ихтиёрийлиги;
- иш билан таъминланиш соҳасида ижтимоий кафолатлар бериш ва аҳолини ишсизликдан ҳимоя қилишни таъминлаш;
- ижтимоий ҳимояга ўта муҳтож ва иш топишда қийналаётган фуқаролар учун мавжуд иш жойларини сақлаб қолаётган ва янги иш жойларини яратаётган иш берувчиларни рағбатлантириш;
- иш билан таъминлаш соҳасидаги тадбирларни иқтисодий ва ижтимоий сиёсатнинг бошқа йўналишлари билан мувофиқлаштириш;
- аҳолини иш билан таъминлаш чора-тадбирларини ишлаб чиқиш, амалга ошириш ва уларнинг бажарилишини назорат қилишда давлат органлари, касба уюшмалари, ходимларнинг вакиллик органлари ва иш берувчиларнинг ўзаро ҳамкорлиги;
- аҳолини иш билан таъминлаш муаммоларини ҳал қилишда давлатлараро ҳамкорлик.

Шу билан бир қаторда давлат:

- иш билан таъминлаш турини, шу жумладан, турли меҳнат режимидаги ишни танлаш эркинлигини;
- ишга қабул қилишни қонунга хилоф равишда рад этишдан ва меҳнат шартномасини ғайриқонуний равишда бекор қилишдан ҳимояланишни;
- мақбул келадиган иш танлаш ва ишга жойлашишга бепул ёрдам беришни;
- ҳар кимга касбга ва ишга эга бўлишда, меҳнат қилиш ва иш билан таъминланиш шарт-шароитларида, меҳнатга ҳақ тўлашда, хизмат поғонасидан юқорилаб боришда тенг имкониятлар яратишни;
- янги касбга (мутахассисликка) бепул ўқитишни, маҳаллий меҳнат органларида ёки уларнинг йўлланмаси билан бошқа ўқув юртларида стипендия тўлаб малакасини оширишни;
- бошқа жойдаги ишга қабул қилинганда сарф қилинган моддий харажатлар учун қонун ҳужжатларига мувофиқ компенсация тўлашни;
- ҳақ тўланадиган жамоат ишларида катнашиш учун муддатли меҳнат шартномалари тузиш имкониятини кафолатлайди.

Давлат аҳолининг айрим тоифаларини ишга жойлаштиришда қўшимча кафолатлар беради. Аҳолининг ушбу тоифаларига қуйидагилар киради:

- ижтимоий ҳимояга муҳтож, иш топишда қийналадиган ва меҳнат бозорида тенг шароитларда рақобатлашишга қодир бўлмаган шахслар, шу жумладан, ўн тўрт ёшга тўлмаган болалари ва ногирон болалари бор ёлғиз ота, ёлғиз оналар ҳамда кўп болали ота-оналар;
- ўрта махсус, касб-хунар таълими муассасаларини тамомлаган ёшлар, шунингдек олий ўқув юртларининг давлат грантлари асосида таълим олган битирувчилари;

- Ўзбекистон Республикаси Қуролли Қучларидан муддатли ҳарбий хизматдан бўшатишганлар;
- ногиронларга ва пенсия ёшига яқинлашиб қолган шахслар;
- жазони ижро этиш муассасаларидан озод қилинган ёки суд қарорига кўра тиббий йўсиндаги мажбурлов чораларига тортилган шахслар;
- одам савдосидан жабрланганлар.

Қўшимча кафолатлар қўшимча иш жойлари, ихтисослаштирилган корхоналар, шу жумладан, ногиронлар меҳнат қиладиган корхоналар барпо этиш, иш ўргатишнинг махсус дастурларини ташкил этиш, корхона, муассаса ва ташкилотларга юқорида қайд қилинган тоифадаги фуқароларни ишга жойлаштириш учун иш жойларининг энг кам миқдорини белгилаш, шунингдек, қонун ҳужжатларида назарда тутилган бошқа чоралар билан таъминланади.

Мамлакатда амалдаги қонунчиликка асосан, иш берувчи иш жойларининг белгиланган энг кам миқдори ҳисобидан иш жойларига ишга жойлаштириш учун белгиланган тартибда маҳаллий меҳнат органлари ва бошқа органлар томонидан юбориладиган шахсларни ишга қабул қилиши шарт. Мазкур шахсларни ишга қабул қилишни асосиз рад этган иш берувчи ва унинг ваколатли шахслари белгиланган тартибда жавобгар бўлади.

Иш қидираётган ва меҳнат органларига мурожаат қилган фуқаролар иш турини, иш жойини ва меҳнат режимини эркин танлаш мақсадида касб-хунарга доир бепул маслаҳатлар олиш, касбга тайёрлашдан, қайта тайёрлашдан ўтиш, малака ошириш ҳамда тегишли ахборот олиш ҳуқуқига эга.

Белгиланган тартибда ишсиз деб эътироф этилган шахслар эса ишсизлик нафақасини олиш ҳуқуқига эга.

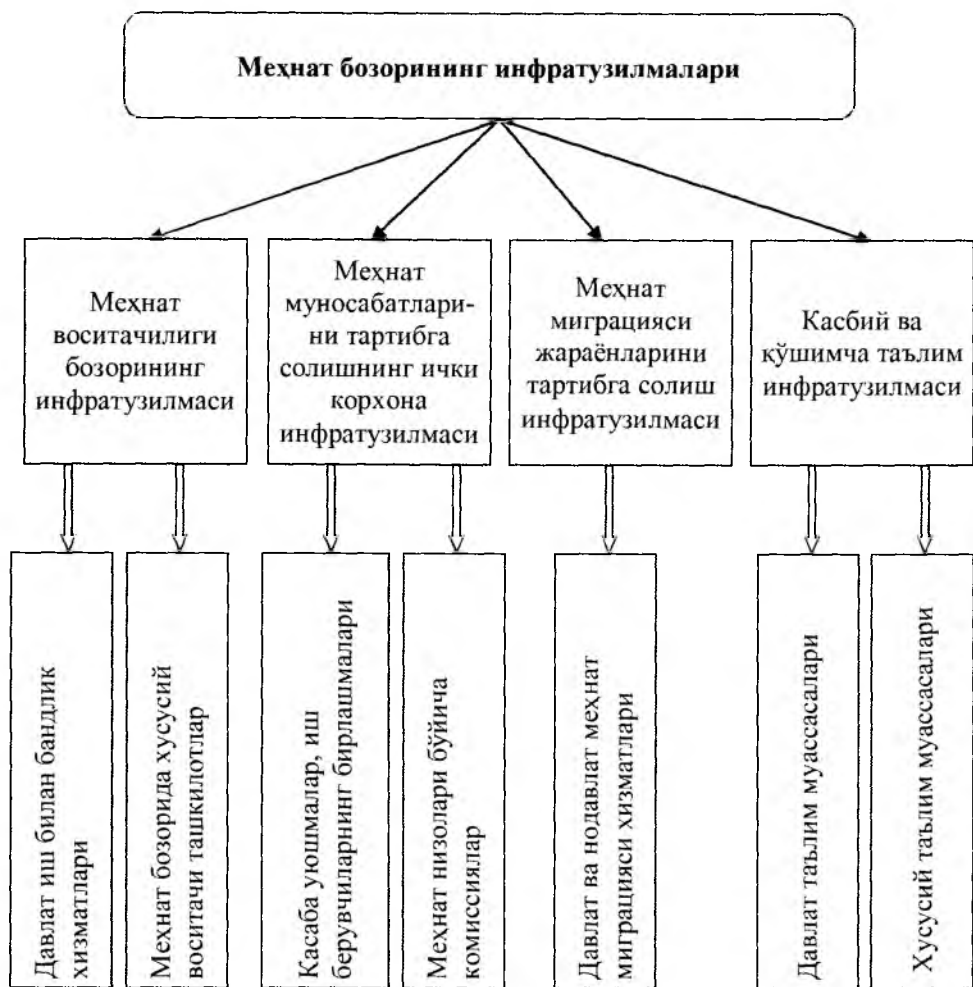
12.3. Меҳнат бозорининг инфратузилмалари

Меҳнат бозорининг инфратузилмалари – бу аҳолини ишга жойлаштириш соҳасининг самарали амал этишини таъминлайдиган институтлар: иш кучига талаб ва унинг таклифи мутаносиблигини таъминлашга хизмат қиладиган иш билан бандликка кўмаклашувчи давлат ва нодавлат муассасалари, корхона, ташкилот ва муассасаларнинг кадрлар хизмати, жамоат бирлашмалари, персоналнинг касбий тайёргарлигини ва қайта тайёрлашни амалга оширадиган тузилмалар, норматив-ҳуқуқий ҳамда молиявий асослардир.

Меҳнат бозорининг инфратузилмаларининг қуйидаги таркибий бўғинлари мавжуд:

- меҳнат воситачилиги бозорининг инфратузилмаси (давлат иш билан бандлик хизматлари ва меҳнат бозоридида хусусий воситачи ташкилотлар);

- меҳнат муносабатларини тартибга солишнинг ички корхона инфратузилмаси (касаба уюшмалар, иш берувчиларнинг бирлашмалари, меҳнат низолари бўйича комиссиялар ва ҳоказолар);
- меҳнат миграцияси жараёнларини тартибга солиш инфратузилмаси (давлат ва нодавлат меҳнат миграцияси хизматлари);
- касбий ва қўшимча таълим инфратузилмаси (давлат ва хусусий таълим муассасалари) (12.6–расм).



12.6-расм. Меҳнат бозорининг инфратузилмалари

Қатор бошқа унсурлар – меҳнат бозорининг конъюнктурасини ўрганиш, уни тартибга солиш дастурларини ишлаб чиқиш, ходимлар ва иш берувчиларни ахборот билан таъминлаш масалалари билан шуғулланадиган ташкилотлар меҳнат бозори инфратузилмаларига хизмат қилади.

Ўзбекистон миллий меҳнат бозорининг инфратузилмасида мамлакат Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг Қорақалпоғистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги, вилоятлар ва Тошкент шаҳар Бандлик бош бошқармалари ҳамда уларнинг туман (шаҳар) бандликка қўмаклашиш марказлари ҳал қилувчи аҳамиятга эгадир. Уларнинг меҳнат бозорини тартибга солишдаги функциялари серқирра. Ушбу функцияларнинг энг аҳамиятлилари каторида қуйидагиларни келтириш мумкин:

- ҳудудларни демографик ва иқтисодий ривожлантириш прогнозлари асосида меҳнат ресурсларининг прогноз балансларини ва аҳоли бандлигини таъминлаш бўйича самарали чора-тадбирлар комплексини ишлаб чиқиш;

- ҳудудларни ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш бўйича комплекс дастурлар билан узвий боғлаган ҳолда иш ўринлари ташкил этиш бўйича қисқа муддатли (бир йил), ўрта муддатли (икки-уч йил) ва узок муддатли (уч йилдан ортиқ) даврлар учун давлат буюртмаларини шакллантириш;

- меҳнат ресурслари балансининг прогноз параметрлари асосида, ҳудудлар ва иқтисодиёт тармоқлари бўйича олий ва ўрта махсус, касб-хунар таълими йўналишлари учун мутахассислар тайёрлаш юзасидан давлат буюртмаларини шакллантириш;

- иш топишда қийналаётган ва меҳнат бозорида тенг шароитларда рақобатлашишга қодир бўлмаган аҳолини ишга жойлаштириш бўйича ташкилотларда квота ўрнатиш юзасидан таклифлар тайёрлаш;

- касаначилик, оилавий тадбиркорлик, хунармандчилик фаолияти ва аҳолининг ўзини ўзи иш билан таъминлашининг бошқа шакллари ривожлантирилишини рағбатлантириш ва қўллаб-қувватлаш;

- ишсиз фуқароларни, ногиронларни ва аҳолининг меҳнат бозорида тенг шароитларда рақобатлаша олмайдиган бошқа тоифаларини касб-хунарга қайта тайёрлашни ва уларнинг малакасини оширишни ташкил қилиш;

- ишсизларни «Уста-шогирд» усулида касбга яқка тартибда қайта тайёрлашни ташкил этиш;

- бўш иш жойлари тўғрисидаги маълумотларни йиғиш ва улар ҳақидаги маълумотларни ахборот-коммуникация технологияларидан фойдаланган ҳолда аҳолига етказиш ва бошқалар¹.

Корхоналарнинг кадрлар хизмати – бу фирма ва компанияларда белгилаб олинган кадрлар сиёсатига мувофиқ персонални бошқаришга даъват этилган ихтисослаштирилган бўлинмадир. Унинг функциялари, таркиби ва вазифаларни ишлаб чиқаришнинг хусусияти, корхона олдида турган мақсад ва вазифалардан келиб чиқади.

¹ Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 24 мартдаги «Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги фаолиятини ташкил этиш чора-тадбирлари тўғрисида»ги қарори Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2017 й., 22-сон, 420-модда, 37-сон, 982-модда

Компания раҳбариятининг олий даражасида ушбу йўналишдаги стратегик вазифалар: корхона кадрлар сиёсатини ишлаб чиқиш, уни амалга оширишнинг стратегияси, норматив ва услубий ҳужжатларни ишлаб чиқиш, персоналга умумий раҳбарлик ҳал этилади.

Йирик корхоналар бўлинмаларидаги кадрлар хизмати, асосан, тезкор вазифаларни: ходимларни танлаш, уларни жой-жойига қўйиш, малакасини оширишни ҳал этади.

Меҳнат бозори инфратузилмасида персоналнинг касбий тайёргарлиги, малакасини ошириш ва қайта тайёрлаш билан шуғулланадиган давлат ва нодавлат муассасаларининг роли ҳам муҳим аҳамиятга эга. Ўзбекистонда ишсиз ва иш билан банд бўлмаган аҳолини касб-хунарга қайта тайёрлашни самарали ташкил этиш мақсадида уларни касб-хунарга ўқитиш минтақавий марказлари ташкил этилган. Уларга ишга жойлаштириш бўйича иш берувчи, Иш билан бандликка кўмаклашиш туман (шаҳар) марказлари ва ишга жойлашиш хоҳишини билдирган шахс ўртасида тузиладиган уч томонлама шартнома асосида ишга жойлаштиришга мухтож ишсиз ва банд бўлмаган аҳоли, шу жумладан, касб-хунар коллежларини ва академик лицейларни битирган доимий ишга эга бўлмаган шахслар қабул қилинади.

Марказда ўқиш жараёни 40 ҳафтадан иборат бўлиб, 2 та семестрга бўлинади. Бунда ҳар бир семестр 12 ҳафтадан, ишлаб чиқариш амалиёти 15 ҳафта ва якуний малака имтиҳони 1 ҳафта этиб белгиланади.

Ўқув маркази ўқувчиларининг корхоналар, муассасалар ва ташкилотларда ишлаб чиқариш амалиётини ўташи ўқув дастурининг таркибий қисми ҳисобланади. Ишлаб чиқариш амалиёти 90 кун, ҳафталик юкламаси 36 соат, бир кунлик 6–8 соатдан иборат бўлиб, жами 540 соатни ташкил этади¹.

12.4. Аҳолини ишга жойлаштириш тизимида давлат ва хусусий тузилмалар шериклигининг роли

Давлат-хусусий шериклиги – бу давлат билан хусусий субъектлар ўртасида нодавлат ташкилотларнинг ресурсларидан ижтимоий вазифаларни ҳал этиш, хизматлар кўрсатиш, инфратузилмаларни модернизация қилиш ва бошқа соҳаларда фойдаланиш мақсадларидаги ўзаро манфаатли ҳамкорлик тизимидир.

Иш билан бандлик соҳасидаги давлат-хусусий шериклиги узок тарихга эга. Персонални ишга ёллаш бўйича биринчи хусусий хизмат Германияда

¹ Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 10 апрелдаги «Ўзбекистон Республикаси ҳудудларида ишсиз фуқароларни касб-хунарга ўқитиш марказларини ташкил этиш чора-тадбирлари тўғрисида»ги қарори // Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2017 й., 15-сон, 255-модда, 34-сон, 893-модда, 37-сон, 990-модда

XIX асрдаёқ ташкил топган. Бироз кейинроқ Буюк Британия ва Францияда мутахассисларни ишга жойлаштириш, иш берувчиларнинг буюртмалари асосида ходимларни ёллаш бўйича рекрутинг агентликлари фаолият юрита бошлаган. 1848 йилда эса АҚШнинг Массачусетс штатида жаҳонда биринчи меҳнат биржаси ташкил топган.

Ҳозирги пайтда ривожланган давлатларда рекрутинг агентликларининг бир неча тури мавжуд. Масалан, Европада ана шундай хизматлар жами сонининг 10 % ини тор ихтисосли юқори малакали мутахассислар ва олий бўғин менежерларини излаш ҳамда уларга манфаатли иш жойлари таклиф этиш билан шуғулланадиган «Executive Search» агентликлари ташкил этади.

1946 йилда ташкил топган АҚШнинг «Boycen» ва «Kelly» рекрутинг агентликлари биринчилар катори компанияларга ана шундай олий бўғин менежерларини излаш ва танлаш билан шуғулланади. Ҳозирги вақтда «Kelly» АҚШнинг энг йирик 500 фирмаси рўйхатидан ўрин олган. «Adia» ва «Ассо» кадрлар агентликларининг бирлашиши натижасида ташкил этилган «Ассо» компанияси бугунги кунда жаҳоннинг 63 та мамлакатида ўз бўлимларига эга.

Меҳнат бозорининг инфратузилмасида ҳам давлат, ҳам хусусий иш билан бандлик хизматларининг мавжудлиги ижобий ҳол ҳисобланади, зеро, ҳар қандай бошқа бозорлар каби меҳнат бозорида ҳам соғлом рақобат аҳолининг иш билан бандлигини таъминлаш имкониятларини кенгайтиради. Айни пайтда персонални танлаш ва ёллаш билан шуғулланадиган хизматларнинг асосий вазифаси ишсизликка қарши кураш эмас, балки иш билан бандлик сифатини ҳамда бизнеснинг рақобатбардошлигини оширишдан иборат.

Давлат иш билан бандлик хизматлари, асосан, меҳнат бозорида тенг рақобат қила олмайдиган меҳнатга лаёқатли аҳолига ҳар тарафлама ёрдам кўрсатади. Улардан давлат меҳнат бозорида ўз фаол сиёсатини амалга ошириши учун ижтимоий шериклар билан ўзаро ҳамкорликни мустаҳкамлашлари талаб этилади.

Ўзбекистонда меҳнатга лаёқатли аҳолини иш билан таъминлаш вазифаси Туман (шаҳар) бандликка кўмаклашиш марказлари зиммасига юкланган. *Туман (шаҳар) бандликка кўмаклашиш марказлари* Қорақалпоғистон Республикаси бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги, вилоятлар ва Тошкент шаҳар бандлик бош бошқармаларининг таркибий тузилмаси ҳисобланади. Ушбу Марказларнинг асосий вазифалари қуйидагилардан иборат:

– аҳоли бандлиги даражасини фуқароларни ўзини ўзи бошқариш органлари бўйича ёш-жинс гуруҳлари бўйича тизимли асосда чуқур таҳлил қилиш, янги иш ўринлари ташкил этиш йиллик дастурлари ишлаб чиқилишини мувофиқлаштириш, аҳоли бандлигини ва меҳнат ресурсларидан оқилона фойдаланишни таъминлаш, улар бажарилиши доимий мониторингини олиб бориш;

– банд бўлмаган аҳолини, биринчи навбатда, ёшлар, аёллар ва ногиронларни касб-хунарга ўқитиш ва қайта тайёрлашни, касбга ўқитиш ва қайта тайёрлашнинг самарали тизимини ташкил қилиш,

– замонавий ахборот-коммуникацион технологиялардан кенг фойдаланган ҳолда уларни ишга жойлаштиришга кўмаклашиш;

– меҳнат ва бандлик соҳасида қонун ҳужжатлари талабларига риоя этилиши устидан назоратни таъминлаш, шунингдек, меҳнат муносабатлари, меҳнатни моддий рағбатлантириш механизмларини янада такомиллаштириш бўйича аниқ чора-тадбирларни амалга ошириш.

Туман (шаҳар) бандликка кўмаклашиш марказлари ўзларига юкланган вазифаларга мувофиқ меҳнат бозорини ривожлантириш ва тартибга солиш ҳамда аҳолининг иш билан бандлигини таъминлаш соҳасида қуйидаги функцияларни амалга оширади:

– маҳаллий давлат ҳокимият органининг ҳудудларни комплекс ривожлантириш бўлими билан биргаликда, жамиятни ислоҳ қилишнинг мақсад ва устуворликларидан келиб чиққан ҳолда, замонавий бозор муносабатлари механизмлари ва воситалари асосида аҳолининг иш билан бандлигини таъминлаш ва ҳудудий меҳнат бозорини изчил ривожлантириш стратегияси ишлаб чиқишини ташкил этади ва мувофиқлаштиради;

– маҳаллий давлат ҳокимият органининг ҳудудларни комплекс ривожлантириш ва статистика бўлимлари билан биргаликда ҳудудни демографик ва иқтисодий ривожлантириш прогнозлари асосида меҳнат ресурсларининг прогноз балансларини ва аҳоли бандлигини таъминлаш бўйича самарали чора-тадбирлар комплексини ишлаб чиқади;

– ҳудудий меҳнат ресурслари сони ҳамда таркибини ўрганади, уни такомиллаштиришга доир таклифлар ишлаб чиқади;

– аҳолининг бандлиги даражаси ва таркибини тўлиқроқ ва ҳолисона баҳолашни таъминлаш, ишга жойлаштиришга муҳтож шахсларни аниқлаш мақсадида меҳнат бозорининг аҳоли мониторингини ташкил этади ва шу асосда тармоқлар ва фуқароларни ўзини ўзи бошқариш органлари бўйича янги иш ўринлари ташкил этишнинг йиллик буюртмаларини шакллантиради;

– иш ўринларини ташкил этиш ва аҳолининг иш билан бандлигини таъминлаш дастурлари ишлаб чиқишини мувофиқлаштиради ва манфаатдор вазириликлар, давлат кўмиталари ва идораларининг ҳудудий бўлинмалари, маҳаллий давлат ҳокимияти органлари билан биргаликда уларни ишлаб чиқишда иштирок этади;

– меҳнат миграцияси жараёнларини таҳлил қилади;

– иш ўринларини ташкил этиш ва аҳолининг иш билан бандлигини таъминлаш дастури ижросини таъминлаш бўйича доимий ишловчи комиссия-

нинг ишчи органи ҳисобланади, дастур ижроси бўйича тахлилий ахборотларни Бош бошқарма ҳамда туман (шаҳар) ҳокимликларига киритади;

– ишсизлар ва ишга жойлашишга муҳтож банд бўлмаган аҳоли ҳисобини юритади;

– бўш иш жойлари тўғрисидаги маълумотларни йиғиш ва таҳлил қилишни ташкил этади, белгиланган тартибда тақдим этиладиган бўш иш жойлари ҳисобини юритади ва улар ҳақидаги маълумотларни ахборот-коммуникация технологияларидан фойдаланган ҳолда аҳолига етказилади;

– туман (шаҳар) Давлат солиқ инспекцияси билан биргаликда оилавий тадбиркорлик ва хунармандчилик фаолияти билан банд бўлган фуқароларни ҳисобга олишни ташкил қилади;

– аҳоли, шу жумладан, ёшлар, аёллар, имкониятлари чекланган шахслар, ишдан бўшаб қолган ходимлар ва аҳолининг бошқа тоифалари бандлиги ва уларни ишга жойлаштиришга кўмаклашиш, шунингдек, бўш иш жойлари бўйича маълумотларнинг шакллантирилишини ва таҳлил этилишини ташкил қилади;

– манфаатдор ташкилотлар, маҳаллий давлат ҳокимияти органлари билан биргаликда ўрта махсус, касб-хунар таълими ҳамда олий таълим муассасалари битирувчиларининг иш билан бандлигини тадқиқ қилади ҳамда унинг натижалари асосида ишчи кадрларнинг ва таълим муассасаларида мутахассисларнинг касб тайёргарлиги йўналишларини такомиллаштириш юзасидан тақлифлар ишлаб чиқади;

– маҳаллий давлат ҳокимияти органлари билан биргаликда шахсий ёрдамчи ва деҳқон хўжаликларида қорамол боқиш билан банд бўлган фуқароларнинг иш билан бандлигини тартибга солади, рўйхатларини шакллантирган ҳолда мониторингини амалга оширади;

– илмий-тадқиқот муассасалари билан биргаликда ёшлар ва иш билан банд бўлмаган аҳолининг касб-хунарга хоҳишини ва меҳнат йўналишларини аниқлаш учун социологик тадқиқотлар ўтказилишини ташкил этади;

– иш билан бандлик ва иш ўринлари ташкил этиш ҳудудий дастурларини ишлаб чиқишда маҳаллий давлат ҳокимияти органларига услубий ва амалий ёрдам кўрсатади;

– иқтисодий ислоҳ қилиш ва таркибий қайта ташкил этиш давомида, шунингдек ташкилотлар қайта ташкил этилганда, банкрот бўлиши ва тугатилиши натижасида ишдан бўшатиладиган ходимларни иш билан таъминлаш ва ижтимоий муҳофаза қилишга доир мақсадли дастурлар ишлаб чиқилишини мувофиқлаштиради;

– қасаначилик, оилавий тадбиркорлик, хунармандчилик фаолияти ва аҳолининг ўзини ўзи иш билан таъминлашининг бошқа шакллари ривожлантирилишини рағбатлантириш ва қўллаб-қувватлаш юзасидан тақлифлар тайёрлайди;

– давлат ва хўжалик бошқарувининг маҳаллий органлари бўлинмаларига, маҳаллий давлат ҳокимияти органларига ва бошқа ташкилотларга корхоналар ҳамда фуқаролар ўртасида кооперация асосида касаначиликни ташкил этишни кенгайтириш ва аҳолининг ўзини ўзи иш билан таъминлашининг бошқа шакллари ривожлантирилишини рағбатлантириш ва қўллаб-қувватлаш юзасидан таклифлар тайёрлайди, шунингдек, оилавий тадбиркорлик ва хунармандчиликни ривожлантириш масалаларида кўмаклашади;

– нодавлат ноижорат ташкилотларига ва бошқа ташкилотларга ногиронлар учун иш ўринларини ташкил этишда ва уларни ишга жойлаштиришда ёрдам кўрсатади;

– ногиронлар меҳнатидан фойдаланиш бўйича ихтисослаштирилган ташкилотлар ташкил этишга ва ривожлантиришга, ногиронларнинг иш билан бандлигини таъминлашда касаначилик ва бошқа фаолият турларини ривожлантиришга кўмаклашади;

– ҳақ тўланадиган жамоат ишлари ташкил этилишини таъминлайди;

– ишсизларни ва иш билан банд бўлмаган аҳолини касб-хунарга ўқитишни, қайта тайёрлашни ва уларнинг малакасини оширишни ташкил этади;

– меҳнат бозори инфратузилмаси фаолияти такомиллаштирилишини таъминлайди;

– вақтинчалик бир марталик иш билан таъминлаш маркази фаолиятини ташкил этади;

– манфаатдор вазирликлар, давлат кўмиталари ва идораларнинг ҳудудий бўлинмалари, маҳаллий давлат ҳокимияти органлари, тижорат банклари филиаллари билан биргаликда ўз бизнесини бошламоқчи бўлган фуқароларни, шу жумладан, ўрта махсус, касб-хунар таълими муассасаларининг битирувчиларини иқтисодий жиҳатдан қўллаб-қувватлаш ва рағбатлантириш бўйича мақсадли дастурларни ишлаб чиқади ва амалга оширади;

– Ўзбекистон Республикаси Бандликка кўмаклашиш давлат жамғармаси маблағларини белгиланган тартибда тасарруф этади ва жамғарма маблағларидан мақсадли фойдаланилишини таъминлайди;

– ишсизлар ва уларнинг оила аъзоларини Ўзбекистон Республикаси Бандликка кўмаклашиш давлат жамғармаси маблағлари ҳисобига моддий қўллаб-қувватлаш таъминлигини белгиланган тартибда ташкил этади;

– ташкилотларда иш ўринларининг энг кам миқдори ажратилиши ва уларга иш топишда қийналаётган ва меҳнат бозорида тенг шароитларда рақобатлашишга қодир бўлмаган аҳолининг айрим тоифаларига мансуб шахсларнинг ишга қабул қилиниши масалаларини ўрганади ва таҳлил қилади;

– деҳқон ва фермер хўжаликларида ишлаётган фуқаролар, шунингдек, яқка тартибдаги тадбиркорлар учун белгиланган меҳнат кафолатлари амалга оширилишини ташкил этади;

– корхоналар, ташкилотлар ва муассасалар ҳамда бошқа манфаатдор идоралар иштирокида бўш иш ўринлари ярмаркаларини ўтказди;

– Куролли кучлардан бўшатишган фуқароларга уларнинг бандлик соҳасидаги ҳуқуқи ҳақида тушунчалар бериш, уларнинг эгаллаган касби бўйича иш билан таъминлашда кўмаклашади;

– жазо муддатини ўтаган, амнистия актига асосан жазодан озод этилган фуқароларни янги, бўш ва захираланган иш ўринларига жойлаштиришда кўмаклашади;

– ишдан бўшаган, шу жумладан, корхона тугатилиши ёки банкротга учраганлиги муносабати билан ишсиз бўлган фуқароларни рўйхатга олиб, иш билан таъминлашда кўмаклашади;

– марказларда иш билан банд бўлмаган аҳолига ҳудуддаги, мавжуд бўш иш ўринлари тўғрисида маълумотларни тақдим этади;

– ижтимоий ҳимояга муҳтож, иш топишда қийналаётган ва меҳнат бозорида тенг шароитларда рақобатлашишга қодир бўлмаган шахслар учун энг кам иш ўринлари банд қилиниши бўйича ҳокимликларга таклифлар киритади ва мазкур йўналишдаги маҳаллий давлат ҳокимияти органи қарорларининг бажарилишини назорат қилади.

Ўзбекистонда яқин вақтга қадар хусусий кадрлар агентликлари ҳам иш олиб борган. Аммо уларнинг фаолияти, айниқса, давлат тузилмалари билан ҳамкорлик қилиш масалалари ҳуқуқий тартибга солинмаган эди. 2018 йилнинг 1 июнидан бошлаб эса хусусий рекрутинг агентликларига фуқароларни Ўзбекистон Республикаси ҳудудида ишга жойлаштириш соҳасида пуллик, улар томонидан фуқароларни хорижда ишга жойлаштириш фаолияти амалга ошириладиган ҳолларда эса Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги томонидан бериладиган лицензия асосида хизматлар кўрсатиш ҳуқуқи берилди¹.

Мамлакатда «Аҳоли бандлигига кўмаклашиш нодавлат ташкилотлари (рекрутинг агентликлари) тўғрисида» Ўзбекистон Республикаси Қонуни ҳам ишлаб чиқилган.

Хусусий рекрутинг агентликлари фаолиятини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солиш бўйича хорижий мамлакатларда катта тажриба тўпланган. Жумладан бу борада Сингапурда «Employment agencies act, 1958», Буюк Британияда «Employment agencies act, 1973», Австралияда «Employment agents act, 1976», Малайзияда «Private employment agencies act, 1981», Канадада «Employment agencies act, 1990» қонунлари қабул қилинган. Мустақил Давлатлар Ҳамдўстлиги Парламентлараро Ассамблеясининг 35-ялпи мажлисида ҳам «Хусусий

¹ Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 24 майдаги «Бандлик соҳасида давлат сиёсатини янада такомиллаштириш ва меҳнат органлари фаолияти самарадорлигини тубдан ошириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги Фармони // Халқ сўзи, 2017 йил 25 май

бандлик агентликлари фаолияти тўғрисида»ги намунавий конун қабул қилинган.

Хусусий рекрутинг агентликлари фаолиятининг йўлга қўйилиши аҳолини иш билан таъминлашда янги имкониятлар яратиши билан эътиборлидир. Энг аввало, бу аҳолини иш билан таъминлаш соҳасида рақобат муҳитини вужудга келтиради, хизмат кўрсатиш сифатини оширади. Бу иш берувчиларга ҳам, иш кидираётган шахсларга ҳам манфаатлидир.

Амалдаги конунчиликка биноан меҳнат органлари ишга жойлаштириш, янги касбга (мутахассисликка) тайёрлаш, воситачилик қилиш, маслаҳат бериш, меҳнат бозори ҳолати тўғрисида ахборот бериш фаолиятини бепул амалга оширади. Хусусий рекрутинг агентликлари ҳақ эвазига хизмат кўрсатганлиги учун улардан хизматлари сифатини тубдан такомиллаштириши талаб қилинади. Шу билан бирга ушбу агентликлар мамлакат фуқароларини чет элларда ишга жойлаштириш ҳуқуқига эга бўлганликлари учун ноқонуний меҳнат миграциясининг олдини олиш функциясини ҳам бажаради. Бунинг одам савдоси билан боғлиқ муаммоларни ҳал этишга ҳам нафи тегади.

Аҳолини ишга жойлаштириш тизимида давлат ва хусусий тузилмаларнинг ўзига хос шериклиги Фуқароларни чет элларда ишга жойлаштириш бўйича хўжалик ҳисобидаги минтақавий бюро фаолиятида ҳам ўз ифодасини топган. Ушбу минтақавий бюрлар Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг юридик шахс ҳуқуқига эга бўлган давлат корхонаси ҳисобланади. Амалдаги конунчиликка мувофиқ, эндиликда у хусусий рекрутинг агентликлари билан ҳамкорликда иш олиб боради.

ХШ БОБ. ИШСИЗЛИК: УНИНГ САБАБЛАРИ ВА ХУСУСИЯТЛАРИ

13.1. Ишсизлик тушунчаси ва унинг келиб чиқиши сабаблари

Ижтимоий-меҳнат соҳасининг энг мураккаб муаммоларидан бири – ишсизликдир. *Ишсизлик* – ижтимоий-иқтисодий воқеа ҳисобланиб, иқтисодий фаол, меҳнат қилишга лаёқатли ва меҳнат қилишни хоҳлайдиган аҳоли муайян қисмининг товарлар ишлаб чиқариш ва хизматлар кўрсатишда иш билан банд бўлмаслигидир.

Халқаро меҳнат ташкилоти қоидаларига мувофиқ, *ишсиз* – ҳисобот даврида ишга эга бўлмаган, ишлашни хоҳлайдиган, иш кидирган шахс ҳисобланади¹.

Ўзбекистоннинг амалдаги қонунчилигига кўра, «Ишсизлар – ўн олти ёшдан то пенсия билан таъминланиш ҳуқуқини олишгача бўлган ёшдаги, ҳақ тўланадиган ишга ёки даромад келтирадиган машғулотга эга бўлмаган, иш қидираётган ва иш таклиф этилса, унга киришишга тайёр бўлган ёхуд касбга тайёрлашдан, қайта тайёрлашдан ўтишга ёки малакасини оширишга тайёр бўлган меҳнатга лаёқатли шахслар (бундан таълим муассасаларида таълим олаётганлар мустасно).

Ушбу модданинг биринчи қисмида кўрсатилган, ишга жойлашишда кўмак олиш учун маҳаллий меҳнат органларига мурожаат қилган ва улар томонидан иш қидирувчи сифатида рўйхатга олинган шахслар ишсиз, деб эътироф этилади»².

Иқтисодий назария классик мактаби вакиллари (Д. Рикардо, Ж. С. Милль, А. Маршалл ва бошқалар)нинг фикрича, меҳнат бозоридаги рақобат мажбурий ишсизликни истисно этади. Бозор томонидан белгиланган иш ҳақиға меҳнат қилишни хоҳлаган ҳар бир киши осонгина иш топа олади.

Янги классик мактаб назариячилари (Ж. Перри, М. Фелдстайн, Р. Холл ва бошқалар) меҳнат бозорида мувозанат, яъни иш кучига талаб ва унинг таклифи тенг бўлса, ишсизлик бўлмайди, деб ҳисоблайдилар.

¹ Халқаро меҳнат статистикачилари 13-конференциясининг қарори // <http://www.ilo.org>.

² «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Ўзбекистон Республикаси Қонуни (янги таҳрири) // Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2016 й., 52-сон, 597-модда

Кейнсчилар (Ж. М. Кейнс, Р. Годон ва бошқалар) ишсизликнинг асосий сабаби – «самарали талаб»нинг етарли эмаслигидадир, деб исботлайдилар. Ушбу «самарали талаб»нинг таркибий қисми, бир томондан, шахсий истеъмол товарларига талаб бўлса, иккинчи томондан, инвестиция товарлари (ишлаб чиқариш воситалари)га талабдир. «Иш билан бандликнинг ҳажми, демак иш билан банд эмаслик ёки ишсизлик, – деб ёзган эди Ж. Кейнс, – мутлақ равишда самарали талаб билан боғлиқдир»¹. У «самарали талаб»ни давлат харажатларини кўпайтириш, давлатнинг бозор талабини (энг аввало, инвестициявий товарларни) кўпайтириш ҳисобига ошириш зарурлигини кўрсатган.

Монетарчилар (М. Фридман, Ф. Кеген, Д. Майзельман, К. Бруннер, А. Мольцер ва бошқалар) иш билан бандлик фақат кутилмаган инфляция билан боғлиқ, чунки у ишсизликнинг табиий даражасини ўзгартиради, деган тушунчага асосланадилар. М. Фридманнинг ишсизликнинг табиий даражаси мавжудлиги тўғрисидаги хулосаси муҳим методологик аҳамиятга эга. Бу даража меҳнат бозори шароитлари билан катъий чегаралаб қўйилган ва давлат сиёсати билан ўзгартирилиши мумкин эмас. Агар ҳукумат иш билан бандликни унинг табиий даражасини талабни кўпайтиришнинг анъанавий – бюджет ва кредит усуллари билан оширмоқчи бўлса, бу чоралар қисқа муддат самара келтириб, фақат нарх-навонинг кўтарилишига олиб келади².

Институционал иқтисодиёт назариясида (Т. Веблен, Ж. Гэлбрейт, Д. Коммонс ва бошқалар) меҳнат бозорига иқтисодиётнинг энг муҳим сектори сифатида қаралади. Т. Веблен бозорнинг тарихий ривожланишини таҳлил этар экан, индустриал жамият тараққий этиши билан рақобат кураши маркази товарлар ва хизматлар баҳоси учун кураш соҳасидан меҳнат баҳоси ва шароити учун курашиш соҳасига кўчишини аниқлади³.

Мазкур йўналиш тарафдорлари давлат меҳнат бозоридаги режали сиёсатни бу ерда амал қиладиган институтлар орқали амалга ошириши зарур, деган фикрда бўлганлар. Ж. Гэлбрейт давлат иш билан бандлик даражаси юкори бўлишидан манфаатдор, чунки бу ҳолат бюджетнинг даромад қисмини кўпайтиради ва мамлакат бойлигининг ортишини таъминлайди, деб кўрсатган⁴.

Институционал мактаб вакиллари қарашларини таҳлил этиш асосида, уларнинг меҳнат бозорини тартибга солиш бўйича нуқтаи назарлари тўғрисида куйидаги хулосага келиш мумкин. Яъни, шахс эркин ҳамда касб малакасини ошириш имкониятига эга бўладиган ижтимоий тартиб ўрнатиш учун

¹ Кейнс Ж. М. Общая теория занятости, процента и денег. – М. 1978. –С.252.

² Friedman M. Money and Economic Development/ M.Friedman// 1973. № 4. –р.70.

³ Веблен Т. Теория праздного класса. – М.: Прогресс, 1984. –С.56.

⁴ Гэлбрайт Д. Экономическая теория и цели общества. -М.:Наука. 1979. –С.406.

ижтимоий-иқтисодий сиёсат қуйидаги вазифалар ҳал этилишини таъминлаши зарур:

- одамларнинг қобилиятига мувофиқ танлаган касбига ўқиш учун тенг имконият яратиш;
- ходимларнинг меҳнат жараёнига қўшилиш, малака ошириш, хизмат вазифаси бўйича кўтарилиш учун тенг имкониятлар яратиш;
- меҳнатни рағбатлантириш ходим ва унинг оиласи муносиб турмуш кечиришини таъминлайдиган даражада бўлиши;
- ходимлар билан иш берувчилар ўртасидаги меҳнат муносабатларини тартибга солиш.

Юқорида баён этилганлардан ишсизлик меҳнат бозорида иш кучи таклифининг унга талабидан ортиқлиги натижаси эканлиги англашилади. Лекин меҳнат бозори фақат муайян бир вақтда меҳнат ресурсларига талаб ва унинг таклифи нисбатини акс эттиради, холос. Ана шу нисбатни ташкил этадиган меҳнат ресурслари меҳнат бозори ташқарисида (моддий ва номоддий ишлаб чиқариш, муомала соҳаларида) шаклланади. Бу ишсизлик таркибида ҳам ўз ифодасини топади (13.1-расм).

Бозор иқтисодиёти шароитларида меҳнат бозорини тартибга солишда ишсизликнинг иш ҳақи билан боғлиқлиги, айниқса, муҳим аҳамиятга эга. Буни «Филлипс эгри чизиги» орқали кузатиш мумкин. Янги Зеландияда таваллуд топган, узок вақт давомида Англияда илмий тадқиқотлар олиб борган Олбан Уильям Филлипс 1891 йилдан 1958 йилгача бўлган даврни қамраб олган маълумотлар асосида ана шу боғлиқликни асослаб берган.



Олбан Уильям Филлипс (ингл. Alban William Phillips; 1914–1975) – Янги Зеландияда таваллуд топган, узок вақт давомида Буюк Британияда илмий тадқиқотлар олиб борган таниқли иқтисодчи олим.

Асосий асарлари:

Dynamic models in economics, 1953.

The Relation between Unemployment and the Rate of Change of Money Wage Rates in the United Kingdom, 1861–1957, 1958.

Employment, inflation and growth: an inaugural lecture, 1962.

Агар иш ҳақи ва нархларнинг ўзгариши суръатлари ўртасида бир хил нисбат мавжуд деб ҳисобланадиган бўлса, Филлипснинг эгри чизик моделига кўра икки ҳолат: иқтисодий ўсишнинг энг юқори суръатларида иш билан бандлик даражасининг юқори бўлиши, айни пайтда нархларнинг тез қимматлашиши ёки нархларнинг барқарорлигида ишсизлик даражасининг юқорилиги ҳолати кузатилади.



13.1-расм. Ишсизлик таркиби

«Филлипе эгри чизиғи» концепциясига кўра, ишсизлик даражасининг динамикаси (u) ва инфляция суръатлари (π) ўртасида тесқари боғлиқлик бор. 13.2-расмда ақс эттирилганидек, масалан, А нуктасида ишсизликнинг юқори даражаси u_A га инфляциянинг паст суръати π_A мос тушади. Ақсинча, В нуктаси эса ишсизлик паст даражаси u_B билан инфляциянинг юқори даражаси π_B га мутаносибдир.

Бундан ишсизлик даражасини барқарорлаштириш сиёсати «Филлипе эгри чизиғи»да «тўғри» нуктани топишдан иборат, деган хулоса чиқади. Бироқ ушбу концепцияда ҳам инфляция суръатларининг паст бўлиши, ҳам ишсизлик даражасининг паст бўлишидан иборат энг мақбул ҳолатга эришишнинг имконияти йўқлиги кўрсатилади.

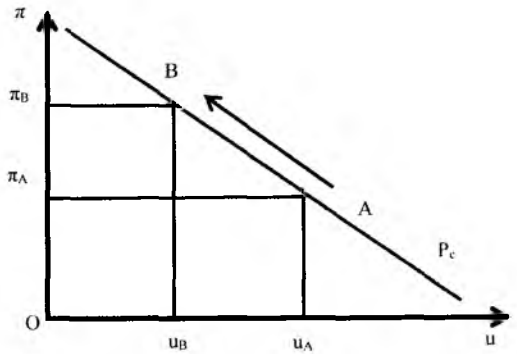
Жамланма талаб-жамланма таклиф моделида «Филлипе эгри чизиғи» билан жамланма талаб эгри чизиғининг (AD) жамланма таклиф эгри чизиғи (AS) бўйлаб ҳаракатланиши ўртасида боғлиқлик мавжудлиги аниқ (13.3-расм).

Ушбу моделга кўра, жамланма талаб AD дан AD_1 гача ортиб борганида мувозанат А нуктасидан В нуктасигача силжийди (13.3. А-расм). Бу эса

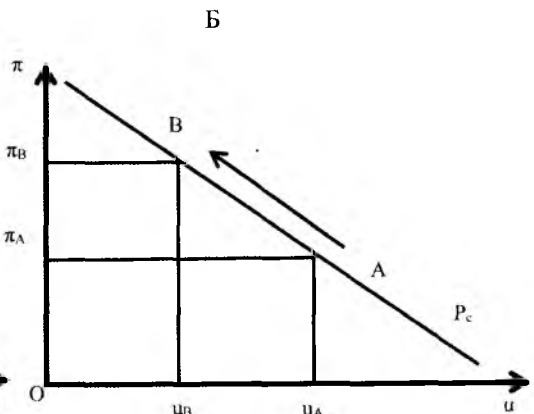
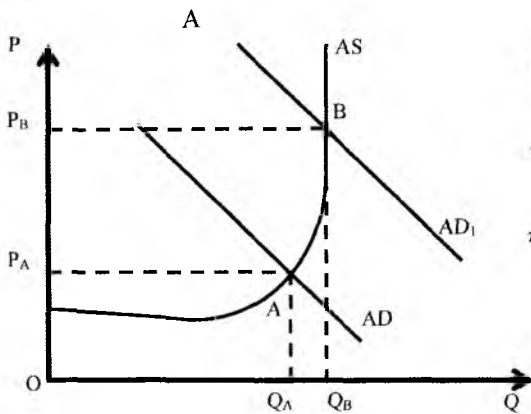
нархлар даражасининг ортиши ($P_B > P_A$), реал ялпи ички маҳсулот даражасининг ортиши ($Q_B > Q_A$) ва тегишли тарзда ишсизлик даражасининг пасайиши билан боғлиқ кечади (13.3. Б-расм).

Бироқ XX асрнинг 70-йилларида инфляция суръатлари ва иш ҳақи даражаси бир вақтда ўсишининг имконияти йўқлиги назариясини инкор этган воқеалар содир бўлди. Нефтни экспорт қилувчи мамлакатлар ташкилоти (ОПЕК) нефть нархини ошириб юборди. Бунинг оқибатида *стагфляция* – ишлаб чиқаришнинг пасайиши (демак, ишсизлик даражасининг ортиши) ҳамда инфляция суръатларининг ўсиши рўй берди. 13.4-расмда таклифнинг бундай нисбий шок ҳолатига олиб келиши таклифнинг чапга ва ўнгга силжишини (13.4. А-расм) кўрсатади.

«Филлипснинг эгри чизиғи» эса ўнг томонга силжийди (13.4. В-расм). Бу ишсизлик даражаси қандай бўлишидан қатъи назар, инфляция ўсиши суръатларининг ортиши далолатидир.



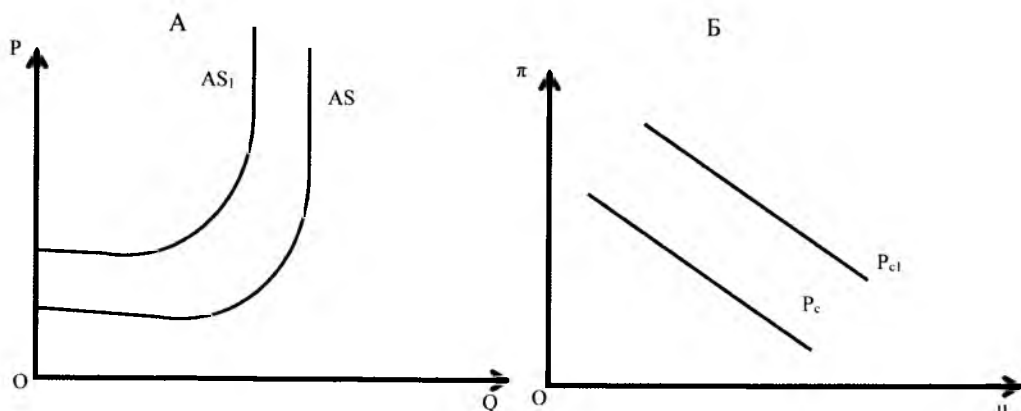
13.2-расм. Филлипс эгри чизиғи



13.3-расм. «Филлипс эгри чизиғи»нинг жамланма талаб – жамланма таклиф модели

«Филлипс эгри чизиғи»нинг замонавий моделлари инфляция ўсишининг суръатлари – нархларнинг аввалги даражасидан ўзгариши қуйидаги уч омилга боғлиқлигига асосланган, яъни:

- кутилаётган инфляцияга;
- даврий ишсизликка;
- таклифнинг шок ўзгаришларига.



13.4-расм. «Филлипс эгри чизиғи» – таклифнинг шок модели

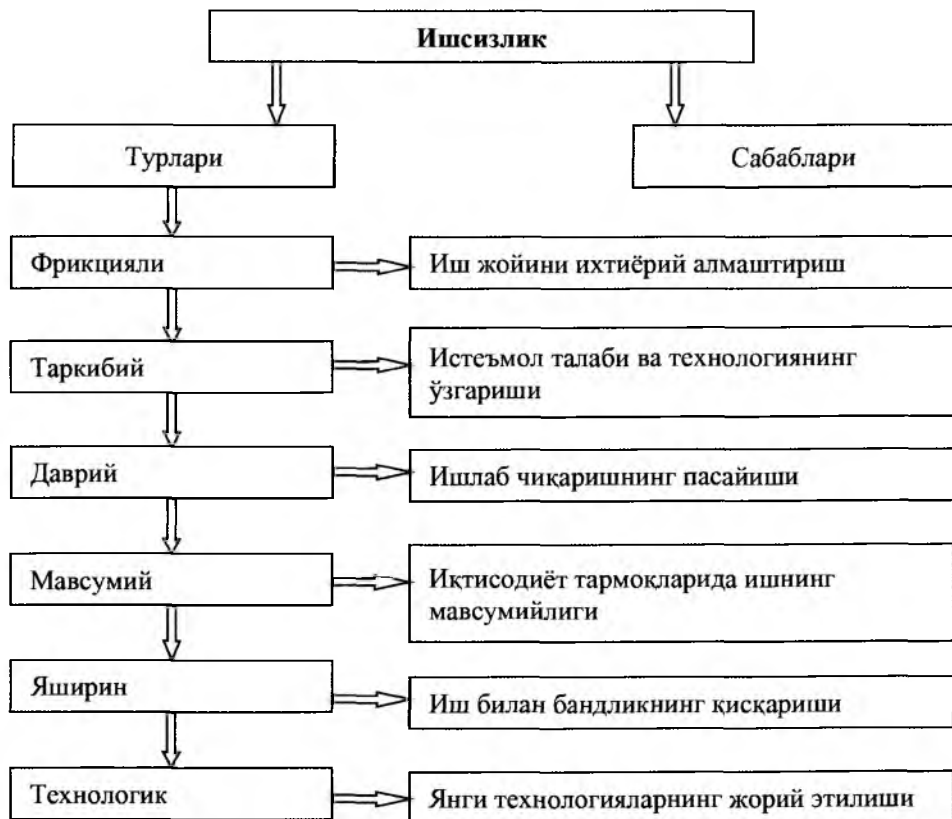
Нобель мукофотининг лауреати К. А. Писсаридес «Ишсизликнинг мувозанат назарияси» асарида ишсизлик иш билан банд ходимлар ва ишсизларнинг манфаатлари бир-бирига зидлиги сабабли юзага келиши ғоясини илгари суради. Шунинг учун, агар иш ҳақи фақат иш билан банд ходимлар мавжуд бўлган фирма даражасида белгиланадиган бўлса, ишсизлик мувозанати самарали бўлмайди. Чунки ишсизлар ва бўш иш жойлари мавжуд фирма савдодан тушадиган фойдадан иш билан банд ходимлар меҳнат фаолиятини амалга ошираётган компания каби етарлича манфаатдор бўла олмайди. Бундай компания жамият манфаати нуктаи назаридан ижтимоий самарали эмас.

Иқтисодчи олим К. А. Писсаридес иш ҳақи ижтимоий самарали даражада бўлгандагина, ишсизлар фаолроқ иш кидиришларини, натижада, меҳнат бозорида ракобат кучайиши туфайли иш берувчилар юкорирок билим ва малакага эга ходимларни ёллаш имкониятига эга бўлишлари ва бу, пировард натижада, компаниялар самарадорлигининг ортишини таъминлашга олиб келиши тўғрисидаги хулосага келади.

13.2. Ишсизликнинг турлари

Ишсизликнинг қуйидаги турлари фаркланади (13.5-расм);

1. *Фрикцияли ишсизлик* («ихтиёрый ишсизлик» деб ҳам аталади) – меҳнат таклифи ўзгариши билан боғлиқ. Бозор иқтисодиётида меҳнатга лаёқатли аҳолига фаолият тури ва иш жойини танлаш ҳукуки кафолатланганлиги учун уларнинг айримлари иш жойларини ўз ихтиёрларига кўра ўзгартиради, бошқалари ишдан бўшатирилганликлари сабабли янги иш ўрнини қидиради, баъзилар вақтинчалик, мавсумий ишларидан маҳрум бўлади, ёшлар эса илк бор меҳнат бозорига кириб келади.



13.5-расм. Ишсизликнинг турлари ва унинг сабаблари

Ишсизлар бу тоифаларининг айримлари ишга жойлашишга муваффақ бўлади, бошқалари иш излашни давом эттиради. Айти пайтда юқорида қайд этилган сабабларга мувофиқ ходимларнинг баъзиларини ишдан бўшатиш давом этади. Бу меҳнат бозорининг меҳнатга лаёқатли ва ишлашга тайёр ходимлар билан иш ўрниларини мутаносиб бўлишига кодир эмаслиги оқибатидир.

Фрикцияли ишсизлик муқаррар ва у бўлиши керак, деб ҳисобланилади. Чунки ишсизликнинг ушбу турида ишдан бўшаш ходимларнинг ихтиёрига кўра бўлади ва улар, аксарият ҳолларда, иш ҳақи нисбатан кам бўлган иш жойларидан меҳнатга кўпроқ ҳақ тўланадиган иш жойларига ўтади.

2. *Таркибий ишсизлик.* Ишсизликнинг бу тури истеъмол талаби ўзгариши ва бунга мувофиқ равишда технология ҳамда иш кучига умумий талабнинг ўзгариши билан боғлиқдир. Технологиянинг ўзгариши натижасида қисқа муддатда янги ходимларни тайёрлаш ва мавжуд ходимларни қайта тайёрлаш қийин эканлиги учун иқтисодиёт турли тармоқларида иш кучига талаб ва унинг таклифи мутаносиблиги юзага келади. Таркибий ишсизлик узоқ давом этади ва иқтисодиёт учун номақбул ҳисобланади.

3. *Даврий ишсизлик*. Ишсизликнинг бу турига ишлаб чиқариш суръатларининг пасайиши ва иктисодиётга инвестиция киритиш ҳажмининг камайиши сабаб бўлади. Товарлар ва хизматларга талаб камайган шароитларда иш билан бандлик даражаси пасайиб, ишсизлик ортади.

4. *Мавсумий ишсизлик*. Ишсизликнинг бу тури иктисодиёт тармоқларидаги, хусусан, қишлоқ хўжалиги ишлаб чиқаришидаги ишнинг мавсумийлиги билан боғлиқ.

5. *Яширин ишсизлик*. Ишсизликнинг бу тури ҳам ишлаб чиқариш ўсиши суръатларининг пасайиши билан боғлиқ. Иш берувчилар малакали ишчиларни йўқотмаслик мақсадида уларни қисқартирилган иш куни, иш хафтасига ўтказади ёки иш ҳақи тўланмайдиган таътилга мажбуран чиқаради.

6. *Технологик ишсизлик*. Бу фан-техника тараққиёти билан боғлиқ бўлиб, ишлаб чиқаришга янги техника воситаларининг ўрнатилиши, замонавий технологиялар жорий қилиниши натижасида мавжуд ходимлар сони қисқартирилиши натижасида пайдо бўлади.

Ишсизлик турларини таснифлашда «*мажбурий ишсизлик*» тушунчаси ҳам мавжуд эканлигини кўрсатиш керак. Мажбурий ишсизликка икки – ёлланма ходим ҳамда иш берувчи нуктаи назаридан ёндашилади. Масалан, ёлланма ходим иш ҳақи юқорирок ёки нуфузлироқ иш жойи топиш мақсадида ишдан бўшайди. У буни мажбурий ишсизлик, деб баҳолашга ҳақли. Чунки у юқоридagi сабабларга кўра ишдан бўшайди, бунинг оқибатида янги иш жой топгунича, иш ҳақидан маҳрум бўлади.

Аммо меҳнат ҳуқуқи нуктаи назаридан бундай ишсизлик мажбурий эмас. чунки ёлланма ходим ўз ихтиёри бўйича ишдан бўшаган. Шунинг учун бозор иктисодиёти принципларига кўра, бу *ихтиёрий ишсизлик* ҳисобланади ва туб моҳияти бўйича ишсизлик ҳисобланмайди.

Мажбурий ишсизлик эса қуйидаги хусусиятларга эга:

– ишлаб чиқаришнинг инқирозга учраши оқибатида ёлланма ходимларнинг ишдан оммавий бўшатилиши;

– корхонанинг реконструкция қилиниши, янги технологияларнинг жорий этилиши туфайли ёлланма ходимлар бир қисмининг меҳнатига бундан буён эҳтиёжнинг йўқлиги.

Иктисодий адабиётда мажбурий ишсизлик билан бир каторда «ихтиёрий ишсизлик» ёки «ишсизликнинг табиий даражаси» тушунчаси ҳам мавжуд. Ишсизликнинг табиий даражаси аниқ кўрсаткичга эга. Замонавий иктисодиётда у «*инфляция даражасини оширмайдиган ишсизлик*» (ингл. Non-Accelerating-Inflation Rate of Unemployment - NAIRU), деб ҳам номланади.

Ишсизликнинг табиий нормаси эса иктисодиётдаги иш кучига талаб ва унинг таклифи реал иш ҳақининг даражасини барқарор ушлаб туришини ҳамда меҳнат унумдорлиги ўсиши ноль даражада бўлганда, нархлар дара-

жаси ўзгармаслигини таъминлайдиган иш кучининг нормасидир. Ривожланган давлатлар учун ушбу кўрсаткич 4–5 % ни ташкил этади. Ишсизликнинг ана шу табиий нормасига, одатда, иш билан тўла бандлик сифатида ҳам қаралади. У ўзгариши мумкин. Бу кўрсаткичга қуйидагилар таъсир кўрсатади:

– давлатнинг ижтимоий сиёсати (ижтимоий нафақаларнинг юқори даражаси фрикцияли (ихтиёрий) ишсизлик кўпайиши туфайли ишсизлик табиий даражасини оширади: бундай ҳолатда меҳнатга лаёқатли аҳолининг бир қисми узокроқ давр ишсиз мақомида бўлишни мақбулроқ топади);

– иш кучи демографик таркибининг ўзгариши (иш кучи таркибида аёллар, ёшлар миқдорининг ортиши. Меҳнатга лаёқатли аҳолининг ушбу тоифалари ўртасида фрикцияли ишсизлик хомиладорлик ва фарзанд кўриш ҳамда таълим олиш даври ҳисобига ортади).

Америкалик иқтисодчи Э. Фелпс томонидан ишсизликнинг табиий даражасининг тадқиқ этилиши натижасида муҳим хулосалар чиқарилди. У ишсизликнинг табиий даражасини меҳнат бозоридаги қисқа муддатли вазиятлар ва қуйидаги таркибий омиллар белгилашини асослаб берди:

- иш кучининг меҳнат бозоридаги таклифи;
- иш қидиришнинг харажатлари;
- меҳнат бозоридаги ахборотнинг шаффофлиги;
- ишсизлик нафақаларининг даражаси ва бошқалар¹.



Эдмунд Фелпс (ингл. Edmund S. Phelps; 1933 йилда туғилган) – америкалик таниқли иқтисодиётчи, иқтисодиёт бўйича 2016 йилги Нобель мукофотининг лауреати.

Асосий асарлари:

Microeconomic Foundations of Employment and Inflation Theory, 1970.

Studies in Microeconomic Theory, 1979-80.

Political Economy: An Introductory Text, 1985.

Seven Schools of Macroeconomic Thought, 1990.

Э. Фелпс узок муддатли иқтисодий ўсиш маъносида ишсизликнинг табиий даражаси иқтисодиёт ривожланишининг салоҳиятини кўрсатишини қуйидагича изоҳлаб берган: янги иш жойларини яратиш тўғрисидаги қарор ишлаб чиқаришнинг самарадорлиги ва фойда олишни кўпайтириш асосида қабул қилинади. Самарадорлик ва фойда миқдори қанчалик катта бўлса, иш билан бандликнинг узок муддатли табиий даражаси шунчалик юқори бўлади. Ишлаб чиқариш ўсишининг истикболлари янги иш жойлари яратаётган

¹ Фелпс Э. С. Равновесие: Концепция с точки зрения ожиданий // Экономическая теория / Под ред. Дж. Итуэлла, М. Милгейта, П. Ньюмена: пер. с англ. / Науч. ред. чл.-корр. РАН В. С. Автономов. - М.: ИНФРА-М. 2004. - С. 280-284.

корхоналар эга бўлган активларнинг бозор кийматида ўз ифодасини топади. Шунинг учун иш билан бандлик билан молия бозори динамикаси ўртасида алоқадорлик мавжуд.

Бундай алоқадорлик бозор институтлари ривожланган давлатлар (АҚШ, Буюк Британия, Канада ва бошқалар)да яққол намоён бўлади, корпоратив тизимлар (давлат преференцияларидан фойдаланадиган молия-саноат гуруҳлари) устунлик қиладиган мамлакатлар (Ғарбий Европа мамлакатлари ва Япония)да эса у қадар сезилмайди.

Э. Фелпснинг «ишсизликнинг табиий даражаси» концепцияси кизгин бахс-мунозараларга сабаб бўлди. Аммо 1970-йиллар бошидаги воқелик ушбу назариянинг асосланганлигини тасдиқлади. АҚШ Федерал резерв тизими раҳбариятининг фойз ставкасини сақлаб туриш сиёсати муомаладаги пул микдорининг 1970–1972-йилларда йилига ўртача 13 % га ортишига олиб келди. Айни пайтда мамлакатдаги кутилаётган инфляция юқори бўлиб, реал даражага яқинлашди, ишсизлик даражаси эса 1960-йиллар бошидаги каби 5–6 % га қайтди. Бундан узоқ муддатда инфляция билан ишсизлик ўртасида ўзаро боғлиқлик мавжуд эмаслиги тасдиғини топди.

Э. Фелпснинг «ишсизликнинг табиий даражаси» назарияси Ғарбдаги иктисодиёт фани дарсликларидан кенг ўрин олди, уни монетар сиёсатини ўтказиётган мутахассислар ўз амалиётларида фойдаланишади, турли мамлакатларнинг Марказий банклари эса ўз таҳлилий моделларига киритади.

13.3. Ишсизлик кўрсаткичлари ва уни аниқлаш усуллари

Ишсизлик даражаси – меҳнат бозорининг айни пайтдаги аҳволи ҳақида ва унда муайян вақт мобайнида рўй берган ўзгаришлар тўғрисида тасаввур берадиган асосий кўрсаткич ҳисобланади. Ишсизлик даражаси, таҳлил этилаётган даврнинг боши (ёки охири)даги аҳволга кўра, тегишли санада ишсизлик мақомига эга бўлган кишилар сонининг *И_т* ана шу санадаги иктисодий фаол аҳоли сонига *Φ_{а_т}* нисбати сифатида аниқланади.

$$Ид_{т} = И_{т} : \Phi_{а_{т}} \cdot 100,0\% ,$$

бу ерда: *Ид_т* – ишсизлик даражаси.

Меҳнат потенциалидан фойдаланиш ижтимоий-иктисодий самарадорлигининг ошиши кўпроқ ишсизлик даражасига боғлиқ бўлиб, бу хорижий ва маҳаллий иктисодий адабиётларда турлича талқин қилинган. Масалан, япон статистикасида ишсизлик даражаси (И) икки усулда аниқланади:

$$Ид = \frac{\text{ишсизлар сони}}{\text{ёлланма ишчилар + ишсизлар}}$$

Бундай ёндашувнинг асосий камчилиги шундаки, ишсизлик нормасининг бўлинувчиси сифатида барча иш кучининг миқдори эмас, балки иш билан банд ишловчилар сони танланган:

$$\text{Ид} = \frac{\text{ишсизлар сони}}{\text{иш билан бандлар} + \text{ишсизлар}}$$

Иккинчи усулда ишсизлик нормасини аниқлашда меҳнатга лаёқатли аҳоли сонидан фойдаланилган. Лекин меҳнатга лаёқатли аҳолининг ҳаммаси ҳам иш жойларига эга бўлавермайди.

Фикримизча, ишсизлик даражасини ишсизлар сонини иқтисодий фаол аҳоли сонига бўлиш орқали аниқлаш мақсадга мувофиқдир:

$$\text{Ид} = \frac{\text{ишсизлар сони}}{\text{иқтисодий фаол аҳоли сони}} \times 100,0 \%$$

1. *Ишсизлик даражасининг асосий кўрсаткичлари* куйидагилардан иборат:

а) рўйхатга олинган ишсизлик даражаси (Рид):

$$\text{Рид} = \text{Рис} / \text{Ифас} \times 100 = \text{Рис} / (\text{Бс} + \text{Рис}) \times 100;$$

б) умумий ишсизлик даражаси (Уид):

$$\text{Уид} = \text{Иус} / \text{Ифас} \times 100 = \text{Иус} / (\text{Бс} + \text{Иус}) \times 100;$$

в) тўлиқ ишсизлик даражаси (Тид):

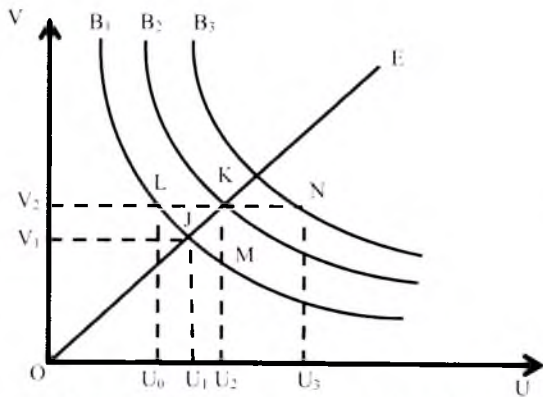
$$\text{Тид} = \text{Шббс} / \text{Ифас} \times 100,$$

бу ерда: Рис – рўйхатга олинган ишсизлар сони (киши); Ифас – иқтисодий фаол аҳоли сони (киши); Иус – ишсизлар умумий сони [(киши) меҳнатга лаёқатли аҳоли орасида танлама тарзда ўтказиладиган сўровлар натижасида аниқланади]; Шббс – шартли маънодаги иш билан банд бўлмаган фуқаролар сони (киши).

$$\text{Шббс} = (\Sigma\text{Тф} - \Sigma\text{Аф}) : \text{Хф},$$

бу ерда: $\Sigma\text{Тф}$ – минтақа иқтисодий фаол аҳолисининг тадқиқ қилинадиган даврдаги иш вақти (киши-соатлар, киши-кунлар)нинг тўлиқ жамланма фонди; $\Sigma\text{Аф}$ – амалда ишлаб берилган вақтнинг жамланма фонди; Хф – бир нафар ходимнинг тадқиқ қилинаётган даврдаги иш вақти (соатлар, кунлар)нинг тўлиқ фонди.

2. *Ишсизликнинг давомийлиги* (ой) – таҳлил этилаётган даврнинг охирига келиб ишсиз мақомига эга бўлган шахсларнинг, шунингдек, ушбу даврда ишга



13.6-расм. Беверижнинг эгри чизиғи

жойлашган ишсизларнинг иш излашларининг ўрта ҳисобдаги давомлиги тавсифлайдиган миқдор

3. *Меҳнат бозоридаги тигизлик коэффициенти* (T_k) бир бўш ўринга тўғри келадиган, рўйхатга олинган ишсизлар сони ($P_{ис}$) билан аниқланади:

$$T_k = P_{ис} : \Sigma B_c,$$

бу ерда: ΣB_c – мазкур даврдаги бўш иш ўринларининг жамланма сони.

Ишсизлик таркибини, яъни унинг турли шакллари ўртасидаги нисбатни таҳлил этганда, ишсизлик даражаси билан умуман мамлакат иқтисодиётида, шу жумладан, алоҳида (тармоқ ва ҳудудий) меҳнат бозорларидаги бўш иш жойлари ўртасидаги нисбат ва ўзаро боғлиқликни ҳам кўриб чиқиш мақсадга мувофиқдир. Бу боғлиқликни «Беверижнинг эгри чизиғи» акс эттиради (8.6-расм).

13.6-расмда бўш иш жойлари (V) ва ишсизлар сони (U) ўртасидаги функцияли боғлиқлик ўз ифодасини топган. Ушбу ўзаро боғлиқлик кўриниши жиҳатдан гиперболо бўлиб, у координатларнинг ўқига яқинлашади, аммо уларга туташмайди. Чунки иқтисодиётда ҳамиша қандайдир миқдорда бўш иш жойлари (улар ёлланма ходимларга у қадар мақбул бўлмаса ҳам) ва ишсизлар мавжуд.

OE чизиғи – тўғри бурчакли биссектриса $V = U$ бўш иш жойларининг ишсизлар сонига тенглигини акс эттиради. БевоСИта шундай ҳолатда ишсизлик иш билан тўла бандликни таъминлайдиган ўзининг табиий даражасига тенгдир



Уильям Генри Бевериж, барон (ингл. William Henry Beveridge, 1st Baron Beveridge; 1879–1963) – таниқли инглиз иқтисодчиси. Лондон иқтисодиёт ва сиёсий фанлар мактаби директори (1919–1937), қироллик статистика жамиятининг президенти (1941–1943) бўлган.

Асосий асарлари:

Unemployment: A problem of industry, 1909.

Prices and Wages in England from the Twelfth to the Nineteenth Century, 1939.

Full Employment in a Free Society, 1944.

The Economics of Full Employment, 1944.

«Беверижнинг эгри чизиғи» VU да J нуктасида бўш иш жойларининг миқдори U_1 ишсизлар сони V_1 га тенгдир. Демак, U_1 – иш билан бандликнинг

табiiй даражасидир. $U_1 V_1$ эгри чизигининг K нуқтаси эса ишсизликнинг юқорирок табiiй даражасини англатади. «Бевериж эгри чизиги»нинг чапга силжиши ишсизларнинг бир қисми иш топганлигини, бу билан ишсизлар ва бўш иш жойлари сони камайтирилганлигини кўрсатади. Бу фрикцияли ёки таркибий ишсизлик туфайли содир бўлади.

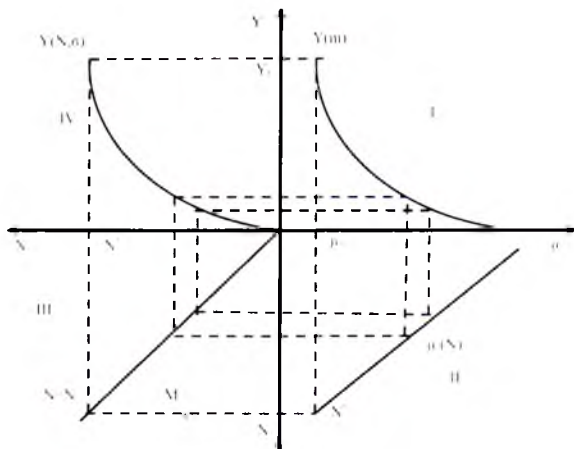
Айни пайтда ишсилар сони билан эгалланмаган бўш иш жойлари ўртасидаги нисбат эса меҳнат бозоридаги тиғизликни ифода қилади.

Америка Қўшма Штатлари Президенти Жон Кеннедининг иқтисодий масалалар бўйича маслаҳатчиси бўлган *Артур Оукен* ишлаб чиқаришнинг ҳажми билан ишсизлик даражаси ўртасидаги боғлиқликни аниқлаган (13.7-расм).

«*Оукеннинг эгри чизиги*» номини олган ушбу график-расмда Y – амалдаги ялпи ички маҳсулот ҳажми, u – амалдаги ишсизлик даражаси, N – ялпи ички маҳсулот ҳажми йўқотилишининг фоизидир. Айни пайтда II квадрант – ишсизлик билан иш билан бандликнинг боғлиқлиги, III квадрант – иш билан бандлик тенглигини ($N=N$) ифода этадиган 45 градусли кўшимча чизик, IV квадрант – ишлаб чиқариш функциясидир. I квадрант эса юқорида қайд этилган уч квадрантнинг ҳосиласи бўлиб, «Оукен эгри чизиги» номини олган.

N коэффиценти даврий ишсизлик ҳар бир фоизга кўпайганида ялпи ички маҳсулот ҳажми қанчага камайишини кўрсатади. Олимнинг ҳисоблаб чиқишича, A коэффиценти $2 < \text{дан} < 2,5$ гача бўлган ораликда жойлашган.

Расмга кўра иш билан тўла бандликда ишлаб чиқариш ҳажми Y^* га, ишсизлик нормаси эса u^* га тенгдир. Агар иш билан бандлик камайса, ишлаб чиқариш ҳажми Y_2 гача камаяди. Демак, ишлаб чиқаришнинг ҳажми ишсизлик нормасига тегишли равишда камайдиган функциядир.



13.7-расм. «Оукеннинг эгри чизиги»



Артур Мелвин Оукен (ингл. Arthur Melvin Okun; 1928–1980) – америкалик машҳур иқтисодчи олим, АҚШ Президенти ҳузурда Иқтисодий маслаҳатчилар кенгашининг раиси (1968–1969) бўлган.

Асосий асарлари:

The Political Economy of Prosperity, 1970.

Prices and Quantities: A macroeconomic analysis, 1981.

«Оукен эгри чизиғи» куйидаги ҳолатларда силжийди:

– иш билан тўла бандликда миллий даромад кўрсаткичи (Y^*) ўзгарганида (у кўпайса, эгри чизик юқорига, камайса, пастга силжийди);

– иш билан табиий бандлик нормаси (u^*) ўзгарганида (у кўпайса, эгри чизик ўнгга, камайса, чапга силжийди).

А. Оукен 1960-йилларда АҚШда ишсизликнинг табиий даражаси 4 % ни ташкил этганида N коэффиценти 3 га тенг бўлганлигини исботлаб берган. Бу ишсизликнинг ҳар бир фоизи мамлакатнинг амалдаги ялпи ички маҳсулот ҳажмини иш билан тўла бандлик бўлгани ҳолдагига нисбатан 3 % га камайтирилганлигидан далолат берган. Иқтисодчи олимнинг ҳисоблашича меҳнат бозоридаги рақобат туфайли ишсизлик куйидагича кўринишда бўлишини кўрсатган:

– ишдан бўшаган барча ёлланма ходимлар ҳам ишсиз сифатида рўйхатдан ўтмайди;

– меҳнат фаолиятини давом эттираётган ёлланма ходимларнинг бир қисми қискартирилган иш куни ёки ҳафтасига ўтказилади;

– ишлаб чиқаришда яширин ишсизлик мавжудлиги сабабли ўртача меҳнат унумдорлиги камаяди.

А. Оукен қонунига кўра, ишсизликнинг табиий даражаси 1,0 % га ошганда, ялпи миллий маҳсулот 2,5 % га камаяди ёки 2,5 % ялпи миллий маҳсулот йўқолади. Демак, мос равишда уларнинг нисбати 1:2,5 га тенг. Шу нисбатга асосланиб, йўқотилган ялпи миллий маҳсулотнинг мутлақ қийматини аниқлаш мумкин.

13.4. Ишсизларни ижтимоий ҳимоялаш ва уларнинг меҳнат бозорида рақобатбардошлигини ошириш

Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексига ишдан маҳрум бўлган, биринчи марта иш қидираётган, узоқ (бир йилдан ортиқ) танаффусдан кейин меҳнат фаолиятини қайта бошлашни истаган ва ишсиз деб эътироф этилган шахсларга:

– ишсизлик нафақаси тўлаш;

– қарамоғидагиларни ҳисобга олган ҳолда моддий ёрдам бериш;

– касб ўрганиш, малака ошириш ёки қайта тайёрлаш даврида стипендия тўланиши ҳамда шу даврни меҳнат стажига қўшиш;

– ҳақ тўланадиган жамоат ишларида қатнашиш имконияти таъминланиши белгилаб қўйилган.

Ишсизлик нафақаси ишсиз деб эътироф этилган шахсга у иш қидираётган шахс сифатида маҳаллий меҳнат органида рўйхатдан ўтган кундан эътиборан тайинланади. Қарамоғида учтагача киши бўлган, ўттиз беш ёшга тўлмаган ишсиз эркакка ишсизлик нафақаси у ҳақ тўланадиган жамоат ишларида Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланадиган тар-

тибда иштирок этган тақдирда тайинланади. Ишсиз шахснинг нафақа олиш ҳукуқи у иш қидираётган шахс сифатида рўйхатдан ўтган пайтдан бошлаб кечи билан ўн биринчи кундан эътиборан кучга киради.

Ишсизлик нафақаси кўпи билан:

- ишдан ва иш ҳақидан (меҳнат даромадидан) маҳрум бўлган ёки узоқ (бир йилдан ортиқ) танаффусдан кейин меҳнат фаолиятини қайта бошлашга ҳаракат қилаётган шахсга ўн икки ойлик давр мобайнида йигирма олти календарь ҳафта;

- илгари ишламаган ва биринчи марта иш қидираётган шахсга эса ўн уч календарь ҳафта мобайнида тўланади.

Ишсиз шахс нафақа олиш даврида иш қидириши ва ҳар икки ҳафтада камида бир марта маҳаллий меҳнат органида йўқламадан ўтиши керак.

Қуйидаги ҳолларда ишсизлик нафақасини тўлаш бекор қилинади:

- ишсиз шахс ишга жойлашганда;
- ишсиз шахс таклиф қилинган мақбул келадиган ишни икки марта рад этган тақдирда;

- қармоғида учтагача киши бўлган, ўттиз беш ёшга тўлмаган ишсиз эркак ҳақ тўланадиган жамоат ишларида иштирок этишни рад этган тақдирда;

- ишсиз шахс қонун ҳужжатларига мувофиқ пенсия таъминоти ҳукуқини олган тақдирда;

- ишсиз шахс суднинг ҳукми билан қамоқ ёки озодликдан маҳрум этиш тариқасидаги жазога ҳукм қилинган бўлса;

- ишсиз шахс ишсизлик нафақасини олиб турган даврда маҳаллий меҳнат органини хабардор қилмай вақтинча ишга жойлашган бўлса;

- ишсизлик нафақасини алдов йўли билан олаётган бўлса.

Бу ўринда амалдаги қонунчиликка мувофиқ, ишдан ва иш ҳақидан (меҳнат даромадидан) маҳрум бўлган шахслар учун уларнинг касб тайёргарлигига мос бўлган, ёшини, соғлиғи ҳолатини, меҳнат стажини ва аввалги мутахассислиги бўйича тажрибасини, янги иш жойининг транспортда қатнаш жиҳатидан қулайлигини инобатга олувчи иш *мақбул келадиган иш* деб ҳисобланади.

Мақбул келадиган иш деб ҳисобланиши мумкин бўлмаган меҳнат фаолияти турларига қуйидагилар киради:

- таклиф этилган иш доимий яшаш жойидан анча узоқ бўлса ва транспортда қатнаш жиҳатдан қулай бўлмаса;

- иш ҳақи шу мутахассислик ва касб учун белгиланган энг кам миқдордан оз бўлса;

- ишни рад этиш узрли сабаблар билан асосланган бўлса.

Ишсизлик нафақасини тўлаш қуйидаги ҳолларда тўхтатиб турилади:

- ишсиз шахс касб ўрганиш, қайта тайёрлаш ёки малакасини оширишга юборилган бўлса, стипендия олиб касб ўрганиш, қайта тайёрлашдан ўтиш ёки малака ошириш даврида;

– ишсиз шахс ихтисослаштирилган даволаш-профилактика муассасасида даволаш курсини ўтаётган бўлса, бундай муассасада бўлган даврида;

– ишсиз шахс ҳақ тўланадиган жамоат ишларида иштирок этаётган бўлса, бундай ишларда иштирок этган даврида.

Ишсиз шахс узрсиз сабабларга кўра белгиланган муддатда маҳаллий меҳнат органига келмаган тақдирда ҳам ишсизлик нафақасини тўлаш уч ойгача муддатга тўхтатиб қўйилиши ёки нафақанинг миқдори камайтирилиши мумкин.

Меҳнат шартномаси алоҳида асослар бўйича бекор қилинган тақдирда, шунингдек, ходимларга моддий ёрдам бериш учун қўшимча кафолатлар ҳам берилади.

Меҳнат шартномаси ходим янги меҳнат шартлари асосида ишлашни давом эттиришни рад этганлиги, иш хусусиятининг ўзгаришига олиб келган ишлар ҳажмининг қисқарганлиги ёки корхонанинг тугатилганлиги, ходимнинг малакаси етарли бўлмаганлиги ёхуд соғлиги ҳолатига кўра бажараётган ишига нолойқлиги, шу ишни илгари бажариб келган ходим ишга қайта тикланиши сабабли бекор қилинган ҳолларда иш қидириш даврида икки ойдан ортиқ бўлмаган давр мобайнида ходимларнинг ўртача ойлик иш ҳақи сақланиб қолади, бунда ходимга тўланган бир ойлик ишдан бўшатиш нафақаси ҳам қўшиб ҳисобга олинади.

Ходимлар меҳнат шартномаси бекор қилинган кундан бошлаб ўн календарь кун мобайнида маҳаллий меҳнат органида иш қидираётган шахс сифатида рўйхатдан ўтсалар, маҳаллий меҳнат органи берган маълумотномага биноан учинчи ой учун ҳам олдинги иш жойларидан ўртача иш ҳақи олиш ҳуқуқига эга бўладилар.

Меҳнат шартномаси бекор қилингандан кейин ўн кун ичида маҳаллий меҳнат органида рўйхатга олинган ва касби бўйича қайта ўқитилаётган ёки ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда малакасини ошираётган ходимларга стипендия тўланади.

Башарти иш берувчи ночор (банкрот) деб топилса, у билан меҳнат муносабатларида бўлган ходимлар иш ҳақи ва ўзларига тегишли тўловлар хусусида бошқа барча кредиторларнинг талабларига нисбатан имтиёзли ҳуқуқдан фойдаланадилар.

Тугатилаётган корхоналарнинг маблағи бўлмаган тақдирда, ходимларга компенсациялар Иш билан таъминлашга кўмаклашиш давлат жамғармаси маблағлари ҳисобидан тўланади.

13.5. Ишсизларни жамоат ишларига жалб этиш

Ўзбекистон Республикасининг норматив-ҳуқуқий ҳужжатларига мувофиқ, «Жамоат ишлари – ишсиз ва банд бўлмаган аҳоли учун умумжалб этиш

мумкин бўлган, алоҳида тайёргарлик ва малака талаб қилмайдиган, ҳақ тўланадиган вақтинчалик меҳнат фаолияти турлари»¹ ҳисобланади.

Ижтимоий-меҳнат муносабатларини уйғунлаштиришда жамоат ишларининг аҳамияти иқтисодий назария вакиллари томонидан ҳам эътироф этилган. Машҳур инглиз демографи Т. Мальтус таниқли иқтисодчи олим Ж.-Б.Сэй билан ёзишмаларида янги иш жойлари ташкил этиш ва иш билан бандлик даражасини сақлаб туриш мақсадида давлат томонидан тадбиркорлардан ундирилаётган солиқларнинг бир қисмини жамоат ишларини ташкил этишга, хусусан, йўл қурилишига сарф қилиш мақсадга мувофиқ эканлигини кўрсатган.



Томас Роберт Мальтус (ингл. Thomas Robert Malthus; 1766–1834) – машҳур инглиз демографи ва иқтисодчи олими, руҳоний, аҳолишуносликда жаҳонда аҳоли сонининг назоратсиз ортиши ялпи очарчиликка дучор қилиши назариясининг асосчиси.

Асосий асарлари:

Essay on the Principle of Population (1789).

Observations on the Effects of the Corn Laws (1814).

Бу ғоядан АҚШ Президенти Ф. Д. Рузвельт мамлакатда ХХ аср 30-йилларидаги Буюк инқироз пайтида самарали фойдаланган. У 1935 йилда ўзининг Янги иқтисодий курси доирасида АҚШ Жамоат ишлари бошқармасини ташкил этган. Ушбу бошқармага ўша пайтда 4 млрд доллар (ҳозирги нархларда 69 млрд доллар) маблағ ажратилган. Ана шу маблағ ҳисобидан меҳнатга лаёқатли, 18 ёшдан катта, маҳаллий маъмурлар томонидан ночор аҳволга тушиб қолганлигини тасдиқловчи ҳужжатга эга бўлган, ишсиз, жамоат бинolari, автомобиль йўллари, стадионлар, тўғонлар қурилишига жалб қилинган АҚШ фуқароларига йилига 1200 доллар (ҳозирги нархларда 20 700 доллар) тўланган.

1930-йилларнинг иккинчи ярми ва 1940-йилларнинг бошида АҚШда жамоат ишларига 4 млн киши, уларнинг оила аъзолари ҳам қўшиб ҳисобланганда, жами 20 млн киши жалб қилинган. Уларнинг меҳнати билан мамлакатда умумий узунлиги 1 млн километрдан ортиқ автомобиль йўллари, минглаб кўприклар, мактаблар, боғлар, бошқа инфратузилма объектлари барпо этилган.

Ўзбекистонда ишсиз шахсларни ҳақ тўланадиган жамоат ишларига кенг жалб этиш асосида аҳолининг иш билан бандлигини таъминлаш бўйича кўшимча чора-тадбирларни амалга ошириш мақсадида Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги ҳузурида Жамоат ишлари жамғармаси ташкил этилган. Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги

¹ Ҳақ тўланадиган жамоат ишларини ташкил қилиш тартиби тўғрисида низом / Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 5 октябрдаги «Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги ҳузуридаги жамоат ишлари жамғармаси фаолиятини ташкил этиш тўғрисида»ги қарорига 3-илова // Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 09.10.2017 й., 09/17/799/0072-сон

хузурида Жамоат ишлари жамғармаси, унинг Васийлик кенгаши, шунингдек, Жамоат ишлари жамғармасининг ижро этувчи дирекцияси тузилган.

Жамоат ишлари жамғармасининг маблағлари:

- давлат бюджети ҳисобидан ажратиладиган маблағлар;
- халқаро молия институтлари грантлари, жисмоний ва юридик шахсларнинг, ҳомийлик жамғармаларининг ва бошқа хорижий донорларнинг ихтиёрий ёрдамлари;
- асосий воситалар, мини-ускуналар ва инвентарлар ижарасидан даромадлар;
- қонунчиликда тақиқланмаган бошқа молиялаштириш манбаларидан шакллантирилади.

Жамоат ишлари:

- иш билан банд бўлмаган шахсларни вақтинчалик маош (меҳнат даромади) билан таъминлаш ва уларни иш қидириш даврида моддий қўллаб-қувватлаш;
- ишсиз шахсларнинг вақтинчалик иш билан бандлигини таъминлаш учун шароитлар яратиш;
- касбга (мутахассисликка) эга бўлмаган илк бор иш изловчи шахсларни меҳнат фаолиятига жалб этиш;
- турли сабабларга кўра (илгари бола тарбияси, бемор ва кекса оила аъзоларини парваришлаш, жазони ижро этиш муассасаларидан озод қилинган ва бошқа сабабларга кўра) узоқ танаффусдан сўнг касбий фаолият билан шуғулланмаган шахслар меҳнатини реабилитация қилиш;
- иқтисодиёт ва ижтимоий соҳанинг ижтимоий муҳим аҳамиятга эга бўлган объектларини ишчи кучи билан таъминлаш мақсадларида ташкил қилинади.

Жамоат ишлари турларига қуйидагилар киради (13.8-расм):

- шаҳар, туман, аҳоли пунктлари, маҳаллалар ва бошқа ҳудудларни ободонлаштириш (кўкаламзорлаштириш, тозалаш, оқлаш, маданий объектлар, зиёратгоҳлар, қабристонлар ва ариқларни тозалаш кабилар);
- уй-жой коммунал ва бошқа инфратузилма объектларини таъмирлаш;
- кўчалар, йўллар ва пиёдалар юриш йўлакларини таъмирлаш;
- мавсумий қишлоқ хўжалик ишлари, қишлоқ хўжалиги маҳсулотларини тайёрлаш, сақлаш ва қайта ишлаш, ирригация ва мелиорация тармоқларини таъмирлаш;
- ногиронлар, кексалар, беморлар ва бошқаларни парваришлаш;
- саноат тармоқлари ва хизматлар кўрсатиш соҳаси ташкилотларидаги ишлар;
- объектларни қуриш, реконструкция қилиш ва таъмирлаш ишлари.

Жамоат ишларини бажараётган фуқароларга корхоналарда амалга бўлган ставкалар ва лавозим маошлари (ишбай нархлар)дан келиб чиққан ҳолда, аммо иш ҳақи тўлаш бўйича Ягона тариф сеткасининг биринчи разрядидан кам бўлмаган миқдорда иш ҳақи тўланади. Жамоат ишларида иш ҳақидан

ташқари меҳнат учун қўшимча мукофотлар миқдори иш берувчилар маблаглари ҳисобидан белгиланиши мумкин.

Бюджет ташкилотлари ва фуқароларнинг ўзини ўзи бошқариш органлари томонидан ташкил қилинган жамоат ишларида Аҳоли бандлигига кўмаклашиш маркази йўлланмаси асосида жамоат ишларида иштирок этиш учун юборилган фуқароларнинг ойлик иш ҳақи миқдори энг кам ойлик иш ҳақининг беш баробаридан ортиқ бўлмаган миқдорда белгиланиши мумкин.



13.8-расм. Ўзбекистонда жамоат ишларининг турлари

2017 йилнинг октябрь ойидан мамлакат минтақаларидаги 8 та туманда тажриба тариқасида иш билан банд бўлмаган аҳолини жалб қилган ҳолда жамоат ишлари ташкил қилина бошланган эди. 2018 йилнинг 1 январидан бошлаб эса Ўзбекистон ҳудудларнинг қолган барча шаҳар ва туманларида ҳам иш билан банд бўлмаган аҳолини ҳақ тўланадиган жамоат ишларига жалб қи-

лишга киришилган. Жамоат ишлари жамғармаси томонидан ҳақ тўланадиган жамоат ишларини ташкил этиш ва амалга ошириш учун 2018 йилнинг ўзида 714 млрд сўм маблағ ажратилган.

Ишсизлар учун Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги тузилмасида туман (шаҳар) Аҳоли бандлигига кўмаклашиш марказлари ҳузурида филиал шаклида Вақтинчалик бир марталик иш билан таъминлаш бюролари ҳам ташкил қилинган. Ушбу бюролар:

– вақтинчалик бир марталик иш изловчи фуқароларни кенг хабардор қилиш учун хусусий иш берувчилар томонидан бериладиган иш турлари тўғрисидаги маълумотлар банкни шакллантирадилар;

– манфаатдор иш берувчилар ва вақтинчалик бир марталик иш изловчи ишсизлар иштирокида бўш иш ўринлари ярмаркаларини мунтазам равишда ўтказадилар;

– ишсизларга янгидан ташкил этилган ва бўш иш жойларида ишга жойлашиш, касб-кор тайёргарлиги, ўз ишини ташкил этиш ва юритиш масалалари бўйича маслаҳат ва касбга йўллаш хизматлари кўрсатадилар, шунингдек, иш берувчи хусусий шахсларга ушбу масалаларда кўмаклашадилар;

– бир марталик ишни бажарувчилар учун зарур ижтимоий-маиший шартшароитлар яратадилар ҳамда овқатланиш шохобчалари ташкил этадилар¹.

Ишсизларнинг меҳнат бозорида рақобатбардошлигини ошириш, энг аввало, уларнинг касб малакаларини оширишга боғлиқдир. 2012 йилда Тошкентда, 2016 йилда эса Самарқандда Корея Халқаро ҳамкорлик агентлиги (КОИСА) билан биргаликда энг замонавий ўқув-лаборатория ускуналари, ўқув-ишлаб чиқариш дастгоҳлари ва амалиёт қўлланмалари билан жиҳозланган касб-хунарга ўқитиш марказлари худди шу мақсадларда – ишсизларнинг салоҳиятини ошириш учун ташкил этилди.

Ушбу марказларда ишсизлар миллий меҳнат бозорида талаб юқори бўлган чилангарлик, фрезерчилик, токарлик, автомобиль двигателларини, маиший электротехника, радио ва телеускуналарни таъмирлаш, автотранспорт воситаларини диагностика қилиш ва техник хизмат кўрсатиш, пайвандлаш ишлари, металлга ишлов бериш, электрон қурилмалар, сервис хизмати кўрсатиш, компьютерларни дастурлаш ва бошқа йўналишлар бўйича касб-хунарга ўқитилади. Жумладан, Тошкентдаги марказ ташкил этилгандан бери 2000 нафардан ортиқ ишсизлар бу ерда касб-хунарга ўқитилди ва уларнинг барчаси уч томонлама (касб-хунарга ўқитиш маркази, корхона ва талаба) шартномалар асосида «Ўзавтосаноат», «Ўзелтехсаноат», «Ўзтелеком», «Тошавтотеххизмат», «GM Powertrain Uzbekistan», «Ўзагроماشсервис» корхоналарида иш билан тўлиқ таъминланди.

¹ Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг «Вақтинчалик бир марталик иш билан таъминлаш бюроларини ташкил этиш тўғрисида»ги қарори (Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 8 сентябрдаги 703-сонли қарори тахририда) // Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2017 й., 37-сон, 990-модда

XIV БОБ. МЕҲНАТГА БЎЛГАН РАҒБАТ, МОТИВАЦИЯ ВА ҲАҚ ТЎЛАШНИ ТАШКИЛ ЭТИШ

14.1. Ўзбекистонда аҳоли турмуш даражаси ва унинг барқарор ривожланиши

Ҳаракатлар стратегияси халқ билан очик мулоқот, республикамиз аҳолиси ва тадбиркорларни безовта қилаётган долзарб масалаларни ҳар томонлама ўрганиш, амалдаги конунчиликни қўллаш ва ривожланган хорижий амалиётни таҳлил қилиш натижаларига асосланган. Бир сўз билан айтганда, амалга оширилаётган барча ҳаракатлар халқнинг турмуш даражасини яхшилаш, фаровонлигини оширишга қаратилгандир.

Турмуш даражаси – бу жисмоний, маънавий ва ижтимоий эҳтиёжларнинг ривожланиш даражаси, қондирилганлик миқёси ва уларни қондириш учун яратилган имкониятларни акс этирувчи комплекс ижтимоий-иқтисодий категориядир.

Бугунги кунда БМТ томонидан дунё аҳолиси турмуш даражасини ошириш ва камбағалликдан азият чекаётган мамлакатларга кўмаклашиш мақсадида бир қанча ишлар амалга оширилмоқда. Жумладан, БМТнинг Бош ассаблеясида қабул қилинган «Минг йиллик тараққиёт дастури» ҳамда 2030 йилгача мўлжалланган «Барқарор ривожланиш мақсадлари дастурлари» бевосита дунё мамлакатлари аҳолисини иқтисодий-ижтимоий қўллаб-қувватлаш, шунингдек, экология бузилишининг олдини олган ҳолда аҳолининг саломатлигини асрашга қаратилган муҳим ишлар сирасига киради.

Маълумки, аҳоли турмуш даражасини барчамиз аҳоли жон бошига тўғри келадиган даромадлар миқдори ва истеъмол ҳажми миқдорининг ортиши ёки камайиши билан баҳолашга одатланганмиз. Лекин «аҳоли турмуш даражаси», бевосита «аҳоли турмуш даражаси сифатини баҳоловчи кўрсаткичлар» анча кенгроқ тушунчалар ҳисобланади.

Шунинг учун турмуш даражасини аҳолининг моддий ва номоддий бойликларга эҳтиёжлари даражаси, шунингдек, ушбу эҳтиёжларни қондириш ва ривожлантириш учун жамиятдаги мавжуд шароитларни акс эттирадиган мураккаб ижтимоий-иқтисодий категория сифатида аниқлаш мумкин.

Ҳозирда турмуш даражаси концепцияларини аҳолининг турмуш даражаси сифатини ҳар томонлама характерлаб берадиган ягона кўрсаткичга келтириш бўйича самарали усул мавжуд эмас.

Турмуш даражасини белгилайдиган асосий кўрсаткичлар тизимига бир катор кўрсаткичлар киради. БМТнинг турмуш даражаси кўрсаткичлари тизимига 12 та асосий кўрсаткичлар гуруҳи киради.

Бирлашган миллатлар ташкилотининг тавсиясига кўра, туғилиш, ўлим, умр кўриш давомийлиги, санитар-гигиеник шароитларнинг мавжудлиги, озик-овқат маҳсулотларининг истеъмол даражаси, уй-жой шароитлари, таълим олиш ва маданий имкониятларнинг мавжудлиги, иш шароитлари ва аҳолини иш билан бандлик даражаси, даромадлар ва харажатлар мувозанати, истеъмол нархлари, транспорт воситалари билан таъминланганлиги, дам олиш ва ҳордиқ чиқариш имкониятларининг мавжудлиги, ижтимоий таъминот тизимининг мавжудлиги, инсон ҳуқуқлари ва эркинликлари кафолатланганлиги каби кўрсаткичлар турмуш даражасини ифодаловчи кўрсаткичлар ҳисобланади. Лекин бу кўрсаткичларнинг барчасини ҳам қиймат кўринишида баҳолашнинг имкони бўлмаганлиги сабабли, ушбу параметрлардан бир нечасини қамраб олган ҳолда турмуш даражаси баҳоланади. Ушбу кўрсаткичлардан энг асосийси аҳоли жон бошига тўғри келадиган даромадлар ҳажми бўлиб, мазкур кўрсаткич мамлакат аҳолиси турмуш даражасини баҳолаш билан бирга, халқаро таққослашларда ҳам фойдаланиш имконини берадиган кўрсаткич ҳисобланади. Шу билан бирга, амалиётда аҳоли жон бошига тўғри келадиган ялпи ички маҳсулот, ялпи миллий даромад, инсон тараққиёти индекси, аҳолининг маълум гуруҳлари (квинтель, дециль гуруҳлари) бўйича табақаланиш коэффицентлари каби кўрсаткичлар ҳам тез-тез учраб туради.

Аҳоли турмуш даражасининг яхшиланиши, бевосита ишлаб чиқариш ва хизмат кўрсатиш соҳалари самарадорлигининг кўлами, илмий-техник тараққиёт даражаси, аҳолининг маданий-маърифий савияси ва таркиби, миллий хусусиятлар, буларнинг барчаси, албатта, ҳукумат томонидан қабул қилинадиган ва амалга ошириладиган чора-тадбирлар ва ҳаракатлар натижасига боғлиқ.

Шунингдек, аҳоли турмуш даражасини акс эттирувчи аҳоли умумий ва жон бошига даромадлари, ҳаракатлари, таълим даражаси, соғлиқни сақлаш хизматларидан фойдаланиш, озик-овқат маҳсулотлари истеъмоли, узоқ муддат фойдаланиладиган буюмлар билан таъминланганлиги, уй-жой шароитлари каби бир қанча кўрсаткичлар ҳам ҳисобга олинади ва шакллантириб борилади.

Аҳолининг умумий даромадлари – мажбурий тўловлар ва бошқа ажратмаларни амалга оширгунга қадар бўлган ялпи даромадни ифода этади.

Аҳолининг умумий даромадига пул даромадлари ва натура шаклидаги даромадлар киради ҳамда доимий асосда, такрорланувчи хусусиятга эга бўлган, йиллик ёки ундан кам вақт оралиғидаги даврда уй хўжалиги ёки унинг алоҳида аъзоларига тушадиган тушумлардан таркиб топади.

Аҳоли турмуш даражасининг асосий ижтимоий-иқтисодий индикаторларини аҳоли пул даромадлари ва харажатлари, унинг таркиби ва фойдаланилиши, даромад бўйича аҳолини тақсимлаш каби кўрсаткичлар характерлайди.

Аҳоли пул даромадлари барча тоифалардаги аҳолининг меҳнати эвазига олган иш ҳақи, тадбиркорлик фаолиятидан олинган даромадлари, пенсия, нафақа, стипендия, капитал қўйилмалар бўйича фоиз шаклида олинган даромадлар, рента, кўчмас мулкни, қишлоқ, хўжалиги маҳсулотлари ва чорва молларини сотишдан тушумлар, турли хизматларни кўрсатишдан олинган даромадлар ва бошқалардан иборат.

Бирламчи даромадлар, ўз навбатида, ишлаб чиқаришдан олинган даромадлар (меҳнат фаолиятдан олинган даромад ва шахсий истеъмол учун ишлаб чиқарилган шахсий хизматлардан олинган даромадлар) ва мол-мулкдан олинган даромадларни ўз ичига олади.

Меҳнат фаолиятдан олинган даромад ёлланма ишчиларнинг ва мустақил равишда иш билан банд бўлган аҳолининг даромадидан таркиб топади.

Ёлланма ишчиларнинг даромади – бу меҳнатга ҳақ тўлашнинг яширин (яъни, бирламчи ва бухгалтерия ҳисобида акс эттирилмасдан иш берувчи томонидан амалга оширилган тўловлар) қисмини қўшган ҳолда пул ва натура (товарлар ёки хизматлар кўринишида) шаклида меҳнатга ҳақ тўлаш кўринишидаги даромадлардан ташкил этилади.

Мустақил равишда иш билан банд бўлишдан олинган даромадлар – мустақил равишда ташкиллаштирилган ва уй хўжалиги аъзолари жалб қилинган меҳнат жараёни натижасида олинган даромадлардир.

Шахсий истеъмол учун ўзида ишлаб чиқарилган хизматлардан олинган даромадларга бозор учун мўлжалланмаган ва уй-жой эгалари томонидан фойдаланилаётган турар-жой хизматларининг шартли равишда ҳисобланган қиймати киради.

Мол-мулкдан олинган даромадлар (мулкӣ даромадлар) – мулкӣ эгалик қилиш ҳуқуқи бўлган молиявий ва номолиявий активларни бошқа шахсларга фойдаланиш учун беришдан уй хўжаликларига тушган тушумлардир.

Трансфертлардан олинган даромадлар эса ижтимоий трансфертлар (пенсия, нафақа ва стипендиялар) ва бошқа жорий трансфертлардан иборат (трансфертлар – бу уй хўжаликларига товар, хизмат ёки актив эвазига қопланмасдан товарлар, хизматлар ва активларнинг келиб тушиши).

Бозор иқтисодиёти шароитида асосий иш жойидан бериладиган иш ҳақи аҳолининг аксарият қисми учун етакчи даромад манбаи ҳисобланади. Ривожланган мамлакатларда иш ҳақи аҳоли жами даромадларининг 60–80 % ини ташкил этади, яъни уларнинг меъёрий ҳаёт фаолиятини таъминлаш пойдевори бўлиб хизмат қилади.

Агар МДҲ мамлакатларининг аҳоли даромадлари таркибини кўрадиган бўлсак, ёлланма ишчиларнинг иш ҳақи сифатида олган даромадлари Арманистон, Беларусь, Қозоғистон, Россия Федерациясида 55–69 % ни ташкил этадиган бўлса, Қирғизистонда 40 % атрофида, Ўзбекистонда 34,3 % ни ташкил

этади. Ижтимоий тўловларнинг улуши Беларусда 29 % бўлса, Арманистон, Қозоғистон, Қирғизистон, Россия Федерациясида 16 % дан 18 % гачани, Ўзбекистонда эса 11,3 % ни ташкил этади.

Кичик бизнес ва тадбиркорлик субъектларини қўллаб-қувватлашга қаратилган мақсадли чора-тадбирларнинг амалга оширилиши натижасида аҳолининг кичик тадбиркорликдан олган даромадлари улуши йил сайин ошиб бормоқда. Статистик маълумотларга кўра, бу улуш 56–60 % ни ташкил этмоқда.

Аҳоли умумий даромадлари ҳажмининг ўзгаришига мол-мулкдан олинган даромадларнинг таъсири жуда кам бўлса-да, аҳолининг тижорат банкларига бўлган ишончининг ортиши, инновацион ишланмаларнинг ривожланиши, қолаверса, акциядорлик жамиятлари даромадларининг ортиши, уй-жой ва бошқа кўчмас мулк объектларини ижарага бериш ва шу каби бозор механизмларининг такомиллашуви натижасида аҳолининг қўлига келиб тушаётган фоизлар, дивидендлар ҳам йил сайин ортиб бораётганлигини кузатишимиз мумкин.

Аҳоли даромадларининг ошиши ва турмуш даражасининг яхшиланиши натижасида жами истеъмол харажатлари таркибида озиқ-овқат маҳсулотларини харид қилиш харажатлари салмоғининг барқарорлашиб бориши билан бир вақтда, ноозиқ-овқат маҳсулотлари ва хизматларга сарфланадиган харажатлар улуши ортмоқда.

Аҳоли истеъмол харажатлари таркибида озиқ-овқат маҳсулотларига харажатларнинг барқарорлашиши, шунингдек, ноозиқ-овқат ва хизматларга қилинаётган харажатларнинг улуши ортиб бораётганлиги ижобий ҳол, албатта.

Жадвалдаги маълумотлар кўрсатадики, охириги да аҳоли жон бошига тўғри келган пул даромадлари, ишчи ва хизматчиларнинг ўртача иш ҳақи, жон бошига тўғри келган истеъмол буюмлари, чакана товар айланиши сезиларли даражада ортган. Бу эса Ўзбекистонда ижтимоий-иқтисодий ислохотларнинг мақсадли олиб борилаётганлиги, ижтимоий соҳаларни ривожлантиришга алоҳида эътибор қаратилаётганлиги билан изоҳланади. Бугунги кунда аҳолига ижтимоий-маданий хизматларни кўрсатиш ҳам юқори даражада олиб борилаётганлиги кўриб келинади.

Хулоса қилиб айтганда, аҳоли турмуш даражасини ошириш манбалари ижтимоий дастурларнинг амал қилиши учун ресурс ҳосил қилиш омили ҳисобланувчи иқтисодий ўсиш билан ижтимоий тараққиёт ўртасидаги узвий боғлиқлик шаклланади. Турмуш даражаси ҳаёт фаолиятига моддий шарт-шароитига таъсир кўрсатувчи омиллар, ҳодисалар ва жараёнларни ўрганиш ҳамда ечилиши муҳим бўлган ижтимоий-иқтисодий тараққиёт муаммоларини аниқлаш киради.

Аҳоли турмуш даражаси кўрсаткичлари¹

Кўрсаткичлар	Ўлчов бирлиги	2011 й.	2012 й.	2013 й.	2014 й.	2015 й.	2016 й.	2017 й.
Аҳоли жон бошига тўғри келадиган ЯИМ	Минг сўм	2184,3	2684,6	3289,0	4741,8	5489,3	6258,6	7843,9
Аҳоли жон бошига тўғри келадиган умумий пул даромадлари	Минг сўм	1944,2	2133,3	2601,9	3163,6	3583,3	4565,2	5750,2
Жон бошига ишлаб чиқарилган истеъмол буюмлари	Минг сўм	424,5	595,1	684,9	700,7	814,0	1502,3	1734,0
Жон бошига тўғри келадиган чакана савдо айланиши	Минг сўм	900,8	1130,3	1549,5	1890,1	2274,3	2765,4	3300,0
Шифокорлар сони	Минг киши	81,5	81,7	81,7	82,0	83,4	84,1	84,0
Мактаб ўқувчилари	Минг киши	4695,3	4579,4	4491,0	4489,7	4539,7	4670,7	4825,0
Олий ўқув юрглари талабалари сони	Минг киши	274,5	253,0	258,3	259,3	261,3	264,3	268,3

Аҳоли турмуш даражаси кўрсаткичларининг янши тузилган тизими ижтимоий сиёсатни самарали ишлаб чиқишда, кам таъминланган аҳолига ёрдам кўрсатишда, асосланган қарорлар қабул қилишда, мамлакатда ўтказилаётган стратегик ислохотларнинг ижтимоий-иқтисодий оқибатларини баҳолашда, давлат ва ҳудудий ижтимоий дастурларининг амалга ошишини назорат қилишда муҳим аҳамиятга эга.

14.2. Иш ҳақининг иқтисодий моҳияти

Иш ҳақи меҳнат иқтисодиётида ҳам назарий, ҳам амалий нуқтаи назардан энг муҳим масалалардан бири ҳисобланади. Жамиятнинг ижтимоий-иқтисо-

¹ Ўзбекистон Республикаси Давлат статистика қўмитаси маълумотлари.

дий ҳаётида иш ҳақи ходим шахсий даромадининг, ўзи ва оиласи аъзолари турмуш кечиринининг асосий манбаи, шу билан бир қаторда, ишлаб чиқаришни ривожлантириш, харид талабини таъминлашнинг бош омили ҳисобланади.

Иқтисодий назарияда иш ҳақининг турлича талқинлари учрайди (14.2-жадвал). Классик сиёсий иқтисод назарияси вакиллари иш ҳақи даромаднинг рента, фойда (фоиз) каби асосий қисмларидан бири, деб баҳолайди. Хусусан, А. Смитнинг фикрича, «Алоҳида олинган ҳар бир товарнинг нархи ёки пеня қиймати кўрсатилган у ёки бу ёхуд барча уч таркибий қисмига тааллуқли экан, ҳар бир мамлакатнинг йиллик умумий меҳнат маҳсулотини ҳосил қилувчи барча товарлар нархи ёки пеня қиймати мазкур мамлакат турли аҳолиси ўртасида ёки меҳнат учун иш ҳақи, ёки капиталдан фойда, ёхуд ер майдони учун рента сифатида тақсимланиши керак. Иш ҳақи, фойда ва рента ҳар қандай пеня қиймати каби ҳар қандай даромаднинг уч асосий манбаи ҳисобланади»¹.

14.2-жадвал

Иш ҳақининг назарий талқинлари

Муаллиф	Иш ҳақининг назарий талқини	Манба
Ф. Кенэ	Иш ҳақи тирикчилик воситалари қиймати-га боғлиқ.	Амосова В. В., Гукасьян Г. М. Экономическая теория. – М.: Эксмо, 2014.
М. Фридман	Иш кучининг таклифи реал иш ҳақи ва нархларнинг қутилаётган даражасига боғлиқ.	Fridman M. The Role of Monetary Polic // Amer. Econ. Rev. 1968.
А. Маршалл	Иш ҳақи меҳнатга талаб ва унинг таклифи-га боғлиқ.	Маршалл А. Принципы экономической науки. – М.: Прогресс, 1993.
Ж. М. Кейнс	Иш ҳақининг даражасини давлат ва касаба уюшмалар ўрнатади ва белгилайди.	Кейнс Ж. М. Общая теория занятости, процента и денег. – М.: Экономика, 1993.
В. Д. Ракоти	Меҳнат – товар, иш ҳақи эса иш кучи қийматининг шаклидир.	Ракоти В. Д. Заработная плата и предпринимательский доход. – М.: Финансы и статистика, 2001.
Б. М. Генкин	Корхона ходимларининг иш ҳақи ва умуман даромади аниқ бир шарт-шароитларга қараб инсон капитали учун ҳақ ёки меҳнат салоҳиятининг ижараси учун ҳаққа боғлиқ бўлади.	Генкин Б. М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях: Учебник для вузов. – 3-е изд. Изм., и доп. – М.: Норма, 2005.
Ю. Г. Одегов	Иш ҳақи – ходим ҳаётининг воситалари жамгармасининг асосий қисмидир.	Экономика труда (социально-трудовые отношения) / под ред. Н. А. Волгина, Ю. Г. Одегова. – И.: Экзамен, 2002.

¹ С м и т А. Исследование о природе и причинах богатства народов. – М.: Наука, 1993. – С. 122.

Классик сиёсий иқтисод назариясида иш ҳақи фонди худди бозор иқтисодиётида иш кучи ресурсларининг талаби билан унинг таклифи каби таҳлил этилади. Яъни, иш ҳақи нормаси ёлланган ишчиларга тўлашга мўлжалланган пулни улар сонига оддий бўлиш орқали аниқланиши керак. Бундай ёндашувда ходимларнинг иш ҳақи миқдорини ошириш учун ёки ишлаб чиқариш ҳажми-ни кўпайтириш, ёки ёлланма ишчилар сонини камайтириш зарур бўлади.

XIX асрда «иш кучи товар қийматининг пулдаги ифодаси», деб ҳисобланадиган концепция ҳам мавжуд эди. Яъни, бундай ёндашувга мувофиқ меҳнат товар бўла олмайди ва у қийматга эга эмас. Товар меҳнат қилишга қодир бўлган иш кучи бўлиб, иш ҳақи мазкур товар қийматининг пулда ифодаланган пенясидир. Ишчи бажарган меҳнати учун эмас, балки зарур меҳнат учун иш ҳақи олади. Иш ҳақининг иқтисодий табиати ушбу даромад ҳисобига иш кучи такрор ҳосил қилинишини таъминлайдиган моддий ва маънавий эҳтиёжларини қондиради.

Иш ҳақининг меҳнат унумдорлиги билан боғлиқлиги масалаларини тадқиқ этган *маржинал назария вакиллари* ишлаб чиқаришнинг асосий омиллари пул ва ишлаб чиқариш воситаси сифатида капитал, ер, тадбиркорлик қобилияти ва ёлланма ишчилар меҳнатини ажратиб кўрсатар эдилар. Уларнинг фикрича, бу асосий омилларнинг ҳар бири муайян унумдорлик белгиси бўлиб, даромадни шакллантиришга хизмат қилади. Бу даромаднинг бир қисми ишлаб чиқаришнинг аниқ бир воситаси эгасига тегади.

XIX асрнинг 70-йилларида маржинализм (фр. «marginalisme» – «энг охиргиси») иқтисодий таълимоти пайдо бўлди. У ўша пайтдаги «маржинал инкилоби» номини олган иқтисодий ғояларга асосланган. Ушбу мактаб назариётчилари иқтисодиётнинг ривожланишини алоҳида хўжалик юритувчи субъектнинг энг юксак самарага эришишга интилиши нуқтаи назаридан тадқиқ этадилар.

«Маржинал инкилоби»га салмоқли илмий ҳисса қўшган Ж. Б. Кларк: «Жамиятнинг барқарорлиги, асосан, меҳнаткашлар томонидан олинаётган пул, унинг миқдоридан қатъи назар, улар ишлаб чиқаётган нарсага тенглигига боғлиқдир»¹, деб кўрсатган.



Жон Бейте Кларк (ингл. John Bates Clark, 1847–1938) – америкалик машҳур иқтисодчи, 1894–1895-йилларда Америка иқтисодий ассоциациясининг президенти.

Асосий асарлари:

The Philosophy of Wealth, 1886.

The Distribution of Wealth, 1899.

The Problem of Monopoly, 1904.

¹ Кларк Ж. Б. Распределение богатства. – М.: Экономика. 1992. – С.27.

Маржиналистлар ишлаб чиқариш омиллари мувозанат ҳолатига келганидан кейин уларнинг ҳар бирига энг юксак унумдорлигига қараб ҳақ тўланади, деб ҳисоблашади. Бунда энг юксак меҳнат унумдорлиги меҳнатидан фойдаланиш фойда келтираётган ходимнинг вақт бирлигида ишлаб чиқарган маҳсулотни ҳажмига қараб белгиланган. Шу сабабли, улар фикрича, иш ҳақи энг юксак меҳнат унумдорлигига тенгдир.

Иқтисодий назарияни ривожлантиришга улкан ҳисса қўшган Ж. Кейнс иш ҳақи эгилувчан (камайиш томони) эмаслиги тўғрисидаги фикрини иш-сизларнинг иш ҳақи камайтирилса, уларда меҳнат мотивацияси сусайишини, аммо бозорда нарх-наво кўтарилиши оқибатида камроқ реал иш ҳақи олсалар ҳам ишлайверишларини асослаб берган¹.

XX асрнинг иккинчи ярмида иқтисодий назарияда янги – монетаризм йўналиши шаклланди. Монетарчилар муомаладаги пулнинг миқдори иқтисодиёт ривожланишининг ҳал қилувчи омили, деб уқтирганлар. Улар бозорлардаги талабнинг кенгайиши товарлар нарҳини ҳам, иш ҳақи даражасини ҳам оширишга хизмат қилишини кўрсатадилар. Жумладан, иқтисодий назария ушбу йўналишининг асосчиси М. Фридман бозордаги ўзгаришлар товарлар нарҳининг ортишига иш ҳақи кўпайишига нисбатан кўпроқ таъсир кўрсатишини исботлайди. Нарх-наво меҳнатга ҳақ тўлашга кўра тезроқ қимматлашиши реал иш ҳақи миқдорини камайтиради. Бу иш берувчиларни ходимлар сонини кўпайтиришга мажбур қилади. Иш кучига талаб кўтарилиши ўз самарасини беради, чунки ходимлар нарх-наво барқарорлашини кутадилар ҳамда иш ҳақи миқдори кўпайишига реал иш ҳақи ортиши сифатида қарайдилар².



Жон Мейнард Кейнс (ингл. John Maynard Keynes; 1883–1946) – машҳур инглиз иқтисодчиси, иқтисодий назариянинг кейнсча йўналиши асосчиси.

Асосий асарлари:

The Economic Consequences of the Peace, 1919.

A Tract on Monetary Reform, 1923.

The End of laissez-faire, 1926.

A Treatise of Money, 1931.

General Theory of Employment, Interest and Money, 1936.

Ўзбекистонлик иқтисод фанлари доктори, профессор Н. Қ. Зокирова иш ҳақининг номинал хусусиятига қуйидагича таъриф берган: «Номинал иш ҳақи – ходимлар ўз меҳнатларига унинг миқдори ва сифатига қараб оладиган пул маблағларидир».

¹ Кейнс Ж. М. Общая теория занятости, процента и денег. – М.: Экономика. 1993. – С. 52-60.

² Фридман М. Методология позитивной экономической науки. Т2. – М.: Экономика. 1994 – С. 54-55.

Иш ҳақининг қомусий таърифи ҳам мавжуд: «Иш ҳақи – меҳнатга пул шаклида тўланадиган ҳақ; қийматнинг ўзгарган шакли, иш кучи ресурслари (тақдим этилган меҳнат хизматининг) баҳоси»¹.

Халқаро меҳнат ташкилоти (ХМТ) ҳам иш ҳақиға ўз таърифини берган. ХМТнинг 1949 йилги «Иш ҳақини муҳофаза қилиш тўғрисида»ги 95-Конвенциясида: «Иш ҳақи атамаси, номланиши ва ҳисоблаб чиқиш усулидан қатъи назар, пул шаклидаги ҳамда битим ёки миллий қонунчилик томонидан белгиланадиган ҳар қандай рағбатлантириш ёки ҳар қандай иш ҳақи бўлиб, уни тадбиркор бажарилган ёки бажарилиши керак бўлган меҳнат, ёки кўрсатилган ёхуд кўрсатилиши керак бўлган хизматлар учун тўлайди»², деб кўрсатилган.



Милтон Фридман (ингл. Milton Friedman; 1912–2006) – америкалик иқтисодчи олим, иқтисодиёт бўйича 1976 йилги Нобель мукофотининг лауреати.

Асосий асарлари:

The Role of Monetary Policy. 1967

Money and economic development, 1973

Friedman M., Friedman R. Two Lucky People: Memoirs. - Chicago:

The University of Chicago Press, 1998.

Иқтисодиёт фанида ҳозирги даврда иш ҳақи моҳияти бўйича жуда кўп, турлича таърифлар мавжуд бўлса-да, улар, асосан, тўрт маънони англатади:

- иш ҳақи – бу меҳнат қиймати;
- иш ҳақи – бу иш кучи қиймати;
- иш ҳақи – бу меҳнат баҳоси;
- иш ҳақи – бу иш кучи баҳоси.

Иқтисодий назариянинг классик, янги классик, маржинал ва монетар йўналишлари илмий тадқиқотлари натижалари умумлаштириладиган бўлса, куйидаги хулосалар чиқарилиши мумкин:

1. Иқтисодиёт фани ушбу иқтисодий категорияга ёндашишининг дастлабки босқичларида иш ҳақи иш берувчининг ёлланма ходимга бажарган иши, кўрсатган хизмати учун тўлайдиган пул маблағи, деган тасаввур шаклланган. Аммо иш ҳақи даражаси ва унинг динамикаси, ходим меҳнати (хизмати)га тўланадиган ҳақ шакллари афзалликлари ва нуксонлари бўйича назарий ва амалиётда яқдил қарашлар йўқ.

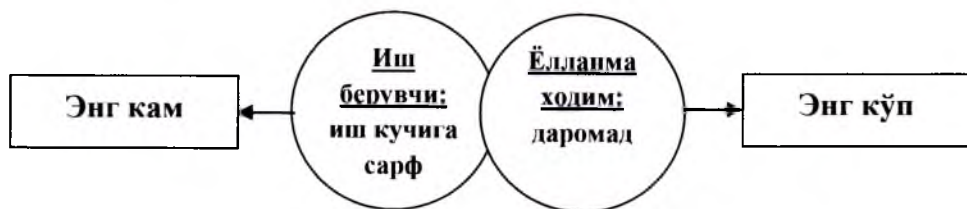
2. Иш ҳақи билан уни шакллантириш манбалари (яъни персонал, меҳнат жамоаси умумий меҳнат самарадорлиги) ўртасидаги бевосита боғлиқликнинг бозор иқтисодиётига таъсири, мулкчилик турли шакллари шароитидаги хусусиятлари янада чуқурроқ тадқиқ этилиши талаб қилинади.

¹ Ўзбекистон миллий энциклопедияси. 4-том. -Т. Ўзбекистон миллий энциклопедияси. 2002. – Б.308.

² Инсон ҳуқуқлари бўйича халқаро шартномалар. –Т: Адолат. 2004. -115 б.

3. Иш ҳақи истеъмолчилар даромадларининг нисбатан катта қисмини ташкил этади. Бу истеъмолга талаб миқдори ҳамда уларнинг нарх-наволари даражасига бевосита таъсир кўрсатади. Бундан иқтисодиёт тармоқларини ривожлантиришда иш ҳақининг рағбатлантирувчи хусусиятларини янада тўларок ва чуқурроқ ўрганиш ҳам жуда муҳим эканлиги келиб чиқади.

Умуманолганда, иш ҳақи, бир томондан, иш кучи такрор ҳосил қилиниши учун зарур бўлган ҳаётий воситалар фонди, иккинчи томондан, фойда келтиришни кафолатлайдиган иш кучини ёллаган иш берувчининг ҳаражатлари сифатида намоён бўлади. Шу сабабли иш ҳақи бир йўла ҳам ёлланма ходим даромади, ҳам иш берувчи ҳаражати сифатида намоён бўлади. Бу меҳнат муносабатларида бўлган томонлар манфаатлар зидлигини англатади (14.1-расм).



14.1-расм. Иш берувчи ва ёлланма ходим нуқтаи назаридан иш ҳақининг моҳияти¹

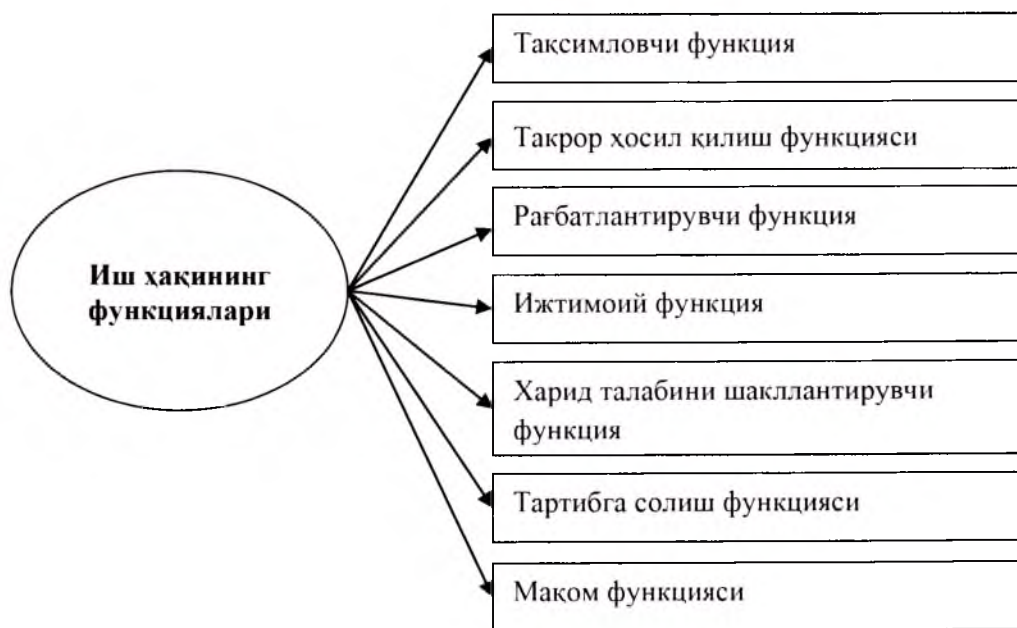
Мазкур манфаатларни мувофиқлаштириш учун иш кучи қиймати (баҳоси) ни акс эттирадиган иш ҳақи ставкаси белгиланади. Унинг даражаси меҳнат бозори асосий субъектларининг иқтисодий манфаатлари предмети ҳамда бу манфаатлар узвий боғлиқ бўлишига хизмат қиладиган воситаси ҳисобланади.

Иқтисодиёт фанида иш ҳақининг ижтимоий-иқтисодий функциялари ва уларнинг ўзгариши ҳам муҳим масалалардан биридир. Умуман, иш ҳақининг анъанавий икки: такрор ҳосил қилувчи ва рағбатлантирувчи функциялари ажратиб кўрсатилади ва асосланади. Бу таркиб топган икки назарий концепция – меҳнат қиймати назарияси ҳамда энг юксак фойда назариясига мос тушади. Шу билан бирга замонавий тадқиқотчилар бозор иқтисодиёти шароитларида иш ҳақининг учтадан ўн учтагача функцияларини кўрсатадилар.

Иш ҳақи функцияларини таҳлил этиш уларни қуйидагича таснифлаш имконини беради (14.2-расм):

1. *Тақсимловчи функция.* У ходимнинг янгидан ҳосил қилинган махсуслотдаги улушини белгилашга хизмат қилади. Мазкур функцияда истеъмол жамгармасининг ёлланма ходимлари ва ишлаб чиқарувчи воситалар эгалари ўртасида тақсимланиши ўз ифодасини топади.

¹ Одегов Ю. Г., Руденко Г. Г., Бабинова Л. С. Экономика труда: Учебник. –М.: Альфа – пресс.2007. – С. 548.



14.2-расм. Иш ҳақининг функциялари

2. *Такрор ҳосил қилиш функцияси.* У иш кучини ижтимоий жиҳатдан нормал ҳисобланган даражада истеъмол этиш имконини берган ҳолда такрор ҳосил қилишни таъминлашга қаратилган. Такрор ҳосил қилиш функцияси бошқаларга нисбатан устувор ҳисобланди. Чунки ходимнинг асосий иш жойидаги иш ҳақи ўзи ва оиласи муносиб турмуш кечиришини таъминламаса, унда кўшимча маблағ топиш муаммоси туғилади. Бунинг учун иккинчи, учинчи жойдан иш қидириш ходимнинг меҳнат салоҳиятини емиради, касб малакасини пасайтиради, меҳнат ва ишлаб чиқариш интизомига путур етказди.

3. *Рағбатлантирувчи функция* тақсимлаш ва такрор ҳосил қилиш функцияларига боғлиқ бўлиб, ходим меҳнат мотивациясини кучайтириш – ишда фаоллик, ташаббус кўрсатиш, меҳнат унумдорлигини оширишга рағбатлантиради. Иш ҳақи даражасини ҳар бир ходимнинг меҳнатда эришган натижасига қараб белгилаш шу мақсадга хизмат қилади.

Иш ҳақи миқдорининг ходим меҳнат унумдорлигига узвий боғлиқ бўлмаслиги иш ҳақи асосига путур етказди, унинг рағбатлантирувчи функцияси самарадорлигини камайтиради, инсон ташаббускорлиги ва ғайрат-шижоатини бўғади.

Ходим юқори миқдорда иш ҳақи олиш учун ўз малакасини оширишдан манфаатдор бўлиши керак. Иш берувчи эса ўз корхонасида ишлаб чиқариш самарадорлигини ошириш, маҳсулот сифатини яхшилаш қобилиятига эга юқори малакали ходимни ишга ёллашдан манфаатдордир. Шунинг учун рағ-

батлантирувчи функция иш ҳақини ташкил этишнинг меҳнат натижаларига узвий боғлиқ тизимлари орқали амал қилади.

4. *Ижтимоий функция* иш ҳақи ходимларни ижтимоий суғурталаш манбаси сифатида ходимни фақат меҳнатга лаёқатли давридагина эмас, шунингдек, пенсиядаги пайтида ҳам тиббий хизматдан фойдалана олиш имкониятини яратиши керак. Бу бозор муносабатлари шароитида ниҳоятда муҳимдир. Чунки мулкчиликнинг турли шакллари асосланган иктисодиётда ходимни ижтимоий жиҳатдан муҳофаза қилишни таъминлаш биргина давлатнинг эмас, айни вақтда иш берувчиларнинг ҳам вазифасидир.

5. *Харид талабини шакллантирувчи функция* иш ҳақининг харид талабига таъсири билан ажралиб туради. Иш ҳақи даражасини тартибга солиш бозорда товарлар ва хизматларга талаб билан таклифнинг оқилона нисбатини ўрнатиш мақсадига хизмат қилади.

6. *Тартибга солиш функцияси* дейилганда, меҳнат ресурсларини минтакалар, иктисодиёт тармоқлари, хўжалик юритувчи субъектлар бўйича энг мақбул тарзда жойлаштирилиши тушунилади. Бунда иш ҳақи дифференциланган ставкалар ўрнатиш орқали иш кучига талаб ва унинг таклифи мувозанати тартибга солинади. Ушбу функциянинг таъсири натижасида меҳнат ресурсларини энг самарали равишда минтақа ва иктисодиёт тармоқларига жойлаштириш таъминланади.

7. *Мақом функцияси* иш ҳақининг миқдори ва хизмат лавозими ходим мақомига мос бўлишига асосланади. Меҳнат мақоми ходимнинг ҳам вертикал, ҳам горизонтал бўйича бошқа ходимларга нисбатан ўрнини белгилаб беради.

Мақом функцияси, энг аввало, ходимлар учун жуда муҳимдир. Улар бу функцияга асосланган ҳолда иш берувчидан касб малакалари, хизмат лавозимлари бўйича иктисодиёт бошқа тармоқларидаги ҳамкасбларига белгиланган иш ҳақи даражаси ўрнатилишини асослаш имкониятига эга бўладилар.

Иш ҳақи функциялари меҳнат бозоридаги иш кучи талаби ва унинг таклифи билан узвий боғлиқдир. Мукамал рақобат бозорида иш берувчилар томонидан ёлланадиган ходимлар сони икки кўрсаткич – реал иш ҳақи миқдори (меҳнатга тўланган ҳаққа харид қилиш мумкин бўлган моддий ва маънавий неъматлар) ҳамда иш кучи қиймати (пул шаклидаги) орқали белгиланади. Ёлланаётган ходимлар сони кўпайиб бориши билан иш кучи қиймати даражаси пасайиб боради (даромад камайиши қонуни). Қўшимча меҳнат бирлигини жалб этиш иш кучи қиймати даражаси иш кучига талаб миқдорига тенглашганда тўхтайди.

Бундан меҳнатга талаб иш ҳақи миқдорига тескари боғлиқ эканлиги ҳақидаги хулоса чиқади. Бошқа шарт-шароитлар бир хил бўлган ҳолда иш берувчи иш ҳақи миқдори ўсиб боргани ҳолда мутаносибликни ушлаб туриш учун иш кучига талабни камайтиришга мажбурдир. Иш ҳақи миқдори камайганда эса меҳнатга талаб ортади.

Меҳнатга ҳақ тўлашда жуда кўп бошқа омилларни ҳисобга олишга тўғри келади. Улар қаторида:

а) иш ҳақи даражасининг давлат томонидан ҳам маъмурий, ҳам иқтисодий тартибга солиниши;

б) меҳнат бозори инфратузилмалари (иш билан, бандлик хизматлари, хусусий рекрутинг агентликлари);

в) йирик компанияларнинг ўз иш ҳақи тизимларига мослаштирилган ички меҳнат бозорлари;

г) тармоқларда иш ҳақи даражасига жиддий таъсир кўрсата оладиган касаб-ба уюшмалар фаолиятларини ҳисобга олиш керак бўлади.

Давлат иш ҳақини энг кам иш ҳақини кафолатлаш, ходимлар айрим тоифаларига имтиёзлар бериш, солиқлар орқали, иқтисодиётнинг давлат секторида иш ҳақи даражасини бевосита белгилаш орқали тартибга солади.

Умуман, иш ҳақи функцияларининг ижтимоий тақрор ишлаб чиқариш жараёнидаги аҳамияти ва роли давлатнинг бу соҳадаги сиёсатига боғлиқдир.

Таниқли иқтисодчи олим ва давлат арбоби *Л. Эрхард*нинг таърифи бўйича, ижтимоий бозор иқтисодиёти сиёсатини олиб борадиган давлат «бозор эркинлиги принципини ижтимоий мутаносиблик ҳамда умумий иш учун ҳар бир шахснинг маънавий масъулияти билан бирлаштиради»¹.



Людвиг Вильгельм Эрхард (нем. Ludwig Wilhelm Erhard 1897–1977) – немис иқтисодчиси ва сиёсий арбоби, 1963–1966-йилларда Германия Федератив Республикасининг федерал канцлери.

Асосий асари:

Благосостояние для всех. – М.: Дело, 2001.

Иш ҳақининг ўзаро узвий боғлиқ бўлган тақсимлаш ва ижтимоий функциялари, бир томондан, янги ҳосил қилинган маҳсулотдаги меҳнат баҳоси – иш ҳақи ва ижтимоий жамғармаларга ажратмалар, иккинчи томондан, олинган фойдани акс эттиради. Бунда ўзаро меҳнат муносабатларидаги ёлланма ходим ҳамда иш берувчи манфаатлари мамлакат ялпи ички маҳсулот ҳажмидаги иш ҳақи миқдори улушида намоён бўлади ҳамда давлат томонидан амалга ошириладиган ижтимоий сиёсатнинг асосий индикатори вазифасини ўтайди.

14.3. Меҳнатга ҳақ тўлаш даражасини ўрнатишнинг бозор механизми

Меҳнатга ҳақ тўлаш даражасини ўрнатишнинг бозор механизми меҳнат бозорида меҳнат ресурсларининг таклифи ва уларга талаб моҳиятидан келиб

¹ Эрхард Л. Благосостояние для всех. – М.: Дело, 2001. – С. 250.

чиқади. Бу масалада, энг аввало, меҳнат фаолиятини амалга ошириш бўйича шахснинг ўзи томонидан қабул қилинадиган қарор муҳимдир. У меҳнат қилиш ниятида бўлса, биринчи навбатда, қанча вақт ҳақ тўланадиган иш билан машғул бўлишини ва қанчасини бўш вақтига ажратишни ҳал этиши керак. Шахс ўз қарори асосида меҳнат бозорида иш берувчига ўз талабларини қўяди.

Шахснинг бўш вақтга талаби бошқа барча неъматлар каби қуйидаги уч омилга боғлиқдир:

- 1) неъматларнинг муқобил чиқимлари;
- 2) шахснинг моддий фаровонлиги даражаси;
- 3) шахс томонидан нимани (ишлаш ёки бўш вақтга эга бўлиш) мақбул топиши.

Яъни, иш ҳақи масаласида шахс кўпроқ вақтини меҳнат фаолиятига ажратиб, кўпроқ даромад олиш ёки, аксинча, кўпроқ бўш вақтга ажратиб, ишлаб топиши мумкин бўлган даромаддан воз кечиш муамосини ҳал этиши зарур. Иқтисодий назарияда бу – даромад самараси ва алмаштириш самараси номи олан.

Даромад самараси меҳнат фаолиятини амалга оширишда бўш вақт иш ҳақининг миқдори ортишига қараганда манфаатлироқ бўлганда пайдо бўлади. Бундай ҳолат ходимнинг моддий фаровонлиги даражаси юқори бўлганда юзага келади. Шунинг учун иш ҳақи миқдори барқарор сақланиб турганда ходим даромади даражасининг ортиб бориши бу иш вақтининг қисқартилишига олиб келади. Аксинча, иш ҳақи миқдори барқарор сақланиб турганда ходим даромад даражасининг камайиб бориши иш вақтининг узайишига олиб келади. Шу сабабли, иш ҳақи даражасининг ўсиши иш билан бандликнинг ортишига хизмат қилмайди.

Алмаштириш самараси меҳнат фаолияти амалга оширилаётганида иш ҳақининг миқдори ортиб бориши бўш вақт кўп бўлишига қараганда манфаатлироқ бўлганда пайдо бўлади. Бу эса меҳнат фаолиятини амалга ошириш тўхтатилганида юз бериши мумкин. Маълумки, иш ҳақи ортиши билан меҳнат ресурсларининг таклифи ҳам кўпайиб боради. Даромаднинг юқори бўлиши меҳнат фаолиятини амалга ошириш учун манфаатдорликни кучайтиради. Аксинча, иш ҳақи миқдори барқарор сақланиб турганда ходим даромадининг даражаси камайиб бориши унинг меҳнат фаолиятини амалга ошириш учун манфаатдорлигини сусайтиради.

Юқоридаги ҳолатлардан даромад барқарор бўлганда иш вақти ва бўш вақт бир-бирини ўзаро алмаштириш имкониятини туғдириши ҳақида хулоса чиқариш мумкин.

Аммо иқтисодиёт назариясига кўра, ҳар бир ходим имкон қадар кўпроқ даромад топиш ва бўш вақтдан самарали фойдаланишга интилиш ниятида бўлади. Бирок ходимнинг ресурслари чегараланган, шунинг учун у бу ресурслардан имкон қадар тўла фойдаланишга ҳаракат қилади.

Мисол тарикасида кўрамиз: бир ходим соатига 3000 сўм иш ҳақи олиши мумкин. У ишлаш ва бўш вақт учун 16 соат ажратган. Агар ходим 16 соатнинг ҳаммасини бўш вақтга ажратса, унинг даромади нолга тенг. Агар 16 соатнинг ҳаммасини ишга сарфласа, бир кунда 48 минг сўм даромадга эга бўлади.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг бозор механизми бундай вазиятни қуйидагича ҳал этади. Ходим ҳам даромадга, ҳам бўш вақтига эга бўлиш учун 16 соатнинг (ухлашдан ташқари) 9 соатини меҳнат фаолиятига (тушликни ҳисобга олган ҳолда) ажратиб, 27 минг сўм даромад топиши ва 7 соатини бўш вақтга ажратиши энг мақбул ҳисобланади.

Шу билан бирга меҳнат бозорига ходимнинг ўз меҳнат ресурсини таклиф этишида оилавий шароитни ҳам ҳисобга олиш зарур. Иктисодиётда оила ҳам ишлаб чиқариш, ҳам истеъмол қилиш жойи сифатида кўрилади. Ушбу ҳолатни соддалаштириш учун оилада фақат бир неъмат – овқатланишини олиб кўрайлик. Оила аъзолари даромадларидан келиб чиқан ҳолда уйда ёки умумий овқатланиш шаҳобчасида овқатланишлари мумкин. Бунда умумий овқатланиш шаҳобчасида ёки уйда овқатланиш учун турлича маблағ ва вақт сарфланади. Агар ошхонада овқатланиш учун кўп пул ва кам вақт сарфланса, уйда овқатланиш учун кам харажат, бироқ маҳсулотларни харид қилиш ва таомларни тайёрлаш учун кўп вақт кетади.

Шундан келиб чиққан ҳолда, ишлаб топилаётган даромад оиланинг уйда овқатланишини тақозо этса, ким даромад топишга, ким эса овқатни тайёрлашга мойиллиги масаласи пайдо бўлади. Ана шу масалада кимнинг меҳнати ишлаб чиқаришда, кимники уй юмушларида самаралироқ эканлиги ҳал қилувчи аҳамиятга эга. АҚШда бу масалада эркак ва аёлларнинг меҳнат фаолияти ва бўш вақтига ажратадиган вақти статистикаси мавжуд (14.3-жадвал).

14.3-жадвал

АҚШда эркаклар ва аёлларнинг меҳнат фаолияти ва бўш вақтга ажратадиган вақти (ҳафтасига соат)

Фаолият турлари	Эркаклар	Аёллар
Ишлаб чиқаришда меҳнат фаолиятини амалга ошириш, шу жумладан, транспортга ўриндошлик асосида ишлашга ва иш қидиришга сарфланадиган вақт	44,0	23,9
Уй юмушларига сарфланадиган вақт	13,8	30,5
Меҳнат фаолиятига сарфланадиган жами вақт	57,8	54,4
Бўш вақт	41,8	41,9
Ўзини парвариш қилишга, ухлашга ва хордик чиқаришга сарфланадиган вақт	68,2	71,2

Ушбу статистик маълумотлар ёлланиб ишлаш ва уй юмушларини бажариш учун эркаклар ва аёллар сарфлайдиган вақт ўртасида принципал фарқ мавжудлигидан далолат беради. Ҳафта давомида эркакларнинг ёлланиб ишлаш учун сарфлайдиган вақти умумий вақтнинг 76,1% ини ташкил этган бўлса, аёлларда бу кўрсаткич атиги 43,9% га тенг бўлди. Бошқа кўрсаткичлар бўйича вақт сарфи эса эркаклар ва аёллар ўртасида деярли бир хил.

14.4. Меҳнатга ҳақ тўлашни тартибга солиш

Бозор иқтисодиёти шароитларида меҳнатга ҳақ тўлашни тартибга солишнинг, асосан, уч тизими қарор топган:

1. *Меҳнатга ҳақ тўлашни макродаражада – давлат томонидан тартибга солиниши.* Бу қонунчиликка асосланган ҳолда маъмурий йўллар, меҳнатга ҳақ тўлашнинг миқдори ва тўлаш тартибини назорат қилиш, бюджет ташкилотларида меҳнатга ҳақ тўлашни тартибга солиш орқали амалга оширилади. Меҳнатга ҳақ тўлашнинг давлат томонидан тартибга солишда энг кам миқдордаги иш ҳақини белгилаш марказий ўринни эгаллайди.

2. *Меҳнатга ҳақ тўлашнинг жамоа шартномалари асосида ташкил этилиши.* Бу ижтимоий шериклар – ёлланма ходимлар, иш берувчилар ҳамда уларнинг вакиллари (қасаба уюшмалари, уюшмалар ва ҳоказолар) ўртасидаги ўзаро келишувга мувофиқ тартибга солинади.

3. *Меҳнатга ҳақ тўлашнинг корпоратив, бозор томонидан ўзини ўзи мувофиқлаштириш усуллари асосида ташкил этиши.* Бу хўжалик юритувчи субъектларда иш ҳақини иш кучи бозор баҳосининг ўзгариши билан боғлиқ ҳолда тартибга солиш усулидир.

Меҳнатга ҳақ тўлашни ташкил этиш негизида миллий иқтисодиёт тармоқларининг ривожланиш даражаси ижтимоий ишлаб чиқаришнинг мулкчилик шакллари, давлатнинг меҳнатга ҳақ тўлашни тартибга солиш сиёсати ва бошқа кўпгина омиллар ётади. Уларни шартли равишда бозор омиллари, бозорга тааллуқли бўлмаган, ташқи ва ички омилларга ажратиш мумкин (14.3-расм).

Ўзбекистон Республикаси иқтисодиёт тармоқларидаги хўжалик юритувчи субъектларда меҳнатга ҳақ тўлашни ташкил этиш қуйидаги принципларга асосланади:

1. Иш ҳақи миқдори иш берувчи билан ходим ўртасидаги келишувга биноан белгиланади.

2. Иш ҳақи амалдаги қонун ҳужжатлари билан белгиланган энг кам миқдордан оз бўлиши мумкин эмас ва унинг энг кўп миқдори бирон бир тарзда чекланмайди.

3. Иш ҳақи шакл ва тизимлари, мукофотлар, қўшимча тўловлар, устама-лар, рағбатлантириш тарзидаги тўловлар жамоа шартномаларида, шунингдек,

иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб қабул қилинадиган бошқа локал ҳужжатларда белгиланади.



14.3-расм. Меҳнатга ҳақ тўлашга таъсир кўрсатувчи омиллар

4. Иш ҳақи, қоида тариқасида, пул шаклида тўланади. Иш ҳақини натура шаклида тўлаш тақиқланади. Ўзбекистон Республикаси ҳукумати томонидан белгиланган ҳоллар бундан мустаснодир.

5. Бюджет ҳисобидан молиялаштириладиган муассаса ва ташкилотлар, давлат корхоналари ходимлари меҳнатига ҳақ тўлаш шартларининг энг кам даражаси қонун ҳужжатлари билан белгиланади.

6. Табиий иқлим ва турмуш шароитлари ноқулай бўлган жойларда иш ҳақига район коэффициентлари ва устамалар белгиланади. Чунончи, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 136–138-моддаларида меҳнат шариоити ноқулай ва ўзига хос бўлган ишларда банд бўлган (шу жумладан, ўта зарарли ва ўта оғир меҳнат шариоитда), оғир ва ноқулай табиий-иқлим ша-

роитларда иш бажараётган ходимларга Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати томонидан белгилаб қўйиладиган тартибда пуллик қўшимча таътиллер берилиши кўрсатилган.

Шу билан бирга, корхоналар, ташкилотлар ва муассасалар ходимларининг иш ҳақига район коэффициентлари, чўл ва сувсиз, баланд тоғли жойларда ишлаганлик учун коэффициентларни қўллаш тартиби ҳам мавжуд. Бу коэффициентлар, жумладан, Қорақалпоғистон Республикасида 1,1–1,3; Навоий вилоятида 1,2–1,6; Бухоро вилоятида 1,2–1,5; Тошкент вилоятида 1,2 ни ташкил этади.

7. Меҳнат шартномаси тарафлари келишуви билан белгиланган иш ҳақи миқдори жамоа шартномаси ёки келишувда ўрнатилган миқдордан кам бўлиши мумкин эмас.

8. Иш ҳақи тўлаш яқка шартларини ходим учун ноқулай томонга ўзгартиришга унинг розилигисиз (конунда қўзда тутилган баъзи ҳоллар истисно этилган ҳолда) йўл қўйилмайди.

9. Иш вақтидан ташқари ишлар, дам олиш кунлари ва байрам кунларидаги ишлар учун камида икки ҳисса, тунги соатдаги ишнинг ҳар бир соати учун эса бир ярим бараварда иш ҳақи тўланади¹.

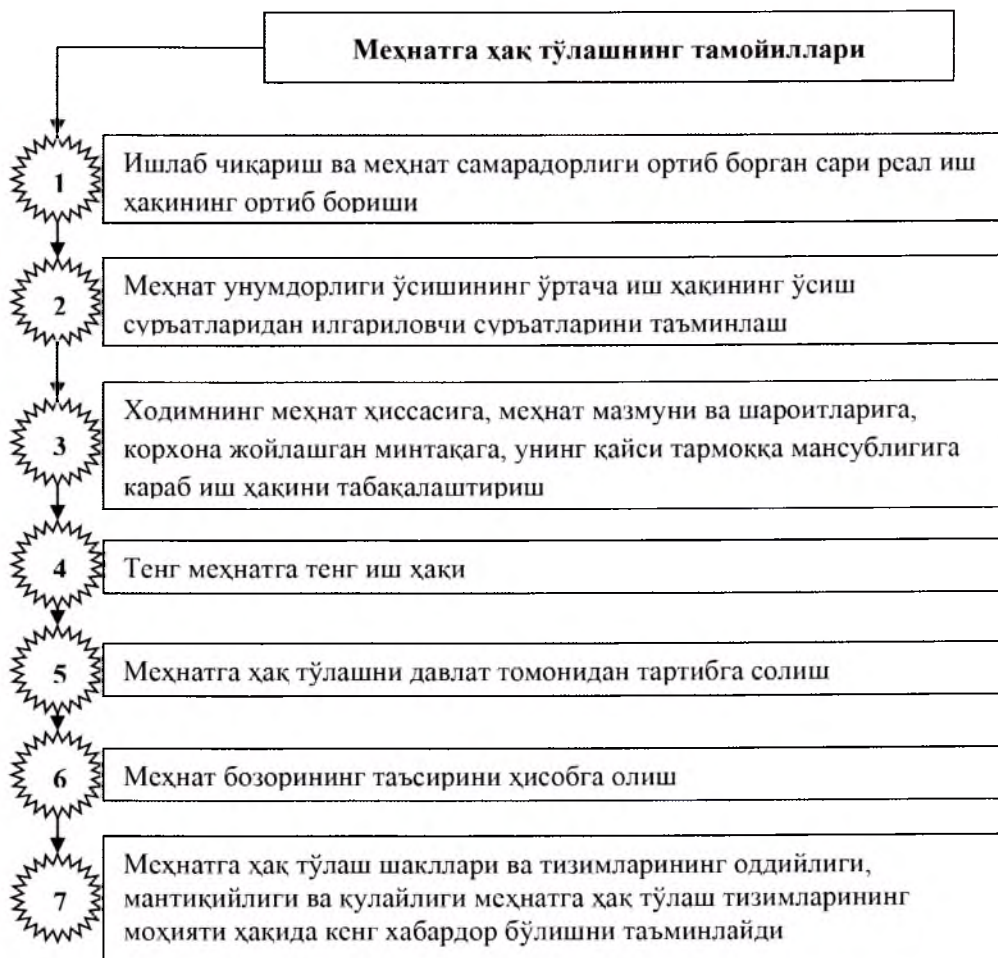
Юқорида қайд қилинган функцияларни амалга ошириш учун қуйидаги энг муҳим тамойилларга риоя қилиниши зарур (14.4-расм):

1. Ишлаб чиқариш ва меҳнат самарадорлиги ортиб борган сари реал иш ҳақининг ортиб бориши. Бу тамойил эҳтиёжларнинг ортиши объектив иқтисодий қонуннинг амал қилиши билан боғлиқ бўлиб, мазкур қонунга мувофиқ эҳтиёжларнинг янада тўлароқ қондирилиши фақат ўз меҳнати учун кўпроқ миқдорда моддий неъматлар ва хизматларга эга бўлиш имкониятлари кенгайган шароитдагина реал бўлади. Бироқ бундай имконият ишлаб чиқариш фаолияти натижалари билан, меҳнат самарадорлиги билан боғланиши лозим. Бундай боғланишнинг йўқлиги эса, бир томондан, ишлаб топилмаган пулнинг берилишига, демак, инфляцияга, олинган номинал иш ҳақининг таъмин этилишига ва реал иш ҳақининг пасайишига, иккинчи томондан, пасайтирилган, меҳнат ҳиссасининг самарадорлигига мос келмайдиган номинал иш ҳақининг тўланишига олиб келиши мумкин. Натижада, ходимларнинг ортиб бораётган эҳтиёжларини қондириш ва иш ҳақини кўпайтириш имконияти бўлмайди.

2. Меҳнат унумдорлиги ўсишининг ўртача иш ҳақининг ўсиш суръатларидан илгариларчи суръатларини таъминлаш. Бу тамойилнинг моҳияти – ишлаб чиқаришни ривожлантириш ва унинг самарадорлигини ошириш асосида меҳнат даромадларини максимал даражага етказишдан иборат. Бу тамойилга риоя қилиниши жамғариш жараёнининг, кенгайтирилган ишлаб чиқариш-

¹ Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексининг 153, 154, 155, 156, 157, 158-моддалари. <http://www.lex.uz>

нинг узлуксизлигини тақозо этади ва корxonанинг ривожланиши ҳамда раванк топишининг зарур шarti ҳисобланади.



14.4-расм. Меҳнатга ҳақ тўлашнинг тамойиллари

3. Ходимнинг меҳнат ҳиссасига, меҳнат мазмуни ва шароитларига, корхона жойлашган минтақага, унинг қайси тармоққа мансублигига қараб иш ҳақини табақалаштириш. Мазкур тамойил ходимнинг ўз меҳнат малакасидан, маҳсулотнинг юқори сифатли бўлишини таъминлашдан моддий манфаатдорлигини кучайтириш зарурлигига асосланган. Бунда иш кучини такрор ишлаб чиқариш учун зарур моддий неъматлар миқдорига, меҳнатнинг турли шароитларидаги, географик ва иқлим шароитларидаги тафовутлар ҳисобга олиниши лозим.

4. Тенг меҳнатга тенг иш ҳақи. Бу тамойил талаби – бозор шароитида ишловчининг жинси, ёши, миллий мансублиги ва ҳоказоларга қараб, унинг меҳнатига ҳақ тўлашда камситишга йўл қўймасликдир.

5. Меҳнатга ҳақ тўлашни давлат томонидан тартибга солиш.

6. Меҳнат бозорининг таъсирини ҳисобга олиш. Меҳнат бозори – бу шундай бир соҳаки, у ерда, пировард натижада, меҳнатнинг ҳар хил турларига баҳо бериш таркиб топади. Ҳар бир ходимнинг меҳнатига тўланадиган иш ҳақи унинг меҳнат бозоридаги мавқеи билан мустаҳкам боғлиқ бўлиб, мазкур бозордаги вазият, бундан ташқари, бандлик имкониятини ҳам белгилаб беради.

7. Меҳнатга ҳақ тўлаш шакллари ва тизимларининг оддийлиги, мантикийлиги ва қулайлиги меҳнатга ҳақ тўлаш тизимларининг моҳияти ҳақида кенг хабардор бўлишни таъминлайди. Ходимда иш ҳақи ҳақида тушунарли ва батафсил ахборот мавжуд бўлгандагина, у жон-дили билан берилиб меҳнат қилади. Ходимлар қандай ҳолатда иш ҳақининг миқдори, яъни ўз моддий фаровонликлари даражаси ошишини аниқ тасаввур қилишлари лозим.

Хўжалик юритувчи субъектлардан иш ҳақини ташкил этишда кўп омилларни ҳисобга олиш талаб қилинади. Улардан энг муҳимларидан бири – иш берувчининг иш кучига сарф-харажатларидир.

Халқаро меҳнат ташкилотининг 160-Конвенциясида иш берувчиларнинг иш кучига сарф-харажатларини таснифлаш миллий стандартлари принциплари кўрсатиб берилган. Улар қуйидагиларни кўзда тутади:

- бевосита иш ҳақи миқдори;
- ишламаган вақт учун тўлов;
- бир йўла мукофот ва рағбатлантиришлар;
- озиқ-овқат, ёқилғи ва бошқа натурал тарзда бериладиган нарсалар харажатлари;
- ходимларни турар жой билан таъминлаш харажатлари;
- ходимларни ижтимоий муҳофаза қилиш учун харажатлар;
- ходимларни касбга ўқитиш, малакасини ошириш учун харажатлар;
- ходимларга маданий-маиший хизмат кўрсатиш учун харажатлар;
- юқорида қайд этилган гуруҳларга кирмай қолган харажатлар;
- иш кучига харажатларга доир солиқлар¹.

Ёлланма ходим учун бажарган меҳнатига, кўрсатган хизматига берилган барча пул маблағлари иш ҳақи ҳисобланади. Аммо иш берувчига солиқ юқини камайтириш учун барча тўловларни мақбуллаштириш керак.

Меҳнатга ҳақ тўлашни ташкил этишнинг бюджет ташкилотлари ва нодавлат секторида ўзига хос хусусиятлари мавжуд (14.4-жадвал).

Бу нодавлат секторидаги иш берувчилар иш ҳақи шаклларини танлаш ҳамда мукофотлар, қўшимча тўловларни амалга оширишда мустақил эканликларига асосланади.

¹ Международная организация труда. Конвенция. Документы. Материалы. Справочное пособие. - М.: Дело-Сервис, 2007.

Бозор иқтисодиёти шароитида меҳнатга ҳақ тўлашни тартибга солишда жамоа келишувлари ва шартномалари катта аҳамиятга эга. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексига мувофиқ, ижтимоий-меҳнат муносабатларини тартибга солиш мақсадида бош, тармок ва худудий (минтақавий) жамоа келишувлари тузилиши мумкин.

Бош келишув Ўзбекистон Касаба уюшмалари федерацияси Кенгаши, Савдо-саноат палатаси ва тарафларнинг таклифига кўра, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси билан ҳам тузилиб, унда ижтимоий-меҳнат муносабатлари соҳасида келишиб сиёсат олиб боришнинг умумий принциплари белгилаб олинади.

14.4-жадвал

Бюджет ташкилотлари ва нодавлат секторида меҳнатга ҳақ тўлашни ташкил этиш

Кўрсаткичлар	Бюджет ташкилотларида	Нодавлат секторда
Иш ҳақи базавий (асосий) қисмини белгилаш	Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати томонидан тасдиқланган Ягона тариф сеткаси асосида	Меҳнат бозорига талаб ва таклиф меҳнат унумдорлиги асосида мустақил ишлаб чиқилади.
Меҳнатга ҳақ тўлаш модели ва тизимлари	Асосан ишбай ва вақтбай	Пировард меҳнат натижасига қараб эгилувчан модель ва тизимлар
Рағбатлантирувчи тўловлар (мукофотлар)	Фаолият асосий натижаларига кўра махсус манбалардан мукофотлар. йил якуни бўйича бир йўла мукофотлар, устамалар, кўшимча тўловлар	Корхона фаолияти пировард натижаларига ёки белгиланган мақсадга эришишга қўшган шахсий ҳиссаси учун мукофот, бонуслар, фойда ва капиталда иштирок этиш

Тармок келишувлари тегишли касаба уюшмалари (ходимларнинг бошқа вакиллик органлари) ва иш берувчилар (уларнинг бирлашмалари) ўртасида, тарафларнинг таклифига кўра эса Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги билан ҳам тузилиб, уларда ижтимоий-меҳнат муносабатларининг асосий йўналишлари, меҳнат фаолиятининг шартлари ва унга ҳақ тўлаш, тармок ходимларининг ижтимоий кафолатлари белгилаб қўйилади.

Ходимлар ва иш берувчи ўртасида тузиладиган *жамоа шартномалари*да хусусан:

– меҳнатга ҳақ тўлаш шакли, тизими, миқдори, пул мукофотлари, нафақалар, компенсациялар, кўшимча тўловлар;

– нархларнинг ўзгариб бориши, инфляция даражаси, жамоа шартномаси билан белгиланган кўрсаткичларни бажарилишига қараб меҳнатга ҳақ тўлашни тартибга солиш механизми;

– ишни таълим билан қўшиб олиб боровчи ходимлар учун имтиёзлар;

– ижтимоий ва мажбурий тарздаги тиббий ҳамда ижтимоий суғурта;

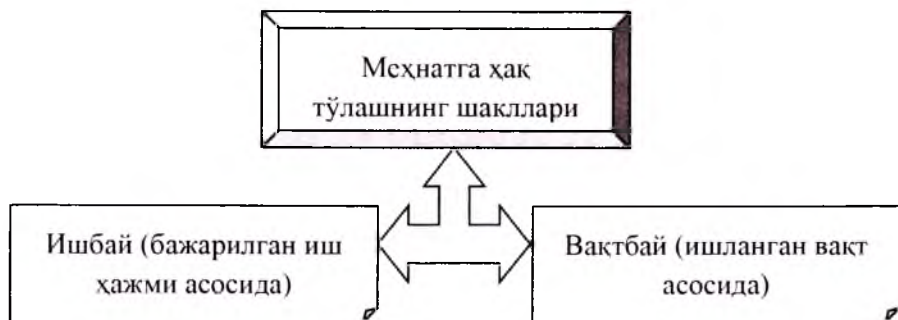
– иш берувчи томонидан ўз ходимларининг шахсий жамғариб бориладиган пенсия ҳисобварақларига қўшимча бадаллар киритиш миқдорлари ва муддатлари бўйича иш берувчи ва ходимларнинг ўзаро мажбуриятлари киритилиши мумкин¹.

Меҳнатга ҳақ тўлашни ташкил этишда унинг ходимлар меҳнат мотивациясини кучайтиришга хизмат қиладиган рағбатлантирувчи функцияси тўлиқ амал этиши долзарб вазифадир. Бу меҳнатга ҳақ тўлаш сиёсатини ижтимоий дастурлар, инфляция даражасини янада пасайтириш билан узвий боғлиқ ҳолда олиб боришни талаб этади.

14.5. Меҳнатга ҳақ тўлаш тизимлари

Меҳнатга ҳақ тўлаш тизимлари – бу меҳнатнинг миқдор натижалари ва сифатига (унинг мураккаблиги, интенсивлиги, шарт-шароитларига) боғлиқ равишда иш ҳақини белгилаш механизмидир.

Меҳнатга ҳақ тўлаш ишбай ва вақтбай тизимларидан иборат (14.5-расм).



14.5- расм. Меҳнатга ҳақ тўлашнинг шакллари

Иш ҳақининг ишбай тизими вақт бирлиги ҳисобига бажарилган иш миқдори ёки маҳсулот бирлигини ишлаб чиқариш учун сарфланган меҳнатга ҳақ тўлашга асосланган. Меҳнатга ҳақ тўлашнинг ишбай усулини қўллаш учун:

– меҳнатни нормалаш;

– меҳнат сарфини ҳисобга олиш;

– меҳнат натижасини ҳисобга олиш;

– меҳнат унумдорлигини аниқлаш талаб этилади.

¹ Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат Кодекси. 37.47-49-моддалар // [http:// www.Lex.uz](http://www.Lex.uz).

Уларнинг ҳар бири ўз хусусиятлари, афзаллик ва камчиликларига эга¹.

Иш ҳақининг ишбай усулини:

- бевосита ишбай;
- ишбай-мукофотли;
- ишбай-прогрессив;
- билвосита ишбай;
- аккорд;
- аккорд-мукофотли шакллари тарзида ташкил этиш мумкин.

Бевосита ишбай шаклида иш ҳақи амалда бажарилган иш (кўрсатилган хизмат)га белгилаб қўйилган нормаларга мувофиқ ишлаб чиқилади:

$$\text{Ии} = \text{Би (Кх)} \times \text{Им},$$

бу ерда: Ии – ишбай иш ҳақи; Би (Кх) – бажарилган иш (кўрсатилган хизмат); Им – ишбай нормаси.

Хўжалик юритувчи субъектларда меҳнатга ҳақ тўлашнинг *ишбай-мукофотли шакли* энг кўп қўлланилади. Иш ҳақининг бу шакли бевосита ишбай иш ҳақига бажарилган иш (кўрсатилган хизмат) сифати, тезкорлиги, мижозлар томонидан шикоятлар йўқлиги ва ҳоказоларга мукофот тўланишини назарда тутди.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг *ишбай-прогрессив шакли*да иш ҳақи белгилаб қўйилган нормалар қанча кўп ошириб бажарилса, иш ҳақи шу миқдорда прогрессив ошиб боради.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг *билвосита ишбай шакли*, одатда, ёрдамчи ишларни бажарувчи ходимлар – чилангарлар, созловчилар, таъмирловчилар, уста ёрдамчилари ва шу кабиларга иш ҳақи тўлашда қўлланилади. Бунда асосий ишлаб чиқариш ходимлари иш ҳақи фондининг муайян қисми бу ёрдамчи ходимларга ажратилади.

Иш ҳақининг *аккорд шакли*, асосан, қурилишларда қўлланилади. Бунда бажариладиган иш ҳажми учун аниқ иш ҳақи миқдори белгилаб қўйилади. Иш ҳақининг аккордли-мукофотли шаклида белгиланган иш ҳажмини сифатли, муддатидан илгари бажарганлик учун мукофотлаш кўзда тутилади.

Вақтбай иш ҳақи тизими, одатда, ходим меҳнати иш натижаларини нормалаш ёки бажарилаётган иш миқдорини ҳисоблаб чиқиш имконияти бўлмаган ҳолларда қўлланилади. Бунда ходим иш ҳақи у амалда ишлаган вақт бўйича тариф ставкасига асосланган ҳолда ҳисоблаб чиқилади.

Иш ҳақининг вақтбай тизими соатбай, кунбай, ойбай шаклида бўлиши мумкин. Ривожланган хорижий мамлакатларда ходимларга соатбай иш ҳақи тўлаш кенг тарқалган. Ўзбекистон Республикасида, асосан, вақтбай иш ҳақи тизимининг ойбай шакли қўлланилади.

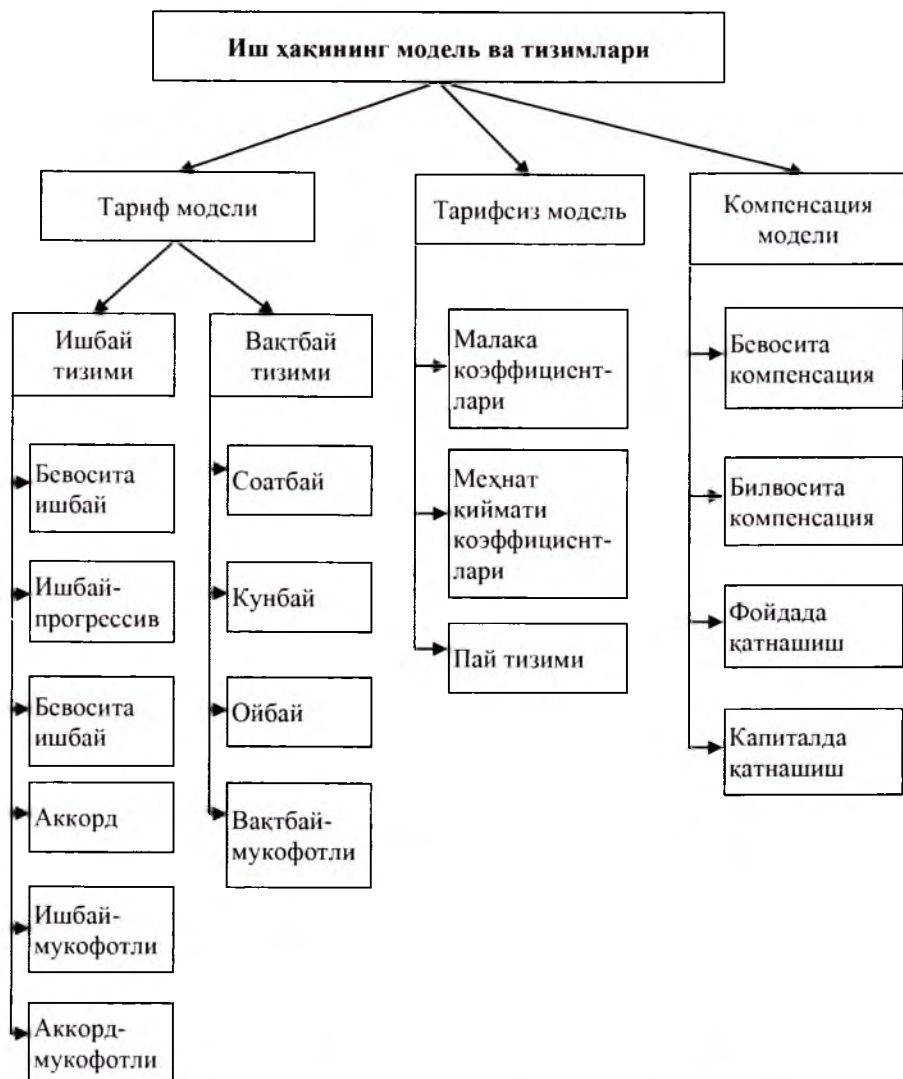
¹ Рофе А. И. Экономика и социология труда: Учебник. -М.: КНОРУС, 2010.-С. 349.

Бозор иктисодиёти шароитида иш ҳақининг тариф, тарифсиз ва компенсация моделлари мавжуд (14.6-расм).

Иш ҳақи ташкил этишнинг *тариф модели* куйидагиларга асосланган:

а) *меҳнатни техник нормалаш*. Бу муайян ишни бажариш (хизмат кўрсатиш)га меҳнат сарфини объектив баҳолаш учун техник жиҳатдан асосланган меҳнат (вақт, ишлаб чиқариш, хизмат кўрсатиш, ходимлар сони) нормалари ўрнатиш жараёни бўлиб, иш ҳақини ҳисоблаб чиқишда қўлланилади;

б) *тариф тизими*. Бу турли тоифадаги ходимлар томонидан бажарилган иш (кўрсатилган хизмат)да объектив мавжуд бўлган фарқларни миқдор жиҳатидан белгилаш учун қўлланиладиган нормативлар жамланмасидир.



14.6-расм. Иш ҳақининг модель ва тизимлари

Тариф тизими қуйидаги таркибий қисмлардан иборат:

- тариф сеткаси;
- тариф ставкалари (мансаб маошлари);
- тариф коэффициентлари;
- тариф-малака маълумотлари.

Тариф сеткаси – меҳнатнинг мураккаблигига қараб иш ҳақи миқдорини дифференциялаш воситасидир. Унда ходимлар турли тоифалари учун тариф коэффициентларига мувофиқ иш ҳақлари нисбати акс этади. Ходимлар барча тоифалари учун ягона бўлган ҳамда ишчилар учун алоҳида разрядлар белгиланган тариф сеткалари мавжуд. Ўзбекистон Республикасида ҳозирги вақтда 1 дан 22 гача разряди бўлган ягона тариф сеткаси қабул қилинган (14.5-жадвал).

14.5-жадвал

Ўзбекистон Республикасида меҳнатга ҳақ тўлашнинг Ягона тариф сеткаси¹

Меҳнатга ҳақ тўлаш разрядлари	Тариф коэффициентлари	Меҳнатга ҳақ тўлаш разрядлари	Тариф коэффициентлари
1	2.476	12	6.115
2	2.725	13	6.503
3	2.998	14	6.893
4	3.927	15	7.292
5	3.612	16	7.697
6	3.941	17	8.106
7	4.284	18	8.522
8	4.640	19	8.443
9	4.997	20	9.371
10	5.362	21	9.804
11	5.733	22	10.240

Тариф сеткасидаги тариф коэффициентлари ҳар бир разряд бошқа разрядга нисбатан қанчалик катта ёки кичик эканлигини кўрсатади.

Тариф ставкаси (мансаб маоши) ходимнинг вақт бирлигида муайян мураккаблик (малака)даги меҳнат нормаси (хизмат вазифаси)ни бажарганлиги учун қатъий белгилаб қўйиладиган иш ҳақи миқдоридир. Биринчи разряд та-

¹ Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2009 йил 21 июлдаги 206-сон «Меҳнатга ҳақ тўлашнинг ягона тариф сеткасини янада такомиллаштириш тўғрисида»ги қарорига ўзгартиришлар киритиш тўғрисида»ги Қарори // Ўзбекистон Республикаси Қонун ҳужжатлари тўплами. 2009 йил. 30-31-сонлар, 344-модда; 2012 йил, 2-сон, 17-модда.

риф ставкаси энг осон (энг паст малакали) меҳнатга тўланадиган энг кам иш ҳақи миқдори ҳисобланади.

Ҳар қандай разрядли ходимнинг тариф ставкаси (мансаб маоши) қуйидагича аниқланади:

$$TC_n (MM_n) = TC_1 (MM_1) \times TK_n,$$

бу ерда: $TC_n (MM_n)$ – n -разрядли ходимнинг тариф ставкаси (мансаб маоши); $TC_1 (MM_1)$ – 1-разрядли ходимнинг тариф ставкаси (мансаб маоши); TK_n – n -разрядга қўлланиладиган тариф коэффициентлари.

Тариф-малака маълумотлари, одатда, ходимга қўйиладиган талаблар, ишлаб чиқариш хусусиятлари, янги иш турларига тариф белгилаш тартиби, мазкур маълумотга қўшимча ва ўзгартиришлар киритиш тартиби акс этган умумий қисм ҳамда малака тавсифи ва касбларнинг алифбо кўрсаткичларидан иборат бўлади.

Маълумотнинг малака тавсифи муайян разряддаги ишчи бажариши керак бўлган вазифалар кўрсатилган «Ишлар тавсифи», мазкур вазифаларни бажариш учун ишчи эгаллаши керак бўлган билим ва кўникмалар баён этилган «Билиши керак» ҳамда ишлаб чиқаришнинг муайян соҳаси учун намунавий ҳисобланган касб ва разрядлар бўйича ишлар рўйхати акс этган «Ишлар намуналари» бўлимларидан иборат. Маълумотда, шунингдек, касбларнинг алифбо кўрсаткичлари ҳам мавжуд.

Меҳнатга ҳақ тўлашни ташкил этишнинг *тарифсиз модели* тариф ставкалари (мансаб маошлари)га асосланган. Бу модель асосан икки – тақсимлаш ва эгилувчан тизимлардан иборат.

Иш ҳақи тарифсиз моделининг тақсимлаш тизими меҳнатга ҳақ тўлаш фондини жамоа иш натижаларига қараб шакллантириш ва уни ходимлар ўртасида ҳар бир ходим амалдаги малака даражаси коэффициентлари бўйича тақсимлашга асосланган.

Мазкур тизимда ҳар бир ходимнинг иш ҳақи миқдори унинг бутун жамоа меҳнатига ҳақ тўлаш фондидаги улушига боғлиқ бўлади:

$$ИХ_x = \frac{K_x + ИХФ}{K_{\text{ў}}},$$

бу ерда: $ИХ_x$ – ходимнинг иш ҳақи миқдори; K_x – ходим иш ҳақининг энг кам иш ҳақига нисбатини кўрсатувчи коэффициент; $K_{\text{ў}}$ – ҳўжалик юритувчи субъектда иш ҳақи миқдори нисбатининг ўртача коэффициентлари; $ИХФ$ – иш ҳақи фонди.

Тарифсиз модель тақсимлаш тизимидан қўлланиш учун қуйидагилар талаб этилади:

- жамоа аъзоларининг пировард иш натижалари учун тўла масъуллиги;
- ходимларнинг малака даражасини объектив баҳолаш имконияти мавжудлиги;
- меҳнат қонунчилиги ҳамда ёлланма ходимлар ва иш берувчилар вакиллари ўртасидаги битимга биноан энг кам иш ҳақи миқдорининг қафолатганлиги.

Ходимларнинг малака даражалари мазкур тизим амалиётга жорий этилиши пайтида амалда таркиб топган иш ҳақи миқдори нисбатидан келиб чиққан ҳолда аниқланади:

$$ИХ\ddot{y} = \frac{Kx}{Иx_{\min}},$$

бу ерда: $ИХ\ddot{y}$ – ўртача иш ҳақи миқдори; $Иx_{\min}$ – шу даврда ходимнинг энг кам иш ҳақи миқдори.

Тариф моделининг эгилувчан тизими икки гуруҳга бўлинадиган коэффициентлар тизимига асосланади:

1. Бу гуруҳга ходимнинг иш стажи, малакаси, касбий маҳорати, корхона учун аҳамиятлиги хусусиятлари ҳисобга олинадиган коэффициентлар киради. Иш ҳақи миқдори асосий қисми – 60,0–70,0 % мазкур гуруҳ малака коэффициентиға тўғри келади.

2. Бу гуруҳга ходимнинг меҳнат унумдорлиги ҳамда унинг олдида турган вазифаларни ҳал этиши даражаси коэффициентлари киради. Иш ҳақи миқдорининг тегишли равишда 30,0–40,0 % ушбу гуруҳ улушиға тўғри келади.

Иш ҳақини ташкил этишнинг *компенсация модели* персонални мукофотлашни бошқаришға бугунги кун талаблари асосида ёндашиш заруратини ифода этади (14.7-расм). У хўжалик юритувчи субъект персоналға тақдим этиши мумкин бўлган барча ташқи мукофотлаш шакллари қамраб олади.

Компенсациялар персоналға таъсир кўрсатиши бўйича бевосита ва билвосита бўлади. У хўжалик юритувчи субъект персоналға тақдим этиши мумкин бўлган барча ташқи мукофотлаш шакллари қамраб олади.

Компенсациялар бевосита ва билвосита бўлади. Бевосита компенсациялар асосий иш ҳақи, мукофотларнинг барча турлари, бир йўла мукофотларнинг барча турлари, бир йўла мукофотлар, рағбатлантирувчи устамалардан иборат.

Ходимларни давлат ёки жамоат вазифаларини бажариши, шунингдек, жамият манфаатларига доир ҳаракатлар қилиши билан боғлиқ қафолатли тўловларни пул билан таъминлаш манбалари ва бу тўловларни амалға ошириш тартиби Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати томонидан белгиланади.



14.7-расм. Компенсация модели

Компенсация моделидаги ижтимоий муҳофаза иш берувчи томонидан ходимга олинган фойда ҳисобидан мамлакат қонунчилигида белгиланган қўшимча тўлов ва имтиёزلарни кўзда тутди. Қўшимча тиббий ва пенсия суғурталари, умр суғуртаси, шунингдек, ходимларнинг транспорт харажатлари, овқатланишлари, коммунал хизматлар учун тўловларини, фарзандларини тарбиялаш ва ўқитиш харажатларини ва ҳоказоларни қоплаш шулар жумласидандир.

Компенсация моделидаги фойда ва капиталда иштирок этиш персоналга фойда ҳисобидан ажратмалар, акциялар учун дивидендлар тўлашни назарда тутди.

14.6. Энг кам иш ҳақи

Энг кам иш ҳақи миқдорини белгилаш давлат томонидан иш ҳақини тартибга солишнинг асосий усулларида бири ҳисобланади. Кўпгина иқтисодчи олимлар фикрига кўра, бу қашшоқликка қарши курашда ижтимоий таъминотнинг турли шакллари (озик-овқат ва тиббий хизмат кўрсатиш учун талонлар

бериш, камбағалларга муниципал турар жойлар куриш ва хоказолар)га қараганда самаралироқдир.

Энг кам иш ҳақига доир назариялар меҳнат бозоридаги вазият билан бевосита боғлиқ. Жумладан, АҚШлик иқтисодчи олим Ж. Стиглиц биринчи бўлиб энг кам иш ҳақи рақобатли меҳнат бозорида мажбурий ишсизликни келтириб чиқариши мумкинлиги тўғрисидаги хулосага келган.



Жозеф Южин Стиглиц (ингл. Joseph Stiglitz; 1943 йилда туғилган) – америкалик иқтисодчи, Колумбия университетининг профессори, иқтисодиёт бўйича 2001 йилги Нобель мукофотининг лауреати.

Асосий асарлари:

Equilibrium in competitive Markets ... imperfect, 1976.

Equilibrium in Product Markets with Imperfect Information, 1979.

Credit Rationing in Markets with Imperfect Information by Stiglitz and Weiss, 1981.

Incentive Effects of Terminations: Applications to the Credit and Labor Markets, 1983.

A Symposium Issue on Imperfect Information and Rural Credit Markets, 1990.

Рақобатли меҳнат бозорида энг кам иш ҳақи жорий этилмаган ҳолларда иш кучига талаб ва унинг таклифи мувозанати сакланиб туради. Энг кам иш ҳақи миқдори жорий этилгандан сўнг эса бу мувозанат бузилади. Шундай қилиб, энг кам иш ҳақи жорий этилиши ишсизлар сонининг кўпайишига сабаб бўлади.

Аммо амалиётда ҳамиша ҳам шундай бўлавермайди. Бунинг ҳам илмий асослари мавжуд. Энг аввало, энг кам иш ҳақи ҳеч қачон бутун меҳнат бозорига таъсир кўрсата олмайди. Яъни у бирламчи меҳнат бозорида амал қилса, иккиламчисига у қадар таъсир кўрсата олмайди. Бу ҳамиша ҳам энг кам иш ҳақи тўғрисидаги меъёрий ҳужжатларга риоя этмаслик билан бевосита боғлиқ эмас. Айтайлик, ходим шартнома тузилмасдан вақтинчалик ёки мавсумий ишга олиниши мумкин.

О. Ашенфельтер ва Р. Смит энг кам иш ҳақи жорий этилиши билан иш билан бандлик даражаси сезиларли даражада пасайишига доир ўз талқинларини берганлар. У энг кам иш ҳақи қонунини бузувчи камситувчи ёллаш модели номини олган. Уларнинг хулосасига кўра, агар иш берувчилар ёлланма ходимларга қонунда белгиланган энг кам иш ҳақидан кам иш ҳақи тўлайдиган бўлсалар, жаримага тортилишлари мумкин. Бу жарима миқдори (таваккалчилик омили) иш ҳақига ўзига хос солиқ вазифасини ўтаб, иш кучига талабни камайтиради. Аммо ходимларнинг бир қисми ишлашни давом эттираётган-

ликлари сабабли иш билан бандлик даражаси кескин пасаймайди. Ишга янги ёлланганлар эса тобора камроқ иш ҳақи оладилар.

Айнан шу – бир хил иш учун турлича иш ҳақи тўланиши камситувчи ёллаш моделидир. Пировард натижа – иш билан бандликнинг пасайиши энг кам иш ҳақи тўғрисидаги қонунни бузаётган иш берувчига солинадиган жарима миқдори ҳамда меҳнат бозоридаги иш кучига талаб ва унинг таклифига боғлиқ бўлади.

Меҳнат бозорида мукамал рақобат, одатда, қоида эмас, балки истиснодир. Кўпгина меҳнат бозорлари учун мукамал бўлмаган рақобат ҳосдир. Унинг энг мукамал бўлмаган шакли иқтисодиёт фанида *монопсония модели* деб номланади. Бу кўпроқ бирор шаҳар ёки тумандаги меҳнатга лаёқатли аҳоли асосий қисми учун иш жойи мавжуд бўлган яккаю ягона корхона билан боғлиқ. Яъни шаҳарни ташкил этувчи деб аталадиган бундай йирик монопол корхона маҳаллий меҳнат бозорида ҳам амалда ягона харидор сифатида иш кўради. Шунинг учун у иш ҳақи даражасига ҳам таъсир кўрсата олади. Монопол корхона ишга ёллашни камайтириб, ёлланма ходимлар ўртасида рақобатни кучайтиради ҳамда иш ҳақи даражасини пасайтиришга муваффақ бўлади¹.

Халқаро меҳнат ташкилотининг 1970 йилги 131-сонли Энг кам иш ҳақини ривожланаётган давлатларни алоҳида ҳисобга олган ҳолда ўрнатиш тўғрисидаги конвенциясида аъзо мамлакатлар улардаги меҳнат шароитлари ана шундай тизимни қўллаш мақсадга мувофиқ бўлса, ёлланиб ишлайдиган барча ходимларни қамраб оладиган энг кам иш ҳақи тизимини жорий этиш мажбуриятини олишлари кўрсатилган. Бунда энг кам иш ҳақи қонун кучига эгаллиги ва камайтирилиши мумкин эмаслиги таъкидланган².

Умуман олганда, энг кам иш ҳақи ходимнинг бир ой давомида белгиланган иш вақтида белгиланган меҳнат нормаси (меҳнат мажбурияти) учун олиши керак бўлган энг кам миқдордаги иш ҳақидир. Бирлашган Миллатлар Ташкилоти белгилаб қўйган меъёрларга кўра, энг кам иш ҳақи соатига 3 АҚШ долларидан кам бўлмаслиги керак. Бу даражадаги энг кам иш ҳақи харид қобилияти бўйича бир ойда 10 минг киловатт/соат электр қуввати нархини тўлашга ёки 600 килограмм нон сотиб олишга етарли бўлиши керак.

Энг кам иш ҳақи миқдори тўғрисидаги биринчи қонун Австралияда 1894 йилда, сўнг Янги Зеландияда (1896 йил) қабул қилинган. 1909 йилда улар қаторига Буюк Британия қўшилди. Энг кам иш ҳақи тўғрисида Австрия, Бельгия, Германия, Норвегия, Франция, Чехославакияда қабул қилинган қонунлар, асосан, уй хизматкорларини ижтимоий ҳимоя қилишга қаратилган эди³.

¹ Ashenfelter O., Smith R. Compliance with the Minimum Law Journal of Political Economy. 1979. –p.333.

² Конвенция МОТ № 131 Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран // <http://www.ilo.org/ilolex/russian/docs/conv131.htm>

³ Мазин А.Л. Экономика труда: Учебное пособие. –М.: ЮНИТИ – ДАНЛ. 2007. –с. 272.

II жаҳон урушидан сўнг жаҳонда энг кам иш ҳақидаги қонунларнинг амал қилиш доираси сезиларли даражада кенгайди (14.6-жадвал). Францияда 1950 йилда қабул қилинган Иш ҳақининг касблараро кафолатланган энг кам иш ҳақи тўғрисидаги қонун амалда барча ходимларни қамраб олди.

14.6-жадвал

Хорижий мамлакатларда энг кам иш ҳақининг белгиланиши¹

Мамлакат	Белгилаш мақсади ва шакли	Иш ҳақи энг кам миқдори (соатига АҚШ доллари ҳисобида)	Ўртача иш ҳақига нисбатан % ҳисобида
Австралия	Иқтисодиёт қатор тармоқларида энг кам иш ҳақи миқдорини сақлаш учун (хафталик)	6,65	54,0
Бельгия	Миллий жамоа битимига мувофиқ	6,40	50,0
Франция	Миллий даражада (соатлик)	5,56	57,0
Япония	Ҳар бир префектура учун (соатлик ва кунлик)	3,38	31,0
Голландия	Миллий даражада (кунлик, хафталик, ойлик)	6,0	49,0
Испания	Миллий даражада (ойлик)	2,94	32,0
АҚШ	Федерал ва штатлар даражасида (соатлик)	5,15	38,0
Буюк Британия	Миллий даражада (соатлик)	5,44	44,0

Бу мамлакатларда энг кам иш ҳақи миқдори ҳар йили Жамоа музокаралари бўйича миллий комиссия (унинг таркибига ёлланма ходимлар ва иш берувчилардан 16 тадан, уй хўжалиги ассоциациялари ва ҳукуматдан 3 тадан вакил – жами 38 аъзо киради) билан тегишли битим имзолангандан сўнг қабул қилинади. Бунда энг кам иш ҳақи миқдори истеъмол товарлари ва хизматлар нархлари миллий индексига биноан белгиланади.

АҚШда энг кам иш ҳақи миқдори умумфедерал ҳамда штатлар даражасида белгиланиш тартиби мавжуд. Бунда энг кам иш ҳақининг миқдори ўртача иш ҳақининг 35,0–50,0 % ини ташкил этади. Ушбу даражадаги энг кам иш ҳақи ходим ва унинг оиласи аъзоларидан уч нафарининг ижтимоий таъминот

¹ Metcalf D. The British National Minimum Wage // British Journal of Industrial Relations. 1999. Vol 37. p 171.

бўйича маъмурият томонидан белгилаб берилган камбағаллик даражасидан юқорироқ турмуш кечиришини таъминлаши кўзда тутилган.

АҚШда энг кам иш ҳақи миқдори штатлар бўйича фарқ қилади. Масалан, Аляскада унинг миқдори соатига 7,0 доллар (бу федерал даражада белгиладанидан 1,85 доллар ортиқдир), авиакосмик ва автомобиль саноати марказлари ҳисобланган Хьюстон ва Детройтда эса 11,0–12,0 долларни ташкил этади. Мамлакатнинг 11 та штатида эса энг кам иш ҳақи миқдори федерал даражадагидан паст белгиланган.

Америка Қўшма Штатлари экспертларининг таҳлиллари энг кам иш ҳақи миқдорининг ўсиши малакали ходимлар учун манфаатли бўлгани ҳолда (чунки, энг кам иш ҳақи ўзгарганида меҳнатга ҳақ тўлаш ставкаси тўлалигича қайта кўриб чиқилади), малакасиз иш кучи бозорига салбий таъсир кўрсатади. Шунинг учун, АҚШда қабул қилинган «Ишга адолатли ёллаш тўғрисида»ги қонунда ишни таълим олиш билан қўшиб олиб борадиган ёшларга энг кам иш ҳақи миқдорини умумиллий даражанинг 75,0 % миқдорида белгилаш, ногиронлар учун эса улар меҳнат унумдорлигига қараб камайтирилган ставкаларни қўллаш кўзда тутилган.

Японияда энг кам иш ҳақи Иш ҳақи бўйича марказий ва 47 та префектура кенгашлари (улар таркибига ёлланма ходимлар, иш берувчилар ва уларнинг вакиллари киради) томонидан қабул қилинади.

Жаҳондаги турли давлатларнинг тажрибаси энг кам иш ҳақи ўрнатилишининг ҳам ижобий, ҳам салбий томонлари мавжудлигидан далолат беради (14.7-жадвал).

АҚШда олиб борилган тадқиқотлар энг кам иш ҳақи миқдори ўрнатилган штатларда компанияларнинг ҳар йиллик ва ўртача иш ҳақи фонди, шунингдек, иш билан бандлик даражаси тезроқ ортганидан далолат берган¹. Аммо Буюк Британия бозорининг таҳлили миллий иқтисодиётнинг энг кам иш ҳақи тартибга солинадиган тармоқларида нархлар тезроқ ортаётганлигини кўрсатди².

Иш ҳақи даражасининг пасайиши, аҳолининг меҳнат фаолиятидан оладиган даромадларида иш ҳақи улушининг камайиши иш ҳақининг ўз иқтисодий функцияларини бажариш имкониятларини кескин чегаралаб қўяди. Бунинг оқибатида иш ҳақи миқдори ходим ва унинг оиласи аъзолари турмуш даражасига салбий таъсир кўрсатади, иш кучини такрор ҳосил қилишни таъминлай олмайди, ходимни эса юқори унум билан меҳнат қилишга рағбатлантирмай қўяди.

¹ Fiscal Policy Institute, «States with Minimum Wages Above the Federal Level have had Faster Small Business and Retail Job Growth,» March 30, 2006.

² Wadsworth, Jonathan Did the National Minimum Wage Affect UK Prices (September 2009). Low Pay Commission (2005).

Энг кам иш ҳақи ўрнатилишининг афзалликлари ва камчиликлари

Энг кам иш ҳақи ўрнатилишининг афзалликлари	Энг кам иш ҳақи ўрнатилишининг камчиликлари
Аҳолининг ночор қисми турмуш кечириши имкониятларини кенгайтиради ва ўртача турмуш даражасини оширади.	Энг кам иш ҳақи меҳнат бозорида рақобатни сусайтиради, ишсизликка, нархларнинг кўтарилишига, ишсизликнинг ортishiга сабаб бўлади.
Иш берувчиларни ижтимоий дастурлар ва шу каби тўловларга нисбатан самаралироқ фаолият олиб бориш мотивациясини кучайтиради ва рағбатлантиради.	Йирик корхоналарга нисбатан кичик бизнесга кўпроқ зарар келтиради.
Аҳолининг ночор қисми пул даромаларини кўпайтириш орқали истеъмолни, демак, иқтисодий ўсишни ҳам рағбатлантиради.	Иш берувчилар иш вақтини камайтиришлари ёки иш жойларини қисқартиришлари туфайли иш кучига талабни камайтиради.
Иш ҳақи кам бўлган ходимларни ўз меҳнат унумдорлигини оширишга рағбатлантиради, чунки иш берувчи самаралироқ меҳнатга юқорироқ иш ҳақи тўлайди.	Иш берувчилар ортикча чикимларини маҳсулот таннархига қўшишлари сабабли инфляция даражаси ортади.
Иш берувчилар қўнимсизлик камайиши туфайли ходимларни малакасини ошириш учун харажатларини тежайди.	Меҳнатга лаёқатли аҳолининг айрим гуруҳларини меҳнат бозоридан чиқариб юборади.
Аҳолининг ночор қатлами даромадлари ортishi туфайли давлатнинг ижтимоий ҳимоя учун сарфлайдиган маблағлари камаяди.	Аҳолининг ночор қисми иш билан банд бўлиши кафотланиши туфайли уларнинг ўз малакасини ошириш мотивациясини пасайтиради.

Ўзбекистон Республикасининг амалдаги қонунчилигида ходимга бу даражадан кам миқдорда иш ҳақи тўлашга йўл қўйилмаслиги белгилаб қўйилган. Мамлакатда энг кам иш ҳақи миқдори 1992 йилдан жорий этилган (14.8-расм).

2018 йил 01 ноябрдан эътиборан, Ўзбекистонда энг кам иш ҳақи миқдори 202 730 сўм қилиб белгиланди. Иш ҳақига қўшилган устама ва қўшимча ҳақларнинг барча турлари, энг кам иш ҳақига нисбатан белгиланган компенсация ва бошқа тўловлар энг кам иш ҳақи миқдоридан келиб чиққан ҳолда амалга оширилади¹.

¹ Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 13 октябрдаги «Иш ҳақи, пенсиялар, стипендиялар ва нафақалар миқдорини ошириш тўғрисида»ги фармони // Халқ сўзи, 2018 йил 16 октябрь.



14.8-расм. Ўзбекистонда миллий валюта – сўм жорий этилгандан кейин энг кам иш ҳақи миқдори ортиши динамикаси

Меҳнатга ҳақ тўлаш ягона тариф сеткасининг қуйи разрядлари тариф коэффициентларини ўртача 10 % га, шу жумладан, 1-разряд бўйича 15 % га, 2-разряд бўйича 10 % га ва 3-разряд бўйича 5 % га ошириш орқали меҳнатига кам ҳақ тўланадиган ходимларнинг иш ҳақи миқдорининг жадал равишда оширилишини кўзда тутган ҳолда 2019 йил 1 январдан Меҳнатга ҳақ тўлашнинг ягона тариф сеткаси қайта кўриб чиқилади.

Ўзбекистон Республикаси Давлат бюджети ҳисобидан сақланадиган ташкилотларда иш билан банд бўлган ходимлар меҳнатига ҳақ тўлашга доир разрядлар қайта кўриб чиқилади ва 2019 йил 1 январидан уларнинг янгиланганлари жорий этилмоқда.

Энг кам иш ҳақи миқдорига турли қўшимча тўловлар, устамалар, мукофотлар, компенсация ҳамда ижтимоий, район коэффициентлари ва ҳоказолар қўшилмайди.

14.7. «Истеъмол саватчаси» тушунчаси

Ўзбекистон Республикасининг Президенти Ш. Мирзиёев «Биз илғор хорижий тажриба асосида аҳолининг муносиб ҳаёт даражаси учун зарур бўлган даромадларни аниқлаш бўйича «истеъмол саватчаси» тушунчасини қонунчи-

ликда мустақкамлаш ва уни амалда таъминлаш механизмларини яратишимиз лозим», деб таъкидлаган¹.

«Истеъмол саватчаси» – бу алоҳида шахс ёки оила томонидан бир ой ёки йил давомида истеъмол қилинадиган маҳсулотлари ва фойдаланадиган хизматлари турлари ва миқдорининг ҳисоб-китоб қилинган тўпламидир. Жаҳоннинг ривожланган давлатларида «истеъмол саватчаси» инсоннинг тирикчилик кечириш учун зарур бўлган энг кам миқдорини аниқлаш учун фойдаланилади. У, шунингдек, ҳар бир мамлакат валютаси харид қобилиятини аниқлаш учун асос ҳам бўлади.

Истеъмол саватчаси турли мамлакатларда турлича ҳисоблаб чиқилади. Бунда турмуш кечириш даражаси, товарлар ва хизматларнинг амалдаги истеъмоли ва уларнинг нархлари, уй хўжалиқларининг даромади, мамлакатда ижтимоий-иқтисодий ривожланиш даражаси ва бошқа қатор омиллар ҳисобга олинади.

Халқаро амалиётда «истеъмол саватчаси»нинг бир неча тури мавжуд:

1. «*Тирикчилик ўтказиш учун энг кам миқдордаги истеъмол саватчаси*» – инсоннинг ўзининг асосий ижтимоий функцияларини бажариш учун зарур бўлган озиқ-овқат ва ноозиқ-овқат маҳсулотлари ҳамда хизматларини истеъмол қилишининг энг кам миқдори тўплами.

2. «*Амалдаги истеъмол саватчаси*» – аҳоли ёки алоҳида ижтимоий-демографик гуруҳлар томонидан амалда истеъмол қилинадиган товарлар ва хизматлар тўплами.

3. «*Оқилона бюджетнинг истеъмол саватчаси*» – илмий асосланган нормалар ҳамда инсоннинг оқилона эҳтиёжларини қондирадиган нормативларга мувофиқ истеъмол қилинадиган товарлар ва хизматлар билан таъминланганлик даражаси.

Ҳар бир давлат ўзининг ижтимоий сиёсати ва иқтисодий имкониятларидан келиб чиққан ҳолда, «истеъмол саватчаси»нинг тегишли турини ижтимоий норма сифатида белгилайди. Жаҳондаги ривожланган давлатлар таърибаси ҳисобга олиннадиган бўлса, ижтимоий сиёсатни амалга оширишнинг ижтимоий нормативлари сифатида, асосан, тирикчилик ўтказиш учун энг кам миқдордаги ва оқилона бюджетнинг «истеъмол саватчаси»дан фойдаланилади (14.8-жадвал).

Масалан, АҚШда аҳоли жон боши учун истеъмол нормалари ўртача иш ҳақи даражаси бўйича ҳисоблаб чиқилади. Ҳозирги вақтда бу миқдор иш тартиби 8 соатлик 5 иш кунда ҳафтасида бир йил учун 15 080 доллар миқдоридан белгиланган.

¹ Ўзбекистон Республикаси Президенти Ш. Мирзиёевнинг Олий Мажлисга Мурожаатномаси // Халқ сўзи. 2017 йил 23 декабрь.

**Европа Иттифоқига аъзо ривожланган давлатларда 2018 йилга
белгиланган тирикчилик ўтказиш учун энг кам миқдордаги ҳар ойлик
даромад миқдори¹**

Ўрин	Мамлакат	Энг кам миқдордаги даромад миқдори, евро
1	Люксембург	2000
2	Франция	1254
3	Германия	1240
4	Финляндия	1170
5	Буюк Британия	1087
6	Голландия	1080
7	Бельгия	1030
8	Австрия	1010
9	Италия	855
10	Испания	645

Тирикчилик ўтказиш учун энг кам миқдор аҳоли ойлик даромадининг тахминан 60 % ини ташкил этади. Бу мамлакатларда ҳар ойда 800–900 доллар даромадга эга бўлган шахс дарҳол давлатдан ижтимоий ёрдам олади.

АҚШда «истеъмол саватчаси» тушунчасидан, аслида, фойдаланилмайди. Ушбу мамлакатда ҳар бир штатда яшайдиган аҳоли жон боши учун зарур товарлар ва хизматларнинг тўплами белгиланади. Умуман, бу ҳисоб-китобларни амалга оширишда шахснинг «истеъмол саватчаси» тўплами 300 га яқин турни камраб олади. Уларнинг салмоқли қисмини озиқ-овқат маҳсулотлари ташкил этади.

Шу билан бирга АҚШда Қишлоқ хўжалиги вазирлиги томонидан тузилдиган «Озиқ-овқат режаси» («Food Plan») тушунчаси мавжуд. У тўрт: тежамкор, қуйи, ўрта ва эркин турларга бўлинади. Бунда тежамкор режа кўрсаткичлари кам таъминланган аҳолига озиқ-овқат талонлари беришга асос бўладиган дастур учун ҳисоблаб чиқилади.

Германияда истеъмол саватчаси мамлакатнинг Федерал статистика идораси томонидан ишлаб чиқилади. 2018 йилда у 750 турдаги товар ва хизматларни камраб олган. Федерал статистика идораси мутахассислари мамлакат аҳолисининг истеъмол эҳтиёжлари ўзгаришига кўра, ушбу саватчага кирити-

¹ Прожиточный минимум в странах мира // <http://visasam.ru/emigration/vybor/prozhitochniy-minimum-v-mire.html>

ладиган товарлар ва хизматларни муттасил янгилаб боради. Бунда мамлакатда Европа Иттифокида ўрнатилган стандартлар ҳисобга олинади. Масалан, «истеъмол саватчаси»га фарзандни болалар боғчасида тарбиялаш, беморларни парвариш қилиш, кекса ёлғиз шахслар ва ногиронларни давлат қарамоғига олиш учун харажатлар, ҳатто озик-овқат маҳсулотларини хонадонларга етказиб бериш нархи ҳам киради.

Мустақил Давлатлар Ҳамдўстлиги мамлакатларида ҳам «истеъмол саватчаси»ни белгилаш тажрибаси мавжуд. Россия Федерациясида 2012 йилда янги таҳрирдаги «Россия Федерацияси бўйича “истеъмол саватчаси” тўғрисида»ги қонун қабул қилинган. Ушбу ҳужжатда аҳоли жон бошига йилига энг кам озик-овқат маҳсулотларининг турлари ва миқдорлари аҳолининг уч тоифаси: меҳнатга лаёқатли шахслар, пенсионерлар ва болалар учун белгилаб қўйилган (14.9-жадвал).

Россияда «истеъмол саватчаси» ҳар 5 йилда қайта кўриб чиқилади. «Истеъмол саватчаси»да озик-овқат маҳсулотлари унинг ярми – 50 % ини, ноозик-овқат товарлари – 25 % ини, хизматлар ҳам 25 % ни ташкил этади.

Қозогистонда ҳам «истеъмол саватчаси» тушунчаси қўлланилади. У озик-овқат маҳсулотлари истеъмолининг илмий асосланган физиологик нормалари бўйича ҳисоблаб чиқилади. Ноозик-овқат товарлари ва хизматларга харажатларнинг қатъий белгиланган улуши энг кам «истеъмол саватчаси» қийматининг 45 % миқдорида белгиланади. Яъни, қозогистонликларнинг «истеъмол саватчаси»даги озик-овқат маҳсулотлари улуши 55 % ни ташкил этади¹.

2017–2021-йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича Ҳаракатлар стратегиясини «Фаол тадбиркорлик, инновацион ғоялар ва технологияларни қўллаб-қувватлаш йили»да амалга оширишга оид Давлат дастурида халқимизнинг муносиб ҳаёт кечириши учун зарур бўлган даромадларни аниқлаш бўйича «истеъмол саватчаси»га оид муносабатларни ҳуқуқий тартибга солиш назарда тутилган².

«Истеъмол саватчаси»га оид норматив-ҳуқуқий асосларни ишлаб чиқишга Ўзбекистон Республикаси Иқтисодиёт, Молия, Бандлик ва меҳнат муносабатлари ва Инновацион ривожланиш вазирликлари, шунингдек, Қорақалпоғистон Республикаси Вазирлар Кенгаши, вилоятлар ва Тошкент шаҳар ҳокимликлари жалб қилинган.

¹ МДҲ мамлакатларидаги истеъмол саватчаси ва тирикчилик учун зарур энг кам миқдор // https://www.norma.uz/uz/bizning_sharhlar/istemol_savatchasi_va_tirikchilik_uchun_zarur_eng_kam_miqdor_tuzish_chogida_nimalar_hisobga_olinadi

² Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 22 январдаги «2017-2021-йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича Ҳаракатлар стратегиясини «Фаол тадбиркорлик, инновацион ғоялар ва технологияларни қўллаб-қувватлаш йили»да амалга оширишга оид Давлат дастури тўғрисида»ги фармони // Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 23.01.2018 й., 06/18/5308/0610-сон

Россия Федерациясида ўрнатилган «истеъмол саватчаси»даги озиқ-овқат маҳсулотларининг турлари ва миқдори¹

Озиқ-овқат маҳсулотлари	Истеъмол нормаси (йилга жон бошига, кг)		
	Меҳнатга лаёқатли аҳоли	Пенсио- нерлар	Болалар
Нон маҳсулотлари (нон ва макарон маҳсулотлари ун, ёрма ва дуккаклар ҳисобида)	126,5	98,2	77,6
Картошка	100,4	80,0	88,1
Сабзавот ва полиз маҳсулотлари	114,6	98,0	112,5
Хўл мева	60,0	45,0	118,1
Шакар ва қандолат маҳсулотлари (шакар ҳисобида)	23,8	21,2	21,8
Гўшт маҳсулотлари	58,6	54,0	44,0
Балиқ маҳсулотлари	18,5	16,0	18,6
Сут ва сут маҳсулотлари (сут ҳисобида)	290,0	257,8	360,7
Тухум (дона)	210	200	201
Ёғ, маргарин ва бошқа ёғлар	11,0	10,0	5,0
Бошқа маҳсулотлар (туз, чой, зирavorлар)	4,9	4,2	3,5

Мамлакатда «истеъмол саватчаси»ни ишлаб чиқишда қуйидагиларни инобатга олиш мўлжалланмоқда:

- демографик омиллар: оилаларнинг катта-кичиклиги ва тузилиши, аҳолининг таркиби ва жинс-ёш тузилмаси;
- ижтимоий-иқтисодий омиллар: оилаларда озиқ-овқат маҳсулотлари, ноозиқ-овқат товарлари ва хизматларнинг ҳақиқатда истеъмол қилиниши;
- барча гуруҳдаги аҳолининг эҳтиёжлари, уларнинг даромади даражаси;
- инсон саломатлигини сақлаш ва ҳаётининг фаолиятини таъминлаш учун зарур бўлган энг кам истеъмол ҳажмлари ҳамда товарлар ва хизматлар рўйхати бўйича илмий тавсиялар;
- аҳолининг ижтимоий ҳимояланишини таъминлашга доир давлатнинг молиявий имкониятлари;
- товарлар ва хизматларнинг реал бозор нархлари ва бошқалар.

Аҳолининг турли қатламлари тирикчилиги учун зарур энг кам миқдорни белгилашда муайян даврда «истеъмол саватчаси»даги барча неъматларнинг

¹ Федеральный закон от 3 декабря 2012 г. N 227-ФЗ «О потребительской корзине в целом по Российской Федерации» // <https://rg.ru/2012/12/07/korzina-dok.html>

истеъмол қилиш нормаларини аниқлаш зарур бўлади. Масалан, фуқаро тирикчилик ўтказиш учун ҳар кун истеъмол қилиши керак бўлган озиқ-овқат маҳсулотлари тўплами ва миқдори ёки барча коммунал харажатларни қоплаш учун ойига қанча миқдорда пул зарурлигини ҳисоблаб чиқиш талаб этилади.

Мамлакатда «истеъмол саватчаси»га оид муносабатларни ҳуқуқий тартибга солиш аҳолининг реал даромадлари, иш ҳақи, пенсиялар, нафақалар ва бошқа тўловлар миқдорини ҳудудлар кесимида ана шу «тирикчилик ўтказиш энг кам миқдори»га мутаносиблигини босқичма-босқич таъминлаш имкони беради.

14.8. Меҳнатни рағбатлантириш

Меҳнатни рағбатлантириш – меҳнат фаолиятида белгилаб қўйилган иш натижалари ва сифатидан юқорироқ кўрсаткичларга эришганлик учун ходимнинг муҳим ижтимоий эҳтиёжларини қондиришга йўналтирилган механизмларни яратишдир.

Ходимнинг меҳнат муносабатларига киришиши унинг меҳнат шартномасида белгилаб қўйилган хизмат вазифаларини ўз вақтида ва сифатли бажарганлиги учун рағбатлантирилишини назарда тутаяди.

Кенг маънодаги меҳнатни рағбатлантириш ходимнинг қонуний меҳнат фаолияти учун оладиган барча турдаги тўловлар ва мукофотлардир.

Тор маънодаги меҳнатни рағбатлантириш деганда эса ёлланма ходимлар меҳнати сарфи учун тўловлар тушунилади. Шу маънода меҳнатни рағбатлантириш макродаражада – давлат бюджети ҳисобидан молиялаштирилаётган давлат функцияларини бажариш, ижтимоий хизматлар кўрсатиш; микродаражада – мулкчилик турли шаклидаги корхона, ташкилот, муассасалар персонали меҳнатига ҳақ тўлашдир.

Меҳнатни рағбатлантиришнинг икки – ташқи ва ички тури фарқланади.

Ташқи рағбатлантириш иш берувчи томонидан ходим меҳнати самардорлигини ошириш учун таъсир кўрсатишнинг барча шакллари камраб олади. Улар:

а) кўрсатиш шакли бўйича – моддий ёки номоддий (совғалар бериш, миннатдорлик билдириш);

б) ўлчов бирлиги бўйича – пул (иш ҳақи) ёки натура (корхона маҳсулоти) шаклида;

в) ходим томонидан олинishi бўйича – бевосита (иш ҳақи) ва билвосита (ижтимоий тўловлар, имтиёзлар, совғалар);

г) тўлаш муддатлари бўйича – жорий (иш ҳақи), бир йўла (йиллик, муҳим топшириқларни бажарганлик учун устама ва қўшимча тўловлар), даврий (мукофотлар);

д) таъсир муддати бўйича – қисқа муддатли (бир маротаба мукофотлар), узок муддатли (акциялар, опционлар);

е) тўлов шартлари бўйича – мажбурий (иш ҳақи, меҳнат таътили, касаллик варақаси тўловлари, пенсия ва ҳоказолар); мажбурий бўлмаган (қўшимча имтиёзлар);

ж) ташкилий-маъмурий шаклига кўра – Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси, жамоа келишувлари ва шартномалари бўйича;

з) ёндашув даражаси бўйича – иш берувчи нуктаи назаридан, ёлланма ходим нуктаи назаридан;

и) молиялаш манбалари бўйича – давлат ёки корпоратив (хўжалик юритувчи субъект) бўлиши мумкин (14.9-расм).

Меҳнатни ички рағбатлантириш – меҳнат моҳияти ва бажарилаётган иш аҳамиятидан қониқиш ҳосил қилиш иш берувчига боғлиқ бўлмасдан, ёлланма ходим шахси хусусиятларидан келиб чиқади. Хўжалик юритувчи субъект ёлланма ходим учун қулай шарт-шароитларни яратиб бериб, меҳнатни ички рағбатлантиришга билвосита таъсир кўрсатиши мумкин.

Бундай таъсир кўрсатиш шакллари:

а) персонални қарор қабул қилишга жалб этиш;

б) персонал зиммасига катта масъулият юклаш;

в) меҳнат фаолиятида эркинлик ва ваколатлар бериш;

г) хизмат вазифаси(карьер)да ўсиш имкониятини яратиш;

д) меҳнат фаолияти ҳилма-ҳил бўлишини таъминлаш киради.

Ўзбекистон Республикасининг амалдаги қонунлари хўжалик юритиш субъектларига персонал меҳнат мотивациясини кучайтириш ҳисобига ишлаб чиқариш самарадорлигини оширишда катта ваколатлар беради. «Корхоналар тўғрисида»ги Қонуннинг 19-моддасида: «Меҳнатга ҳақ тўлашнинг шакллари, тизимлари ва миқдорини, шунингдек, ходимлар даромадларининг бошқа турларини корхона мустақил белгилайди», деб кўрсатилган.

Ходимларни рағбатлантиришнинг моддий ва маънавий усулларидан оқилна фойдаланиш талаб қилинади. Ўз хусусиятлари бўйича рағбатлантиришнинг бу икки усули ҳам самарали ҳисобланади. Лекин уларнинг таъсир кучи таъсир кўрсатиш жойи, вақти ва субъектига боғлиқ бўлади. Бунда иқтисодийнинг ривожланганлик даражаси, ходимнинг ижтимоий мақоми, моддий аҳволи, жинси ва ёши ҳам аҳамиятга эгадир.

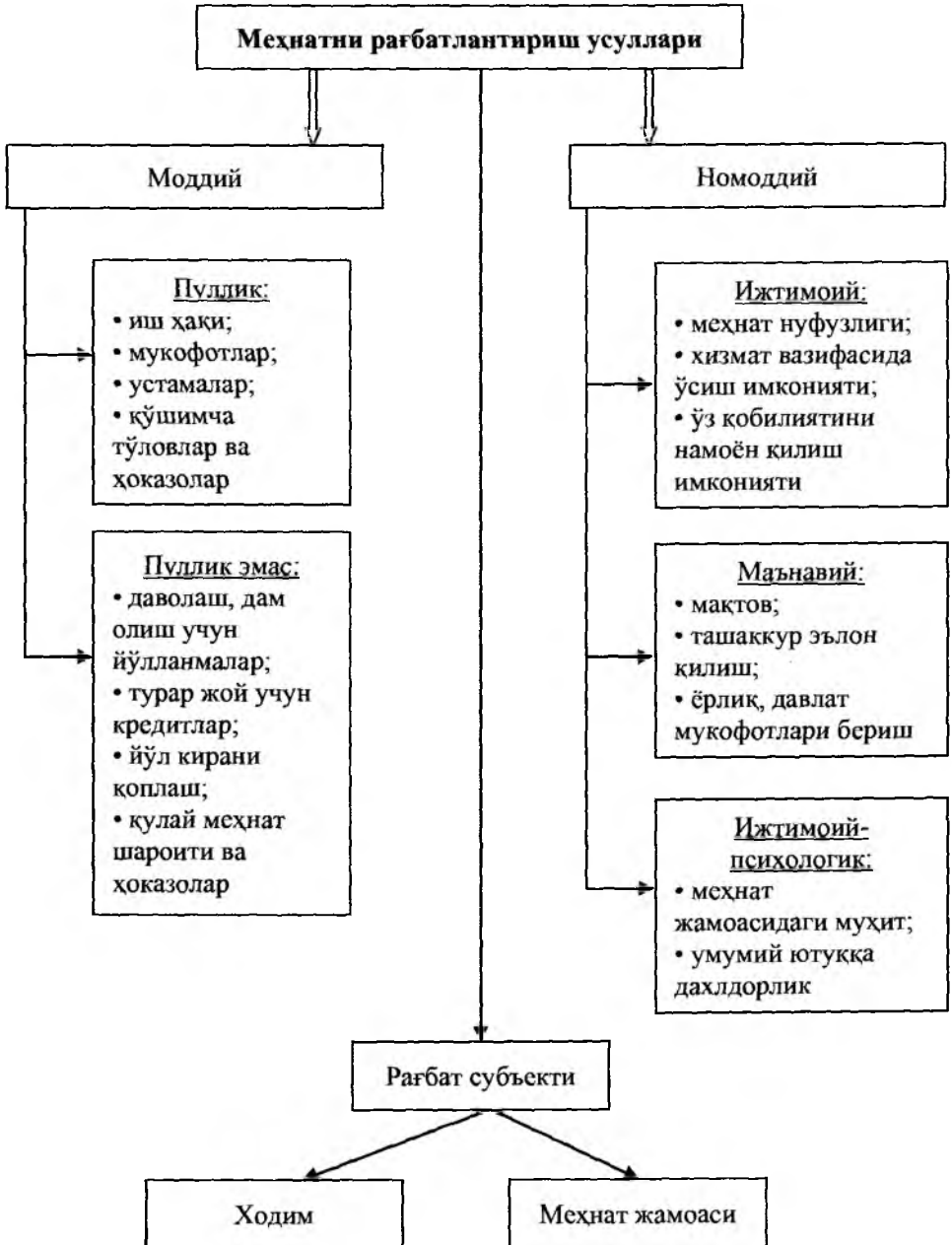
Меҳнатни рағбатлантиришнинг қуйидаги функциялари мавжуд:

1. *Иқтисодий*. Рағбатлантириш меҳнат унумдорлигини ошириш, маҳсулот сифатини яхшилаш, иқтисодий тежамкорликни кучайтириш, умуман, ишлаб чиқариш самарадорлигини оширишга хизмат қилади.

2. *Маънавий*. Рағбатлантириш ходимда фаоллик, ташаббускорлик, ишчанлик, касб маҳоратини оширишдан манфаатдорлик, ўзининг ва меҳнат жамоа-

си иш натижалари учун масъулияти каби хислатларни шакллантиришга хизмат қилади.

3. *Ижтимоий*. Рағбатлантириш ходимнинг эҳтиёжлари ва кадриятларини шакллантириш орқали жамиятнинг турмуш даражаси ва сифатини ошириш мақсадларини ҳам кўзлайди.



14.9-расм. Меҳнатни рағбатлантириш усуллари

XV БОБ. МЕҲНАТ САМАРАДОРЛИГИ ВА УНИНГ ОМИЛЛАРИ

15.1. Меҳнат унумдорлиги – самарадорликнинг асосий кўрсаткичлари

Меҳнат фаолиятининг самарадорлиги – меҳнат фаолиятининг пировард иқтисодий натижаси кўрсаткичидир. У ишлаб чиқарилган маҳсулот ёки кўрсатилган хизматлар миқдорининг меҳнат сарфига нисбатан, яъни меҳнат сарфи бирлиги ҳисобига ишлаб чиқарилган маҳсулот билан ўлчанади. Жамиятнинг ривожланиши ва унинг барча аъзолари фаровонлиги даражаси меҳнат фаолиятининг самарадорлиги даражаси ҳамда ўсишига боғлиқ.

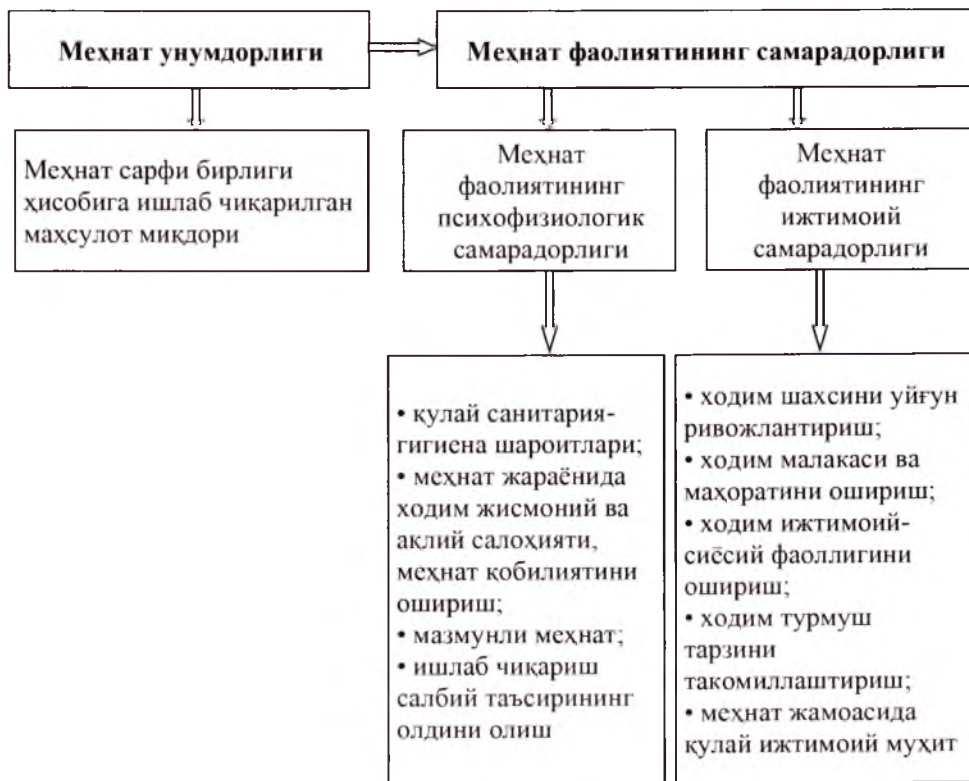
Меҳнатнинг психофизиологик ва ижтимоий самарадорлиги фарқланади.

Меҳнатнинг психофизиологик самарадорлиги меҳнат жараёнининг инсон организмга таъсири орқали аниқланади. Шу нуқтаи назардан, фақат муайян унумдорлик билан бир қаторда, зарарсиз, қулай санитария-гигиена шароитлари таъминланган, ходим учун ишлаб чиқариш салбий таъсирининг олди олинган, унинг жисмоний ва ақлий салоҳияти ва қобилиятини оширадиган мазмунли меҳнатгина самарали ҳисобланиши мумкин.

Юқоридагилардан *меҳнатнинг ижтимоий самарадорлиги* тушунчаси моҳияти ҳам анғланади. Бу категория ҳар бир ходим шахсини уйғун ривожлантириш, унинг малакаси ва маҳоратини, ижтимоий-сиёсий фаоллигини ошириш, турмуш тарзини такомиллаштириш, меҳнат жамоасида ижобий муҳитни шакллантириш ва сақлаб туриш талабларини қамраб олади. Меҳнат самарадорлиги ва меҳнат унумдорлиги умумий тушунчалардир (15.1-расм).

Меҳнат унумдорлиги – ходим томонидан вақт бирлигида ишлаб чиқарилган маҳсулот миқдорини акс эттирадиган меҳнат самарадорлигининг кўрсаткичидир. Унинг тескари миқдорий кўрсаткичи – *меҳнат сизими* бўлиб, у маҳсулот бирлигига сарфланган вақт миқдорини кўрсатади.

Меҳнат унумдорлигининг илмий-методологик асослари иқтисодий назариянинг классик мактаби намояндалари томонидан шакллантирилган. Ушбу мактабнинг Англиядаги асосчиси У. Петти меҳнат унумдорлигига даромад олиш манбаларидан бири сифатида қараган. У меҳнат унумдорлигини оширишга ғайрат билан меҳнат қилиш ёки меҳнат сарфини камайтирадиган ва уни энгиллаштирадиган воситалар орқали эришиш мумкинлигини кўрсатган.



15.1-расм. Меҳнат унумдорлиги ва меҳнат фаолияти самарадорлигининг моҳияти



Уильям Петти (ингл. William Petty; 1623–1687) – Англияда классик иқтисодий назария асосчиси.

Асосий асари:

Трактат о налогах и сборах. - М.: Ось-89, 1997

А. Смит меҳнат унумдорлиги назариясига улкан ҳисса қўшган. У ўзининг «Халқлар бойлигининг табиати ва сабаблари тўғрисида тадқиқот» асарида меҳнат унумдорлиги тўғрисидаги тушунчага аниқлик киритган, унинг жамиятни иқтисодий ривожланишидаги ролини очиқ берган.

У меҳнат тақсимоти жараёнини таҳлил этган, унумли ва унумсиз меҳнат ўртасидаги фарқларни изоҳлаб берган. Бунда унумли меҳнат капитал ва фойда келтирадиган фақат моддий ишлаб чиқаришда бўлиши мумкинлигини, меҳнат унумдорлигининг ортиши меҳнат тақсимотигагина эмас, шунингдек, ишлаб чиқаришда мукамалроқ машиналарни қўллаш ҳамда ходимлар маҳорати билан ҳам боғлиқлиги асосланган¹.

¹ Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. - М.: Эксмо, 2007. - С.253.

Меҳнат унумдорлиги иқтисодий назарияси янги классик мактаб вакиллари томонидан ҳам чуқур ўрганилган. Улардан бири Ж. Кларк *меҳнат унумдорлигининг чуққиси* назариясини яратган. У ўзининг «Бойликнинг таксимланиши» асарида тадбиркорлар фойда олишни имкон қадар кўпайтиришга ҳаракат қиладилар, шунинг учун ишлаб чиқариш сўнги кўшимча меҳнат фойда ҳам, зарар ҳам келтирмайдиган паст меҳнат унумдорлигига эга бўлгунча кенгайтириб борилади, деган хулосага келган¹.

Меҳнат унумдорлигини оширишнинг илмий асослари Ж. Кейнс, П. Друкер, П. Самуэльсон, М. Тодаро ва бошқа олимлар томонидан чуқурлаштирилган. М. Портер эса илмий муомалага мамлакатнинг умумий унумдорлиги тушунчасини киритган. У меҳнат унумдорлигини миллий иқтисодиётнинг фақат ишлов бериш соҳасидагина эмас, барча тармоқларда оширишнинг аҳамиятини кўрсатган. Унинг фикрига кўра, жаҳон бозоридаги тармоқларда мамлакат қанчалар салмоқли мавқега эга бўлса, ушбу давлатда меҳнат унумдорлиги шунчалик тезроқ ортади.

Меҳнат унумдорлигининг иқтисодий моҳиятини таҳлил этишда маҳсулот ишлаб чиқариш (хизматлар кўрсатиш) учун сафланадиган меҳнат бевосита меҳнат фаолиятини амалга ошириш пайтида сарфланаётган жонли меҳнат ҳамда моддийлаштирилган меҳнатдан, яъни аввал яратилган, ҳозир ишлаб чиқаришда фойдаланилаётган меҳнатдан иборат экнлигини ёдда тутиш лозим.



Майкл Южин Портер (ингл. Michael Eugene Porter; 1947 йилда туғилган) – америкалик машҳур иқтисодчи олим, Гарвард бизнес мактабининг профессори, мамлакатнинг рақобат устунлиги назариясининг асосчиси.

Асосий асарлари:

Interbrand Choice, Strategy, and Bilateral Market Power Harvard Economic Studies). – Cambridge, Mass.: Harvard University Press, 1976. – 254 p.

Competitive Strategy: Techniques for Analyzing Industries and Competitors. – New York: The Free Press, 1980 (2nd ed. – New York: Free Press, 1998. – 397 p.

Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance. – New York: The Free Press, 1985 (2nd ed. – New York: Free Press, 1998. – 592 p.

Жонли меҳнатнинг функцияси фақат янги қийматни яратишдан иборат бўлибгина қолмасдан, шунингдек, ишлаб чиқаришнинг ашёвий унсурларида моддийлаштирилган иш вақтини янгидан яратилаётган маҳсулотга ўтказиш-

¹ Киреев А. П. Прикладная макроэкономика. – М: Международные отношения, 2006. – С. 34.

дан ҳам иборатдир. Шунинг учун жонли меҳнатнинг унумдорлик салоҳияти янги истеъмол қийматини яратишга қодирлигида ўз ифодасини топади. Меҳнат унумдорлигини оширишнинг умумий тенденцияси шундан иборатки, маҳсулотда жонли меҳнатнинг улуши камайган ҳолда, моддийлаштирилган меҳнатнинг (хомашё, материалларнинг) улуши ортиб боради. Аммо бунда маҳсулот бирлигига сарфланган меҳнатнинг умумий миқдори камаяди. Ана шу меҳнат унумдорлигини оширишнинг асосий моҳиятидир.

Меҳнат унумдорлигининг индикаторларини аниқлашга турлича ёндашувлар мавжуд. Амалиётда бу индикаторларни танлаш, биринчидан, у ёки бу ишлаб чиқаришдаги меҳнат унумдорлигининг даражасига, иккинчидан, меҳнат унумдорлигини аниқлаш бўйича корхонанинг иктисодий хизмати олдига қўйилган вазифага боғлиқдир.

Меҳнат унумдорлигини ўлчаш даражаси бўйича бир турдаги маҳсулот ишлаб чиқариладиган шахсий иш жойларини (бригада, участкалар) ажратиб кўрсатиш мумкин. Мазкур ҳолатда ишлаб чиқарилган маҳсулот ҳажми ва меҳнат унумдорлигини аниқлашнинг *натура усулини* (дона, тонна, куб метр ва ҳоказолар) қўллаш мақсадга мувофиқ. Лекин, одатда, фақат бир хил маҳсулотлар ишлаб чиқариладиган иш жойлари кам учрайди. Шу сабабли амалиётда *шартли-натура усулидан* фойдаланилади.

Корхонадаги иш жойлари, бригадалар ва участкалар турли ва ўзгариб турадиган маҳсулотлар ишлаб чиқариладиган бўлса, *меҳнат усулини* қўллаш лозим бўлади. Бунда маҳсулот ёки иш ҳажми ҳамда меҳнат унумдорлиги норма-соатларда ўлчанади (иш ҳажми тегишли вақт нормасига кўпайтирилиб, натижалари жамланади).

Меҳнат унумдорлигини бу усулда ўлчашнинг қатор камчиликлари бор (нормаларнинг зарур даражада асосланмаганлиги, уларнинг тез-тез қайта кўриб чиқилиши ва ҳоказолар)

Корхона, шунингдек, иктисодиёт тармоғи даражасида ишлаб чиқариш ҳажми ва меҳнат унумдорлигини ўлчаш учун *қиймат усули* ишлатилади. Бунда маҳсулотлар, ишлар ва хизматларнинг барча турлари ягона пул кўрсаткичида ифода этилади. Мазкур усулда ҳажм кўрсаткичлари тегишли улгуржи нархларга кўпайтирилади. Меҳнат унумдорлиги ҳам пул ҳисобида ифодаланади.

Мазкур усулда аниқ бир шароит учун қўлланса бўладиган ишлаб чиқариш ҳажмларини ҳисоблаб чиқиш анча мураккаб. Маълумки, ишлаб чиқариш ҳажмларини ўлчашда энг кўп ялпи товар ва реализация қилинган маҳсулот ҳажми кўрсаткичлари ишлатилади. Лекин улгуржи нархлар бир хил бўлганда корхона усулида ҳисоблаб чиқилган *ялпи маҳсулот* тугалланмаган ишлаб чиқариш қолдиқлари миқдорига кўра *товар маҳсулотидан, реализация қилинган маҳсулот* эса *товар маҳсулотидан* (реализация қилишга мўлжалан-

ган, лекин реализация қилинмаган қолдиқ миқдориға) фарк қилади. Бундан меҳнат унумдорлиги даражасини ялпи маҳсулот ҳажмига қараб ҳисоблаш аниқроқ бўлади, деган хулоса чиқариш мумкин.

Бироқ бозор иқтисодиёти шароитларида меҳнат унумдорлигини реализация қилинган маҳсулот ҳажми асосида аниқлаш мақсадга мувофиқ. Чунки, тугалланмаган ишлаб чиқариш ва реализация қилинмаган маҳсулот қолдиқларининг кўпайиши иқтисодий аҳамиятга эга эмас.

Бунда *шартли-соф маҳсулот ҳажми* аниқланади. Бунинг учун ялпи маҳсулот қийматидан бевосита моддий харажатлар (хомашё, бутловчи қисмлар, электр энергияси, ёнилғи ва ҳоказолар) олиб ташланади. Натижада, бу қиймат таркибида иш ҳақи ва мажбурий тўловлар, асосий фондларнинг амортизацияси ва фойда миқдори қолади.

Соф маҳсулот ҳажми дейилганда эса ялпи маҳсулот ҳажмидан моддий харажатлардан ташқари амортизация қийматини ҳам олиб ташлаш тушунилади.

Аммо бозор иқтисодиёти ривожланган мамлакатларда ҳам нарх-навонинг ўзгариши соф маҳсулот кўрсаткичи товар ёки ялпи маҳсулотга қараганда ҳам кўпроқ таъсир кўрсатади. Шунинг учун *норматив соф маҳсулот* кўрсаткичи ишлаб чиқилган. Бу индикаторга соф маҳсулот кўрсаткичидан фаркли равишда, мажбурий тўловлар билан бирга иш ҳақи нормативи ва тармоқ бўйича ўртача фойда киритилган.

Лекин амалиётда бу услубнинг қатор нуқсонлари (маҳсулот барча турлари учун иш ҳақи нормативлари тизимини ишлаб чиқиш, иш ҳақи нормативлари даражасини оширишга мойиллик сабабли меҳнат сарфининг ортиши, индикаторнинг корхона пировард молиявий натижалари билан боғлиқ эмаслиги ва ҳоказолар) аён бўлди. Шу сабабли уни фақат таҳлил мақсадларида ишлатиш ўринли ҳисобланади.

Меҳнат унумдорлигининг даражасини (Му) аниқлашда ходимларнинг вақт бирлиги [(Вб) соат, кун, ҳафта, ой, йил давоми]да бажарган иш ҳажми [(Их) маҳсулот ишлаб чиқариш, хизматлар кўрсатиш] кўрсаткичларидан фойдаланилади. Яъни меҳнат унумдорлигининг даражаси куйидаги ҳосиладир:

$$Му = Их : Вб.$$

Бунинг тескариси меҳнат сиғими (Мс) даражасини англатади, яъни:

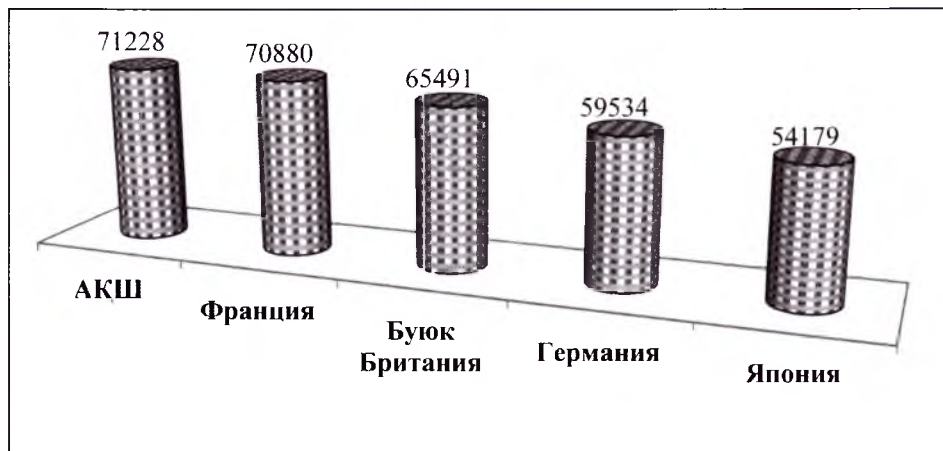
$$Мс = Вб : Их.$$

Иқтисодий адабиётда амалдаги, мавжуд ва потенциал меҳнат унумдорлиги фаркланади.

Амалдаги меҳнат унумдорлиги (Муа) бевосита муайян маҳсулот турини ишлаб чиқариш (хизмат кўрсатиш) ҳажми (Имх) учун амалда сарфланган иш вақти (Вба) бирлигига нисбатидир:

$$Муа = Имх : Вба.$$

Ривожланган мамлакатларда ҳар бир ходим учун амалдаги меҳнат унумдорлиги эълон қилиб борилади. У меҳнат фаолиятини амалга ошираётган ҳар бир ходимнинг ялпи миллий ички маҳсулот ҳажмидаги улуши сифатида ҳисоблаб чиқилади (15.2-расм).



15.2-расм. Ривожланган давлатларда меҳнат унумдорлигининг даражаси (ҳар бир ходимнинг ялпи миллий ички маҳсулот ҳажмидаги улуши, АҚШ доллари)

Мавжуд меҳнат унумдорлиги ($M_{му}$) жорий шароитларда (масалан, фақат мавжуд ресурслар ва ишлаб чиқариш воситалари билан), агар меҳнат жараёнида иш вақти мутлақо йўқотилмаган ($B_{бай}$) тақдирда, қанча маҳсулот ($I_{мхж}$) ишлаб чиқариш (хизматлар кўрсатиш) имконияти борлигини аниқлаб беради:

$$M_{му} = I_{мхж} : B_{бай}$$

Потенциал меҳнат унумдорлиги ($M_{мп}$) жорий шароитларда талаб қилинадиган энг кам вақт бирлигида ($B_{бэк}$) қанча миқдорда муайян маҳсулот ($I_{мхж}$) турини ишлаб чиқариш (хизмат кўрсатиш) имконияти мавжудлигини кўрсатади:

$$M_{мп} = I_{мхж} : B_{бэк}$$

Бир ходим томонидан бажарилган иш миқдори маҳсулдорлик билан ўлчанади. Маҳсулдорлик кўрсаткичи орқали бажарилган ҳар қандай иш (товарлар ишлаб чиқиш, уларни сотиш ёки хизматлар кўрсатиш)нинг ҳажмини аниқлаб бўлади.

Маҳсулдорлик (M) бажарилган иш ҳажмининг (I_x) унга сарф қилинган вақтга (B) нисбати сифатида аниқланади:

$$M = B6 : Ix.$$

Маҳсулдорлик турли вақт бирликлари учун ҳисоблаб чиқилиши мумкин. Умуман олганда, ушбу маҳсулдорлик қуйидаги вақт бирликларига нисбатан аниқланади:

1. *Ҳар бир соатнинг ўртача маҳсулдорлиги.* Бу ишлаб чиқарилган маҳсулот (кўрсатилган хизмат) ҳажмининг меҳнат фаолияти амалга оширилган мазкур вақт бирлигига нисбатидир:

Ҳар бир соатнинг ўртача маҳсулдорлиги = ишлаб чиқарилган маҳсулот (кўрсатилган хизмат) ҳажми : меҳнат фаолияти амалга оширилган соат.

2. *Ўртача кунлик маҳсулдорлик.* Бу муайян вақт давомида кунига қанча маҳсулот ишлаб чиқарилгани (хизматлар кўрсатилгани) кўрсаткичидир. Кунлик ўртача маҳсулдорлик ишлаб чиқарилган маҳсулот (кўрсатилган хизмат) ҳажмининг барча ходимларнинг одам-иш кунигаги меҳнат фаолиятига нисбатидир:

Ҳар бир кун ўртача маҳсулдорлиги = ишлаб чиқарилган маҳсулот (кўрсатилган хизмат) ҳажми : барча ходимларнинг одам-иш кунигаги меҳнат фаолияти.

3. *Ўртача ойлик маҳсулдорлик.* Бу бир ой давомида ишлаб чиқарилган маҳсулот (кўрсатилган хизматлар) ҳажмининг ходимларнинг рўйхат бўйича ўртача сони нисбатидир.

Ўртача ойлик маҳсулдорлик = ишлаб чиқарилган маҳсулот (кўрсатилган хизмат) ҳажми : ходимларнинг рўйхат бўйича ўртача сони.

Бундай ўртача маҳсулдорликни йил чораги ва йил учун ҳам ишлаб чиқиш мумкин.

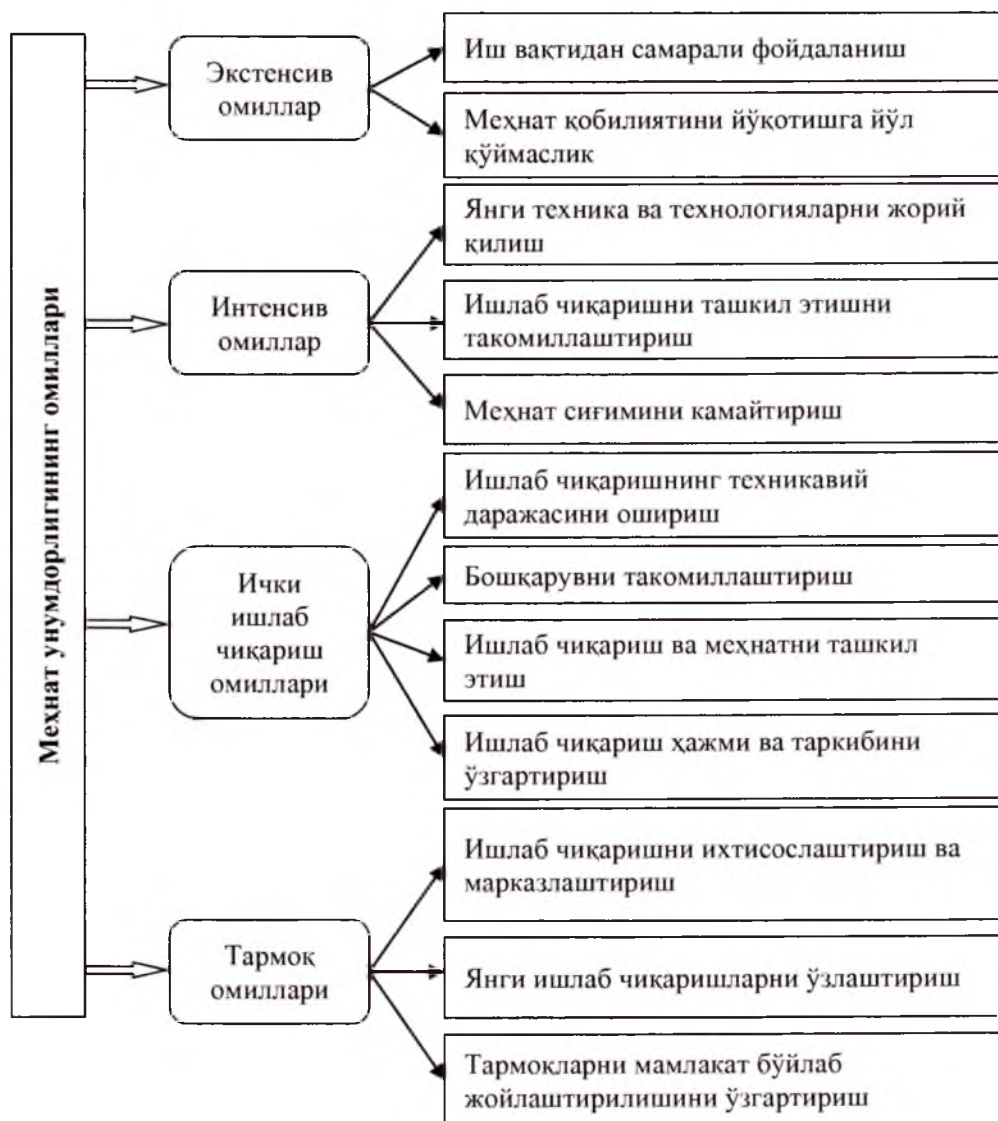
15.2. Меҳнат унумдорлигини ошириш омиллари ва воситалари

Меҳнат унумдорлигининг даражаси ва ўсиш суръатларига кўпгина омиллар таъсир кўрсатади. Уларнинг экстенсив ва интенсив, ички ишлаб чиқариш ва тармоқ турлари фаркланади (15.3-расм).

Экстенсив омиллар, асосан, иш вақтидан самарали фойдаланиш, ходимларнинг ишга кеч келишлари, умуман келмасликларига, меҳнат қобилятини йўқотишларига ва ҳоказоларга йўл қўймаслик билан боғлиқдир.

Меҳнат унумдорлигининг *интенсив омиллари* қуйидагиларни камраб олади:

- ишлаб чиқаришга янги техника ва технологияларни жорий қилиш;
- ишлаб чиқаришни ташкил этишни такомиллаштириш;



15.3-расм. Меҳнат унумдорлигининг омиллари

Меҳнат унумдорлигининг яна бир гуруҳи – *ички ишлаб чиқариш омиллари*дир. Бу омилларга ишлаб чиқаришнинг техникавий даражасини ошириш, бошқарувни такомиллаштириш, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этиш, ишлаб чиқариш ҳажми ва таркибини ўзгартириш ва ҳоказолар қиради.

Меҳнат унумдорлигининг тармоқ омилларига эса бозор талаби ва давлат буюртмаларига кўра ишлаб чиқаришни ихтисослаштириш ва марказлаштириш, янги ишлаб чиқаришларни ўзлаштириш, тармоқларни мамлакат бўйлаб жойлаштирилишини ўзгартириш ва бошқалар қиради.

Ҳар бир мамлакатда меҳнат унумдорлигининг ортиши турлича тарзда амалга оширилади. Меҳнат унумдорлиги, умуман, қуйидаги вазиятларда ошиши кузатилади:

- ишлаб чиқариш ҳажми ортаётган, харажатлар эса камаётган бўлса;
- чиқариш ҳажми харажатларга нисбатан тезроқ ортаётган бўлса;
- ишлаб чиқариш ҳажми ўзгармай турган, аммо харажатлар камаётган бўлса (масалан харажатларни камайтириш дастурларини амалга ошириш натижасида);
- ишлаб чиқариш ҳажми харажатлар ўзгармай турганда ортаётганида;
- ишлаб чиқариш ҳажми суръатлари харажатларникига нисбатан тезроқ ўсаётган бўлса.

Меҳнатнинг иш кучи ва ишлаб чиқариш воситаларини истеъмол қилишдан иборат моҳиятидан келиб чиққан ҳолда меҳнат унумдорлигини оширишнинг юқорида тилга олинган барча омилларини қуйидаги уч йирик гуруҳга ажратиш мумкин.

15.2.1. Моддий-техник омиллар

Моддий-техник омиллар ишлаб чиқаришда янги техника ва илғор технологияларни қўллаш, хомашё ва материалларнинг янги турларини ишлатиш билан боғлиқ. Моддий-техник омиллар ишлаб чиқаришни модернизация ва диверсификация қилишни назарда тутлади:

Модернизация – ишлаб чиқарилаётган маҳсулотлар (иш ва хизматлар) рақобатбардошлигини оширишга йўналтирилган ишлаб чиқаришнинг технологик янгиланиш жараёнидир. У корхоналарнинг технологик қолоқлигини бартараф этиш воситаси бўлиб, меҳнат, моддий ва хомашё ресурсларидан самарали фойдаланиш даражасига кескин таъсир кўрсатади. Модернизация, техник ва технологик янгилаш натижалари юқори технологик, рақобатбардош ишлаб чиқаришнинг жадал ривожланиш шартини белгилаб беради.

Диверсификация эса юқори қўшилган киймат ўсиш динамикасини таъминлайдиган маҳсулот ва хизматлар ассортиментининг ошиш ва кенгайиш жараёнидир. Диверсификация жараёни иқтисодиёт тармоқларида олиб борилаётган модернизация ва таркибий ўзгаришлар билан бевосита уйғунлашган ходисадир¹.

Ишлаб чиқаришни модернизация ва диверсификация қилиш асосида такомиллаштириш қуйидаги йўллар билан амалга оширилади:

- эскириб қолган ишлаб чиқариш воситаларини янги, унумлироқлари билан алмаштириш, ишлаб чиқаришни механизациялаш ва автоматлаштириш;

¹ Иқтисодиёт тармоқлари ва корхоналарнинг техник модернизация ва диверсификация қилиш даражасини баҳолаш бўйича услубий тавсия / Ўзбекистон Республикаси Иқтисодиёт вазирлиги (№2-1-7/49, 22.09.2010 й.) ва Давлат статистика қўмитаси (№04-8, 14.09.2010 й.) томонидан тасдиқланган // <http://www.lex.uz>

– янги технологияларни, айниқса, замонавий ахборот-коммуникация технологияларини ишлаб чиқаришга кенг жорий қилиш.

Меҳнат унумдорлигини оширишнинг энг муҳим омилларидан бири ишлаб чиқаришнинг технологиясини такомиллаштириш ҳисобланади. Бу маҳсулот ишлаб чиқаришнинг техникавий усулларини, ишлаб чиқариш усулларини, техника оситаларидан фойдаланиш усулларини қамраб олади.

Ҳозирги вақтда ишлаб чиқариш технологияларини такомиллаштиришнинг асосий йўналишлари сифатида қуйидагилар кўрсатилади:

- ишлаб чиқариш даврийлигини камайтириш;
- ишлаб чиқаришда меҳнат сиғимини камайтириш;
- ишлаб чиқариш жараёнлари узвийлигини таъминлаш;
- ишлаб чиқариш операцияларини бажариш вақтини камайтириш ва бошқалар.

Меҳнат унумдорлигини ошириш мақсадига йўналтирилган моддий-техник омилларнинг иқтисодий самарадорлигини ҳисоблаб чиқиш мумкин. Жумладан, ишлаб чиқаришни модернизация ва диверсификация қилиш натижасида маҳсулот бирлиги меҳнат сиғимининг ҳажми (M_c) камайтирилиши қуйидагича аниқланади:

$$M_c = M_{c2} - M_{c1},$$

бу ерда: M_{c2} – ишлаб чиқаришнинг модернизация ва диверсификация қилиниши натижасида маҳсулот бирлиги учун меҳнат сиғимининг ҳажми; M_{c1} – ишлаб чиқаришнинг модернизация ва диверсификация амалга оширилмасдан аввалги маҳсулот бирлиги учун меҳнат сиғими ҳажми.

Моддий-техник омилларнинг ишлаб чиқаришдаги ходимлар сонига (X_c) таъсирини қуйидагича ҳисоблаб чиқиш мумкин:

$$X_c = X_{c2} - X_{c1},$$

бу ерда: X_{c2} – ишлаб чиқаришда моддий-техник омилларни амалга ошириш натижасида маъбуллаштирилган ходимлар сони; X_{c1} – ишлаб чиқаришда моддий-техник омиллар амалга оширилмасдан аввал ходимларнинг рўйхатдаги ўртача сони.

Моддий-техник омилларнинг ходимлар иш ҳақи фонди ($IХф$) ва ишлаб чиқариш харажатларига ($IЧх$) таъсири ҳам худди шу усулда аниқланади:

$$IХф = IХф2 - IХф1;$$

$$IЧх = IЧх2 - IЧх1.$$

Натижада моддий-техник омилларнинг меҳнат унумдорлигини оширишга умумий самарасини (C_y) ҳам аниқлаш мумкин.

$$C_y = M_c + X_c + IХф + IЧх.$$

15.2.2. Ижтимоий-иқтисодий омиллар

Меҳнат унумдорлигига таъсир кўрсатадиган энг муҳим ижтимоий-иқтисодий омиллар қуйидагилардан иборат:

- меҳнат фаолияти натижаларидан моддий ва маънавий манфаатдорлик;
- ходимларнинг умумий ва касбий тайёргарлиги, малакаси ва тажрибаси;
- ходимларнинг меҳнатга муносабати, меҳнат интизоми, ташаббускорлиги;
- ишлаб чиқариш воситаларига эгаллик шаклининг ўзгариши;
- ходимларнинг корхонани бошқаришда иштирок этишлари ва бошқалар.

Меҳнат унумдорлигини ошириш учун ижтимоий иқтисодий омилларнинг ролини оширишда умумий мақсад йўлида жипслашган меҳнат жамоасини шакллантириш алоҳида аҳамиятга эгадир. *Меҳнат жамоаси* – биргаликда меҳнат фаолиятини амалга ошираётган одамларни бирлаштирган алоҳида ижтимоий бирликдир. У барқарор амал этадиган ва ривожланишга қодир бўлган меҳнат ташкилотининг ижтимоий асосини ташкил этади.

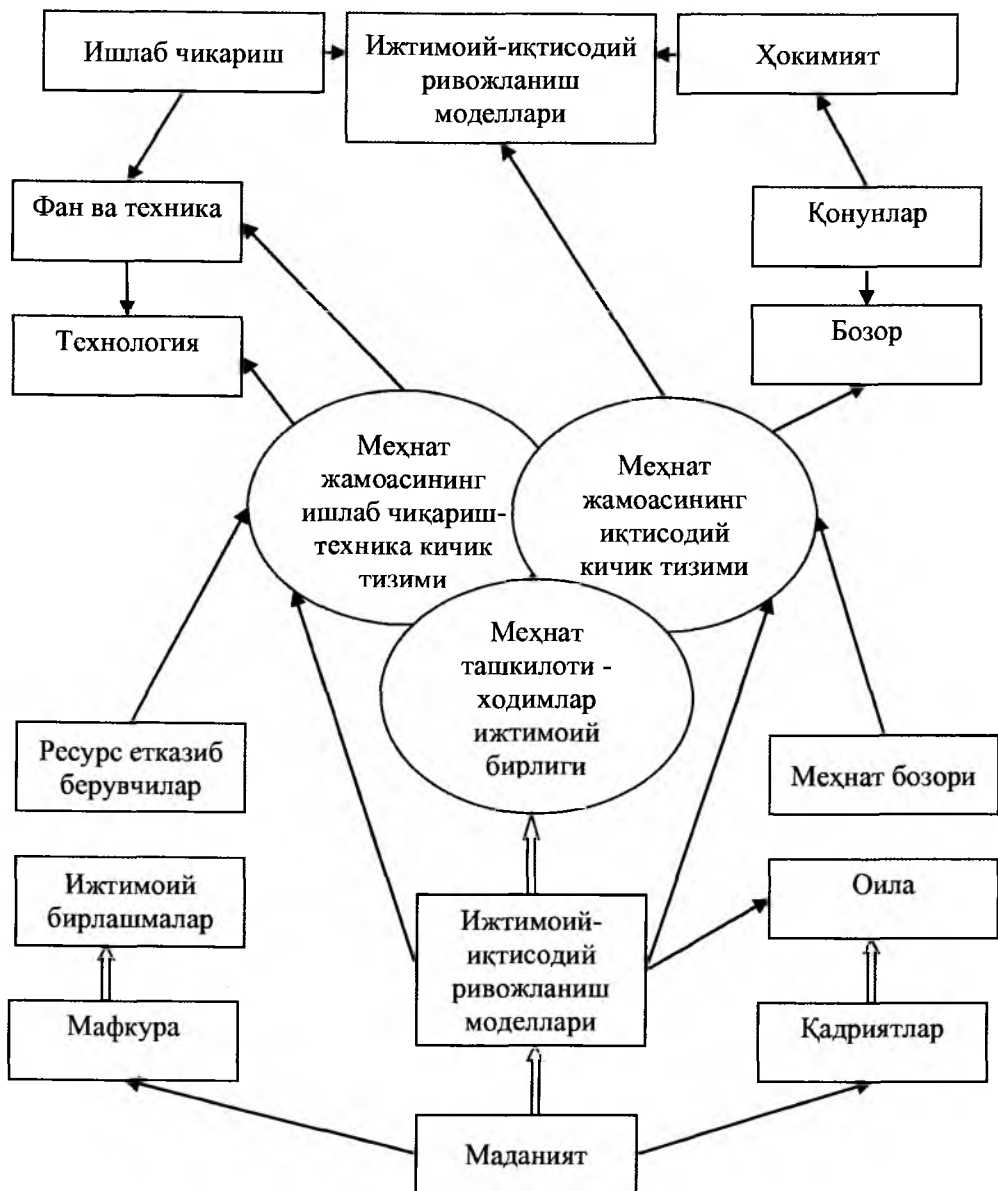
Жипслик, барқарорлик, билим ва малака даражаси, ходимларнинг меҳнат ва ижтимоий фаоллиги, ижтимоий ҳаётдаги роли каби асосий мезонлар меҳнат ташкилотининг самарадорлигини таъминлайдиган меҳнат жамоаси ҳолатини ифолайди. Меҳнат жамоаси битта ишлаб чиқариш ва ижтимоий жараёнларда биргаликда иштирок этиш билан боғлиқ бўлган, узоқ давом этадиган ўзаро муносабатлар асосида шаклланади (15.4-расм).

Меҳнат жамоаси аъзолари ўзаро муносабатларининг предмети, бир томондан, аниқ бир ишлаб чиқаришда белгилаб қўйилган меҳнат функцияларининг ўзига хос хусусиятлари, иккинчи томондан, меҳнат жамоасига нисбатан ташқи ҳисобланган, ходимларнинг ижтимоий роли ва мақоми, уларнинг жамият ҳаётида иштирок этишлари билан боғлиқ.

Меҳнат жамоаси ходимларнинг биргаликдаги меҳнат фаолияти натижа-сидагина самарали бўлиши мумкин. Бундай ўзаро муносабатларнинг шакллари ва воситалари корхона ишга тушган заҳоти эмас, балки ҳамкорликдаги меҳнат жараёнида аста-секин шаклланиб, ходимларни муайян ижтимоий бирликка айлантиради.

Меҳнат жамоасини шакллантириш ва ривожлантириш вазифасини муваффақиятли ҳал этиш ходимларни танлаш, ёллаш, улар меҳнатини баҳолаш, мунтазам аттестациядан ўтказиш, уларнинг узлуксиз билим ва малакасини ошириш, касбида ва мансабда ўсишини бошқариш, корпоратив маданиятни шакллантиришни тўғри йўлга қўйишга боғлиқ.

Меҳнат жамоаси ташкил этилишининг мақсадига эришиш учун ходимлар саъй-ҳаракатларини бирлаштириш талаб этилади, бу эса жамоанинг мақсади ҳар бир шахснинг мақсадига айланишини талаб этади.



15.4-расм. Меҳнат ташкилотининг тизимли тузилмаси ва унинг ижтимоий муҳит билан алоқалари

Ҳақиқий меҳнат жамоаси фақат ишлаб чиқариш фаолияти билангина эмас, шунингдек, ижтимоий ҳаётнинг бошқа соҳаларига тааллуқли фаолият билан ҳам бирлашган бўлади. Бундай меҳнат жамоасида муҳим ижтимоий эҳтиёжлар: корхонани бошқаришда ва қарорлар қабул қилишда иштирок этиш, ҳар бир ходим салоҳиятини тўла намоён қилиш, маданий ва маънавий қадриятлардан фойдаланиш учун зарур шарт-шароитлар яратилади.

Бундай меҳнат жамоаларини шакллантириш ва ривожлантиришда меҳнат ташкилотига ахлоқий-психологик муҳит муҳим роль ўйнайди. Улардаги ахлоқий-психологик муҳит бирламчи меҳнат жамоалари – бригадалар, участкалар, бўлимлар аъзоларининг ўзаро аҳил муносабатлари натижаси ҳисобланади.

Бирламчи меҳнат жамоаларида ахлоқий-психологик муҳитни яратишнинг ўз омиллари мавжуд. Улар макро ва микромуҳитга таснифланади.

Макромуҳит омилларига:

- ижтимоий ахлоқ;
- жамиятни ижтимоий-иқтисодий ташкил этишнинг асосий хусусиятлари;
- бошқарув қарорларини ишлаб чиқиш ва қабул қилишда меҳнат жамоаси фикрининг ҳисобга олиниши;
- ижтимоий ҳуқуқлар ва қафолатлар киради.

Микромуҳит омиллари кундалик меҳнат фаолиятининг бевосита шарт-шароитларидир. Улар моддий-ашёвий ҳамда ижтимоий омилларга бўлинади.

Моддий-ашёвий омилларга аниқ меҳнат функцияларининг мазмуни, иш жойининг ҳолати тааллуқлидир. Меҳнатни ташкил этишнинг хусусиятлари – сменалилик, ходимларнинг ўзаро бир-бирларини алмаштириш имкониетлари, меҳнатга ҳақ тўлаш тартиби, меҳнатни рағбатлантириш чоралари, шунингдек, санитария-гигиена шарт-шароитлари, бинолардаги ҳарорат, шовқин даражаси ва ҳоказолар киради.

Ижтимоий омиллар дейилганда, биринчи навбатда, бирламчи меҳнат жамоалари аъзолари ва ходимлар гуруҳлари ўртасидаги алоқалар тушунилади. Расмий алоқалар ва уларни амалга ошириш тартиби расмий ҳужжатларда: меҳнат жамоасининг ташкилий тузилмаси, унинг бўлинмалари тўғрисидаги қоидалар ва мансаб йўриқномаларида белгилаб қўйилади.

Меҳнат унумдорлигини оширишнинг омили сифатидаги ходимларнинг меҳнат натижаларидан моддий ва маънавий манфаатдорлиги турлича намоён бўлади. Бунинг учун меҳнат интенсивлигини ошириш кўзланган натижа бермайди. Аммо ходимларнинг меҳнат натижаларидан манфаатдорлиги уларни меҳнатнинг ташкил этилишини такомиллаштиришга ундайди. Шу тариқа ижтимоий омил ташкилий ва моддий-техник омиллар орқали амалга ошади.

Бироқ меҳнат унумдорлигини оширишга фақат моддий ва маънавий манфаатдорлик орқали эришиб бўлмайди. Бу ходим меҳнат фаолиятининг кўзланган мақсадларига эришиш учун зарур қобилятга эга бўлиши лозимлиги билан изоҳланади. Ходимнинг жисмоний салоҳияти унинг соғлиғи билангина эмас, балки умуман турмуш шароитлари билан боғлиқлиги сабабли ижтимоий-иқтисодий омиллар корхона ишлаб чиқариши билан чегараланиб қолмасдан, у ёки бу ижтимоий гуруҳнинг турмуш тарзи билан ҳам боғлиқдир. Бу меҳнат унумдорлигини ошириш учун ижтимоий омиллардан оқилона фойдаланишда ҳисобга олиниши керак.

15.4.3. Ташкилий-институционал омиллар

Меҳнат унумдорлигини оширишнинг ташкилий-институционал омилларига корхоналар, шу билан бирга, иқтисодиёт тармоқлари ва умуман, миллий иқтисодиёт даражасида ишлаб чиқаришни ташкил этиш киради. Бунда корхоналарнинг минтақаларда жойлаштирилиши, уларнинг ихтисослаштирилиши ва кооперациялашиши, моддий-техник ва қувватга оид таъминот, транспорт ва таъмирлаш хизматини йўлга қўйиш катта аҳамиятга эга.

Корхонанинг ўзида меҳнат унумдорлиги даражасига ишлаб чиқаришни ташкил этишда ривожланаётган бозор талабларини ҳисобга олган ҳолда жорий ва истиқболли режалаштириш, ишлаб чиқаришни ташкилий-техник тайёрлаш, мавжуд техника воситаларини модернизация қилиш, уларнинг узлуксиз ишлаши ва моддий-техник таъминотини йўлга қўйиш таъсир кўрсатади.

Барча ташкилий тадбирлар бир-бирлари билан узвий боғлиқ бўлиб, ишлаб чиқариш, меҳнат ва бошқарувнинг ягона тизимини ташкил этади. Меҳнат ва ишлаб чиқаришни ташкил этишдаги камчиликлар билан боғлиқ иш вақтининг барча йўқотишлари меҳнат унумдорлиги даражасини пасайтиради, иш вақти йўқотилишининг камайиши эса унинг ўсишини таъминлайди.

Корхонада меҳнатни ташкил этишни такомиллаштириш – бу ходимларнинг меҳнат жараёнида ишлаб чиқариш воситалари билан ҳамда ўзаро муносабатларини умумий мақсадга эришиш учун самарали меҳнат фоолиятини амалга ошириш учун барча шарт-шароитларни яратишдир (15.5-расм).

Замонавий ишлаб чиқариш ходимлар касб малакасини муттасил ошириб боришни талаб қилади. Шу мақсадда корхоналарда ходимларнинг малакасини ошириш тизими яратилади. Бу тизим малака ошириш курсларидан иборат.

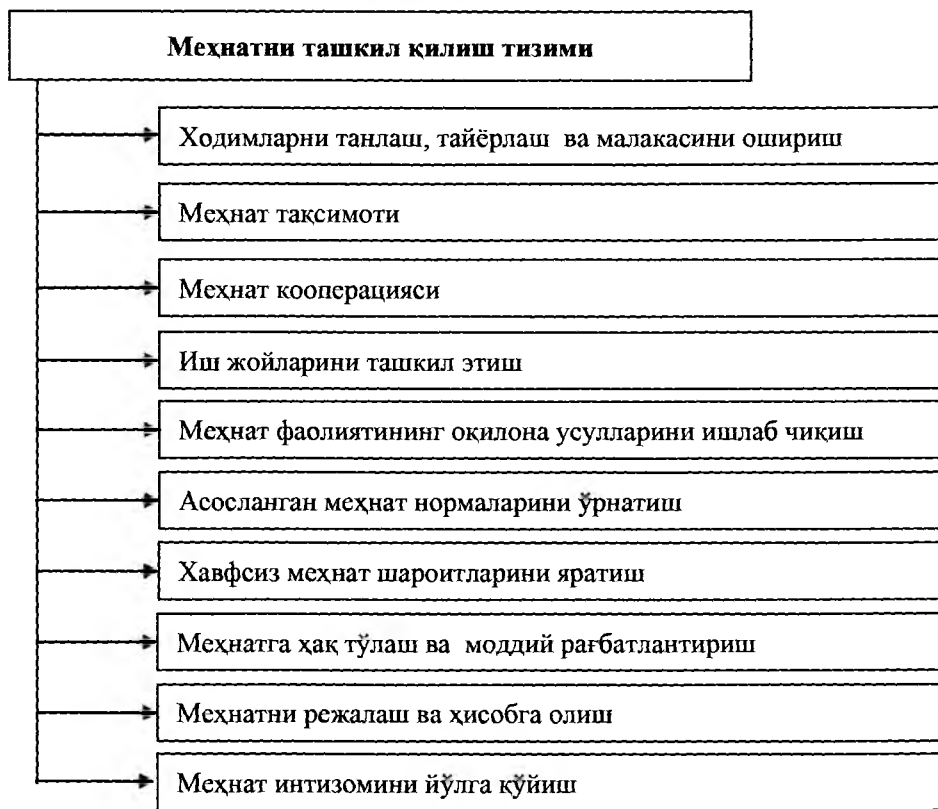
Меҳнат тақсимоти меҳнатни ташкил қилишнинг муҳим унсури ҳисобланади. Бу ишлаб чиқариш мақсадларидан келиб чиққан ҳолда ҳар бир ходим ва ҳар бир ишлаб чиқариш бўлинмасига хизмат вазифалари, иш турлари, технологик операциялар бўлиб берилади.

Меҳнат тақсимотининг қуйидаги турлари фарқланади:

– функцияли – ходимларнинг ишлаб чиқаришдаги функцияларидан келиб чиққан ҳолда улар ишчилар, хизматчилар, шоғирдлар ва хоказоларга бўлинади;

– технологик – бу иш ва маҳсулот турлари, технологик операциялар бўйича тақсимотдир. Меҳнат тақсимотининг бу тури иш мазмунини белгилайди. Ходим меҳнат жараёнида тор ихтисослашиш асосида иштирок этса, унинг ишида зерикарлик, кенг ихтисослашишида эса ишни сифатсиз бажариш эҳтимоли пайдо бўлади;

- касбий – меҳнат тақсимотининг бу туридан келиб чиққан ҳолда ишлаб чиқаришда турли касб-ҳунардагиларга эҳтиёж аниқланади;
- малакали – ходимлар касб малакаси ва иш тажрибасидан келиб чиққан ҳолда ихтисосликлар ва касблар бўйича тақсимланади.



15.5-расм. Корхонада меҳнатни ташкил қилиш тизими

Меҳнат кооперацияси меҳнат тақсимоти билан узвий боғлиқдир. Меҳнат кооперациясининг қуйидаги турлари мавжуд:

- цехлараро кооперация – корхона пировард маҳсулотини ишлаб чиқаришни таъминлаш мақсадида цехларнинг ихтисослашишидир;
- цехлар ичидаги кооперация – цех пировард маҳсулотини ишлаб чиқариш учун ихтисослашган участкаларнинг кооперациялашувидир;
- бригадалар ичидаги кооперация – ишлаб чиқаришнинг бу бўлинмаси учун ягона бўлган топшириқни бажариш мақсадида жамоавий масъулиятни белгилайдиган кооперациялашувидир.

Меҳнатни ташкил этишнинг бошқа унсурларига ижрочига ҳамда унинг атрофидаги бошқа ходимларга хавфсиз шарт-шароитларни таъминлайдиган меҳнатни муҳофаза қилиш тадбирлари ҳам киради.

Хўжалик юритувчи субъектларда, улар мулкчиликнинг қайси шаклларига мансублигидан қатъи назар, ҳар бир иш жойидаги меҳнат шароити меҳнатни муҳофаза қилиш стандартлари, қоида ва нормалари талабларига мувофиқ бўлиши лозим. Ходимлар меҳнат шароити зарарли ва хавфли ишлаб чиқаришларда:

- махсус кийим, пойафзал ва бошқа шахсий ҳимоя, ювиш ва дезинфекциялаш воситалари, сут ёки унга тенглашадиган бошқа озик-овқат маҳсулотлари, парҳез овқат билан бепул таъминланиши;
- меҳнат интизомини мустаҳкамлаш ва иш вақти йўқотилишини бартараф қилишга йўналтирилган тадбирлар амалга оширилиши;
- меҳнатнинг ҳам шахсий, ҳам жамоавий натижаларини оширишдан моддий ва маънавий манфаатдорлик оширилиши;
- меҳнат ва дам олиш тартибга солиниши;
- ишлаб чиқариш эстетикаси, иш жойларини тайёрлаш сифати яхшиланиши керак.

Ишлаб чиқаришни бошқаришни такомиллаштириш – ходимларнинг меҳнат функцияларини амалга оширишда фаолиятлари тартибини белгиладиган қоидалар, йўриқномалар, нормаларнинг меҳнат унумдорлигини оширишга йўналтирилишидир.

Бошқарув вазифаларини ҳал этишга йўналтирилган тизим мавжуд бўлгандагина ишлаб чиқаришда меҳнат унумдорлигини оширишга эришиш мумкин. Бу тизим, бир томондан, меҳнат соҳасидаги бошқарув муносабатларининг жамланмаси сифатида (функционал шакл) намоён бўлади. Мазкур ҳолатда меҳнатни бошқариш тизими:

- ходимларни бошқариш;
- меҳнат фаолияти ташкилий таъминланишини бошқариш;
- меҳнат унумдорлиги ва сифатини бошқариш;
- меҳнат мотивацияси ва меҳнатни рағбатлантиришни бошқариш;
- ижтимоий-меҳнат муносабатларини бошқариш функцияларини акс эттиради.

Яъни амалиётда меҳнатни бошқариш тизими бир неча таркибий қисмлардан иборат бўлган алоҳида бошқарув тизимидир.

Иккинчи томондан эса бошқариш тизимининг таркибий қисмлари ўзига хос муносабатлар билан ажралиб туради. Меҳнатни бошқариш умумий тизимини ташкил этадиган бу таркибий қисмлар махсус хизматлар томонидан ташкиллаштирилади ва тартибга солиб турилади (институционал шакл). Меҳнатни бошқаришнинг институционал шаклига корхонанинг меҳнат ва иш ҳақи бўлими, меҳнатни ташкил қилиш бўлими, кадрлар бўлими, персонални бошқариш бўлими ва бошқалар киради.

15.3. Маҳсулотдаги меҳнат сигими турлари

Маҳсулотдаги меҳнат сигими – меҳнат унумдорлиги даражасини ифода этади ва маҳсулот бирлигига вақтнинг жамланма сарфи (норма-соат, одам-соат) билан ўлчанади. Маҳсулотдаги меҳнат сигими қанчалик паст бўлса, маҳсулот ишлаб чиқаришнинг маҳсулдорлиги шунчалар юқори бўлади. Меҳнат сигимига маҳсулотнинг турли хилларига жисмоний харажатларни аниқлаш киради. Ушбу кўрсаткич, шунингдек, тайёр маҳсулотга, тугалланмаган ишлаб чиқаришга меҳнат сарфини аниқлаш ва буни маҳсулот турларида ҳисобга олиш имконини беради.

Меҳнат сарфини ҳисобга олиш шаклларига боғлиқ равишда норматив, амалдаги ва режаланган меҳнат сигими фарқланади.

Норматив меҳнат сигими – бу амалдаги вақт нормалари бўйича ўрнатилган маҳсулот бирлигига иш вақти сарфидир.

Амалдаги меҳнат сигими ушбу даврда маҳсулот бирлигига амалдаги иш вақти сарфидир. У норматив меҳнат сигими асосида норматив меҳнат сигимини нормаларни қайта ишлаш коэффицентига бўлиш орқали аниқланади.

Режаланган меҳнат сигими – бу маҳсулот бирлиги учун ўртача режали меҳнат сарфидир. Норматив меҳнат сигимининг (t_n) амалдаги меҳнат сигими (t_a) нисбати вақт нормасининг бажарилиши коэффицентини ($K_{нб}$) белгилаб беради:

$$K_{нб} = t_n : t_a.$$

Маҳсулотдаги меҳнат сигимининг маҳсулот ишлаб чиқариш учун сарф қилинадиган меҳнат сарфига кўра куйидаги турлари мавжуд:

1. *Технологик меҳнат сигими* (t_t). У асосий ходимларнинг (ишбай ва вақтбай ходимларнинг) меҳнат предметиға бевосита таъсир кўрсатадиган барча сарфларини акс эттиради.

2. *Ишлаб чиқаришга хизмат кўрсатишнинг меҳнат сигими* ($t_{тх}$) – бу фақат ишлаб чиқаришга хизмат кўрсатиш билан банд ёрдамчи ходимларнинг меҳнат сарфидир.

3. *Ишлаб чиқаришнинг меҳнат сигими* ($t_{тч}$) – бу асосий ва ёрдамчи ходимларнинг маҳсулот ишлаб чиқариш учун меҳнат сарфидир. У куйидагича аниқланади:

$$t_{тч} = t_t + t_{тх}.$$

Шу билан бирга *ишлаб чиқаришни бошқаришнинг меҳнат сигими* (t_b) ҳам фарқланади. У хизматчилар: раҳбарлар, мутахассислар ва бошқа хизматчиларнинг ишлаб чиқаришга меҳнат сарфини кўрсатади.

Меҳнат жамоасининг маҳсулот ишлаб чиқариш учун тўлиқ меҳнат сарфини ($T_{тмс}$) ҳам аниқлаш мумкин. У куйидагича аниқланади:

$$T_{\text{тмс}} = t_r + t_{\text{тхк}} + t_b = t_{\text{ич}} + t_b.$$

Ишлаб чиқарилган маҳсулотдаги умумий меҳнат сиғими (t_y) эса корхонадаги барча ходимлар тоифалари меҳнат сарфининг жамланмасидир:

$$T_y = t_{\text{ич}} + t_{\text{тхк}} + t_b.$$

Маҳсулот бирлиги учун меҳнат сиғими қуйидаги формула бўйича аниқланади:

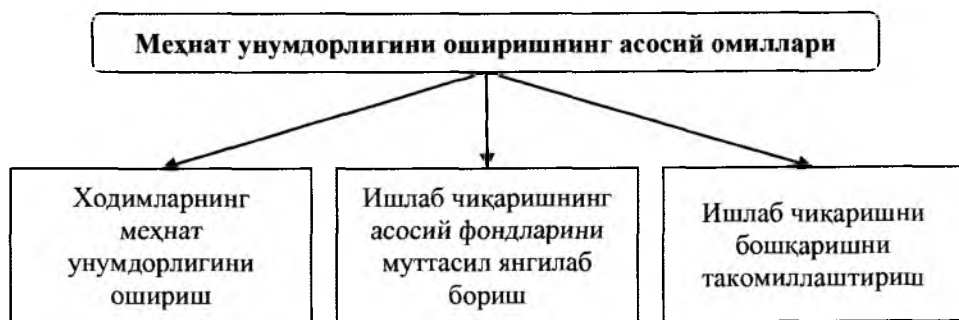
$$B = T : V,$$

бу ерда: B – корхона ходимлари барча тоифаларининг ишлаган вақти; T – умумий маҳсулот сиғими; V – корхонада ишлаб чиқарилган маҳсулотнинг натураси (дона, тонна, литр ва ҳоказоларда).

15.4. Меҳнат унумдорлиги ва иш ҳақининг нисбати

Меҳнат унумдорлигини оширишнинг асосий омиллари қуйидагилардан иборат (15.6-расм):

- ишлаб чиқаришнинг асосий фондларини муттасил янгилаб бориш, янги, замонавий ва мукамал техника воситалари ва технологияларни кенг жорий қилиш;
- ишлаб чиқаришни бошқаришни такомиллаштириш, унинг ташкилий-иқтисодий шарт-шароитларини яхшилаш;
- ходимларнинг меҳнат унумдорлигини ошириш.



15.6-расм. Меҳнат унумдорлигини оширишнинг асосий омиллари

Кенгайтирилган такрор ишлаб чиқариш, кўзланган фойда олиш ва ишлаб чиқариш рентабеллигини таъминлаш учун меҳнат унумдорлигининг ортиши суръатлари иш ҳақининг ортиши суръатларидан юқори бўлиши талаб қилинади. Агар ушбу принцип бузиладиган бўлса, бу иш ҳақининг фонди ортиқча харажат қилиниши, ишлаб чиқарилаётган маҳсулотнинг таннархи ортиши ва фойданинг камайишига олиб келади.

Меҳнат унумдорлигининг ортиши суръатлари билан иш ҳақининг ортиши суръатлари нисбатининг уч асосий моделини ажаратиб кўрсатиш мумкин:

1. *Иш ҳақининг ортиши меҳнат унумдорлиги ортишига тенг.* Ушбу моделни энг мақбул дейиш мумкин. Бундай ҳолатда бу модель мамлакат миқёсида инфляция ортишига йўл қўймайди, корхона учун эса ходимларнинг меҳнат унумдорлигини оширишга рағбатлантириш воситасига айланади. Аммо амалиётда бундай нисбатни муттасил ушлаб туриш жуда мураккаб.

2. *Иш ҳақининг ортиши меҳнат унумдорлигининг ортишидан орқада қолади.* Бундай вазият инфляция даражасининг ортишига йўл қўймайди, лекин ходимларни ўз меҳнат унумдорлигини ошириш учун рағбатлантирмайди.

3. *Иш ҳақининг ортиши меҳнат унумдорлигининг ортишидан юқори.* Ушбу модель меҳнат унумдорлигини оширишни рағбатлантиради, бироқ инфляцияни кучайтиради. Иш ҳақи ортишининг жуда юқори суръатлари меҳнат сарфи ва унга ҳақ тўлаш ўртасидаги ўзаро боғлиқликликни бузади, оқибатда меҳнатнинг маҳсулдорлиги камаяди.

Илмий ва амалий фаолиятда ўсиш суъатлари нисбатининг коэффициентидан фойдаланилади. Ўртача иш ҳақи ўсиши суръатларининг меҳнат унумдорлиги ўсишига нисбатини акс эттирадиган коэффициент *эгиловчанлик коэффициенти* деб аталади. Ушбу коэффициент меҳнат унумдорлигининг 1 % га ўсиши иш ҳақининг фоиз ҳисобида ўзгаришига таъсирини ифодалайди.

Эгиловчанлик коэффициенти одатда меҳнат унумдорлиги ва иш ҳақи кўрсаткичларининг ижобий динамикаси кузатилганда аниқланади. Бунда аввал меҳнат унумдорлиги суръатлари ($C_{му}$) ҳамда иш ҳақи суръатлари ($C_{иҳ}$) аниқлаб олинади:

$$C_{му} = (I_{му} \times 100) - 100;$$

$$C_{иҳ} = (I_{иҳ} \times 100) - 100.$$

бу ерда: $I_{му}$ – меҳнат унумдорлиги ўсиши суръатларининг индекси; $I_{иҳ}$ – иш ҳақи ўсиши суръатларининг индекси.

Эгиловчанлик коэффициенти меҳнат унумдорлиги ўсиши суръатларининг индекси билан иш ҳақи ўсиши суръатлари индексининг нисбати ҳисобланади:

$$K_{э} = I_{му} : I_{иҳ}.$$

Меҳнат унумдорлиги ўсиши суъатлари индекси билан иш ҳақи ўсиши суръатларининг индекси нисбати *илгарилаш коэффициенти* деб аталади. Ушбу илгарилаш коэффициенти меҳнат унумдорлиги ҳар 1 % га ўсганда, меҳнатга ҳақ тўлаш ҳам 1 % га ўсишини акс эттиради. Илгарилаш коэффициенти ($K_{и}$) меҳнат унумдорлиги ўсиши билан иш ҳақи ўсиши ўртасидаги нисбатни аниқлашга хизмат қилади:

$$K_{и} = I_{му} : I_{иҳ}.$$

Ушбу коэффициентни аниқлашда методологик жиҳатдан фойдаланилаётган кўрсаткичларнинг ишонарлилигини таъминлаш муҳимдир. Шунинг учун қабул қилинган услубиётга мувофиқ, меҳнат унумдорлигининг ўсиши иқтисодиётда иш билан банд бўлган ҳар бир ходимга тўғри келадиган таққосланадиган нархлардаги ялпи ички маҳсулотнинг ўртача реал иш ҳақи ўсиши суръатларига ёки жорий нархлардаги меҳнат унумдорлиги ўсиши суръатларининг ўртача номинал иш ҳақи суръатларига нисбати сифатида ҳисоблаб чиқилади.

Меҳнат унумдорлиги ўсиши суръатларининг иш ҳақи ортиши суръатларидан юқори бўлиши зарурлиги қуйидагилар билан изоҳланади:

– ишлаб чиқариш харажатларининг катталиги ва уларда иш ҳақи салмоқли улушга эгаллиги;

– меҳнат унумдорлигини ошириш омилларида бири бўлган капиталнинг мавжудлиги, капитал меҳнат сарфи билан тенг равишда меҳнат унумдорлиги ҳисобига олинган даромаддан ўз улушини олиши кераклиги;

– меҳнат унумдорлигини юқори суръатларда ошириш ҳисобига ишлаб чиқариш харажатларини, товарнинг қиймати ва нархини камаййтириш асосида реал иш ҳақи миқдорини ошириш зарурлиги.

Халқаро статистика маълумотларига кўра, ривожланган мамлакатларда меҳнат унумдорлигининг 1 % га ортишига иш ҳақи ортишининг 0,6–0,7 % тўғри келади (15.7-расм).



15.7-расм. Жаҳоннинг ривожланган мамлакатларда меҳнат унумдорлигининг 1 % га ортишига нисбатан иш ҳақининг ортиши (%)

Иш ҳақи ўсиши суръатларининг меҳнат унумдорлиги ортиши суръатларидан юқори бўлишини фақат фойдани ушбу мақсад учун ортиқча сарф қилиш ҳисобига амалга ошириш мумкин. Бундай ҳолатда корxonанинг соф даромади камаяди, инвестиция фаоллиги сусаяди, бу эса корxonани ривожланитириш имкониятларини кескин камайтиради. Оқибатда бу корxона меҳнат жамоаси иш ҳақи даражасига муқаррар равишда жиддий салбий таъсир кўрсатади.

Меҳнат унумдорлиги иқтисодий ўсиш оркали мамлакат аҳолисининг фаровонлигини оширишда ҳал қилувчи роль ўйнайди.

Биринчидан, ишлаб чиқариш ресурслари чегараланган шароитларда иқтисодий ўсишга ана шу омилдан самарали фойдаланиш ҳисобига эришилади.

Иккинчидан, иқтисодий ўсишга эришиш ялпи ички маҳсулот таркибида эскириб қолган ишлаб чиқариш фондларини замонавийлари билан алмаштириш ҳамда ишлаб чиқариш қувватларини ошириш учун жамғаришга харажатларни кўпайтиришни талаб қилади. Аҳоли жон бошига истеъмол қилишни жамғариш билан бир йўла кўпайтиришга эса фақат меҳнат унумдорлиги даражасини ошириш ҳисобига эришиш мумкин.

15.5. Энг юксак меҳнат унумдорлиги концепциялари

XIX асрнинг охирида америкалик иқтисодчи Ж. Б. Кларк француз олими Ж. Б. Сэйнинг (1767–1832) меҳнат капитал ва табиат қийматини яратиш жараёнида тенг иштирок этиши ғоясини ривожлантириш асосида *енг юксак меҳнат унумдорлиги концепциясини* яратган.

Ж. Б. Кларк динамик ривожланаётган иқтисодиётда ижтимоий ишлаб чиқаришда жиддий ўзгаришлар рўй бераётганлигини кўрсатади. Бу ўзгаришлар қуйидагилар билан боғлиқ:

- аҳоли сонининг ортиши;
- капиталнинг кўпайиши;
- ишлаб чиқариш усулларининг такомиллаштирилиши;
- саноат корхоналари шаклининг ўзгараётганлиги;
- кам унумлироқ ишлаб чиқариш тадбирлари бекор қилиниб, серунумли ишлаб чиқариш тадбирлари жорий этилаётгани ва бошқалар.



Жан-Батист Сэй (фр Jean-Baptiste Say; 1767–1832) – машҳур француз иқтисодчиси, сиёсий иқтисод классик мактабининг намояндаси.

Асосий асари:

Трактат по политической экономии. - М.: Дело: Акад. нар. хоз-ва при Правительстве Рос. Федерации, 2000.

Америкалик иқтисодчи бундай шароитларда энг юксак меҳнат унумдорлигини таъминлаш бевосита меҳнатга ҳақ тўлаш билан боғлиқлиги назариясини ишлаб чиққан. Унинг ушбу концепциясида энг юксак маҳсулот дейилганда, ишлаб чиқаришнинг ҳар бир омилига тўланадиган «табiiй», «адолатли» даромад кўзда тутилган. Ж. Кларкнинг назариясида ишлаб чиқаришнинг ҳар бир омили ўзига хос унумдорликка эгалиги ва даромад келтириши асосланади. Бунда омилларнинг ҳар бири ўзига тегишли омил яратадиган даромадни олади.

Энг юксак меҳнат унумдорлиги бошқа омиллар ўзгармай қолганида, жараёнга ушбу омил қўшилганда ёки олинганда жамланма маҳсулот ишлаб чиқаришдаги ўзгаришга тенг бўлади. Масалан, иш ҳақининг ставкаси мутаносиблик ҳолатида меҳнат маҳсулотининг энг юксак қийматидан ортиқ бўлиши мумкин эмас. Меҳнатнинг ҳар қайси бирлиги энг юксак бўлиши мумкинлиги учун тадбиркор ишлаб чиқаришга энг юксак меҳнат бирлигини жалб этиш учун ишлаб чиқариш жараёнида бошқа ҳар қандай меҳнат бирлигини ушлаб туриш мақсадида энг кўп иш ҳақи тўлаши керак бўлади.

Бошқа томондан, мутаносиблик шароитида иш ҳақи меҳнат маҳсулотининг энг юксак қийматидан кам бўлиши мумкин эмас. Бундай шароитда тадбиркор учун кўшимча омилни жалб этиш натижасида оладиган даромади харажатларидан юқори бўлгунича ходимларни ёллаш давом этаверади. Натижада иш берувчилар ўртасидаги рақобат меҳнат маҳсулоти энг юксак қийматига тенг бўлган иш ҳақи даражасини ўрнатади. Бундан меҳнатга унинг энг юксак маҳсулдорлигига мувофиқ равишда пул тўланиши англашилади.

Олимнинг фикрича, меҳнатининг маҳсулоти энг юксак қийматга тенг бўлган ходимнинг меҳнат унумдорлиги энг юксак меҳнат унумдорлигидир. Шунинг учун ушбу ходим томонидан яратилган меҳнатни «меҳнат маҳсулоти» дейиш мумкин. Маҳсулотнинг қолган қисми эса «ишлаб чиқариш маҳсулоти» билан «меҳнат маҳсулоти» ўртасидаги фарқдир ва у «капитал маҳсулоти» ҳисобланади.

Меҳнатнинг энг юксак унумдорлиги ишлаб чиқаришга тобора кўп иш кучи жалб қилинган сари пасайиб боради, чунки меҳнатнинг капитал билан таъминланиши даражаси камая бошлайди. Худди шунингдек, кам сонли иш кучининг энг юксак меҳнат унумдорлиги фақат ишлаб чиқаришнинг капитал билан таъминланиши юқори эканлигининг натижасидир.

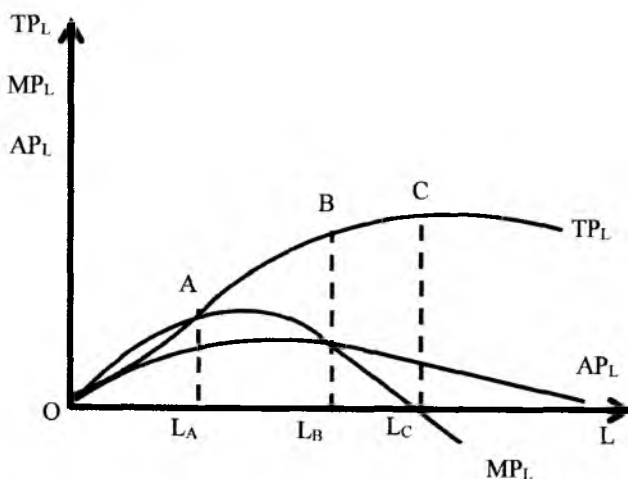
Шу билан бирга агар иш кучи мобил бўлмаса ва, демак, бир меҳнат бозорида бир хил шароитда бир хил меҳнат учун тўланадиган иш ҳақи ўртасида тафовут мавжуд бўлса, жамланма маҳсулот кўпаймайди, чунки меҳнатга энг кўп маҳсулотга мувофиқ равишда иш ҳақи тўланмайди.

Энг юксак меҳнат унумдорлиги концепциясини – ишлаб чиқариш омилларига талаб нархини шакллантирадиган концепция дейиш мумкин. Ҳозирги давр шароитларида бу энг юксак меҳнат унумдорлиги назариясининг мақомига эга бўлди ва у шу кўринишида фирманинг иш кўриши концепциясидан ўрин олди.

Фирманинг иш кўриши концепциясида иш берувчи мукамал рақобат шароитларида энг кўп харажатларини нархга боғлиқ қилиб қўйиб, энг кўп фойда олишни кўзлайди. Шунинг учун у энг кўп меҳнат маҳсулотини пул шаклидаги қарор топган иш ҳақи ставкаси билан тенглаштирадиган даражада ходим ёллади. Шундай экан, энди гап яратилган маҳсулотни адолатли тақсимлаш

тўғрисида кетмайди, балки ишлаб чиқаришни мақбуллаштириш шароитларида даромад олиншининг қонунияти ва бозор иқтисодиётининг реал шароитларида ишлаб чиқариш омиллари ҳаракати ифодасининг модели сифатида кўрилади.

Иқтисодий назарияда ишлаб чиқариш омилининг умумий, энг кўп ва ўртача маҳсулоти тушунчаси мавжуд (15.8-расм).



15.8-расм. Ўзгарувчан омилнинг умумий, энг кўп ва ўртача маҳсулоти (Q – маҳсулот сони, дона; L – ўзгарувчан омил (ходимлар сони) миқдори)

Ушбу расмдаги A нуқтаси умумий маҳсулотнинг кўпайиши шу нуқтага қадар тезлашиб боришидан далолат беради, чунки ўзгарувчан омилнинг энг кўп маҳсулоти L тез ўсиб борди. Бу L омилининг ҳар бир қўшимча бирлиги ишлаб чиқариш умумий ҳажмини аввалдагига қараганда каттароқ миқдорга кўпайтиришини кўрсатади. Бевосита A нуқтаси энг кўп маҳсулотнинг энг кўп миқдорига мос тушади.

Расмдаги AC оралиғида умумий маҳсулотнинг кўпайиш суръати пасаяди, чунки L омилининг энг кўп маҳсулоти камайиб боради. Бу L омилининг ҳар бир қўшимча бирлиги ишлаб чиқариш умумий ҳажмини аввалдагига қараганда камроқ миқдорга кўпайтиришини билдиради.

C нуқтасида умумий маҳсулот камая бошлайди, чунки энг кўп маҳсулот нисбий кўринишни олади. Бу ўзгарувчан омилни бундан буён кўпайтириш умумий маҳсулот миқдорини камайишига олиб келишидан далолат беради.

Ўзгарувчан омилнинг энг кўп маҳсулоти билан ўртача маҳсулоти ўртасида муайян боғлиқлик мавжуд. Энг кўп маҳсулот ўзининг энг кўп миқдорига ўртача маҳсулотга қараганда тезроқ эришади.

15.8-расмда акс этган ўзгаришлар ишлаб чиқариш омиллари энг юксак унумдорлигининг (даромадлигининг) камайиши деб номланадиган конун тенденциясини акс эттиради. Ушбу қонунга мувофиқ, барча бошқа омиллар ўзгармай қолганида ўзгарувчан омил миқдори ошгани сари у шу даражага етадики, бу нуқтадан сўнг ўзгарувчан омилнинг энг кўп маҳсулоти камай бошлайди.

Ишлаб чиқариш омилининг умумий маҳсулоти белгилаб берилган ишлаб чиқариш функцияси доирасида ишлаб чиқарилган ва жисмоний бирликларда ўлчанадиган жамланма маҳсулот ҳажмидир. Ишлаб чиқариш омилининг умумий маҳсулоти тушунчаси ишлаб чиқарилаётган маҳсулот ҳажми билан ресурсларнинг бошқалари ўзгармай қолганда бир ресурс миқдори ўзгариши ўртасидаги боғлиқликни аниқлаш имконини беради.

Масалан, Q ишлаб чиқариш функцияси ишлаб чиқариш умумий ҳажмининг ($Q = f(L)$) ишлаб чиқариш бошқа омиллари миқдори муқим бўлганида фойдаланилаётган L меҳнат бирлигининг миқдорига боғлиқлигини кўрсатади (15.9-расм).

Ишлаб чиқариш омилининг энг кўп маҳсулоти жисмоний бирликларда ҳисоблаганда, ресурслар бошқалари миқдорининг ўзгармай туриши давомида бир омилнинг қўшимча бирлигидан фойдаланилганда маҳсулот ишлаб чиқариш ҳажмидаги ўзгаришни акс эттиради. Омилнинг энг кўп маҳсулоти қуйидагича ҳисоблаб чиқилади:

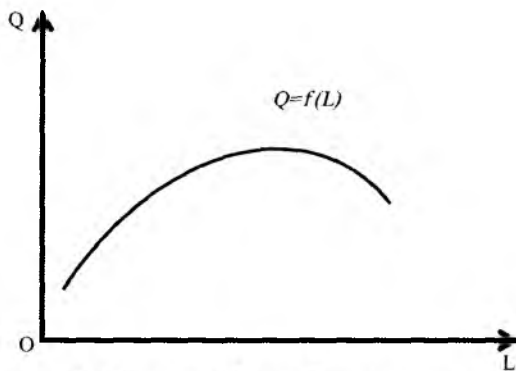
$$MPL = \Delta Q : \Delta L,$$

бу ерда: MPL – L омилининг энг кўп маҳсулоти; ΔQ – маҳсулот ишлаб чиқариш умумий ҳажмининг ўзгариши; ΔL – L омили миқдорининг ўзгариши.

Ишлаб чиқариш омилининг ўртача маҳсулоти (APL) ишлаб чиқарилаётган маҳсулот ҳажмини ишлатилаётган L омилининг миқдорига бўлиш орқали аниқланади:

$$APL = Q : L.$$

Ишлаб чиқариш омилларининг энг юксак унумдорлиги концепцияси маҳсулот ишлаб чиқаришда ишлаб чиқариш омилларининг энг мақбул миқдорини белгилаб олишда катта аҳамият касб этади.



15.9-расм. Ишлаб чиқариш функцияси (Q – маҳсулот сони, дона; L – ўзгарувчан омил (ходимлар сони) миқдори)

XVI БОБ. ХМТНИНГ МУНОСИБ МЕХНАТ КОНЦЕПЦИЯСИ

16.1. Муносиб меҳнат тушунчаси ва унинг таркибий қисмлари

Халқаро меҳнат ташкилоти жаҳонда аҳолини иш билан бандлик меъёрлари бўйича умумий халқаро ҳужжат қабул қилиниши зарурлигини англаган ҳолда, Халқаро меҳнат конференциясининг 1999 йил июнида ўтказилган 87-сессиясида *Муносиб меҳнат дастури*ни эълон қилди. Мазкур Дастурга мувофиқ, «Муносиб меҳнат деб, эркин, адолатли иш ҳақи тўланадиган, хавфсиз, ижтимоий ҳимояланган, инсоннинг кадр-қимматини камситмайдиган, меҳнат фаолиятини бошлашда ҳамма учун тенг имконият яратадиган, бошқарув қарорларини қабул қилишда иштирок этишни ва шахснинг ўзини ўзи ривожлантиришини кафолатлайдиган меҳнат аталиши мумкин»¹.

Муносиб меҳнатнинг статистик кўрсаткичларига аниқлик киритиш мақсадида унинг алоҳида таркибий қисмлари ажратиб кўрсатилган (16.1-расм).

Ўз навбатида, муносиб меҳнатнинг ушбу таркибий қисмлари қуйидаги индикаторлар гуруҳларидан иборат:

- муносиб меҳнатнинг асосий кўрсаткичлари;
- муносиб меҳнатнинг қўшимча кўрсаткичлари;
- келажакда қўлланиш назарда тутилган кўрсаткичлар;
- муносиб меҳнатнинг иқтисодий ва ижтимоий моҳияти.

Муносиб меҳнат концепциясини миллий даражада амалга оширишнинг механизми – кўрсаткичларнинг миллий тизими, шунингдек, уларга амал этилиши мониторинги билан боғлиқ усулларини қамраб олган.

Халқаро меҳнат ташкилоти муносиб меҳнатни таъминлаш соҳасидаги фаолиятини кучайтириш мақсадида улар учун мажбурий бўлган «Меҳнат соҳасида туб асосий тамойиллар ва ҳуқуқлар тўғрисида»ги декларациясини қабул қилди. Унда қуйидаги тамойилларга риоя қилишлари, уларни қўллаш ва ҳаётга тадбиқ этишга кўмаклашишлари барча мамлакатлар учун шартлиги белгилаб қўйилди:

– уюштириш эркинлиги ва жамоавий музокаралар ўтказиш ҳуқуқини амалда тан олиш;

¹ Report of the Director - General: Decent work URL: <http://www.ilo.org>

- зўраки ёки мажбурий меҳнатнинг барча шаклларини бекор қилиш;
- болалар меҳнатини амалда ман этиш;
- меҳнат ва машғулот соҳасида камситилишга йўл қўймаслик.



16.1-расм. Муносиб меҳнатнинг таркибий қисмлари

Хозирги даврда Халқаро меҳнат ташкилотининг ташаббуси билан Муносиб меҳнат дастурини барча ривожланган мамлакатларда амалга оширишга киришилди. Даставвал Муносиб меҳнат дастури турли минтақалар ва ижтимоий-иқтисодий ривожланиши ҳам турлича бўлган жаҳоннинг 8 давлати: Баҳрайн, Бангладеш, Дания, Гана, Қозогистон, Марокаш, Панама, Филиппинда жорий этилган бўлиб, уларда қуйидаги мақсадларга йўналтирилди:

- «муносиб меҳнат» тақчиллигини қисқартириш бўйича миллий ташаббусларни қўллаб-қувватлаш;
- мамлакатларга Муносиб меҳнат дастурини миллий сиёсатга жорий этишда ёрдам кўрсатиш;
- турли ижтимоий-иқтисодий шароитларда муносиб меҳнат муаммосига комплекс ёндашувнинг самарадорлигини амалиётда тасдиқлаш;
- самарали дастурлар ва сиёсатни ишлаб чиқиш усулларини ривожлантириш.

– Муносиб меҳнат дастурини миллий сиёсатга жорий этиш каби инсонпарварлик тажрибалар тўплаш ва уларнинг ижобий натижаларини намойиш этиш.

16.2. Муносиб меҳнат концепцияси мезонлари асосида аҳолини иш билан таъминлашга бўлган талаблар

Муносиб меҳнат дастурининг тамойиллари давлатларнинг иқтисодий сиёсати, биринчи навбатда, ишлашни хоҳлайдиган ва иш қидираётган ҳаммани иш билан таъминлашга қаратилган бўлишига йўналтирилганлик даражаси билан боғлиқ. Бунда гап дуч келган иш тўғрисида эмас, балки Халқаро меҳнат ташкилотининг аҳолини иш билан бандлигининг глобал дастурида кўзда тутилган иш билан таъминланиши ҳақида боради.

Иш жойларининг аксарияти иқтисодиётнинг норасмий секторида ташкил этилаётганлиги аҳолини иш билан банд бўлган қисми тўлиқ ижтимоий таъминот, қонуний ҳимояланиш имкониятига эга эмасликлари билан изоҳланади.

Халқаро меҳнат ташкилотининг маълумотларига кўра, жаҳонда иш билан бандликнинг муҳофазаланмаган шакллари билан қамраб олинган ходимлар сони 1,53 млрд кишини ташкил этмоқда. Бу иш билан банд бўлганлар умумий сонининг ярмидан кўпроғига (50,1 %) тенгдир. Шунинг учун Халқаро меҳнат ташкилоти экспертлари мамлакатларда муносиб меҳнатни таъминлайдиган иш билан бандлик кўрсаткичларини 11 та гуруҳ бўйича баҳолашни тавсия этган.

Халқаро меҳнат ташкилотининг ҳужжатларида иш билан бандлик имкониятларини баҳолашда қуйидаги кўрсаткичлардан фойдаланиш тавсия этилади:

1) иш стажининг бир йилдан камлиги (асосий иш жойида бир йилдан кам муддатда иш билан банд бўлган ходимларнинг улуши ёш гуруҳлари ва иш билан банд соҳасидаги мақоми кесимида);

2) вақтинчалик иш (ўз меҳнат фаолиятини вақтинча деб ҳисоблайдиган ходимларнинг улуши).

Кўрсаткичларнинг биринчи гуруҳи Муносиб меҳнат дастурининг қуйидаги хусусиятларини кўрсатади:

– аҳолининг иш билан бандлиги;

– ишсизлик даражаси;

– норасмий иш билан бандлик;

– иш ҳақи даражаси паст бўлган иш билан боғлиқ иш билан бандлик.

Иш билан бандлик эса қуйидаги кўрсаткичлар асосида табақалаштирилган:

– меҳнат ресурслари таркибида иштирок этиш;

– ишсизлик коэффиценти;

– жинс коэффиценти.

Муносиб меҳнат дастури энг муҳим таркибий қисмларининг кўрсаткичлари¹

Муносиб меҳнат дастурининг энг муҳим таркибий қисмлари	Муносиб меҳнат дастурининг асосий кўрсаткичлари	Муносиб меҳнат дастурининг қўшимча кўрсаткичлари
Иш билан бандлик имкониятлари	<ul style="list-style-type: none"> – 15-64 ёшдаги аҳолининг иш билан бандлиги даражаси – таълим олмаётган ва иш билан банд бўлмаган 15-24 ёшдаги ишсиз ёшлар даражаси – норасмий иш билан бандлик 	<ul style="list-style-type: none"> – 15-64 ёшдаги меҳнатга лаёқатли аҳоли (ушбу кўрсаткич иш билан бандлар ёки ишсизлар даражаси тўғрисида статистика маълумотлари мавжуд бўлмаган жойларда фойдаланиши керак) – 15-24 ёшдагилар ўртасида ишсизлар даражаси – таълим даражаси бўйича тақсимланган ҳолдаги ишсизлик даражаси – иш билан бандлик турлари бўйича бандлик – ўзини ўзи иш билан таъминлаётганлар ва оилаларда контракт бўйича ишлаётганларнинг улуши – кишлоқ хўжалик соҳасидан бошқа тармоқларда иш билан бандлар ўртасида ёлланма ходимларнинг улуши
Муносиб иш ҳақи ва унумли иш	– иш ҳақи даражасининг пастлиги (ўртача соатбай иш ҳақининг 2/3 дан кам)	<ul style="list-style-type: none"> – айрим касблар бўйича ўртача соатбай иш ҳақи – ўртача реал иш ҳақи – энг кам иш ҳақининг ўртача иш ҳақига нисбати, % – sanoatda иш ҳақининг индекси
Муносиб иш вақти	– иш вақтининг ҳаддан ташқари ортиқлиги (хафтасига 48 соатдан кўп)	<ul style="list-style-type: none"> – ишланган соатларнинг одатий миқдори (ишда мавжуд бўлишнинг стандартлаштирилган мажбурий соатлари) – ҳар бир ёлланма ходимнинг йил давомида ишлаган соатлари миқдори – тўлиқ бўлмаган иш вақтининг вақт нуктаи назаридан даражаси
Барқарор ва муҳофаза қилинган иш	– муҳофаза қилинмаган иш билан бандлик даражаси	<ul style="list-style-type: none"> – хизмат вазифасида бўлиш давомийлиги – тирикчилик ўтказишнинг энг кам миқдори – тирикчилик ўтказиш даражаси – доимий ишга эга бўлмаган ходимларнинг реал иш ҳақи

¹ Дхараи Гхай. Достойный труд: понятия и показатели. Международный обзор труда. Т.142. №1-2, 2003. – М., 2004. – С.3-38.

<p>Имкониятларнинг тенглиги ва меҳнатни бойитиш</p>	<p>– гендер белгиси бўйича касбий сегрегация – қишлоқ хўжалик соҳасига мансуб бўлмаган тармоқларда ўрта ва юқори даражадаги бошқарувда иш билан банд аёлларнинг улуши</p>	<p>– меҳнат соҳасида асосий тамойиллар ва ҳуқуқлар кўрсаткичлари (меҳнат ва машғулотлар соҳасида камситишга барҳам берилиши) – ирқка/элатларга/туб халқларга/муҳожир ишчиларга/қишлоқ меҳнаткашларига мансублик асосида камситиш қўламлари (миллий даражада тегишли маълумотлар бўлган ҳолатда)</p>
<p>Хавфсиз иш муҳити</p>	<p>– ишлаб чиқаришда ўлимга олиб келган жароҳатланиш даражаси – ишлаб чиқаришда ўлимга олиб келмаган жароҳатланиш даражаси</p>	<p>– ишлаб чиқаришда жароҳатланиш оқибатида йўқотилган иш вақти – меҳнат инспекциясининг мавжудлиги (ҳар 10 000 ёлланма ходимга тўғри келадиган меҳнат инспекторлари сони)</p>
<p>Ижтимоий муносабатлар</p>	<p>– пенсия олаётган 65 ёшгача бўлган аҳолининг улуши – ижтимоий таъмиётга-давлат харажатлари</p>	<p>– тиббий ёрдам учун хусусий уй хўжаликлари ҳисобидан бўлмаган манбалардан молия харажатлари – базавий тиббий ёрдами кўрсатилган аҳоли улуши</p>
<p>Ходимлар ва иш берувчилар вакилларининг ижтимоий мулоқоти</p>	<p>– касаба уюшмаларига аъзолик даражаси (иш берувчилар ташкилотларига аъзо бўлган корхоналар) – жамоавий шартномалар билан камраб олиниш даражаси (меҳнат соҳасида асосий тамойиллар ва ҳуқуқлар кўрсаткичлари, уюшиш ва жамоавий шартномалар олиб бориш эркинлиги)</p>	<p>– иш ташлашлар ва оммавий ишдан бўшатилишлар</p>

Кўрсаткичларнинг иккинчи гуруҳига қуйидагилар тааллуқли: иш вақтининг давомийлиги (бу кузатилган ҳафта давомида асосий ва ёрдамчи ишларда 48 соатдан кўп ишлаган 15–72 ёшдаги иш билан бандларнинг иш билан бандлар умумий сонига нисбати сифатида ҳисоблаб чикилади).

Учинчи гуруҳ кўрсаткичлари эркақлар ва аёлларга нисбатан иш билан банд бўлиш имкониятларининг ҳолатини ифодалайди. Бунда иш ҳақидаги гендер тафовутидан далолат берадиган индикаторлар алоҳида ажратиб кўрсатилади.

Муносиб меҳнат соҳасида гендер тенглиги бўйича табақалаш қуйидаги кўрсаткичларга асосланади:

- меҳнат ресурслари таркибидаги аёлларнинг салмоғи;
- маъмурий-бошқарув ходимлар таркибидаги аёлларнинг салмоғи;
- муҳандис-техник ходимлар таркибидаги аёлларнинг салмоғи;
- ишсиз аёллар ва эркакларнинг миқдори.

Муносиб меҳнат дастури талабларини амалга оширишда ҳар бир мамлакатнинг эҳтиёж ва хусусиятлари ҳисобга олинади. Хусусан, иқтисодий ривожланишга ижтимоий тараққиёт, ижтимоий тараққиётга эса иқтисодий ривожланиш нуқтаи назари билан қаралиши лозим. Аҳолини иш билан бандлик ва Муносиб меҳнат дастури соҳаларидаги стратегияларга таъсир кўрсатаётган миллий ва халқаро сиёсат бўйича ўзаро келишувга эришиш ҳам талаб қилинади. Шунингдек, меҳнат қонунчилиги ва тегишли муассасаларнинг меҳнат муносабатлари ҳуқуқини тан олиш ҳамда меҳнат инспекциясининг самарали тизимини шакллантириш нуқтаи назаридан самарадорлигини ошириш ҳам ушбу муаммонинг устивор вазифалари қаторига киради.

16.3. Муносиб меҳнат концепцияси асосида ходимларни ижтимоий ҳимоя қилиш

Ижтимоий ҳимоя – инсоннинг ижтимоий эҳтиёжларини қондиришга йўналтирилган чора-тадбирлар тизимининг мажмуасидир. Унинг ўз турлари ва шакллари мавжуд (16.2-расм).

«Ижтимоий ҳимоя» атамаси биринчи марта 1935 йилда АҚШнинг «Ижтимоий хавфсизлик бўйича қонун» деб номланган ҳуқуқий ҳужжатида қўлланилган. Мазкур қонунга кўра, мамлакат ҳар бир фуқаросининг ишсизлик ёки даромадни йўқотиш, шунингдек, унинг кескин камайиб кетиши (касаллик туфайли, фарзанд туғилиши натижасида, ишлаб чиқариш жароҳати оқибатида, ногиронлиги бўлганлиги сабабли) боис иқтисодий ва ижтимоий неъматлардан маҳрум бўлишдан ҳимоя қилувчи чора-тадбирлар тизими ижтимоий ҳимоя, деб эътироф этилган.

Муносиб меҳнат соҳасидаги ижтимоий ҳимоя давлат томонидан кафолатланадиган ходимнинг муносиб ҳаёт кечириши учун етарли физиологик, ижтимоий ва маънавий эҳтиёжларини қондириш имкониятидир.

Халқаро меҳнат ташкилоти 117-конвенциясининг 25-моддасида ходим ўзининг ҳамда оиласи аъзоларининг саломатлиги ва турмуши учун зарур эҳтиёжини қондиришга ҳақлидир, яъни у озик-овқат, кийим-кечак, турар-жой, тиббий хизмат ва ҳоказолар билан таъминланиш имкониятига эга бўлиши лозим. Шунингдек, у ўзига боғлиқ бўлмаган сабабларга кўра, ўзини ва оиласини таъминлай олмай қолса, ишсиз ёки ногиронлиги бўлса ҳам ижтимоий таъминланиш ҳуқуқига эга.

Ёлланиб ишлайдиган ишчи касаллик, бахтсиз ҳодиса, кексалик ёки унинг меҳнатига талаб камайиши сабабли меҳнатга лаёқатлилигини йўқотса

(вақтинчалик ёки мунтазам равишда), унда моддий таъминланиш муаммоси юзага келади. Шу сабабли бозор иқтисодиётида ижтимоий ҳимоя жамиятнинг хўжалик фаолияти ва ижтимоий ҳаётнинг таркибий қисмига айланган. Бу тизимнинг ташкилий-ҳуқуқий шакллари эса меҳнат жараёни ва ходим қобилиятининг такрор ҳосил қилиниши узлуксизлигини таъминлашга қаратилган бўлиши керак.



16.2-расм. Муносиб меҳнат соҳасида ижтимоий ҳимоянинг турлари ва шакллари

Ходимларни ижтимоий ҳимоя қилиш корхона (ташкилот), тармоқ ва ҳудуд даражасида амалга оширилади (16.2-жадвал).

Муносиб меҳнат соҳасида ходимларни ижтимоий муҳофаза қилиш тизи-ми қуйдагидагилардан ташкил топган:

а) меҳнат ва фуқаролик қонунчилиги нормалари. Улар ходимларни ишга қабул қилиш ва ишдан бўшатиш, иш вақти, дам олиш вақти, меҳнатга ҳақ тўлаш, аёллар ва ёшлар меҳнатини муҳофаза этиш умумий тартибини белги-лаб беради;

б) ходимларни ижтимоий муҳофаза қилиш механизмлари. Улар ижти-моий-иқтисодий ҳамда моддий механизмлардан иборат бўлиб, ходимларни ижтимоий муҳофаза қилиш функциялари ва турларини, шунингдек, ходим-лар ҳамда иш берувчилар манфаатларининг мутаносиблигини таъминлашга даъват этилган жамоа ва меҳнат шартномларидан иборатдир;

16.2-жадвал

Муносиб меҳнат жараёнида ходимларни ижтимоий ҳимоя қилиш унсурлари, механизмлари ва тизимлари

Унсурлар	Механизмлар	Тизимлар
Ижтимоий кафолатлар – мил-лий даражада: меҳнат, ижтимо-ий қонунчилик; техника хавф-сизлиги ва меҳнат гигиенаси	Иқтисодий, ҳуқуқий, сиёсий	Давлат минимал ижтимоий стандарт-лари: тиббий ёрдам, касбга йўналти-риш ва касбга тайёрлаш
Жамоа, ҳудудий, тармоқ ва бош келишувлардаги ижтимо-ий кафолатлар	Ижтимоий	Меҳнатни муҳофаза қилиш, касбий хавф-хатарнинг профилактикаси, баҳоланиши, камайтирилиши, ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ходисаларни текшириш
Халқаро меҳнат ташкилоти конвенция ва тавсияларидаги ижтимоий кафолатлар	Иқтисодий, ҳуқуқий	Касб касаллиги ва ишлаб чиқаришда меҳнат қобилиятини йўқотганлигини аниқлаш, тиббий, ишсизлик бўйича нафақа, ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ходисалардан ижтимоий суғурта

в) юридик мақоми ҳамда иқтисодий имкониятларидан келиб чиққан ҳолда аниқ мақсадли функцияларни бажарадиган ижтимоий муҳофаза қилиш муас-сасалари.

16.4. Ходимларни ижтимоий-иқтисодий муҳофаза қилиш механизми

Иш билан банд бўлган ходимларни ижтимоий-иқтисодий муҳофаза қилиш механизми қуйдагилардан таркиб топган:

1) ижтимоий- меҳнат кафолатлари:

– иш вақти давомийлиги, меҳнат ва дам олиш вақтини, меҳнатга лаёқатли ёш чегарасини тартибга солиш;

– моддий таъминот – энг кам иш ҳақи миқдори, тариф сеткалари, вақтинча меҳнатга лаёқатни йўқотгандаги тўловлар ва ҳоказолар;

– касб таълимоти – ходимларни касбий тайёрлаш ва қайта тайёрлаш, меҳнат фаолияти шароитларидан хабардор қилиш.

2) тиббий кафолатлар:

– дастлабки ва даврий тиббий кўриклар ўтказиш;

– ишлаб чиқаришда жароҳат олганларни даволаш.

3) компенсация – реабилитация кафолатлари:

– ходимнинг меҳнат фаолиятини амалга ошириш пайтида соғлиғига етказилган зарарни моддий жиҳатдан қоплаш;

– ишлаб чиқаришда соғлиғига зарар етганларни тиббий, касбий ва ижтимоий реабилитация қилиш;

– ноқулай меҳнат шароитларидаги иш учун имтиёзлар ва компенсациялар.

4) ташкилий кафолатлар:

– иш жойларидаги шарт-шароитлар ва меҳнатни муҳофаза қилиш тизимини экспертизадан ўтказиш;

– ишлаб чиқаришда бахтсиз ҳодисалар сабабларини текшириш.

Халқаро меҳнат ташкилотининг Муносиб меҳнат дастурида ходимларнинг ижтимоий ҳимояланиши индикаторлари сифатида қуйидагилар белгиланган:

– давлатнинг ижтимоий таъминот учун харажатлари;

– кўзда тутилмаган вазиятлар: ишсизлик, касалланиш, оналик (ҳомиладорлик ва болаларни тарбиялаш), ишлаб чиқаришда бахтсиз ҳодисалар, пенсия ёшига етиш ҳолатларида ҳимояланишга муҳтож ходимларнинг тегишли тоифалари умумий сонидан ижтимоий кафолатларга эга муайян тоифадаги ходимларнинг улуши;

– ялпи ички маҳсулот ҳажмида ижтимоий таъминот харажатларининг улуши.

Халқаро меҳнат ташкилотининг Муносиб меҳнат дастурида меҳнат шароитлари, меҳнат муҳофазаси ва хавфсизлиги марказий ўринлардан бирини эгаллайди. Меҳнатни муҳофаза қилиш – меҳнат жараёнида инсоннинг хавфсизлигини, ҳаёти ва соғлиғи, иш қобилияти сақланишини таъминлашга доир ҳуқуқий, ижтимоий-иқтисодий, ташкилий, техникавий, санитария-гигиена, даволаш-профилактика, реабилитация тадбирлари ҳамда воситалари тизимидир¹.

Муносиб меҳнат дастурида меҳнатни муҳофаза қилишнинг индикаторлари сифатида қуйидагилар белгиланган:

– муҳофаза қилинмаган иш билан бандлик даражаси;

¹ «Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида» Ўзбекистон Республикаси Қонуни (янги таҳрири) // Халқ сўзи, 2016 йил 23 сентябрь

- иш вақтининг ҳаддан ташқари ортиклиги (ҳафтасига 48 соатдан кўп);
- ўлимга олиб келган ва олиб келмаган жароҳатланиш даражаси;
- ишлаб чиқаришда жароҳатланиш оқибатида йўқотилган иш вақти;
- меҳнат инспекциясининг мавжудлиги (ҳар 10 000 ёлланма ходимга тўғри келадиган меҳнат инспекторлари сони) ва бошқа кўрсаткичлар белгиланган (16.3-жадвал)¹.

16.3-жадвал

**Муносиб меҳнатни таъминлайдиган меҳнат хавфсизлиги
индикаторлари**

Муносиб меҳнат дастурининг энг муҳим таркибий қисмлари	Муносиб меҳнат дастурининг асосий кўрсаткичлари	Муносиб меҳнат дастурининг кўшимча кўрсаткичлари
Муносиб иш вақти	Иш вақтининг ҳаддан ташқари ортиклиги (ҳафтасига 48 соатдан кўп)	<ul style="list-style-type: none"> – ишланган соатларнинг одатий миқдори (ишда мавжуд бўлишнинг стандартлаштирилган мажбурий соатлари) – ҳар бир ёлланма ходимнинг йил давомида ишлаган соатлари миқдори – тўлиқ бўлмаган иш вақтининг вақт нуқтаи назаридан даражаси
Барқарор ва муҳофаза қилинган иш	Муҳофаза қилинмаган иш билан бандлик даражаси	<ul style="list-style-type: none"> – хизмат вазифасида бўлиш давомийлиги – тирикчилик ўтказишнинг энг кам миқдори – тирикчилик ўтказиш даражаси – доимий ишга эга бўлмаган ходимларнинг реал иш ҳақи
Хавфсиз иш муҳити	<ul style="list-style-type: none"> – ишлаб чиқаришда ўлимга олиб келган жароҳатланиш даражаси – ишлаб чиқаришда ўлимга олиб келмаган жароҳатланиш даражаси 	<ul style="list-style-type: none"> – ишлаб чиқаришда жароҳатланиш оқибатида йўқотилган иш вақти – меҳнат инспекциясининг мавжудлиги (ҳар 10 000 ёлланма ходимга тўғри келадиган меҳнат инспекторлари сони)

Ишлаб чиқаришда меҳнат хавфсизлигини таъминлашнинг халқаро стандартлари мавжуд. Халқаро меҳнат ташкилотининг 155-Конвенцияси ва 164-йилги Тавсиялари меҳнатни муҳофаза қилишни бошқаришга тизимли ёндашув асосини яратди. Халқаро меҳнат ташкилоти «Меҳнатни муҳофаза қилишни бошқариш тизимлари бўйича қўлланма»ни (ХТБ-ММБТ 2001) эълон

¹ Стандарты достойного труда // <http://www.ilo.org/public/russian/region/eurpro/moscow>.

килди. Бу қўлланма меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасида миллий стандартларни ишлаб чиқиш учун услубий асос вазифасини ўтамоқда.

Меҳнатини муҳофаза қилиш тизими самарадорлиги мезонларидан бири – «Меҳнат хавфсизлиги стандартларининг тизими» – OHSAS 18001:2007 га мувофиқлик ҳисобланади. Меҳнатни муҳофаза қилиш тизими самарадорлигини таҳлил этишда ишлаб чиқаришдаги меҳнат шароитларининг ходимлар ҳаёти ва саломатлигига хавфи даражаси мезонидан фойдаланилади (16.4-жадвал).

16.4-жадвал

Ишлаб чиқаришда ходимлар ҳаёти ва соғлигига хавф даражасини аниқлаш

Хавф даражалари	Майиб бўлиш хавфи (иш турлари бўйича)	Меҳнат шароитларининг бузилиши (иш жойлари бўйича)
Таҳдид даражасидаги хавф	Корхонада бу иш турларини бажаришда ходимлар ўлими ҳоллари бўлган ёки шундай ҳолатга олиб келадиган даражада майиб бўлиш хавфи мавжуд.	Ногиронликка олиб келган касб касалликларига чалиниш ҳоллари қайд қилинган (мазкур касб, ихтисослик бўйича меҳнат қобилиятининг йўқотилиши).
Жиддий даражадаги хавф	Корхонада бу иш турларини бажаришда меҳнат қобилиятини 90 кундан кўп муддатга йўқотишга олиб келган майиб бўлиш ҳоллари учраган ёки шу даражада майиб бўлиш хавфи бор.	Мазкур омил бўйича ходимларнинг касб касалликларига чалиниш ҳоллари қайд қилинган.
Чегара даражасидаги хавф	Корхонада бу иш турларини бажаришда ўрта оғирлик даражасида майиб бўлиш ҳоллари (меҳнат қобилиятини 1 кундан 90 кунгача йўқотиш) учраган ёки шу даражада майиб бўлиш хавфи бор.	Ишлаб чиқариш зарарли омилларининг иш жойида йўл қўйиб бўладиган энг кўп миқдоридан, санитария-гигиена меъёрлари ва давлат стандартларидан юқорилиги; буни зарур аниқлик билан ва муддатда аниқлаш иложининг йўқлиги.
Токаг қилиш мумкин даражасидаги хавф	Ишлаб чиқариш зарарли омилларининг иш жойида йўл қўйиб бўладиган энг кўп миқдоридан, санитария-гигиена меъёрлари ва давлат стандартларидан 0,1 га юқорилиги.	

Халқаро Меҳнат Ташкилоти 117-конвенциясида ёлланиб ишлайдиган ишчи касаллик, бахтсиз ҳодиса, кексалик ёки унинг меҳнатига талаб кама-

йиши сабабли меҳнатга лаёқатлилигини йўқотса (вактинчалик ёки мунтазам равишда), унда моддий таъминланиш муаммоси юзага келади. Шу сабабли бозор иқтисодиётида ижтимоий ҳимоя жамиятнинг хўжалик фаолияти ва ижтимоий ҳаётнинг таркибий қисмига айланган.

Ўзбекистон Республикаси Халқаро меҳнат ташкилотининг меҳнатни муҳофаза қилиш билан боғлиқ 8 та асосий конвенциясига қўшилган.

Ўзбекистонда ишлаб чиқаришда меҳнат хавфсизлигини таъминлашнинг ҳуқуқий асослари яратилган. Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 37-моддасида «Ҳар бир шахс ...адолатли меҳнат шароитларида ишлаш ...ҳуқуқига эгадир», деб мустақкамлаб қўйилган. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 30 дан ортиқ моддалари бевосита меҳнат муҳофазасига тааллуқлидир. Уларда:

- меҳнат муҳофазаси бўйича талаблар;
- хавфсиз ва соғлом меҳнат шароитларини таъминлаш;
- меҳнат муҳофазаси масалаларига ўқитиш ва кўрсатмалар бериш;
- алоҳида меҳнат тавсифига эга ва 18 ёшга етмаган ишчилар учун ноқулай меҳнат шароитларидаги ишларда иш вақти давомийлигини регламентлаш;
- турли ишларга ногиронларни жалб этиш шароитларига;
- ишчиларни сут маҳсулотлари, даволаш-профилактик озик-овқат, яқка ҳимоя ва гигиена воситалари билан таъминлаш;
- ходимларга биринчи тиббий ёрдам кўрсатиш;
- бахтсиз ҳодисаларни ҳисобга олиш ва текшириш, кузатиш, меҳнат шароитлари ҳолатини назорат қилиш ва бошқа ҳуқуқий асослар қайд этилган.

Меҳнат кодексига барча корхоналарда хавфсизлик ва гигиена талабларига жавоб берадиган меҳнат шароитлари яратилган бўлиши кераклиги, бундай шароитларни яратиб бериш иш берувчининг мажбуриятига кириши белгилаб қўйилган.

Ишлаб чиқаришга мўлжалланган янги қурилган ва таъмирланган корхонада соғлом ва хавфсиз меҳнат шароитлари таъминланмаса, уни давлат санитария ва техник назоратини амалга оширувчи ташкилотларнинг ва касаба уюшмалар меҳнат техника назорати ташкилотларининг ҳамда корхонани фойдаланишга қабул қилувчи фабрика, заводнинг маҳаллий касаба уюшмаси кўмитаси руҳсатсиз фойдаланишга топширишга йўл қўйилмайди.

Корхона ва ташкилотларнинг маъмурияти барча иш ўринларини керакли техник жихозлар билан таъминлаши ва бу ўринларда меҳнат муҳофазасининг қоида ҳамда стандартларига мос келувчи меҳнат шароитларини яратишлари лозим. Бундай қоида ва стандартларни Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси, вазирликлар, давлат назорати ташкилотлари касаба уюшмалари марказий кўмитаси билан келишилган ҳолда ишлаб чиқадилар ва тасдиқлайдилар.

Меҳнат муҳофазасига оид қоидаларда маъмуриятга тегишли ва улар учун мажбурий бўлган қоидалар кўрсатилган. Агар бу қоидаларда ишни бажариш пайтида хавфсиз меҳнат шароитларини таъминлашга йуналтирилган талаблар тўлиқ бажарилмаган бўлса, корхона маъмурияти касаба уюшма ташкилоти билан келишиб, хавфсиз меҳнат шароитларини таъминловчи чоралар кўради.

Меҳнат кодексида, шунингдек, ходимнинг меҳнатни муҳофаза қилиш нормаларига, коида ва йўриқномаларига риоя қилиши, иш берувчи уларларнинг меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича ўқишларини таъминлаши ва билимларини текшириб туриши, иш жойида касал бўлиб қолганларга дастлабки тиббий ёрдам кўрсатишга қаратилган чоралар кўриши шартлиги ва бошқа қоидалар қайд қилинган.

Иш берувчи, шунингдек, меҳнат шартномасини тузишда ва бошқа ишга ўтказишда ходимни меҳнат шароитлари тўғрисида, шу жумладан, касб касалликлари ва бошқа касалликларга чалиниш эҳтимоли, шу билан боғлиқ ҳолда унга бериладиган имтиёз ва компенсациялар, шунингдек, шахсий ҳимоя воситалари ҳақида хабардор қилиши керак.

Ходимларга техника хавфсизлиги, ишлаб чиқариш санитарияси, ёнғин чиқишдан сақланиш ва меҳнатни муҳофаза қилишнинг бошқа қоидалари ҳақида йўл-йўриқлар бериш ҳамда ходимларнинг меҳнатни муҳофаза қилишнинг ҳамма талабларига риоя этишларини доимий равишда текшириб бориш вазифаси ҳам иш берувчи зиммасига юклатилади.

Зарарли меҳнат шароитлари ва ифлосланиш билан боғлиқ бўлган ишларда, ишчи ва хизматчиларга белгиланган қоидаларга биноан текин махсус по-йафзал, коржома, шахсий ҳимоя воситалари, сут, совун берилади.

Меҳнат қонунида хотин-қизлар, айниқса, ҳомиладор аёллар, ёш болали аёллар меҳнатини муҳофаза қилишга алоҳида эътибор берилган. Ҳомиладор ва ёш болали аёлларни кечки ишларга, иш вақтидан ташқари вақтдаги ишларга, дам олиш кунларида ишга жалб этиш, хизмат сафарига юбориш тақиқланади. Боласи бир ёшдан ўн тўрт ёшга тўлмаган аёлларнинг иш вақтидан ташқари ишга жалб этилиши ва хизмат сафарига юборилиши фақат уларнинг розилиги билангина амалга оширилиши мумкин.

Соғлиғи ҳолатига кўра енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан ҳоли бўлган ишга ўтказишга муҳтож ходимларни иш берувчи, уларнинг розилиги билан, тиббий хулосага мувофиқ вақтинча ёки муддатини чекламай, ана шундай ишларга ўтказиши шарт. Умуман, ходим ўз ҳаёти ёки соғлиғига таҳдид солаётган ишни бажаришни рад этиш ҳуқуқига эгадир.

Қонунда кўрсатилишича, Ўзбекистон фуқаролари дам олиш ҳуқуқига эга. Бу ҳуқуқ ишчи ва хизматчиларга 40 соатдан ошмайдиган иш ҳафтасини белгилаш билан таъминланади. Аммо зарарли меҳнат шароитларида ишлайдиган

ишчи ва хизматчиларга ҳамда 16 ёшдан 18 ёшгача бўлганлар учун 36 соатлик, 15 ёшдан 16 ёшгача бўлганлар учун эса 24 соатлик иш ҳафтаси белгиланган.

Янги таҳрирда қабул қилинган «Меҳнатни муҳофазаси қилиш тўғрисида»ги қонуннинг асосий қоидалари қуйидаги меъёрлардан иборат:

– меҳнатни муҳофазаси қилиш соҳасидаги Ўзбекистон Республикаси Хукуматининг ва бу соҳада давлат сиёсати олиб боришда давлат ва хўжалик бошқаруви органларининг ваколатлари;

– Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг меҳнатни муҳофазаси қилиш соҳасида махсус ваколатли давлат органи сифатидаги меҳнатни муҳофазаси қилиш соҳасидаги қонун ва қонуности ҳужжатларига риоя этилишини назорат қилиш вазифаси;

– меҳнатни муҳофазаси қилиш бўйича жамоатчилик назоратини ўрнатишни таъминлаш юзасидан талаблар ва бошқа давлат бошқаруви органларининг меҳнатни муҳофазаси қилиш соҳасидаги ваколатлари, шу жумладан, Соғлиқни сақлаш вазирлигининг ва жойлардаги давлат ҳокимияти органларининг ваколатлари;

– меҳнатни муҳофазаси қилиш талабларининг бузилиши натижасида ташкилот ёки унинг тузилма бўлинмаларининг қайта кўриб чиқилган фаолияти, ишлаб чиқаришларни (асбоб-ускуналар) тўхтатилиши ва бундай ташкилотлар фаолиятини тугатиш талаблари;

– корхона ва ташкилотларда меҳнатни муҳофазаси қилиш хизматининг вазифаларини амалга оширишда иш жойларини меҳнат шароитлари бўйича аттестацияси ва иш жойларининг жароҳатлаш хавфини аниқлаш ва ходимларни меҳнатни муҳофазаси қилиш масалалари бўйича ўқитиш ва малакасини ошириш, меҳнатни муҳофазаси қилиш аудитини ташкил этиш бўйича меҳнатни муҳофазаси қилиш соҳасида хизматлар бозорининг профессионал иштирокчиси тушунчаси;

– касбий хавф бўйича хатари паст ташкилотларда ҳамда муҳофазаси қилиш хизматини ташкил этишга имкониятлари етмаган кичик корхоналарда (ходимлар сони эллик нафардан кам бўлган ташкилотларда) меҳнатни муҳофазаси қилиш хизматининг вазифаларини бажариш аутсорсинги асосида меҳнатни муҳофазаси қилиш соҳасида хизматлар бозорининг профессионал иштирокчиларини (мазкур соҳада фаолият юритадиган тадбиркорларни) жалб қилиш;

– ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалар ва касб касалликларини олдини олиш ҳамда ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисаларни тугатишда ортиқча харажатларга йўл қўймаслик ва ташкилотларда меҳнатни муҳофазаси қилишни тўғри ташкил этиш мақсадида ташкилотлар томонидан ихтиёрий равишда меҳнатни муҳофазаси қилишнинг бошқарув тизимини аудит қилиш механизми;

– меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасидаги хизматлар бозоридаги профессионал иштирокчиларга қўйиладиган талаблар Ўзбекистон Республикаси Хукумати томонидан белгиланиши;

– меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасида кафолатлар, ҳуқуқлар, иш берувчи ва ходимларнинг ҳуқуқ ва мажбуриятлари;

– ходимларнинг айрим тоифалари, аёллар, вояга етмаган шахслар ва меҳнат қобилияти чекланган шахслар учун меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасидаги муносабатларни тартибга солишнинг ўзига хос хусусиятлари;

– меҳнатни муҳофаза қилишни давлат назорати, меҳнат шароитларининг давлат экспертизаси ва меҳнат хавфсизлиги ва меҳнатни муҳофаза қилиш ҳолатларининг мониторинги тушунчалари;

– махсус ваколатли давлат органининг кўрсатмаларини белгиланган муддатларда бажарилишини таъминламаган шахслар ёки ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалар ва касб касаллигини ўз вақтида махсус текширишни ташкил этмаган, шунингдек, ишлаб чиқаришда содир бўлган бахтсиз ҳодисалар ва касб касалликларини келиб чиқиш ҳолатларини яширишда айбдор бўлган шахслар қонунларда белгиланган тартибда жавобгарликка тортилиши;

– юридик шахснинг тугатилишида етказилган зарар учун ташкилотнинг жавобгарлиги нормалари;

– меҳнатни муҳофаза қилишга доир қонунлар ва бошқа меъёрий ҳужжатларга риоя этилиши устидан қайта кўриб чиқилган жамоатчилик назоратининг тартиби ва касба уюшмаларининг ходимларнинг меҳнатини муҳофаза қилишга доир ҳуқуқини ҳимоя этиш борасидаги ҳуқуқлари¹.

«Иш ўринларини меҳнат шароитлари ва асбоб-ускуналарнинг жароҳатлаш хавфлилиги юзасидан аттестациядан ўтказиш тартиби тўғрисида»ги Низом тасдиқланиб, унинг талабларига мувофиқ иш ўринларида аттестация ўтказилган корхонанинг аттестация материаллари меҳнат органларида давлат экспертизасидан ўтказилиши белгиланган².

Ишлаб чиқариш корхоналаридаги меҳнатни муҳофаза қилиш хизмати меҳнатни муҳофаза қилиш талабларига риоя этилишини таъминлаш мақсадида ташкил этиладиган хўжалик юритувчи субъектнинг таркибий бўлинмаси ҳисобланади. Ушбу хизмат корхонаси ходимлари томонидан меҳнат муҳофазаси қоидаларига риоя этилиши, ишлаб чиқариш омиллари билан боғлиқ майиб бўлишлар ва касб касалликлари сабабларини ҳисобга олиш ва

¹ «Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида» Ўзбекистон Республикаси Қонуни // Халқ сўзи, 2016 йил 23 сентябрь

² Иш ўринларини меҳнат шароитлари ва асбоб-ускуналарнинг жароҳатлаш хавфлилиги юзасидан аттестациядан ўтказиш тартиби тўғрисида низом / Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2014 йил 15 сентябрдаги «Ходимлар меҳнатини муҳофаза қилиш чора-тадбирларини янада такомиллаштириш тўғрисида»ги қарорига 1-илова // Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2014 й.

тахлил этиш ишларини ташкил этади, меҳнат муҳофазаси соҳасидаги илғор тажрибани ўрганади ва оммалаштиради, ходимлар ва иш берувчига техника хавфсизлиги, меҳнат шароитларини яхшилаш ва бошқа масалалар юзасидан маслаҳатлар беради.

Шу билан бирга корхоналарида меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича комиссиялар ҳам ташкил этиш тавсия қилинади. Уларнинг таркибига иш берувчи ва касаба уюшмалари вакиллари тенглик асосида киритилади. Бу комиссия ходимларнинг меҳнат фаолияти давомида ҳаёти ва саломатлигини муҳофаза қилишга қаратилган ташкилий-профилактика, ижтимоий-иқтисодий, санитария-гигиена ва бошқа тадбирлар амалга оширилишини таъминлаш билан шуғулланади.

Ходимлари сони нисбатан кам бўлган кичик бизнес корхоналарида эса иш берувчи меҳнат муҳофазаси бўйича ихтисослашган ташқи ташкилот билан шартнома тузиши ёки штатга меҳнат муҳофазаси бўйича махсус маълумотга эга мутахассисни киритиши ёхуд ўз ходимларидан бирини меҳнат муҳофазаси ишлари бўйича масъул қилиб тайинлаши мумкин. Кичик бизнес корхонасидаги меҳнат муҳофазаси ишлари бўйича бундай масъул ходим тайинланиши ҳолатларида иш берувчи ва бу масъул ходим меҳнат муҳофазаси бўйича махсус тайёргарликдан ўтган бўлиши керак. Шундан сўнг иш берувчи масъул ходимга меҳнат муҳофазаси бўйича вазифа юклатилганлиги тўғрисида буйруқ чиқаради.

16.5. Муносиб меҳнат концепциясини иқтисодиётга жорий этиш амалиёти

Халқаро меҳнат ташкилоти томонидан Муносиб меҳнатни таъминлаш соҳасидаги фаолиятни кучайтириш мақсадида мажбурий бўлган «Меҳнат соҳасида туб асосий тамойиллар ва ҳуқуқлар тўғрисида»ги декларацияси қабул қилинган. Унда кўрсатилган тамойилларга риоя қилиш, уларни қўллаш ва ҳаётга тадбиқ этишга кўмаклашиш шартлиги белгилаб қўйилган.

Ўзбекистонда ҳам мамлакатда ижтимоий-меҳнат соҳасини ривожлантириш, аҳолининг реал даромадлари ўсишини таъминлаш, меҳнат бозорида вазиятни яхшилаш, иш билан унумли бандлик соҳасини кенгайтириш, аҳоли ижтимоий ҳимояси тизимининг манзиллилигини таъминлаш, меҳнат муҳофазаси ва хавфсизлиги даражасини ошириш мақсадида Ўзбекистон Республикасида Муносиб меҳнат бўйича мамлакат дастурини ишлаб чиқди ҳамда ХМТ билан ҳамкорликнинг аниқ устувор йўналишлари, мақсадлари, вазифалари ва натижалар индикаторларини белгилаб олди. Ижтимоий шериклар – Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати, Ўзбекистон Касаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши ва Савдо-саноат палатаси билан Халқаро меҳнат ташкилоти ўртаси-

да Муносиб меҳнат бўйича мамлакат дастурини амалга оширишда ҳамкорлик қилиш битимлари имзоланди.

Ўзбекистоннинг Муносиб меҳнат бўйича мамлакат дастурида меҳнат соҳасида асосий тамойилларни амалга ошириш мақсадида ижтимоий ҳамкорликни мустаҳкамлаш, иш билан муносиб бандлик имкониятларини кенгайтириш, меҳнат шароитлари ва ижтимоий муҳофазани яхшилаш чора-тадбирлари белгиланган.

Халқларо меҳнат ташкилотининг Ўзбекистон Республикаси томонидан ратификация қилинган конвенцияларини амалга оширишга доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисидаги ҳужжатга кўра, мамлакатимизнинг меҳнат қонунчилигини янада такомиллаштириш, шу жумладан, ХМТнинг бир қатор конвенцияларини ратификация қилишда ҳамкорликни кенгайтиришга доир муҳим вазифалар белгиланган.

ХМТнинг Ўзбекистон Республикаси томонидан ратификация қилинган конвенциялари нормалари ва талабларининг ташкилотларда ижро этилиши устидан мониторинг ҳамда назорат қилиш ишлари йўлга қўйилган. Хусусан, Фуқароларнинг кафолатланган меҳнат ҳуқуқларини таъминлаш масалалари бўйича Парламент комиссияси томонидан корхона ва ташкилотларда, тадбиркорлик субъектлари ўртасида меҳнат тўғрисидаги қонунлар нормаларини қўллаш, мажбурий меҳнатга ва болалар меҳнатига йўл қўймаслик масалалари бўйича аниқ мақсадга йўналтирилган ахборот-тушунтириш ишлари олиб борилмоқда.

БМТ маълумотларига кўра, бугун дунё мамлакатларининг 45 % аҳолиси, яъни 3 миллиарддан ортиқ инсон ишчи кучи ҳисобланади. Дунё бўйича меҳнатга қобилиятли аҳоли рейтинги бўйича Ўзбекистон 35 ўринда (18 миллионга яқин) қайт этилган. Ҳозирги кунда Ўзбекистонда иш билан банд бўлган аҳоли 12,2 миллион нафарни ташкил этмоқда.

Ўзбекистон Республикаси томонидан ХМТнинг 14 та Конвенцияси (шу жумладан, 8 та асосий конвенциянинг барчаси) ратификация қилинган алоҳида таъкидланди. Шу билан бирга, Халқаро меҳнат ташкилотининг Меҳнат инспекцияси тўғрисидаги 81-конвенцияси ҳамда Қишлоқ хўжалигида меҳнат инспекцияси тўғрисидаги 129-конвенцияларидаги аксарият нормалар миллий қонунчиликка имплементация қилинган. Маълумот ўрнида айтиш керакки, 81-сонли конвенция бугунга қадар 145 та, 129-сонли конвенция эса 53 та мамлакат томонидан ратификация қилинган.

ХМТнинг 81-сонли конвенцияси, Саноат иш жойларидаги меҳнат инспекцияси тизими қўлланиши меҳнат инспекторлари томонидан таъминланадиган меҳнат шароитларига доир ва иш жараёнида меҳнаткашларни муҳофаза қилишга оид қонун-қоидалар қўлланиладиган барча иш жойларини қамраб олади.

ХМТнинг 129-сонли конвенциясида қайд этилган қишлоқ хўжалигидаги меҳнат инспекцияси тизими, меҳнаткашларни ёллайдиган ёки шогирдлик усулида жалб қиладиган қишлоқ хўжалиги корхоналари, уларнинг ишчи ходимларига ҳақ тўланиши, шартнома тури, шакли ва давомийлиги қандай бўлишидан қатъи назар, қўлланилиши зарур деб эътироф этилган.

Ушбу Миллий дастурнинг устувор йўналишлари, асосий индикаторлари ва стратегиялари ижтимоий шериклар – Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати, Ўзбекистон Қасаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши ва Савдо-саноат палатаси билан Халқаро меҳнат ташкилотининг Муносиб меҳнат масалари бўйича техник кўмаклашиш гуруҳи мутахассислари ҳамда Шарқий Европа ва Марказий Осиё учун ХМТнинг Москвадаги бюроси ва ХМТнинг Женевадаги қароргоҳи ўртасида келишиб олинган.

XVII БОБ. МЕҲНАТ МУНОСАБАТЛАРИ

17.1. Меҳнат муносабатларнинг моҳияти ва уларнинг турлари

Меҳнат муносабатлари – ходим ва иш берувчи ўртасида иш берувчи зарур меҳнат шароитларини яратиб берган ҳолда ҳақ тўланиши ҳисобига ходим томонидан шахсан меҳнат функциясини (штат рўйхатига мувофиқ, касби, ихтисослиги бўйича топшириладиган аниқ ишни) бажариш юзасидан келишув натижасида пайдо бўладиган муносабатлардир. Меҳнат муносабатларининг субъектлари – *ходим ва иш берувчи* ҳисобланади. Меҳнат муносабатлари ижтимоий хусусият касб этганида, ушбу субъектлар қаторига давлат ҳам қўшилади.

Ходим ва иш берувчи ўртасида қонуний меҳнат муносабатлари фақат ушбу муносабатлар амалдаги меҳнат қонунчилиги томонидан тартибга солинadиган меҳнат шартномаси асосида расмийлаштирилганда пайдо бўлади. *Меҳнат шартномаси* ходим билан иш берувчи ўртасида муайян мутахассислик, малака, лавозим бўйича ишни ички меҳнат тартибига бўйсунган ҳолда тарафлар келишуви, шунингдек, меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар билан белгиланган шартлар асосида ҳақ эвазига бажариш ҳақидаги келишувдир.

Меҳнат шартномасида ходим ва иш берувчи ўртасидаги келишув билан куйидагилар белгилаб қўйилади:

- иш жойи (корхона ёки унинг бўлинмаси);
- ходимнинг меҳнат вазифаси – мутахассислиги, малакаси, у ишлайдиган лавозим;

- ишнинг бошланиш куни;
- меҳнат шартномаси муайян муддатда амал қилиши;
- меҳнат ҳақи миқдори ва меҳнатнинг бошқа шартлари.

Меҳнат шартномалари:

- номуайян муддатга;
- беш йилдан ортиқ бўлмаган муайян муддатга;
- муайян ишни бажариш вақтига мўлжаллаб тузилиши мумкин.

Агар меҳнат шартномасида унинг амал қилиш муддати кўрсатилмаган бўлса, меҳнат шартномаси номуайян муддатга тузилган, деб ҳисобланади. *Номуайян муддатга тузилган* меҳнат шартномаси ходимнинг розилигисиз

муайян муддатга, шунингдек, муайян ишни бажариш вақтига мўлжаллаб қайта тузилиши мумкин эмас.

Меҳнат шартномаси қуйидаги мақсадда *дастлабки синов шарти* билан тузилиши мумкин:

- ходимнинг топширилаётган ишга лаёкатлилигини текшириб кўриш;
- ходим меҳнат шартномасида шартлашилган ишни давом эттиришнинг

мақсадга мувофиқлиги ҳақида бир қарорга келиши.

Дастлабки синовни ўташ ҳақида меҳнат шартномасида шартлашилган бўлиши лозим. Бундай шартлашув бўлмаган тақдирда ходим дастлабки синовсиз ишга қабул қилинган, деб ҳисобланади.

Дастлабки синов муддати уч ойдан ошиб кетмаслиги керак.

Ҳомиладор аёллар, уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар, корхона учун белгиланган минимал иш жойлари ҳисобидан ишга юборилган шахслар, ўрта махсус, касб-хунар таълими муассасаларининг ҳамда олий ўқув юр்தларининг тегишли таълим муассасасини тамомлаган кундан эътиборан уч йил ичида биринчи бор ишга қираётган битирувчилари ишга қабул қилинганда, шунингдек ходимлар билан олти ойгача муддатга меҳнат шартномаси тузилиб, ишга қабул қилинганда дастлабки синов белгиланмайди.

Айрим ҳолатларда бундай меҳнат муносабатларининг ҳуқуқий асослари бирмунча мураккаброқ хусусиятга эга бўлади (лавозим ёки хизмат вазифасига сайланиш ёки тайинланиш, бўш иш жойига танлов асосида ишга қабул қилиш, тузилган меҳнат шартномаси юзасидан суд қарорининг чиқарилиши ва ҳоказолар).

Масалан, давлат органларидаги сайлаб қўйиладиган лавозимларга сайланганлиги туфайли ишдан озод қилинган ходимларга сайлаб қўйиладиган лавозимдаги ваколатлари тугагандан кейин аввалги иши (лавозими) берилади, бундай иш (лавозим) мавжуд бўлмаса, аввалгисига тенг иш (лавозим) берилади.

Шу билан бирга ҳарбий хизматга чақирилган (ўтган) ходим захирага бўшатирилган ёки истеъфога чиққанидан кейин, башарти, Ўзбекистон Республикаси Қуролли Кучлари сафидан, Ички ишлар вазирлиги, Миллий хавфсизлик хизмати ва Фавқулодда вазиятлар вазирлиги қўшинларидан бўшатирилган кундан бошлаб узоғи билан уч ой ичида ишга жойлашиш масаласида иш берувчига муурожаат этган бўлса, аввалги иш жойида ишга жойлашиш ҳуқуқига эгадир.

Меҳнат муносабатлари ўзига хос хусусиятларга эга:

биринчидан, *меҳнат муносабатларнинг субъекти* – ходим, яъни меҳнат функциясини бажарувчи корхона (ташқилот) жамоасига қўшилади. Бундай қўшилиш ишга доимий, вақтинчалик ёки мавсумий қабул қилиниши тарзида бўлиши мумкин. Ҳар қандай ҳолатда энг асосийси – ходимнинг биргаликдаги меҳнат фаолиятида иштирок этишидир;

иккинчидан, *меҳнат муносабатларининг мазмуни* ходим томонидан муайян меҳнат функцияси бажарилишини назарда тутати. Меҳнат функцияси, одатда, ходимнинг касби, ихтисослиги, малакасига кўра муайян ишни, вазифани бажаришдан иборат бўлади. Бироқ зарурат туғилганда ходим зиммасига доимий ёки вақтинча бошқа меҳнат функцияларини бажариш юкланиши мумкин;

учинчидан, *меҳнат функцияси* маълум иш тартиби шароитларида бажарилади. Ходимнинг меҳнатни ташкил этиш талабларига бўйсунуши – меҳнат муносабатларининг зарур унсурдир. Меҳнат ҳамиша мақсадга йўналтирилган фаолиятдир. Шунинг учун меҳнат муносабатлари бу ўринда жамият иқтисодий асосини ташкил этадиган моддий муносабатларнинг кўриниши сифатида намоён бўлади.

Меҳнат муносабатларида меҳнат шартлари тушунчаси ҳам мавжуд. *Меҳнат шартлари* деганда, меҳнат жараёнидаги ижтимоий ва ишлаб чиқариш омиллари тушунилади (17.1-расм).

Ижтимоий омилларга меҳнат ҳақи миқдори, иш вақтининг, таътилнинг муддати ва бошқа шартлар киради.

Техника, санитария, гигиенага оид, ишлаб чиқариш-маиший ва бошқа шартлар *ишлаб чиқариш омиллари* ҳисобланади.

Меҳнат шартлари меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар, шунингдек, меҳнат шартномаси тарафларининг келишуви билан белгиланади.

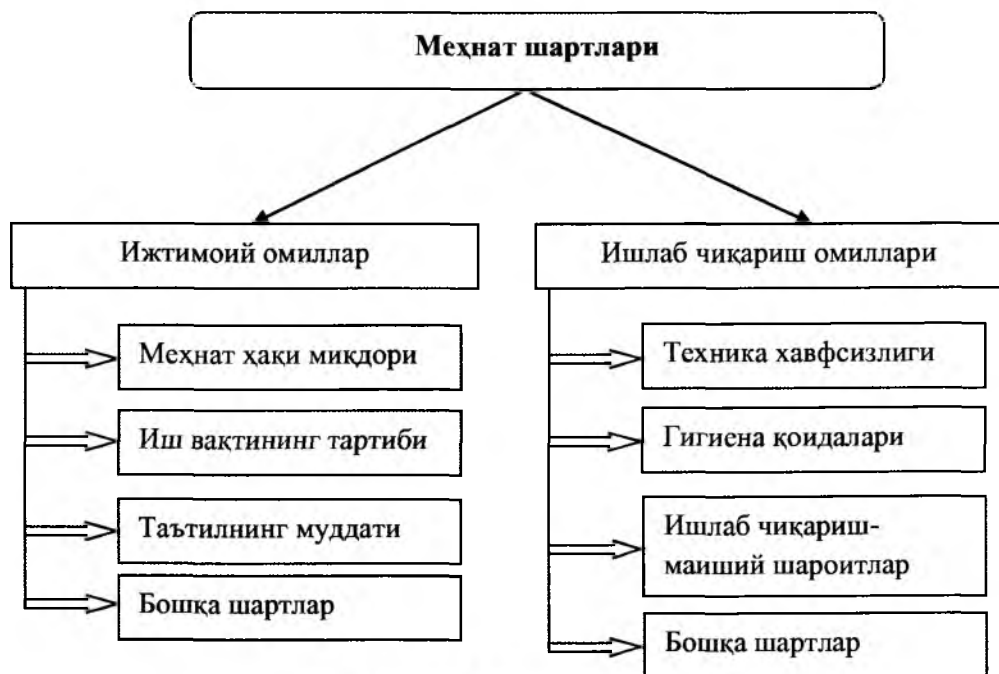
Меҳнат шартларини ўзгартириш, улар қайси тартибда белгиланган бўлса, шундай тартибда амалга оширилади.

Иш берувчи ходимнинг розилигисиз меҳнат шартларини ўзгартиришга фақат технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ишлар (маҳсулот, хизматлар) ҳажмининг қисқарганлиги, башарти бундай ўзгаришлар ходимлар сони ёки ишлар хусусиятининг ўзгаришига олиб келиши олдиндан аниқ бўлган ҳоллардагина ҳақлидир.

Иш берувчи айрим тоифадаги ходимлар учун меҳнат шартларини ўзгартириш хусусида корхонадаги ходимларнинг вакиллик органлари билан олдиндан маслаҳатлашиб олади.

Иш берувчи меҳнат шартларидаги бўлажак ўзгаришлар ҳақида ходимни камида икки ой олдин ёзма равишда огоҳлантириб, тилхат олиши шарт. Кўрсатилган муддатни қисқартиришга фақат ходимнинг розилиги билан йўл қўйилади.

Ўзбекистоннинг меҳнат муносабатларига доир қонунчилигида ходим билан меҳнат шартномаси у янги меҳнат шартлари асосида ишлашни давом эттиришни рад этганлиги сабабли бекор қилиниши мумкин, бунда ходимга ўртача ойлик иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда ишдан бўшатиш нафақаси тўланади.



17.1-расм. Меҳнат шартлари

Корхона мулкдори алмашганда, худди шунингдек, корхона қайта ташкил этилганда (қўшиб юборилган, бирлаштирилган, бўлиб юборилган, қайта тuzилган, ажратилганда), меҳнат муносабатлари ходимнинг розилиги билан давом этаверади.

Меҳнат муносабатларида меҳнат тартиби ҳам муҳим аҳамиятга эгадир. *Меҳнат тартиби* иш берувчи касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб тасдиқлайдиган ички меҳнат тартиби қоидалари билан белгиланади.

Ходимнинг меҳнат вазифалари ички тартиб қоидаларида, интизом тўғрисидаги устав ва низомларда, корхонада қабул қилинадиган локал ҳужжатларда (жамоа шартномаларида, йўриқномалар ва ҳоказоларда), меҳнат шартномасида аниқ белгилаб қўйилади. Иш берувчи ходимдан унинг меҳнат вазифалари доирасига кирмайдиган ишларни бажаришни, қонунга хилоф ёки ходим ва бошқа шахсларнинг ҳаёти ва соғлиғи учун хавф тугдирувчи, уларнинг шаъни ва қадр-қимматини камситувчи ҳаракатлар қилишни талаб этишига ҳақли эмас.

Меҳнат муносабатлари мураккаб хусусиятга эга бўлганлиги сабабли уларнинг институционал асослари ҳам турличадир (17.1-жадвал).

Меҳнат муносабатларининг таснифи

Меҳнат муносабатларининг турлари	Меҳнат муносабатлари турларининг моҳияти
Хуқуқий тартибга солинишига кўра	Умумий муносабатлар (истисносиз барча ходимлар учун белгилаб қўйиладиган қоидалар, бу тартибга солиш бир хиллигини таъминлайди)
	Махсус муносабатлар (ходимлар турли тоифалари меҳнатининг хусусиятини ҳисобга олади: устама ҳақ, иш вақтидан ташқари иш ва бошқалар)
Моддий масъулият	Иш берувчининг масъулияти (меҳнат қилиш ҳуқуқининг бузилиши, ишлаб чиқаришда жароҳатланиш, касалланиш ва бошқалар)
	Ходимнинг моддий масъулияти (иш берувчининг мол-мулкига зарар етказилиши)
Иш билан бандлик ва ишга жойлаштириш бўйича муносабатлар	Иш билан бандлик хизматлари ва фуқаролар ўртасидаги муносабатлар (мақбул иш топиш ва ишга жойлаштиришда кўмаклашиш, жамоатчилик ишларини ташкил этиш, ишсизларни қўллаб-қувватлаш)
	Иш билан бандлик хизматлари ва иш берувчилар ўртасидаги муносабатлар (мавжуд иш жойлари тўғрисида ахборотларни айрибошлаш, фуқароларга ишга йўлланма бериш)
	Касбий тайёргарлик бўйича муносабатлар (кадрларни тайёрлаш, касбий танлаш ва малака ошириш)
Меҳнатни муҳофаза қилиш ва меҳнат кунчилигини назорат қилиш бўйича муносабатлар	Давлат меҳнат инспекциялари, ихтисослашган инспекциялар, касаба уюшма ташкилотлари ва уларнинг инспекциялари билан иш берувчилар ўртасидаги муносабатлар (улар меҳнат муносабатлари пайдо бўлиши билан ходимнинг меҳнат фаолияти ва ҳуқуқларини муҳофаза қилиш мақсадларига йўналтирилган)
Процессуал-меҳнат муносабатлари	Ходим билан иш берувчилар (уларнинг вакиллари) ўртасидаги муносабатлар (ишлаб чиқаришдаги меҳнат низоларини суд, келишув комиссиялари, меҳнат арбитражлари, воситачилар ёрдамида ҳал қилиш)

Ходим учун белгиланган кундалик иш (смена) муддатидан ташқари ишлаш *иш вақтидан ташқари иш* ҳисобланади. Иш вақтидан ташқари ишлар ходимнинг розилиги билан қўлланиши мумкин. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексига мувофиқ, иш вақтидан ташқари ишнинг муддати ҳар бир ходим учун сурункасига икки кун давомида тўрт соатдан (меҳнат шариоити оғир ва зарарли ишларда – бир кунда икки соатдан) ва йилига бир юз йигирма соатдан ортиқ бўлмаслиги лозим.

Мехнат шартномаси куйидаги сабабларга кўра бекор қилиниши мумкин:

- тарафларнинг келишувига кўра. Ушбу асосга биноан мехнат шартномасининг барча турлари исталган вақтда бекор қилиниши мумкин;
- тарафлардан бирининг ташаббуси билан;
- муддатнинг тугаши билан;
- тарафлар ихтиёрига боғлиқ бўлмаган ҳолатларга кўра;
- мехнат шартномасида назарда тутилган асосларга кўра.

Ходим номуайян муддатга тузилган мехнат шартномасини ҳам, муддати тугагунга қадар муддатли мехнат шартномасини ҳам икки ҳафта олдин иш берувчини ёзма равишда огоҳлантириб, бекор қилишга ҳақлидир. Огоҳлантириш муддати тугагандан сўнг ходим ишни тўхтатишга ҳақли, иш берувчи эса ходимга мехнат дафтарчасини бериши ва у билан ҳисоб-китоб қилиши шарт.

Мехнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш асосли бўлиши шарт. Куйидаги сабаблардан бирининг мавжудлиги мехнат шартномасини бекор қилишнинг асосли эканлигини билдиради:

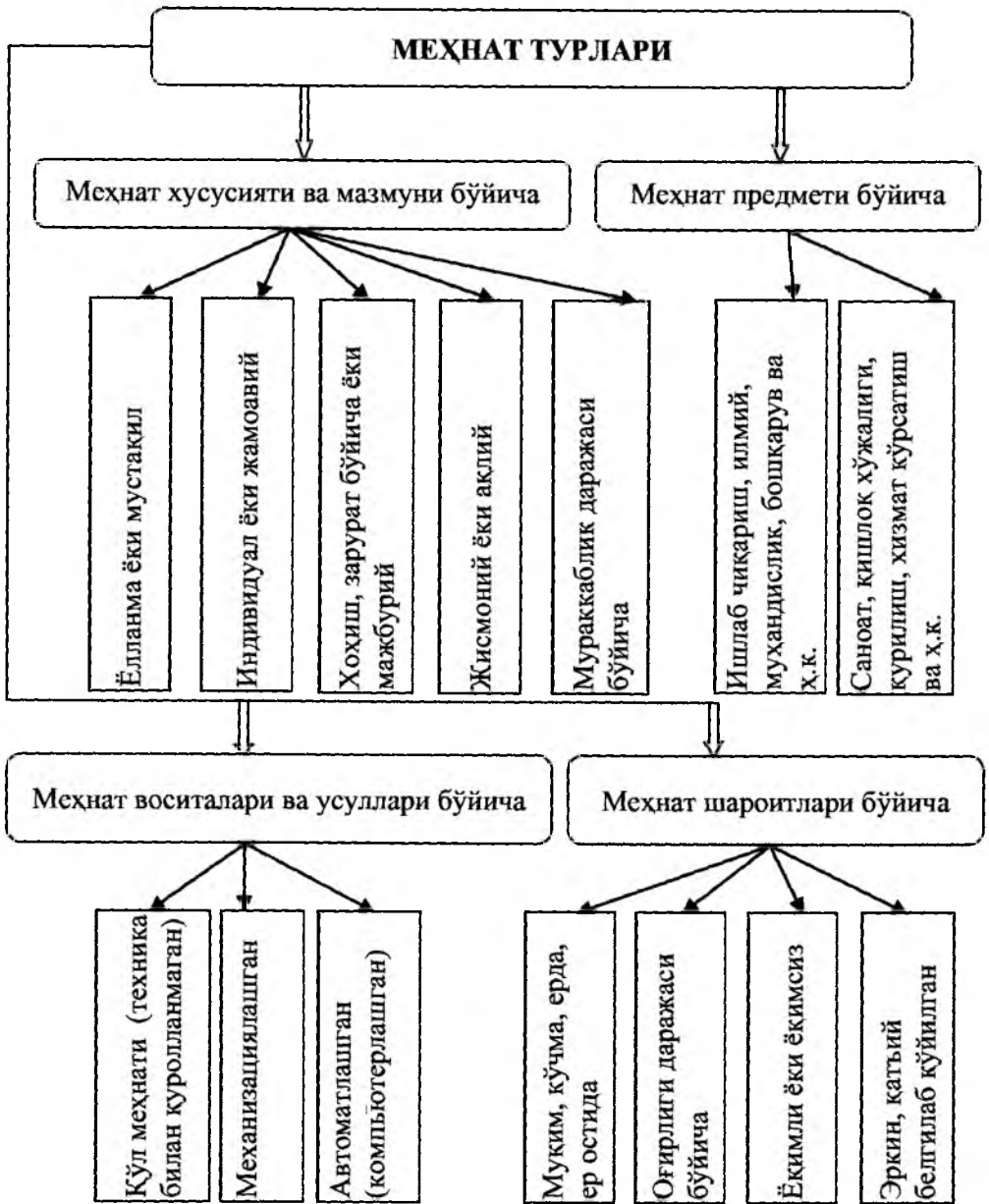
- технологиядаги, ишлаб чиқариш ва мехнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ходимлар сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгаришига олиб келган ишлар ҳажмининг қисқарганлиги ёхуд корxonанинг тугатилганлиги;
- ходимнинг малакаси етарли бўлмаганлиги ёки соғлиғи ҳолатига кўра бажарётган ишига нолойиқ бўлиб қолиши;
- ходимнинг ўз мехнат вазифаларини мунтазам ёки бир марта қўпол равишда бузганлиги.

Бунда аввал мехнат вазифаларини бузганлиги учун ходим интизомий ёки моддий жавобгарликка тортилган ёхуд унга нисбатан мехнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган таъсир чоралари қўлланилган кундан эътиборан бир йил мобайнида ходим томонидан такроран интизомга ҳилоф ноҳўя ҳаракат содир қилиниши мехнат вазифаларини мунтазам равишда бузиш ҳисобланади.

Мехнат шартномаси ғайриқонуний равишда бекор қилинган ёки ходим ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказилган ҳолларда амалдаги қонунчиликда у иш берувчининг ўзи, суд ёки бошқа ваколатли орган томонидан аввалги ишига тикланиши лозимлиги белгилаб қўйилган.

17.2. Тадбиркорлик фаолиятида мехнат муносабатлари

Мехнат мураккаб иқтисодий категория бўлганлиги учун унинг турлари ҳам кўп. Уларни умумлаштирган ҳолда куйидагича таснифлаш мумкин (17.2-расм):



17.2-расм. Меҳнат турлари

- 1) меҳнат хусусияти ва мазмуни бўйича;
- 2) меҳнат предмети бўйича;
- 3) меҳнат воситалари ва усуллари бўйича;
- 4) меҳнат шароитлари бўйича.

Меҳнат жараёнида одамлар ишлаб чиқаришда қўлланилаётган технологиялар, ишлаб чиқаришнинг ихтисослашуви, меҳнат кооперацияси ва такси-

моти, шунингдек, мулкка эгаликка қараб ишлаб чиқариш муносабатларига киришадилар. Ана шундан келиб чиққан ҳолда ёлланма меҳнат, мустақил меҳнат, тадбиркорлик меҳнати ва уй хўжалигида меҳнат фарқланади.

Хозирги замон иқтисодий муносабатларида *ёлланма меҳнат* марказий ўринни эгаллайди. Ёлланма меҳнатни ходимнинг тегишли иш ҳақи эвазига иш берувчига меҳнат хизмати кўрсатиши тарзида таърифлаш мумкин.

Мустақил меҳнат моҳиятан ўзида ҳам меҳнат (меҳнат фаолияти орқали даромад топиш), ҳам тадбиркорлик меҳнати хусусиятларини мужассамлаштирган. Бироқ *тадбиркорлик меҳнатини* амалга ошириш учун фақат меҳнат қилиш қобилиятидан ташқари капитал, меҳнат ресурслари ва воситалари ҳам талаб қилинади. Мустақил меҳнатда эса шахс ўзи учун ўзи иш ўрни яратади.

Қабул қилинган халқаро нормаларга кўра, меҳнат ресурслари мустақил иш билан банд бўлганлар тоифаси икки асосий гуруҳга ажратилган: ёлланма меҳнатдан фойдаланмайдиган индивидуал тадбиркорлар ва корпоратив бизнесга алоқадор бўлмаган, ёлланма меҳнатдан фойдаланадиган тадбиркорлар¹.

Ўзбекистонда 2018 йил – «Фаол тадбиркорлик, инновацион ғоялар ва технологияларни қўллаб-қувватлаш йили», деб эълон қилинди. Президент Ш. Мирзиёев «Фаол тадбиркорлик бизнес фаолиятини инновацион, яъни замонавий ёндашувлар, илғор технология ва бошқарув усуллари асосида ташкил этадиган иқтисодий йўналишдир. Фаол тадбиркор деганда, биз рақобатбардош маҳсулот ишлаб чиқаришга кодир, энг муҳими, янги иш ўринлари яратиб, нафақат ўзини ва оиласини боқадиган, балки бутун жамиятга наф келтирадиган ишбилармон инсонларни тушунамиз. Бундай тадбиркорлар сафини кенгайтириш, жумладан, юқори технологиялар, илм-фаннинг энг сўнгги ютуқларига асосланган техника ва асбоб-ускуналарни мамлакатимизга олиб келиш ва жорий этиш учун уларга муносиб шароитлар яратиш бизнинг биринчи галдаги вазифамиз бўлиши шарт»², дея таъкидлади.

Мамлакатда фаол тадбиркорликни ривожлантириш учун қулай ҳуқуқий, ташкилий шароитлар яратилиб, инновацион ғоялар ва технологияларни жорий қилиш, тадбиркорлик субъектларини ҳимоя қилишнинг ҳуқуқий қафолатлари ва улар фаолиятига ноқонуний аралашишларнинг олдини олиш механизмлари такомиллаштирилмоқда.

Иқтисодиёт назариясида тадбиркорлик фаолиятининг турлича талқинларига дуч келинади. «*Тадбиркор*» тушунчасини биринчи бўлиб илмий муомалага киритган ирландиялик иқтисодчи Ричард Кантильон бу тои-

¹ Қаранг: Report of the Conference, 17th International Conference of Labour Statisticians. Geneva, 2003. // <http://www.ilo.org/public/english/support/lib/resource/subject/informal.htm>

² Ўзбекистон Республикаси Президенти Ш. Мирзиёевнинг Олий Мажлисга Мурожаатномаси // Халқ сўзи, 2017 йил 23 декабрь.

фа ишбилармонларни воситачи сифатида кўрган ҳамда бундай тадбиркор сотиб олган маҳсулотини (асосан, қишлоқ хўжалиги маҳсулотини) қайси нархда сота олишини билмаганлиги сабабли таваккалчилик қилишини кўрсатган¹.

Классик назария асосчиси А. Смит тадбиркор – бу ўз тадбиркорлик даромадини олиш ниятида муайян даражада иқтисодий таваккалчилик қилиб, тижорат ғоясини амалга оширадиган капитал эгаси, деб ҳисоблаган².

Тадбиркорлик фаолиятининг назариясига энг катта ҳисса қўшган олим Йозеф Шумпетердир. «Тадбиркор – бу янги технологияларни амалга оширадиган новатордир, – деб кўрсатган у. – Тадбиркор бўлиш – бошқалар қилаётганидан ўзгача нарса қилишдир. Тадбиркор иқтисодий тизим жўшқинлигини таъминлайдиган янги инновацион нарса шаклланиши учун эски анъанавий ишлаб чиқариш даврасини синдиради. Шахс тадбиркорлик функциясини бажаришга кодир бўлиши учун қатор ўзига хос хусусиятларга эга бўлиши керак, хусусан, у зукко бўлиши, ёлғиз ўзи олға бора олиши, бошқалар юрмаган йўлдан юра олиши, истиқболни кўриш иқтидорига эга бўлиши, бошқа одамларга таъсир кўрсата олиши керак»³.

Й. Шумпетер тадбиркорликни ривожлантириш учун иккита асосий омил:

- ташкилий-хўжалик новаторлиги;
- иқтисодий эркинлик зарурлигини таъкидлаган.

У давлатнинг тадбиркорлик фаолиятига аралашшига қарши бўлган, ўзини эркин тадбиркорлик ҳимоячиси ҳисоблаган.

Одатда, тадбиркорлик фаолиятининг уч соҳаси ажратиб кўрсатилади:

- мустақил ишлаб чиқариш;
- тижорат;
- воситачилик фаолияти.

Ўзбекистондаги амалдаги қонунчиликка мувофиқ, «Тадбиркорлик фаолияти (тадбиркорлик) – тадбиркорлик фаолияти субъектлари томонидан қонун ҳужжатларига мувофиқ амалга ошириладиган, таваккал қилиб ва ўз мулкий жавобгарлиги остида даромад (фойда) олишга қаратилган ташаббускор фаолият»дир⁴.

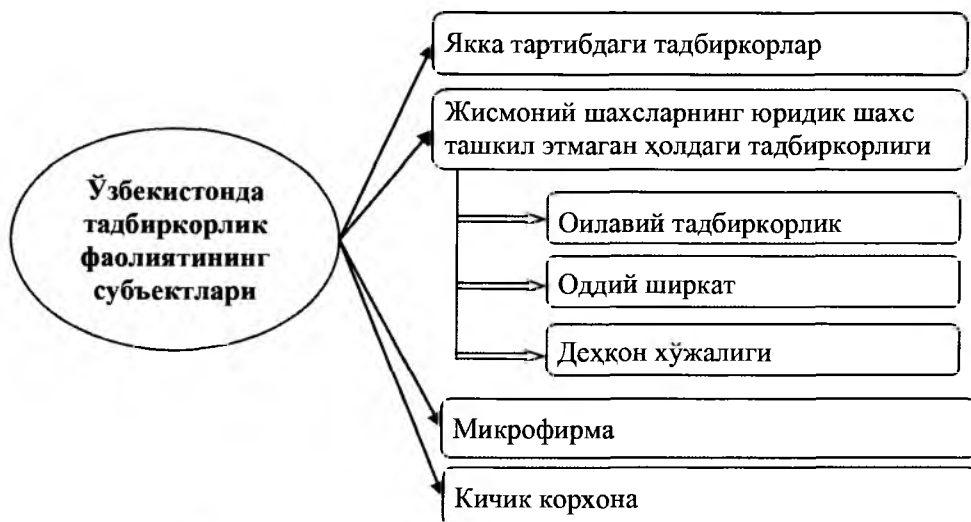
Мамлакатда тадбиркорлик фаолияти якка тартибда, жисмоний шахслар юридик шахс ташкил этмаган ҳолда биргаликда ҳамда микрофирмалар ва кичик корхоналар ташкил этилган ҳолда амалга оширилади (17.3-расм).

¹ Grebel T. Entrepreneurship: a new . – N.Y., Routledge, 2004. – P. 5

² Предпринимательство / Под ред. М.Г. Лапусты – 4-е изд., испр. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2007. – С. 5.

³ Шумпетер Й. Капитализм, социализм, демократия. - М.: Экономика, 1995. – С.183.

⁴ «Тадбиркорлик фаолияти эркинлигининг кафолатлари тўғрисида»ги Ўзбекистон Республикасининг Қонуни (янги таҳрири) //Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2012 й., 18-сон, 201-модда; 2013 й., 18-сон, 233-модда, 41-сон, 543-модда; 2014 й., 49-сон, 579-модда, 50-сон, 588-модда; 2015 й., 33-сон, 439-модда, 52-сон, 645-модда; 2016 й., 52-сон, 598-модда; 2017 й., 1-сон, 1-модда



17.3-расм. Ўзбекистонда тадбиркорлик фаолиятининг субъектлари

Якка тартибдаги тадбиркорлик якка тартибдаги тадбиркор томонидан мустақил, мулк ҳуқуқи асосида ўзига тегишли бўлган мол-мулк негизида, шунингдек, мол-мулкка эгалик қилиш ва (ёки) ундан фойдаланишга йўл қўядиган ўзга ашёвий ҳуқуқ асосида амалга оширилади.

Хунармандчилик фаолиятини амалга ошираётган якка тартибдаги тадбиркорлар товарлар тайёрлаш (ишлар бажариш, хизматлар кўрсатиш) учун кўпи билан беш нафар шогирдни уларга тегишлича ҳақ тўлаган ҳолда жалб этишга ҳақлидирлар.

Жисмоний шахслар юридик шахс ташкил этмаган ҳолда биргаликдаги тадбиркорлик фаолиятини оилавий тадбиркорлик, оддий ширкат ва деҳқон хўжалиги шаклларида амалга ошириши мумкин.

Оилавий тадбиркорлик оила аъзолари томонидан таваккал қилиб ва ўз мулкый жавобгарлиги остида даромад (фойда) олиш мақсадида амалга ошириладиган ташаббускорлик фаолиятидир¹.

Оддий ширкат шериклар (иштирокчилар) деб аталувчи икки ёки ундан ортиқ шахснинг фойда олиш ёки қонунга зид бўлмаган бошқа мақсадга эришиш учун ўз ҳиссаларини қўшиш ва юридик шахс тузмасдан биргаликда иш қилишидир.

Деҳқон хўжалиги оилавий майда товар хўжалиги бўлиб, оила аъзоларининг шахсий меҳнати асосида, мерос қилиб қолдириладиган умрбод эгалик қилиш учун оила бошлиғига берилган томорқа ер участкасида қишлоқ хўжалиги маҳсулоти етиштиради ва реализация қилади.

¹ «Оилавий тадбиркорлик тўғрисида» Ўзбекистон Республикасининг Қонуни // Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2012 й., 17-сон, 188-модда

Деҳқон хўжалигидаги фаолият тадбиркорлик фаолияти жумласига кирази ҳамда деҳқон хўжалиги аъзоларининг истагига кўра, юридик шахс ташкил этган ҳолда ва юридик шахс ташкил этмасдан амалга оширилиши мумкин.

Деҳқон хўжалиги ўз фаолиятида ёлланма меҳнатдан доимий асосда фойдаланиши мумкин эмас¹.

17.2-жадвал

Кичик тадбиркорлик субъектларида иш билан банд бўлган ходимларининг ўртача йиллик сони

Кичик тадбиркорлик субъектлари	Тармоқлар	Иш билан банд бўлган ходимларининг ўртача йиллик сони
Микрофирмалар	Ишлаб чиқариш тармоқларида	Кўпи билан – 20 киши
	Хизмат кўрсатиш соҳасида ва ишлаб чиқариш билан боғлиқ бўлмаган бошқа тармоқларда	Кўпи билан – 10 киши
	Улгуржи, чакана савдо ҳамда умумий овқатланиш тармоқларида	Кўпи билан – 5 киши
Кичик корхоналар	Енгил, озиқ-овқат саноатидаги ва қурилиш материаллари саноатида	Кўпи билан – 200 киши
	Металлга ишлов асбобсозлик, ёғочсозлик, мебель саноатидаги, шунингдек қонун ҳужжатларида назарда тутилган бошқа саноат-ишлаб чиқариш соҳаларида	Кўпи билан – 100 киши
	Машинасозлик, металлургия, ёкилғи-энергетика ва кимё саноати, қишлоқ хўжалиги маҳсулотлари етиштириш ва уларни қайта ишлаш, қурилиш ҳамда қонун ҳужжатларида назарда тутилган бошқа саноат-ишлаб чиқариш соҳаларида	Кўпи билан – 50 киши
	Фан, илмий хизмат кўрсатиш, транспорт, алоқа, хизмат кўрсатиш соҳалари (суғурта компанияларидан ташқари), савдо ва умумий овқатланиш ҳамда ишлаб чиқариш билан боғлиқ бўлмаган бошқа соҳаларда	Кўпи билан – 25 киши

¹ «Деҳқон хўжалиги тўғрисида» Ўзбекистон Республикасининг қонуни //Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 1998 й., 5-6-сон, 88-модда; 2001 й., 1-2-сон, 23-модда; 5-сон, 89-модда; 2003 й., 9-10-сон, 149-модда; 2004 й., 1-2-сон, 18-модда; Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2004 й., 51-сон, 514-модда; 2005 й., 21-сон, 148-модда; 2007 й., 52-сон, 533-модда; 2008 й., 52-сон, 513-модда; 2009 й., 3-сон, 9-модда, 52-сон, 555-модда; 2010 й., 35-36-сон, 300-модда

Кичик тадбиркорлик субъектлари – микрофирмалар ва кичик корхоналарда иш билан бандлар сони қонун ҳужжатларида белгилаб қўйилган (17.2-жадвал).

Тадбиркор моҳият жиҳатидан – ташаббускор шахсдир. У оқилона таваққалчилик қилиб, мавжуд иқтисодий ресурсларни ишга солади, ишлаб чиқаришни ташкил этади, унга янгиликлар киритади, янги технологияларни жорий этади, мустақил қарорлар қабул қилади. Бунинг натижасида шахсан ўзи ва оиласининг, айна пайтда жамиятдаги истеъмолчиларнинг моддий ва маънавий эҳтиёжларини қондиришга шахсий ҳиссасини қўшади. Шунинг учун тадбиркорликни рағбатлантириш, ҳар тарафлама қўллаб-қувватлаш давлат иқтисодий сиёсатининг асосий йўналишларидан биридир.

17.3. Инновацион тадбиркорлик – меҳнат муносабатларининг замонавий шакли

Ҳозирги давр талқинида тадбиркор, энг аввало, новатор, яъни янги имкониятларни излаётган ва уларни яратаётган ишбилармондир. Таниқли иқтисодчи олим **Й. Шумпетер** шунинг учун гам «тадбиркор – янги йўллар очаётган, янги имкониятларни ишга солаётган шахс», деб таъкидлаган. Иқтисодчи олимнинг фикрича, тадбиркор:

- янги, истеъмолчи учун намълум бўлган моддий неъматларни яратади ёки аввалги, бироқ янги сифатга эга неъматлар яратади;
- янги, саноатнинг ушбу ишлаб чиқаришида ҳали қўлланилмаган ишлаб чиқариш воситаларини жорий этади;
- янги бозорни эгаллайди ёки аввалгисидан кенгрок фойдаланади;
- аввал маълум бўлганлиги ёки бўлмаганлигидан қатъи назар хомашё ёки ярим тайёр маҳсулотдан фойдаланади;
- бизнесини янгича ташкил этади, масалан, монопол ҳолатга эга бўлади ёки монополияни енгиб ўтади, деганидир¹.

Инновацион тадбиркорликни меҳнат муносабатларининг замонавий шакли бўлиб, ҳам акциядорлик жамият микёсида, ҳам кичик корхонада шахсий тадбиркор сифатида амалга оширилиши мумкин. Жумладан, инновацион тадбиркорлик фаолиятини кичик тузилма – кичик инновация корхонаси сифатида амалга оширишнинг ўз афзалликлари ва камчиликлари мавжуд (17.3-жадвал).

Чет эл давлатларининг тажрибаси кичик инновацион корхоналар ҳам юқори самарадорликка эриша олишларидан далолат беради. Масалан, 1999 йилда инглиз тили ўқитувчиси **Жек Ма** томонидан ташкил этилган «Alibaba Group Ltd» масъулияти чекланган жамият бугунги кунда Хитойнинг энг улкан

¹ Инновационный менеджмент. Учебник / под общ. ред. д-ра экон.наук, проф. В.М.Джузи. 2-е изд. перераб. и доп. - М.: РИОР: ИНФРА –М, 2017. – С.288.

электрон тижорат компанияси ҳисобланади. Ушбу компания фойдаланувчиларининг сони 280 миллиондан ортиб кетган. «Alibaba Group Ltd»нинг йиллик савдо айланмаси 300 млрд АҚШ долларини ташкил этади¹.

Кичик инновацион корхоналар қуйидаги устунликларга эга:

- истеъмолчиларга яқинлиги ва кескин рақобат шароитларида бозорга чиқиш йўллари топиш зарурати сабабли кўплаб ғояларни илгари суриш имкониятлари;
- кичик бизнес эга бўлган устунликлар – эгилувчанлик, мобиллик, бозорда кичик тоқча билан қаноатланиши ва ҳоказолар туфайли инновацион фаолиятда муваффақиятга эришиш имкониятлари;
- йирик компанияларга нисбатан бошқарувнинг осонлиги ва кам чикимлиги;
- инновацион фаолиятнинг муайян аниқ бир йўналишда олиб борилиши;
- кичик ҳажмда маҳсулот ишлаб чиқариш ва хизматлар кўрсатиш орқали ҳам юқори даражада фойда олиш ва бошқалар.

17.3-жадвал

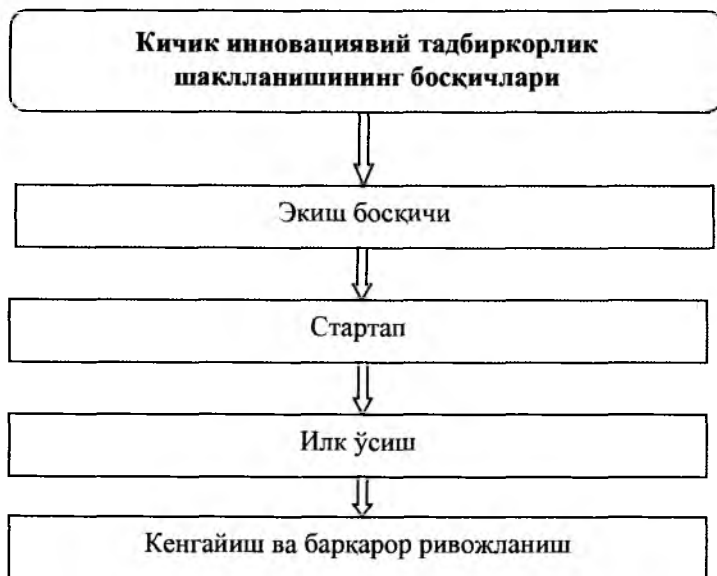
Инновацион фаолиятни шахсий тадбиркор сифатида амалга оширишнинг афзалликлари ва камчиликлари

Инновацион фаолиятни шахсий тадбиркор сифатида амалга оширишнинг афзалликлари	Инновацион фаолиятни шахсий тадбиркор сифатида амалга оширишнинг камчиликлари
Бизнесни ташкил этишда давлат томонидан рўйхатга олишнинг енгиллиги	Молия-хўжалиқ, инновацион ва бошқарув функцияларининг қўшиб олиб борилиши
Банкда ҳисобваракни очиш енгиллиги	Шахсий талбиркорликни амалга оширишда кредит олиш учун гаров масаласи мураккаблиги
Солиққа тортишнинг соддалаштирилган тартиби ва солиқ ставкаларининг пастлиги	Ташқи молиялаштириш манбаларини топишнинг мураккаблиги
Менежментнинг соддалиги ва бунинг учун чикимларнинг камлиги	Ишлаб чиқарилган инновацион маҳсулот учун миқоз топишнинг қийинлиги
Ҳисоботларнинг соддалиги	Мажбуриятлар бўйича тўлиқ шахсий масъулият
Бизнесни юритишда мустақиллик ва юқсак самарадорликка эришиш учун мотивациянинг қучлилиги	

¹ Лapidус Л. В. Цифровая экономика: управление электронным бизнесом и электронной коммерцией: учебник. – М.: ИНФРА-М, 2018. – С.55.

Кичик инновацион тадбиркорлик шаклланишининг ўз босқичлари мавжуд (17.4-расм).

Кичик инновацион тадбиркорлик шаклланишининг илк босқичи фундаментал ва амалий тадқиқотлар билан боғлиқ. Бу босқичда инновацион фаолият муваффақият келтириши мумкинлиги, ғояни амалга ошириш қанча вақт ва маблағ талаб қилиши аниқ бўлмайди. Шу боисдан у инновацион лойиҳани амалга оширишда энг муаммоли босқич ҳисобланади. Тадбиркорлар бу босқичда инновацион ғояларини амалга ошириш қўллаб-қувватланиши учун фақат венчурли молиялаштиришга ёки «бизнес малак»ларига умид қилишлари мумкин.



17.4-расм. Кичик инновацион тадбиркорлик шаклланишининг босқичлари

Венчурли (ингл. «venture» – «таваккалчилик иши») молиялаштириш – юқори таваккалчиликка асосланган лойиҳаларни амалга оширишни пул маблағлари билан таъминлашдир. Одатда, бу тадбиркорлик фаолиятини мазкур тузилма акцияларининг муайян қисмига эгалик қилиш ва бўлажак фойдада ўз улушига эга бўлиш шarti билан узоқ муддатга молиялаштириш ҳисобланади. АҚШда мавжуд статистика маълумотларига кўра, венчурли молиялаштиришда сармоядорлар инновациявий лойиҳаларнинг фақат 10 % ида фойда олади, аммо ушбу фойда бошқа лойиҳаларнинг кўзланган самарани бермаслиги оқибатида киритилган инвестициялар 90 % йўқолишининг ўрнини қоплабгина қолмасдан, катта фойда ҳам келтиради (17.4-жадвал).

Инновацион тадбиркорликни шакллантиришнинг кейинги босқичи *стартап* (ингл. «startup» – «бошловчи») ҳисобланади. Ушбу атама биринчи марта

1976 йилнинг августида АҚШнинг «Forbes» ва 1977 йил сентябрида «Business Week» журналларида муомалага киритилган. Мижозларни ривожлантириш услугиётини ишлаб чиққан америкалик тадбиркор Стивен Бланкнинг таърифича, стартап – кенг кўламли бизнес моделларини излаш учун ташкил этиладиган вақтинчалик тузилмалардир. Бугунги кунда жаҳонда энг машхур компаниялар ҳисобланган «Apple», «Amazon», «Google», «Salesforce», «Vmware», «Facebook», «Twitter», «Groupon» ва «Zynga» стартап орқали шаклланган ва ривожланган. Улар ҳозирги пайтда АҚШ иқтисодиётига 1 трлн доллар миқдоридан янги миллий маҳсулот билан ҳисса қўшмоқда¹.

17.4-жадвал

АҚШда айрим «бизнес-малак»ларнинг инновацион тадбиркорликка инвестицияларидан ўта юкори фойда олиши²

Компаниялар	«Бизнес-малак»лар	Киритилган инвестиция миқдори, минг АҚШ долл.	Олинган фойда миқдори, минг АҚШ долл.
Apple Computer	Nike Markkula	91,0	154 000,0
Amazon.com	Thomas Alberd	100,0	26 000,0
Blue Rhino	Andrew Fillpowsk	500,0	24 000,0
Lifeminders.com	Frans Kok	100,0	3 000,0
Body Shop	Ian McGlimm	4 000 фунт	42 000 000 фунт

Стивен Бланкнинг «Барқ уриш сари тўрт кадам» китобида стартапни муваффақиятли компанияга айлантириш учун босиб ўтилиши керак бўлган қуёйдаги тўрт босқич асослаб берилган:

1. *«Истеъмолчиларни аниқлаш»*. Бу босқичда стартап назарда тутилган маҳсулоти учун истеъмолчиларни аниқлаш фаразини тузади.

2. *«Истеъмолчиларни аниқлаш» фаразини текшириш»*. Бу босқич фаразини текшириш ҳамда сотувни, маркетинг стратегиясини режалаштириш, компания тарафдорларини излашни қамраб олади. Мазкур масалаларда муваффақиятсизликка учралса, «Истеъмолчиларни аниқлаш» босқичига қайтилади.

3. *«Истеъмолчиларни жалб қилиш»*. Бу босқичга компания маҳсулоти фойдалиги тасдиқлангандан кейингина ўтилади. Бунда стартап маҳсулотларини сотиш бошланади ва маркетингга инвестициялар киритилади.

¹ John Simpson and Edmund Weiner. The Oxford English Dictionary. – United Kingdom: Oxford University Press, 1989.

² Васильев В. П. Менеджмент инновации: учебное пособие. – М.: Дело и Сервис, 2018. – С.119.

4. «Компанияни яратиш». Бу – стартапнинг пировард мақсадидир. Ана шу босқичда компания таркиби шакллантирилади ва бундан кейинги ривожланиш стратегияси белгиланади.

Инновацион тадбиркорликнинг *илк ўсиш* (ингл. «early growth») босқичига компания маҳсулотлари синаб кўрилиши ва бозорда сотилиши муваффақиятли бўлгандагина қадам кўйилади. Ушбу даврда компания олаётган фойда у қадар салмокли бўлмайди, аммо унинг келажаги инвесторларда шубҳаланишга ўрин қолдирмаслиги шарт.

Компаниянинг кенгайиш ва барқарор ривожланиш босқичида пировард маҳсулотнинг самарадорлиги аниқ бўлади, инвесторларда инновацион ғоянинг самарали эканлигига шубҳа қолмайди ва катта фойда олинishiга ишонч туғилади. Натижада, венчур компанияси янги бизнес тузилмасини кенгайтириш, инновацион маҳсулот ишлаб чиқариш кўламларини ошириш чораларини кўради.

17.4. Ҳар бир оила – тадбиркор

Аҳолини мустақил иш билан бандлигини таъминлашнинг энг самарали шаклларида бири – оилавий тадбиркорликдир. Оилавий тадбиркорликнинг афзалликлари кўп (17.5-расм).

Энг аввало, у ижтимоий-меҳнат муносабатларида шахснинг мақомини оширишга – ёлланма ходим ёки иш берувчи бўлишни эркин танлашига хизмат қилади. Бизнес юритишнинг ушбу шакли оилада фарзандлар тарбиясини ижтимоий фойдали меҳнат билан бирга қўшиб олиб бориш имкониятини яратади. Бунинг натижасида тадбиркорлик сулоласи анъаналари авлоддан-авлодга ўтади, касб-хунарга ўргатишнинг «устоз-шогирд» усули муваффақиятли қўлланилади.

Оилавий тадбиркорлик субъектлари ўз бизнесларининг омадли бўлишидан шахсан манфаатдор. Шу билан бирга улар тадбиркорлар сифатида юксак ижтимоий масъулиятга ҳам эгалар. Чунки улар ўз тадбиркорликлари жамият томонидан муносиб баҳоланишини жуда қадрлайди. Оилавий тадбиркорлик жамиятда ишбилармонлик муҳитини яратади.

Оилавий тадбиркорликнинг яна бир хусусияти – ўз оила аъзоларини мустақил иш билан таъминлаш билан бирга бошқа иш берувчилар томонидан тўлиқ қамраб олинмаган аҳоли тоифалари – пенсионерлар, талаба ёшлар, ногирон болали аёллар ва ногиронларни ижтимоий фойдали меҳнатга жалб қилишидир. Шу билан бирга оилавий тадбиркорлик арзон иш жойи яратиш афзаллиги билан ҳам ажралиб туради. Экспертларнинг тадқиқотлари оилавий тадбиркорликда бир иш жойини яратиш катта бизнесникига нисбатан 10–20 баравар арзонга тушишини кўрсатган.



17.5-расм. Оилавий тадбиркорликнинг афзалликлари

Оилавий тадбиркорлик бозорда рақобатни кучайтириш орқали монопол ишлаб чиқарувчилар томонидан товарлар ва хизматларнинг нарх-наволарини ихтиёрий ошириб юборишларига тўсқинлик қилади. Оилавий тадбиркорлик ихчамлиги, тежамкорлиги, бозорнинг тез ўзгариб турадиган конъюнктурасига ҳозиржавоблиги туфайли йирик компаниялар билан рақобатлашишга қодир.

Ҳар бир оиланинг тадбиркорлик билан шуғулланиши ва барқарор даромад манбаига эга бўлиши учун шарт-шароитлар яратиш мақсадида мамлакатимизнинг ҳар бир туман ва шаҳрида, энг аввало, олис ва табиий-иқлим шароити оғир ҳудудларда аҳолининг моддий шароитларини тубдан яхшилаш, турмуш тарзи сифати ва даражасида сезиларли ижобий ўзгаришлар амалга оширилишини таъминлашга қаратилган «Ҳар бир оила – тадбиркор» дастури амалга ошириладиган бўлди¹.

«Ҳар бир оила – тадбиркор» дастури қуйидагиларни назарда тутати:

– тадбиркорлик билан шуғулланиш истагида бўлган аҳолининг тадбиркорлик ташаббусларини ҳар томонлама қўллаб-қувватлаш, уларга имтиёзли

¹ Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 7 июндаги «Ҳар бир оила – тадбиркор» дастурини амалга ошириш тўғрисида»ги қарори // Халқ сўзи, 08.06.2018 й.

кредитлар ажратиш ҳамда тадбиркорлик фаолиятини ташкил этиш ва амалга оширишнинг ҳар бир босқичида мутасадди идоралар томонидан тизимли амалий ёрдам кўрсатилишини таъминлаш;

- тадбиркорлик ва даромад келтирадиган меҳнат фаолияти билан шуғулланмаган аҳолига тадбиркорлик кўникмаларини ўргатиш ва тегишли фаолият турини ташкил қилишга амалий ёрдам кўрсатиш;

- тадбиркорлик субъектлари фаолиятини кенгайтиришга амалий ёрдам бериш орқали қўшимча иш ўринлари яратиш;

- касаначилик ва кичик ҳажмда ишлаб чиқарувчи субъектларни (микромфирмаларни) ташкил этиш учун молиявий ёрдам бериш орқали аҳолига қўшимча даромад ишлаб топиш имкониятини яратиш;

- қишлоқ ва маҳаллаларнинг ихтисослашувини (хунармандчилик, тикувчилик, қишлоқ хўжалиги маҳсулотларининг айрим турларини етиштириш, ихчам иссиқхоналар ташкил қилиш ва бошқалар) ҳисобга олган ҳолда, мазкур соҳада ижобий натижаларга эришган ишбилармонлик тажрибасига эга тадбиркорларни маҳаллаларда янги бизнес фаолияти билан шуғулланишни бошлаган оилаларга бириктириш – мини-кластерлар ташкил этиш (17.6-расм);

- жойларда оилавий тадбиркорликка кўрсатиладиган хизматлар кўламини тубдан кенгайтириш, тадбиркор оилаларнинг ишлаб чиқарган маҳсулотлари савдосини ташкил қилувчи бозор инфратузилмаси объектлари, хизмат кўрсатиш ва сервис шохобчаларини барпо этиш;

- қишлоқ ва маҳаллаларда бўш турган ер майдонларини янги ташкил этилаётган оилавий тадбиркорлик субъектларига бериш орқали аҳоли учун қўшимча иш ўринлари ва даромад манбаларини яратиш;

- вақтинчалик молия-хўжалик фаолиятини амалга оширмаётган ҳамда давлат рўйхатидан ўтмасдан фаолият юритаётган тадбиркорларни аниқлаб, улар фаолиятини тиклаш ва қонунийлаштириш юзасидан аниқ чора-тадбирларни амалга ошириш.

«Ҳар бир оила – тадбиркор» дастури доирасида амалга оширилаётган ишларни мувофиқлаштириш бўйича Ташкилий мувофиқлаштирувчи, Аҳолига тадбиркорлик кўникмаларини ўргатиш ва тавсиялар бериш бўйича махсус, Тадбиркорлик фаолияти ташкил этишга амалий ёрдам бериш ҳамда мониторинг қилиш бўйича ҳудудий ишчи гуруҳлари ташкил этилди.

Хусусан, махсус ишчи гуруҳлари томонидан жойларда «Тадбиркорлик фаолиятини амалга ошириш асослари ва унинг маҳаллий шароитларга мос бўлган турлари» мавзусида ўқув машғулотлари ўтказилиб, уларга тадбиркор оилаларга аниқ ҳисоб-китоблар асосида ишлаб чиқилган турли йўналишлардаги тайёр бизнес-режалар тақдим этилади. Шунингдек, улар харидор-гир маҳсулотлар ишлаб чиқариш учун замонавий мини-технология ва бошқа

ускуналарнинг тадбиркорлик билан шуғулланиш истагида бўлган оилаларга тақдиротларини ўтказди ва сотиб олишига кўмаклашади.



17.6-расм. Oilaviy taдбирkorlikning mini-klasteralari

Taдбирkorlik faoliyatini rivojlantirishni kўllab-quvvatlash davlat jamғarmasi oilaviy taдбирkorlik subьektlariga ajratiladigan kreditlarga ustuvor ravishda kafilliklar va foiz xarajatlarini qoplash uchun kompensatsiyalar ajrataди.

Мамлакатдаги tijorat banklari tomonidan imtiёzli kreditlar esa:

– энг кам иш хақининг юз эллик бараваригача миқдорда – oilaviy taдбирkorlikni rivojlantirish uchun худудларни ижтимоий-иктисодий rivojlantirish бўйича секторлар раҳбарлари ва маҳалла фуқаролар йиғини тавсияномалари;

– энг кам иш хақининг минг бараваригача миқдорда – белгиланган тартибда davlat рўйхатидан ўтган кичик taдбирkorlik subьektlariga учин-

чи шахс кафиллиги, суғурта полислари, кредит ҳисобига сотиб олинаётган мол-мулклар гарови, Жамғарманинг кафиллиги ва қонун ҳужжатлари доирасидаги бошқа таъминот турлари;

– энг кам иш ҳақининг минг бараваридан ортиқ миқдорда – тадбиркорлик субъектларининг инвестициявий лойиҳаларини кредитлашда қонун ҳужжатлари доирасида белгиланган таъминот турларига асосан ажратилади.

«Ҳар бир оила – тадбиркор» дастури ҳудудий даражада 2018 йил 10 июндан бошлаб намунавий тарзда Андижон вилоятининг туман ва шаҳарларида амалга оширила бошланди. Ҳудудий дастурни молиявий таъминлашга хорижий молия институтлари кредит линияларидан 200 млн АҚШ доллари ажратилди.

Маблағлар уларнинг салоҳияти, мурожаатларнинг асосланганлиги, лойиҳаларнинг истиқболи ва қўшимча иш ўринлари яратишга йўналтирилганлиги ҳамда ҳақиқий эҳтиёждан келиб чиққан ҳолда Андижон вилояти тижорат банклари ва туманлар (шаҳарлар) кесимида тақсимланди. Улар, ўз навбатида, бўлажак тадбиркорларга маблағ ажратиб бердилар.

Мамлакатнинг бошқа ҳудудларида дастур уни амалга оширишнинг аниқ молиявий манбалари ва ҳисоб-китобларини назарда тутган ҳолда Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг қарори асосида амалга оширилмоқда.

«Ҳар бир оила – тадбиркор» дастури доирасида кўп қаватли уйларда истиқомат қилувчи аҳолига касаначилик ва кичик ҳажмда маҳсулот ишлаб чиқарувчи микрофирмаларни ташкил этиш орқали қўшимча даромад топиш имконияти яратилди¹.

17.5. Пенсия таъминоти: унинг моделлари ва хусусиятлари

Пенсия сиёсати деганда, инсоннинг ҳаётининг фаолиятини яхлит кўзда тутадиган, ҳаётининг турли босқичларида унинг манфаатлари ўртасидаги қарама-қаршиликларни бартараф қиладиган, келгуси авлодларни такрор ишлаб чиқаришга ва уларнинг келгусидаги манфаатларини ҳисобга олишга ўз ҳисасини қўшадиган сиёсат тушунилади.

Ўзбекистонда пенсия тизими икки ҳил усулда амалга оширилади:

1) фуқароларнинг давлат пенсияси орқали таъминлаш;

1) фуқароларнинг жамғариб бориладиган пенсияси билан таъминлаш.

Давлат пенсияси деганда, аҳолининг пенсия ёшига етиши муносибати билан қариллик бўйича, ногиронлик ва боқувчисини йўқотганлиги учун давлат томонидан пул сифатида бериладиган маблағ тушуналади.

¹ Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 7 июндаги «Ҳар бир оила – тадбиркор» дастурини амалга ошириш тўғрисида»ги қарори // ЎЗА, 08.06.2018 й.

Давлат пенсиясининг муҳим йўналишларидан бири қариллик пенсияси бўлиб, Ўзбекистонда давлат қонуни билан ёшга доир эркаклар – 60 ёшга тўлганда ва иш стажлари камида 25 йил бўлган тақдирда; аёллар – 55 ёшга тўлганда ва иш стажлари камида 20 йил бўлган тақдирда эга бўладилар.

Давлат томонидан ногиронлиги бўлган фуқароларга қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда I ва II гуруҳ ногиронлиги бўлган шахсларга тайинланади.

Давлат томонидан боқувчисини йўқотганлик учун фарзандларга ёшидан ва меҳнат қобилиятидан қатъи назар, ота ва онадан бири ёки эр (хотин), ёки бува, буви, ака-ука, опа-сингилга, агар у вафот этган боқувчининг болалари, ака-укалари, опа-сингиллари ёки набираларини, ишловчиларга болага қараш учун иш ҳақи сақланмаган таътилда бўлиш ҳуқуқини берадиган ёшга тўлгунга қадар боқиш билан машғул бўлса ва ишламаса, тўланадиган пенсиядир.

Шу билан бир қаторда боқувчисини йўқотган меҳнатга қобилиятсиз оила аъзолари, меҳнат давомида меҳнатга қобилиятсиз бўлиб қолган ходимлар, шунингдек, мактаб, лицей ўқувчилари 18 ёшга тўлгунга қадар боқувчисини йўқотган бўлсалар, давлат пенсияси олиш ҳуқуқига эга бўладилар.

Ҳарбий хизматчилар, ички ишлар органларининг бошлиқлар ва оддий ходимлар таркибидан бўлган шахслар, судьялар ва прокуратура органларининг даражали унвонларга (ҳарбий унвонларга) эга бўлган ходимлари, шунингдек, уларнинг оила аъзоларини пенсия билан таъминлаш шартлари, нормалари ва тартиби Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари билан белгиланади.

Меҳнат жараёнида соғлиғини ёки меҳнат қобилиятини йўқотганлик даражасига қараб, ногиронликнинг уч гуруҳи аниқланади. Ногиронлик сабаблари ва гуруҳлари, шунингдек, ногиронлик бошланган вақт ва ногиронликнинг қанча муддатга белгиланиши Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан тасдиқланган Низом асосида ишловчи тиббий-меҳнат эксперт комиссиялари (ТМЭК) томонидан аниқланади.

Ҳозирги кунда Ўзбекистонда 3 миллион 100 мингга яқин пенсионер мавжуд бўлиб, улардан 120 минг нафардан зиёди иқтисодиётнинг турли соҳаларида фаолият юритмоқда. Бироқ шу пайтгача пенсионерларнинг асосий қисми корхона ва ташкилотларда ишлашдан манфаатдор эмаслиги сабабли узоқ йиллар давомида малака орттирган ходимлар ўзлари ишлаган жойларини тарк этишга мажбур эдилар.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг «Фуқароларнинг пенсия таъминоти тизими самарадорлигини ошириш ва пенсионерларни ижтимоий қўллаб-қувватлашни кучайтиришга оид қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида»ги Фармони қабул қилиниши муносабати билан 2019 йил 1 январдан бошлаб, кўплаб тажрибали ходимлар иш жойларига қайтмоқдалар ва кадрлар танқислиги муаммоси ечилмоқда.

Фармонга асосан, кўп сонли пенсионерларни ижтимоий жиҳатдан янада қўллаб-қувватлаш учун қулай шарт-шароитлар яратилди. Ўзбекистонда пенсионерларнинг ижтимоий-иқтисодий ҳаётида амалга оширилаётган кенг қўламли ислоҳотлар юқори малакага эга бўлган пенсионерларнинг салоҳияти, тажрибаси ва билимини тўлақонли жалб қилиш, пенсия таъминоти тизими самарадорлигини ошириш имконини берди.

Шунингдек, 2019 йил 1 январдан пенсияни ҳисоб-китоб қилиш учун иш ҳақининг максимал миқдорини энг кам ойлик иш ҳақининг 8 баробаридан 10 баробаригача ошириш белгиланди.

Эндиликда Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлиги ва Молия вазирлиги ҳузуридаги бюджетдан ташқари Пенсия жамғармаси томонидан 2019 йил 1 январдан пенсияни ҳисоблашда қабул қилинадиган иш ҳақининг максимал миқдори оширилишини ҳисобга олган ҳолда, пенсиялар миқдори қайтадан ҳисоблаб чиқилишини таъминладиган бўлди.

Аҳолини ижтимоий ҳимоя қилишда пенсия таъминоти масаласи доимо долзарб масалалардан бири бўлиб келган. Мамлакатнинг маҳаллий меҳнат бозорида малакали ва тажрибали кадрларга етарли иш ўринлари мавжуд бўлиб, қабул қилинган фармон айрим чекловларни олиб ташлайди. Лекин, шунга қарамай, аҳоли пенсия таъминоти ишига доимий эътибор қаратилиши лозим.

Бугунги кунда Ўзбекистонда «Давлат пенсия таъминоти тизимини ислоҳ этиш концепцияси» ишлаб чиқилди. Концепцияда меҳнатга лаёқатсиз ва кам таъминланган фуқароларнинг турмушини таъминлашга йўналтирилган иқтисодий, ҳуқуқий, ижтимоий ва ташкилий характерга эга бўлган қатор чора-тадбирлар комплекси назарда тутилган.

Концепцияга биноан, пенсия таъминоти тизимини ислоҳ этиш натижасида 3,3 миллиондан ортиқ аҳолининг ижтимоий аҳволи яхшиланиши кўзда тутилган. Бу мамлакатда яшайдиган аҳолининг 10,0 % ини ташкил этади. Бунда ёшга доир пенсия олувчилар 2 502,6 минг, ногиронлик пенсияси олувчилар – 360,3 минг, боқувчисини йўқотганлик учун пенсия олувчилар 168,5 минг ва ижтимоий нафақа олувчилар 294,1 минг нафарни ташкил этади.

Ўзбекистонда амалга оширилган демографик башоратларга кўра, 2018–2025-йилларда пенсия ёшидаги аҳоли улушининг ошиши (1,2 миллион кишига) кутилмоқда. Бу эса, ўз навбатида, Пенсия жамғармаси харажатларининг мутаносиб равишда ошишига олиб келади.

Пенсия таъминоти тизимининг асосий кўрсаткичларидан бири пенсия ёши ҳисобланади. Таҳлиллар шуни кўрсатмоқдаки, дунёда ўртача пенсия ёши эркаклар учун 62 ёш, аёллар учун 57,5 бўлса, Ўзбекистонда бу кўрсаткич аёллар учун 55 ёш, эркаклар учун 60 ёшни ташкил этади.

Халқаро меҳнат ташкилоти талабларига мувофиқ, мамлакатда пенсия таъминоти тизими барқарор ривожланиши учун бадал тўловчилар сонининг пен-

сия олувчиларга ўзаро нисбати 1:4 даражада бўлиши керак. Бироқ бугунги кунда Ўзбекистонда бу кўрсаткич ўртача 1:1,5 га тенглигини эътироф этиш лозим.

Ўзбекистон Республикаси статистика қўмитаси маълумотларига қараганда, мамлакатда пенсионерлар сонининг ишловчи аҳолига нисбати 2009 йилдаги 61,0 % дан 2017 йилда 66,0 % га ўсганлиги эътироф этилмоқда.

Пенсия жамғармаси маблағларининг сезиларли қисми имтиёзли пенсияларни молиялаштиришга сарфланади. Имтиёзли шартларда тайинланган пенсиялар улуши 592,4 минг кишини ёки жами тайинланган пенсияларнинг 19,5 % ини ташкил этиб, шундан ёшга доир пенсиялар 23,7 % ни ташкил этади. Мамлакатда йилига ўрта ҳисобда 39,8 мингта имтиёзли пенсия тайинланмоқда.

Ўзбекистонда пенсия миқдори ва меҳнат давомийлиги улуши ўртасидаги ўзаро боғлиқлик ҳам сезиларсиз даражада. Амалдаги пенсия таъминоти тизими 7 йилдан кам бўлмаган стажга эга бўлган шахсларга пенсия тайинланишини назарда тутаяди. Ушбу ҳуқуқ фақатгина 7 йил ишлаб, ўзининг бутун меҳнатга лаёқатлилиқ даври учун Пенсия жамғармаси маблағларини шакллантиришда энг кам ҳисса қўшган шахсларга пенсия олиш имконини беради.

Халқаро меҳнат ташкилотининг «Ижтимоий таъминотнинг минимал меъёрлари тўғрисида»ги конвенциясида ёшга доир пенсияни тайинлаш учун талаб этиладиган энг кам иш стажи 15 йил қилиб белгиланган. Кўплаб давлатлар, шу жумладан, МДҚ мамлакатларида талаб этилган энг кам иш стажи 10–15 йил даражасига етказилган.

Ишловчиларнинг ижтимоий суғуртадаги узоқ муддат ва узлуксиз иштирокини рағбатлантиришдаги заиф механизмлар уларни суғурта бадалларини тўламасликнинг янги усуллари кидиришга мажбур этади.

Буларнинг барчаси Ўзбекистонда аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш тизимининг пенсия таъминоти соҳасига оид асосий ёндашувларни қайта кўриб чиқишни тақозо этади.

Шунинг учун ҳам давлат пенсия тизимини ислоҳ қилишга доир концепцияда ходимнинг пенсияси ва меҳнат стажидаги тафовут рағбатлантирилиши назарда тутилган.

Пенсия ёшини дунёдаги ўртача даражага ва бошқа мезонларга етказиш учун босқичма-босқич ошириш каби янги масалалар тизим концепциясига киритилган бўлиб, пенсия олувчи аҳоли қатлами учун яратилган ижтимоий енгиллик ҳисобланади.

Қарилик бўйича биринчи ялпи пенсия таъминоти Пруссияда канцлер Отто фон Бисмарк томонидан 1889 йилда мамлакатнинг бутун аҳолиси учун жорий этилган. Давлатнинг бу пенсия таъминоти мажбурий ижтимоий суғурталаш-

га асосланган. Мазкур тизим жаҳондаги аксарият мамлакатлар учун намуна вазифасини ўтаган. Қарилик бўйича пенсиялар Янги Зеландияда 1898, Австралияда 1908, Голландия ва Швецияда 1913, Италияда 1919, Канада 1927, АҚШда 1935 йилда жорий этилган.



17.7-расм. Жаҳон мамлакатларида қарилик бўйича ўртача пенсия миқдори (АҚШ доллари ҳисобида)

1891 йилда эса жаҳонда биринчи марта Данияда қарилик бўйича пенсия таъминоти тўғрисидаги қабул қилинган. Ушбу қонунга мувофиқ, мамлакатнинг 60 ёшга тўлган ҳар бир фуқароси даставвал ижтимоий суғурталаш учун бадал тўламасдан, давлат газнаси ва маҳаллий жамоаларнинг даромадлари ҳисобидан умрининг охиригача тўғридан-тўғри пенсия олиш ҳуқуқига эга бўлган. Данияда қарилик бўйича пенсиясининг миқдори бугунги кунда ҳам жаҳонда энг юқоридир (17.7-расм).

Пенсия таъминотининг асосий уч модели мавжуд (17.4-жадвал):

1. Ижтимоий ёрдам. Жаҳоннинг ривожланган мамлакатларида у камбағалликка қарши кураш механизми ҳисобланади.
2. Барча иш билан бандларни ва аҳолининг мустақил равишда ўзини ўзи иш билан таъминлаётганларни мажбурий пенсия суғуртаси тизими.
3. Шахсий кўнгилли пенсия суғуртаси тизими.

Жаҳон мамлакатларида пенсия таъминоти моделлари¹

Мамлакат	Пенсия таъминоти моделлари	Пенсияга чиқиш ёши	Пенсия суғуртаси бадаллари
Германия	Биринчи даража: пенсия таъминотининг мажбурий тизими. Иккинчи даража: қариллик бўйича корхоналар томонидан кўнгилли таъминот. Учинчи даража: ихтиёрий хусусий пенсия таъминоти.	Аёллар – 60 ёш Эркаклар – 67 ёш	20,3 % Ёлланма ходим ва иш берувчи томонидан тенг миқдорда.
АҚШ	Биринчи даража: тақсимотли пенсия тизими. Иккинчи даража: жамғарма пенсия тизим.	Аёллар – 67 ёш Эркаклар – 67 ёш	10,7 % Ёлланма ходим ва иш берувчи томонидан тенг миқдорда.
Швеция	Биринчи даража: шартли-жамғарма. Иккинчи даража: шахсий-жамғарма. Учинчи даража: ихтиёрий хусусий.	Аёллар – 65 ёш Эркаклар – 65 ёш	Биринчи даража: 16 % фуқароларнинг барча даромадларидан. Иккинчи даража: иш ҳақидан 2,5 %. Учинчи даража: иш ҳақидан 10 %.
Польша	Биринчи даража: мажбурий-умумий тизим. Иккинчи даража: мажбурий-жамғарма тизими. Учинчи даража: ихтиёрий нодавлат пенсия тизими.	Аёллар – 60 ёш Эркаклар – 65 ёш	19,5 % (12 % ва 7,5 % 1 ва 2-даражалар учун)

Ушбу моделларни қўллаш давлат пенсия тизимининг икки асосий функциясини: даромадларни қайта тақсимлаш ва пенсия тўлашга маблағларни жамғариш мақсадлари учун хизмат қилади.

Давлат томонидан барча пенсионерлар учун улар ҳар бирининг ушбу тизимга шахсий ҳиссасидан қатъи назар базавий пенсиясини таъминлаш ушбу тизимнинг биринчи таянч қисми ҳисобланади. Ушбу дастурни молиялаштиришнинг манбаси солиқлардир. Ушбу солиқларнинг турлари ҳар бир муайян давлатнинг қонунчилик асосларига боғлиқ.

Тизимнинг иккинчи таркибий асоси иқтисодий фаол аҳолининг мажбурий пенсия суғуртаси тизимида иштирок этишини назарда тутаяди. Пенсия учун маблағларни мажбурий жамғариш кўпчилик ёлланма ходимларнинг ўз пенсия таъминоти учун етарлича маблағ тўплай олмаслиги билан изоҳланади.

¹ Рок В. Обязательное и добровольное пенсионное страхование: Институты и финансы. – М.: Альпина Паблишер, 2014. – 277 с.

Давлат пенсия тизимининг учинчи таркибий қисми айрим ҳолларда юқоридаги иккинчи таркибий қисм ўрнига қўлланилади. У ходимларни ўз пенсияси учун ихтиёрий равишда шахсий даромадларидан маблағ жамғаришга рағбатлантиришга даъват этилган.

Ҳозирги вақтда кўпгина мамлакатларда демографик муаммолар (аҳолининг қариши) муносабати билан давлатнинг пенсия сиёсати қайта кўриб чиқилмоқда. Европа Иттифоқига аъзо мамлакатларда қарилик пенсиясига чиқишнинг ўртача ёши 65 ёшни ташкил этади. 2010 йилда Европа Иттифоқи Комиссияси пенсияга чиқиш ёшини 70 ёш қилиб белгилаш тавсиясини берган.

Аҳолининг кексайиши – аҳоли умумий сонида катта ёшдагилар улушининг ортишидир. Одатда, демографик қариш аҳоли таркибида 60–65 ёшдагиларнинг улушига қараб аниқланади. Бирлашган Миллатлар Ташкилоти экспертлари демографик қариш даражасини баҳолаш мақсадида уч босқичли шкала ишлаб чиққан (17.5-жадвал).

Бирлашган Миллатлар Ташкилоти экспертларининг прогнозларига мувофиқ, 2050 йилга бориб дунёда энг юқори демографик қаришнинг даражаси 72,7 % га етиши тахмин қилинмоқда. Аҳолининг қариши натижасида пенсия жамғармаси зиммасига пенсиялар тўлаш харажатларининг бениҳоя оғир юки тушади. Чунки мамлакатда пенсионерлар улуши тобора кўпайиб боргани ҳолда, пенсия жамғармаларига бадал тўлаб борадиган иш билан банд бўлганлар салмоғи қисқаради.

17.5-жадвал

Аҳолининг кексайиш шкаласи

Босқич	Аҳоли таркибида 65 ёш ва ундан юқори ёшдагилар улуши, % ҳисобида	Аҳолининг қариш даражаси
I	4,0 дан кам	Демографик ёш
II	4,0–7,0	Демографик қариш бўсағасида
III	7,0 дан юқори	Демографик қариш

Демографик қариш ҳолати ҳозир, асосан, иқтисодий ривожланган мамлакатлар, жумладан, Германия (24,0 %), Франция (23,7 %), Буюк Британия (20,3 %) каби давлатлар учун хос.

Бугунги кунда дунёда ҳар секундда икки киши ўзининг олтмиш ёшга тўлганини нишонламоқда.

Дунёда соғлиқни сақлаш сифати яхшилангани, тиббиётнинг жадал тараққий этаётгани, санитар назоратнинг такомиллашаётгани, таълимдан фойдаланишнинг кенгаётгани, иқтисодий фаровонлик туфайли кексалар улуши

борган сари кўпаймоқда. Узоқ умр кўриш – инсоният таракқиётининг энг катта муваффақиятларидан биридир.

Шу билан бирга, жуда кўп мамлакатларда пенсия тизимини яратишда юзага келаётган муаммоларни инкор қилиб бўлмайди. Бунинг устига меҳнатга яроқли аҳолининг қисқариши солиқ тушумларининг камайишига олиб келмоқда, натижада, ортиб бораётган пенсия олувчиларнинг моддий-ижтимоий шароитларини барқарор сақлаб туриш кийинлашмоқда.

2050 йилга бориб АҚШ, Ғарбий Европа ва Японияда пенсия олувчилар миқдори ёшлар улушига қараганда икки баробар кўп бўлади. Бугун кексалар сони бўйича Япония жаҳонда биринчи ўринга чиқиб олди. Бу ерда 65 ёшдан ошганлар жами аҳолининг 25,0 % ини ташкил қилади. Туғилишнинг камайиб бориши сабабли Жанубий Корея, АҚШ каби ривожланган мамлакатларнинг ялпи ички маҳсулотининг 10,0 % қари-кексалар тиббий суғуртасини таъминлаш дастурларига йўналтирилмоқда. Европанинг етакчи давлатларида пенсия тизими учун ялпи ички маҳсулотининг 13,0 % сарфланмоқда. Бу мамлакатларда ҳар бир пенсия олувчига ўртача 4 та меҳнатга яроқли киши тўғри келаётганлигини кўрсатмоқда. Аммо 2050 йилга бориб, бу мутаносиблик 2 кишига тушиб қолиши мўлжалланмоқда.

Россияда 60 ёшдан ошганлар улуши 26,0 миллион кишига етди ва умумий аҳолининг 19 % ини ташкил этмоқда. 2030 йилга бориб уларнинг улуши 28 % дан ортади ва давлат олдига ечимини кечиктириб бўлмайдиган мураккаб вазифаларнинг қўйилиши кўзда тутилмоқда.

Хитойда 60 ёшдан ошган аҳолининг сони 200 миллиондан ошиб кетди. Бу қатлам билан ишлаш, уларга эъзоз ва эҳтиром кўрсатиш, жамият ҳаётидан ажралиб қолмаслигини таъминлаш юзасидан Хитой давлатида кенг қўламли чора-тадбирлар аллақачон бошлаб юборилган.

17.6. Мажбурий меҳнатга барҳам бериш

Халқаро меҳнат ташкилотининг 29-конвенцияси таърифига мувофиқ, «*мажбурий меҳнат* – ихтиёрий равишда ўз хизматларини таклиф этмаган ҳар қандай шахсдан ҳар қандай жазолаш таҳдиди остида талаб қилинадиган ҳар қандай иш ёки хизмат»ни англатади.

Ваколатли ҳокимият органлари хусусий шахслар компаниялар ёки жамоаларда мажбурий меҳнатга жалб қилинишига рухсат беришлари мумкин эмас. Бундай қарор чиқарган ҳар қандай давлат органи жавобгарликка тортилади. Фақат истисно қилувчи ҳолатлардагина давлат органлари мажбурий меҳнатга жалб қилишлари мумкин. Лекин ушбу органлар бу иш ёки хизматларни фавқулудда ҳоллардагина, бу иш ёки хизматга ҳеч ким ихтиёрий рози бўлмаган ҳолларда жалб қилишлари мумкин. Бу ҳолатларда мажбурий меҳнатга

фақат ёши 18 дан кичик бўлмаган ва 45 ёшдан катта бўлмаган эркаклар жалб қилинишлари мумкин. Мажбурий меҳнатга жалб қилинадиганлар доирасига шифокорнинг ушбу ишчининг меҳнатга қобилиятсиз эканлигини тасдиқловчи хулосаси бўлган шахслар, шунингдек, мактаб ўқувчилари, ўқитувчилари ва умуман, бутун мактаб маъмурияти ходимлари кирмайди. Мажбурий меҳнатга жалб қилишнинг энг кўп миқдори йилига 60 кундан ошмаслиги керак¹.

Халқаро меҳнат ташкилотининг 1957 йилдаги Мажбурий меҳнатни тугатиш тўғрисидаги 105-конвенциясида ушбу Конвенцияни ратификация қилган ҳар бир давлат зиммасига зўраки ёки мажбурий меҳнатни тугатиш ва унинг ҳар қандай шакллари ишлатмаслик ҳамда қуйидаги ҳаракатлар сифатида қўлламаслик мажбурияти юкланади:

– амалдаги сиёсий, ижтимоий ёки иқтисодий тизимга зид сиёсий қарашлар, ёки мафкуравий эътиқодларнинг мавжудлиги ёки ифодаланиши учун сиёсий таъсир, ёки тарбия воситаси, ёки жазо чораси сифатида;

– иқтисодий тараққиёт эҳтиёжлари учун иш кучини сафарбар этиш ва ундан фойдаланиш усули сифатида;

– меҳнат интизомини сақлаш чораси сифатида;

– иш ташлаш ҳаракатларида катнашганлик учун жазолаш чораси сифатида;

– ирқий, ижтимоий, миллий мансублик ёки диний эътиқод белгилари бўйича камситиш чоралари сифатида².

Миллий қонун ҳужжатларимизда болаларни меҳнатга жалб қилиш ва мажбурий меҳнатдан фойдаланиш, жумладан, бирон-бир жазони қўллаш билан таҳдид қилиш орқали, шу жумладан, меҳнат интизомини сақлаш воситаси тариқасида иш бажаришга мажбурлаш учун қатъий тақиқ назарда тутилган. Меҳнат қилишга бирон-бир шаклда мажбурлаганлик учун маъмурий жавобгарлик жорий этилган.

Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 37-моддасида «Ҳар бир шахс ...адолатли меҳнат шароитларида ишлаш ...ҳуқуқига эгадир»³, деб мустақамлаб қўйилган.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 37-моддасида эса «Мажбурий меҳнат, яъни бирон-бир жазони қўллаш билан таҳдид қилиш орқали (шу жумладан меҳнат интизомини сақлаш воситаси тариқасида) иш бажаришга мажбурлаш тақиқланади», деб аниқ кўрсатилган. Шу билан бирга қуйидаги ишлар:

– ҳарбий ёки муқобил хизмат тўғрисидаги қонунлар асосида;

¹ Конвенция №29 Международной организации труда 1930 года «О принудительном или обязательном труде» // <http://www.ilo.org>

² Конвенция №105 Международной организации труда 1957 года «Об упразднении принудительно-го труда» // www.ilo.org

³ Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси // <http://www.norma.uz>

– фавқулодда ҳолат юз берган шароитларда;
– суднинг қонуний кучга кирган ҳукмига биноан;
– қонунда назарда тутилган бошқа ҳолларда бажарилиши лозим бўлган ишлар мажбурий меҳнат деб ҳисобланмайди¹.

Бу Халқаро меҳнат ташкилотининг 1930 йилги 29-конвенциясида ҳам кўзда тутилган.

Бирор-бир шаклда болалар меҳнати ва мажбурий меҳнатни келтириб чиқариши мумкин бўлган ҳолатларнинг олдини олиш ва уларга йўл қўймаслик, фуқароларнинг кафолатланган меҳнат ҳуқуқларини таъминлаш масалалари бўйича Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Сенати томонидан Парламент комиссияси тузилган. Унинг зиммасига давлат органлари, корхоналар, муассасалар ва ташкилотлар, шунингдек, жисмоний шахслар томонидан фуқароларнинг кафолатланган меҳнат ҳуқуқлари бузилишига йўл қўйилмаслиги устидан парламент ҳамда жамоатчилик назоратини ўрнатиш вазифаси юклатилган².

Ўзбекистонда Халқаро меҳнат ташкилотининг (ХМТ) услубиёти бўйича ва унинг экспертларининг бевосита иштирокида қишлоқ хўжалигида болалар меҳнатидан ва мажбурий меҳнатдан фойдаланишнинг мониторинги олиб борилди ва улар томонидан пахта терими даврида болалар меҳнатидан ва мажбурий меҳнатдан оммавий фойдаланиш ҳолатлари аниқланмаган.

Шу билан бирга ташкилотлар ва муассасалар, фермер хўжаликлари ҳамда деҳқон хўжаликлари раҳбарларининг қонун ҳужжатларини билмаслиги мажбурий меҳнатнинг олдини олиш ва унга йўл қўймасликка жиддий халақит бермоқда. Хусусан, 2018 йилда ҳам мамлакатнинг баъзи минтақаларида таълим ва соғлиқни сақлаш ходимларини ноқонуний равишда ободончилик ишларига жалб қилиш ҳолатлари аниқланди.

Бундай ҳолатларга барҳам бериш мақсадида Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2018 йил 10 майдаги «Ўзбекистон Республикасида мажбурий меҳнатга барҳам беришга доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида» ги 349-сонли махсус қарори³ қабул қилинди. Ҳукуматнинг ушбу қарорига мувофиқ, барча даражадаги давлат ва хўжалик бошқаруви органлари раҳбарларига аниқ вазифалар белгилаб берилди.

Ушбу Қарор Ўзбекистонда инсон ҳаёти ва фаолиятининг барча соҳаларида мажбурий меҳнатнинг олдини олиш ва унга тўлиқ барҳам беришга доир аниқ ҳамда амалий чора-тадбирлар амалга оширилишига қаратилган. Унга кўра:

¹ Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси // <http://www.norma.uz>

² Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Сенатининг 2017 йил 4 октябрдаги «Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатларига ва халқаро меҳнат стандартларига мувофиқ фуқароларнинг кафолатланган меҳнат ҳуқуқларини таъминлашга доир чора-тадбирларни кучайтириш тўғрисида» ги қарори // ЎЗА, 2017 йил 6 октябр.

³ Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2018 йил 10 майдаги «Ўзбекистон Республикасида мажбурий меҳнатга барҳам беришга доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида» ги қарори // <http://www.norma.uz>

Биринчидан, Ўзбекистон Республикаси Конституциясида ва бошқа қонун ҳужжатларида фуқароларнинг меҳнат ҳуқуқлари кафолатлангани, ҳар қандай шаклдаги мажбурий меҳнатдан фойдаланиш, бирон-бир жазо қўлланиши билан қўрқитган ҳолда ишларни бажаришга мажбурлашни тақиқловчи нормалар мустаҳкамланганини эътиборга олиб, Қорақалпоғистон Республикаси Вазирлар Кенгаши Раиси, вилоятлар, Тошкент шаҳри, шаҳарлар ва туманлар ҳокимлари, барча даражалардаги давлат ва хўжалик бошқаруви органлари раҳбарларига қуйидагилар белгилаб берилди:

- фуқароларни, жумладан, таълим, соғлиқни сақлаш муассасалари, бошқа бюджет ташкилотлари ходимларини, таълим муассасалари ўқувчилари ва талабаларни мажбурий меҳнатга, шу жумладан, туман ва шаҳарлар ҳудудларини ободонлаштириш ҳамда кўкаламзорлаштириш ишлари, мавсумий қишлоқ хўжалиги ишлари, металл чиқиндилари ва макулатура йиғиш, шунингдек, бошқа турдаги мавсумий ишларга жалб қилиш ҳолатларининг зудлик билан олдини олиш ва бунга чек қўйиш;

- фуқароларни, хусусан, таълим ва соғлиқни сақлаш соҳаси, бошқа бюджет ташкилотлари ходимларини, талабалар ва таълим муассасалари ўқувчиларини мажбурий жамоат ишларига бевосита ёки билвосита жалб қилган мансабдор шахсларга нисбатан қатъий интизомий чоралар қўлланилиши;

- автомобиль йўллари, ҳаракатланиш тиғиз бўлган кўчалар, сув объектлари, қирғокбўйи ҳудудлар ва зоналар, қурилиш майдонлари, бино ва иншоотлар томлари, хавфли ишлаб чиқариш объектлари, шунингдек, инсонларнинг ҳаётига ёки соғлиғига хавф туғилиши юзага келиши мумкин бўлган бошқа жойларда ихтиёрий ташаббус билан ҳашарлар ва бошқа ишларни ўтказиш.

Иккинчидан, Ўзбекистон Бош прокуратурасига:

- фуқароларнинг кафолатланган меҳнат ҳуқуқларини таъминлаш ва Ўзбекистон Республикаси ҳудудида мажбурий меҳнатга йўл қўймаслик соҳасидаги қонун ҳужжатларига риоя этилиши юзасидан назоратни кучайтириш, бу борадаги текширувлар самарадорлигини ошириш ва мажбурий меҳнат ҳолатлари аниқланганда эса айбдор шахсларга нисбатан тегишли жавобгарлик чораларини қўллаш топширилди.

Учинчидан, Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигига:

- а) ходимларнинг кафолатланган меҳнат ҳуқуқларини таъминлаш, бирон-бир шаклдаги мажбурий меҳнатдан фойдаланиш ҳолатларини ўз вақтида аниқлаш ҳамда бартараф этиш бўйича Ўзбекистон Республикаси қонунчилиги нормалари амалга оширилишини назорат қилиш чораларини кучайтириш;

- б) Касаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши, Савдо-саноат палатаси ҳамда Ўзбекистон фермер, деҳқон хўжаликлари ва томорқа ер эгалари кенгаши билан биргаликда:

– давлат органлари, шу жумладан, маҳаллий давлат органларининг, айникса, қишлоқ хўжалиги ишлари қизғин даврда ходимларнинг ҳуқуқлари ҳамда манфаатларига риоя этилиши бўйича фаолияти юзасидан тизимли мониторинг олиб бориш;

– ўтказилган мониторинг яқунлари бўйича фуқаролик жамияти институтларини жалб этган ҳолда, хусусан, ҳудудларда оммавий эшитувлар ташкил этилишини таъминлаш, бунда мажбурий меҳнатдан фойдаланишнинг ҳар бир ҳолати келгусида бундай ҳолатларга йўл қўймаслик мақсадида муҳокама қилиниши белгиланди.

Тўртинчидан, Касаба уюшмалари Федерацияси Кенгашига:

– жамоа шартномаси ва меҳнат тўғрисидаги қонунчилик талабларига риоя этилиши, хусусан, мажбурий меҳнатдан фойдаланишнинг олдини олиш борасида ташкилотлардаги касаба уюшмалари бошланғич бўғинларининг жавобгарлик чораларини кучайтириш;

– мажбурий меҳнат ҳолатлари аниқланган тақдирда улар тўғрисида прокуратура органларига ҳамда Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг Давлат меҳнат ҳуқуқ инспекцияси ва унинг ҳудудий бўлинмаларига зудлик билан маълум қилиш;

– бошқа нодавлат нотижорат ташкилотлари ва оммавий ахборот воситалари билан ўзаро ҳамкорликда ушбу соҳадаги жамоатчилик назоратини фаоллаштириш каби мажбурий меҳнатга жавобгарлик чораларини белгилаш.

Бешинчидан, Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги Адлия вазирлиги ҳамда Касаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши билан биргаликда:

– фуқароларни мажбурий жамоат ишларига ноқонуний жалб қилиш ёки ҳар қандай шаклдаги мажбурий меҳнатдан фойдаланишда айбдор бўлган мансабдор шахсларга нисбатан жавобгарлик чораларини кучайтириш;

– Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг Давлат меҳнат ҳуқуқ инспекцияси ваколатларини кенгайтириш, шу жумладан, давлат органлари ва бошқа ташкилотлар томонидан меҳнат қонунчилигига риоя этилиши юзасидан назоратни кучайтиришга доир ваколатларини кенгайтириш.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2018 йил 10 майдаги 349-сонли қарорида белгиланган вазифаларни бажармаган давлат ва жўжалик бошқаруви органлари раҳбарларига Ўзбекистон Республикасининг маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги кодексининг 51-моддасига биноан:

– агар у аҳолини меҳнатга бирон бир шаклда маъмурий тарзда мажбурласа, – энг кам иш ҳақининг бир бараваридан уч бараваригача миқдорда жарима солишга сабаб бўлади.

Худди шундай ҳуқуқбузарлик вояга етмаган шахсга нисбатан содир этилган бўлса, – энг кам иш ҳақининг беш бараваридан ўн бараваригача миқдорда жарима солинади.

XVIII БОБ. ИЖТИМОЙ-МЕҲНАТ МУНОСАБАТЛАРИ ВА УЛАРНИНГ ТАРТИБГА СОЛИНИШИ

18.1. Ижтимоий-меҳнат муносабатлари, уларнинг турлари ва тартибга солиниш воситалари

Ижтимоий-меҳнат муносабатлари – бу ушбу муносабатларнинг субъектлари – ёлланма ходим ва иш берувчи ўртасида давлатнинг иштирокидаги объектив мавжуд бўлган, меҳнат фаолияти сифатини тартибга солишга йўналтирилган ўзаро боғлиқ муносабатлардир.

Ижтимоий-меҳнат муносабатлари бевосита меҳнат жараёнининг иштирокчилари томонидан эҳтиёжлар, манфаатлар, кадриятлар, меҳнат фаолиятидаги вазиятлар таъсирида шакллантирилади.

Ижтимоий-меҳнат муносабатлари тизим сифатида икки шаклга эга.

Биринчиси – объектив ва субъектив даражада мавжуд бўлган амалдаги ижтимоий-меҳнат муносабатлари.

Иккинчиси – ижтимоий-меҳнат муносабатларининг институционал, қонунчилик, қонун ижодкорлигида ўз ифодасининг топиши.

Ижтимоий-меҳнат муносабатлари тизимида унинг қуйидаги таркибий тузилмалари фарқланади (18.1-расм):

– ижтимоий-меҳнат муносабатларининг субъектлари (ёлланма ходимлар, иш берувчилар, уларнинг уюшма, ташкилот сифатидаги вакиллари, давлат);

– ижтимоий-меҳнат муносабатларининг предмети ва уларнинг тузилмаси (корхонадаги кадрлар сиёсати, ходимларнинг аттестацияси, меҳнат фаолиятининг назорат ва таҳлил қилиниши, меҳнат самарадорлигини баҳолаш ва рағбатлантириш);

– ижтимоий-меҳнат муносабатларининг турлари (патернализм, шериклик, рақобат, бирдамлик, субсидарлик, камситиш, низо).

Ёлланма ходим иш берувчи билан шартнома тузиш орқали ижтимоий-меҳнат муносабатларига киришади. Ижтимоий-меҳнат муносабатларининг субъекти сифатида эҳтиёжлари, манфаатлари ва кадриятлари муштарак бўлган ходимлар гуруҳи ҳам эътироф этилади.

Ёлланма ходимнинг ижтимоий-меҳнат муносабатларидаги мақоми унинг муайян сифатларга эга бўлиши кераклигини ҳам назарда тутди. Ходимнинг ушбу хислатлари унинг ёши, жинси, маълумоти ва малакасининг даражаси,

мобиллигидан ташқари, ижтимоий-меҳнат муносабатларида шахсан иштирок этишга тайёрлиги ва бунга қодирлигини ҳам қамраб олади.



18.1-расм. Ижтимоий-меҳнат муносабатларининг таркибий тузилмалари

Ижтимоий-меҳнат муносабатларини ривожлантириш учун ходимлар номидан иш кўрадиган институционал тузилмалар – *касаба уюшмалари* ҳам мавжуд бўлиши керак. Касаба уюшмалари ёлланма ходимларнинг иқтисодий манфаатларини ҳимоя қилиш учун тузилади. Ходимларнинг иш билан бандлигини ва меҳнатга муносиб ҳақ тўланишини таъминлаш касаба уюшмаларнинг энг муҳим вазифаси ҳисобланади.

Халқаро таснифга кўра, *иш берувчи* – меҳнат фаолиятини амалга оширадиган ходимларни мустақил ва доимий равишда ёллайдиган шахсдир. Одатда, иш берувчи мулк ва ишлаб чиқариш воситаларининг эгаси бўлади. Лекин

мулк давлатга тегишли бўлган ҳолатларда иш берувчининг ўзи ҳам давлатнинг ёлланма ходими мақомида бўлишини ёддан чиқармаслик керак.

Ижтимоий-меҳнат муносабатларида давлатнинг роли унинг конуншунослиги, ҳуқуқлар ҳимоячиси, тартибга солувчилиги ва иш берувчилигида намоён бўлади.

Ижтимоий-меҳнат муносабатлари субъектларининг ўзаро боғлиқлиги турли: ходим-ходим, ходим-иш берувчи, касаба уюшмалар-иш берувчи, иш берувчи-давлат, ходим-давлат ва бошқа шакллар кўринишини олади.

Ижтимоий-меҳнат муносабатларининг *предмети* ходимлар ўз меҳнат фаолиятининг турли босқичларида эришишни кўзлаган мақсадлари билан белгиланади. Шу мақсадда ходим ҳаётининг уч босқичи ажратиб кўрсатилади:

- туғилган пайтидан таълим олишни тугаллагунга қадар бўлган давр;
- меҳнат фаолияти даври;
- меҳнат фаолиятдан кейинги давр.

Бу даврларнинг биринчисида меҳнат муносабатлари, асосан, таълим олиш билан боғлиқ. Иккинчи босқичда эса энг асосийси – ишга қабул қилиниш ва ишдан бўшаш, меҳнат шароитлари ва меҳнатга ҳақ тўланишидир. Учинчиси учун пенсия таъминоти энг муҳим ҳисобланади.

Ижтимоий-меҳнат муносабатлари фақат бевосита меҳнат жараёнида (бирламчи) эмас, шунингдек, ундан ташқарида (иккиламчи), яъни ижтимоий ҳимоя, истеъмол, рекреация – меҳнат салоҳиятини тиклаш соҳаларида ҳам амал қилади. Бирламчи ижтимоий-меҳнат муносабатлари бевосита ёлланма ходим билан иш берувчи ўртасида (иш билан бандлик, меҳнатни ташкил этиш ва унга ҳақ тўлаш) пайдо бўлади. Иккиламчиси бевосита меҳнат фаолиятига тааллуқли бўлмаса ҳам, у билан узвий боғлиқдир (ходимларнинг таълим муассасаларида касбий тайёргарлиги, ижтимоий ҳимоя, пенсия таъминоти ва бошқа муносабатлар).

Ижтимоий-меҳнат муносабатларининг қуйидаги турлари фарқланади (18.2-расм):

1. *Патернализм* – ижтимоий-меҳнат муносабатларининг асосан давлат ёки иш берувчи (давлат ёки мулк эгаси) томонидан тартибга солинишига асосланган. Бу усулда ёлланма ходимларга «оталарча гамхўрлик» кўзда тутилса ҳам, у кўпинча маъмурий-буйруқбозлик кўринишига эга бўлади.

2. *Шериклик*. Ижтимоий-меҳнат муносабатларининг бу тури кўпроқ Германияга хос. Бу давлатда мазкур муносабатлар ҳуқуқий жиҳатдан муфассал мустаҳкамлаб қўйилган ва уларда ёлланма ходимлар, тадбиркорлар ва давлат иқтисодий-ижтимоий вазифаларни ҳал этишда шериклар сифатида кўрилади. Шерикликда касаба уюшмалар фақат ёлланма ходим манфаатини кўзлаб иш тутмасдан, шунингдек, корхона ишлаб чиқаришининг, умуман, миллий иқтисодиётнинг самарадорлигини ошириш учун кураш олиб боради.



18.2-расм. Ижтимоий-меҳнат муносабатларининг турлари

3. *Бирдамлик* – меҳнат жамоасининг муштарак манфаатларига асосланган, ишлаб чиқариш самарадорлигига эришиш учун умумий масъулият ва ўзаро ёрдамни назарда тутади.

4. *Субсидарлик*¹. Бунда ходимнинг ўз мақсадларига эришишда ва ижтимоий-меҳнат муаммоларини ҳал этишда шахсий масъулияти асосий роль ўйнайди. Субсидарлик, одатда, патернализмга қарши қўйилади. Агар ходим ўз мақсадларига эришиш учун қасаба уюшмаларига аъзо бўлса, унга ижтимоий-меҳнат муносабатларининг бирдамлик тури сифатида қаралиши мумкин.

5. *Камситиш* – бу ижтимоий-меҳнат муносабатлари субъектлари ҳуқуқининг ноқонуний чекланишидир. Ушбу чеклашлар ходимнинг жинси, ёши, ирқи, миллати ва бошқа белгилари бўйича бўлиши мумкин. Камситишда меҳнат бозоридаги тенг ҳуқуқлик принципи бузилади, бундай ҳолат, шунингдек, касбий тайёргарлик олишда, хизмат вазифасида кўтарилишда, имтиёзлар берилишида, ишдан бўшителишда ва бошқа ҳолатларда учраши мумкин.

6. *Ихтилоф* – ижтимоий-меҳнат муносабатлари зиддиятларининг энг кескин кўриниши ҳисобланади. Ихтилоф меҳнат низолари, оммавий ишдан бўшатиш, иш ташлашлар тарзида намоён бўлади.

Ижтимоий-меҳнат муносабатлари миллий моделларининг, асосан, уч модели мавжуд.

Ижтимоий-меҳнат муносабатларининг Европа модели ходимларнинг ҳуқуқий ҳимояланиши юксак даражаси, меҳнат ҳуқуқининг қатъий нормала-

¹ С у б с и д а р л и к (лот. «subsidiarius» – «ёрдамчи», «захира») – шахснинг, кичик гуруҳ ҳуқуқининг, манфаатларининг давлат, йирик бирлашмалар, жамоалар ҳуқуқи, манфаатларидан устунлиги принципи.

ри, ижтимоий-меҳнат муносабатларини тармоқ тарифлари орқали тартибга солиш, меҳнатга ҳақ тўлаш энг кам миқдори юқори бўлишининг қонунчилик орқали ўрнатилиши, иш ҳақи миқдорлари табақланиши ўртасида фарқ катта эмаслиги хусусиятларига эга. Аслида у Скандинавия давлатлари – Швеция, Норвегия ва Даниянинг миллий ижтимоий-меҳнат муносабатларига хос. Бу ўринда Европа модели Халқаро меҳнат ташкилотининг талаблари ва тавсияларига мувофиқлиги билан ажралиб туришини ҳам таъкидлаш лозим. Аммо кейинги йилларда ушбу мамлакатларда ишсизлик даражасининг ортиб бориши, ёшларнинг меҳнат бозорида рақобатбардош эмаслиги, меҳнатга ҳақ тўлашнинг рағбатлантирувчи роли пасайиши каби салбий ҳолатлар мазкур моделнинг инқирозга юз тутганидан далолат бермоқда.

АҚШ, Буюк Британия, Австралий ва Янги Зеландияни фақат инглиз тилигина эмас, шунингдек, ижтимоий-меҳнат муносабатларининг инглиз-саксон модели ҳам бирлаштириб туради. Мазкур модель меҳнат ва фуқаролик ҳуқуқининг ривожланганлиги, иш билан бандликни бошқаришнинг ва ишсизликни тартибга солишнинг марказлаштирилган тизими мавжуд эмаслиги, иш берувчиларга ёлланма ходимларни ёллашда кенг ҳуқуқлар тақдим этилганлиги, корпоратив ва жамоавий шартнома муносабатлари моделларининг амал этиши, айна пайтда тармоқлар ва минтақалар миқёсида бундай муносабатлар тартибга солинмаслиги, меҳнатга ҳақ тўлашда табақаланиш даражасининг юқорилиги, энг кам иш ҳақининг қонунчилик йўли билан мустаҳкамлаб қўйилмаганлиги билан ажралиб туради.

Ижтимоий-меҳнат муносабатларининг яна бир – Шарқ моделининг хусусиятларини Япония мисолида кўриш мумкин. Маълумки, ушбу мамлакатда ходимларнинг бир умрга ёллаш анъаналари сақланиб қолмоқда. Шунинг учун ушбу моделда иш ҳақи ва ижтимоий тўловларнинг миқдори муайян бир фирмадаги иш стажига боғлиқ бўлади. Яна бир хусусият – малакаси паст ва юқори малакали ходимларнинг иш ҳақи ўртасидаги фарқнинг катта эмаслигидир. Шарқ анъанларига кўра, кунчиқар давлатида ўз корхонасига садоқат биринчи ўринга қўйилади. Шу билан бирга Японияда ишсизликнинг олдини олишга катта эътибор берилади. Бунинг учун корхоналарда ходимларни бир фирмадан бошқасига ишга ўтказиш, қискартирилган иш куни ва иш ҳафтасига ўтиш усулларидан фойдаланилади.

18.2. Давлат, иш берувчилар ва ходимлар ўртасида ижтимоий шериклик

Давлат, иш берувчилар ва ходимлар (уларнинг вакиллари) ўртасидаги ижтимоий шериклик *трипартизм* номини олган. Трипартизмнинг (лот. «tripartitus» – «уч қисмдан иборат») луғавий маъноси ҳам ижтимоий-меҳнат

муносабатларини тартибга солиш жараёнида ёлланма ходимлар ва иш берувчилар (улар вакилларининг) ҳамда давлатнинг ижтимоий шериклиги тизими-ни англатади.

1992 йилда Брюсселда бўлиб ўтган Европада трипартизмни амалга ошириш муаммолари симпозиумининг ҳужжатларида «Трипартизм сиёсий демократия ва бозор иктисодиёти, айникса, эркинлик, плюрализм принциплари ҳамда ўзларига тааллуқли қарорлар қабул қилишда манфаатдор томонларнинг иштироки асосида ижтимоий муносабатларга ўтишир»,¹ деб келтирилган.

Трипартизм XX асрнинг бошида дастлаб Европада шакллана бошлаган. Хусусан, 1900 йилда Швецияда касаба уюшмаларнинг асосий етакчи миллий бирлашмаси – Швеция касаба уюшмаларининг марказий бирлашмаси (LO) ташкил топган. Шундан икки йил ўтгач, иш берувчиларнинг ҳам етакчи миллий бирлашмаси – Швеция иш берувчиларининг бирлашмаси (SAF) ташкил этилган. 1906 йилда бу ҳар икки миллий бирлашма бир-бирларининг ҳуқуқларини ўзаро тан олган.

Швецияда ёлланма ходимлар ва иш берувчиларнинг давлат иштирокидаги ижтимоий шериклигининг ҳуқуқий асоси бўлиб 1938 йилда Швеция ҳуқумати иштирокида Швеция касаба уюшмаларининг марказий бирлашмаси билан Швеция иш берувчиларининг бирлашмаси ўртасида имзоланган Сальт-шёбаден битими ҳисобланади. Швеция трипартизмнинг мафқуравий асосини ўз мамлакатларида ҳар бир фуқаро тенг ҳуқуқлар ва тенг имкониятларга эга бўладиган «умумий фаровонлик давлати»ни барпо этиш ташкил этди.

Ушбу мамлакатда қарор топган трипартизмнинг хусусиятлари қуйидагилардан иборатдир:

– ҳар икки йилда бир марта миллий даражада марказлаштирилган тартибда жамоавий шартномалар тузилади;

– давлат жамоавий-шартномавий жараёнда ҳакам ролини бажаради ва баҳсли масалалар бўйича касаба уюшмалар билан иш берувчилар бирлашмаси ўртасида бир битимга келинмаса, муросали қарор тайёрлайди;

– жамоавий шартномалар амал қилиб турган муддатда томонлар ушбу шартномалар қондаларига амал қилаётган бўлса, давлат уларга нисбатан қўшимча тартибга солувчи чораларни кўрмайди;

– томонларнинг имзоланган жамоавий шартномаларнинг тўлиқ бажариши меҳнат низолари келиб чиқмаслигини кафолатлайди².

Халқаро меҳнат ташкилоти давлат, иш берувчилар ва ходимлар (уларнинг вакиллари) ўртасидаги ижтимоий шериклик бўйича қатор конвенциялар ва тавсиялар қабул қилган. 1976 йилги Уч томонлама маслаҳатлашувлар (халқа-

¹ Hethy L. Social Dialogue and the Expanding World. European Trade Union Institute, Bruxelles, 2001. - P. 6.

² Hardiman N. Politics and Social Partnership : Flexible Network Governance // The Economic and Social Review. 2006. Vol. 37, № 3. P. 343-346.

ро меҳнат нормалари) тўғрисидаги 114-конвенция, 1981 йилги Жамоавий музокаралар тўғрисидаги 154-конвенция, Халқаро меҳнат конференцияси томонидан 2002 йил 18 июнда қабул қилинган Трипартизм ва ижтимоий мулоқот тўғрисидаги резолюция шулар жумласидандир.

Ушбу халқаро ҳужжатларда давлат, иш берувчилар ва ходимлар (уларнинг вакиллари) ўртасидаги ижтимоий шерикликнинг асосий принциплари белгилаб қўйилган. Улар қуйидагилардан иборат:

– *томонларнинг тенг ҳуқуқлиги принципи*. У ҳам давлат, ҳам бизнес, ҳам ходимлар трипартизмнинг ҳар қандай органида тенглик асосида иштирок этишлари шартлиги ҳамда ҳар қандай камситиш, худди шунингдек, бир томонга ҳар қандай устунлик бериш тақиқланишини назарда тутати;

– *томонларнинг манфаатларини ҳурмат қилиш ва ҳисобга олиш*. Меҳнат муносабатларининг ўзи ходимлар ва иш берувчиларнинг манфаатлари турлича бўлишини кўзда тутиши маълум. Шунга қарамаздан, томонлар улар ўртасида пайдо бўладиган зиддиятларни ушбу принцип асосида ҳал этишлари керак;

– *томонларнинг шартномавий муносабатларда иштирок этишдан манфаатдорлиги*. Бу, айниқса, давлатга тааллуқлидир. Чунки давлат ходимлар ва иш берувчиларнинг манфаатларини макродаражада тартибга солишга даъват этилган;

– *давлатнинг ижтимоий ҳамкорликни демократия асосида ривожлантиришга қўмаклашиши*. Ушбу принцип, бир томондан, давлатнинг трипартизмдаги ҳакамлик ролини мустаҳкамлайди, иккинчи томондан, томонларнинг шериклиги демократик асосда бўлиши зарурлигига урғу беради;

– *томонлар вакилларининг ваколатлари*. Ушбу принцип томонлар вакилларининг жамоавий-шартномавий музокараларни олиб боришда зарур ваколатларга эга бўлишлари шартлигини назарда тутати;

– *мажбуриятларни қабул қилишнинг ихтиёрийлиги*. Эришилган келишувларнинг таъсирчанлиги ва самарадорлиги ушбу принципга амал қилинишга боғлиқ. Давлат ушбу принципни амалга оширар экан, қайсидир томоннинг манфаатини ҳисобга олмайдиган ёки у томонидан бажаришнинг имконияти бўлмаган талабларни илгари суриши мумкин эмас;

– *жамоавий шартномалар, битимлар бажарилишининг шартлиги*. Бу принципсиз трипартизмнинг ўзи амал этмайди. Аммо бу масалада гап ихтиёрий қабул қилинган мажбуриятлар ҳақида боради. Жамоавий шартномалар, битимлар бажарилмаслиги учун жавобгарлик принципи айнан шунга асосланган;

– *жамоавий шартномалар, битимлар бажарилишининг назорат қилиниши*. Ушбу принципни амалга ошириш, айниқса, иш берувчилар томонидан суиистеъмолликларнинг олдини олиш учун муҳимдир;

– *жамоавий шартномалар, битимлар бажарилмаслиги учун жавобгарлик*. Ушбу принцип жамоавий шартномалар, битимлар бажарилмаслиги учун жавобгарлик чоралари белгилаб қўйилишини талаб қилади.

Ўзбекистонда «Ижтимоий шериклик тўғрисида»ги қонун қабул қилинган. Унда «Ижтимоий шериклик давлат органларининг нодавлат нотижорат ташкилотлари ва фуқаролик жамиятининг бошқа институтлари билан мамлакатни ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш дастурларини, шу жумладан, тармоқ, ҳудудий дастурларни, шунингдек, норматив-ҳуқуқий ҳужжатларни ҳамда фуқароларнинг ҳуқуқлари ва қонуний манфаатларига дахлдор бўлган бошқа қарорларни ишлаб чиқиш ҳамда амалга ошириш борасидаги ҳамкорлигидир»¹, деб кўрсатилган.

Ижтимоий шериклар ўртасида ижтимоий-меҳнат муносабатлари, ҳал қилиниши лозим бўлган масалаларнинг хусусиятларига қараб бош, тармоқ ва ҳудудий (минтақавий) жамоа келишувлари тузилади.

Мамлакат миқёсида ижтимоий-меҳнат соҳасида ижтимоий шериклик Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси, Ўзбекистон Қасаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши ва Ўзбекистон Савдо-саноат палатаси ўртасидаги Бош келишув асосида амалга оширилади. Бош келишув ижтимоий-иқтисодий масалалар хусусида келишиб сиёсат олиб боришнинг умумий принципларини белгилаб беради.

Хусусан, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси, Ўзбекистон Қасаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши ва Савдо-саноат палатаси ўртасида ижтимоий-иқтисодий масалалар буйича 2017–2019-йиллар учун Бош келишувда:

- миллий иқтисодиётни, маҳаллий ишлаб чиқаришни ҳамда тадбиркорликни ривожлантириш;
- ходимларнинг ҳуқуқий ҳимоясини таъминлаш;
- меҳнатга ҳақ тўлашни такомиллаштириш, аҳолининг даромадлари ва турмуш даражасини ошириш;
- меҳнат бозорини ривожлантириш, аҳолини иш билан таъминлашга кўмаклашиш;
- меҳнат муҳофазаси ва хавфсизлигини таъминлаш;
- ходимларнинг ижтимоий қафолатлари ва ижтимоий ҳимоясини таъминлаш;
- аёллар ва ёшлар учун қўшимча қафолатлар бериш;
- ижтимоий мулоқот ва ижтимоий шерикликни ривожлантириш масалалари ўрин олган.

¹ «Ижтимоий шериклик тўғрисида» Ўзбекистон Республикасининг қонуни // Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2014 й., 39-сон, 488-модда.

Тармоқ келишувлари тегишли касаба уюшмалари ва иш берувчилар (уларнинг бирлашмалари) ўртасида, тарафларнинг таклифига кўра эса Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги билан тузилади. Тармоқ келишувларида ижтимоий шериклар тармоқни ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришнинг асосий йўналишларини, меҳнат шартлари ва унга ҳақ тўлашни, тармоқ ходимларининг ижтимоий кафолатларини мустаҳкамлаб қўяди.

Худудларнинг хусусиятлари билан боғлиқ бўлган муайян ижтимоий-иқтисодий муаммоларни ҳал қилиш шартларини белгилайдиган *ҳудудий (минтақавий) келишувлар* тегишли касаба уюшмалари, иш берувчилар (уларнинг бирлашмалари) ҳамда маҳаллий ижро этувчи ҳокимият органлари билан тузилади.

Бош, тармоқ ва ҳудудий (минтақавий) жамоа келишувларида:

– меҳнатга ҳақ тўлаш, меҳнат шартлари ва уни муҳофаза қилиш, меҳнат ва дам олиш тартиби;

– нархларнинг ўзгариб боришига, инфляция даражасига, келишувларда белгилаб қўйилган кўрсаткичларнинг бажарилишига қараб меҳнатга ҳақ тўлашни тартибга солиш механизми;

– энг кам миқдори қонун ҳужжатларида назарда тутилдиган компенсация тарзидаги қўшимча тўловлар;

– ходимларнинг ишга жойлашишига, уларни қайта ўқитишга кўмаклашиш;

– экология жиҳатидан хавфсизликни таъминлаш ҳамда ишлаб чиқаришда ходимларнинг соғлигини муҳофаза қилиш;

– ходимлар ҳамда уларнинг оила аъзоларини ижтимоий ҳимоя қилиш бўйича махсус тадбирлар;

– давлат корхоналарини хусусийлаштириш чоғида ходимларнинг манфаатларига риоя қилиш;

– ёшлар (шу жумладан ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар) меҳнатидан фойдаланиш мақсадида улар учун қўшимча иш жойлари ташкил этувчи корхоналарга берилдиган имтиёзлар;

– ижтимоий шериклик ҳамда уч тарафлама ҳамкорликни ривожлантириш, жамоа шартномаларини тузишга кўмаклашиш, меҳнат низоларининг олдини олиш, меҳнат интизомини мустаҳкамлаш тўғрисидаги қоидалар назарда тутилади.

Бош, тармоқ ва ҳудудий (минтақавий) жамоа келишувларининг бажарилиши бевосита тарафлар ёки улар ваколат берган вакиллар, шунингдек, Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг тегишли органлари томонидан текшириб турилади.

18.3. Ижтимоий-меҳнат муносабатларида давлат-хусусий шериклигининг роли

Давлат-хусусий шериклиги давлат ва хусусий бизнеснинг тенг ҳуқуқли ва ўзаро манфаатли ҳамкорлигидир. Давлат аҳолига ва иқтисодий агентларга инфратузилма ва ижтимоий йўналтирилган тармоқлар хизматини такдим этиш ҳажмини ошириш ва сифатини яхшилашдан манфаатдордир. Хусусий бизнес билан шериклик товарлар ишлаб чиқариш ва хизматлар кўрсатиш ҳажмини кўпайтириш, бюджет маблағларини тежаш, истеъмочилар эҳтиёжларини самарали кондириш ҳамда давлат хусусий инвестицияларсиз амалга ошира олмайдиган лойиҳаларни бажариш имконини беради.

Ўзбекистон Республикасининг Президенти Ш. Мирзиёев «...иқтисодиёт тармоқларига маъмурий таъсирларни қисқартириш ва бозор механизмларидан кенг фойдаланиш керак. Яъни давлат иштирокидаги бизнес тузилмаларини ташкил этишни чеклаш, бу борада бозорга хос механизмларни ишлаб чиқиш, давлатнинг айрим функцияларини хусусий секторга ўтказиш даркор»лигини¹, яъни давлат-хусусий шериклигини ривожлантириш зарурлигини таъкидлаган.

Хусусий бизнес ҳам давлат билан шерикликдан манфаат кўради. Бундай ҳамкорлик туфайли у ижарага олиши ёхуд харид қилиши керак бўлган объектдан фойдаланиш имкониятига эга бўлиш асосида даромад топади. Бундай ҳамкорлик, шу билан бирга, унинг барқарор равишда фойда олишини таъминлайди. Энг муҳими – бозор рақобати шароитларида хусусий бизнес кафолатли давлат буюртмаларига ёки давлат томонидан истеъмолчиларга товарлар ва хизматлар етказиб бериш бозорига эга бўлади.

Давлат-хусусий шериклиги деганда, ижтимоий эҳтиёжларни кондириш учун бизнеснинг ҳар қандай ресурсларидан фойдаланиш назарда тутилади. Бунда ушбу ресурслар хусусий бизнеснинг капитали, ноу-хауси, ҳатто менежерларнинг тажрибаси ҳам бўлиши мумкин. Ижтимоий эҳтиёжлар дейилганда эса ҳар бир давлат учун муҳим ҳисобланган йўл қурилиши, турар-жой коммунал хўжалиги, умуман, ижтимоий инфратузилма, шунингдек, алоқа ёки кўчмас мулк каби тижорат секторлари ҳам тушунилади.

Давлат-хусусий шериклигида давлатнинг хусусий бизнес билан ўзаро муносабатларининг бошқа шаклларида фарқланадиган қатор хусусиятлар мавжуд. Уларга қуйидагилар киради:

– томонларнинг ҳуқуқий жиҳатдан мажбурий ҳисобланган битимлар тузиши;

– лойиҳани амалга оширишда биргаликда иштирок этиши;

¹ Ўзбекистон Республикаси Президенти Ш. Мирзиёевнинг Олий Мажлисга Мурожаатномаси // Халқ сўзи, 2017 йил 23 декабрь

– давлат ва хусусий бизнес ресурсларининг бирлаштириши. Масалан, хусусий шерик ўз зиммасига мактабгача таълим муассасасини барпо этиш ва жиҳозлаш мажбуриятини олади, давлат эса бу объект учун ер майдони ажратида, лойиҳа-смета ҳужжатларини тайёрлаб беради, харажатларнинг бир қисмини қоплайди;

– битим ўрта ёки узоқ – 3 йилдан 30 йилгача (кейинчалик узайтириш муддати кўзда тутилган ҳолда) муддатга тузилади;

– таваккалчиликлар биргаликда зиммага олинади;

– хусусий шерик битимда кўзда тутилган объектни барпо этгандан сўнг ундан фойдаланиш ва хизмат кўрсатиш ҳуқуқига эга бўлади;

– хусусий шерик танлов орқали танланади.

Давлат-хусусий шериклиги муносабатлари қадим даврлардан бошлаб маълум. Яқин ўтмишда ана шундай ўта машҳур лойиҳага Сувайш канали қурилишини мисол қилиб келтириш мумкин. 1855 йилда тадбиркор Фердинанд де Лессепс Миср раҳбариятидан Қизил ва Ўртаер денгизини бирлаштирадиган канал қурилиши учун концессия ҳуқуқини қўлга киритади. Бунда у томонидан тузилган «Сувайш канали умумкомпанияси» чиқарилган акцияларининг 44 % ига, Миср ҳукумати 53 % ига, франциялик тадбиркорга тегишли 3 % га бошқа мамлакатлар эга бўлди. Шартномада акциядорлар каналдан фойдаланишдан тушадиган фойданинг 75 % ини, Миср ҳукумати 15 % ини, компания асосчилари 10 % ини олиши кўзда тутилди. Канал қурилиши 11 йилда ниҳоясига етди. Сувайш канали 1956 йилда Миср томонидан национализация қилинди. Ҳозирги пайтда канал мамлакат газнасига валюта тушумлари бўйича асосий манбалардан бири ҳисобланади.

Иккинчи ана шундай буюк концессия Александр Гюстав Эйфель томонидан амалга оширилган лойиҳа бўлди. Минора лойиҳасининг муаллифи Эйфель 1887 йилда Париж муниципалитети билан шартнома тузган. Ушбу битимга мувофиқ, Эйфель минорани 25 йилга ижарга олган. Эйфель минорасининг барча харажатлари 25 % ини субсидия қоплаган. Эйфель минораси қурилиши қисқа муддатда ўзини оқлаб, кўп йиллардан бери Париж муниципалитетига катта даромад келтирмоқда¹.

Халқаро лойиҳаларни молиялаштириш ассоциацияси (International Project Finance Association) халқаро тажрибадан келиб чиққан ҳолда давлат-хусусий шериклигининг уч турини ажратиб кўрсатади:

1. Давлат корхоналарига хусусий бизнесни жалб қилиш.

2. Давлатнинг хусусий шерик томонидан тақдим этиладиган юқори сифатли хизматларини узоқ муддатга харид қилиш мажбурияти. Бундай битимлар концессия ёки франчайзинг механизмлари орқали тузилади ва қоидага кўра,

¹ Бик С. И., Радзиевский А. С. Концессии, изменившие мир. - М.: Коттон лейбл, 2014. - 224 с.

хусусий шерик томонидан фақат бундай хизматни тақдим этишгина эмас, шунингдек, давлатга тақдим этадиган активларини сақлаб туриш ҳамда тақдим этилаётган хизматлар сифатини пасайтирмаслик учун зарур бўлган янги активларни жалб қилиш ҳам кўзда тутади.

3. Шериклик битимлари. Бундай ҳамкорлик келишувларида давлат учун хусусий шерикнинг тажрибаси ва унинг молиявий имкониятлари давлат активларидан фойдаланиш назарда тутилган лойиҳалар учун ҳаётий зарурат ҳисобланади¹.

XX асрнинг бошларида турли мамлакатларда темир ва автомобиль йўллари, кўприклар, электр станциялари ва бошқа муҳим объектлар ҳам хусусий тадбиркорларнинг маблағлари ҳисобига барпо этилган. Давлат-хусусий бизнес шериклигида тадбиркорлар ўзлари киритаётган инвестициялар катта даромад келтиришини ҳисобга олган ҳолда жиддий таваккалчиликларни ўз зиммасига олганлар.

1980-йиллар давлат-хусусий шериклик ниҳоятда жадал ривожланган давр бўлди. Барқарор иқтисодий ўсиш ва аҳоли сонининг кўпайиши давлатдан ижтимоий инфратузилмаларни жадал ривожлантириш, энергетика қувватларини оширишни талаб қилган. Аини пайтда давлат масъул бўлган хизматлар, биринчи навбатда, соғлиқни сақлаш, таълим, транспорт, коммунал хизмат соҳаларига аҳолининг эҳтиёжи ҳам ортган. Натижада, давлатлар бюджет маблағларининг тақчиллиги сабабли аҳолининг ушбу хизматларга эҳтиёжини қондиришнинг ҳамиша ҳам уддасидан чиқа олмаган.

Аввалги йилларда давлат-хусусий шериклиги соҳасида орттирилган тажриба ана шу жиддий ижтимоий муаммони муваффақиятли ҳал этиш имкониятини яратди. Давлат-хусусий шериклик, айниқса, Буюк Британияда ривожланган. Бу мамлакатда давлатнинг аҳолига ижтимоий хизматлар кўрсатиш вазифасини ошириш мақсадида махсус қонун билан «Хусусий молиявий ташаббус» («Private Financing Initiative – PFI») ташкил этилди. Ушбу тузилма хусусий секторнинг ўз ресурслари ҳисобига ижтимоий объектларни барпо этиши ва улардан муайян давр давомида фойдаланишларини қўллаб-қувватлаб турди. Бундай давлат-хусусий шериклиги барпо этилган объектлардан фойдаланиш ҳисобига киритилган инвестицияларни қоплашга асосланган эди. Баъзи ҳолатларда хусусий бизнеснинг ижтимоий объектларни барпо этиш учун харажатлари давлат бюджетидан тўловлар ҳисобига қопланади.

АҚШда давлат маъмурлари билан хусусий бизнес вакилларининг кооперацияси муниципал даражада кенг қўлланилади. Бу ерда ташкил этилган Давлат-хусусий шериклиги бўйича миллий кенгаш (National Council for Public-Private Partnership) маълумотларига кўра, АҚШдаги шаҳарларнинг 23 тадан

¹ <https://www.google.com/search?q=International+Project+Finance+Association&oq=International+Project+Finance>

65 тагача муниципал хизматлари хусусий бизнес билан ҳамкорликда ишлайди. Шахар маъмурларининг бундай лойиҳаларда иштирок этиши уларга бюджет маблағларининг 20 % дан 50 % гачасини тежаш имконини бермоқда¹.

Бирлашган Миллатлар Ташкилоти ҳам ижтимоий секторда бюджет маблағлари етарли бўлмаган ҳозирги шароитларда аҳоли эҳтиёжларини кондирриш учун давлат-хусусий шериклигини амалга ошириш жуда муҳим, деб ҳисоблайди. Шунинг учун ҳам у тобора оммалашиб бормоқда ва ҳозирги пайтда 130 тадан кўпроқ давлатда фойдаланилаяпти. Бу миллий иқтисодиёт инфратузилмаларига зарур инвестицияларнинг 15–20 % ини жалб этишга имконият яратмоқда.

Ўзбекистонда ҳам давлат билан хусусий секторнинг ҳамкорлик тажрибаси мавжуд. Унинг энг оммалашган шаклларида бири маҳсулотни тақсимлаш асосидаги ҳамкорлик ҳисобланади. Давлат-хусусий шериклигининг ушбу шакли мамлакат моддий ресурсларидан фойдаланишга чет эл инвестицияларини жалб қилишда ўз самарасини кўрсатмоқда. Маҳсулотни тақсимлаш тўғрисидаги битимлар Россиянинг «Лукойл» ва «Газпром», Хитойнинг «CNPC», Жанубий Кореянинг «KNOС», «KOGAS» ва бошқа давлатларнинг компаниялари билан тузилган. Натижада, ушбу битимлар асосида миллий иқтисодиётга хорижий хусусий компаниялардан 8 млрд АҚШ доллари миқдорида инвестициялар жалб этилди.

Мамлакатда давлат-хусусий шериклиги соҳасида фаол қўлланилаётган яна бир шакл – *эркин иқтисодий зоналардир*. Улар янги, юқори технологияларга асосланган, замонавий рақобатбардош, экспортга мўлжалланган тайёр саноат маҳсулотлари ишлаб чиқариш, муҳандис-коммуникация, йўл-транспорт, ижтимоий инфратузилма ва логистика хизматларини жадал ривожлантиришни таъминлаш учун тўғридан-тўғри чет эл инвестицияларини жалб этиш имконини бермоқда.

Кейинги 15 йил давомида давлат-хусусий шериклиги доирасида 8 та йirik лойиҳа амалга оширилиб, уларга 800 миллион АҚШ долларига яқин хусусий бизнес маблағлари сарфланди. Хусусий бизнес ижтимоий инфратузилмаларга, асосан, турар-жой коммунал хизматида кенг жалб этилмоқда. Бундан мамлакатда 150 тага яқин аҳолига таъмирлаш, авария-диспетчер хизматлари кўрсатиш билан машғул ихтисослашган бошқарув компаниялари фаолият кўрсатаётганлиги ҳам далолат беради. Ана шундай ҳамкорлик ушбу мамлакатдаги акциядорлик компанияларига истеъмочиларга табиий газ сотиш ва аҳолидан тўловларни олиш функцияларини тақдим этиш шартномаларини тузишга имконият яратди. «Ўзбекэнерго» акциядорлик компанияси эса Тошкент шаҳрининг Бектемир туманида электр энергиясини тақсимлаш ва сотиш

¹ Варнавский В. Г. Партнерство государства и частного сектора: формы, проекты, риски / В. Г. Варнавский. - М.: Наука, 2015. - С. 70.

учун мустақил операторни танлаш мақсадида танлов ўтказди. Ҳозирги пайтда Наманган, Андижон ва Самарқанд вилоятларида ҳам электр энергиясини сотиш учун хусусий операторларни жалб қилиш чоралари кўрилмоқда.

Давлат-хусусий шериклиги механизмлари автомобиль йўллари қуриш, таъмирлаш ва уларни эксплуатация қилишда ҳам жорий этилмоқда. БМТ-нинг Ривожланиш дастури билан биргаликда Тошкент вилоятининг Янгийўл шаҳрида қаттиқ маиший чиқиндиларни тўплаш соҳасида тажриба ўтказилди. Давлат-хусусий шериклигининг ушбу шакли ҳозирги пайтда мамлакатнинг бошқа шаҳарларида ҳам қўлланила бошлади.

Давлат-хусусий шериклигини кенг ёйишга, айниқса, мактабгача таълим тизими соҳасида катта эътибор берилмоқда. Ҳозир Тошкент, Нукус ва вилоятлар марказларида тажриба тариқасида асосида янги хусусий мактабгача таълим муассасалари ташкил этилмоқда. Мамлакатда мактабгача таълим соҳасида давлат-хусусий шерикчилиги учун қулай шарт-шароитлар яратиш мақсадида бундай ҳамкорликнинг қуйидаги шакллари жорий этилди:

– мактабгача таълим нодавлат муассасаларининг биноларини қуриш учун бепул асосда доимий фойдаланишга ер майдонлари тақдим этиш;

– мактабгача таълим нодавлат муассасалари биноларини қуриш учун фаолият юритаётган давлат мактабгача таълим муассасаларининг ҳудудида бепул асосда доимий фойдаланишга ер майдонлари ажратиб бериш;

– мавжуд давлат мактабгача таълим муассасаларини реконструкция қилиш ва жиҳозлаш, кейинчалик эса уларни оталиққа олиш шарти билан мактабгача таълим нодавлат муассасалари объектларини қуриш учун бепул асосда ер майдонларини тақдим этиш;

– концессия асосида қурилиш учун ер участкаси ёки реконструкция қилиш ва жиҳозлаш учун бино ажратиш;

– бўш ётган давлат мулки объектларини, шу жумладан, фаолият кўрсатмаётган давлат мактабгача таълим муассасаларининг биноларини «ноль» харид қийматида сотиш;

– тўлиқ бутланмай қолган давлат мактабгача таълим муассасаларининг фойдаланилмаётган хоналари ёки корпусларини узоқ муддатли бепул мақсадли фойдаланиш учун хусусий шерикларга топшириш;

– хусусий шерикнинг мол-мулки негизида ташкил қилинган мактабгача таълим нодавлат муассасаларини моддий-техник ва молиявий таъминлаш;

– оилавий мактабгача таълим нодавлат муассасаларини моддий-техник ва методик таъминлаш;

– оталиқ шаклидаги хайрия фаолиятини олиб бориш.

Шу билан бирга давлат-хусусий шерикчилиги шаклига кўра, хусусий шерик зиммасига инвестиция мажбуриятларининг қуйидаги турлари юкланади:

– ижтимоий мададга муҳтож оилалардан муайян миқдордаги тарбияланувчиларни ўқитиш, улар учун ота-оналар тўловининг имтиёзли миқдорларини (мазкур жойдаги давлат мактабгача таълим муассасалари учун белгиланганидан ошмайдиган миқдорларда) белгилаб қўйиш;

– хусусий шерикка бириктирилган давлат мактабгача таълим муассасаларини куриш, реконструкция қилиш, мукамал таъмирлаш ва жиҳозлаш борасидаги ишларни амалга ошириш;

– давлат-хусусий шерикчилиги тўғрисидаги битимда назарда тутиладиган бошқа мажбуриятларни бажариш.

Давлат-хусусий шерикчилиги тўғрисидаги битимлар амал қилишининг қуйидаги муддатлари белгиланди:

– мактабгача таълим нодавлат муассасаларининг биноларини куриш учун бепул асосда доимий фойдаланишга ер майдонлари тақдим этиш битими – камида 30 йил;

– бўш ётган давлат мулки объектларини, шу жумладан, фаолият кўрсатмаётган давлат мактабгача таълим муассасаларининг биноларини «ноль» харид қийматида сотиш битими – камида 30 йил;

– тўлиқ бутланмай қолган давлат мактабгача таълим муассасаларининг фойдаланилмаётган хоналари ёки корпусларини узоқ муддатли бепул мақсадли фойдаланиш учун хусусий шерикларга топшириш битими – камида 30 йил;

– мактабгача таълим нодавлат муассасалари биноларини куриш учун фаолият юритаётган давлат мактабгача таълим муассасаларининг ҳудудида бепул асосда доимий фойдаланишга ер майдонлари ажратиб бериш битими – камида 30 йил;

– мавжуд давлат мактабгача таълим муассасаларини реконструкция қилиш ва жиҳозлаш, кейинчалик эса уларни оталиққа олиш шарти билан мактабгача таълим нодавлат муассасалари объектларини куриш учун бепул асосда ер майдонларини тақдим этиш битими – камида 30 йил;

– концессия асосида курилиш учун ер майдони ёки реконструкция қилиш ва жиҳозлаш учун бино ажратиш битими – 15 йилгача;

– хусусий шерикнинг мол-мулки негизида ташкил қилинган мактабгача таълим нодавлат муассасаларини моддий жиҳатдан таъминлаш битими – камида 10 йил;

– оилавий мактабгача таълим нодавлат муассасаларини моддий-техник ва методик таъминлаш битими – камида 3 йил;

– оталиқ шаклидаги хайрия фаолиятини олиб бориш битими – камида 1 йил¹.

¹ Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 5 апрелдаги «Мактабгача таълим тизимини янада рағбатлантириш ва ривожлантириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги қарори // Қонун ҳужжатлари

Давлат-хусусий шериклигини жадал ривожлантириш бундай ҳамкорликнинг ҳуқуқий асосини яратиш – махсус қонун қабул қилишни талаб этди. 2017–2021-йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича Ҳаракатлар стратегияси асосида Адлия вазирлиги томонидан «Давлат-хусусий шериклиги тўғрисида»ги қонун лойиҳаси ишлаб чиқилди ва умумхалқ муҳокамаси учун тақдим этилди.

Қонун лойиҳасида давлат-хусусий шериклигининг тушунчаси, унинг мақсадлари, вазифалари ва асосий тамойиллари белгилаб берилган. Айни пайтда лойиҳада шерикликда иштирок этадиганларнинг доираси, уларнинг ҳуқуқ ва мажбуриятлари, ушбу соҳада амалга ошириладиган лойиҳаларнинг устувор соҳалари ва бошқа масалалар кўзда тутилган.

Хусусан, Ўзбекистонда давлат-хусусий шериклигини куйидаги соҳаларда амалга ошириш кўзда тутилган:

- фан, техника ва инновациялар;
- тиббиёт;
- таълим, маданият ва ижтимоий хизмат;
- жисмоний тарбия ва спорт;
- телекоммуникация;
- транспорт хизмати;
- йўл хўжалиги;
- турар-жой хўжалиги ва коммунал хизмат;
- муҳандислик коммуникациялари;
- қурилиш материаллари ишлаб чиқариш;
- ёнилғи-энергетика ва кимё саноати;
- тикланадиган энергия манбалари;
- машинасозлик;
- металлургия;
- қишлоқ ва сув хўжалиги;
- табиатни муҳофаза қилиш.

Давлат-хусусий шериклиги юқорида қайд этилган соҳаларда объектларни лойиҳалаш, молиялаш, қуриш, реконструкция қилиш, уларга хизмат кўрсатиш, уларни эксплуатация қилиш ва бошқаришни назарда тутди. Шерикларнинг ҳамкорлик қилиш шартлари аниқ бир лойиҳани амалга ошириш доирасида тузиладиган битимда мустаҳамлаб қўйилади. Бундай битимлар тузиш учун хусусий бизнес тузилмалари ўртасида тендер ўтказилади.

Давлат-хусусий шериклиги лойиҳасини амалга ошириш учун хусусий бизнесга давлат кафолатлари тақдим этилади ва лойиҳа давлат томонидан иқтисодий жиҳатдан қўллаб-қувватланади (18.1-жадвал).

Бирлашган Миллатлар Ташкилотининг Ривожланиш дастури, шунингдек, Европа реконструкция ва ривожлантириш банки Ўзбекистон давлат-хусусий

шериклик лойиҳаларини амалга оширишни ҳар тарафлама қўллаб-қувватламокда.

18.1-жадвал

Давлат-хусусий шериклиги лойиҳасини амалга оширишда давлат кафолатлари ва лойиҳанинг қўллаб-қувватлаиши

Давлатнинг молиявий қўллаб-қувватлаши	Давлатнинг иқтисодий қўллаб-қувватлаши	Давлат кафолатлари
Имтиёзли кредитлар тақдим этиш	Хусусий шерикнинг давлат мулкидан ижара сифатида фойдаланишида имтиёзли ижара ҳақлари белгилаш	Давлатнинг хусусий бизнес фаолиятига аралашмаслиги
Кафолатларнинг тақдим этилиши	Лойиҳани амалга ошириш билан бевосита боғлиқ бўлмаган фаолиятнинг бошқа турларидан даромад топиш ҳуқуқининг тақдим этилиши	Хусусий шерикнинг мулкани национализация, мусодара ва реквизиция қилинишидан химоялаш
Лойиҳани амалга ошириш харажатларининг бир қисмини молиялаштириш		Лойиҳага киритилган инвестициялар, олинган даромад ва фойдани эркин тасарруф этиш ҳуқуқининг берилиши
Солиқлар ва бошқа мажбурий тўловларни амалга оширишда имтиёзлар тақдим этиш		Давлат органлари (ёки унинг мансабдор шахслари) ноқонуний қарорлари оқибатида етказилган зарар қопланиши ҳуқуқининг берилиши

18.4. Ижтимоий-меҳнат низолари ва уларни ҳал қилиш усуллари

Ижтимоий-меҳнат низолари – ижтимоий-меҳнат муносабатларидаги зиддиятлардир (18.3-расм). К. Болдинг «низолар»га «онгли равишда англаб етилган ва пишиб етилган манфаатлардаги зиддиятлар ва уларнинг тўқнаш келишидир»,¹ деган таърифни берган.

Аммо ижтимоий-меҳнат низоларини келтириб чиқарадиган зиддиятларнинг ҳаммаси ҳам манфаатларнинг тўқнаш келишига олиб келмайди. Улар куйидаги ҳолатларда ижтимоий-меҳнат низоларини келтириб чиқаради:

¹ Boulding K.E. Conflict and Defence: A General Theory. New York : Harper, 1962. – P. 5.

- зиддиятлар ижтимоий-меҳнат муносабатлари субъектларининг нуқтаи назари бир-бирини истисно этишига асосланган бўлса;
- зиддиятлар хаддан ташқари ўткир бўлса;
- зиддиятлар томонлар учун тушунарли ёки, аксинча, тушунарсиз бўлса;
- зиддиятлар узоқ вақт давомида тўпланиб келган ёки, аксинча, бирдан кучайиб кетса ва бошқалар.

Меҳнат низоларининг якка ва жамоавий турлари фарқланади.

Якка меҳнат низолари – бу иш берувчи ва ходим ўртасида меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларни, меҳнат шартномасида назарда тутилган меҳнат шартларини қўлланиш юзасидан келиб чиққан келишмовчиликлардир. Якка меҳнат низосида, бир томондан, алоҳида ходим, иккинчи томондан, иш берувчи иштирок этади.



18.3-расм. Меҳнат низоларининг хусусияти

Жамоавий меҳнат низолари – бу иш берувчилар бирлашмаси ва ходимларнинг вакиллик органлари ўртасида меҳнатнинг янги шартларини белгилаш ва мавжуд шартларини ўзгартириш, жамоа шартномалари ва келишувларини тузиш, ўзгартириш ва бажариш юзасидан келиб чиққан келишмовчиликлардир. Жамоаларга доир меҳнат низоларида ёлланма ходимларнинг жамоаси яхлит ташкилий тузилма сифатида иш берувчига ёки унинг ваколатли органига қарши туради.

Алоҳида шахслар ва гуруҳлар низога бевосита ва билвосита алоқадор бўлади ва унинг субъектлари ҳисобланади. Улар куйидаги категорияларга ажратилиши мумкин:

- бирламчи иштирокчилар;
- иккиламчи иштирокчилар;
- низо муҳити.

Барча меҳнат низолари уларнинг субъектлари қайси ижтимоий гуруҳга мансублиги, роли, мақомига кўра «бетакрор»дир. Агар меҳнат жараёнида айрим ходимлар, гуруҳ, меҳнат жамоасининг мақсадлари ўзаро бир-бирига зид келиб қолса, улар бу карама-қарши туришда бирламчи иштирокчилар сифатида қатнашади.

Меҳнат низоси иккиламчи иштирокчиларнинг кўшилиши ёки уларнинг онгли ва ихтиёрӣ равишда можарога аралашishiлари, ёхуд уларнинг бирламчи иштирокчилар томонидан бунга жалб қилинишлари натижасида рӯй бериши мумкин. Низо ижтимоий негизининг кенгайishiи можарони мураккаб-лаштириб юборишга олиб келади, аини пайтда бу низони ҳал этиш йўлларини топишга ҳам ёрдам беради.

Меҳнат низосининг муҳити қуйидагилар билан белгиланади:

- қайсидир алоҳида шахслар ёки гуруҳлар можароли вазиятда бетараф бўлади;
- алоҳида шахслар ёки гуруҳлар можароли вазиятда муаммога бефарқ бўлади ёки аралашни хоҳламайди;
- алоҳида шахслар ёки гуруҳлар низонинг давом этишидан манфаатдор бўлади;
- алоҳида шахслар ёки гуруҳлар низонинг қандай тус олишини пойлаб туриш нуқтаи назарига эга бўлади.

Меҳнат низосининг бирламчи ва иккиламчи иштирокчилари меҳнат низоларининг ижтимоий таркибини ташкил этади. Улар ўртасида деярли фарқ бўлмайди. Масалан, ташқи томондан қаралганда, низо алоҳида шахслар ўртасида юз берган бўлиши мумкин, лекин кўпинча уларнинг орқасида ўзларининг бир-бирлариникига зид бўлган манфаатларини ҳал этаётган гуруҳлар туради. Баъзан эса бунинг аксини кузатиш мумкин: низо гуруҳлар ўртасида чиққан бўлади, бироқ бунинг туб сабаби қайсидир алоҳида шахснинг манфаатига таъжовуз қилинганидир. Иқтисодиёт соҳасида бу тез-тез учраб турадиган ҳол.

Агар алоҳида шахслар ўртасидаги можаролар гуруҳлараро низоларга айланиб кетса, гуруҳлар ўртасидаги низолар бу гуруҳларнинг ўртасидаги можароларни келтириб чиқариши мумкин. Шахслараро ва гуруҳлараро даражада айрим низолар вужудга келибгина қолмасдан, уларнинг биттаси ўрнини бошқаси эгаллаши ҳам мумкин.

Алоҳида ходимларга тааллуқли меҳнат низолари учун кўпинча қуйидагилар сабаб бўлади:

- ходимни унинг розилигисиз бошқа ишга ўтказиш;
- доимий иш билан банд ходимни унинг розилигисиз ишдан бўшатиш;
- меҳнатга ҳақ тўлашни кечиктириш ёки камайтириш;

- меҳнат таътили бермаслик ёки таътил муддатини қисқартириш;
- иш вақтидан ташқари вақтдаги ишларга жалб қилиш;
- дам олиш (байрам) кунлари ишлаш;
- ходимга етказилган зарарни қопламаслик;
- асоссиз жазолаш ва бошқалар.

Меҳнат низолари пайтида ходимнинг ўзини тутиши бу шахс хусусиятларининг муҳим мезонларидан ҳисобланади. Масалан, айримлар қандай қилиб бўлмасин низо чиқармасликка ҳаракат қилади, бошқалар ўзаро муносабатларда арзимас муаммолар пайдо бўлганда ҳам дарҳол жанжал кўтаришга мойил бўлади.

Жамоага тааллуқли меҳнат низолари одатда икки ҳолатда содир бўлади:

1) меҳнат шароитларини белгилаш ва уларни ўзгартириш билан боғлиқ меҳнат низолари. Бундай зиддиятлар, ўз навбатида, куйидагиларга бўлинади:

- аввал тузилган меҳнат шартномасига риоя этмаслик ёки бу шартноманинг ўзгартирилиши билан боғлиқ меҳнат низолари;
- янги норматив ҳужжатларни ишлаб чиқиш ёки бу ҳужжатлар мазмунининг ўзгартирилиши билан боғлиқ меҳнат низолари;

2) имзоланган меҳнат шартномалари ижросига ёки ушбу шартномада кўзда тутилган қоидаларнинг талқинига доир меҳнат низолари.

Жамоага тааллуқли меҳнат низолари фақат меҳнат ва унинг шароитларига тааллуқли муаммолар хусусидагина эмас, шунингдек, турли ижтимоий-маиший масалалар, масалан, ходимларнинг айрим гуруҳлари учун имтиёзлар бериш юзасидан ҳам пайдо бўлиши мумкин.

Меҳнат низоларининг ҳам салбий хусусиятлари, ҳам ижобий функциялари мавжуд (18.2-жадвал).

Меҳнат низоларининг ижобий функциялари мавжуд эканлиги бу можароларни келтириб чиқариш керак, деган маъно англатмайди, албатта. Меҳнат низоси пайдо бўлганда унга тўғри муносабатда бўлиш, мавжуд муаммоларни ҳал этиш чораларини кўриш талаб қилинади.

Меҳнат низолари келиб чиқишининг объектив ва субъектив сабаблари мавжуд.

Меҳнат низоларининг объектив сабабларига меҳнатни ташкил этишдаги камчиликлар киради. Ушбу сабаблар ходимларни тўкнаштиради, алоҳида шахслар ва гуруҳларнинг бир-бирларига қарши туришларига олиб келади. Вазиятдан чиқиш учун меҳнатни ташкил этишнинг муайян принциплари умуман бекор қилиниши ёки меҳнатни ташкил этиш такомиллаштирилиши керак.

Меҳнат низолари алоҳида шахслар ва гуруҳларнинг субъектив хусусиятларига ҳам асосланиши мумкин. Ушбу субъектив сабаблар ўзларининг

ташкилий-меҳнат муносабатларига меҳнат жараёнидан ташқарида содир бўлган ташқи зиддиятли муаммоларни қўшишлари мумкин.

Меҳнат низоларининг объектив ва субъектив сабаблари ўртасида аниқ бир чегара йўқ. Меҳнатни ташкил этишдаги объектив зиддиятлар пировард натижада алоҳида шахсларда чуқур норозиликни уйғотиши, шу билан бирга, шахсий муаммолар ташкилий-меҳнат муносабатларига раҳна солиши, уларни мураккаблаштириб юбориши мумкин.

18.2-жадвал

Меҳнат низоларининг салбий хусусиятлари ва ижобий функциялари

Меҳнат низоларининг салбий хусусиятлари	Меҳнат низоларининг ижобий функциялари
Ходимлар ўртасида ўзаро душманлик кайфиятининг кучайиши	Ахборот функцияси – бу фақат меҳнат низолари орқали ҳаммага ёки кўпчиликка зарур маълумотларни ошкора олиш имконияти пайдо бўлиши билан изоҳланади.
Зарурат бўлишига қарамадан амалий алоқаларнинг тўхтатиб қўйилиши	Ижтимоий функция – меҳнат низолари орқали ходимлар одатдаги шароитларда имкони бўлмайдиган ижтимоий тажриба, билимларни эгаллайди.
Салбий кайфият, ишончсизлик, кафолатнинг йўқлиги оқибатида меҳнат мотивациясининг, меҳнат фаолияти натижаларининг пасайиши	Рухий ҳолатни тиклаш функцияси – меҳнат низолари орқали йиғилиб қолган салбий кайфиятга барҳам берилади.
Ошкора бепасандлик, принцип бўйича ўзаро мажбуриятлар, аҳдлашувларни бажармаслик	Инновацион функция – меҳнат низолари орқали муаммонинг мавжудлиги расман тан олинади, уни ҳал этиш зарурати туғилади, бу эса ўзгартиришлар, янгилик киритишларни рағбатлантиради.
Баҳслашишлар оқибатида иш вақтининг йўқотилиши, ишдан чалғиш, можароларга беҳуда куч сарфлаш	
Муаммоларни ҳал этиш эмас, аксинча, уларни янада чигаллаштириб юбориш	

Меҳнат низолари сабабларини улар асосидаги зиддиятлар бўйича қуйидагича таснифлаш мумкин:

1. *Тақсимот муносабатларининг муаммолари.* Бунда алоҳида шахслар ва гуруҳлар неъматлар ва қадриятлар тақсимланиши юзасидан низолашади. Ишлаб чиқариш шароитларида можаронинг объекти ва предмети фақатгина

иш ҳақи, мукофотлар, устамаларгина эмас, балки меҳнат шароити ва мазмуни, нормалар ва ҳоказолар бўлиши мумкин.

2. *Ўзаро функционал муносабатларнинг мураккаблиги.* Бу меҳнат низоларининг энг яширин турларидан биридир. Бунда меҳнат фаолиятини тақсимлаш ва кооперациялаш билан боғлиқ ягона функционал муносабатларга жалб этилган алоҳида шахслар ва гуруҳлар можаро томонлари бўлади. Кузатишлар меҳнат жараёнида алоҳида фаол бўлганлар кўпроқ низо чиқаришларидан далолат беради. Шу билан бирга баъзи ходимларнинг меҳнатга муносабати бўйича ҳамкасбларига нисбатан салбийлиги можароли вазиятларни туғдиради.

3. *Бевосита амалий зиддиятлар.* Мазкур меҳнат низолари меҳнатни ташкил этиш, мавжуд муаммоларни ҳал этиш, низо субъектларига тааллуқли қарорлар қабул қилиш каби масалаларга турли қарашлар натижасида пайдо бўлади. Бу ўзига хос «ғоявий низо»дир.

4. *Айбни, масъулиятни зиммага олиш.* Агар корхона фаолияти самарасиз бўлса, молия-хўжалик фаолиятидаги камчиликларни зиммага олиш масаласида зиддиятлар пайдо бўлади.

5. *Етакчилик.* Ташкилий-меҳнат муносабатларида расмий раҳбарлик билан бир қаторда доимо носоғлом рақобат, етакчиликка интилиш бўлади. Ижтимоий устунликка эришиш ҳаракатлари зиддиятларни пайдо қилиши табиий. Оқибатда меҳнат низолари юқорироқ мавқени эгаллаш, ҳукмронлик қилиш, шунингдек, нуфузли иш жойини сақлаб қолиш, мураббийлик қилиш ва ҳоказолар учун курашиш тарзида кечади.

6. *Меҳнат шароитларининг қулай эмаслиги.* Бу ходимлар ўртасида жанжалларга, ҳар қандай муаммога тоқатсизликка сабаб бўлади. Иш жойларининг торлиги, бир бинода ишлаётганларнинг зичлиги, жиҳозларнинг эскириб кетганлиги ва шу кабилар ҳамиша ҳам тан олинмаса-да, меҳнат низоларига сабаб бўлади.

7. *Номувофиқлик.* Бунда бирга ишлаётган ходимлар шахсий хусусиятларининг бир-бирлариникига зидлиги тушунилади. Ташкилий-меҳнат соҳасида тажриба, малака, маълумот, меҳнатга муносабат ва бошқа масалаларда номувофиқлик пайдо бўлиши мумкин. Номувофиқлик нафақат объектив, балки субъектив хусусиятга ҳам эга. Бу мазкур низолар ҳақиқатан ҳам мавжуд номувофиқликлар сабабли эмас, балки бу фарқлар хусусидаги фикрларга ҳам асосланган бўлади.

8. *Корхона ходимларининг ёши ва жинси бўйича таркиби.* Мазкур масалага турлича қарашлар мавжуд. Одатда, меҳнат низоларини келтириб чиқариши мумкин бўлган қуйидаги хусусиятлар фарқланади:

- ёш ходимлар баъзан ўз имкониятларига асоссиз юқори баҳо беради;
- тажрибали ходимлар ўзларининг ҳамкасбларига, айниқса, уларнинг меҳнатга мослашуви даврида ёрдам кўрсатмайди;

– тажрибали катта ёшдаги ходимлар баъзан ёшларнинг қобилятини муносиб баҳоламайди;

– катта ёшдаги ходимлар айрим ҳолларда ёшларнинг хизматда тез ўсишларига рашклари келади.

Назарий жиҳатдан меҳнат низоларини ҳал этиш имконияти уларнинг мураккаблик даражасига боғлиқ. Лекин амалиётда бу даражани аниқ белгилаш қийин. Баъзан дастлаб арзимас ҳисобланган низо жиддий можарога айланиб кетиши мумкин, шунингдек, кескин қарама-қарши туришларни нисбатан тез ҳал этиш имконияти бўлади.

Меҳнат низоларининг мураккаблигини белгилайдиган қатор омиллар бор:

1. *Низонинг қўлами.* Ушбу омил низода иштирок этаётганларнинг умумий сони, қарама-қарши турган томонларнинг сони, можаро хусусидаги нуктаи назарлар билан боғлиқ. Масалан, можаро жараёнида ўз манфаатлари учун қуршаётган уч, тўрт ва ундан ҳам кўпроқ томонлар бўлиши мумкин. Шунингдек, гуруҳларнинг қарама-қарши туриши алоҳида шахслар ўртасидаги низо каби осонликча ҳал этиладиган ҳоллар учрайди.

2. *Низоли вазиятнинг давомийлиги.* Можаролар бошланган пайтда уларни имкон қадар тезроқ ҳал этиш осон. Шу билан бирга чўзилиб кетган низоларнинг туб моҳияти унинг иштирокчилари томонидан чуқурроқ англашилиши натижасида ўзаро қарама-қарши турганларнинг нуктаи назарларини бир-бирлариникига яқинлаштириш имкони бўлади.

3. *Низонинг янглиги ёки қайтариллиши.* Агар низо илгари ҳам содир бўлган бўлса, бу сафар у аввалгидек ўткир тус олмайди. Иштирокчилар можаро сабабларини ва уни ҳал этиш йўллари биледи, шунинг учун низо жараёнида ўзларини вазминроқ тутади.

4. *Низонинг объектив ва субъектив сабаблари.* Сабаблари объектив бўлган низоларни ҳал этиш мураккаброқ кечади, чунки бунинг учун ташкилий-меҳнат масалаларида ўзгаришлар қилишга тўғри келади.

5. *Низо томонларининг субъектив хусусиятлари.* Агар низо иштирокчиларининг тажрибаси, таълими, маданий даражаси юқори бўлса, улар муаммо моҳиятини тезроқ англаб, можарони оқилона ҳал этиш йўллари топади. Шу билан бирга низолар фақат ишчилар ўртасида эмас, мутахассислар, маъмурият орасида ҳам содир бўлиши мумкин. Томонлар маданий даражасининг юқорилиги айрим ҳолларда уларнинг рўй бераётган вазиятга принципиаллик билан қарашлари сабабли низолар пайдо бўлишига олиб келади.

Меҳнат низоларини ҳал этишнинг қуйидаги моделлари мавжуд:

а) агар бир-бирига қарши томонлар келишиш имконияти йўқлигини тушуниб етсалар, корхонада ёки шериклар ўртасида таркиб топган муносабатларни сақлаб қолиш учун ўз даъволаридан воз кечади;

б) томонлардан бири даъволари асоссиз эканлигини ва низода ютиб чиқа олмаслигини англаб, даъволаридан воз кечади;

в) томонлар муайян даъволаридан воз кечиб, бир-бирларига ён босади;

г) агар низога учинчи томон қўшилган бўлса, бу томон нуктаи назари ҳам ҳисобга олинган ҳолда, бир битимга келишилади.

Меҳнат низоларини ҳал этиш учун қуйидаги чоралар кўрилиши мумкин:

– *қайта ташкил этиш* – низони келтириб чиқарган ташкилий-меҳнат тартибини ўзгартириш;

– *хабардор қилиш* – низога холис қарашга эришиш учун томонларга ҳақиқий вазиятни тушунтириш, ўзаро келишув можарони кучайтиришдан фойдали эканлигини асослаш;

– *ўзгартириш* – томонларни низони беҳуда тортишувлар ҳолатидан музокараларга киришишга кўндириш;

– *узоклаштириш* – низолашаётган томонларни умумий ташкилий-меҳнат муносабатларидан узоклаштириш, масалан, уларни бошқа иш жойларига, корхона бўлинмаларига ўтказиш;

– *эътиборсизлик* – низо ўз-ўзидан ҳал этилиши учун ёки мавжуд муаммоларга диққатни кучайтириш, баъзан эса можароларни кескинлаштирмаслик учун уларга атайин эътибор бермаслик керак;

– *таъйиқ* – низони келтириб чиқарган муаммолар ҳал этилмайди, лекин томонлардан бири ёхуд иккаласига ҳам жазо чораларини қўллаш таҳдиди билан можароларни келтириб чиқариш ман этилади;

– *афзаллик бериш* – низони кўпчилик ёки ижтимоий жиҳатдан кучлироқ томон фойдасига ҳал қилиш.

Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси XV бобда меҳнат низоларини ҳал қилиш механизмлари аниқ белгилаб қўйилган. Хусусан, якка меҳнат низолари:

– меҳнат низолари комиссиялари;

– туман (шаҳар) судлари томонидан кўриб чиқилади.

Ходим меҳнат низосини ҳал қилиш учун ўз хоҳишига кўра, меҳнат низолари комиссиясига ёки бевосита судга мурожаат этишга ҳақлидир.

Одатда, меҳнат низолари комиссияларини тузиш иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи ўртасидаги келишувда назарда тутилади. Бунда ушбу комиссиялар иш берувчи ва касаба уюшма қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи томонидан тенглик асосида тузилади.

Комиссияга касаба уюшма қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органидан ажратилган аъзолар тегишли органнинг қарори билан, иш берувчининг вакили эса унинг буйруғи билан тасдиқланади.

Меҳнат низолари комиссияси меҳнат низосини ариза берилган кундан эътиборан ўн кун муддат ичида кўриб чиқиши шарт. Низо ариза берган ходимнинг иштирокида кўрилади. Ходимнинг иштирокисиз низони кўриб чиқишга унинг ёзма аризаси бўлган тақдирдагина йўл қўйилади. Башарти ходим узрсиз сабаб билан комиссия мажлисига келмаса, мазкур аризани кўриб чиқишни кун тартибидан олиб ташлаш хусусида қарор қабул қилиниши мумкин, бу эса ходимни такроран ариза билан мурожаат этиш ҳуқуқидан маҳрум қилмайди.

Ходим, касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи меҳнат низоси кўриб чиқилишида иштирок этиш учун адвокат таклиф қилиш ҳуқуқига эга.

Меҳнат низолари комиссияси мажлисга гувоҳларни чақиртириш, мутахассисларни таклиф қилиш, иш берувчидан зарур ҳисоб-китоблар ва ҳужжатлар тақдим этишини талаб қилиш ҳуқуқига эга.

Меҳнат низолари комиссиясининг қарори иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси ёхуд ходимлар бошқа вакиллик органининг вакиллари ўртасидаги келишувга биноан қабул қилинади. Комиссиянинг қарори далиллар билан исботланган ҳамда меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларга, меҳнат шартномасига асосланган бўлиши керак. Комиссиянинг пул ундириш талабларига оид қароридан ходимга тегишли сумма аниқ кўрсатилиши лозим.

Иш берувчи белгиланган муддат ичида комиссия қарорини бажармаса, меҳнат низолари комиссияси томонидан ходимга ижро варақаси кучига эга бўлган гувоҳнома берилади. Агар ходим ёки иш берувчи белгиланган муддат ичида туман (шаҳар) судига меҳнат низосини ҳал этиш тўғрисидаги ариза билан мурожаат этса, гувоҳнома берилмайди.

Меҳнат низолари комиссияси берган ва олинганидан кейин кўпи билан уч ой ичида туман (шаҳар) судига тақдим этилган гувоҳнома асосида суд ижро-чиси меҳнат низолари комиссиясининг қарорини мажбурий тарзда ижро эттиради.

Меҳнат низолари қуйидаги ҳолларда бевосита туман (шаҳар) судларида кўриб чиқилади:

1) агар ходимнинг иш жойида меҳнат низолари комиссияси тузилмаган бўлса;

2) меҳнат низолари меҳнат шартномасини бекор қилиш асосларидан қатъи назар, ишга тиклаш тўғрисида, меҳнат шартномасини бекор қилиш вақти ва асослари таърифини ўзгартириш тўғрисида, мажбурий прогул ёки кам ҳақ тўланадиган ишни бажарган вақт учун ҳақ тўлашга доир бўлса;

3) меҳнат низолари ходим томонидан иш берувчига етказилган зарарнинг тўланиши ҳақида бўлса;

4) меҳнат низолари меҳнат вазифаларини бажараётганда ходимнинг соғлиғига шикаст етказилгани оқибатидаги зарарни (шу жумладан, маънавий зарарни) ёки унинг мол-мулкига етказилган зарарни иш берувчи томонидан тўланиши ҳақида бўлса;

5) иш берувчи томонидан қонунга мувофиқ меҳнат шартномаси тузиши шарт бўлган шахсларни (белгиланган минимал иш жойлари ҳисобидан ишга юборилган шахсларни; ҳомиладор аёлларни ва уч ёшга тўлмаган болалари бор аёлларни – тегишинча уларнинг ҳомиладорлиги ёки боласи борлигини важ қилиб) ишга қабул қилиш рад этилса;

6) меҳнат низолари иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан олдиндан келишиб ҳал этилган масалалар юзасидан келиб чиққан бўлса.

Мансабдор шахслар томонидан иш берувчига етказилган моддий зарарни тўлаш тўғрисидаги меҳнат низолари, агар мансабдор шахслар етказган зарар хўжалик низосини кўриб чиқиш пайтида аниқланган бўлса, хўжалик суди томонидан ҳам кўриб чиқилади.

Судда меҳнат низоси меҳнат низолари комиссиясида кўрилмаган, деган важ билан ходимнинг аризасини кўриб чиқишни рад этишга йўл қўйилмайди.

Судга ёки меҳнат низолари комиссиясига мурожаат этиш учун қуйидаги муддатлар белгиланади:

– ишга тиклаш низолари бўйича – ходимга у билан меҳнат шартномаси бекор қилинганлиги ҳақидаги буйруқнинг нусхаси берилган кундан бошлаб бир ой;

– ходим томонидан иш берувчига етказилган моддий зарарни тўлаш ҳақидаги низолар бўйича – зарар етказилганлиги иш берувчига маълум бўлган кундан бошлаб бир йил;

– бошқа меҳнат низолари бўйича – ходим ўз ҳуқуқи бузилганлигини билган ёки билиши лозим бўлган кундан бошлаб уч ой.

Ходимнинг соғлиғига етказилган зарарни қоплашга доир низолар бўйича судга мурожаат қилиш учун муддат белгиланмайди.

Меҳнат шартномаси қонуний асоссиз ёки белгиланган тартиб бузилган ҳолда бекор қилинган ёхуд ходим ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказилган тақдирда, у меҳнат низосини кўриб чиқаётган орган томонидан аввалги ишига тикланиши керак.

Иш ҳақини ундириш тўғрисида низо келиб чиққан тақдирда, меҳнат низоларини кўрувчи орган ходимнинг пул ундиришга доир қуйидаги талабларини тўлиқ қондиради:

– меҳнат шартномаси бекор қилинганда ходимга меҳнат дафтарчасини ўз вақтида бермаганлик оқибатида келиб чиққан мажбурий прогул вақти учун ҳақ тўлаш тўғрисидаги;

– меҳнат низоларини кўрувчи органнинг ходимни аввалги ишига тиклаш тўғрисидаги қарорини иш берувчи ижро этмаганлиги оқибатида келиб чиққан мажбурий прогул вақти учун ҳақ тўлаш тўғрисидаги;

– фойдаланилмаган таътил учун ходимга тегишли бўлган компенсацияни тўлаш тўғрисидаги;

– шартномаси ғайриқонуний равишда бекор қилинганлиги, бошқа ишга ғайриқонуний равишда ўтказилганлиги ёки ишдан ғайриқонуний равишда четлатилганлиги оқибатида келиб чиққан мажбурий прогул вақти учун ходимга ҳақ тўлаш тўғрисидаги меҳнат низоларини кўриб чиқиш чоғида меҳнат низоларини кўрувчи орган томонидан ходимнинг пул ундиришга доир талаблари бир йилдан ортиқ бўлмаган муддат учун қондирилади.

Ходимнинг пул ундиришга доир бошқа талаблари уч йилдан ортиқ бўлмаган муддат учун қондирилади.

Юқорида қайд қилинган меҳнат низолари умумий хусусиятга эга. Меҳнат жараёнида эса низолар, асосан, алоҳида шахс билан гуруҳ, персонал ва маъмурият, корхона ва ташки субъектлар ўртасида чиқади. Меҳнат фаолиятини самарали давом эттириш учун бу низоларни ўз вақтида ва адолатли ҳал этиш чоралари кўрилиши керак.

18.5. Меҳнат фаолияти соҳасида халқаро стандартлар

Меҳнат муносабатларини халқаро миқёсда тартибга солиш мақсади кўзланиб, 1919 йилда Версаль тинчлик шартномаси асосида, ўша вақтдаги Миллатлар Лигасининг таркибий бўлинмаси сифатида Халқаро меҳнат ташкилоти (ингл. International Labour Organization, ILO) ташкил этилган эди. Ҳозирги пайтда у Бирлашган Миллатлар Ташкилотининг ихтисослаштирилган муассасаси ҳисобланади. Унинг Устави 1919 йилда тузилган, 1922, 1945, 1953 ва 1972-йилларда ўзгартиришлар киритилган.



Халқаро меҳнат ташкилоти бутунги кунда жаҳондаги 185 та мамлакатни бирлаштиради. Қароргоҳи Женевада жойлашган. Москвада Халқаро меҳнат ташкилотининг Шарқий Европа ва Марказий Осиё давлатлари учун Мишакавий бюроси фаолият олиб боради.

Халқаро меҳнат ташкилотининг фаолияти Филадельфия декларациясида (1944 йил) эълон қилинган қуйидаги тамойилларга асосланади:

– меҳнат товар эмас;

– сўз эркинлиги ва бирлашиш эркинлиги доимий тараққиётнинг зарурий шартидир;

– ҳар қандай жойдаги қашшоқлик умумий фаровонлик учун таҳдидлидир;

– ирқи, эътиқоди ёки жинсидан қатъи назар, барча одамлар эркинлик ва инсон кадр-қимматини ҳурматлаш, иқтисодий барқарорлик ва тенг имкониётлар шароитида моддий фаровонлик ва маънавий ривожланиш ҳуқуқига эгадирлар.

Халқаро меҳнат ташкилотининг асосий мақсадлари ижтимоий-иқтисодий тараққиётга, фаровонликни оширишга ва одамларнинг меҳнат шароитларини яхшилашга ёрдам кўрсатиш, инсон ҳуқуқларини ҳимоя қилишдир.

Халқаро меҳнат ташкилоти ана шу асосий мақсадларидан келиб чиққан ҳолда қуйидагиларни ўзининг асосий вазифалари сифатида белгилаган:

– ижтимоий-меҳнат муаммоларини ҳал этишга йўналтирилган келишилган сиёсат ва дастурларни ишлаб чиқиш;

– конвенциялар ва тавсиялар шаклида халқаро меҳнат меъёрларини ишлаб чиқиш ва қабул қилиш;

– аъзо мамлакатларга иш билан бандлик, ишсизликни камайтириш ва меҳнат миграциясини тартибга солишда ёрдам кўрсатиш;

– инсон ҳуқуқларини ҳимоя қилиш (меҳнат қилиш, бирлашиш, жамоавий музокаралар олиб бориш, мажбурий меҳнатдан ҳимояланиш, камситиш ва хоказо ҳуқуқлар);

– камбағаллика қарши курашиш, меҳнатқашларнинг турмуш даражасини яхшилаш, ижтимоий таъминотни ривожлантириш;

– иш билан бандлар ва ишсизларни касбий тайёрлаш ва қайта тайёрлашга кўмаклашиш;

– меҳнат шароитларини ва ишлаб чиқариш муҳитини, меҳнат хавфсизлиги ва гигиенасини, атроф муҳитни муҳофаза қилиш ва тиклашни яхшилаш;

– меҳнатқашлар ва тадбиркорлар ташкилотларига уларнинг ҳуқуқатлар билан биргаликда ижтимоий-меҳнат муносабатларини тартибга солиш бўйича ишларига ёрдам кўрсатиш;

– меҳнатқашларнинг энг ночор гуруҳларини (аёллар, ёшлар, катта ёшдагилар, меҳнат муҳожирларини) ҳимоя қилиш чораларини ишлаб чиқиш ва амалга ошириш.

Халқаро меҳнат ташкилоти ўз фаолиятида турли услубларни қўллайди. Уларнинг асосийлари сифатида қуйидагиларни кўрсатиш мумкин (18.4-расм):

– ҳуқуқат, меҳнатқашлар ва тадбиркорлар ташкилотлари ижтимоий шериклигини (трипатизмни) ривожлантириш;

– халқаро меҳнат нормаларини: конвенциялар ва тавсияларни ишлаб чиқиш ва қабул қилиш ҳамда уларнинг ишлатилишини назорат қилиш (нормалар ижодкорлиги фаолияти);

- мамлакатларга ижтимоий-меҳнат муносабатларини ҳал этишда ёрдам бериш (техник ҳамкорлик);
- ижтимоий-меҳнат муносабатлари бўйича тадқиқотлар ўтказиш ва уларни эълон қилиш.



18.4-расм. Халқаро меҳнат ташкилоти фаолиятининг услублари

Трипартизм – Халқаро меҳнат ташкилоти иш фаолиятининг асосий услуби ҳисобланади. Ташкилотнинг фикрича, ижтимоий-меҳнат муносабатларини фақат трипартизм – ҳукумат, меҳнаткашлар ва тадбиркорларнинг келишилган ҳаракатлари орқалигина ҳал этиш мумкин. Бунда иш берувчилар ва меҳнаткашларнинг бирлашмалари («ижтимоий шериклар») ҳукуматларнинг сиёсий йўналиши ва дастурларини шакллантиришда улар билан тенг овозга эгадирлар.

Меҳнат соҳасидаги асосий ҳуқуқларнинг минимал стандартлари белгилаб қўйилувчи Конвенциялар ва Тавсиялар шаклида қабул қилинадиган халқаро меҳнат меъёрларини ишлаб чиқиш Халқаро меҳнат ташкилотининг энг муҳим ва ўзига хос функцияларидан биридир. Халқаро меҳнат ташкилотининг аъзоси бўлган давлат ҳукумати ушбу Конвенциялар ва Тавсияларни уларни ратификациялаш тўғрисида қарор қабул қилиш учун ўз мамлакатининг ваколатли миллий органига (кўпинча парламентга) тақдим этилишини ташкил қилади. Халқаро меҳнат ташкилотига аъзо давлат у ёки бу *Конвенцияни* ратификациялаганда ундаги қоидаларни миллий қонун ҳужжатларида ва амалиётда қўллаш мажбуриятини ўз зиммасига олади. Халқаро меҳнат ташкилотининг *Тавсиялари* унчалик мажбурий тусда бўлмасдан, сиёсат, қонунчилик ва амалий фаолият соҳасида қўлланма вазифасини бажаради.

1998 йилда Халқаро меҳнат конференцияси *Меҳнат соҳасидаги энг асосий тамойиллар ва ҳуқуқлар тўғрисида декларацияни* қабул қилди. Унда таъкид-

ланишича, Халқаро меҳнат ташкилотига аъзо давлатлар (улар тегишли Конвенцияларни ратификациялагани ёки ратификация қилмаганлигидан қатъи назар) фақат ушбу Ташкилотга аъзо бўлганликларининг ўзи сабабли ҳам Декларацияда белгилаб қўйилган меҳнат соҳасидаги фундаментал тамойиллар ва ҳуқуқларга риоя этишлари, уларни қўллашлари ҳамда ҳаётга сидқидилдан татбиқ қилишлари» шарт. Бу асосий тамойиллар ва ҳуқуқлар куйидагилардан иборат:

- меҳнаткашлар ва иш берувчиларнинг ташкилотга бирлашиш ҳамда жамоа музокараларини юритиш ҳуқуқи;
- мажбурий меҳнатнинг барча шаклларига барҳам бериш;
- болалар меҳнатини таъсирчан тақиқлаш;
- меҳнат ва машғулотлар соҳасидаги камситишларни бартараф этиш.

1992 йилнинг март ойида Ўзбекистон Республикаси Халқаро меҳнат ташкилотининг тўла ҳуқуқли аъзоси бўлган. Ўзбекистон Республикаси томонидан Халқаро меҳнат ташкилотининг 13 та конвенцияси, шу жумладан, 6 та асосий конвенцияси ратификация қилинган (18.3-жадвал).

Халқаро меҳнат ташкилотининг ижтимоий-меҳнат муносабатларини тартибга солишга йўналтирилган конвенцияларини шартли равишда икки гуруҳга бўлиш мумкин:

1. Халқаро меҳнат ташкилотига аъзо давлатлар, биринчи навбатда, ратификация қилиниши лозим бўлган универсаллик хусусиятига эга куйидаги: 1930 йилги Мажбурий меҳнат тўғрисидаги 29, 1948 йилги Уюшиш эркинлиги ва бирлашиш ҳуқуқини ҳимоялаш тўғрисидаги 87, 1949 йилги Жамоа музокараларини ташкил этиш ва юритиш ҳуқуқи принципларини қўллаш тўғрисидаги 98, 1951 йилги Тенг ҳақ тўлаш тўғрисидаги 100, 1957 йилги Мажбурий меҳнатни тугатиш тўғрисидаги 105, 1958 йилги Меҳнат ва касб соҳасида камситиш тўғрисидаги 111, 1973 йилги Энг кичик ёш тўғрисидаги 138-конвенциялар.

Жамоа музокараларини ташкил этиш ва юритиш ҳуқуқи принципларини қўллаш тўғрисидаги 98-конвенцияда меҳнаткашлар иш билан таъминланишида бирлашмалар эркинлигини чеклашга қаратилган ҳар қандай камситиш ҳаракатларига қарши тегишли ҳимоядан фойдалана олишлари кўрсатилган. Бундай ҳимоя куйида кўзланган ҳаракатларга нисбатан янада масъулиятлироқ қўлланилади:

- меҳнаткашни иш билан таъминлашда жамоат бирлашмасига қўшилмаслик ёки касаба уюшмаси аъзоси ҳуқуқидан воз кечиш шартини қўйиш;
- меҳнаткашни бирлашмага аъзо бўлгани учун ва бирлашма фаолиятида иш вақтидан ташқари, ёки иш берувчи розилиги билан иш вақтида иштирок этганлиги туфайли унга зиён етказиш ёки бўшатиш.

**Ўзбекистон томонидан ратификация қилинган
Халқаро меҳнат ташкилотининг конвенциялари**

Конвенция рақами	Конвенциянинг номланиши	Конвенция Ўзбекистон томонидан ратификация қилинган сана
29	Мажбурий меҳнат тўғрисидаги конвенция	1997 йил 30 август
47	40 соатлик иш ҳафтаси тўғрисидаги конвенция	1995 йил 6 май
52	Ҳақ тўланадиган таътил тўғрисидаги конвенция	1995 йил 6 май
98	Жамоа музокараларини ташкил этиш ва юритиш ҳуқуқи принципларини қўллаш тўғрисидаги конвенция	1997 йил 30 август
100	Тенг ҳақ тўлаш тўғрисидаги конвенция	1997 йил 30 август
103	Оналикни муҳофаза қилиш тўғрисидаги конвенция	1995 йил 6 май
105	Мажбурий меҳнатни тугатиш тўғрисидаги конвенция	1997 йил 30 август
111	Меҳнат ва иш турлари соҳасида камситиш тўғрисидаги конвенция	1997 йил 30 август
122	Иш билан таъминлаш соҳасидаги сиёсат тўғрисидаги конвенция	1995 йил 6 май
135	Меҳнаткашларнинг вакиллари тўғрисидаги конвенция	1997 йил 30 август
138	Энг кичик ёш тўғрисидаги конвенция	2008 йил 4 апрель
154	Жамоа музокараларини олиб бориш тўғрисидаги конвенция	1997 йил 30 август
182	Болалар меҳнатининг энг ёмон шакллари тўғрисидаги конвенция	2008 йил 4 апрель

Жамоа шартномалари орқали иш билан таъминланиш соҳасидаги шарт-шароитларни тартибга солиш мақсадида, зарур ҳолларда, иш берувчилар ёки иш берувчиларнинг ташкилотлари ва меҳнаткашларнинг ташкилотлари ўртасидаги ихтиёрий музокаралар механизмининг тўла ривожланишига ва ундан самарали фойдаланишга кўмаклашиш ва рағбатлантириш учун миллий шароитга мос келадиган чора-тадбирлар кўрилади.

1973 йилги Энг кичик ёш тўғрисидаги 138-конвенция болалар меҳнатини батамом бекор қилишни таъминлашга ҳамда ишлашга ёки ёлганишга рухсат этилган энг кичик ёшни ўсмирларнинг тўла жисмоний ва ақлий ривожланиш

даражасига мос келадиган ёшгача босқичма-босқич оширишга йўналтирилгандир. Конвенцияда белгилаб қўйилган қоидага кўра, меҳнат фаолиятига жалб қилиш учун энг кичик ёш мажбурий мактаб таълимини тугаллаш учун зарур бўлган ёшдан кам бўлмаслиги керак ва ҳар қандай ҳолда ўн беш ёшдан кичик бўлмаслиги зарур. Иқтисодиёти ва таълим имкониятлари етарлича ривожланмаган Халқаро меҳнат ташкилотининг аъзоси, иш берувчилар ва меҳнаткашларнинг тегишли ташкилотлари билан маслахатлашилгандан сўнгра даставвал энг кичик ёш деб, ўн тўрт ёшни белгилаши мумкин.

2. Халқаро меҳнат ташкилоти ҳужжатларининг ушбу гуруҳини алоҳида субъектлар ва меҳнат ҳуқуқининг турларига тааллуқли конвенциялар ташкил этади. Уларга 1958 йилги Меҳнат ва иш турлари соҳасида камситиш тўғрисидаги 111, 1968 йилдаги Иш билан таъминлаш соҳасидаги сиёсат тўғрисидаги 122, 1971 йилги Меҳнаткашларнинг вакиллари тўғрисидаги 135, 1983 йилги Ногиронлар касби ва бандлигини тиклаш тўғрисидаги 159-конвенциялар ва бошқалар киради.

Жумладан, Меҳнаткашларнинг вакиллари тўғрисидаги 135-конвенцияда *меҳнаткашлар вакиллари* дейилганда, миллий қонун ҳужжатларига ёки амалиётга мувофиқ:

– касаба уюшмалари вакиллари, яъни касаба уюшмалари ёки ушбу касаба уюшмалари аъзолари томонидан тайинланган ёки сайланган вакиллар;

– сайланган вакиллар, яъни миллий қонун ҳужжатлари ёки жамоа шартномалари қоидаларига мувофиқ корхона меҳнаткашлари томонидан эркин сайланадиган вакиллар тушунилади (бу вакилларнинг функциялари тегишли мамлакатдаги касаба уюшмаларининг мутлақ ваколатлари, деб эътироф этиладиган фаолият турини ўз ичига олмайди).

Корхонадаги меҳнаткашларнинг вакиллари уларга зарар етказиш мумкин бўлган ҳар қандай ҳагги-ҳаракатларга қарши, шу жумладан, уларнинг меҳнаткашлар вакили сифатидаги мақомига ёки фаолиятига асосан ёки уларнинг бирлашмага аъзо бўлганлигига, ёки уларнинг бирлашма фаолиятида иштирок этганлигига асосан бўшатилишига қарши самарали ҳимоядан, улар қанчалик амалдаги қонун ҳужжатларига ёки жамоа шартномаларига ёки бошқа биргаликда келишилган шартномаларга мувофиқ равишда фаолият олиб борган бўлсалар, шу даражада фойдаланадилар.

Халқаро меҳнат ташкилотининг ижтимоий-меҳнат муносабатларини тартибга солишга йўналтирилган яна қуйидаги конвенцияларини кўрсатиш мумкин:

– ишга қабул қилиш ва касбий таёргарликда ирки, танасининг ранги, жинси, эътиқоди, сиёсий қарашлари, миллий ёки ижтимоий келиб чиқиши бўйича камситишга йўл қўйиб бўлинмаслиги тўғрисидаги Меҳнат ва иш билан бандлик соҳасида камситишга нисбатан 111-конвенция;

- давлатларнинг иш билан бандлигини таъминлаш юзасидан фаол сиёсат олиб боришга даъват этилган 122-конвенция;
- энг кам иш ҳақиға оид 131-конвенция;
- меҳнат хавфсизлиги ва гигиенаси соҳасида миллий давлат сиёсати та- мойиллари тўғрисида 155-конвенция;
- корхоналарда гигиена хизматини ташкил этиш тўғрисидаги 161-конвен- ция;
- тунги иш вақтига оид меъёрларни ўз ичига оладган 171-конвенция;
- тўлиқсиз иш вақтини тартибга солишга қаратилган 175-конвенция ва бо- шқалар¹.

Халқаро меҳнат ташкилоти ҳозиргача жами 188 та конвенция ва 200 та тавсия қабул қилган. Кейинги йилларда Халқаро меҳнат ташкилоти ижти- мой-меҳнат муносабатларини тартибга солиш масалалари бўйича эскириб қолган меъёрлардан халос бўлиш ва норма ижодкорлигини янги, юқорироқ даражага кўтариш учун *бирлаштирилган ҳужжатлар* қабул қилиш чорала- рини кўрмоқда.

18.7. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексига меҳнат муносабатларининг тартибга солиниши

Ўзбекистонда меҳнат муносабатлари меҳнат тўғрисидаги қонун ҳуж- жатлари, жамоа келишувлари ва шартномалари, шунингдек, бошқа норма- тив ҳужжатлар билан тартибга солинади. Улар меҳнат бозорининг самарали амал қилиши, ҳаққоний ва хавфсиз меҳнат шарт-шароитлари, ходимларнинг меҳнат ҳуқуқлари ва соғлиғи ҳимоя қилиниши таъминланиши, меҳнат унум- дорлигининг ўсиши, иш сифати яхшиланиши, шу асосда барча аҳолининг моддий ва маданий турмуш даражаси юксалишига йўналтирилган.

Мамлакатда меҳнат қилиш ҳуқуқини амалга оширишнинг қуйидаги кафо- латлари белгилаб қўйилган, яъни давлат:

- иш билан таъминлаш турини, шу жумладан, турли меҳнат режимидаги ишни танлаш эркинлигини;
- ишга қабул қилишни қонунга хилоф равишда рад этишдан ва меҳнат шартномасини ғайриқонуний равишда бекор қилишдан ҳимояланишни;
- мақбул келадиган иш танлаш ва ишга жойлашишга бепул ёрдам беришни;
- ҳар кимга касбга ва ишга эга бўлишда, меҳнат қилиш ва иш билан таъ- минланиш шарт-шароитларида, меҳнатга ҳақ олишда, хизмат поғонасидан юқорилаб боришда тенг имкониятлар яратишни;

¹ Халқаро Меҳнат Ташкилотининг асосий конвенциялари ва тавсиялари. / Ўзбекча нашр учун масъул муҳаррир А.Х.Саидов. – Т.: Инсон ҳуқуқлари бўйича Ўзбекистон Республикаси Миллий маркази, 2008. – 240 бет.

– янги касбга (мутахассисликка) бепул ўқитишни, маҳаллий меҳнат органларида ёки уларнинг йўлланмаси билан бошқа ўқув юртларида стипендия тўлаб малакасини оширишни;

– бошқа жойдаги ишга қабул қилинганда моддий харажатлар учун қонун ҳужжатларига мувофиқ компенсация тўлашни;

– ҳақ тўланадиган жамоат ишларида қатнашиш учун муддатли меҳнат шартномалари тузиш имкониятини кафолатлайди.

Ходим ва иш берувчи меҳнат муносабатлари субъекти ҳисобланади.

Белгиланган ёшга (16 ёш, умумтаълим мактаблари, ўрта махсус, касб-хунар ўқув юртларининг ўқувчиларини уларнинг соғлиғига ҳамда маънавий ва ахлоқий камол топишига зиён етказмайдиган, таълим олиш жараёнини бузмайдиган энгил ишни ўқишдан бўш вақтида бажариши шarti билан 15 ёш) етган ҳамда иш берувчи билан меҳнат шартномаси тузган Ўзбекистон Республикаси фуқаролари, шунингдек, чет эл фуқаролари ва фуқаролиги бўлмаган шахслар меҳнатга оид муносабатларнинг субъектлари бўлиши мумкин.

18 ёшга тўлмаганлар меҳнатида уларнинг соғлиғи, хавфсизлиги ёки ахлоқ-одобига зиён етказиши мумкин бўлган меҳнат шароити ноқулай ишларда, ер ости ишларида ва бошқа ишларда фойдаланиш тақиқланади, ортик оғир юк кўтаришлари ва ташишларига йўл қўйилмайди.

Ҳар бир ходим:

– ўз меҳнати учун қонун ҳужжатларида Меҳнатга ҳақ тўлаш ягона тариф сеткасининг биринчи разряди бўйича белгиланганидан оз бўлмаган миқдорда ҳақ олиш;

– муддатлари чегараси белгиланган иш вақтини ўрнатиш, бир қатор касблар ва ишлар учун иш кунини қисқартириш, ҳар ҳафталик дам олиш кунлари, байрам кунлари, шунингдек, ҳақ тўланадиган йиллик таътиллар бериш орқали таъминланадиган дам олиш;

– хавфсизлик ва гигиена талабларига жавоб берадиган шароитларда меҳнат қилиш;

– касбга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш;

– иш билан боғлиқ ҳолда соғлиғига ёки мол-мулкига етказилган зарарнинг ўрнини қоплаш;

– касба уюшмаларига ҳамда ходимлар ва меҳнат жамоаларининг манфаатларини ифода этувчи бошқа ташкилотларга бирлашиш;

– қариганда, меҳнат қобилиятини йўқотганда, боқувчисидан маҳрум бўлганда ва қонунда назарда тутилган бошқа ҳолларда ижтимоий таъминот олиш;

– ўзининг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш, шу жумладан, суд орқали ҳимоя қилиш ва малакали юридик ёрдам олиш;

– жамоаларга доир меҳнат низоларида ўз манфаатларини қувватлаш ҳуқуқига эгадир.

Меҳнат муносабатлари субъекти ҳисобланган иш берувчиларга:

- корхоналар, шу жумладан, уларнинг алоҳида таркибий бўлинмалари ўз раҳбарлари тимсолида;
- мулкдорнинг ўзи айна бир вақтда раҳбар бўлган хусусий корхоналар;
- 18 ёшга тўлган айрим шахслар қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳолларда;
- белгиланган тартибда ходимлар ёллайдиган якка тартибдаги тадбиркорлар киради.

Иш берувчи:

- корхонани бошқариш ва ўз ваколатлари доирасида мустақил қарорлар қабул қилиш;
 - қонун ҳужжатларига мувофиқ якка тартибдаги меҳнат шартномаларини тузиш ва бекор қилиш;
 - меҳнат шартномасида шарт қилиб кўрсатилган ишни лозим даражада бажаришни ходимдан талаб қилиш;
 - ўз манфаатларини ҳимоялаш учун бошқа иш берувчилар билан бирга жамоат бирлашмалари тузиш ва бундай бирлашмаларга аъзо бўлиш ҳуқуқига эгадир.
- Ўз меҳнати билан корхона фаолиятида меҳнат шартномаси асосида иштирок этаётган унинг барча ходимлари – меҳнат жамоасига ҳам меҳнат муносабатлари субъекти сифатида қаралади.

Корхонада иш берувчи билан ходимлар ўртасидаги меҳнат, ижтимоий-иқтисодий ва касбий муносабатлар *жамоа шартномаси* орқали тартибга солинади.

Муайян касб, тармоқ, ҳудуд ходимлари учун меҳнат шартлари, иш билан таъминлаш ва ижтимоий кафолатлар белгилаш борасидаги мажбуриятлар жамоа келишувларида ўз ифодасини топади (18.4-жадвал).

Тартибга солинадиган муносабатлар соҳаси, ҳал қилиниши лозим бўлган масалаларнинг хусусиятларига қараб бош, тармоқ ва ҳудудий (минтақавий) жамоа келишувлари тузилиши мумкин.

Бош келишув Ўзбекистон Қасаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши ва иш берувчиларнинг республика миқёсидаги бирлашмалари ўртасида, ана шу тарафларнинг таклифига кўра эса Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати билан ҳам тузилади. Унда ижтимоий-иқтисодий масалалар хусусида келишиб сиёсат олиб боришнинг умумий тамойиллари белгилаб қўйилади.

Тармоқ келишувлари тегишли қасаба уюшмалари ва иш берувчилар (уларнинг бирлашмалари) ўртасида, тарафларнинг таклифига кўра эса Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги билан ҳам тузилиб, уларда тармоқни ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришнинг асосий йўналишлари, меҳнат шартлари ва унга ҳақ тўлаш, тармоқ ходимларининг ижтимоий кафолатлари кўрсатилади.

Жамоа шартномалари ва келишувларининг мазмуни

Жамоа шартномаларининг мазмуни	Жамоа келишувларининг мазмуни
Меҳнатга ҳақ тўлаш шакли, тизими ва миқдори, пул мукофотлари, нафақалар, компенсациялар, қўшимча тўловлар	Меҳнатга ҳақ тўлаш, меҳнат шартлари ва уни муҳофаза қилиш, меҳнат ва дам олиш тартиби
Нархларнинг ўзгариб бориши, инфляция даражаси, жамоа шартномаси билан белгиланган кўрсаткичларнинг бажарилишига қараб меҳнатга ҳақ тўлашни тартибга солиш механизми	Нархларнинг ўзгариб боришига, инфляция даражасига, келишувларда белгилаб қўйилган кўрсаткичларнинг бажарилишига қараб меҳнатга ҳақ тўлашни тартибга солиш механизми
Ходимларни иш билан таъминлаш, қайта ўқитиш, ишдан бўшатиб олиш шартлари	Энг кам миқдори қонун ҳужжатларида назарда тутилмаган компенсация тарзидаги қўшимча тўловлар
Иш вақти ва дам олиш вақти, меҳнат таътилларининг муддатлари	Ходимларнинг ишга жойлашишига, уларни қайта ўқитишга қўмаклашиш
Ходимларнинг, шу жумладан аёллар ва 18 ёшга тўлмаган шахсларнинг меҳнат шартлари ва меҳнат муҳофазасини яхшилаш, экология жиҳатидан хавфсизликни таъминлаш	Экология жиҳатидан хавфсизликни таъминлаш ҳамда ишлаб чиқаришда ходимларнинг соғлиғини муҳофаза қилиш
Корхонани ва идорага қарашли турар жойни хусусийлаштириш вақтида ходимларнинг манфаатларига риоя қилиш	Ходимлар ҳамда уларнинг оила аъзоларини ижтимоий ҳимоя қилиш бўйича махсус тадбирлар
Ишни таълим билан қўшиб олиб боровчи ходимлар учун имтиёзлар	Давлат корхоналарини хусусийлаштириш чоғида ходимларнинг манфаатларига риоя қилиш
Ихтиёрий ва мажбурий тарздаги тиббий ҳамда ижтимоий суғурта	Ногиронлар ва ёшлар (шу жумладан ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар) меҳнатидан фойдаланиш мақсадида улар учун қўшимча иш жойлари ташкил этувчи корхоналарга берилмаган имтиёзлар
Иш берувчи томонидан ўз ходимларининг шахсий жамғариб бориладиган пенсия ҳисобварақларига қўшимча бадаллар киритиш миқдорлари ва муддатлари	Ижтимоий шериклик ҳамда уч тарафлама ҳамкорликни ривожлантириш, жамоа шартномаларини тузишга қўмаклашиш, меҳнат низоларининг олдини олиш, меҳнат интизомини мустахкамлаш
Жамоа шартномасининг бажарилишини текшириб бориш, тарафларнинг жавобгарлиги, ижтимоий шериклик, касаба уюшмалари, ходимларнинг бошқа вакиллик органларига фаолият кўрсатиш учун тегишли шароит яратиб бериш	

Худудий келишувлар тегишли касаба уюшмалари ва иш берувчилар (уларнинг бирлашмалари) ўртасида, тарафларнинг таклифига кўра эса маҳаллий ижро этувчи ҳокимият органлари билан ҳам тузилиб, уларда худудларнинг хусусиятлари билан боғлиқ бўлган муайян ижтимоий-иқтисодий муаммоларни хал қилиш шартлари ўз ифодасини топади.

Жамоа шартномаси ва жамоа келишувини тузиш, ўзгартириш ва тўлдириш учун иш берувчи, иш берувчилар бирлашмаси (уларнинг вакиллари) билан касаба уюшмалари ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органлари ўртасида музокаралар олиб борилади. Зарур ҳолларда музокараларда ижро этувчи ҳокимият органлари иштирок этадилар.

Амалдаги қонунчиликка мувофиқ, иш берувчилар, ижро этувчи ҳокимият органлари касаба уюшмалари ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органлари кўриб чиқиш учун таклиф этган меҳнатга оид ва ижтимоий-иқтисодий масалалар юзасидан музокаралар олиб боришга мажбурдир.

Биринчи марта иш қидираётган, касби (мутахассислиги) бўлмаган шахслар учун дастлабки касб тайёргарлигини талаб қилмайдиган иш, бундай ишни топиб бериш имконияти бўлмаган тақдирда эса уларнинг ёши ва бошқа хусусиятларини ҳисобга олган ҳолда ҳақ тўланадиган бошқа иш, шу жумладан, вақтинчалик иш *мақбул келадиган иш*, деб ҳисобланади.

Мақбул келадиган деб ҳисобланмайдиган иш эса қуйидагилардир, агар у:

- иш яшаш жойини ўзгартириш билан боғлиқ бўлса;
- таклиф этилган иш доимий яшаш жойидан анча узоқ бўлса ва транспортда қатнаш жиҳатдан қулай бўлмаса. Иш жойининг транспортда қатнаш жиҳатдан қулайлиги (йўл қўйилиши мумкин бўлган узоклиги) мазкур жойдаги жамоат транспорти тармоғининг ривожланганлиги ҳисобга олинган ҳолда маҳаллий давлат ҳокимияти органи томонидан белгиланади;

- таклиф этилган ишни рад этиш ишсиз шахснинг соғлиғи ҳолатига, унинг ёшига ва бошқа узрли сабабларга кўра мавжуд монеликларга асосланган бўлса.

Ўзбекистонда *ишсизлар* – ўн олти ёшдан то пенсия билан таъминланиш ҳуқуқини олишгача бўлган ёшдаги, ҳақ тўланадиган ишга ёки даромад келтирадиган машғулотга эга бўлмаган, иш қидираётган ва иш таклиф этилса, унга киришишга тайёр бўлган ёхуд касбга тайёрлашдан, қайта тайёрлашдан ўтишга ёки малакасини оширишга тайёр бўлган меҳнатга лаёқатли шахслардир (бундан таълим муассасаларида таълим олаётганлар мустасно).

Ишдан маҳрум бўлган, биринчи марта иш қидираётган, шунингдек, узоқ (бир йилдан ортик) танаффусдан кейин меҳнат фаолиятини қайта бошлашни истаган ва ишсиз, деб эътироф этилган¹ шахсларга:

- ишсизлик нафақаси тўлаш;

¹ Ишга жойлашишда кўмак олиш учун маҳаллий меҳнат органларига мурожаат қилган ва улар томонидан иш қидирувчи сифатида рўйхатга олинган шахслар ишсиз деб эътироф этилади.

– қарамоғидагиларни ҳисобга олган ҳолда моддий ёрдам бериш;
– касб ўрганиш, малака ошириш ёки қайта тайёрлаш даврида стипендия тўланиши ҳамда шу даврни меҳнат стажига қўшиш;

– ҳақ тўланадиган жамоат ишларида қатнашиш имконияти таъминланади.

Меҳнат қонунчилигида аҳолининг айрим тоифалари учун ишга жойлашишда қўшимча кафолатлар кўзда тутилган. Давлат:

– ижтимоий ҳимояга муҳтож, иш топишда қийналаётган ва меҳнат бозорида тенг шароитларда рақобатлашишга қодир бўлмаган шахсларга, шу жумладан ўн тўрт ёшга тўлмаган болалари ва ногирон болалари бор ёлғиз ота, ёлғиз оналарга ҳамда кўп болали ота-оналарга;

– ўрта махсус, касб-ҳунар таълими муассасаларини тамомлаган ёшларга, шунингдек, олий ўқув юртларининг давлат грантлари асосида таълим олган битирувчиларига;

– Ўзбекистон Республикаси Қуролли Кучларидан муддатли ҳарбий хизматдан бўшатирилганларга;

– ногиронларга ва пенсия ёшига яқинлашиб қолган шахсларга;

– жазони ижро этиш муассасаларидан озод қилинган ёки суд қарорига кўра тиббий йўсиндаги мажбурлов чораларига тортилган шахсларга;

– одам савдосидан жабрланганларга қўшимча кафолатларни таъминлайди.

Қўшимча кафолатлар қўшимча иш жойлари, ихтисослаштирилган корхоналар, шу жумладан, ногиронлар меҳнат қиладиган корхоналар барпо этиш, махсус ўқув дастурларини ташкил этиш, корхоналарга ушбу модданинг биринчи қисмида кўрсатилган тоифадаги фуқароларни ишга жойлаштириш учун минимал иш жойларини белгилаш йўли билан, шунингдек қонун ҳужжатларида назарда тутилган бошқа чора-тадбирлар орқали таъминланади.

Ходим иш тартиби ёки графигига ёхуд меҳнат шартномаси шартларига мувофиқ ўз меҳнат вазифаларини бажариши лозим бўлган вақт *иш вақти* ҳисобланади. Иш вақтининг муддати ҳафтасига 40 соатдан ортиқ бўлиши мумкин эмас. Олти кунлик иш ҳафтасида ҳар кунги ишнинг муддати 7 соатни, беш кунлик иш ҳафтасида эса 8 соатни ташкил этади.

Иш берувчи ходимлар меҳнатини ташкил қилиши, қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда, меҳнат шартномасида назарда тутилган меҳнат шароитларини яратиб бериши, меҳнат ва ишлаб чиқариш интизомини таъминлаши, меҳнат муҳофазаси қоидаларига риоя этиши, ходимларнинг эҳтиёж ва талабларига эътибор билан қараши, уларнинг меҳнат ва турмуш шароитларини яхшилаб бориши лозим.

Меҳнат жараёнида соғлиғига физик, кимёвий, биологик ва ишлаб чиқаришнинг бошқа зарарли омиллари таъсир этадиган, шунингдек, юқори даражадаги ҳис-ҳаяжон, ақлий зўриқиш, асаб танглиги билан боғлиқ, яъни алоҳида тусга эга бўлган ишлардаги айрим тоифадаги ходимлар (тиббиёт хо-

димлари, педагоглар ва бошқалар) учун иш вақтининг ҳафтасига 36 соатдан ошмайдиган қисқартирилган муддати белгиланади. 18 ёшга тўлмаган, I ва II гуруҳ ногирони бўлган, ноқулай меҳнат шароитларидаги ишларда бандлар, алоҳида тусга эга бўлган ишлардаги ходимлар, уч ёшга тўлмаган болалари бор, бюджет ҳисобидан молиявий жиҳатдан таъминланадиган муассасалар ва ташкилотларда ишлаётган аёлларга ҳам *иш вақтининг қисқартирилган муддати* белгиланади.

Иш вақтининг муддати 16 дан 18 ёшгача бўлган ходимларга ҳафтасига 36 соатдан, 15 дан 16 ёшгача бўлган шахслар учун эса ҳафтасига 24 соатдан ошмайдиган қилиб белгиланади.

Ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан ишга қабул қилиш чоғида ҳам, кейинчалик ҳам *тўлиқсиз иш куни* ёки *тўлиқсиз иш ҳафтаси* белгилаб қўйилиши мумкин.

Меҳнат ҳақининг миқдори иш берувчи билан ходим ўртасидаги келишувга биноан белгиланади. Меҳнат ҳақи қонун ҳужжатлари билан белгиланган энг кам миқдордан оз бўлиши мумкин эмас ва унинг энг кўп миқдори бирон бир тарзда чекланмайди.

ХІХ БОБ. ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИНИ РИВОЖЛАНТИРИШНИНГ ҲАРАКАТЛАР СТРАТЕГИЯСИДА МЕХНАТ МУНОСАБАТЛАРИ

19.1. Ҳаракатлар стратегиясининг мамлакатни ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришдаги ва меҳнат иқтисодиётидаги моҳияти

Ўзбекистонда мустақиллик йилларида ижтимоий йўналтирилган бозор ислохотлари босқичма-босқич амалга оширилиб, макроиқтисодий барқарорликни, иқтисодий ўсишни таъминлаш чоралари кўрилди, кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик, фермерлик ҳаракатини ривожлантириш учун кенг имкониятлар ва қулай шароитлар яратилди.

Жаҳон бозори конъюнктураси кескин ўзгариб, глобаллашув шароитида рақобат тобора кучайиб бораётганлиги ҳисобга олинган ҳолда мамлакатни ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш бўйича босиб ўтилган тараққиёт йўлининг, мавжуд муаммоларнинг чуқур таҳлил этилиши натижасида бугунги шароитда амалга оширилаётган ислохотларга мутлақо янгича замонавий ёндашувлар талаб этилмоқда. Илғор хорижий тажрибани таҳлил этиш, шунингдек, кенг жамоатчилик фикрини ўрганиш натижасида мамлакатни модернизация қилиш ҳамда ҳаётнинг барча соҳаларини либераллаштириш бўйича устувор йўналишларни амалга оширишга йўналтирилган *2017–2021-йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича Ҳаракатлар стратегияси* қабул қилинди.

Ўзбекистон жуда бой табиий ресурсларга, катта иқтисодий салоҳиятга эга бўлишига қарамасдан, Халқаро валюта фонди маълумотларига кўра, аҳоли жон бошига тўғри келадиган ялпи ички маҳсулот ҳажми бўйича дунё рейтингидан 187 мамлакат ўртасида 141-ўринни эгаллайди.

Мамлакатда электр узатиш тармоқлари эскириб кетганлиги оқибатида 15–20 % электр энергияси истеъмолчига етиб бормасдан, тармоқнинг ўзида беҳуда йўқотилади. Республикада йилига газ ишлаб чиқариш ҳажми 55–57 млрд куб метрни ташкил этгани ҳолда, мазкур соҳа кўп йиллар давомида модернизация қилинмагани туфайли «зангори олов»нинг 20–23 % ҳам бой берилади.

Шунингдек, иқтисодиётда бошқарув тизими эскиргани, инновацион ғояларни кўллаб-қувватлаш бўйича самарали механизмлар ўз вақтида жорий қилинмагани маълум бўлиб қолди. Йирик лойиҳаларни белгилаш ва амалга оширишда йўл қўйилган жиддий хатолар, технологик қолоқлик, ресурс ва энергияни тежайдиган инновациялар, муқобил энергия манбаларини татбиқ этишда орқада қолиш иқтисодий тараққиёт йўлида тўсикка айланди.

Ҳаракатлар стратегиясида белгиланган вазифаларни амалга ошириш жараёнида «Халқ давлат идораларига эмас, балки давлат идоралари халққа хизмат қилиши керак», деган ғоя ҳаётга изчил тадбиқ этилмоқда. Халқ билан яқиндан мулоқот қилиш тизимининг асоси бўлган Ўзбекистон Республикаси Президентининг Халқ қабулхоналари ва Виртуал қабулхонаси фуқароларнинг мурожаатлари билан ишлашнинг ўзига хос демократик институти сифатида амалда ўзини тўла оқламоқда. Улар Ўзбекистонда халқ ҳокимияти номигагина эмас, амалда жорий этилаётганини кўрсатмоқда.

Мамлакатда миллий иқтисодиёт мутлақо янги асосда ташкил этилмоқда, уни янада эркинлаштириш, ишлаб чиқаришни модернизация ва диверсификация қилиш чоралари кўрилмоқда. 2017 йилнинг ўзида кўшимча 1,5 трлн сўмлик маҳсулот ишлаб чиқариш имконини берадиган 161 та йирик sanoat объекти ишга туширилди. 12 та эркин иқтисодий ва 45 та sanoat зонаси фаолияти йўлга қўйилди, яна 50 та янги sanoat зонаси ташкил этилмоқда.

Навоий, Бухоро ва Сирдарё вилоятларида пахта-тўқимачилик кластерларини яратиш доирасида пахта хомашёсини бозор талаблари асосида етиштириш, нарх-навони шакллантириш ва сотишни ташкил этиш бўйича тажриба бошланди. Ушбу тажрибани мамлакат миқёсида ёйиш 1,4 млн тонна пахта толасини қайта ишлаш имкониятига эга мамлакат тўқимачилик sanoati эҳтиёжини қондириш, қимматли хомашёнинг асосий қисмини Ўзбекистоннинг ўзида қайта ишлаш имконини беради. Шу билан бирга йилига 10–15 млрд АҚШ доллари миқдориди мева-сабзавот маҳсулотларини экспорт қилиш имкониятларини ишга солиш чоралари кўрилмоқда.

Шаҳар ва қишлоқларда 2017 йилда жами 3,5 млн квадрат метрдан зиёд уй-жойлар қуриш дастури бошланган, 2010 йилга нисбатан 3,5 баробар кўп намунавий уйлар ва кўп қаватли уй-жойлар барпо этилди.

Ўзбекистон бир йил ичида 60 дан ортиқ давлат ва халқаро ташкилотлар билан 400 дан ортиқ битим ва келишувларга эришиб, бунинг натижасида қарийб 60 млрд АҚШ доллари ҳажмида савдо ва сармоявий шартномалар имзоланди, улар ижросини таъминлаш мақсадида 40 та «йўл харитаси» ишлаб чиқилди.

Ҳаракатлар стратегиясини амалга оширишнинг биринчи йилида барқарор иқтисодий ўсиш суръатлари 5,5 % ни ташкил этди, экспорт ҳажми қарийб 15,0 % га кўпайди. Ташқи савдо айланмасининг ижобий сальдоси 854 млн

АҚШ долларига етди. Давлатнинг олтин-валюта захиралари 2017 йилнинг ўзида 1,1 млрд долларга кўпайди. Миллий валютани эркин конвертация қилишга киришилди.

Миллий иқтисодиёт тармоқларига маъмурий таъсирлар қискартирилмоқда. Самарасиз ва зарар билан ишлайдиган корхоналар хусусийлаштирилиб, рақобатни кучайтириш учун монополияларга барҳам берилмоқда, ишлаб чиқаришни молиялаштириш бўйича бозор механизмларига ўтилмоқда. Худудларда замонавий ишлаб чиқаришларни шакллантириш ва ривожлантириш учун давлат-ижтимоий шериклик муносабатлари йўлга қўйилмоқда.

Ижтимоий соҳада аҳолининг реал даромадлари, иш ҳақи, стипендия, пенсия ва ижтимоий нафақаларни босқичма-босқич ошириш бўйича амалий чоралар кўрилмоқда. Аҳолига қулай, сифатли ва замонавий тиббий ёрдам кўрсатишга эътибор кучайтирилмоқда.

19.2. Меҳнат иқтисодиётида стратегия тушунчаси

Меҳнат иқтисодиётида ҳар бир раҳбар ходимнинг ўзи ишлайдиган жойда жавобгарликни зиммасига олиб, меҳнат самарадорлиги учун фундаментал мақсадлар ва ходимлар манфаатларини ҳимоялашга кўмаклашувчи вазифалар устуворлигини яққол кўра билиш билан мақсадлар сари бошлаши – *стратегиянинг вазифаси* ҳисобланади.

Стратегия – бу стратегик фикрлаш, чуқур билим ва интуиция асосида муҳитнинг келгуси шартларини мавжуд прогнозлар ёрдамида тизимли таҳлил қилиш натижасидир.

Стратегияга корхона ва ташкилотларда фаолият олиб бораётган раҳбар ходимлар томонидан бош мақсадга эришиш учун ташкилот олдида турган вазифа ва муаммоларни олдиндан кўра билган ҳолда ҳал этишнинг ва бунинг учун зарур ресурсларни мақсадли тақсимлашнинг умумий концепцияси сифатида қарамоқ керак.

Ҳар бир иқтисодчи, шу жумладан, меҳнат иқтисодчиси учун стратегиянинг *биринчи қонуни* – вақтдан ютиш қонунидир. Истиқболли стратегияни амалга ошириш қанча барвақт бошланса, унинг самарадорлиги шунча юқори бўлади.

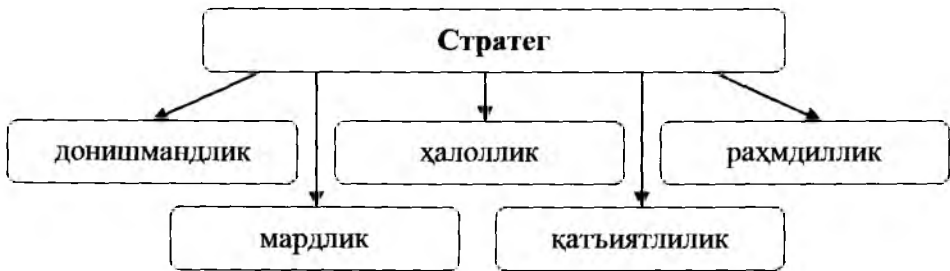
Стратегиянинг *иккинчи қонуни* – мутлақ рақобат устунлигига эришишдир. Стратегик ғоя жаҳондаги товарлар бозорларида ҳам, меҳнат бозорида ҳам рақобат ниҳоятда кескинлашган ҳозирги вазиятда узоқ муддатли рақобат устунлигини таъминлашга хизмат қилиши керак.

Стратегия стратеглар томонидан ишлаб чиқилади. Академик В. Л. Квинтинг таърифига кўра, «*Стратег* – бу стратегиялаш методологиясига суянган ҳолда стратегик фикрлайдиган, келажакни кўра биладиган ва ҳис эта оладиган, зукко, интизомли ва оптимистик руҳдаги профессионалдир. Стратег янги

глобал конуниятларни тезда илғаб олади, стратегиялаш объектининг муваффақияти ва мақомини ошириш учун унинг фундаментал кадриятлари ва манфаатлари хусусида чуқур билимларни эгаллайди»¹.

Мамлакатнинг меҳнат иқтисодиёти билан шуғулланувчи стратеглари саҳоиятли воқеаларни кўра билиши ва уларни стратегиялаш бўйича фикрлаш қувватига эга бўлиши; уларда стратегия амалга ошириладиган ва стратегиялаш объектини муваффақиятга етакловчи келажакнинг сиёсий, иқтисодий, технологик, экологик ва бошқа шартларини олдиндан белгилаган ҳолда, ўзини келажак шароитларида ҳис қила билиши зарур. Улар стратегик режанинг амалга оширилиши мониторингини олиб боришга, шунингдек, меҳнат соҳасида ҳам иш фаолияти олиб бораётган ходимлар олдида кўзда тутилмаган кўнгилсизликлардан сақланиш йўллари аниқлашга, бундай ҳолатлар юзага келган ҳолда уларнинг салбий таъсирини камайтиришга, юз бериши муқаррар бўлган тўсиқлар ва асоратларни қандай енгиб ўтиш кераклигини аниқлашга қодир бўлишлари керак.

Хитойнинг буюк мутафаккири Сунь-Цзи (милоддан аввалги 544–496 йй.) шундай деган эди:



Стратеглар мамлакат миқёсида ёки ҳудудларда аҳоли билан иш олиб борадиган ходимлар бўлиб, улар стратегик тафаккури туфайли мутлақ янги ғояларни илгари суришга қодир ўта истеъдодли шахслар бўлгани ҳолда, ана шу инновацияларни амалга ошириш етакчилари, яъни лидерларидир.

Хар қандай жамоа орасида ажралиб чиққан етакчи, яъни *лидер* – менежмент тизимининг биринчи унсури бўлиб, у ўз жамоасини келажакка етакловчи ўзига хос йўл кўрсатувчидир. Айни пайтда у нафақат ўзига итоат этувчиларни, балки жамоа ва фуқароларни бирлаштирадиган, уларни сафдош қиладиган ташкилотчи ҳамдир. Лидер – муайян даражада стратегияни жонлантирувчи етакчи саналади. Лидерлик, аслида, стратегияни амалга ошириш назарияси ва амалиётининг энг муҳим таркибий қисмидир.

¹ Квинт В. Л. Стратегиялаш назарияси ва амалиёти [Матн] : дайджест. / В.Л.Квинт. – Т : Тасвир, 2018. – Б.6.

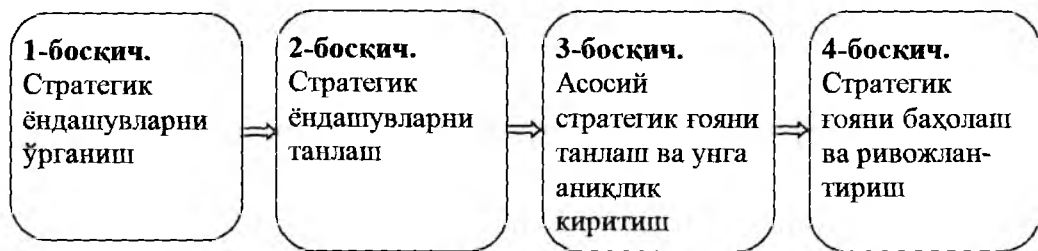
Меҳнат иқтисодиёти фан сифатида, асосан, менежерлар тайёрлаш дастурига кенг ўрин беради. Бу жиҳатдан менежер кадрлар стратеглар томонидан илгари сурилган инновацияларни, лидерлар йўлбошчилигида белгилаб берилган вазифалар ижросини таъминловчилардир.

Стратегия ўзининг асосий мақсадига оралиқ тактик вазифаларни ҳал этиш натижасида эришади. Стратегияни амалга оширишнинг асосий воситаси *тактика* ҳисобланади. Тактикани стратегиянинг асосий мақсадини амалга оширишнинг «йўл харитаси» деб аташ мумкин.

Сиёсат, стратегия ва тактика – стратегик раҳбарлик ва бошқарув жиҳатлари билан боғлиқ учта мустақил категориядир. Улар қуйидагича фаркланади: стратегия тасдиқланган ва амалга ошириш учун қабул қилинган бўлса, унинг жорий қилиниши стратегиялаштирилаётган объектнинг йўл кўрсатувчисига, маёғига айланади; тактика эса стратегик вазифаларни амалга ошириш бўйича кундалик, ойлик ва йиллик (жорий) режаларни ва уларнинг ечими бўйича тадбирларни тақозо этади; сиёсат – бу стратегия ва тактиканинг ягона самарали амал қилувчи тизимга агрегация ва интеграция қилинишидир. Бошқача айтганда:

$$\text{Стратегия} + \text{Тактика} = \text{Сиёсат.}^1$$

Стратегияни шакллантириш бир нечта босқичда амалга оширилади (19.1-расм).



19.1-расм. Меҳнат муносабатлари стратегиясини шакллантириш босқичлари

Бу эса стратегдан стратегик тафаккурни талаб қилади.

Стратегик таҳлил ҳозирги вазиятни баҳолаган ҳолда стратегик мақсадни аниқлаб олиш учун амалга оширилади. Бу стратегдан келажакнинг сиёсий, иқтисодий, технологик, экологик ва бошқа хусусиятларини олдиндан башорат қилган ҳолда ўзини ўша келажак шароитларида ҳис қила олишга кодирликни талаб этади. Яъни стратег стратегик тафаккурга эга бўлиши лозим.

Меҳнат муносабатларида стратегик тафаккур қуйидагиларни қамраб олади:

¹ Vladimir Kvint. Strategizing: Theory and Practice. [Text] : digest. / V.Kvint. – Tashkent : Tasvir, 2018. – 160 p.

- устуворликлар изчиллигини аниқлаш, яъни «Биз нимага эришишни хоҳлаймиз ва унга қандай қилиб эришамиз?» саволига жавоб топиш;
- стратегик ғояларнинг истиқболли эканлигини асослай олиш;
- мавжуд муҳитдаги эҳтимол тутиладиган ўзгаришларни олдиндан башорат қилиш ва эҳтимол тутилган таҳдидларга тайёр бўлиш, пайдо бўладиган имкониятлардан имкон қадар тўла ва самарали фойдалана олиш;
- узоқ муддатли мақсадларга эришиш усуллари ва йўлларини мантикий асослаб бериш;
- стратегик мақсадларга эришишга йўналтирилган фаолиятни мувофиқлаштира билиш.

Меҳнат жараёнидаги стратегик тафаккурга учта ёндашув кузатилади.

Биринчи ёндашув стратегик таҳлил объектининг мавжуд кун тартиби чегарасидан ташқарида кенг кўламли ва узоқ муддатли фикрлаш, шунингдек, ҳаттоки улар объектнинг жорий фаоллигини тубдан ўзгартирса ҳам, муваффақиятга етакловчи инновацион кутилмаган ва ғайриодатий йўлларни англаш ва таҳлил қилишни талаб қилувчи янги уфқлар стратегиясидир.

Иккинчи ёндашув такомиллаштириш стратегияси ҳисобланади. Ушбу ёндашув биринчисидан фарқли равишда, асосан, объектнинг қўшимча тизимлари, унинг унсурлари ва функцияларининг тизимли таҳлиliga, шунингдек, уларнинг ўзаро алоқасига асосланган.

Учинчи ёндашувни бирлаштириш стратегияси деб аташ мумкин. Ушбу ёндашувга кўра, инқилобий инновацион ғоялар ва технологияларни жорий қилиш ва ўзлаштириш билан бирга жорий самарадорлик ва даромадлиликка олдиндан амал қилаётган операцион тизимлар ва технологиялар ҳисобидан эришилади.

Стратегик тафаккурнинг асосий душмани – инерцион (одатий) тафаккурдир. Инерцион тафаккур инновацион мақсадлар йўлидаги асосий тўсиқдир. Стратегик нуқтаи назардан, ҳозирги кун – бу ўтмиш. Стратегнинг стратегик тафаккури ҳар доим оддий одам тафаккуридан 3–5 йил илгарилаб кетган бўлади.

Стратегияни ишлаб чиқишда **SWOT** («Strengths», «Weaknesses», «Opportunities», «Threats») таҳлил усулидан фойдаланилади (19.2-расм).

Бу усул 1965 йилда Гарвард университетининг профессорлари Леранед, Кристенсен, Эндрюс ва Гут томонидан таклиф этилган бўлиб, у «LCAG» номи оланган (19.2-расм).

Бу усулда кучли (S) ва заиф (W) томонлар – таҳлил объекти ички муҳитининг (яъни объектнинг ўзи таъсир кўрсатиши мумкин бўлган) омиллари, имкониятлар (O) ва таҳдидлар (T) эса ташқи муҳитнинг (яъни объектга ташқаридан таъсир кўрсатилиши мумкинлиги ва бу объект томонидан назорат қилина олмайдиган) омиллари ҳисобланади.



19.2-расм. SWOT таҳлил усулининг таркибий қисмлари

SWOT таҳлил усулининг вазифаси – стратегияни аниқлашда вазиятни баҳолаш ҳамда таклиф қилинаётган гоёнинг кучли ва заиф томонларини, шунингдек, мавжуд имкониятлар ва эҳтимол тутилган таҳдидларни имкон қадар тўлиқ ҳисобга олишдан иборат. Бунинг учун майдонлар кесишишига асосланган усулдан фойдаланилади (19.1-жадвал).

Жадвалдан куйидагилар англашилади:

- СИВ майдони орқали ташқи муҳит имкониятларидан фойдаланиш учун қайси кучли томонларни қўллаш лозимлиги ойдинлашади;
- СЛВ майдони эса ташқи муҳитнинг қайси имкониятлари мавжуд заифликларни баргараф этиши мумкинлигидан далолат беради;
- СИУ майдони таҳдидларни баргараф этиш учун қайси кучлардан фойдаланиш мақсадга мувофиқлигини билдиради.
- СЛУ майдони пайдо бўлган таҳдидларга чек қўйиш учун қайси заиф томонлардан ҳалос бўлиши кераклигини кўрсатади¹.

19.1-жадвал

SWOT таҳлилда майдонлар кесишиши усули

	Имкониятлар	Таҳдидлар
Кучли томонлар	СИВ	СИУ
Заиф томонлар	СЛВ	СЛУ

Меҳнат жараёнидаги стратегиялар бошқа соҳалардаги каби ўрта ва қисқа муддатли режаларни ишлаб чиқиш орқали амалга оширилади. Бу лидерлар томонидан вазифаларни тақсимлаш орқали ташкиллаштирилади, вазифа-

¹ Филип Котлер, Роланд Бергер, Нилс Бикхофф. Стратегический менеджмент по Котлеру. Лучшие приемы и методы = The Quintessence of Strategic Management: What You Really Need to Know to Survive in Business. – М.: Альпина Паблишер, 2012. – 144 с.

ларни бажариш ва белгиланган мақсадларга эришиш менежерлар зиммасига юклатилади.

Меҳнат иқтисодиёти стратегияси – меҳнат ва аҳолини иш билан бандлигини таъминлаш тизимида ижтимоий-иқтисодий жараёнларни узок муддатли бошқариш концепциясидир. Мамлакатнинг меҳнат ва иш билан бандлик стратегияси давлат томонидан ишлаб чиқилади. Ҳозирги даврда давлатнинг меҳнат ва иш билан бандлик стратегиясининг асосий мақсади – меҳнат ва аҳолини иш билан банд этишни ривожлантиришнинг ижтимоий йўналишини кучайтиришдир.

Давлатнинг меҳнат ва аҳолини иш билан банд этиш стратегияси одатда 10–15 йилга мўлжаллаб ишлаб чиқилади. У макро ва мезоиктисодиёт даражасида прогнозлаштирилиб, асосий кўрсаткичлар тизимидан иборат бўлади. *Макроиктисодий* даража кўрсаткичлари куйидагиларни қамраб олади:

- ялпи ички маҳсулот, шу жумладан, саноат, қишлоқ хўжалиги ишлаб чиқариши суръатлари ўсишида иш билан банд бўлган ходимлар миқдори;
- иқтисодиётга инвестициялар, шу жумладан, чет эл инвестицияларини жалб қилиш;
- пул айланмаси, тўлов баланси, инфляция даражаси, бошқа макромолиявий кўрсаткичлар;
- экспорт ва импорт даражаси;
- миллий иқтисодиётнинг рақобатбардошлилигини ошириш;
- инновацион ривожланиш истиқболлари;
- инфратузилмаларни ривожлантириш;
- демография ва миграция кўрсаткичлари;
- аҳолининг иш билан бандлиги ва ишсизлик даражаси;
- аҳолининг турмуш даражаси ва даромадлари ҳамда бошқалар.

Мезодаражадаги меҳнат ва иш билан бандлик бўйича стратегик кўрсаткичлар сифатида куйидагиларни келтириш мумкин:

- вилоятларни ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш истиқболлари;
- иқтисодиёт тармоқларида меҳнат ва иш билан бандлик бўйича ривожлантириш истиқболлари ва бошқалар.

Макроиктисодий даражада меҳнат ва иш билан бандлик бўйича стратегиянинг самарадорлиги, биринчи навбатда, барқарор институционал муҳитга, мустаҳкам ҳуқуқий асосга боғлиқ. Қонунчиликда тез-тез ўзгаришларга йўл қўйилиши меҳнат бозорига ва умуман, мамлакат иқтисодиётга салбий таъсир кўрсатади, хўжалик юритувчи субъектларни жорий манфаатлар ва эҳтиёжлар муаммолари билан машғул бўлиб, стратегик режалар ишлаб чиқишни орқага суришга мажбурлайди. Натижада, улар тезда ўз рақобат устунлигини бой беради.

Меҳнат ва иш билан бандлик бўйича иқтисодий стратегиянинг тўрт асосий тури мавжуд:

1. *Жамланма ўсиш стратегияси* – бу бозордаги мавкени кучайтириш стратегияси, меҳнат бозорини ривожлантириш стратегияси ва кадрлар салоҳиятини ошириш ҳисобига ишлаб чиқариладиган маҳсулот сифати ва мураккаблигини такомиллаштириш стратегиясини камраб олади. Бундай стратегияда компаниялар нафақат кадрлар малакасини ошириш, балки ўз маҳсулотларининг сифатини яхшилаш ёки янги маҳсулотларни ишлаб чиқаришни йўлга қўйиш мақсадини ҳам кўзлайди. Бу стратегияда, шунингдек, хўжалик юритувчи субъектлар мавжуд бозорлардаги ўз мавқеларини яхшилаш ёки янги бозорга ўтиш чораларини ҳам кўришлари мумкин.

2. *Интеграциялашган ўсиш стратегияси* – бу ривожланишнинг вертикал стратегиясига тескари стратегия бўлиб, малакали кадрлар ҳисобидан илгарилab бораётган вертикал стратегиядир. Бу стратегиянинг икки тури фарқланади:

1) компания ўз самарадорлигини хомашё ва бутловчи қисмлар етказиб берувчилар устидан назоратни кучайтириш орқали оширишга интилади. Уни вертикал йўналишга тескари стратегия деб ҳам аташади;

2) олға бораётган вертикал стратегияда, корхона самарадорлиги меҳнат бозоридан ўзига мос малакали кадрларни танлаб олиши ҳисобига амалга оширилади. У компаниянинг самарадорлигини ўзи ва истеъмолчилар ўртасидаги тузилмалар, яъни бевосита тақсимлаш ва маҳсулотни реклама қилиш ҳамда сотиш устидан назоратни кучайтириш ҳисобига оширишга йўналтирилган.

3. *Диверсификацияли ўсиш стратегияси* – марказлаштирилган диверсификация стратегияси ва горизонтал диверсификация стратегиясидир. Агар компания ушбу бозорда мазкур тармоқ доирасида ишлаб чиқарилаётган маҳсулоти билан ривожлана олмаса, диверсификацияли ўсиш стратегиясини қўлайди. Унинг қуйидаги йўналишлари бор:

а) горизонтал диверсификация стратегияси. Бунда компания ишлаб чиқариши кадрлар томонидан тўлиқ ўзлаштирилган, янги бозорларда сотилаётган янги маҳсулотлар билан технология томонидан боғлиқ бўлмаган ҳолда малакали ходимлардан самарали фойдаланиш асосида ишлаб чиқаришлар ҳисобига кенгайди;

б) вертикал диверсификация стратегияси. Бу корхонада рақамли иқтисодиётга асосланган янги технологияни талаб қиладиган янги маҳсулотларни мавжуд бозорда реклама қилиш ва сотишни кўпайтириш ҳисобига ўсиш имкониятларини излашдир;

в) марказлаштирилган диверсификацияни ривожлантириш ҳисобига амалга ошадиган стратегия бўлиб, унда янги бизнес билан боғлиқ янги маҳсулотлар ишлаб чиқаришни ўзлаштириш ҳисобига манфаат кўриш назарда тутилади.

4. *Қисқартириш стратегияси* – тугатиш стратегияси, «ҳосилни йигиб олиш» стратегияси, қисқартириш стратегияси ва харажатларни қисқартириш стратегиясидир. Бу стратегия компания узоқ муддат давомида ўсишни таъминлаганидан сўнг кучларни қайта тақсимлаш зарурати туғилганда қўлланилади. Унинг тўрт йўналиши мавжуд:

1) «ҳосилни йигиб олиш» стратегиясидан бизнесни узоқ муддатга мўлжалламаздан қисқа муддатда имкон қадар катта фойда олиш мақсади қўзланади;

2) қисқартириш стратегияси компания томонидан ўзининг бўлинмаларидан бирини сотиш ёки тугатиш ҳисобига бизнесни юритиш чегараларини узоқ муддатда ўзгартириш зарурати туғилганда қўлланилади;

3) тугатиш стратегияси компания бундан буён бизнесидан фойда олмаслигига ишончи комил бўлганида бизнеснинг ушбу йўналишини тугатиш зарурати мувофиқ ишга солинади;

4) харажатларни қисқартириш стратегияси тугатиш стратегиясига ўхшашдир, чунки унинг ғояси чиқимларни камайтириш имкониятларини ишга солишга йўналтирилган. Аммо бу стратегияда харажатларнинг унча кўп бўлмаган манбаларини бартараф этиш билан чегараланади.

Меҳнат иқтисодиётида стратегия танлашнинг компанияни ривожлантириш учун эҳтимол тутилган барча муқобил вариантлари кўриб чиқилиши мақсадга мувофиқдир.

19.3. «Рақамли иқтисодиёт» – тараққиётнинг муҳим омили

2017–2021-йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича Ҳаракатлар стратегияси асосида мамлакатда ахборот-коммуникация технологияларини жадал ривожлантириш, «рақамли иқтисодиёт», «ақлли тиббиёт», «ақлли шахар», «ақлли қишлоқ» ва бошқа рақамли ишлаб чиқаришларни шакллантириш вазифаси белгиланган.

«Рақамли иқтисодиёт» (ингл. «Digital economy») – асосий воситаси рақам шаклидаги маълумотлар бўлган, улардан катта ҳажмда фойдаланиш ишлаб чиқариш ва хизмат кўрсатиш самарадорлигини оширишга хизмат қиладиган хўжалик фаолиятidir. Шу билан бирга адабиётда «электрон иқтисодиёт» («e-economy»), «интернет-иқтисодиёт» («Internet economy»), «тармоқ иқтисодиёти» («network economy»), «виртуал иқтисодиёт» («virtual economy») атаmaları ҳам ишлатилади. Улар «рақамли иқтисодиёт»нинг синонимлари ҳисобланади¹.

¹ Лапидус Л. В. Цифровая экономика: управление электронным бизнесом и электронной коммерцией: учебник. – М.: ИНФРА-М, 2018. – С.29.

«Рақамли иктисодиёт» атамасини биринчи марта муомалага америкалик тадқиқотчи Николас Негропонте 1995 йилда киритган¹.



Николас Негропонте 1943 йил 1 декабрда Нью-Йорк шаҳрида тугилган бўлиб, грек оиласига мансуб фуқаро ҳисобланади.

1985 йилда АКШнинг Массачусет технология институтининг Media Labs булимга раҳбар бўлган. 1995 йилдан бошлаб рақамли иктисодиёт концепциясини яратган.

Иктисодий фаолиятнинг ушбу тури бевосита ахборот-коммуникация технологияларининг ривожлантирилиши билан боғлиқ. Унинг афзалликлари куйидагилар билан белгиланади:

– товарлар ишлаб чиқариш ва хизматлар кўрсатиш, шунингдек, қўшимча қийматга эга билим ва ахборот салмоғининг ортиб бориши. Бу эса маҳсулотда илм сифими, илмий-тадқиқот ва тажриба-конструкторлик ишланмаларига ҳаражатлар кўпайишида ўз ифодасини топади;

– ишлаб чиқариш чиқимларининг камайиши ҳисобига «рақамли маҳсулот» («хизмат») иктисодий самарадорлигининг ортиши;

– корхоналар, ихтисослашган минтақавий «рақамли кластер»лар инфратузилмалари доирасида битта меҳнат ва бошқа ресурслардан беҳисоб даражада фойдаланиш доираси;

– Интернетда савдо майдончаларининг чегараланмаганлиги туфайли Интернет-савдо, молиявий (фонд, валюта) биржаларнинг жадал ривожланиши;

– бозорларда рақобат устунлигини қўлга киритиш учун корхонлар микросининг кичрайтирилиши, виртуал фирмалар («киберкорпорациялар»)нинг пайдо бўлиши ва бошқалар.

«Рақамли иктисодиёт» ўзининг тизимли мезонлари ва хусусиятларига эга (19.2-жадвал).

Экспертларнинг ҳисоблашича, 2020 йилга бориб жаҳон иктисодиётининг саноат тараққиёти босқичи ниҳоясига етади. Жаҳон иктисодиётининг шундан кейинги даврдаги ривожланиши когнитив (лот. «cognitio» – «билим», «тафаккур») омиллар ҳамда тежамкор иктисодиёт, нано ва биотехнологияларга асосланган ишлаб чиқаришлар таъсири остида бўлади. Бу макроиктисодиётда бошқарув қарорлари ишлаб чиқиш ва қабул қилиш учун талаб қилинадиган ахборот ҳажмларининг кескин ортишига олиб келади. Натижада ходимларнинг билими ва ҳар бир мамлакатда ахборот-коммуникация технологияларининг ривожланиш даражаси унинг тараққиётини ва рақобатбардошлигини белгилаб беради.

¹ Negroponte N. Being Digital / N. Negroponte. - NY : Knopf, 1995. - 256 p.

«Рақамли иқтисодиёт»нинг тизимли мезонлари ва хусусиятлари

«Рақамли иқтисодиёт»нинг тизимли мезонлари	«Рақамли иқтисодиёт»нинг тизимли хусусиятлари
Ишлаб чиқаришни ташкил этишнинг тизими	Ишлаб чиқариш маказлашиши даражасининг камайиши
Ходимларнинг роли	Ходимларнинг йирик иқтисодий марказлардан олисда ҳам ишлаб чиқариш жараёнларида тўлақонли иштирок этиши
Иқтисодий бошқарув тизими	Ходимлар мустақиллигининг ортиши, ташкилий бирликларнинг «функционал модуллар»га айлантирилиши
Қадриятлар тизими	Компаниялар ижтимоий функцияларининг кенгайиши
Иқтисодий жараёнларнинг хусусияти	Жаҳон миқёсида иқтисодий жараёнлар ўзаро боғликлиги даражасининг ортиши

«Рақамли иқтисодиёт» ҳозирги мавжуд соҳаларнинг ярмидан кўпрогида бекиёс ўзгартишлар келтириб чиқариши кутилмоқда. Жумладан, Жаҳон банки мутахассисларининг тадқиқотлари тезкор Интернетдан фойдаланувчилар сонининг 10 % га кўпайтирилишининг ўзиёқ миллий иқтисодиёт ялпи ички ҳажмини ҳар йили 0,4–1,4 % га ошиши имкониятини беришидан далолат берди. Жаҳонда «рақамли иқтисодиёт» ўсишининг суръатлари ҳозирнинг ўзида йилига деярли 20 % ни ташкил этади.

Тараққий этган давлатларда «рақамли иқтисодиёт»нинг миллий ялпи ички маҳсулотдаги улуши 7 % га етган¹. Улар ҳозирнинг ўзида «рақамли иқтисодиёт»нинг жорий қилинишидан жуда катта фойда кўрмоқда. Жумладан, АҚШ йилига 400 миллиард доллардан кўпроқ «рақамли хизмат»ларни экспорт қилмоқда.

Бугунги кунда ушбу давлат ялпи ички маҳсулотининг 5 % идан кўпроги Интернет ва ахборот-телекоммуникация технологиялари билан боғлиқ соҳаларга тўғри келяпти. 2025 йилгача АҚШ саноатнинг «рақамлаштирилиши»дан қўшимча 20 трлн доллар даромад олиши кутилмоқда. Бундай иқтисодий самарадорлик, айниқса, истеъмол товарлари ишлаб чиқариш (10,3 трлн доллар), автомобиль саноати (3,8 трлн доллар) ва логистикада (3,9 трлн доллар) юқори бўлиши айтилмоқда.

Жанубий Кореяда «электрон ҳукумат» ва «электрон воситачилик»нинг жорий қилиниши йилига 10–15 миллиард АҚШ доллари миқдоридан даромад

¹ Доклад Всемирного банка о мировом развитии «Цифровые дивиденды» // <http://www-wds.worldbank.org>

келтирмоқда. Бу «рақамли иқтисодиёт» учун сарф қилинаётган харажатлардан 30–40 баробар ортиқдир¹.

Хитойда 2015 йилдан бошлаб «Интернет + Ҳукумат», «Интернет + Ишлов бериш саноати», «Интернет + Молия», «Интернет + Агросаноат» йўналишларини қамраб олган «Интернет +» концепцияси амалга оширилмоқда. 2020 йилга бориб ушбу лойиҳаларни амалга ошириш Хитой иқтисодиётига 600 млрд АҚШ доллари миқдорида иқтисодий самара бериши кутилмоқда².

2014 йилда АҚШда Саноат интернет консорциуми (Industrial Internet Consortium, ИС) ташкил этилди. Унга даставвал жаҳонда машҳур «General Electric», «AT&T», «Cisco», «IBM» ва «Intel» корпорациялари бирлашган бўлса, ҳозирга пайтда консорциумга 30 мамлакатнинг 250 тадан кўпроқ компанияси аъзо бўлган. Саноат интернет консорциуми «рақамли иқтисодиётнинг энг истиқболли йўналиши – «Саноат Интернет ашёлари» (Industrial Internet of Things, IIoT) тизимларини яратишга ихтисослашган. 2020 йилга бориб жаҳонда 2,4 млрд «Интернет ашёлари»га уланиш тахмин қилинмоқда. Бу дунёда глобал иқтисодий ўсишни 11,1 трлн АҚШ долларига кўпайтириш, жаҳон ялпи ички маҳсулотини 11 % га ошириш имконини бериши керак.

«Интернет ашёлари» деганда, ушбу атамани 1999 йилда муомалага киритган Кэвин Эштон таърифи билан айтганда, «уланган технологиялар воситасида бир-бири ёки ташқи муҳит билан инсон иштирокисиз ўзаро муносабатда бўладиган ҳисоблаш тармоғи концепцияси»³ тушунилади. Уларга мисол тариқасида ҳозирги пайтда кенг оммалашаётган «ақлли иқтисодиёт», «ақлли шаҳар», «ақлли қишлоқ хўжалиги», «ақлли тиббиёт», «ақлли уй» ва ҳоказоларни кўрсатиш мумкин.

Шунингдек, у инфратузилмаларни (коммунал хўжалиги, жамоат транспортини), автомобиллар ва қишлоқ хўжалик техникасини ҳайдовчисиз автомат тарзда бошқариш, жарроҳлик операцияларини роботлар ёрдамида амалга ошириш назарда тутилади. Масалан, Буюк Британияда «Schneider Electric» компанияси амалга оширган тадқиқотлар идоранинг стандарт биносига йилга 1 квадрат метрга 200 киловатт-соат электр энергияси сарф қилинишини аниқлаган. «Интернет ашёлари» концепцияси асосида «ақлли уй» лойиҳасини амалга ошириш ушбу сарфни 2,5 мартабага – 80 киловатт-соатга камайтириш имконини берган.

¹ Садовский Г. Л. Анализ современных тенденций цифровой трансформации промышленности // Молодой ученый. – 2017. – №14. – С. 427-430.

² China unveils targets for 2015: Li Keqiang's speech as it happened // South China Morning Post. March 5 2015. URL: <http://www.scmp.com/news/china/article/1729846/live-li-keqiang-unveils-chinas-annual-work-report>

³ Kevin Ashton. That 'Internet of Things' Thing. In the real world, things matter more than ideas. RFID Journal, 22 June 2009.

«Рақамли иқтисодиёт» янги тушунча – «блокчейн»ни (ингл. «block» – «блок» ва «chain» – «занжирча», яъни «блоклар занжирчаси»ни) пайдо қилди. Блокчейн – турли маълумотларни ишонарли ҳисобга олишга асосланган кўп функцияли ва кўп даражали ахборот технологиясидир. Бу криптографика шаклидаги ўзаро боғлиқ блоклар занжирчаси катъий изчиликка асосланган. Блокчейнда барча маълумотлар тўпланиб, мунтазам тўлдириб бориладиган маълумотлар базаси шакллантирилади. Бунда блокчейнга киритилган маълумотларни ўзгартиришнинг иложи бўлмайди. Блокчейнни маълумотлар билан чексиз тўлдириб бориш мумкин. Шунинг учун уни суперкомпьютерга киёслашади.

Блокчейнга махсус калитлар орқали кирилади. Криптографик ёзув тарзидаги калит блокчейнни ишлатадиган ҳар бир фойдаланувчида бўлади. Бунинг барча тармоғи фойдаланувчилар учун тўла ишонарлилигини таъминлайди. Блокчейн 2009 йилда «биткоин» криптовалютаси пайдо бўлиши билан биратўла яратилган. Томонлар ўртасида муомалада бўлган валюта билан биринчи ҳисоб-китоб Исроилдаги «Wave» стартапи, Буюк Британиянинг «Barclays» банки ва Ирландиянинг «Qnua» фирмаси ўртасида 100 минг АҚШ доллари аккредитиви орқали амалга оширилган. Агар бундай молиявий операция турли мамлакатлар ўртасидаги анъанавий ҳисоб-китоблар асосида бир ҳафта ва ундан ҳам кўпроқ муддатни талаб этадиган бўлса, блокчейнда бу 4 соат мобайнида бажарилган.

Ҳозирнинг ўзида блокчейндан молиявий операциялар, шу жумладан, «биткоин» криптовалюталари билан савдо қилишдан ташқари қуйидаги мақсадларда фойдаланилмоқда:

- рақамли шахс гувоҳномалари яратилмоқда;
- шифрли муаллифлик ҳукуки сақланмоқда;
- паспортлар, дипломлар, ҳайдовчилик гувоҳномалари тўғрисидаги маълумотлар сақланмоқда;
- ихтирочилар, адиблар, рассомлар, мусикачилар ва бошқалар муаллифлик ҳукукига эга ихтиролари ва асарларини сотмоқда;
- давлат ва маҳаллий ҳокимият органларининг ҳужжатлари, ҳисоботлари, бошқа маълумотлар сақланмоқда ва бошқалар¹.

Ўзбекистонда ҳам «рақамли иқтисодиёт»ни жорий қилишга катта эътибор берилмоқда. 2017–2021-йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича Ҳаракатлар стратегиясини 2018 – «Фаол тадбиркорлик, инновацион ғоялар ва технологияларни қўллаб-қувватлаш йили»да амалга оширишга оид Давлат дастурида «Ақлли шаҳар», «Ақлли маҳалла», «Ақлли уй» ва «Ақлли ҳокимият» концепцияларини ўз ичига олган норматив-ҳукукий ҳужжатлар тўпламини ишлаб чиқиш назарда тутилган.

¹ С в о и М. Блокчейн: Схема новой экономики. - М.: Олимп-бизнес, 2017. - 240 с.

«Ақлли шаҳар» концепциясини дастлаб мамлакатимиз пойтахти, шунингдек, Тошкент вилоятининг маркази – Нурафшонда амалга ошириш мўлжалланган.

Бирлашган Миллатлар Ташкилотининг Ривожланиш дастури билан ҳамкорликда Тошкент вилоятининг Янгийўл, Ўрта Чирчиқ, Паркент ва Тошкент туманлари учун «ақлли қишлоқ хўжалиги» лойиҳаси ишлаб чиқилган. Ушбу лойиҳага кўра, вилоятдаги 800 та фермер хўжалиги агротехника тадбирларини амалга ошириш учун бепул инновацион тавсиялар билан таъминланиб боради. Ушбу ҳудудларнинг 10 минг гектар майдонида ўрнатиладиган «рақамли технологиялар» сенсорлари орқали олинадиган экинларга энг мақбул муддатлар ва қай тарзда ишлов бериш, уларни озиклантириш, суғориш, ҳосилнинг етилиши ва бошқа масалалар бўйича тавсиялар тақдим қилинади.

19.4. «Рақамли иқтисодиёт» асосида иш билан бандликка кўмаклашиш

Меҳнат бозорида олиб борилган тадқиқотлар ҳозирги даврда иш билан бандликда жиддий ўзгаришлар содир бўлаётганлигидан далолат беради. Энг аввало, иш кучининг мобиллиги ортиб бормоқда. Корхоналарда тобора кўпроқ ходимлар ишдан бўшаётгани ҳолда, янги ходимларни ёллаш ҳам ортмоқда. Шу билан бирга замонавий малака ва билимларга эга бўлган мутахассисларга талаб муттасил ортиб бормоқда. Ходимларнинг меҳнат шароитлари ҳам тубдан ўзгармоқда. Масофада туриб ишлаш, телеиш, муайян лойиҳа доирасида шартнома асосида меҳнат фаолиятини амалга ошириш тобора оммалашиб бормоқда. Бу эса кўп жиҳатдан ахборот-коммуникация технологияларининг ривожланиши билан боғлиқ.

«Рақамли иқтисодиёт»да робот техникаси ва сунъий интеллект каби замонавий технологиялар орқали иш жойлари автоматлаштирилмоқда, ишлаб чиқариш тубдан такомиллашяпти, бунинг натижасида, меҳнат унумдорлиги кескин ортиши билан бирга, ушбу жараёнлар бутун жаҳон меҳнат бозорига кучли таъсирини кўрсатмоқда. «McKinsey-MGI» глобал институти экспертларининг фикрича, рақамли технологиялар яқин 20 йил ичида ҳозирги пайтда ишлаб чиқаришда ходимлар иштирокида бажарилаётган операцияларнинг 50 % га яқинини автоматлаштириш имконини беради¹.

Ишлаб чиқаришнинг автоматлаштирилиши бугунги кунда меҳнат фаолиятини амалга ошириш учун ўрта малака талаб қилинадиган иш жойларига ҳам таъсир кўрсатиши шубҳасиздир. Оқибатда ана шу тоифа ходимларнинг анчагина қисми қискартирилиши талаб қилинади. Сўнгги маълумотларга

¹ Measuring the Digital Economy/ A new perspective // <http://ec.europa.eu/eurostat/documents>

мувофиқ, жаҳонда 192,7 млн киши ишсиз, меҳнатга лаёқатли аҳолининг 30 дан 45 % гачаси иш излаётганлиги ёки қисман иш билан бандлиги, деярли 75 млн ёшлар расман ишсиз сифатида рўйхатга олинганлиги ҳисобга олинса, фан-техника тараққиёти ютуқларининг ишлаб чиқаришга кенг жорий этилиши жаҳон меҳнат бозорига жиддий таъсир кўрсатиши шубҳасиздир¹.

Шу билан бирга 2017 йилдаги статистика маълумотларига кўра, жаҳондаги аҳолининг ярми Интернетдан фойдаланмоқда. Бу «рақамли иқтисодиёт»ни ривожлантириш имкониятлари тобора ортаётганлиги ва инсониятнинг меҳнат фаолияти тубдан ўзгаришини англатади.

Рақамли технологиялар меҳнат бозорига ижобий таъсир кўрсатишини таъкидлаш керак. Энг аввало, «рақамли иқтисодиёт» иш ҳақи даражаси юқори бўлган янги иш жойларининг яратилишига хизмат қилади. Буни, жумладан, АҚШнинг «GE» машинасозлик компанияси мисолида яққол кўриш мумкин. Ушбу компания 2020 йилгача бўлган даврда рақамли технологиялардан фойдаланиладиган жаҳондаги энг йирик ўнта компания қаторидан ўрин олишни ўз олдига мақсад қилиб қўйган. «GE», жумладан, дастурчи ходимларининг сонини 20 минг кишига етказишни режалаштирмоқда. Буни машинасозлик соҳасида мисли кўрилмаган инкилобий стратегия сифатида баҳолаш мумкин².

Рақамли технологияларнинг меҳнат бозорига таъсири юзасидан ўтказилган тадқиқотлар сўнгги 15 йил мобайнида Интернетнинг ривожланиши жаҳонда паст малака талаб қиладиган 500 мингта иш жойи йўқотилгани ҳолда, ушбу даврда 1,2 млн янги, юқори технологияларга асосланган иш жойлари яратилганлигидан далолат беради³.

«Рақамли иқтисодиёт» меҳнат унумдорлигини оширишга ҳам хизмат қилмоқда. Бундай иқтисодиётда, биринчидан, рақамли технологиялар ходим малакасининг тақдим этилаётган иш жойига тўлиқ ва аниқ мувофиқ бўлишини таъминлайди. Шу билан бирга, у ишсизликни камайтиради, чунки ходимга ахборот технологиялардан фойдаланган ҳолда ўзи учун иш топиш муддатини кескин қисқартиради. Буни АҚШнинг иш кучига талаб ва унинг таклифига ихтисослашган «LinkedIn» платформаси мисолида кўриш мумкин. Ушбу платформада бугунги кунда мамлакатнинг 130 млн фуқароси рўйхатдан ўтган. Бу, айниқса, ўз мутахассисликлари учун маҳаллий бозорларда талаб катта бўлмаган йирик шаҳарлардан олисдаги ҳудудларда яшовчи иш қидираётганларга қўл келади. Улар ўз меҳнат фаолиятларини масофада туриб амалга ошириш имкониятига эга бўлади.

Рақамли технологиялар аввал меҳнат бозоридан мавжуд бўлмаган касб ва мутахассисликларни ҳам яратди. Уларга рақамли маркетинг, маълумотлар ба-

¹ Technology, jobs, and the future of work // <http://www.mckinsey.com>

² World employment and social outlook. <http://www.ilo.org>

³ World employment and social outlook. <http://www.ilo.org>

засини таҳлил этиш ва хусусий маълумотларни ҳимоя қилиш, Интернет-блогер ва бошқа кўпгина замонавий ихтисосликларни мисол қилиб келтириш мумкин.

«Ракамли иктисодиёт» иш билан виртуал бандликни таъминлаш имкониятини ҳам яратади. Иш билан виртуал бандлик, яъни масофада туриб ишлаш концепцияси 1972 йилда америкалик Жек Гиллес томонидан ишлаб чиқилган. У барча ходимларнинг ҳам сўзсиз муқим иш жойларида меҳнат фаолиятини амалга ошириши шарт эмаслиги, чунки баъзи функцияларни ахборот технологиялари асосида масофада туриб бажариш мумкинлиги ғоясини илгари сурган. У ўз назариясини амалиётда синаб кўриш учун Жанубий Калифорния университетиде тажриба ўтказган. Натижада, маҳаллий маъмурлар ушбу ғоя шаҳарлардаги транспорт тирбандлиги ва бошқа қатор муаммоларни ҳал қилишда қўл келишини ҳисобга олган ҳолда, иш билан виртуал бандликни амалга оширишга киришганлар.

Иш билан виртуал бандликда ижтимоий-меҳнат муносабатлари анъанавийлардан қуйидагилар билан фарқланади:

– ижтимоий-меҳнат муносабатлари субъектлари ўртасидаги муносабатлар ҳамкорлик, шериклик хусусиятига эга бўлади. Чунки ходим меҳнат фаолиятини иш берувчидан масофада туриб амалга оширади;

– ходимлар раҳабарият томонидан назорат қилинмайди, мустақил қарорлар қабул қилади, ўз меҳнатини мустақил ташкил этади;

– иш вақтидан фойдаланишда ходимлар катта эркинликка эга, улар ўз иш вақтларини мустақил режалаштиради.

Масофада туриб ишлашда анъанавий иш жойи хусусиятида ҳам жиддий ўзгаришлар рўй беради (19.3-жадвал).

19.3-жадвал

Анъанавий ва виртуал иш жойларининг хусусиятлари

Хусусиятлар	Анъанавий иш жойлари	Виртуал иш жойлари
Амал этиш вақти	Доимий, барча ходимлар учун бир хил, масалан соат 9 дан 18 гача	Ходим учун энг мақбул пайтда
Иш ўрнининг жойлашиши	Қоида бўйича, корхонада, ташкилот ва муассаса идорасида	Ходим учун энг мақбул жойда
Амал этиш муддати	Асосан узок муддатли	Асосан қиска муддатли, шартномада кўрсатилишича
Иш берувчи	Асосан битта	Кўпинча бир нечта
Меҳнатга ҳақ тўлаш шакли	Вақтбай ва соатбай	Соатбай

«Рақамли иқтисодиёт»да иш билан бандлик ноодатий деб номланаётган меҳнат фаолиятини юзага чиқарди. Ноодатий меҳнат фаолияти ва иш билан бандлик иқтисодий адабиётда кенг талқин этилади. Улар шакли бўйича меҳнат шартномаларини тузиш (шошилиш битимлар, қисман иш билан бандлик ва ҳоказолар) меҳнат фаолиятини амалга ошириш учун сарфланадиган вақт (кун, ҳафта, ой), меҳнат функциялари (масалан, лойиҳада ишлаш) бўйича таҳлил этилади. Шу билан бирга ноодатий меҳнат фаолияти ва иш билан бандликда ўз фаолиятини Интернет орқали амалга оширадиганлар ўзини ўзи банд қилганлар хос тоифасига киритилмоқда.

Ноодатий иш билан бандликда, энг аввало, рақамли иқтисодиётда Интернетда иш билан бандлик оммалашиб борапти. Айни пайтда ходимлар ўртасида меҳнат бозорида рақобат тобора кескинлашапти ва меҳнат тақсимоли кучаймоқда. Бундай меҳнат фаолияти ишни уйда (телеиш), миқознинг худудида (хизмат кўрсатиш), хизмат вазифасини бажариш учун бошқа худудларда (кўргазмалар, анжуманлар) ташкил этиш турларини пайдо қилди. Германияда ўтказилган ижтимоий сўровлар ҳозирги пайтда ходимларнинг 30,0 % корхона ёки муасаса худудидан ташқарида меҳнат фаолиятини амалга ошираётганлигини кўрсатди. Шу билан бирга, сўровда иштирок этганларнинг ҳар 5 нафаридан 4 таси иш жойларининг технологик жиҳозланиши тубдан ўзгарганлигини кўрсатдилар. Шунингдек, меҳнат вазифаларини бажариш суръатлари кескин ортмоқда. Мобил воситалар орқали ходимларга топшириқлар дарҳол етказилмоқда.

Келажак иш кучи учун энг муҳими ахборот технологияларини эгаллаш ҳисобланади. Ушбу технологияларни фақат тор мутахассисларгина эмас, турли касбдаги барча ходимлар эгаллаши зарурати туғилмоқда. Бу жараён «малаканинг янгиланиши» номини олди. Жумладан, ҳозирги даврда ривожланган давлатларнинг компанияларида меҳнат функцияларини бажаришда Интернет технологияларидан тобора кенг фойдаланилмоқда. Масалан, Германияда ходимларнинг 80 % рақамли технологияларни эгаллаган. Бу малака рақамли саводхонлик номини олди. Бу янги техникавий воситалар ва у билан боғлиқ ахборот ва коммуникатив тармоқлардан малакали фойдаланишни англатади.

Рақамли иқтисодиётда эндиликда ишсизлик аввалги маъносини ўзгартирмоқда, чунки ҳозирги пайтда рақамли технологиялар орқали иш жойлари эмас, балки меҳнат фаолияти топшириқлари тақсимланмоқда (масалан, кимошди воситасида).

Рақамли технологиялар ходимни юқори малака ва билим билан бирга масъулиятни ўз зиммасига олишни ва меҳнат фаолиятини мухтор равишда амалга оширишни талаб қилмоқда. Эндиликда ходим ўз меҳнат фаолиятини ўзи тартибга солади, унинг натижалари ва меҳнатига ҳақ тўлаш Интернет

орқали тақдим этилаётган таклифлардан келиб чиққан ҳолда амалга оширилади. Айни пайтда ходимнинг меҳнат фаолиятининг ташки назорати унинг ўзини жалб этмаган ҳолда маълумотлар, ҳисоботлар орқали амалга оширилади.

Виртуал иш жойларининг бошқа афзалликлари ҳам кўп. Жумладан, ушбу усул меҳнат жараёнига қўшимча равишда ногиронлар, фарзандларини парвариш қилаётган аёллар, талаба ёшларни жалб этиш орқали иш билан бандликни ривожлантириш, меҳнат бозорини барқарорлаштиришга хизмат қилади. Айни пайтда иш кучи ортикча бўлган минтакалардаги аҳоли бошқа жойда, шу жумладан, хорижий мамлакатлар иш берувчилари билан шартнома асосида меҳнат фаолиятини амалга ошириш имкониятига эга бўлади.

Виртуал иш билан ҳозирги пайтда, жумладан, АҚШда 20 млн, Европа Иттифоқида эса 4 млн киши банд. Америкалик экспертларнинг ҳисоблаб чиқишича, агар мамлакатда ходимларнинг 10,0–20,0 % виртуал ишга ўтказилса, ҳар йили 23 млрд АҚШ доллари тежалади, автомобилларга ишлатиладиган 13 млн тонна ёнилги иқтисод қилинади, иш жойига бориш ва уйга қайтиш учун 3 млрд соат беҳуда йўқотилмайди¹. Бундай меҳнат фаолияти турларига лойиҳа-конструкторлик, таҳлилий, бухгалтерия ва бошқа кўпгина ишларни бажариш қиради.

«Citrix Global Index Workshifting» томонидан жаҳондаги ахборот технологиялари компаниялари ўртасида ўтказилган тадқиқотлар уларнинг 37,0 % ида меҳнат фаолиятининг бундай шакли қўлланилаётганлигини, сўровда иштирок этганларнинг 93,0 % эса ана шундай ходимларни идорадан ташқарида ишлашга ўтказиш ниятлари борлигини кўрсатди². Бундай усул меҳнат фаолиятини инсонпарвалаштириш, ходимга ўз иш ва дам олиш вақтини мустақил режалаштириш каби қўшимча қулайликлар яратади.

Ўзбекистонда ҳам аҳолини виртуал иш билан таъминлаш истикболлари катта. Шунинг учун, энг аввало, ахборот-коммуникация технологияларини жадал ривожлантириш чоралари кўрилмоқда. 2017 йилнинг ўзида мамлакатда Интернетдан фойдаланувчилар сони икки бараварга ортди ва 14,7 млн кишини ташкил этди. Минтакаларда 18,3 мингта база станциялари ўрнатилган. «Электрон ҳукумат» фаолияти кучайтирилиб, у орқали кўрсатилаётган хизматлар турлари ва ҳажми муттасил ортиб бормоқда.

Халқаро электр алоқа уюшмаси Ўзбекистонни ахборот-коммуникация технологиялари соҳасида жадал ривожланаётган мамлакат сифатида эъти-

¹ Kalugina D. A., Klimova G. G. Use of the modern forms of labor organization of state and municipal services // <http://politsocio.uapa.ru/ru-ru/issue/2013/01/12/>

² Исследование: к 2013 г. 93 % организаций намерены предоставить сотрудникам возможность мобильной работы /Время электроники // URL: <http://www.russianelectronics.ru/leader-r/news/market/doc/58637>

роф этди. Ўзбекистон Халқаро электр алоқа уюшмасининг рейтингда 2017 йилнинг ўзида жаҳон мамлакатлари ўртасида бирданига 15 поғонага кўтарилди.

Мамлакатда ахборот-коммуникация технологияларини ривожлантиришда АҚШ ва Франциянинг «Alcatel Lucent», Япониянинг «NEC Corporation» ва «Sumitomo Corporation», Хитойнинг «Huawei Technologies» ва «ZTE Corporation», Жанубий Кореянинг «KT Corporation», Швеция ва Норвегиянинг «Telia Sonera», Финляндия ва Германиянинг «Nokia Siemens», Россиянинг «ВимпелКом» компаниялари Ўзбекистон билан инновацион ҳамкорлик қилмоқда. 2021 йилга бориб мамлакатда яна 270 минг километр оптик-толали алоқа тармоғини ўрнатиш режалаштирилган.

19.5. Меҳнат бозорини такомиллаштириш стратегияси

Халқаро меҳнат ташкилоти ташкил этилганлигининг 100 йиллиги нишонланадиган 2019 йилда «Меҳнат соҳасининг келажаги» стратегик ташаббуси қабул қилиниши кутилмоқда. 2030 йилгача бўлган муддатга мўлжалланаётган ушбу ҳужжатда меҳнат соҳаси тубдан ўзгараётганлиги ўз ифодасини топади. ХМТ экспертларининг ҳисоблашича, ушбу мисли кўрилмаган ўзгаришлар турли: технологияларининг жадал ривожланиши, иктисодиётдаги демография хусусиятлар, иш билан бандликдаги янгиликлар каби омилларни қамраб олади. Бунда, айниқса, қуйидагиларга урғу берилади:

– ишни бажариш хусусияти ва жойи аввалари ҳам доим ўзгариб турган бўлса-да, ҳозирда мисли кўрилмаган кўламга эга бўлмоқда ва уларнинг таъсири кучайиши билан бирга, ҳатто қарор топган ижтимоий кадриятларга ҳам раҳна солмоқда;

– меҳнат соҳасидаги ўзгаришларнинг омиллари глобаллашув, автоматлаштириш, компьютерлаштириш, демография, иқлим ва ҳоказоларни қамраб олмоқда.

Меҳнат соҳасидаги бу ўзгаришлар қуйидаги оқибатларга олиб келиши баъшорат қилинмоқда:

– келажакда иш жойи тушунчаси йўқолиши эҳтимолдан ҳоли эмас. Ходим хоҳлаган жойда ишлаши мумкин, масофада туриб ишлаш эса одатий ҳолга айланади;

– меҳнат муносабатларининг ўзгариши меҳнат шартномаларини янгича расмийлаштиришни талаб қилади ва бу ходимларнинг ижтимоий ҳимоя қилиш кафолатларини таъминлай олмаслиги мумкин;

– товарлар ишлаб чиқариш ва хизматлар кўрсатишнинг номарказлашиши кучайиши (уч ўлчовли технологиялар, масофада туриб хизмат кўрсатишлар ва ҳоказолар ҳисобига) билан бир қаторда маълумотлар ва ахборотларнинг

марказлашиши (краудфандинг, бекиёс катта маълумотлар базаси технологиялари ёрдамида) ортиб боради;

– меҳнат соҳасига янги инновациялар – ирсий муҳандислик, нано ва биотехнологиялар, ўта ўтказгичлар ва бошқалар қўшимча таъсир кўрсата бошлайди¹.

Халқаро меҳнат ташкилоти даврнинг ушбу даъватларидан келиб чиққан ҳолда ҳар бир давлатда меҳнат, айниқса, иш билан бандлик соҳасида миллий истикбол стратегиялари ишлаб чиқишни тавсия этмоқда.

Инновацион иктисодиёт шароитларида меҳнат бозорини такомиллаштириш стратегиясининг асосий мақсади меҳнатга лаёқатли аҳолининг меҳнат қилиш конституциявий ҳуқуқини кафолатлаш, муносиб меҳнатни ва иш ҳақини, ижтимоий ҳимояни таъминлашга йўналтирилган бўлиши керак.

Ана шундай меҳнат бозорини ривожлантиришнинг эътиборга лойиқ стратегиялари каторида 2010 йилда Европа Иттифоқи томонидан қабул қилинган «Европа 2020. Европанинг оқилона, барқарор ва инклюзив ўсишининг стратегияси» мисол бўла олади. Ушбу стратегиянинг асосий мақсадларидан бири сифатида 2020 йилгача ушбу ҳамжамиятда 20–64 ёшдаги аҳолининг иш билан бандлиги даражасини 75,0 % га етказиш вазифаси кўзланган.

Белгиланган стратегик мақсадни амалга ошириш учун Европа комиссияси «Янги кўникмалар ва янги иш жойлари» ташаббусини илгари сурди. Мазкур ташаббус қуйидагиларни назарда тутади:

– меҳнат бозорини модернизация қилиш;
– меҳнатга лаёқатли аҳолининг касб ва ихтисослик кўникмаларини бутун умрлари давомида такомиллаштириб бориш ҳисобига меҳнат бозоридаги конъюнктурани яхшилаш;

– меҳнат ресурсларининг мобиллигини ошириш ва бошқалар.

Европа Иттифоқи мамлакатларида меҳнатга лаёқатли аҳолининг иш билан самарали бандлиги даражасини оширишнинг асосий стратегияси сифатида билимга асосланган ва инновацион иктисодиётни ривожлантириш белгиланган. Бунинг учун «Инновацион Иттифок» («Innovation Union») ташаббуси ишлаб чиқилди. Стратегиянинг энг муҳим йўналиши ҳисобланган бу ташаббусга кўра, новаторлик ғояларини янги товарлар ва хизматларга айлантириш ҳисобига инновацион иктисодиёт ўсиши суръатларини ошириш ва аҳолининг иш билан самарали бандлигини таъминлаш мақсади кўзланган.

Европа Иттифоқининг меҳнат бозорини такомиллаштириш стратегиясининг муҳим йўналишларидан бири сифатида *флексикьюрити* (ингл. «flexibility» – «эгилувчанлик» ва «security» – «хавфсизлик») *концепцияси* ишлаб чиқилди.

¹ The End to Poverty Initiative - The ILO and the 2030 Agenda; Director-General's report to the ILC. Geneva: ILO, 2016.

Концепциянинг моҳияти эгилувчан меҳнат бозорида фаол сиёсатни амалга оширишни ишсизларнинг самарали ижтимоий ҳимоясини кафолатлаш билан бирга қўшиб олиб боришдир. Ушбу концепция даставвал Данияда амалга оширилганидан кейин Европа Иттифоқининг бошқа мамлакатларида ҳам кенг қўлланила бошланди. У қуйидаги тўрт тамойилга асосланган:

- иш берувчилар билан ходимлар ўртасида ҳар икки томон учун меҳнат жараёнининг талаб қилинган эгилувчанлигини таъминлайдиган шартномавий муносабатлар, шунга мувофиқ иш билан бандликнинг ҳимояланишини кафолатланган қонунчилик;

- ходимнинг касбий кўникмаларини бутун меҳнат фаолияти давомида ривожлантириш ва унинг меҳнат бозорида тез ўзгараётган шароитларга мослашишини таъминлайдиган таълим ва қайта тайёрлаш тизими;

- меҳнат бозорида ходимларнинг мобиллигини рағбатлантирадиган фаол сиёсат (уларнинг ишсизлик ҳолатидан иқтисодий фаолликка тез ўтиши);

- ишсизлар ва иқтисодий фаол бўлмаган фуқароларнинг зарур турмуш даражасини сақлаб туриш имконини берадиган аҳолини ижтимоий ҳимоя қилиш тизими¹.

Бу ўринда инновацион иқтисодиётда меҳнат бозорини такомиллаштиришнинг стратегияси юқори технологияларга асосланган ишлаб чиқаришларни ташкил этишни юқори самарали иш жойларини яратиш ва таълим муассасаларида ана шу иш жойларида меҳнат фаолиятини амалга оширадиган креатив ходимларни тайёрлашни биргаликда амалга оширишга йўналтирилиши кераклигини таъкидлаш лозим.

Инновацион иқтисодиётнинг *креатив ходими* – меҳнат бозорида рақобатбардош, интеллектуал, ижодкор, ўз инсон капиталини муттасил ошириб борадиган, инновацияларга, муттасил ва тез-тез ўзгариб турадиган шарт-шароитларига киска муддатда мослаша олишга қодир шахсдир.

Инновацион иқтисодиётда инновацион меҳнат фаолияти қуйидаги хусусиятлар билан ажралиб туради:

- ишлаб чиқаришдаги инновацион ва инвестицион муҳит, юқори самарали иш жойлари тизими, ишлаб чиқариш жарёнининг инновацион ташкил этилиши;

- меҳнатнинг интеллектуаллашуви. Иқтисодий ҳамкорлик ва ривожланиш ташкилоти статистика хизматининг маълумотларига кўра, ҳозирги вақтда ривожланган давлатларда иш билан банд ходимларнинг деярли 65 % интеллектуал меҳнат фаолиятини амалга оширмоқда;

- ходимнинг инновацион тури – креативлиги, унинг ташаббускорлиги, фаоллиги, масъулияти, жамоа билан ишлаш кўникмалари, эгилувчанлиги, мобиллиги, руҳий барқарорлиги ва бошқалар.

¹ European Employment Strategy (EES) // <http://n-europe.eu>

Инновацион иқтисодиётда меҳнат бозорини такомиллаштириш стратегияси қуйидаги мақсадларга йўналтирилиши керак:

- инновацион иш жойлари яратиш;
- меҳнат бозоринининг мониторинги, таҳлили ва прогнозларини такомиллаштириш;
- аҳолининг иш билан бандлигини таъминлаш хизматлари ўртасида рақобат муҳитини яратиш;
- меҳнат ресурсларининг мобиллигини рағбатлантириш;
- меҳнатга лаёқатли аҳоли, иш берувчилар ва давлат манфаатларининг уйғунлигини таъминлаш.
- меҳнат бозорида ижтимоий шерикликни ривожлантириш ва бошқалар.

Меҳнат бозорини такомиллаштириш стратегиясининг аниқ йўналишларини прогнозлашдан аввал SWOT таҳлили асосида мамлакатнинг (минтақа, иқтисодиёт тармоғининг) рақобат устунлиги, иш билан оқилона бандликни таъминлашга тўсқинлик қилаётган омиллар ҳамда мавжуд ва истикболдаги иш билан бандлик даражасини ошириш имкониятлари аниқлаб олинishi керак (19.4-жадвал).

Меҳнат бозорининг мониторинги, таҳлили ва прогнозлари тизимини такомиллаштириш учун иқтисодиёт, унинг тармоқларининг малакали ходимлар ва мутахассисларга эҳтиёжи прогнозини ишлаб чиқиш талаб қилинади. Бунда иш билан бандлик тизимида инвестиция лойиҳаларининг амалга оширилиши, ишлаб чиқаришни модернизация ва диверсификация қилиш, унда қутилаётган технологик ва инновацион ўзгаришлар ҳисобга олинishi керак.

Меҳнат ресурсларини шакллантириш, иш билан таъминлаш ва иқтисодиёт тармоқларида тақсимлаш жараёнларининг самарадорлигини ошириш стратегик йўналишлари қуйидагиларни камраб олади:

- малакали ходимлар ва мутахассислар тайёрлашнинг тизимини ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш стратегияси устуворликларини ҳисобга олган ҳолда такомиллаштириш;
- ходимлар, шу билан бирга вақтинча ишсизларнинг малакасини ошириш, қўшимча касб ва ихтисосликларга ўргатиш таълим тизимини шакллантириш ва ривожлантириш;
- меҳнат ресурсларининг мобиллигини фаоллаштириш (янги иш жойлари тўғрисида беғараз хизматларни йўлга қўйиш, уй-жой билан таъминлаш ва бошқа имтиёзлар тақдим этиш);
- меҳнат бозори талаби асосида касблар ва ихтисосликлар бўйича стандартлар ишлаб чиқиш ва уларни жорий этиш.

Меҳнат бозорини такомиллаштириш стратегиясида иш билан бандлик хизматлари фаолиятини сифат жиҳатдан янги юқори поғонага кўтариш лозим. Иш билан бандлик соҳасида фуқаролар ва иш берувчилар учун давлат

хизматларининг сифати тубдан янги поғонага кўтарилиши керак. Бу, энг аввало, меҳнат бозорида ахборот технологияларини кенг жорий этишни талаб қилади.

19.4-жадвал

Меҳнат бозорининг SWOT таҳлили йўналишлари

Мамлакатнинг (минтақа, иқтисодиёт тармоғининг) рақобат устунлиги	Иш билан оқилона бандликни таъминлашга тўққинлик қилаётган омиллар	Мавжуд ва истиқболдаги иш билан бандлик даражасини ошириш имкониятлари
Мавжуд ва истиқболдаги меҳнат ресурсларининг сони	Меҳнат ресурслари ортининг янги иш жойларига нисбатан номуносивлиги	Самарали иш билан бандликни таъминлаш имкониятига эга тармоқларини ривожлантириш
Меҳнат ресурсларининг сифати (билими, ихтисослиги (касби), малакаси	Минтақа, иқтисодиёт тармоғининг инвестициявий жозибдор эмаслиги	Иш билан бандлик турларини ривожлантиришни қўллаб-қувватлаш
Мамлакатни (минтақа, иқтисодиёт тармоғини) ривожлантириш истиқболлари	Меҳнат сиғими юқори бўлган тармоқлар имконияти ишга солинмаганлиги	Мамлакатни стратегик ривожлантириш асосида кадрларни олдиндан тайёрлашни таъминлаш
Меҳнат бозоридаги рақобат даражаси	Меҳнат бозорида меҳнат ресурсларига талаб ва таклифи ўртасида сифат номуносивлиги	Минтақа, иқтисодиёт тармоғи инвестициявий жозибдорлигини ошириш
Ишсизлик даражаси	Меҳнат ресурслари мобиллигининг фаол эмаслиги	Меҳнат ресурсларининг сифатини ошириш
Меҳнат ресурсларининг мобиллиги даражаси	Меҳнат унумдорлиги паст иш жойларида иш билан бандлар сонининг қўплиги	Иш билан таркибий бандлик номуносивликни бартараф этиш
Иш билан мустақил бандликни (тадбиркорлик) ривожлантириш истиқболлари	Иш билан бандлик хизматлари фаолиятининг сустлиги	Меҳнат ресурсларининг мобиллигини рағбатлантириш

Улардан фойдаланган ҳолда иш билан бандликнинг эгилувчан турларини (масофада туриб ишлаш, телеиш, аутсорсинг, фрилансер, аутстаффинг, кворкинг ва бошқалар) фаол тарғиб этиш, бунга, айниқса, хусусий рекрутинг хизматларини кенг жалб этиш мақсадга мувофиқдир.

19.6. Янги иш жойларини яратиш бўйича давлат дастурлари

Ўзбекистон Республикаси Президенти Ш. Мирзиёев кўрсатиб ўтганидек, «Аҳолини иш билан таъминлаш биз учун нафақат иқтисодий, айти пайтда катта ижтимоий аҳамиятга эгадир»¹. Ҳаракатлар стратегиясида «янги иш ўринларини яратиш ҳамда аҳолининг, энг аввало, ўрта махсус ва олий ўқув муассасалари битирувчилари бандлигини таъминлаш, меҳнат бозори мутаносиблигини ва инфратузилмаси ривожланишини таъминлаш, ишсизлик даражасини камайтириш» вазифалари белгилаб берилган.

Авваллари янги ташкил этилган барқарор иш ўринлари сонининг меҳнат бозори талабларига мос келмаслиги меҳнат бозорида мувозанатнинг бузилишига, республикамизнинг айрим минтакаларида ишсизлик даражасининг ошиб кетишига, ноконуний меҳнат миграцияси ва норасмий бандликнинг ўсишига олиб келган эди. Ҳаракатлар стратегияси асосида мамлакатда меҳнат бозорининг жорий ва истиқболдаги эҳтиёжларини ҳисобга олиб иш ўринларини ташкил этиш ва кадрлар тайёрлашга давлат буюртмасини шакллантириш тизими яратилган (19.3-расм).

Иш ўринларини ташкил этиш ва кадрлар тайёрлашга давлат буюртмасининг асосий вазифалари қуйидагилардан иборат:

– мутахассислар тайёрлашнинг олдиндан белгиланган касбий-малака тузилмаси ҳамда иш топишда қийинчиликларга учраётган ва меҳнат бозорида тенг шароитларда рақобат қилолмаётган банд бўлмаган шахсларни ишга жойлаштиришга бўлган эҳтиёжларини инобатга олиб, таълим муассасалари битирувчиларини кафолатли ишга жойлаштириш учун мақсадли иш ўринларини ташкил этишни таъминлаш;

– меҳнат бозоридаги мутахассисларга олдиндан белгиланган эҳтиёжини ҳисобга олиб, таълим муассасалари томонидан кадрлар тайёрлашнинг прогност кўрсаткичларини аниқлаш йўли билан кадрлар тайёрлаш тузилмасини мақбуллаштириш².

Иш ўринларини ташкил этишга давлат буюртмаси – ишсиз фуқароларни ишга жойлаштириш учун зарур ташкилий-техник тавсифларга эга бўлган муайян миқдорда иш ўринларини ташкил этишни таъминлаш юзасидан иш берувчиларга берилган топшириқдир.

¹ Мирзиёев Ш. М. Қонун устуворлиги ва инсон манфаатларини таъминлаш – юрт тараққиети ва халқ фаровонлигининг гарови / Ўзбекистон Республикаси Конституцияси қабул қилинганнинг 24 йиллигига бағишланган тантанали маросимдаги маъруза // Халқ сўзи, 2016 йил 8 декабрь

² Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 28 октябрдаги «Меҳнат бозорининг жорий ва истиқболдаги эҳтиёжларини ҳисобга олиб иш ўринларини ташкил этиш ва кадрлар тайёрлаш давлат буюртмасини шакллантириш тартиби тўғрисидаги низомни тасдиқлаш ҳақида»ги Қарори // Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 31.10.2017 й., 09/17/877/0190-сон

Иш ўринлари ташкил этиш давлат буюртмаси меҳнат ресурсларини жалб этиш эҳтиёжларидан келиб чиқиб, ривожлантириш дастурларига киритилган лойиҳаларни амалга ошириш ҳамда банд бўлмаган шахсларни ишга жойлаштириш учун келгуси йил учун шакллантирилади.



19.3-расм. Иш ўринларини ташкил этишга давлат буюртмасини шакллантириш тартиби

Маҳаллий ижро этувчи ҳокимият органлари томонидан иш ўринлари ташкил этиш давлат буюртмасини шакллантирилиш минтақа ҳудудида фаолият юритаётган ташкилотларнинг ишлаб чиқариш (товарлар, ишлар, хизматлар) ҳажмлари кенгайтирилиши ва оширилиши учун кадрларга бўлган эҳтиёжни, янги хусусий ва кичик тадбиркорлик субъектларини ташкил этиш тенденцияларини таҳлил қилиш ҳамда ташкилотларнинг таклифлари асосида амалга оширилади.

Иш ўринлари ташкил этиш давлат буюртмаси шакллантирилишини мувофиқлаштириш Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги ва Иқтисодиёт вазирлиги томонидан амалга оширилади.

Иш ўринлари ташкил этишга эҳтиёжнинг бирламчи кўрсаткичлари:

– ривожлантириш дастурларига киритилган лойиҳаларни амалга ошириш доирасида янги ишлаб чиқариш қувватларини ишга тушириш ёки мавжуд қувватларни кенгайтириш;

– хизмат кўрсатиш ва сервис, янги турар жойлар қурилиши соҳаларидаги объектлар ҳамда ишлаб чиқариш, ижтимоий ва бозор инфратузилмаси объектларини ишга тушириш;

– кишлоқ хўжалиги экинлари ҳосилдорлигини ошириш эвазига кишлоқ хўжалик маҳсулотларини етиштиришни кенгайтириш, янги боғлар ва тоқзорларни барпо этиш, чорва моллари сонини кўпайтириш;

– аҳолининг тадбиркорлик фаоллиги ўсиши, янги тадбиркорлик ва хунармандчилик субъектларини ташкил этиш, тадбиркорлик субъектларига тижорат банклари кредитларини ажратиш;

– ишлаб чиқариш фаолиятини ташкил этиш учун фойдаланилмаётган биноларни инвестиция ва ижтимоий мажбуриятлар асосида «ноль» қийматда тақдим этиш ҳамда давлат мулкни ижарага бериш орқали инвестиция лойиҳалари ва хусусийлаштирилган корхоналарни ривожлантириш «йўл хариталари»ни амалга ошириш муносабати билан зарур иш ўринларини аниқлаш асосида ҳисоблаб чиқиш.

Ўзбекистонда маҳаллий ижро ҳокимияти раҳбарлари ва иқтисодий комплекснинг ҳудудий органлари раҳбарларини аҳолининг иш билан бандлигини ошириш учун моддий рағбатлантириш ва шахсий масъулиятини кучайтириш тизими жорий этилган. Ушбу тизимнинг ҳуқуқий асосларига мувофиқ Қорақалпоғистон Республикаси Вазирлар Кенгаши раиси, вилоят, шаҳар ва туманлар ҳокимлари аҳоли бандлиги ўсишининг тасдиқланган ҳар чорак прогноз кўрсаткичлари бажарилишини таъминлаган тақдирда, уларга лавозим маошларининг 15 % миқдорида мукофот тўланади, прогноз кўрсаткичлари бажарилиши таъминланмаган тақдирда – лавозим маошларининг 15 % миқдорида жарима шаклида интизомий жазо чоралари қўлланилади.

Қорақалпоғистон Республикаси Вазирлар Кенгаши раиси, вилоят, шаҳар ва туман ҳокимларининг биринчи ўринбосарларига, иқтисодий комплекснинг ҳудудий органлари раҳбарларига, прогноз кўрсаткичлари бажарилиши таъминланган тақдирда, лавозим маошларининг 20 % миқдорида мукофот тўланади, прогноз кўрсаткичлари бажарилиши таъминланмаган тақдирда – лавозим маошларининг 20 % миқдорида жарима солинади¹.

2017–2021-йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича Ҳаракатлар стратегияси ижросини, аҳоли бандлигини таъминлаш бўйича давлат органлари ишлари самарадорлигини ошириш, аҳолини меҳнат фаолиятига жалб қилиш учун қулай шарт-шароитлар яратиш, шунингдек, янги иш ўринларини ташкил этувчи тадбиркорлик субъектлари фаолиятини рағбатлантириш мақсадида Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги ҳамда Молия вазирлиги томонидан Аҳоли бандлигини таъминлаш бўйича ишларни такомиллаштириш ва самарадорлигини оширишга доир «Йўл харитаси» ҳам ишлаб чиқилди. Ушбу «Йўл харитаси»да қуйидагилар кўзда тутилган:

- Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги ҳузуридаги Бандликка кўмаклашиш давлат жамғармасига қўшимча маблағлар ажратиш;

- Қорақалпоғистон Республикаси Вазирлар Кенгаши, вилоятлар ва Тошкент шаҳар ҳокимликлари ҳузурида янги иш ўринлари ташкил этишни рағбатлантириш ҳудудий жамғармаларини ташкил этиш;

- туманлар ва шаҳарларда янги иш ўринлари ташкил этишни назарда тутувчи кичик ва минилойиҳаларни амалга ошириш учун энг кам иш ҳақининг 500 бараваригача бўлган миқдорда 3 йиллик муддатга, 6 ойлик имтиёзли давр билан, Ўзбекистон Республикаси Марказий банки қайта молиялаштириш ставкасининг 50 фоизи миқдоридаги фоиз ставкаси, шу жумладан, тижорат банкининг ажратиладиган кредит ставкасининг 50 фоизи миқдоридаги маржа билан микрокредитлар ажратиш;

- кишлоқ туманларида, бундан аҳоли сони 5 минг кишидан кўп бўлган аҳоли пунктлари мустасно, сартарошхона хизматларини, яқка тартибдаги буюртмалар бўйича кийим тикиш хизматларини, пойабзал таъмирлаш хизматларини кўрсатиш бўйича фаолиятни ташкил этган, шунингдек, жамоат ҳаммомларини ташкил этган яқка тартибдаги тадбиркорларни 2023 йил 1 июлгача барча турдаги солиқлар тўлашдан озод этиш;

- яқка тартибдаги тадбиркорларни ҳар бир ёлланган ходимга тўланадиган катъий белгиланган солиқни тўлашдан озод этиш;

¹ Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 6 майдаги «Аҳоли бандлигини таъминлаш бўйича олиб борилаётган ишлар натижадорлиги ва самарадорлигини оширишда маҳаллий ижро ҳокимияти ва иқтисодий комплекснинг ҳудудий органлари раҳбарларининг шахсий масъулиятини ошириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги қарори // Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами. 2017 й., 19-сон, 338-модда

– юридик шахс ташкил этмаган ҳолда оилавий тадбиркорлик субъектлари-га 3 нафаргача доимий ишчиларни ёллашга, улар билан меҳнат шартномаси тузишга, шунингдек, меҳнатга лаёқатли ёшга тўлган бошқа яқин қариндошларини, шу жумладан, меҳнатга лаёқатли ёшга тўлган болалари ва невараларининг эр-хотинларини, меҳнатга лаёқатли ёшга тўлган ака-укалари ва опа-сингилларини, уларнинг эр-хотинларини юридик шахс ташкил этмаган ҳолда оилавий тадбиркорлик субъекти иштирокчилари сифатида жалб қилиш ҳуқуқини бериш;

– иш берувчиларга – аҳоли бандлигига кўмаклашиш марказларининг йўлланмаси бўйича ишга қабул қилинган аҳолининг ижтимоий эҳтиёжманд катламларига мансуб ходимларни, шу жумладан, ногиронлиги бўлган шахсларни касбга қайта ўқитиш ва уларнинг малакасини оширишга сарфланадиган харажатларни молиялаштиришга ҳар бир ходим учун энг кам иш ҳақининг 3 баравари миқдорида тўланиши.

Шу билан бирга Меҳнатни рағбатлантириш жамғармаси томонидан Бандликка кўмаклашиш давлат жамғармасига ажратиладиган маблағлар ҳажми 5 % дан 10 % гача оширилди. Бунда барча манбалардан ажратилаётган маблағлар ҳисобга олинса, Бандликка кўмаклашиш давлат жамғармасининг маблағлари қарийб 6 баробар ортади.

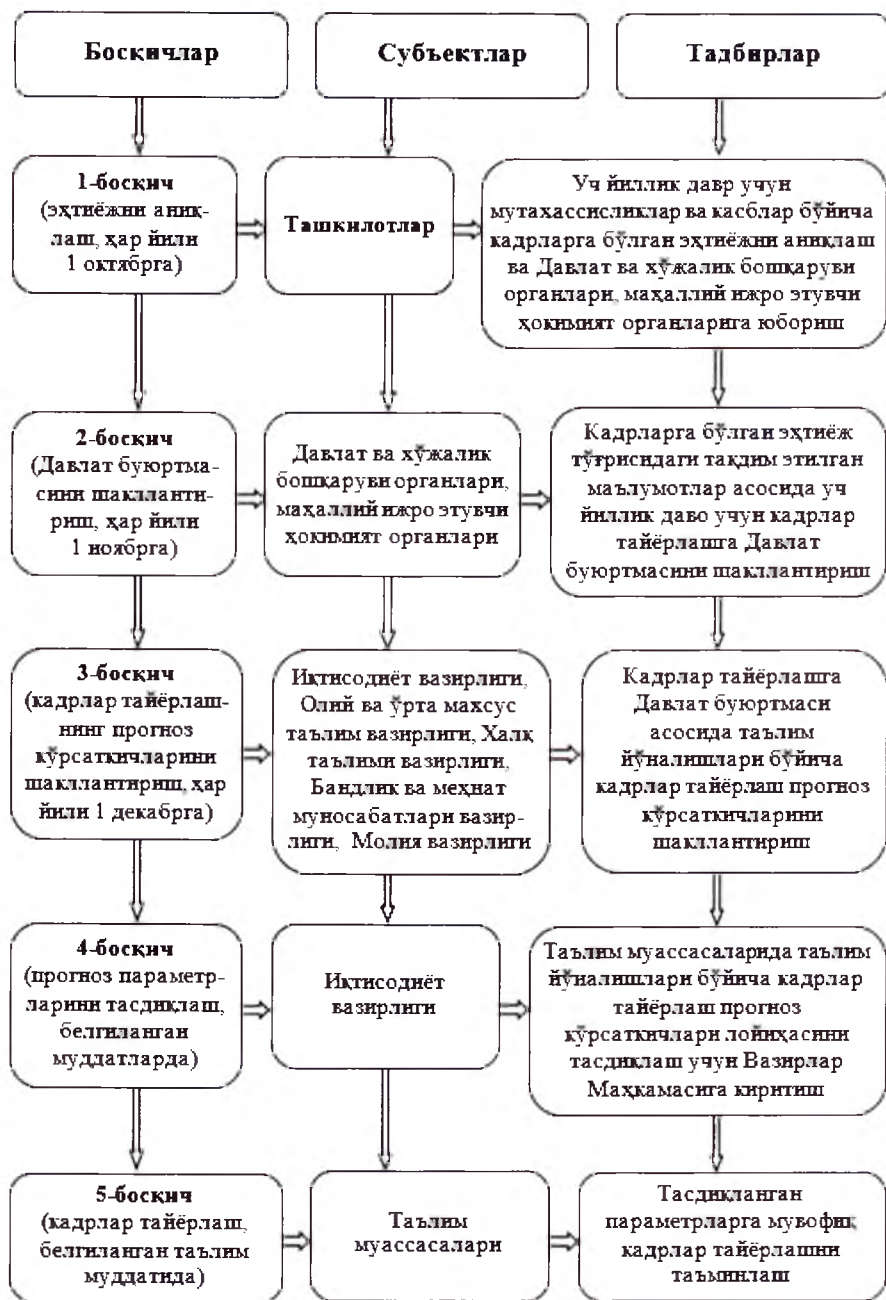
«Йўл харитаси»да иш билан банд бўлган аҳолига тадбиркорлик билан шуғулланиши учун энг кам иш ҳақининг 100 бараваригача бўлган микрокредитлар ҳар қандай гаров таъминотисиз бериладиган бўлди¹.

Кадрлар тайёрлаш учун давлат буюртмаси – меҳнат бозори эҳтиёжини малакали кадрлар билан таъминлаш учун зарур касбий малака хусусиятларига эга бўлган мутахассисларни касбга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш юзасидан таълим муассасаларига берилган топширик ҳисобланади (19.4-расм).

Таълим муассасаларида кадрлар тайёрлаш бўйича давлат буюртмасини мувофиқлаштириш Иқтисодиёт вазирлиги, Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги, Халқ таълими вазирлиги ва Молия вазирлиги томонидан амалга оширилади.

Кадрлар тайёрлашга давлат буюртмаси ходимларнинг сон ва сифат таркибининг ўртача йиллик кўрсаткичларининг ўзгариши, корхоналарни ривожлантириш бизнес-режалари ва стратегиялари, бозор конъюнктурасининг маркетинг тадқиқотлари, ҳудудлар ва тармоқларни ривожлантириш дастурларини амалга ошириш тенденция ва динамикасидан келиб чиқиб шакллантирилади.

¹ Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 14 июлдаги «Аҳоли бандлигини таъминлаш борасидаги ишларни такомиллаштириш ва самарадорлигини ошириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги қарори // ЎЗА, 2018 йил 16 июль.



19.4-расм. Кадрлар тайёрлашга давлат буюртмасини шакллантиришнинг тартиби

Иш ўринларини ташкил қилиш ва кадрлар тайёрлашга давлат буюртмасини олган ташкилотлар ва таълим муассасалари Бандликка кўмаклашиш дав-

лат жамғармаси маблағлари ҳисобидан фоизсиз ссуда тарзидаги қайтариладиган субсидия ажратилиши учун даво қилишлари мумкин. У битта иш ўрни ёки давлат буюртмаси бўйича кадрлар тайёрлаш мақсадида ташкил қилинган битта ўқувчининг ўрнига қараб, 3 йилгача бўлган муддатга энг кам иш ҳақининг 12 баробаридан ошмаган қийматда тақдим этилади.

Мамлакатда меҳнат бозори инфратузилмасини ривожлантириш, кадрлар тайёрлаш ва иш ўринлари ташкил этиш бўйича давлат буюртмаларини шакллантириш, меҳнатга лаёқатли аҳолини, айниқса, биринчи марта меҳнат бозорига кириб келаётган ёшларни ва ижтимоий ҳимояга муҳтож фуқароларни ишга қафолатли жойлаштиришга хизмат қилади.

19.7. Аҳолини кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликни ривожлантириш асосида иш билан таъминлаш

Кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик ривожини рағбатлантириш – Ҳаракатлар стратегиясида иқтисодиёт соҳасида устувор йўналишлардан бири сифатида белгиланган. Ўзбекистон Республикасининг Президенти Ш. Мирзиёев «Бизнинг яна бир муҳим вазифамиз – кичик бизнес ва тадбиркорлик соҳасини қўллаб-қувватлаш ва рағбатлантириш, мамлакатимиз иқтисодий кудратини, юртимизда тинчлик ва барқарорлик, ижтимоий тотувликни мустаҳкамлашдан, бу соҳа улушини янада ошириш учун қулай шарт-шароитлар яратиб беришдан иборат. Нега деганда, тадбиркор нафақат ўзини ва оиласини, балки халқни ҳам, давлатни ҳам боқади. Мен такрор бўлса ҳам айтишдан ҳеч қачон чарчамайман, яъни “Халқ бой бўлса, давлат ҳам бой ва кудратли бўлади”. Шунинг учун бундан кейин тадбиркорликни ривожлантиришга тўсқинлик қилиш – давлат сиёсатиغا, Президент сиёсатиغا тўсқинлик қилиш, деб баҳоланади», деб уқтирган¹.

Кичик бизнес – бозор иқтисодиётининг асоси, иқтисодий ўсиш суръатларини, ялпи миллий маҳсулот таркиби ва сифатини, аҳолининг иш билан бандлиги ва даромади даражасини белгилайдиган етакчи сектор ҳисобланади. Шунинг учун бутун дунёда кичик бизнесни ҳар тарафлама кенг ривожлантиришга биринчи даражали эътибор қаратилади.

Кичик бизнеснинг ривожланганлиги даражаси ва тадбиркорларнинг фаоллиги давлатнинг демократлаштирилиши ва миллий иқтисодиёт очиклиги, ишбилармонлик муҳити асосий мезонларидан биридир. Иқтисодиётнинг бу секторидаги рақобат товарлар ва хизматлар нарх-навосини барқарор ушлаб

¹ Мирзиёев Ш. М. Эркин ва фаровон, демократик Ўзбекистон давлатини мард ва олижаноб халқимиз билан бирга кураимиз. Халқ сўзи, 2016 йил 15 декабрь.

туришга, тадбиркорларнинг маҳсулот сифатини муттасил яхшилаб бориш ва янги технологияларни жорий қилишга ундайди. Кичик бизнеснинг улкан салоҳияти уни моддий, молиявий ва инсон ресурслари ва капитали катори ишлаб чиқаришнинг асосий омилларидан бирига айлантирган.

Кичик бизнес – тадбиркорлик фаолиятига асосланган, кичик шаклда амалга ошириладиган, бевосита бирорта монопол корхона таркибига кирмайдиган хўжалик юритувчи субъектдир. У ишлаб чиқаришнинг, бир томондан, энг кам миқдорда моддий, табиий ресурсларни жалб этган ҳамда инсон капиталидан имкон қадар тўлиқ фойдаланган ҳолда моддий неъматлар яратадиган ўзига хос сектори бўлса, иккинчи томондан, аҳолининг ўз билими, малакаси, ташкилотчилик қобилияти, истеъдодини намоён қиладиган, ўзини ўзи маблағ, турли моддий неъматлар билан таъминлайдиган соҳадир. Кичик бизнес маҳсулотларнинг янги турларини ва бозорнинг янги «токча»ларини тезкорлик билан эгаллайди, товарлар ишлаб чиқариш ва хизматлар кўрсатишни истеъмолчига яқинлаштиради, йирик бизнес учун манфаатли ҳисобланмаган тармоқларда айникса жадал ривожланади. Хўжалик юритувчи ушбу субъектлар учун маҳаллий хомашёдан оқилона фойдаланиш, инвестицияларни жадал ўзлаштириш, айланма маблағлардан самарали фойдаланиш хосдир.

Жаҳон амалиётида кичик бизнес субъектлари турли ташкилий-ҳуқуқий шаклга эга бўлган тадбиркорлик ҳисобланади. Бунда «бизнес» ва «тадбиркорлик» тушунчалари кўп ҳолларда бир маънода қўлланилади. Аммо улар орасида муайян фарқлар мавжуд (19.5-расм).

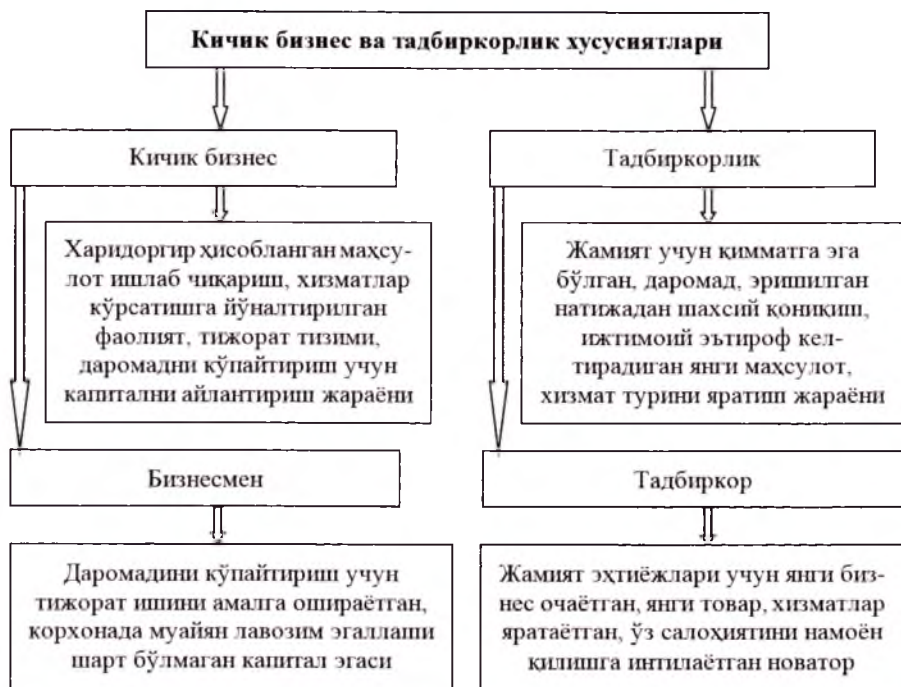
Юртимизда тадбиркорлик азалдан халқимиз учун хос бўлган, жамиятда юксак кадрланган. Қадим даврлардаёқ ўлкамиз тадбиркорлари маъдандан металл ажрата олишган, қурол-аслаҳа, асбоб-ускуна, зеб-зийнат буюмлари ясаганлар, мато тўқишган, тери ошлашни ва чарм маҳсулотлар ҳамда чархда идиш тайёрлашни билганлар.

Милоддан аввалги II асрдан бошлаб ҳунармандчилик савдосида Буюк ипак йўли муҳим аҳамиятга эга бўлган. Ўрта асрларда Шарк мамлакатларида, хусусан, Ўрта Осиёда ишлаб чиқарилган шойи, чинни буюмлар Европа бозорларида кадрланган.

Машҳур «Шоҳнома» асари давлатимиз пойтахти – кўҳна Чоч камони ва ўқ-ёйлари – «камони чочий» билан машҳур бўлганлигидан гувоҳлик беради. Шу билан бирга Хоразм ип матолари ва гиламлари, Марв шойиси, Фарғона мис ва темирдан тайёрланган қурол-аслаҳалари, пичоқлари, Бухоро шиша буюмлари билан машҳур бўлган.

Амир Темур ўз салтанатида тадбиркорлар ҳамда шижоатли инсонларни гоят кадрлаган. Ўз тузукларида улар ҳақида сўз юритар экан, тажрибали бир киши минглаб кишига иш буюриши ҳақида таъкидлаган.

Бухоро, Хива, Самарканд, Қўқон, Тошкент каби шаҳарларнинг ишлаб чиқариш муносабатларида хунармандчилик катта роль ўйнаган. Масалан, Хивада хунармандчиликнинг 27 тури ривож топган, шаҳардаги бозорларда хунармандларнинг 556 та дўкони бўлган. 1880-йилларда бу ерда 2528 хўжалик хунармандчилик билан шуғулланган.



19.5-расм. «Кичик бизнес» ва «тадбиркорлик» тушунчаларининг моҳияти

Бу даврга келиб хунармандчилик чуқур ихтисослашган. Масалан, терини қайта ишлаш соҳасида: кўнчилар, этикдўзлар, махсидўзлар, ковушчилар, эгар-жабдукчилар, телпакчилар, пўстинчилар, камарчилар; тўқимачилик соҳасида: бўзчилар, атласчилар, гиламчилар, шолча ва наматчилар; металл ишлаш соҳасида: темирчилар, тақачилар, мисгарлар, чилангарлар, заргарлар каби тармоқ тузилмалари ва тегишли равишда касб-хунарлар шаклланган.

Тарихий манбаларда XX аср бошида Ўзбекистонда 50 мингдан кўпроқ хунармандлик устахоналари мавжуд бўлиб, уларда 110 минг кишидан кўпроқ меҳнат қилганлиги қайд этилган. Бу вақтда тадбиркорлар саноат ишлаб чиқаришини ривожлантиришга ҳам салмоқли ҳиссаларини қўша бошлаган. 1904 йилда Марғилонда 44 саноат корхонасидан 33 таси маҳаллий хунармандларга қарашли бўлган¹.

¹ Ўзбекистон миллий энциклопедияси. 11-жилд. – Т.: Ўзбекистон миллий энциклопедияси, 2005. – Б. 392-394.

Ўзбекистон Республикасининг Конституциясида кўп укладли иктисодиёт таркибида давлат, корпоратив ва хусусий мулкнинг тенглиги эътироф этилган ҳолда хусусий мулк устуворлиги мустаҳкамланиб, унинг ишончли кафолатлари белгилаб қўйилган. Мамлакатда кичик бизнесни жадал ривожлантириш учун мустаҳкам қонунчилик ва ҳуқуқий асос яратилган ва мунтазам такомиллаштириб борилмоқда. Миллий иктисодиётнинг мазкур сектори учун имтиёз ва преференциялар бериш масалаларида давлат томонидан тизимли равишда ёрдам кўрсатилмоқда.

Мамлакатда кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликни жадал ривожлантириш иктисодий сиёсатнинг устувор йўналиши сифатида белгиланишида қуйидагилар ҳисобга олинди:

- кичик бизнес ички бозорни зарур товар ва хизматлар билан тўлдиришнинг асосий манбаи бўлиб хизмат қилади. Кичик бизнес иктисодиётдаги маълум бир бўшлиқларни тўлдирибгина қолмасдан, балки уни диверсификация қилиш ва барқарор суръатлар билан ривожлантиришни таъминлашда ўта муҳим роль ўйнайди;

- кичик бизнеснинг, айниқса, Ўзбекистон шароитида аҳолининг иш билан бандлигини таъминлаш ва даромадини оширишдаги аҳамияти;

- кичик бизнес тузилишига кўра ихчам, қарорлар қабул қилишда тезкор ва ҳаракатчан, янги тартиб-қоидаларни қисқа муддатда ўзлаштиради, жаҳон ва минтақалар бозорларидаги талаб ва конъюнктура ўзгаришларига анча тез мослашади;

- кичик бизнесни ташкил қилиш ва юритиш катта харажат ҳамда капитал қўйилмаларни талаб этмайди. Бу эса ишлаб чиқаришни тез ва осон модернизация қилиш, техник ҳамда технологик қайта жиҳозлаш, янги турдаги маҳсулотларни ўзлаштириш, уларнинг номенклатурасини мунтазам янгиллаб бориш ва рақобатдошлигини таъминлаш имконини беради;

- кичик бизнеснинг молиявий-иктисодий инқирозга йирик корхоналарга нисбатан бардош бера олиш қобилиятининг анча юқорилиги;

- кичик бизнес инсоннинг ижодий ва интеллектуал қобилиятини рўёбга чиқариш воситаси эканлиги. Мазкур соҳа ҳар бир кишига ўз истеъдоди ва имкониятларини намоён этиш учун замин тугдиради, шу тариқа ташаббускор, омилкор, мустақил фаолият юрита оладиган, ўз олдига қўйган мақсадларига эришишга қодир инсонлар тоифасини шакллантиришга хизмат қилади;

- кичик бизнес жамиятда ўрта синфни шакллантириш омили. Ўрта синф эса демократик жамиятнинг асоси ҳисобланади¹.

Ўзбекистонда кичик тадбиркорлик субъектларига қуйидагилар қиради (19.5-жадвал):

¹ Абдурахманова Г. Қ. Кичик бизнесда аҳолини иш билан таъминлаш. Монография. – Т.: Иктисодиёт, 2014. – 90-91 б.

Кичик тадбиркорлик субъектларида иш билан банд бўлган ходимларининг ўртача йиллик сони¹

Кичик тадбиркорлик субъектлари	Тармоқлар	Иш билан банд бўлган ходимларининг ўртача йиллик сони
Микрофирмалар	Ишлаб чиқариш тармоқларида	Кўпи билан – 20 киши
	Хизмат кўрсатиш соҳасида ва ишлаб чиқариш билан боғлиқ бўлмаган бошқа тармоқларда	Кўпи билан – 10 киши
	Улгуржи, чакана савдо ҳамда умумий овқатланиш тармоқларида	Кўпи билан – 5 киши
Кичик корхоналар	Енгил, озиқ-овқат саноатидаги ва қурилиш материаллари саноати	Кўпи билан – 200 киши
	Металлга ишлов бериш ва асбобсозлик, ёғочсозлик, мебель саноатида, шунингдек конун ҳужжатларида назарда тутилган бошқа саноат-ишлаб чиқариш соҳаларида	Кўпи билан – 100 киши
	Машинасозлик, металлургия, ёкилғи-энергетика ва кимё саноати, қишлоқ хўжалиги маҳсулотлари етиштириш ва уларни қайта ишлаш, қурилиш ҳамда конун ҳужжатларида назарда тутилган бошқа саноат-ишлаб чиқариш соҳаларида	Кўпи билан – 50 киши
	Фан, илмий хизмат кўрсатиш, транспорт, алоқа, хизмат кўрсатиш соҳалари (суғурта компанияларидан ташқари), савдо ва умумий овқатланиш ҳамда ишлаб чиқариш билан боғлиқ бўлмаган бошқа соҳаларда	Кўпи билан – 25 киши

- 1) якка тартибдаги тадбиркорлар;
- 2) микрофирмалар;
- 3) кичик корхоналар.

Якка тартибдаги тадбиркорлик жисмоний шахслар томонидан юридик шахс ташкил этмаган ҳолда амалга оширилади. Хунармандчилик фаолиятини амалга ошираётган якка тартибдаги тадбиркорлар товарлар тайёрлаш (ишлар

¹ «Тадбиркорлик фаолияти эркинлигининг кафолатлари тўғрисида»ги Ўзбекистон Республикасининг Қонуни (янги таҳрири). Т.: 2017 й.

бажариш, хизматлар кўрсатиш) учун кўпи билан беш нафар шоғирдни уларга тегишлича ҳақ тўлаган ҳолда жалб этишга ҳақлидир.

Амалдаги қонунчиликка мувофиқ, тадбиркорлик фаолияти субъектлари куйидаги ҳуқуқларга эга:

- қонун ҳужжатларига мувофиқ ўзига тегишли мол-мулкка эгалик қилиш, ундан фойдаланиш ва уни тасарруф этиш;

- мустақил равишда ишлаб чиқариш дастурини шакллантириш, маҳсулот етказиб берувчиларни ва ўз маҳсулотининг (ишлари, хизматларининг) истеъмолчиларини танлаш;

- тадбиркорликдан чекланмаган миқдорда даромад (фойда) олиш ва уни ўз ихтиёрига кўра тасарруф этиш;

- ўз маҳсулотини (ишлари, хизматларини), ишлаб чиқариш чикиндиларини бозор конъюнктурасидан келиб чиқиб, мустақил равишда белгиланадиган нархлар ва тарифлар бўйича ёки шартнома асосида реализация қилиш; бинолар, иншоотлар, ускуналар ва бошқа мол-мулкни олиш ва (ёки) ижарага олиш, шу жумладан, лизинг йўли билан;

- белгиланган тартибда ташки иқтисодий фаолиятни амалга ошириш.

Ҳозирги пайтда Ўзбекистонда 218,2 минг кичик бизнес субъекти фаолият юритмоқда. Кичик ва хусусий бизнес субъектлари ҳиссасига мамлакат ялпи ички маҳсулотнинг 56,9 % тўғри келади, улар меҳнатга лаёқатли аҳолининг 78,2 % иш билан таъминламоқда (19.6-расм).

Ўзбекистонда тадбиркорлик фаолиятини жадал ривожлантириш, хусусий мулкчиликни ҳар томонлама ҳимоя қилиш ва ишбилармонлик муҳитини сифат жиҳатдан яхшилаш учун бешта энг устувор соҳа бўйича 42 та аниқ чора-тадбир амалга оширилишини назарда тутувчи Комплекс чора-тадбирлар дастури қабул қилинди. Ушбу дастурга мувофиқ:

биринчидан, кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликка кенг эркинлик бериш, уларнинг фаолиятига аралашувни тубдан қисқартиш, ҳуқуқбузарликларнинг барвақт олди олинишини таъминлаш, уларнинг профилактикаси самарадорлигини ошириш ва ҳуқуқбузарликларга йўл қўйилмаслик – энг муҳим устувор йўналиш ва давлат органларининг биринчи даражали вазифаси сифатида мустаҳкамлаб қўйилди. Натижада маъмурий ва жиноят қонунчилиги либераллаштирилиб, молия-хўжалик фаолиятини амалга оширишда биринчи марта ҳуқуқбузарликлар содир этган тадбиркорлик субъектлари ва уларнинг ходимлари ҳамда тадбиркорлик фаолиятини давлат рўйхатидан ўтказмасдан амалга ошираётган шахслар ўзлари томонидан етказилган зарарни қоплаган ва ҳуқуқбузулиши оқибатларини белгиланган муддатларда ихтиёрий баргараф этган тақдирда, жавобгарликнинг барча турларидан озод қилинадиган бўлди;



19.6-расм. Ўзбекистонда кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликнинг миллий иктисодиётдаги улуши (ялпи ички маҳсулот ҳажмига нисбатан %)¹

иккинчидан, назорат қилувчи органлар режадан ташқари текширишлар ўтказишни ташкил қилиш ҳуқуқидан маҳрум қилинди. Бунда фуқароларнинг ҳуқуқлари ва манфаатларини ҳимоя қилишнинг ҳуқуқий механизмларини таъминлаш мақсадида фақат жисмоний ва юридик шахсларнинг конун ҳужжатлари бузилиши ҳолатлари тўғрисидаги мурожаатлари асосида киска муддатли текширишлар ўтказишнинг чекланган имконияти сақланиб қолинди. Бундай текшириш фақат Республика кенгашининг қарорига мувофиқ ўтказилиши мумкин бўлади ва текшириш муддати бир иш куни билан чекланади;

учинчидан, тадбиркорлик субъектларининг экспорт контрактларини боғжона органларида ҳисобга қўйиш тўғрисидаги талаб бекор қилинди;

тўртинчидан, тадбиркорлик субъектларининг ваколатли органлар билан ўзаро ҳамкорлигининг бевосита мулоқот қилмайдиган шаклларини кенгайтириш мақсадида уларга фақат «ягона дарча» тамойили асосида кўрсатиладиган давлат хизматлари рўйхати кенгайтирилди;

бешинчидан, илғор хорижий тажриба инобатга олинган ҳолда техник талаблар (санитария, экология, шаҳарсозлик нормалари ва қоидалари, ёнгин

¹ Ўзбекистонда кичик тадбиркорлик. Ўзбекистон Республикаси Давлат статистика қўмитаси. Тошкент-2018. 19 бет

хавфсизлиги қоидалари, стандартлаштириш ва бошқалар) каби махсус норматив ҳужжатлар, самарасиз, эскирган ва бозор механизмларининг ўрнини эгаллаб олган нормалар бекор қилинди¹.

Хозирги даврда Адлия вазирлиги тизимида «ягона дарча» тамойили асосида тадбиркорлик субъектларига давлат хизматлари кўрсатиш бўйича ягона марказлар билан қўшма жойлаштириш тамойили асосида тадбиркорликни қўллаб-қувватлаш марказлари ташкил этилди. Улар тадбиркорликни қуйидаги масалаларда қўллаб-қувватлайди:

- муҳандислик-коммуникация тармоқларига уланиш, ахборот таъминоти, давлат хизматларидан фойдаланишда;

- лизинг, суғурта ва баҳолаш хизматларидан фойдаланиш учун зарур ҳужжатларни тайёрлашда;

- молиявий, товар-хомашё ва табиий ресурслар, технологик машиналар ва ускуналар, ишлаб чиқариш объектлари, шунингдек, ер майдонларидан фойдаланишда;

- солиққа тортилиш, ишчилар ёллаш, статистика, молия, солиқ ва бошқа ҳисоботларни тоишириш, банк хизматлари, бино ва жойларни ижарага олиш, давлат мулки объектларини «ноль» қийматида харид қилишда;

- халқаро стандартлар ва сертификация тизимини жорий этишда, жумладан, ташқи савдо ҳамкорлар билан кооперация алоқаларини йўлга қўйишда, шунингдек, ташқи иқтисодий фаолиятни амалга оширишда;

- бозор инфратузилмаси субъектлари, давлат ва хўжалик бошқаруви органлари, маҳаллий давлат ҳокимияти органлари билан икки томонлама ва кўп томонлама музокараларни ташкил этишда.

Мамлакатда Тадбиркорлик фаолиятини ривожлантиришни қўллаб-қувватлаш давлат жамғармаси ҳам ташкил этилди. Ушбу Жамғарма тижорат банклари томонидан берилаётган кредит микдорининг 50 % гача (кредит микдори 500 минг АҚШ долларидан кўп бўлмаган тақдирда) ёки унга эквивалент ҳажмдаги кредитлари бўйича кафил бўлади. Шунингдек, Тадбиркорлик фаолиятини ривожлантиришни қўллаб-қувватлаш давлат жамғармаси томонидан тижорат банклари кредитлари бўйича фоизли харажатларни қоплаш учун компенсация бериш шаклида молиявий ёрдам кўрсатилиши кўзда тутилган.

Ўзбекистонда бизнес юритиш учун қулай ишбилармонлик муҳитини яратиш, тадбиркорлик субъектларининг ҳуқуқлари кафолатларини мустаҳкамлаш, чет эл инвестицияларини фаол жалб этиш ва инвесторларни ҳар томонлама қўллаб-қувватлашга қаратилган кенг қамровли ислохотлар изчил амалга оширилмоқда. Натижада, 2017–2021-йиллар давомида Жаҳон банки

¹ Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2016 йил 5 октябрдаги «Тадбиркорлик фаолиятининг жадал ривожланишини таъминлашга, хусусий мулкни ҳар томонлама ҳимоя қилишга ва ишбилармонлик муҳитини сифат жиҳатидан яхшилашга доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида»ги Фармони.

ва Халқаро молия корпорациясининг «Бизнес юритиш» йиллик ҳисоботида Ўзбекистон Республикасининг рейтингини 2 баравардан ортиқ яхшиланиб, мамлакатимиз жаҳоннинг 190 та мамлакати орасида 2012 йилдаги 166-ўриндан 2017 йилда 74-ўринга кўтарилди. Шу билан бирга Ўзбекистон 2017 йилда бизнес юритиш учун энг қулай ишбилармонлик муҳитини яратиш кўрсаткичи бўйича ислохотчи мамлакатларнинг биринчи ўнталигидан жой олди.

Ҳозирги пайтда инвестиция муҳитини яхшилаш соҳасида олиб борилаётган ислохотларнинг стратегик мақсади сифатида Ўзбекистоннинг 2022 йилгача Жаҳон банки ва Халқаро молия корпорациясининг «Бизнес юритиш» рейтингини дунё мамлакатларининг биринчи йигирматалиги даражасига мос келадиган энг қулай шарт-шароитларни яратиш чоралари белгилаб қўйилди¹. Бунинг учун ишбилармонлик муҳити ва қонунчиликни янада такомиллаштириш бўйича «Йўл харитаси» ишлаб чиқилди ва изчил амалга оширилмоқда.

¹ Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 13 июлдаги «Жаҳон банки ва Халқаро молия корпорациясининг «Бизнес юритиш» йиллик ҳисоботида Ўзбекистон Республикасининг рейтингини янада яхшилаш чора-тадбирлари тўғрисида»ги қарори // ЎзА, 2018 йил 13 июль/

АДАБИЁТЛАР РЎЙХАТИ

I. Ўзбекистон Республикаси қонунлари, Ўзбекистон Республикаси Президенти фармонлари ва қарорлари, ҳукумат қарорлари

1.1. Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси. Т.: «Ўзбекистон» НМИУ, 2018 йил.

1.2. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси //Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 1996 й.

1.3. Ўзбекистон Республикасининг Фуқаролик кодекси // Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 1996 й.

1.4. Ўзбекистон Республикасининг Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги кодекси // Ўзбекистон Республикаси Олий Кенгашининг Ахборотномаси, 1995 й.

1.5. «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Ўзбекистон Республикаси Қонуни (янги таҳрири) // Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 1998 й.

1.6. «Тадбиркорлик фаолияти эркинлигининг кафолатлари тўғрисида»ги Ўзбекистон Республикасининг Қонуни (янги таҳрири) // Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2012 й.

1.7. «Корхоналар тўғрисида» Ўзбекистон Республикасининг Қонуни // <http://www.Lex.uz>

1.8. «Хусусий корхона тўғрисида»ги Ўзбекистон Республикасининг Қонуни //Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 2004 й.

1.9. «Оилавий тадбиркорлик тўғрисида» Ўзбекистон Республикасининг Қонуни // Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2012 й.

1.10. «Дехқон хўжалиги тўғрисида» Ўзбекистон Республикасининг қонуни //Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 1998 й.

1.11. «Хўжалик ширкатлари тўғрисида»ги Ўзбекистон Республикасининг Қонуни // Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 2002 й.

1.12. «Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида»ги Ўзбекистон Республикасининг Қонуни (янги таҳрири) // http://www.norma.uz/mehnatni_muhofaza_qilish_tugrisidagi_qonunning_yangi_tahriri

1.13. «Ижтимоий шериклик тўғрисида» Ўзбекистон Республикасининг қонуни // Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2014 й., 39-сон, 488-модда

1.14. «Ўзбекистон Республикасида ногиронларни ижтимоий ҳимоя қилиш тўғрисида»ги Ўзбекистон Республикасининг қонуни (янги таҳрири) //Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2008 й.

1.15. «Ёшларга оид давлат сиёсати тўғрисида»ги Ўзбекистон Республикаси қонуни // Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2016 й.

1.16. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2006 йил 5 январдаги «Йирик sanoat korxonalari bilan kasanchilikni rivojlantirish asosidagi ishlab chikarish va xizmatlar urtasida kooperatsiyani kengaytirishni rag'batlantirish chora-tadbirlari tўғrисида»ги фармони // Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2006 й.

1.17. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2016 йил 5 октябрдаги «Тадбиркорлик фаолиятининг жадал ривожланишини таъминлашга, хусусий мулкни ҳар томонлама ҳимоя қилишга ва ишбилармонлик муҳитини сифат жиҳатидан яхшилашга доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида»ги фармони // [http:// www.Lex.uz](http://www.Lex.uz)

1.18. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 17 январдаги «Тадбиркорлик мақсадларида фойдаланиш учун давлат мулки объектларини сотишни жадаллаштириш ва унинг тартиб-таомилларини янада соддалаштириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги ПФ-4933-сон фармони // Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2017 й.

1.19. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 7 февралдаги «Ўзбекистон Республикасини янада ривожлантириш бўйича Ҳаракатлар стратегияси тўғрисида» ги фармони // Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2017 й.

1.20. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 31 мартдаги «Ўзбекистон Республикаси Инвестициялар бўйича давлат қўмитасини ташкил этиш тўғрисида»ги фармони // [http:// www.Lex.uz](http://www.Lex.uz)

1.21. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 24 майдаги «Бандлик соҳасида давлат сиёсатини янада такомиллаштириш ва меҳнат органлари фаолияти самарадорлигини тубдан ошириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги фармони // Халқ сўзи, 2017 йил 25 май

1.22. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 19 июндаги «Бизнеснинг қонуний манфаатлари давлат томонидан муҳофаза қилиниши ва тадбиркорлик фаолиятини янада ривожлантириш тизимини тубдан такомиллаштиришга доир чора-тадбирлар тўғрисида» фармони // Халқ сўзи, 2017 йил 20 июнь

1.23. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 29 ноябрдаги «Ўзбекистон Республикаси Инновацион ривожланиш вазирлигини ташкил этиш тўғрисида»-ги фармони // [http:// www.Lex.uz](http://www.Lex.uz)

1.24. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 25 январдаги «Умумий ўрта, ўрта махсус ва касб-ҳунар таълими тизимини тубдан такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги фармони // Халқ сўзи, 2018 йил 26 январь

1.25. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 17 мартдаги «Тадбиркорлик субъектлари ва кенг аҳоли катламига микрокредитлар ажратиш тизимини янада соддалаштириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги қарори // Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2017 й.

1.26. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 24 мартдаги «Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги фаолиятини ташкил этиш чора-тадбирлари тўғрисида»ги қарори // Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2017 й.

1.27. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 20 апрелдаги «Олий таълим тизимини янада ривожлантириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги Қарори // Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2017 й.

1.28. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 6 майдаги «Аҳоли бандлигини таъминлаш бўйича олиб борилаётган ишлар натижадорлиги ва самарадорлигини оширишда маҳаллий ижро ҳокимияти ва иқтисодий комплекснинг ҳудудий органлари раҳбарларининг шахсий масъулиятини ошириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги қарори // Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2017 й.

1.29. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 24 майдаги «Касаначиликни янада ривожлантириш учун қулай шароитлар яратиш чора-тадбирлари тўғрисида»ги қарори // [http:// www.Lex.uz](http://www.Lex.uz)

1.30. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 6 майдаги «Аҳоли бандлигини таъминлаш бўйича олиб борилаётган ишлар натижадорлиги ва самарадорлигини оширишда маҳаллий ижро ҳокимияти ва иқтисодий комплекснинг ҳудудий органлари раҳбарларининг шахсий масъулиятини ошириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги қарори // Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2017 й.

1.31. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 24 майдаги «Касаначиликни янада ривожлантириш учун қулай шароитлар яратиш чора-тадбирлари тўғрисида»ги қарори [http:// www.lex.uz](http://www.lex.uz).

1.32. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 27 июлдаги «Олий маълумотли мутахассислар тайёрлаш сифатини оширишда иқтисодиёт соҳалари ва тармоқларининг иштирокини янада кенгайтириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги қарори // Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2017 й.

1.33. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 8 августдаги «Худудларнинг жадал ижтимоий-иқтисодий ривожланишини таъминлашга доир устувор чора-тадбирлар тўғрисида»ги қарори // Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2017 й.

1.34. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 17 августдаги «Тадбиркорлик фаолиятини ривожлантиришни қўллаб-қувватлаш давлат жамғармасини ташкил этиш тўғрисида»ги қарори // Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2017 й.

1.35. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 12 сентябрдаги «Аҳолининг кам таъминланган қатламларини қўллаб-қувватлашга оид қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида»ги қарори // Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2017 й.

1.36. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 22 январдаги «2017-2021-йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича Ҳаракатлар стратегиясини «Фаол тадбиркорлик, инновацион гоьлар ва технологияларни қўллаб-қувватлаш йили»да амалга оширишга оид Давлат дастури тўғрисида»ги фармони // Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 23.01.2018 й.

1.37. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 5 апрелдаги «Мактабгача таълим тизимини янада рағбатлантириш ва ривожлантириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги қарори // Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 05.04.2018 й.

1.38. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 7 июндаги «Ҳар бир оила – тадбиркор» дастурини амалга ошириш тўғрисида»ги қарори // ЎЗА, 2018 йил 8 июнь.

1.39. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 5 июлдаги «Ўзбекистон Республикасининг ташқи меҳнат миграция тизимини янада такомиллаштириш бўйича қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида»ги қарори // Халқ сўзи, 2018 йил 6 июль.

1.40. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 13 июлдаги «Жаҳон банки ва Халқаро молия корпорациясининг «Бизнес юритиш» йиллик ҳисоботида Ўзбекистон Республикасининг рейтингини янада яхшилаш чора-тадбирлари тўғрисида»ги қарори // ЎЗА, 2018 йил 13 июль.

1.41. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 14 июлдаги «Аҳоли бандлигини таъминлаш борасидаги ишларни такомиллаштириш ва самарадорлигини ошириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги қарори // ЎЗА, 2018 йил 16 июль.

1.42. Ўзбекистон Республикаси Президентининг «Рақамли ишонч» рақамли иқтисодиётни ривожлантиришни қўллаб-қувватлаш жамгармасини ташкил этиш тўғрисида»ги 2018 йил 2 сентябрдаги ПҚ-3927-сон Қарори. www.Lex.uz.

1.43. Ўзбекистон Республикаси Президентининг «Ўзбекистон Республикасида рақамли иқтисодиётни ривожлантириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги 2018 йил 3 июлдаги ПҚ-3832-сон Қарори. www.Lex.uz.

1.44. Ўзбекистон Республикаси Президентининг «Рақамли иқтисодиётни ривожлантириш мақсадида рақамли инфратузилмани янада модернизация қилиш чора-тадбирлари тўғрисида»ги 2018 йил 21 ноябрдаги ПҚ-4022 Қарори. www.Lex.uz.

1.45. Ўзбекистон Республикаси Президентининг «Бандлик соҳасида давлат сиёсатини янада такомиллаштириш ва меҳнат органлари фаолияти самарадорлигини тубдан ошириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги 2017 йил 24 майдаги ПФ-5052-сон Фармони. www.Lex.uz

1.46. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2015 йил 10 мартдаги «Касб-хунар коллежлари битирувчиларини ишга жойлаштириш тизимини янада такомиллаштириш бўйича қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида»ги 52-сон қарори // Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2015 й., 10-сон, 115-модда

1.47. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2015 йил 19 июндаги «Хизматчиларнинг асосий лавозимлари ва ишчилар касбларининг янгиланган классификаторини тасдиқлаш тўғрисида» ги қарори // Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2015 й., 25-сон, 326-модда

1.48. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 10 апрелдаги «Ўзбекистон Республикаси ҳудудларида ишсиз фуқароларни касб-хунарга ўқитиш марказларини ташкил этиш чора-тадбирлари тўғрисида»ги қарори // Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2017 й.

1.49. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 10 июлдаги «Меҳнат органлари фаолиятини ташкил этишни такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги Қарори // [http: // www.lex.uz](http://www.lex.uz)

1.50. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 8 сентябрдаги «Вақтинчалик бир марталик иш билан таъминлаш бюрларини ташкил этиш тўғрисида»ги қарори // Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2017 й.

1.51. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 5 октябрдаги «Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги ҳузуридаги Жамоат ишлари жамғармаси фаолиятини ташкил этиш тўғрисида»ги қарори // Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2017 й.

1.52. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 28 октябрдаги «Меҳнат бозорининг жорий ва истиқболдаги эҳтиёжларини ҳисобга олиб иш ўринларини ташкил этиш ва кадрлар тайёрлаш давлат буюртмасини шакллантириш тартиби тўғрисидаги низомни тасдиқлаш ҳақида»ги қарори // Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 31.10.2017 й.

1.53. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2018 йил 10 майдаги «Ўзбекистон Республикасида мажбурий меҳнатга барҳам беришга доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида»ги 349-сонли қарори // <http://www.norma.uz>

II. Ўзбекистон Республикаси Президенти маърузалари

2.1. *Мирзиёев Ш. М.* Қонун устуворлиги ва инсон манфаатларини таъминлаш – юрт таракқиёти ва халқ фаровонлигининг гарови / Ўзбекистон Республикаси Конституцияси қабул қилинганининг 24 йиллигига бағишланган тантанали маросимдаги маъруза // Халқ сўзи, 2016 йил 8 декабрь.

2.2. *Мирзиёев Ш. М.* Эркин ва фаровон, демократик Ўзбекистон давлатини мард ва олижаноб халқимиз билан бирга қурамыз /Ўзбекистон Республикаси Президенти лавозимига киришиш тантанали маросимига бағишланган Олий Мажлис палаталарининг қўшма мажлисидаги нутқ // Халқ сўзи, 2016 йил 15 декабрь

2.3. *Мирзиёев Ш. М.* Танқидий таҳлил, катъий тартиб-интизом ва шахсий жавобгарлик – ҳар бир раҳбар фаолиятининг кундалик қондаси бўлиши керак / Мамлакатимизни 2016 йилда ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришнинг асосий яқунлари ва 2017 йилга мўлжалланган иқтисодий дастурнинг энг муҳим устувор йўналишларига бағишланган Вазирлар Маҳкамасининг кенгайтирилган мажлисидаги маъруза // Халқ сўзи, 2017 йил 17 январь

2.4. *Мирзиёев Ш. М.* Жисмоний ва маънавий стук ёшлар – эзгу мақсадларимизга етишда таянчимиз ва суянчимиздир / «Камолот» ёшлар ижтимоий ҳаракатининг IV қурултойидаги нутқ // Халқ сўзи, 2017 йил 1 июль.

2.5. *Мирзиёев Ш. М.* Конституция – эркин ва фаровон ҳаётимиз, мамлакатимизни янада тараққий эттиришнинг мустаҳкам пойдеворидир / Ўзбекистон Республикаси Конституцияси қабул қилинганининг 25 йиллигига бағишланган тантанали маросимдаги маъруза // Халқ сўзи, 2017 йил 8 декабрь.

2.6. Ўзбекистон Республикаси Президенти Ш. Мирзиёевнинг Олий Мажлисга Мурожаатномаси // Халқ сўзи, 2017 йил 23 декабрь.

III. Китоблар ва монографиялар

3.1. *Абдураҳмонов Қ. Х.* Меҳнат иқтисодиёти (назария ва амалиёт). Дарслик. – Т.: «Mehnat», 2004 йил. - 670 б.

3.2. *Абдураҳмонов Қ. Х.* Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик. – Т.: «Mehnat», 2009 йил. - 512 б.

3.3. *Абдураҳмонов Қ. Х.* Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси. Дарслик. – Т.: «Ўқитувчи», 2001 йил. - 480 б.

3.4. *Абдураҳмонов Қ. Х., Ҳайтов А. А.* Меҳнат бозори ва аҳолини иш билан таъминлаш муаммолари. Т.: РИА ТФ, 2010. – 72 б.

3.5. *Абдураҳмонов Қ. Х.* Инсон тараққиёти. Дарслик. – Т.: «Fan va texnologiya», 2013 йил. - 476 б.

3.6. *Абдураҳмонов Қ. Х* ва бошқалар. Демография: Дарслик. – Т.: «IQTISODIYOT», 2014. - 364 б.

3.7. *Абдураҳмонов Қ. Х.* ва бошқалар. Демография. Дарслик. – Т.: «Fan va texnologiya», 2014. – 368 б.

3.8. *Абдураҳманова Г. Қ.* Кичик бизнесда аҳолини иш билан таъминлаш. Монография. – Т.: Иқтисодиёт, 2014. – 216 б.

- 3.9. *Абу Али ибн Сино*. Фалсафий кассалар. – Т.: «Ўқитувчи», 1963.
- 3.10. *Абу Наср Форобий*. Фозил одамлар шахри. – Т.: «Фан», 1990.
- 3.11. *Абулқосимов Х. П.* Иқтисодиётда инсон омили: шаклланиши, амал қилиши ва фаоллашуви. – Т.: Akademiya, 2006.
- 3.12. *Алиев И. М.* Экономика труда: Учебник для бакалавриата и магистратуры / И.М. Алиев, Н.А. Горелов, Л.О. Ильина. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 478 с.
- 3.13. *Бараненко С. П.* Экономика и социология труда: Учебно-методический комплекс для студентов очной и заочной формы обучения / С.П. Бараненко. - М.: Рос. Акад. предпр., 2011. - 434 с.
- 3.14. *Генкин Б. М.* Экономика и социология труда: Учебник для вузов / Б.М. Генкин. - М.: Норма, 2013. - 464 с.
- 3.15. *Дубровин И. А.* Экономика труда: Учебник / И.А. Дубровин, А.С. Каменский. - М.: Дашков и К, 2013. - 232 с.
- 3.16. *Жеребин В. М., Романов А. И.* Самостоятельная занятость населения: Основные представления и опыт кризисного периода. – М.: ИНФРА–М, 2010. – 200 с.
- 3.17. *Жулина Е. Г.* Экономика труда: учебное пособие. – М.: Эксмо, 2010. – 208 с.
- 3.18. *Зокирова Н. Қ., Шоюсупова Н. Т., Габзалилова В. Т., Абдурахманова Г.Қ.* Аҳолини иш билан бандлигини тартибга солиш: Монография.-Т.: ТДИУ, 2011.
- 3.19. *Зокирова Н. К.* Социально-трудовые отношения: международный и национальный аспекты. - Т.: Фан, 2008.
- 3.20. *Иванов О. М.* Экономика и социология труда (для бакалавров) / О.М. Иванов, К.В. Данилин. - М.: КноРус, 2012. - 288 с.
- 3.21. *Инновационный менеджмент*. Учебник / под общ. ред. д-ра экон.наук, проф. В.М.Джузи. 2-е изд. перераб. и доп. - М.: РИОР: ИНФРА –М, 2017. –376 с.
- 3.22. *Ионцев В. А.* Международная миграция населения: теория и история изучения. – М.: Диалог-МГУ, 2014.
- 3.23. *Корнейчук Б. В.* Рынок труда : учебник для академического бакалавриата / Б. В. Корнейчук. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2018. – 287 с.
- 3.24. *Каменский А. С.* Экономика труда: пособие для студентов высш. учеб. заведений. - М.: Дашков и Ко, 2012 - 230 с.
- 3.25. *Кибанов А. Я., Ивановская Л. В., Митрофанова Е. А., Эсаулова И. А.* Социально-трудовые отношения, рынок труда и занятость персонала. – М.: Проспект, 2012. - 621 с.
- 3.26. *Курочкин В. Н.* Организация, нормирование и оплата труда: учеб. пособие для студентов высш. учеб. заведений. - М., Берлин: Директ-Медиа, 2014. - 234 с.

- 3.27. *Кучмаева О. В.* Экономика труда: пособие для студентов высш. учеб. заведений. - М.: Московский государственный университет экономики, статистики и информатики, 2012 - 170 с.
- 3.28. *Лясников, Н. В.* Экономика и социология труда: Учебное пособие / Н.В. Лясников, М.Н. Дудин, Ю.В. Лясникова. - М.: КноРус, 2012. - 288 с.
- 3.29. *Мазин А. Л.* Экономика труда: Учебное пособие / А.Л. Мазин. - М.: ЮНИТИ, 2016. - 623 с.
- 3.30. Миграция населения: теория, политика: Учебное пособие / Под ред. Воробьева О.Д., Топилин А.В. – М.: Экономическое образование, 2012.
- 3.31. *Митрофанова И. А.* Экономика труда: теория и практика: пособие для студентов высш. учеб. заведений. - М.:Берлин: Директ-Медиа. 2015 - 148 с.
- 3.32. *Михалькина Е. В., Белокрылова О. С., Фурса Е. В.* Экономика труда: учебник. – М.: РИОР: ИНФРА-М. – 2017. – 273 с.
- 3.33. *Мухонад В. И.* Экономика и управление интеллектуальной собственностью. – И.: Магистр ИНФРА-М, 2016. – 512 с.
- 3.34. Неустойчивость занятости: международный и российский контексты будущего сферы труда: Монография /Главный научный редактор д.э.н., проф. В.Н. Бобков др. М.: Изд-во РеалПринт, 2017. – с.560
- 3.35. *Одегов Ю. Г.* Экономика труда: учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко. – М.: Издательство Юрайт, 2016. – 423 с.
- 3.36. *Одегов Ю. Г. Абдурахманов К. Х. Котова Л. Р.* Оценка эффективности работы с персоналом: Методологический подход: Учебно-практическое пособие. – Россия. М.: «Альфа-Пресс», 2011. – 752с.
- 3.37. *Рофе А. И.* Рынок труда: учебник. – М.: КНОРУС, 2018. – 260 с.
- 3.38. *Рофе А. И.* Экономика труда: учебник / 3-е изд., доп. и перераб. – М.: КНОРУС, 2017. – 374 с.
- 3.39. *Раҳимова Д. Н., Абулқосимов Х. П. ва бошқалар.* Миллий меҳнат бозори учун кадрлар тайёрлашни бошқаришни такомиллаштириш йўналишлари. – Т.: «Fan va texnologiya», 2009.
- 3.40. *Савельев И. В.* Экономика труда / И.В. Савельев. - М.: КноРус, 2013. - 392 с.
- 3.41. *Скляревская В. А.* Экономика труда: Учебник для бакалавров / В.А. Скляревская. - М.: Дашков и К, 2015. - 304 с.
- 3.42. Совершенствование социально-трудовых отношений в современных условиях: монография / под ред. М.Н. Корсакова, М.А. Масыч. – Ростов-на-Дону: Изд-во ЮФУ, 2014. – 172 с.

- 3.43. *Стрелкова Л. В.* Труд и заработная плата на промышленном предприятии: Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Экономика труда», «Экономика и управление на предприятии (по отраслям)» / Л.В. Стрелкова, Ю.А. Макушева. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. - 351 с.
- 3.44. *Тебекин А. В.* Инновационный менеджмент: учебник. – М.: Юрайт, 2016.
- 3.45. *Убайдуллаева Р. А.* Демографическая ситуация Узбекистана и перспективы ее развития / Социально-демографические процессы в современном Узбекистане. – Т., 2009.
- 3.46. *Умурзаков Б. Х.* Организационно-правовые основы регулирования трудовой миграции в Узбекистане. Международные отношения № 2. 2008.
- 3.47. *Умурзаков Б. Х.* Институциональные аспекты пенсионного обеспечения трудовых мигрантов. Сборник материалов Международной конференции «Труд в XXI веке: новые тенденции, социальное измерение, инновационное развитие» Киев, 2012.
- 3.48. *Холмұминов Ш. Р.* Қишлоқ меҳнат бозорининг шаклланиши ва ривожланиши ҳамда уларни моделлаштириш (Монография). – Т.: «Fan va texnologiya», 2014 йил, 232 б.
- 3.49. *Холмұминов Ш. Р. ва бошқалар.* Меҳнат бозори ривожланишининг таҳлили (Монография). – Т.: «Fan va texnologiya», 2016 йил, 308 бет.
- 3.50. *Холмұминов Ш. Р., Арабов Н. У.* Меҳнат бозори инфратузилмаси. Ўқув қўланма. –Т.: «Фан ва технологиялар», 2016.
- 3.51. *Худойбердиев З. Р.* Ўтиш даври шароитида меҳнат бозори: назария ва амалиёт масалалари. –Т.: Молия, 2008.
- 3.52. *Шакаров З. Г.* Миллий иқтисодийда меҳнат ресурсларининг ҳаракатчанлиги. Монография. – Т.: «Iqtisodiyot», 2014. – 220 б.
- 3.53. *Шумаков Ю. Н.* Экономика труда в организациях АПК: Учебное пособие для студентов экономических факультетов сельскохозяйственных вузов / Ю.Н. Шумаков, Л.Б. Винничек, С.Н. Алексеева, Т.А. Максимова. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 223 с.
- 3.54. ХМТ конвенция ва тавсиялари. 1-3 - томлари. – Женева: Халқаро меҳнат бюроси, 1930-1999-йиллар.
- 3.55. Экономика труда и социально-трудовые отношения: учеб.-метод. пособие / Н. И. Есинова. - Х.: ХГУПТ, 2013. - 397 с.
- 3.56. Экономический рост и достойный труд: новейшие тенденции в странах Восточной Европы и Центральной Азии / Субрегиональное бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. – М.: МОТ. 2010.
- 3.57. Экономика социально-трудовых отношений: учеб. пособие / В. С. Симонов, В. В. Синов. – СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2010. –223 с.

3.58. Ўзбекистон рақамларда – 2018. – Т.: Ўзбекистон Республикаси Давлат статистика қўмитаси, 2018.

* * *

3.59. *Abdurahmonov Q. X., Shoyusupova N. T.* «Mehnat iqtisodiyoti: ijtimoiy-mehnat munosabatlari». Darslik. - Т.: TDIU, 2010. - 292 b.

3.60. *Abdurahmonov Q. X., Shoyusupova N. T., Abduramanov X.* Aholining ish bilan bandligi: O`quv-qo`llanma.-Т.: TDIU, 2011.

3.61. *Abdurahmonov Q. X., Zokirova N. Q.* Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi. O`quv qo`llanma. – Т.: «Fan va texnologiya», 2013. – 536 b.

3.62. *Abdurakhmanov K.* Uzbekistan: past, present and future. – Seoul (KOREA), SUNEST, 2016, 252p.

3.63. *Abdurakhmanov K. Kh.* Labour Economics and Sociology. Tutorial. – Jakarta.: «Gunadarma Publisher», 2013 year, – 430 p.

3.64. *Abdurakhmanov K. Kh.* Human development. Textbook. – Norderstedt, Books on Demand, 2014, 428 p.

3.65. *Abdurakhmanov K.* Human resource marketing. Published by Universitas-Gyor Nonprofit Ltd., (Hungary, Венгрия) 2018, – 261 p.

3.66. *Bell D.* The coming of post-industrial society: A venture of social forecasting. – N.Y.: Basic Books, 1973.

3.67. *Bhugra, D., Gupta, S., eds.* Migration and mental health / D. Bhugra, S. Gupta. - New York: Cambridge University Press, 2011.

3.68. *Boulding K.E.* Conflict and Defence: A General Theory. New York: Harper, 1962.
Bodvarsson S. B. The Economics of Immigration. Theory and Policy - Berlin-Heidelberg, 2009.

3.69. *Bosworth D., Dawkins P., Stromback T.* The Economics of the Labour Market. Addison Wesley Longman Limited, 1996.

3.70. *Castles S., Miller M. J.* The Age of Migration. Houndmills; Basingstoke: Hampshire; London : MacMillan Press Ltd., 2003.

3.71. *Griffin K., Knight J., ul Haq.* «Human Development in the 1980s and Beyond.» Journal of Development Planning 19 (Special number) (1989)

3.72. *Cox T.* Interest Groups and the Development of Tripartism in East Central Europe. // European Journal of Industrial Relations, 2000. Vol. 6. No. 3.

3.73. *Dancygier, R. M.,* Immigration and conflict in Europe / R.M. Dancygier. -New York:Cambridge University Press, 2010.

3.74. *Denison Edward F.* «The Unimportance of the Embodied Question,»A.E.R., LIV (March,1964).

- 3.75. *De Haas H.* Migration and Development: a Theoretical Perspective. International Migration Institute Working papers. Oxford : University of Oxford Press, 2008.
- 3.76. *Ehrenberg, Ronald G.* Modern labor economics: theory and public policy / Ronald G. Ehrenberg, Robert S. Smith. – Eleventh ed. 2012 y.
- 3.77. *Kahanec M.* EU Labor Markets After Post-Enlargement Migration / M. Kahanec, K.F.Zimmermann., eds. - Springer-Verlag, Berlin-Heidelberg, 2010.
- 3.78. *Kritz M., Lin Lean Lim, Zlotnik H. (eds.)* International Migration Systems. A Global Approach. Oxford : Clarendon Press, 1992.
- 3.79. *Lipst S.M.* Political Man: The Social Bases of Politics. Anchor Books, New York, 1963.
- 3.80. *Massey D., Arago J., Hugo G., Kouaouci A., Pellegrino A., Taylor J. E.* Worlds in Motion: Understanding International Migration at the End of the Millennium. Oxford : Oxford University Press, 1998.
- 3.81. *Martin J.* (2011). Meta analysis of lessons learned and good practices arising from nine Decent Work Country Programme evaluations - Geneva: ILO, 2011.
- 3.82. *Metcalf D.* The British National Minimum Wage // British Journal of Industrial Relations. 1999. Vol 37.
- 3.83. *McConnell C.R., Brue S.L.* Contemporary Labor Economics. 2nd edn. N.Y.: McGraw-Hill, 1989.
- 3.84. *Nodira Zokirova, Gulnora Abdurakhmanova.* Population employment in small business and private entrepreneurship: Monograph. – Tashkent: Publishing House of National library of Uzbekistan named after Alisher Navoi, 2014. – p.164
- 3.85. *Piore M.* Birds of passage. Migrant labour and industrial societies. New York: Cambridge University Press. 1979.
- 3.86. *Papadakis K., Ghellab Y.* The Governance of Policy Reforms in Southern Europe and Ireland : Social Dialogue Actors and Institutions in Times of Crisis. ILO, Geneva, 2014.
- 3.87. *Porter M. E.* Competitive Strategy: Techniques for Analyzing Industries and Competitors. – New York: The Free Press, 1980 (2nd ed. – New York: Free Press, 1998. – 397 p.
- 3.88. *Porter M. E.* Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance. – New York: The Free Press, 1985 (2nd ed. – New York: Free Press, 1998. – 592 p.
- 3.89. ILO's World Employment and Social Outlook – Trends 2017. – URL: http://www.ilo.org/moscow/news/WCMS_541482
- 3.90. ILO's Trends Econometric Models, 2017 // www.ilo.org.

- 3.91. *Rehfeldt U.* La réforme du marché du travail et l'échec du pacte pour l'emploi // Chronique internationale de l'IRES. 2003.
- 3.92. *Robertson R., Lechner F.* Modernization, Globalization and the Problem of Culture in the World-Systems Theory // *Theory, Culture & Society*. - 1985. - № 3
- 3.93. *Rebecca Mitchell and Stephen Nicholas* (2006). «Knowledge Creation in Groups: The Value of Cognitive Diversity Transactive Memory and Open-mindedness Norms». *Electronic Journal of Knowledge Management* (University of Sydney, Australia).
- 3.94. Fiscal Policy Institute, «States with Minimum Wages Above the Federal Level have had Faster Small Business and Retail Job Growth, « March 30, 2006.
- 3.95. *Joseph Alionji.* «Inerttemporal Subsiiiuiion in Labor Supply» // *Journal of Political Economy*, June 1986.
- 3.96. *John Pencavel,* «Labor Supply of Men: A Survey», in Orley Ashenfelter and Richard Layard, eds. *Handbook of Labor Economics*, Vol. I. Amsterdam: North Holland, 1986.
- 3.97. *Haiman Franklyn S.* «A revised scale for the measurement of open-mindedness» 31 (2): 97–102.
- 3.98. *Hardiman N.* Politics and Social Partnership : Flexible Network Governance // *The Economic and Social Review*. 2006. Vol. 37. № 3.
- 3.99. *Hethy L.* Social Dialogue and the Expanding World. European Trade Union Institute, Bruxelles, 2001.
- 3.100. *Patricia Harding, William Hare* (March 2000). «Portraying Science Accurately in Classrooms: Emphasizing Open-Mindedness Rather Than Relativism». *Journal of Research in Science Teaching* 37 (3): 225–236.
- 3.101. *Hambrick Donald C.* (1987). «The Top Management Team: Key to Strategic Success». *California Management Review* (Strategy Research Center, Graduate School of Business, Columbia University) 30 (1): 88–10
- 3.102. *Fossum J.A.* Realitions: Development. Structure, Process. 4-th. ed. Boston, 1989.
- 3.103. *Filer R. K., Hamermesh D. S., Rees A. E.* The Economics of Work and Pay. 6th ed., Harper Collins College Publishers, 1996.
- 3.104. *Frank A. G.* The Development of Underdevelopment // Dependence and Underdevelopment / Ed. by J. D. Cockcroft, A. G. Frank, D. Johnson. New York : Anchor Books, 1972.
- 3.105. *Gunderson M., Riddell W. C.* Labour Market Economics. Theory, evidence and policy in Canada. 2nd ed. McGraw Ryerson Limited, 1988.
- 3.106. *Elliott R. F.* Labor Economics: a Comparative Text. McGraw Hill Book Company LTD, 1991.

- 3.107. *Sapsford D., Tzannatos Z.* The Economics of the Labour Market. Macmillan Press LTD, 1993.
- 3.108. *Ul Haq M.* Reflections on Human Development. Delhi: Oxford University Press, 1996.
- 3.109. *Shultz T.* Human Capital in the International Encyclopedia of the Social Sciences. – N.Y., 1968, vol. 6.
- 3.110. *Shultz T.* Investment in Human Capital. N.Y., London, 1971.
- 3.111. *Super D.E.* Vocational Development: A Framework of Research. - N.Y., 1957.
- 3.112. Small Business in the American Economy. – Washington, D.C.: U.S. Government Printing 3ffice, 2006.
- 3.113. The Human Capital Index – 2017 // <http://www.weforum.org>
- 3.114. *Peterson N. A.* Student Work Book to Accompany McConnell C. R., Brue S. L. Contemporary Labor Economics, 2nd ed. McGraw-Hill Publishing Company, 1989.
- 3.115. *Schumpeter J.* Business Cycles: A Theoretical, Historical and Statistical Analysis of the Capitalist Process. -N.Y.; L., 1939. - 2 vols.
- 3.116. *Wallerstein I.* The Modern World-System, vol. III: The Second Great Expansion of the Capitalist World-Economy, 1730-1840's. San Diego: Academic Press. 1989.
- 3.117. *Wilson S.* Economical outlooks and research of labor market. –NY.: Economics. 1995.

IV. Интернет ресурслари

- 4.1. <http://www.gov.uz> – Ўзбекистон Республикасининг давлат портали.
- 4.2. <http://www.mehnat.uz> – Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг расмий сайти.
- 4.3. <http://www.mineconomu.uz> – Ўзбекистон Республикаси Иқтисодиёт вазирлигининг расмий сайти.
- 4.4. <http://www.mf.uz> – Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлигининг расмий сайти.
- 4.5. <http://www.edu.uz> – Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлигининг расмий сайти
- 4.6. <http://www.markaz.uz>- Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус вазирлиги Ўрта махсус, касб-ҳунар таълими марказининг расмий сайти
- 4.7. <http://www.stat.uz> – Ўзбекистон Республикаси Статистика бўйича давлат қўмитасининг расмий сайти.

- 4.8. <http://www.migration.uz> – Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги Ташки миграция масалалари бўйича агентликнинг расмий сайти
- 4.9. <http://www.lex.uz> – Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигининг қонунчилик ҳужжатлари сайти.
- 4.10. <http://www.ilo.org> – Халқаро меҳнат ташкилотининг расмий сайти.
- 4.11. <http://www.iom.int> – Халқаро миграция ташкилотининг расмий сайти
- 4.12. <http://www.undp.uz> – Бирлашган Миллатлар Ташкилоти Тараққиёт дастурининг (ПРООН) Ўзбекистон Республикасидаги ваколатхонаси сайти
- 4.13. <http://www.worldbank.org> – Жаҳон банкининг расмий сайти
- 4.14. <http://cpp.eurostat.ec.europa.eu> – Европа Иттифоқи статистика хизматининг расмий сайти
- 4.15. <https://www.iom.org> – Миграция бўйича халқаро ташкилотнинг расмий сайти
- 4.16. <http://www.weforum.org> - Жаҳон иқтисодий анжуманининг расмий сайти

Ўқув нашири

Қаландар АБДУРАҲМОНОВ

**МЕҲНАТ ИҚТИСОДИЁТИ
НАЗАРИЯ ВА АМАЛИЁТ**

Дарслик

Ўзбекистон Республикаси Фанлар академияси
«FAN» нашриёти давлат корхонаси
Тошкент–2019

Муҳаррир	А. Зулфико́ров
Бадий муҳаррир	У. Сапаев
Саҳифаловчи	У. Сапаев

Нашриёт лицензияси АИ № 266, 15.07.2015 й.
17.01.2019 йилда босишга рухсат этилди.
Қоғоз бичими $70 \times 100 \frac{1}{16}$. «Times New Roman» гарнитураси.
Кегли 12. Шартли босма табоғи 39,0. Адади 2000 нусха.
Буюртма рақами 017. Баҳоси шартнома асосида.

Ўзбекистон Республикаси Фанлар академияси
«FAN» нашриёти давлат корхонасида нашрга тайёрланди.
100047, Тошкент ш., Яхё Ғуломов кўчаси, 70-уй.

«Print Line Group» ХК босмахонасида чоп этилди.
100097, Тошкент ш., Бунёдкор шоҳкўчаси, 44 уй.



ISBN 978-9943-19-494-6

