

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 қўллаб-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 потенциалининг таркибий қисмлари қуйидагиларни ҳам қамраб 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 чикмаслик ҳолатлари бўлмаслиги тушунилади. Корхона учун ходимларнинг саломатлиги иш вақти йўқотилиши миқдорига, 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 потенциалини 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 иқтисодиётни 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 оқилона фойдаланилган ҳолда юксак натижаларга эришилишида ўз ифодасини топади.

5. Компетентлик. У таълим даражаси каби меҳнат потенциалининг 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 иқтисодиёти учун кўнгилсиз оқибатларга олиб келадиган ишлаб чиқаришдаги турли нохуш вазиятларга олиб келиши мумкин.

6. Тартиблилик. Тартиблилик дейилганда, ходимнинг иш вақтидан оқилона 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 бўлаган ишлаб чиқарувчи куч корхона жамоасининг меҳнат потенциали асосини ташкил этади. Бунда меҳнат жамоалари корxonанинг 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 қуйидаги таркибий қисмларни ажратиб кўрсатиш мумкин:

– корxonанинг 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 фаолиятидан қониқишини ҳам таъминлайди.

Ходимнинг меҳнат потенциали «инсон капитали» ва «инсон тараққиёти» тушунчалари билан узвий боғлиқдир.

Иқтисодиёт юритишнинг 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 иқтисодиёт 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. Струмилин 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 иқтисодиёт юритиш тизими нуқтаи назаридан талқин этган бўлиб, унга меҳнат ресурсларига режалаштирилувчи суств (пассив) ишчи кучи мажмуаси сифатида қараган. Унинг фикрича, меҳнат ресурслари мамлакатнинг жами ишчи кучидан ёки 16–49 ёшдаги аҳолидан иборат. Бозор муносабатларига асосланган иқтисодиёт 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, миқдор (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 фазилатлар 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 иқтисодий ётқи 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 эътирофи этилиши
Меҳнат потенциали	XX асрнинг 70-йиллари	Инсон меҳнат соҳасидаги талаб-эҳтиёж ва қизиқишлар билан тавсифланадиган объект сифатида	Шахс омили билан боғлиқ бўлган имкониятларни фойдалаштириш ва улардан самарали фойдаланиш зарурати
Инсон омили	XX асрнинг 80-йиллари ўрталари	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 талқин 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 фарқ қилади, бунда меҳнат потенциали меҳнат ресурслари ва ишчи кучига нисбатан кенгрок тушунча ҳисобланади.

«Меҳнат потенциали» мавзуси ҳалигача мунозарали масала бўлиб кел-моқдаки, 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. Чижоваларнинг иқтисодий қарашларида ҳам кўриш мумкин. Улар томонидан чоп этилган «Мамлакат меҳнат потенциали» асарида мазкур категорияни жамият эгалик 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 эгалик 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 кенгроқ 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, миқдор 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. Палия, 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:

$$МП = ЖМ_{пр} + ЖМ_{рр} + ЖМ_з,$$

бу ерда, МП – меҳнат потенциали; ЖМ_{пр} – жонли меҳнатнинг потенциал ресурслари; ЖМ_{рр} – жонли меҳнатнинг реал ресурслари; ЖМ_з – жонли меҳнат захираси.

Шунингдек, М. И. Долишний талқинида меҳнат потенциали куйидаги 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 фарқли 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 рухий салоҳияти; иккинчидан, туғма қобилиятлар, инсоннинг умумий ва махсус билимлари, меҳнат кўникмалари ва тажрибалари; учинчидан, ишчиларнинг масъулият, манфаат ва талаб-эҳтиёжлари даражаси.

Учинчи йуналиш намояндалари эса меҳнат потенциалини ҳам миқдор, ҳам сифат жиҳатдан ўрганиб, мазкур категорияни таърифлашда ҳар иккала кўрсаткични тенг кўядилар. Уларнинг назарида, миқдор ва сифат кўрсаткичларининг ўзаро уйғунлиги потенциал, демакдир.

Рус олимлари В. Костаков ва А. Поповлар унинг миқдор ва сифат омилларининг муштараклигига 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 куйидагича 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 куйидагича 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 кенгроқ 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 кенгроқ 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, тараққий 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. Абдуғаниев, 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 қуйидагилардан 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, маскур 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.

Маскур 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 қуроллари билан ишлаш тажрибасини орттиради. Иккинчи босқичда эса улар иш жойларга тақсимланади. Шу тариқа 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 микродаражадаги 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 машхур 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 ҳудудий ҳаракатланиши урбанизацияни келтириб чиқаради. Демак, бу кўрсаткичлар ҳудуднинг 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 қудрати (миллий бойлиги) сифатида қараш мақсадга мувофиқдир.

Мамлакатнинг иқтисодий қудрати 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 потенциалли 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 ҳудудида 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 миқдорига 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 кувватларидан 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 миқдорига 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 иқтисодиётининг 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, кўшма 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 намоян этиши кам учрайдиган ҳодисадир.

Иқтисодиёти жадал ривожланган, саноат ва ишлаб чиқариш кенг тараккий 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, кўшимча 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, тўлиқ 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 хўжалиқларида 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 кўшинларида 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 булади.

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 ақлий 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.

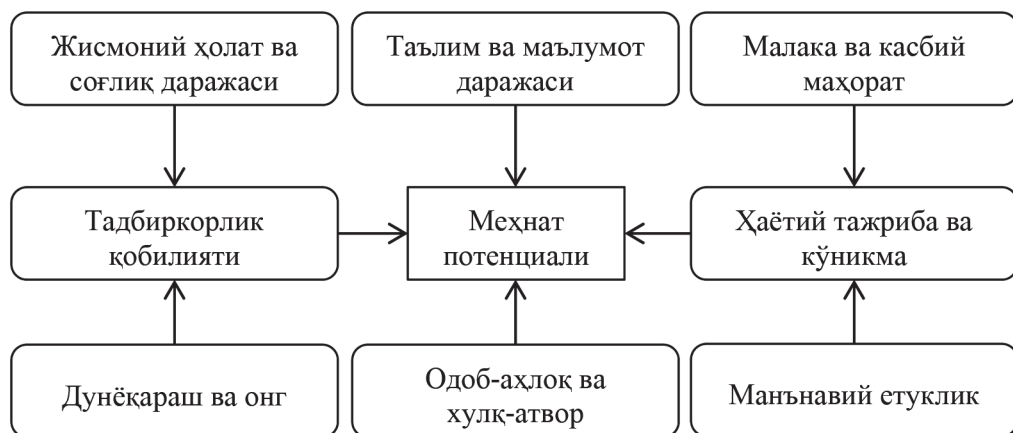
Демак, меҳнат потенциалининг миқдорий кўрсаткичларини қуйидаги кўринишда ифодалаш мумкин;

$$F(m) = (m_1, m_2, m_3, m_4, \dots, m_n) \quad (1)$$

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 ресурснинг 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 қуйидагича 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 потенциалнинг 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 потенциалнинг 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 иқтисодиёт-ни юритиш учун асос бўлиб хизмат қилади.

Аҳоли ва меҳнат потенциалнинг *малака ва касбий маҳорат* кўрсаткичи, бир томондан, ходимнинг доимий равишда мураккаблашиб борувчи иш вазибаларини бажаришга, касб фаолияти ўзгаришига тайёрлигини, иккинчи томондан, хизматга муносабатини, меҳнат интизомини, меҳнат интенсификациясини 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 эгаллиги 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 ислохот 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 потенциални тадқиқ этишда уларнинг тегишлилик хусусиятларига кўра ўрганиш алоҳида аҳамият касб этади. Чунки у тегишлилик даражасига кўра ўзига хос хусусиятларга эга бўлиб, бир-биридан фарқланувчи 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 потенциални микродаражада тадқиқ этиб, уни ишчи (ходим) эгалик қиладиган иш салоҳияти сифатида талқин қилади.

Шунингдек, рус олими И. А. Кокорев ҳам фақатгина микро жиҳатдан 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 потенциални 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.

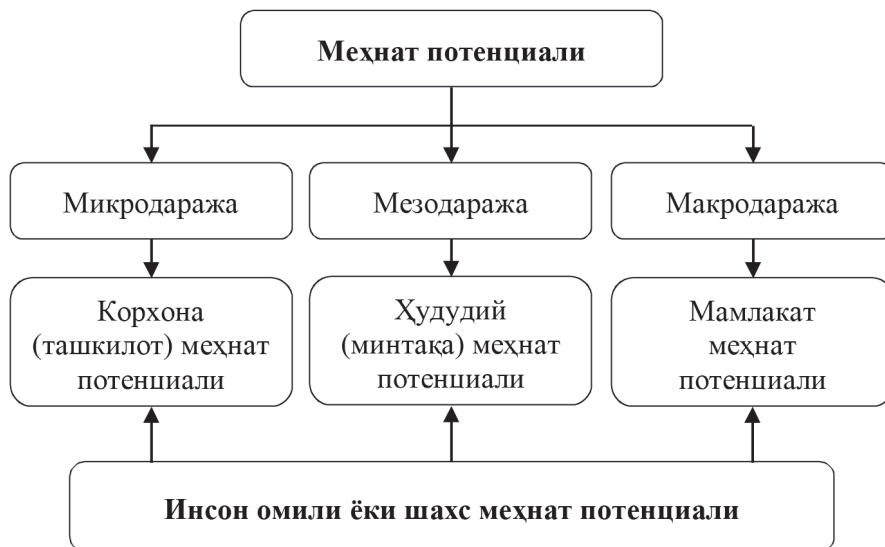
2. *Корхона меҳнат потенциали* – илмий-техник тараққиёт шароитида ташкилот меҳнат жамоасига тегишли бўлган меҳнатнинг миқдор ва сифат имкониятлари. Ташкилот меҳнат потенциали инсон фаолиятининг аниқ шаклдаги моддийлашуви ҳисобланиб, корхона кадрлар потенциалининг сифат ва миқдор хусусиятлари уйғунлигининг 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 дарслиқда 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* корxonанинг (ташкilot), *мезодаража* ҳудуднинг (минтақа), *макродаража* эса мамлакатнинг жами меҳнат потенциалини кўрсатади.



6.5-расм. Меҳнат потенциалининг тегишлилик даражасига кўра таснифланиши

Корхона (ташкilot) меҳнат потенциал деб, ишлаб чиқариш (хизмат кўрсатиш) жараёнида иштирок этаётган, ижтимоий-иқтисодий фаолиятни амалга оширишда ҳамда кўйилган мақсадларга эришишда маълум вазифа (иш)ни бажараётган ходим (кадр)лар бирикмасига айтилади. Мазкур бирикманинг нафақат 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 корxonанинг 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 қанчалик юқори бўлса, фаолияти шунчалик даражада ривожланади. Ўзида олий кўрсаткичли меҳнат потенциалига эга бўлган корхона юқори рақобатбардошликка 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 рақобатда улар қулай меҳнат шароити ва юқори иш ҳақини асосий қурол қилиб оладилар. Демак, миқдор ва сифат кўрсаткичларнинг ўзаро уйғунлиги ҳамда муносиблиги корхонада унумдорлик ва тараққиётнинг бош омилидир.

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.

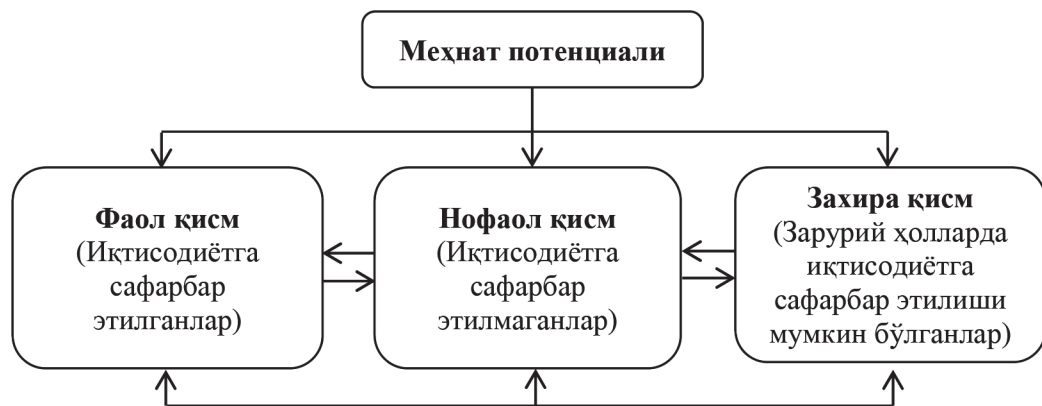
Юқорида санаб ўтилган ҳар учала даражанинг асосини инсон омили, яъни ходимнинг меҳнат потенциали ташкил этади. Чунки жамоа ҳам, жамият ҳам ходимларнинг ўзаро бирикмасидан иборат. Шундай экан, мамлакат меҳнат потенциалини шакллантириш, ривожлантириш учун, энг аввало, ҳар бир инсоннинг шахсий потенциалидан 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 ўрганмаган 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 нуқтаи назаридан ўрганмаган бўлсалар-да, ушбу хусусият бўйича меҳнат ресурсларини нофаол ва фаол қисмларга ажратиб берганлар. Бироқ «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 киради. 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, айтилиши мумкин, 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 иқтисодиётига 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 миқдорининг 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 иқтисодиётга 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. Кишилиқ 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 илғор 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, тармок, 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.

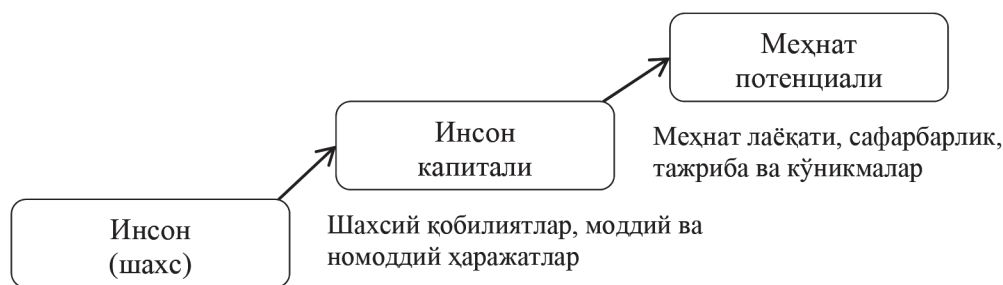
Биринчидан, киши интеллект (ақл, идрок, заковат)га эга бўлиб, уларнинг ташқи муҳит (бошқарув)га реакцияси механик тарзда эмас, балки ҳиссиётли, англаб етилган тарзда амалга ошади. Демак, жамоа билан инсон ўртасидаги ўзаро таъсир кўрсатиш жараёни икки томонламадир.

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 шарти 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-ҳунар эгаллаш, ахборотларга эга бўлиш) натижасида инсон омилининг капиталлашуви рўй беради.



6.7-расм. Инсон омилининг 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 кабилар 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 йиғиндиси меҳнат потенциални 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 ходимнинг эгаллаган билими, касб малакаси, кўникмалари ва тажрибасининг ривожланган даражаси сифатида талқин қилинади.

Иккинчи ёндашувда меҳнат ресурсларининг меҳнат потенциали фақат ходимнинг 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 ходимнинг 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).

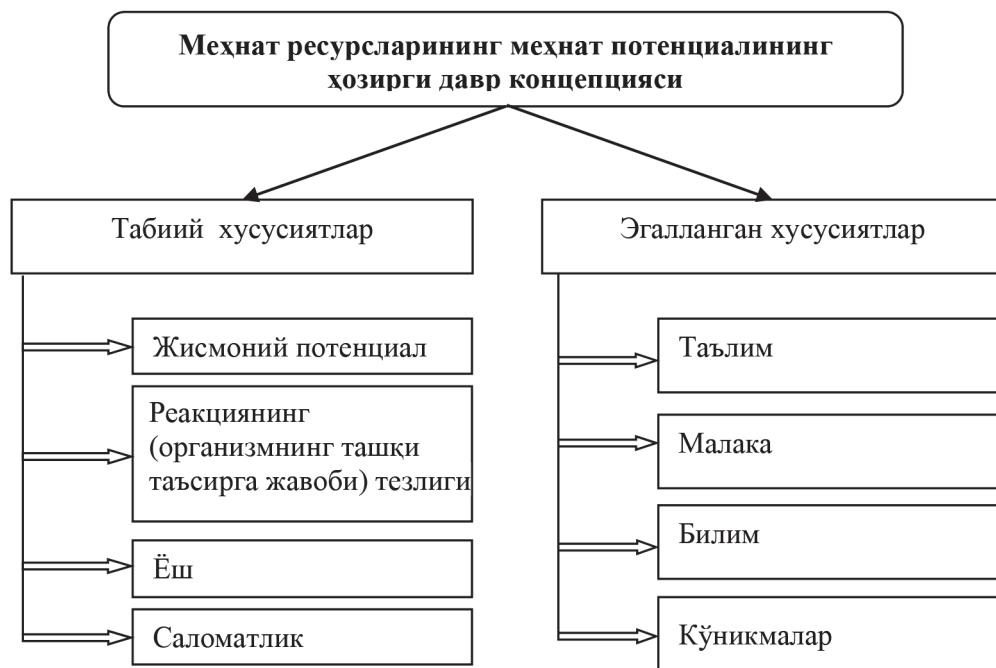
Меҳнат ресурсларининг меҳнат потенциали инсоннинг меҳнат жараёнидаги имкониятларига бевосита таъсир кўрсатади. У одамнинг руҳий-физиологик хусусиятларини қамраб олади. Ҳар бир шахснинг табиий ўзига хослиги унинг жисмоний потенциалида ифодасини топади.

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 хусусиятларини 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 айна 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 айлантормоқда.

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 ҳақидаги 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 қилувчи 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 равақ, 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, узок 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 иқтисодиётга таъсири турли фан вакиллари: иқтисодчилар, демографлар, социологлар, географлар, ҳуқуқшунослар, тиббиётчилар 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 капиталдаги 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 – болаликда 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 бозорида 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 олинадиган 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 олинадиган даромадда ўзига яраша хатар даражаси ҳам бор (чунки ҳеч ким келажак даврни аниқ айтиб бера олмайди), аммо улар келажакда олинадиган даромад эканлигини ҳисобга олсак, улар иқтисодий жиҳатдан 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 эгалик 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. Сўнги 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.

Сўнги 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 ҳоказолар асосий роль ўйнаганлигидан далолат беради. Чунки бу

даврдa технологияга кўшимча ресурслардан бири сифатида фойдаланиладиган табиий кучга эга иш кучининг бўлиши кифоя қиларди. Ходимларни ўқиш ва уларни бир-бири билан алмаштириш осон эди.

Бирок 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 олинадиган 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» аса-рида 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

қодир бўлган ёки одамлар томонидан товарлар ва хизматлар ишлаб чиқариш учун яратилган ресурслар»дир¹.

«Капитал» атамаси, одатда, келгусида ишлаб чиқаришда фойдаланалиши мўлжалланаётган меҳнат маҳсулотларига нисбатан ишлатилади. Капитални яратиш жараёни *инвестиция киритиш* деб аталади. Инвестиция киритиш дастлаб харажатлар қилишни, кейинчалик эса бу харажатларнинг қопланишини назарда тутлади.

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 истеъмол 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 ўз ифодасини 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 хоказоларда 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 қўллай бошлади. У корхонадаги инсон капиталини инсон кўникмалари, билим ва маҳоратининг жамланмаси, деб белгилаган. 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 олинadиган кўшимча даромадни қуйидаги тарзда белгилаган: 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 % миқдорда 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 % ортиқ эканлигини кўрсатди.

Жамланма ишлаб чиқариш таркибида алоҳида инсон капитали категориюсини 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 - P o r a t h . 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 топширикни 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 акс эттиради. Қобилият ва хошиш биргаликда мазкур ходимнинг меҳнатга қобилиятини шакллантиради».

Инсон капитали таркибини кенгроқ таҳлил этиш учун функциявий ёндашув принципини ҳисобга олиш лозим. Функциявий ёндашувнинг методологик принципи ҳодисани 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 захирасидир, деган фикрлар ҳам мавжуд. Бу захира 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.

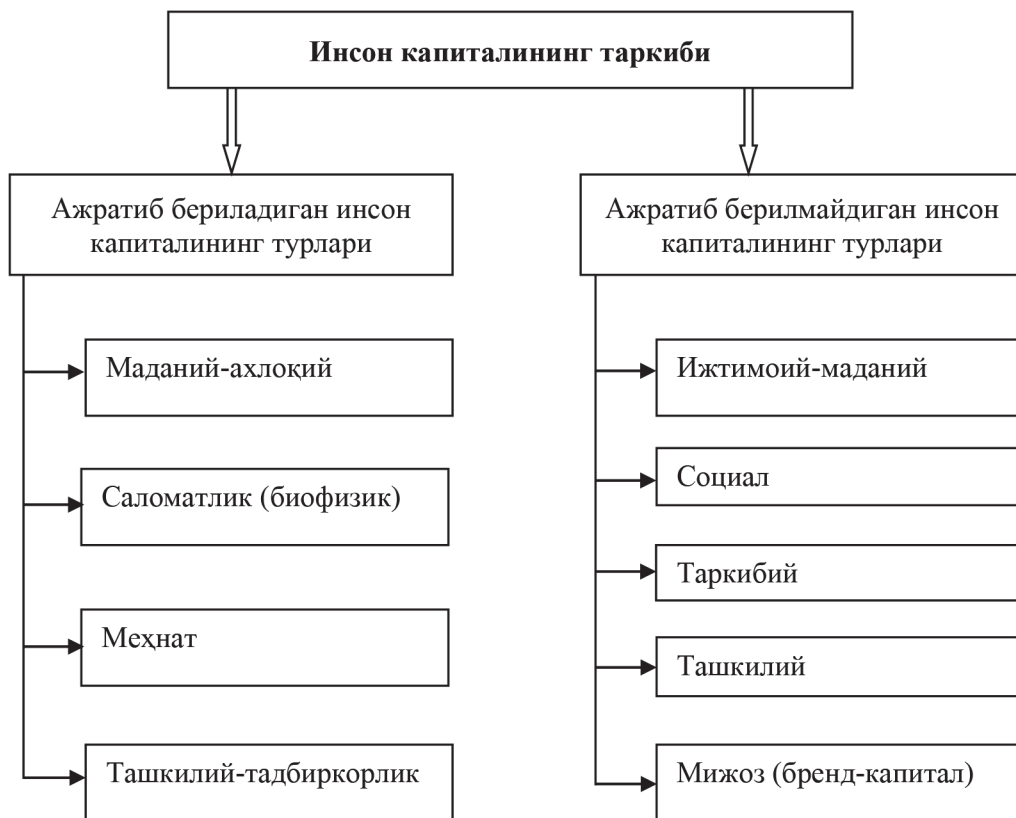
Инсон капиталини таҳлил этиш ва улар турларига ёндашувларни умумлаштириш бу иқтисодий категорияни 7.2-расмда акс эттирилганидек тасаввур этиш имконини беради:

1. *Маданий-ахлоқий капитал*. Ходимнинг обрўси, фирманинг нуфузи ишлаб чиқариш кўрсаткичлари каби жуда муҳимдир. Масъулият, ҳалоллик, ваъданинг устидан чиқиш амалий муносабатларда ниҳоятда кадрланади. 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 шакллари 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 миқдоридан ўз ифодасини топади. Бу эса кичик, ўрта ва йирик бизнесни ажратиш кўрсатиш имконини беради.

Юқорида қайд қилинган инсон капиталининг турлари мазкур иқтисодий категориянинг *ажратиш берилмайдиган* турларига таалуклидир.

Ажратиш 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 ҳамisha 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 ажратиш 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 янгиланишга кодирлигини таъминлайдиган қадриятлар;

– *жараёнлар капитали* – масалан, ишлаб чиқариш, маҳсулотни сотиш, маҳсулот сотишдан сўнг сервис хизмати кўрсатиш тизимларини, яъни улар натижасида маҳсулот қийматини шакллантирадиган капитал.

Шу билан биргаликда мижозлар капитали (бренд-капитал) ҳам фарқланади. Мижозлар капиталига эга бўлган корхона фаолиятини маҳсулот ёки хизматдан фойдаланувчининг «истеъмол қийматини биргаликда яратиш ва такомиллаштиришга 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 серқирра эканлиги билан изоҳланади. Ишлаб чиқариш капитали доирасидаги ашёвий ва инсон капитали яхлитлиги ва ажралмаслигига қарамадан, инсон капитали тобора мавқеи ортиб, етакчи роль ўйнамоқда. Бевосита инсон капитали истеъмол қилинаётган жисмоний капиталнинг товарлардаги қийматини сақлаб туради ҳамда иш кучи қийматини коплайдиган 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) катъи назар ундан фойдаланиш ва бевосита даромад олиш инсоннинг ўзи томонидан назорат қилинади.

Алоҳида 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 баҳсли 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 бунга 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 буни энг мақбул тарзда тартибга солади, 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 оширган тадқиқотлари натижасида куйидаги 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 якунидир, 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.



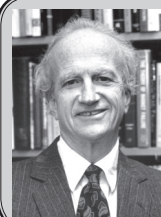
Теодор Уильям Шульц (ингл. Theodore William Schultz; 1902–1998) – америкалик иқтисодчи олим, Чикаго иқтисодиёт мактабининг асосчиси.

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 хақи 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 олинадиган даромад ҳам пул, ҳам пул бўлмаган шаклларни олиши мумкин¹.

Иқтисодиёт фанига қўшган салмоқли ҳиссаси учун Нобель мукофотига 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 эгаликни 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 олинадиган 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 нуқтаи 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 қопланишида 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 фаркланади:

1. *Алоҳида шахснинг инсон капитали* унинг саломатлиги, соғлиғи, 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 бойликини 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 таниқли 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 Félix Charles Allais; 1911–2010) – таниқли 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 гуруҳлари томонидан бирлаштирилиб, инсон тараққиётига концептуал ёндашув асосини яратади. Мазкур ёндашув 1990 йилги Инсон тараққиёти тўғрисидаги глобал маърузада ўз ифодасини топди.

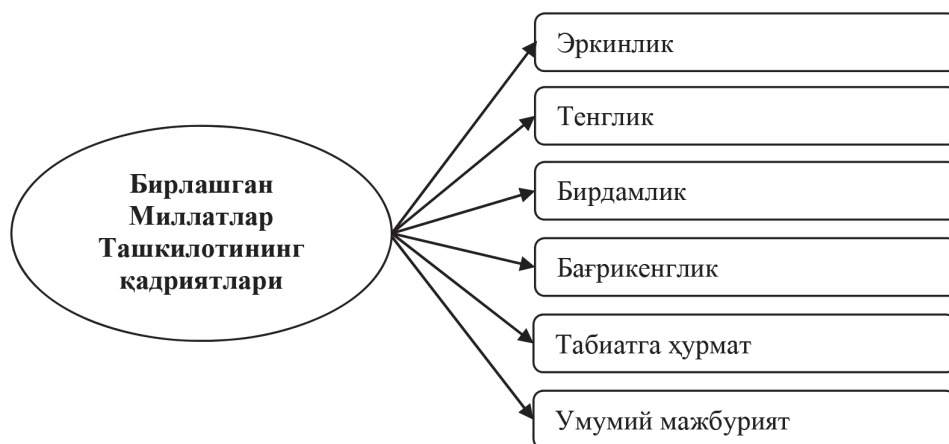
БМТ Ривожланиш дастурининг таърифича: «Инсон тараққиёти – одамларни кенгроқ танлаш имконияти билан таъминлаш жараёнидир. Бундай танлов чексиз бўлиши ва вақт ўтиши билан ўзгариши принципиал ахамиятга эгадир. Бироқ ривожланишнинг барча даражаларида узоқ ва соғлом ҳаёт кечириш, билим эгаллаш ва муносиб 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 туттади. Бу, бир томондан, соғлиқни 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 камраб 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 қўрқуви, 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 қадриятлари

Тенглик. Бирорта ҳам одам, бирорта ҳам мамлакат ривожланиш неъматларидан фойдаланиш имкониятларидан маҳрум қилинмаслиги керак. Эркаклар ва аёллар ҳуқуқлари ва имкониятларининг тенглиги қафолатланиши зарур.

Бирдамлик. Глобал муаммолар тенглик ва ижтимоий адолатнинг асосий принципларига мувофиқ, чиқимлар 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 қўрқитишга 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.

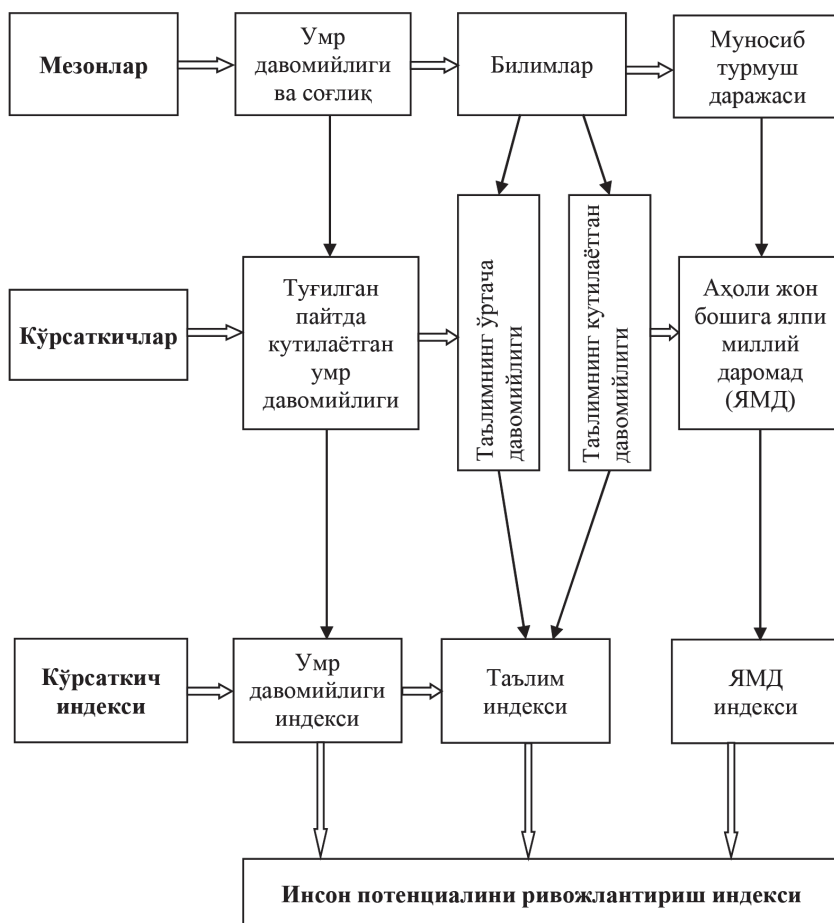
Табиатга ҳурмат. Барқарор ривожланиш қоидаларига мувофиқ, барча тирик мавжудот ва табиий ресурсларни муҳофаза қилиш ҳамда улардан оқилона фойдаланиш негизига эҳтиёткорлик қўйилиши лозим. Фақат шу йўл билангина бизга табиат томонидан инъом этилган улкан бойликларни келгуси авлодлар учун сақлаб қолиш мумкин. 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 бартараф 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-Хақ 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 инobatга 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 чақалок 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 иқтисодийётнинг 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 долларларида 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.

Юқори 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 инвестицияларнинг 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 юқорироқ 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 иқтисодиётни ривожлантиришдаги иқтисодий 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 қониқарли 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 куйидаги 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 омилидир.

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 юқорироқдир (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 миқдоридаги 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 маблағ 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 каторидан 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 пархез 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 ҳодисалардан 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 бўғинлари фаолиятини бугунги замон талаблари асосида такомиллаштиришни ўзимизнинг биринчи даражали вазифамиз деб биламиз»¹.

Кейинги пайтларда қабул қилинган Президентнинг 70 дан ортиқ фармон ва қарорлари миллий таълим тизимини туб ислох 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-ҳунар 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 айти 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-ҳунар 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 босқичма-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 қилинганнинг 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 намояндаларидан 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 қодир, 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 тутган йўлни тўғри, деб баҳолайди.

XX асрнинг 30-йилларида Ғарб иқтисодиётида рўй берган «Буюк турғунлик» классик мактаб назариясига қақшатқич зарба берди. Бу иқтисодий инқирозни чуқур таҳлил этган Ж. С. Кейнс, классик мактаб вакилларидан фарқли 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 бекарор 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 қўшимча 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 юкини камайтириш борасида фаол сиёсат ўтказилиши лозим. Чунки товар ишлаб чиқарувчилар ва хизмат кўрсатувчилар солиқларга қўшимча маҳсулот бирлиги ишлаб чиқаришга қўшимча харажатлар сифатида қарайдилар. Солиқ юкининг 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 тариқа 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» ортикча 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 нархини 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 қуйидагича 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 қарамай, 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 чизиқ шаклида тақдим этди. Кейинчалик эса унга айрим тузатиш киритиб, ушбу боғлиқликни аниқлаштирди. Шу боис бу боғлиқликни белгиловчи тасвир унинг шарафига *Филлипс эгри чизиғи* 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 чизиғидан сиёсатчилар иқтисодий стратегияни танлаш, яъни ўзаро бир-бири билан боғлиқ икки мушкул нарсадан 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 чизиғи ишсизлик ва инфляциянинг ўзаро муносабатидаги реал вазиятни ифода қила 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 бўлмайди. Улар мазкур шароитда иш билан бандлик даражасига тўғри келадиган ишсизлик меъёрини табиий даража деб ҳисоблайдилар. Зеро, табиий ишсизлик иш кучига бўлган талаб билан қатъий 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 узоқ вақт давомида узлуксиз сақланиши 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. Иқтисодий 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-роқ, монетаристлар давлатнинг бюджет ва солиқ тартибига қарши чиқадилар ва умуман, давлат томонидан тартибга солинувчи нарсалар энг кам миқдорга келтирилиши керак, деб ҳисоблайдилар. Уларнинг асосий ғояси – иқтисодиётнинг 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 боғлиқлик 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 пулнинг ҳар йилги кўпайиш фойизи ички миллий маҳсулотнинг ҳар йилги ўсиш фойизи 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 тартибга солинишидан ўзаро боғлиқ равишда фойдаланиш зарур, деган хулосага кела бошладилар. Шу тариқа неоклассик синтез мактаби вужудга келди. Унинг асосчиси ва атоқли вакили америкалик олим, Нобель мукофотининг 1970 йилги лауреати Пол Самуэльсондир. Унинг икки жилддан иборат «Иқтисодиёт» дарслиги (унинг кейинги нашри ўзбек тилида 1996 йилда чиққан) жаҳондаги кўпгина мамлакатларнинг талабалари учун узок 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 хазина сиёсати йўли билан Смит ва Маршаллнинг классик макроиқтисодиёт даромад даражасини аниқлашни замонавий макроиқтисодиёт билан бирлаштиришга, ҳар икки ёндашувдаги барча соғлом нарсаларни бирга қўшиб олиб боришга уринмоқдалар»¹.

Шунингдек, у иқтисодчилар классикларнинг далилларини ҳаддан ташқари содалаштирилган ҳамда XIX–XX асрлар ҳаёт фактларига жавоб бермайди, деб ҳисоблашларини таъкидлаб ўтган. Эркин оламда ҳукуматлар ва марказий банклар хазина 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, иқтисодий ўсиш, ишсизлик ва уни тартибга солиш усулларини таҳлил қилишга доир муаммоларни чуқур ўрганиш, умумий иқтисодий мувозанат назариясининг яратилиши билан ажралиб туради. Унинг тарафдорлари иқтисодий-математик алоқалар бўйича моделлар ишлаб чиқишга катта эътибор берадилар, иқтисодиётнинг 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 «иқтисодчиларнинг кўпчилиги кейнсчиликка ҳам, монетаризмга ҳам хос бўлган ишонарлилиқни эътироф қилишга тайёрлигини билдирадилар. Ҳар икки назария фойдали схемалардан иборат бўлиб, макроиқтисодиётни таҳлил қилиш имконини беради»¹. Уларнинг фикрича, кейнсчилар ва монетаристларнинг баҳслари барча йўналишлардаги иқтисодчиларни макроиқтисодий 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 иқтисодчилар эндиликда жами талабни ҳам, жами таклифни ҳам таҳлил қилишга эътибор қаратмоқдалар.

Дарсликда эклектик усулдан фойдаланилган бўлиб, у иқтисодиётга доир бошқа хорижий асарлар, хусусан, «Менежмент асослари» дарслигида анча ёрқин акс эттирилган². Шўро иқтисодчиларининг кўпчилиги бу усулни ғайририилмий деб ҳисоблаган эдилар. Эндиликда эса Ўзбекистонда унинг фойдали эканлиги ва ундан кенг миқёсда фойдаланиш мумкинлиги кўпчилик иқтисодчи олимлар томонидан эътироф этилмоқда.

8.3. Аҳолини иш билан бандлиги бўйича ҳозирги замон назариялари

Турли мамлакатлар ва турли вақтларда иқтисодий сиёсат, шу жумладан, аҳолини иш билан бандлик сиёсатини ишлаб чиқишда турли назариялардан фойдаланилган. Бироқ 30-йилларда рўй берган энг кучли жаҳон инқирози 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 мукаммал ҳолга келтирилган.

Аҳоли иш билан бандлигининг янги микроиқтисодий назарияси меҳнат бозори ички томондан бир хил бўлмаган ва ниҳоят даражада динамик ўзгариувчан 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 қўладилар. 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. Азариadisлар 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 очиқ-ойдин, юридик жиҳатдан расмийлаштирилган бўлмайди, шундай бўлса-да, унинг шартларига томонлар риоя этишга интилади-лар, чунки бу ўзаро манфаатдорликка олиб боради.

Масалан, кўпчилик мамлакатларда инқирозлар даврида иш ҳақини камай-тирмай, 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 ҳамиша мавжудлигини ҳисобга олиб, таваккал ҳаракат қиладилар. Шу сабабли улар кўпроқ иш ҳақини оширишдан кўра, барқарорликни афзал кўрадилар.

Шундай қилиб, иш ҳақи динамикаси силлиқланган бўлиб чиқади (инқироз 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 жихатдан идрок қилинган натижага айланади.

Институционал йўналиш намояндалари сиёсат, мафкура, ҳуқуқ 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 жихатдан оғир юк ҳисобланадиган ишсизлик иқтисодий жихатдан 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 тутлади.

Мослашувчан тарзда иш билан банд этиш сиёсатининг табиати кўп жихатдан унинг қўшимча 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 боришни 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.

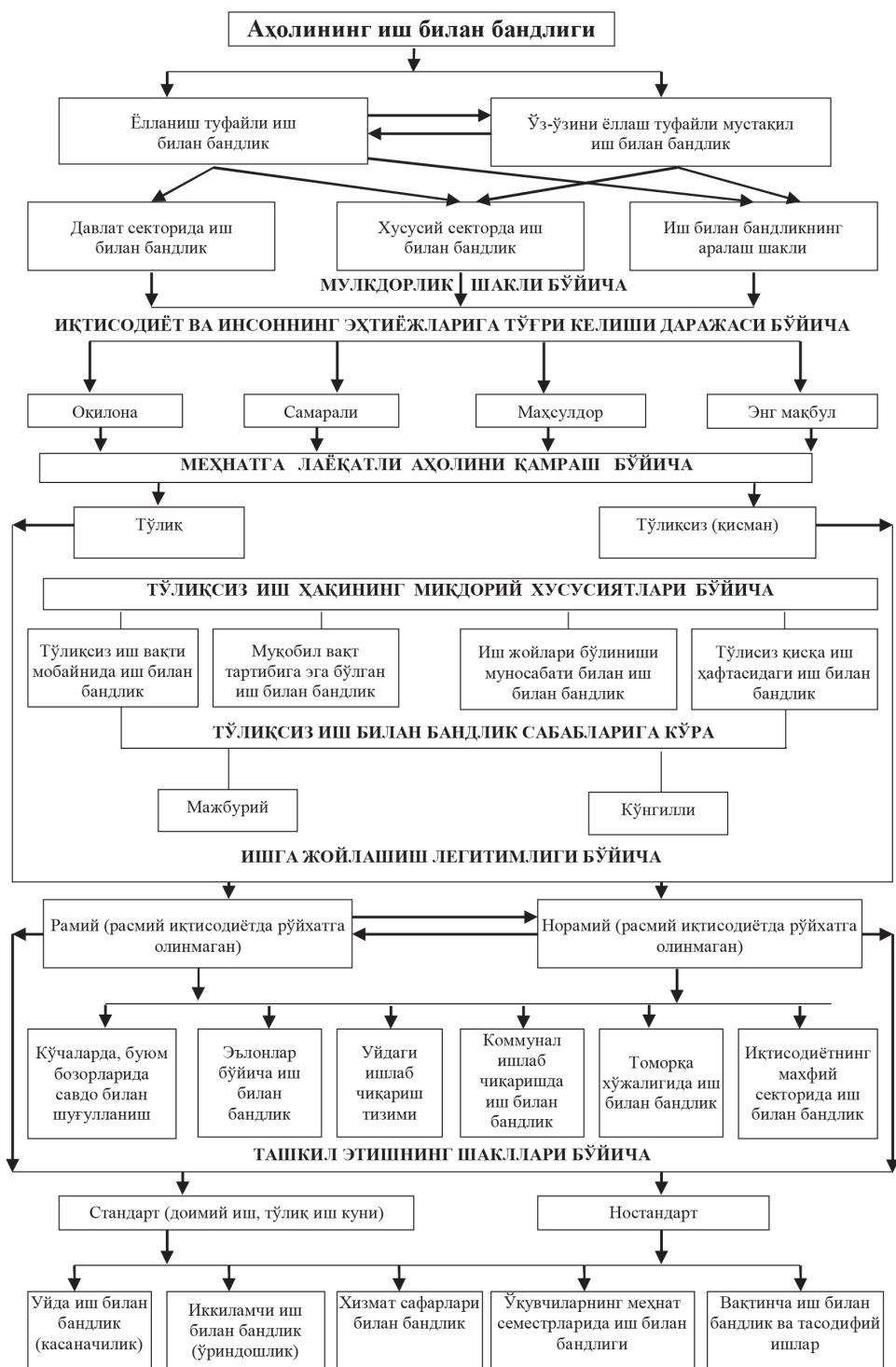
Расмда келтирилган иш билан бандлик шакллари Ўзбекистонда ҳозирда мавжуд иш билан бандлик муносабатлари моделини ташкил этади. Моделда иш билан бандликнинг янги шакллари, иш билан бандлик чегараларининг кенгайиши, иш билан бандлик у ёки бу шаклларининг ҳозирги реалликларга тўғри келадиган мазмун билан 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 шаклларининг 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.

Иқтисодий 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 сонига 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 истиқболдагина баҳолаш мумкин, меҳнат соҳасида ва иш билан бандлик борасида жараёнларни бошқариш учун эса қисқа ва ўрта муддатли истиқболдаги 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 кафолат бўлмаган тақдирда, жамиятда муайян мавқе 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 (қискартирилган иш ҳафтаси, қискартирилган иш куни). Бу иш вақтининг инқирозли қискартирилиши 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 кунига 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, АКШда охириги 10 йил мобайнида бундай ходимлар сони 1,5 бараварга кўпайган.

Иш ўринларини бўлиш – иш вақтининг инқирозли 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

тақсимлаш 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 кўшимча 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 очик-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 оралиқ омил бўлиб хизмат қилади.

¹ ХМТ конвенциялари ва тавсиялари (1957-1990). 2 томлик. Женева, 1999, Т.2, 2064-6.



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 шаклларга кирадиган меҳнат жараёнини ташкил қилишнинг ўзига хослиги ётади. Стандарт (меърий) иш билан бандлик – саккиз соатлик иш куни ва 40 соатлик иш ҳафтасида доимий ишлаш назарда тутилдиган 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 ўзгари-

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 шакллари 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 кафолати;

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, шахсининг 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 йўллари билан белгилаб беради. Бу ғоят 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 юкори 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 маблағ билан таъмин этиладиган ташкилотлар ходимларини моддий рағбатлантиришнинг пухта ўйланган чора-тадбирлари билан қўшиб олиб борилиши лозим. Бу маълум даражада аклий 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 нуқтаи назаридан ишчи кучининг сифатига бўлган талаблари ортиб боради.

Бундан ташқари, бугунги кунда ижтимоий ва иқтисодий муносабатларни чуқур қайта қуриш 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, ҳудуд 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 фарқланади. Иш билан «тўлиқ» 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 тўлиқ бандлик даражаси бозор иқтисодиётига мослашиб боради.

Меҳнатга қобилиятли аҳолини ижтимоий хўжаликка жалб қилишнинг энг юқори даражаси сифатида талқин қилиш ҳам ўзгариб борапти. Иш билан тўлиқ 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 тўлиқ бандлик меҳнатга қобилиятли барча фуқароларни касбий меҳнат соҳасига жалб қилишни англатмайди. 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 тўлиқ 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 ислоҳот 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 кизиқиш 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 иқтисодиётнинг самарали ишлашینی 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 иқтисодиётнинг 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 қуроли кучларининг хизматчилари киради.

Шундай қилиб, иш билан банд аҳолига ёлланиб ишлайдиган фуқаролар, шу жумладан, тўлиқ ёки нотўлиқ иш куни (хафта) 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 мақомига 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 кечиришни таъминлаш билан бир каторда, 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 қондирилиши 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 қўйилмаларини давлат томонидан рағбатлантириш ва тартибга солиш ҳисобланади. Сармоя қўйилмаларини 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 оқ 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 Ғарбий 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 номуносибликни 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;

– қишлоқ 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 меҳнатидан 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 организмига 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 кўришмоқда, 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 камайдди. 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 тақсимлаш 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 бўшатилмайди, 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 аънананинг сакланишига 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 ислохотдан 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 машғулотга) 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 услуги бўйича)

Иш билан банд аҳоли – ижтимоий ишлаб чиқаришда фаолият юритаётган меҳнат ресурсларининг фаол қисмидир. ХМТ услубияти бўйича унга қуйидагилар 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. МЕХНАТ БОЗОРИДА РАҚОБАТБАРДОШ БЎЛМАГАН АҲОЛИНИНГ ИШ БИЛАН БАНДЛИГИ

9.1. Мехнат бозорида рақобатбардош бўлмаган ногирон фуқаролар иш билан бандлигининг кафолатлари

Мехнат бозорида рақобатбардош бўлмаган аҳоли тоифалари – кекса ёшдагилар, ногиронлар, аёллар мавжуд. Улар мехнат қилиш ҳуқуқининг кафолатлари халқаро ҳужжатларда, шунингдек, Ўзбекистон Республикасининг қонунлари ва бошқа норматив-ҳуқуқий ҳужжатларида мустаҳкамлаб қўйилган.

Ўзбекистон Республикасининг Мехнат кодекси ҳамда «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонунида ишсизлар, ёшлар, аёллар, мехнат бозорида иш топишга қийналадиган шахслар ва ижтимоий муҳофазага муҳтож аҳоли тоифаларининг ишга жойлаштирилиши кафолатларини амалга оширишга алоҳида эътибор қаратилган.

Худудларда 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 мехнат тақсимоли имконияти мавжуд, бу эса ишлаб чиқаришга, бошқа ҳолатларда «банд бўлмаганлар» қаторида бўлган, ёш болали аёлларни, ўқувчилар ва аҳолининг мехнат бозорида рақобатбардош бўла олмайдиган бошқа тоифаларини қисман бўлса-да, оддий шароитларда жалб қилиш имконини беради. Ушбу ташкилий шакл мехнат бозорига илк бор кириб келаётган ёшларга мехнат фаолияти ва тадбиркорликка киришиши учун қулай ва ижтимоий мақбул шароитни яратади.

Мехнат бозорида рақобатбардош бўла олмайдиган аҳоли ижтимоий муҳофазага муҳтож тоифаларининг иш билан бандлигини таъминлаш учун аёллар кўплаб банд бўлган соҳаларда (енгил, тўқимачилик, озиқ-овқат саноати ва бошқалар) иш ўринлари ташкил қилишга алоҳида эътибор қаратиш зарур.

Жумладан, Бирлашган Миллатлар Ташкилотининг Ногиронлиги бўлганлар ҳуқуқлари тўғрисидаги 159-сонли конвенциясида БМТга аъзо давлатлар ногиронлиги бўлганларнинг бошқалар билан тенг равишда меҳнат қилиш ҳуқуқини тан олиши, уларнинг бу ҳуқуқларини 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 саклаш ҳуқуқларини 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 шуғулланиш ҳуқуқини 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-хунар 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 муҳтож 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 (соғлиғининг аҳволи ва меҳнат фаолиятига нисбатан белгиланган зид кўрсаткичлар ҳисобга олинган ҳолда) берадиган;

– аҳолини иш билан бандлигига қўмаклашиш 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-хунарга, 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 уч фоизи миқдорида иш жойларининг энг кам сонини белгилайди ва захирада сақлайди.

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 имтиёзли 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 бошқа 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 тўсиксиз 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 ортигини хотин-қизлар ташкил этади. Ҳозирги кунда иқтисодиётнинг турли тармоқларида, бошқарув ва ишлаб чиқариш соҳаларида 62,0 % дан зиёд аёллар ишламоқда. Охириги 5 йил ичида аёллар иқтисодиётнинг 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 кўллаб-қувватлаш ҳамда имтиёзли кредитлар билан таъминлашга кўмаклашиш, уларни тадбиркорлик фаолиятига кенг жалб этиш Ўзбекистон Хотин-қизлар қўмитасининг асосий дастурий вазифаларидан бири ҳисобланади.

Оила аъзолари ўз мулкий 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, хунармандликка 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 шуғулланиши 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, рақобатбардош 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 ҳудудий меҳнат бозорларида рақобатбардош бўлмаган хотин-қизлар ўртасида касаначилик ва бошқа меҳнат турларини ривожлантириш мақсадида тижорат банклари томонидан кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликка ҳамда оилавий тадбиркорликка микрокредитлар ажратилмоқда. Бундай микрокредитлар, асосан, турмушида оғир ҳаётий вазиятга тушиб қолган хотин-қизларга, кам таъминланган оилаларнинг аъзоларига ва аҳолининг бошқа ижтимоий эҳтиёжманд қатламларига «гаров таъминоти»сиз энг кам иш ҳақининг 100 бараваридан 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-хунар 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, хунарандчилик ва касаначиликни 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, ишлашга 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 фожеаларга сабаб бўлади.

АҚШдаги ёшлар орасида эса гиёҳвандлар, жиноятчилар, ишсизлар, ирқчилар сони ортиб бораётганидан хавотирлар пайдо бўлди. Center for American Progress тадқиқот ташкилоти хулосаларига кўра, айна дамда 10 миллиондан ортиқ ёш америкалик иш топишга 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. ХХI аср – илм-фан ва техника, тараққиёт асри. Замонавий дунёни компьютер, мобил телефони, нанотехнология маҳсулотларисиз тассавур қилиб бўлмайди. Айна шу боисдан ҳам ёшларнинг дунёқараши тубдан ўзгариб кетди. Бугунги ёшлар ўз вақтини мансаб пиллапояларидан кўтарилишни ўйлаб эмас, балки бекорга сарфлаётгандек бўлмоқда. Улар кунларини Интернетнинг ижтимоий тармоқларида, виртуал оламда ўтказишни афзал кўришмоқда. Интернетга мубтало бўлиш 21 асрнинг бедаво касаллигидир. Реал ҳаётдан виртуал маконга ўтаётганлар кўпайиб бораётгани ташвишли ҳол, 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. Уларга 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 ҳимояга 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 қўмаклашади.

Ёшларнинг самарали иш билан бандлигини таъминлаш ва улар орасида ишсизлик даражасини камайтириш 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 ролини 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 худудий 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 оғриқли кечади. 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-ҳунарларга ўқитиш ва уларни ишга жойлаштириш

Ўзбекистонда ёшларнинг ҳуқуқ ва манфаатларини ҳимоя қилиш, уларнинг замонавий таълим-тарбия олиши, касб-ҳунар 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 қониқтирмаслиги;

– меҳнат фаолиятлари истиқболларининг аниқ эмаслиги;

– амалдаги меҳнат қонунчилигида 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 жойлашаётган 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 ялпи 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 устунли-гига 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 қамраб олар эди. Бозор иқтисоди-ёти шаклланиши ва ривожлантирилиши билан «таълим муассасаси-корхона» ўзаро муносабатларида иқтисодий хусусиятларга эга таъсирчан механизмлар, хусусан, маркетинг кенгроқ қўлланиладиган бўлди.

Маълумотларга кўра, мамлакатимиздаги ёшларнинг 650 минг нафари «уюшмаган»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, уюшмаган ёшларни 6 ойгача бўлган муддатда бепул ўқитиш ва касбга қайта ўқитиш марказлари ташкил этилди.

Уюшмаган ёшларни тадбиркорликка қизиқишларини ошириш мақсадида улар ташкилий равишда ишлаб чиқариш корхоналари, тадбиркорлик субъектлари билан таништирилмоқда. Шу билан бирга тадбиркорлик ва фермерликка қизиқиши, лаёқати бор уюшмаган 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.

Уюшмаган 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 уюшмаган 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, уюшмаган ёшлар ва имконияти чекланган шахсларни, иқтисодиёт ҳамда меҳнат бозорининг реал талабларидан келиб чиққан ҳолда, касб-ҳунарга 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, минтақалар, туман ва шаҳарлар ўртасида бўлади. Ташқи меҳнат ресурслари мобиллиги дейилганда, меҳнат муҳожирларининг бир давлатдан бошқа давлатга кўчиб ўтиши тушунилади.

Меҳнат ресурсларининг ички ҳудудий 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 ҳудудий 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 олиниши ҳисобидан копланеди 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 муаян даврга бошқа жойга ишлаш учун бориш);

– мавсумий (масалан, қишлоқ хўжалиги ишларига жалб этиш);

– тебранувчан (меҳнат ресурсларининг бир худуддан иккинчисига, масалан, қишлоқ жойларидан шаҳарларга мунтазам қатнаб ишлаши) бўлади.

Меҳнат ресурсларининг мобиллиги қуйидаги омилларга боғлиқ:

1. *Иқтисодиёт 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. *Иқтисодиётга 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 худудни 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 қитъаларда 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 қониқарсизлигига 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 миқёсида 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, жиной 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 узоқ 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. Айни 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 олинishi 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 шarti 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

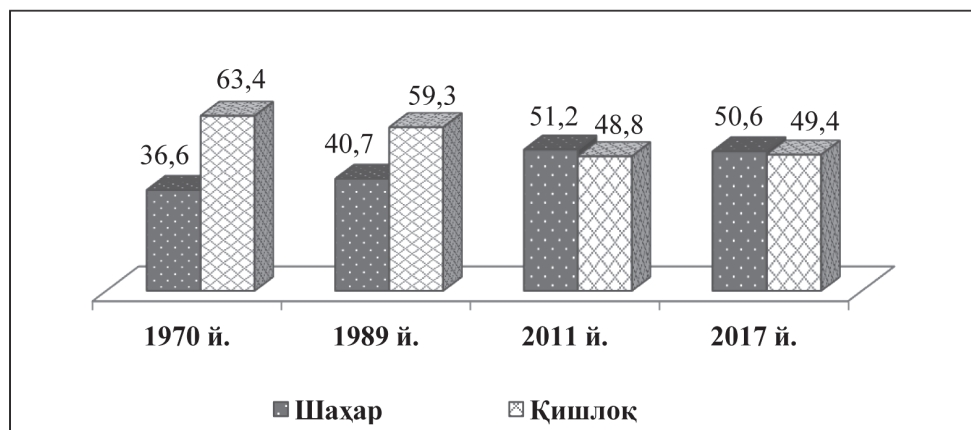
Мустақиллик йилларида шаҳар аҳолиси салкам 10 % га кўпайди (10.2-расм).

Мамлакатда меҳнат ресурсларининг ҳудудий мобиллиги ўртача 7–8 % ни ташкил этди. Меҳнат ресурслари ҳудудий 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 ҳудудлар 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 ҳудудлар бўйича нотекис жойлашишининг сақланиб қолаётганлиги.

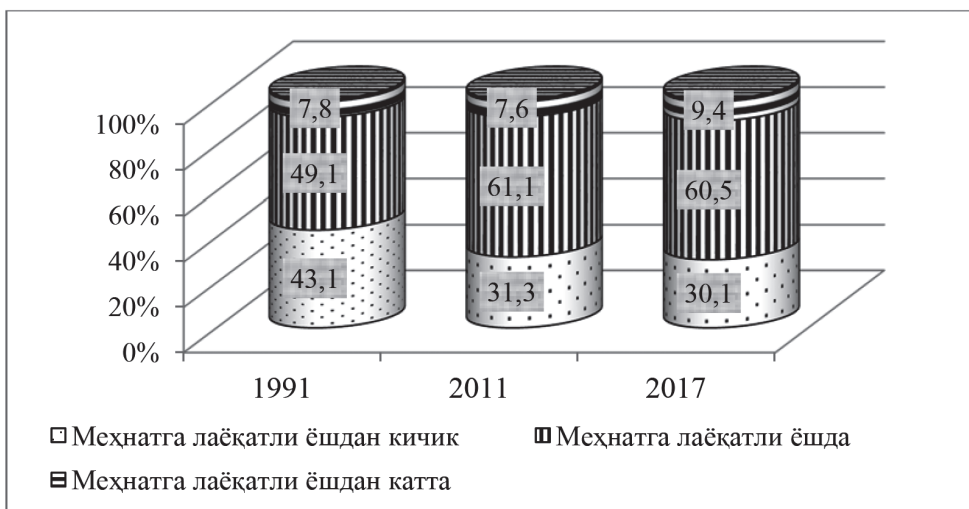
Ёш бўйича аҳолининг турли гуруҳлари меҳнат фаоллиги даражаси билан фарқланади. Энг юқори меҳнат фаоллиги ва иш билан бандлик, шу билан бирга, меҳнат ресурсларининг мобиллиги 25–49 ёшдаги фуқароларга хос.



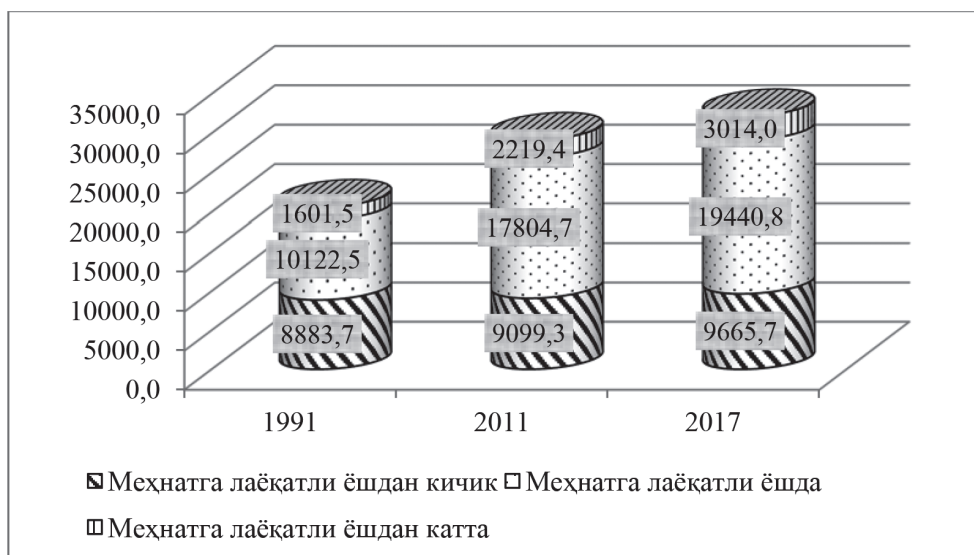
10.2-расм. Ўзбекистон аҳолиси таркибида шаҳар ва қишлоқ аҳолиси улушининг ўзгариши (жами аҳоли сонига нисбатан % ларда)¹

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 салмоғи (% , йил бошига)



10.4-расм. Ўзбекистонда доимий аҳолининг ёш таркиби (минг киши, йил бошига)¹

Бирок фақат меҳнат ресурсларини ҳудудлараро тақсимлашнинг ўзи минтақаларнинг ижтимоий-иқтисодий ривожлантирилиши даражаси ўртасидаги тафовутларни баргараф эта олмайди. Ҳудудлараро 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 ислохотларини чуқурлаштириш дастурлари амалга оширилмоқда.

Ҳозирги пайтда ҳудудларни жадал иқтисодий ривожлантириш, шу жумладан, уларнинг табиий, иқтисодий ва инсон салоҳиятидан самарали фойдаланиш юзасидан кўшимча 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 хўжаликларини 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 қарамадан, 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 томорка), 32,9 % фермер хўжалиқларига ва атиги 2,0 % қишлоқ хўжалиги фаолиятини амалга ошираётган ташкилотларга тўғри келмоқда.

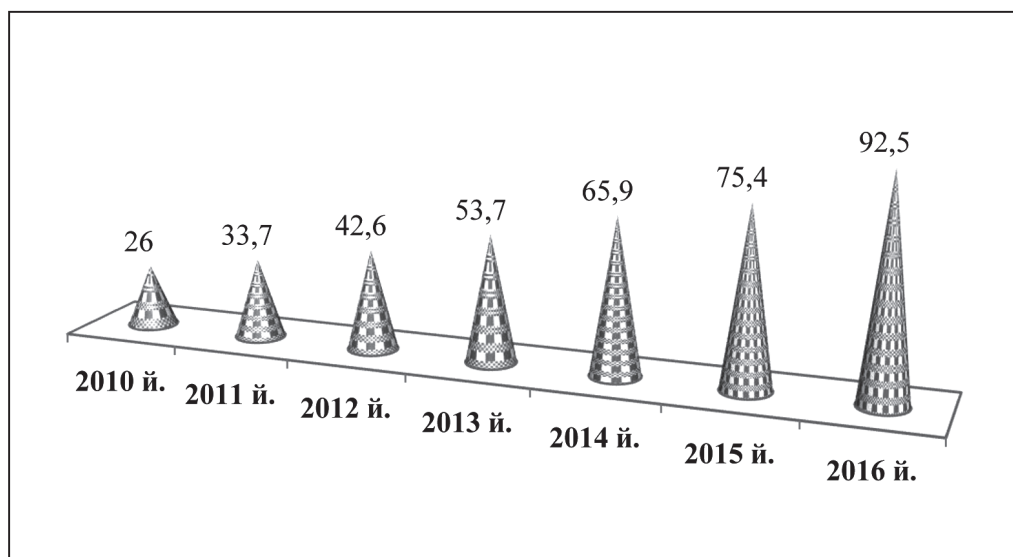


10.5-расм. Ўзбекистонда миллий иқтисодиёт соҳаларининг ялпи ички маҳсулот ҳажмидаги улуши (жами ЯИМ ҳажмига нисбатан, %)

Миллий иқтисодиётни таркибий ўзгартириш ва диверсификация қилишни 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), ортиқча 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) қуйидагича 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 ортиқча 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 қуйидаги 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 коэффициентини (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 тўлиқ 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» сўздан 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 жойининг 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 чиқиши 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 оқимига унинг қарши оқими мувофиқ бўлади.
5. Шаҳар аҳолиси қишлоқ жойдагиларга қараганда кам мобилроқ бўлади.
6. Мамлакат ичкарисида миграцияда аёллар, узоқ масофаларга – 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 қўламлари 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 тадқиқотларга улкан таъсир кўрсатди.

Олимнинг «миграция қонунлари» доирасида ишчи кучи мобиллигига янги классик назариясида турли минтақалар (ҳам мамлакат ичкарисида, ҳам меҳнат мигрантларининг келиб чиқиш 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 шаҳарга миграцияни изоҳлаган. Америкалик

иктисодчилар М. Годаро ва Ж. Харрис ривожланаётган мамлакатлар шаҳарларида ишсизлик даражаси юқори бўлишига қарамасдан, бу ерга қишлоқ аҳолисининг миграцияси сабабларига аниқлик киритадиган мантиқий модель яратди. Улар шаҳар билан қишлоқда иш ҳақи ўртасида фарқ сақланиб турар экан, қишлоқдаги меҳнат ресурслари ишсизлар сафидан ўрин олишлари мумкинлиги эҳтимолига қарамасдан, шаҳарга ишлаш учун келишни давом эттиришлари сабабини асослади.

«*Шахсий танлов*» микроиктисодий 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 ортиқ 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, қишлоқ 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-иктисодий 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 тўхтайд;

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 камроқ таъсир кўрсатади;

– мамлакат ҳукуматлари, асосан, меҳнат бозорига таъсир кўрсатиш орқали меҳнат ресурслари оқимларини бошқара оладилар.

Меҳнат ресурслари мобиллиги таркибий-тарихий ёндашувлар билан ҳам фарқланади. Ушбу концепция вакиллари меҳнат миграция сабабларини ривожланган ва ривожланмаган мамлакатлар ўз иқтисодийларини 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;

– «оралиқ» 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 ҳудудида 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 боғлиқ эканлигини асослаган.

Ушбу назарияда иш ҳақи фақат меҳнатга талаб ва таклиф шартларинигина акс эттирибгина қолмасдан, меҳнат ресурсларининг мақоми ва ижтимоий хусусиятларини ҳам ифода этиши кўрсатилади. Одамларнинг иш ҳақи ходимнинг ижтимоий мақомига 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 микроиқтисодий моделлар оқибатларидан қуйидагилар билан фарқланади:

- меҳнат ресурсларининг ҳалқаро 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 ёллаш 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 иқтисодиётдаги жиддий ўзгаришлар таъсир кўрсата олади¹.

И. Валлерстайннинг «дунё – тизим» назарияси ҳам жиддий қизиқиш уйғотади. У дунёни чекка ва марказ ҳудудларга ажратади. Капитал оқимлари натижасида чекка ҳудудлардаги иқтисодиёт 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 суқилиб 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 туғдиради. Шунингдек, оғир саноат ишлаб чиқаришининг чет элларда жойлаштирилиши, электроника, компьютерлар ва телекоммуникациялар соҳасидаги юқори технологиялар ва рақамли иқтисодиётга 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» қуйидаги гипотезаларни илгари суради:

– меҳнат ресурслари мобиллигини тадқиқ ва таҳлил этишда алоҳида шахсининг 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 шаклланди. 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 хосил қилмаган аҳоли қатлами 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 (нефтга 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 – таракқий 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 бошқа 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 «ақлнинг 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 ҳоказолар 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 ортиқча меҳнат ресурслари сони камаяди.	Меҳнат ресурсларини экспорт қиладиган 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 маблағлари реципиент давлатлар иқтисодиётини 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 ғоят 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 ҳаражатларини 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 ҳаражатлари тежалади.	
	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 ҳақи 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 амалга 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 қўшилиш 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 сабоҳиятини 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.



Миграция бўйича халқаро ташкилот IOM – 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 кўмаклашадиган 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 кўллайди:

1. Касб малакаси талаби (маълумот тўғрисида дипломнинг мавжудлиги, муайян касб, ихтисослик бўйича иш стажи). 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, руҳий 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 қонун 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 бориш;

– хорижий ишчи кучларини ёлловчи чет эл фирмалари билан ҳамкорликни ривожлантириш;

– 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 ҳукуматлараро битим имзоланган. Ушбу битим қўйидагиларни кўзда тутлади:

– 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 мустақкам ҳуқуқий қафолат 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 ҳимоя 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 қўшимча 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 ҳимоя 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 ҳимоясини 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 қамраб 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 рақобат қамраб 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 бўлишдан манфаатдорликни намойиш қилмоқда. Ушбу ўзгаришлар умумий тарзда тез ва муттасил янгиланиб 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 ҳоказолар 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 химояланганлиги (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 истикболи.	
Иш берувчи	Хизмат йўриқномаларида кўрсатилган вазифаларни бажаришга тайёр ходимларнинг мавжудлиги.	Корхонага фойда келтирмайдиган вазифалар, ижтимоий кафолатлар учун кўп харажатлар қилиниши.
	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 кучайшининг 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 шаклларига куйидагилар хос:

1. *Иқтисодий хусусиятлар*. Бу ходимни олдиндан ишлаб чиқариш воситалари ва тадбиркорлик таваккалчиликларидан ажратишни назарда тутди. 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. Айти 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 хусусиятларига мос бўлади.

4. *Ижтимоий хусусиятлар*. Бу ходимнинг ижтимоий ҳимояси кафолатланишини кўзда тутди. Агар анъанавий меҳнат муносабатлари институционалланган, яъни қонуний асосларга эга бўлса, уларнинг янгилари ҳуқуқий жиҳатдан расмийлаштирилмаган, ҳозирча умумэтироф этиладиган амалиётга айланмаган. Шунинг учун уларни *ностандарт меҳнат муносабатлари*», деб ҳам аташади.

XX асрнинг 80-йилларида иш билан бандликнинг ушбу тури *«прекариат»* (лот. «precarium» – «беқарор», «кафолатланмаган») атамаси билан номлана бошланди. Дастлаб бу атама жамиятнинг энг қашшоқ тоифасига нисбатан ишлатилиб келинган эди. Инглиз олими Г. Стендинг бу атамани ижтимоий-меҳнат муносабатларига нисбатан қўллаб, иш билан прекаризациялашган бандлик субъекти – прекариятнинг меҳнат фаолиятига тааллуқлиги пирамидасини яратди (11.1-расм).

Россиялик олимлар Т. Голенкова ва Ю. В. Голнусованинг фикрича, прекариятлар тоифасига куйидагилар кириди:

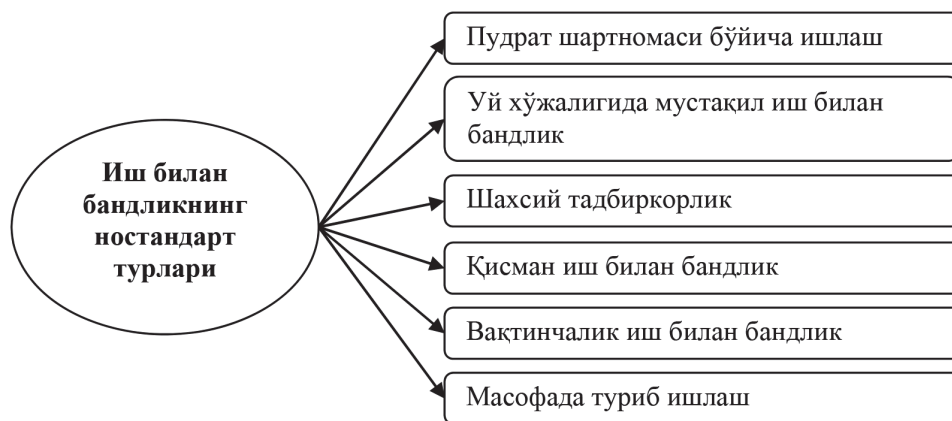
- иш берувчи билан барқарор қонуний меҳнат муносабатларини расмийлаштирмаган, қисман иш билан банд ходимлар;
- иш берувчи томонидан штат рўйхатидан чиқарилиб, бошқа корхоналарга персонал ижараси сифатида берилган ходимлар;
- иш берувчи ташаббуси бўйича тўликсиз иш куни (хафтаси, ойи) тартибида меҳнат 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 шаклларининг 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 эгилувчанлиги кучайиб бораётган вазиятда меҳнат ва тадбиркорликда ишлаб чиқариш муносабатларининг янги шакллари пайдо бўлишининг натижасидир. Айтиш пайтда ана шу ностандарт меҳнат муносабатларининг омиллари аҳолининг иш билан бандлигининг миқдор ва сифат кўрсаткичларига таъсир кўрсатмоқда (11.3-расм).

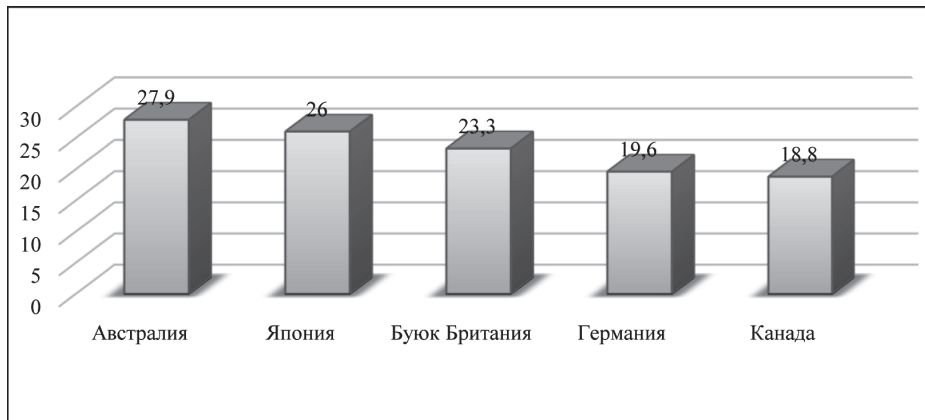


11.3-расм. Ностандарт меҳнат муносабатларининг омиллари

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 кунида 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 кунида меҳнат қилаётган ходимларнинг иш билан умумий бандликдаги улуши (жамига нисбатан %)

ХМТ экспертларининг фикрига кўра, иш билан беқарор бандлик муносиб 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 шакли 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 қисқармоқда, меҳнат тартиби тобора эгилувчан бўлиб бормоқда;

– иш жойлари айниқса иш билан масофада бандликда иш берувчилар томонидан назорат қилинадиган ҳудудлар ташқарисига кўчмоқда;

– ёлланма меҳнат соҳаси қисқармоқда, 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 нуқтаи 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 бўйсунуши тўла иш куни (ҳафтаси, оyi)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 контракти 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 қонунчилик 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 тақлифи ортқича 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, ойи, 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 инкирозлар вақтида ходимларнинг бир қисмини тўлиқ бўлмаган иш кунига (ҳафтаси, ойи) ўтказиши оқибатида пайдо бўлади. Буни яширин ишсизликнинг шаклларида 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 миқозлар 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-

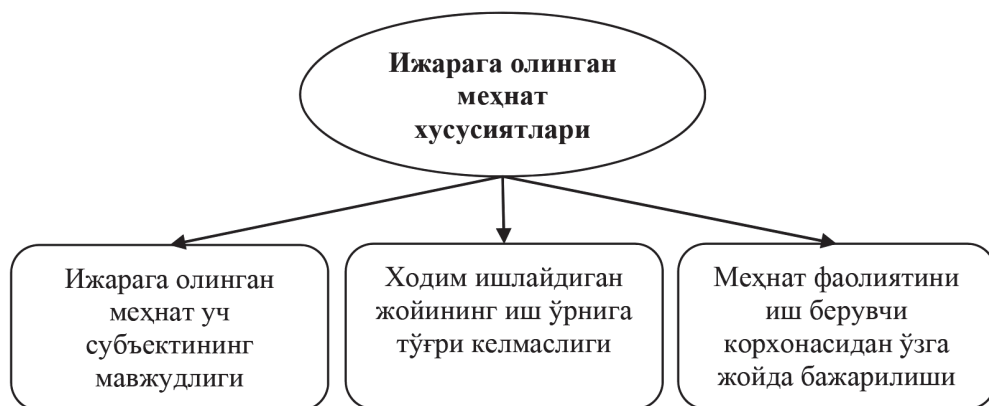
симланади. Иш жойини тақсимлаш корхонада танг ҳолатларда юқори малакали ходимларни ишлаб чиқариш пасайиши тугаганча сақлаб қолиш учун ишлатилади.

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 камраб 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-рasm). Бунда шахс билан шошилиш («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-рasm. 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 олинган 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 қониқарсиз 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, маҳсулот 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, топшириқни 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 қуйидаги 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 олдидаги ҳуқуқий мажбуриятларидан холи бўлиш;

– ходимни ишга олиш, унга иш ҳақи тўлаш, турли ижтимоий тўловларни амалга ошириш, ҳисоботларни тайёрлаш учун чиқимларни тежаш;

– ўз ходимларини ишдан бўшатишга мажбур бўлмаслик.

Аутстаффингда иш берувчиларда персоналнинг амалдаги сонини сақлаб турган ҳолда ходимлар миқдорини тартибга солиш имкониятини туғилади. 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 ортиқни 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 хўжалик юритиш субъектлари бозорларда барқарор ракобат 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 ҳока-

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 ҳолда узоқ муддатли
Иш берувчи учун манфаатли томонлари	Иш жойини саклаш харажатларининг тежалиши Ишлаб чиқариш вазифаларини тор мутахассисларга топшириш имконияти Ижрочилардан мунтазам ҳисобот олиниши Маъмурий ишлар ҳажмининг камайиши	Иш жойини саклаш 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 пиروвард 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 куйидагиларни 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;
- иқтисодиётнинг 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 қониктирмаган 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 камайтириш, таомлар турларини кўпайтириш ва сифатини яхшилаш имкониятини бериши кўзда тутилган. Тендер асосида ана шундай хизмат тақдим этишни қўлга киритган аутсорсинг ташкилоти Мудофаа вазирлигининг бинолари ва жиҳозларидан вақтинча бепул фойдаланиш имтиёзига эга бўлади.

11.2.5. Фриланс («freelanc» – «эркин ёллаш»)

Замонавий меҳнат иктисодиётда *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 миқозни 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-хунар 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 қўшинларидаги ҳарбий хизматчиларни овқатлантириш сифатини тубдан яхшилашга доир чора-тадбирлар тўғрисида»ги 942-сонли қарори //https://www.norma.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 юкори ма-лакали мутахассислар меҳнатидан фойдаланиш имконияти
	Иш берувчиларни ўзи танлай олиши	Иш жойини ташкил этиш чиқимларини тежаш
	Ўз бизнесини йўлга қўйиш учун чиқимларнинг камайиши	Ёлланма ходим учун ижтимоий харажатларни тежаш
	Оиласи ва жамоат ишлари билан шуғулланиш учун кенг имкониятлар	Хоҳлаган вақтда меҳнат шартномасини бекор қила олиш
Камчиликлари	Мунтазам равишда ўзи иш қидиришга мажбурлиги	Ходим ишининг назорат қила олинмаслиги
	Даромаднинг муқим эмаслиги	Филансерни узоқ муддат талаб қиладиган лойиҳаларга жалб эта олмаслик
	Ижтимоий қафолатларнинг мавжуд эмаслиги	Баъзи филансерларнинг қаллоблиги

Фрилансер, одатда, иш берувчи билан ижтимоий-меҳнат муносабатларини расмийлаштирмасликка, жумладан, солиқ тўламасликка ҳаракат қилади. Айти пайтда улар иш берувчининг ҳам солиқ ва бошқа ижтимоий тўлов харажатларини тежайдилар.

Интернетнинг ривожланиши, масофада туриб ишлаш имкониятларининг кенгайиши филансерлик меҳнат фаолиятининг кенг оммалашишига олиб келди. 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 олинган 1500 нафарга яқин фриланслер мавжуд. Ҳозир репетиторлик қилиш, талаба ёшларнинг ўқишни даромад келтирадиган бошқа фаолият билан бирга олиб боришлари фрилансерликнинг кўринишидир. Бандлик ва меҳнат муносабатлари 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 қонунчиликка 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 қонуний 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» – «хамкорликдаги меҳнат»)

Коворкинг (ингл. «Co-working») – хамкорликдаги 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 иқтисодиёт маҳсулоти 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 мақбул иш жойидир. Улар учун бундай марказларда ўз билими, малакаси, тажрибасини ошириш билан бир қаторда дастлабки лойиҳаларини жорий этишларига ҳам катта имконият туғилади. 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 – сўнги вақтда оммалашаётган *таълим хабларидир* (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 қўнгилли 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 мижозларига фақат уларнинг эҳтиёжалари тўғрисидаги савол билан мурожаат қилибгина қолмасдан, айти пайтда, улардан ушбу эҳтиёжини қондира оладиган буюм ёки хизматни такомиллаштириш юзасидан ҳам фикрлари сўралади.

Краудсорсингнинг қуйидаги афзалликларини ажратиб кўрсатиш 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 қимматли 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 шуғулланиш 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 мустақамланиши 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 суғурта 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* хисобланади. 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 муҳтож 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 юқори малакали мутахассислар: дастурчилар ва дастурий маҳсулот ишлаб чиқувчилар, дизайнёрлар, 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 ҳ. к.

«Электрон касаначилик»ни мукамал атама деб ҳисоблаш мумкин, чунки бундай тоифадаги ходимлар меҳнати, у узоқда бажарилишидан ташқари, замонавий ахборот ва коммуникация технологияларидан фойдаланишни назарда тутди. 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 ҳимояси 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 суғурта 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 мажбуриятлари 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 оширилади.

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 такозо 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;
- таътиллари 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 ҳоказолар 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 коэффициенти белгиланган бўлса, касаначи меҳнатига ҳақ тўлаш ушбу коэффицентни 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 қўшимча эҳтиёжни тезкор қондиришни 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 олинадиган 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 бозорига 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 ҳоказолар) таъминлайди.	Ходимнинг ижтимоий ҳимояланиши, хизмат вазифасида кўтарилиши имкониятлари чегараланади, унинг эртанги кунга ишончи йўқола бошлайти.
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 миқдори (иш соати, иш куни, иш ҳафтаси, иш оyi), касаба уюшмалари фаолияти учун шарт-шароитлар ҳамда ходимлар ҳуқуқларини ҳимоя қилиш бўйича бошқа чоралар кўзда тутилиши мақсадга мувофиқ.

ХМТ экспертларининг фикрича, аҳолининг иш билан беқарор бандлигига ёрдам кўрсатиш бўйича давлат сиёсатининг устувор йўналишлари қуйидагиларни 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 бўша тиш 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 хўжалиги йўлидаги тўсиқларни олиб ташлашга даъвати классик иқтисодий назария асосчиси А. Смитнинг «бозорнинг илганмайдиган қўли» ғоясига асос бўлди.

Бироқ XX асрнинг 30-йилларида АҚШдаги «буюк турғунлик» бозор иқтисодиёти механизмлари ҳамма нарсани тартибга солишга қодир эмаслигини яққол намойиш 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.

XX 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 кўламлилик 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 1,53 % 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 оқламаётганлигининг далолати эди.

Вазият кун тартибига яна Ж. К. Гурненинг «*Laissez faire, laissez passer*» шиорини – «давлатнинг иқтисодиётга аралашини 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 ишсизликинг 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).

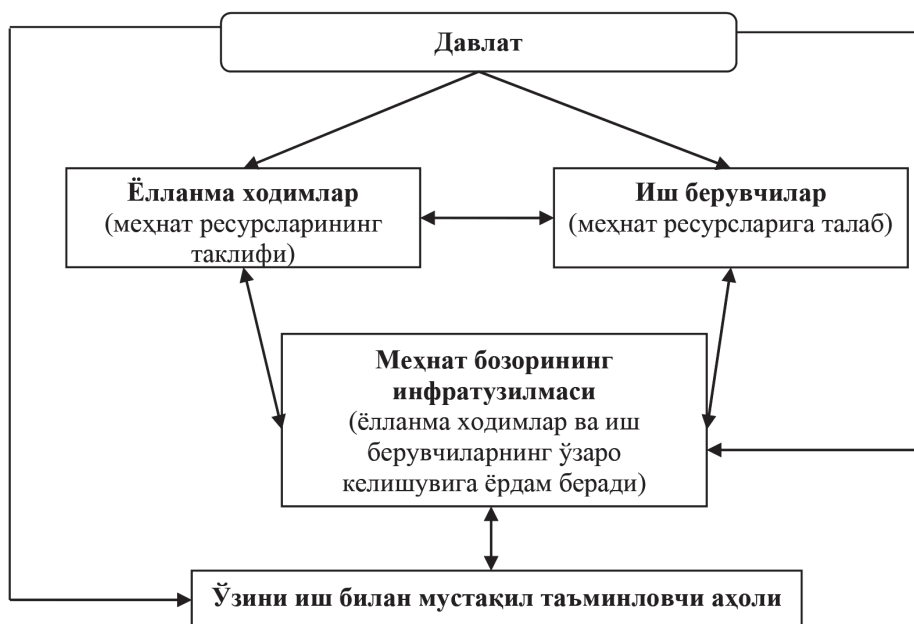
Меҳнат бозорининг барча субъектлари рақобат шароитида бир-бирлари билан ўзаро муносабатда бўлади. Меҳнат бозоридаги рақобат унинг конъюнктурасини белгилайди. Меҳнат бозорининг конъюнктураси бошқа бозорлардаги каби икки турли бўлади (12.2-расм):

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 юқори 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 чиқимли 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 тўлиқ, самарали, оқилона ва унумдор иш билан бандлик таъминланишини назарда тутати.

Ҳозирги даврда давлатнинг меҳнат бозорини тартибга солиш сиёсати ҳар бир мамлакатдаги миллий иқтисодиётдаги 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 тутати.

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 қидираётганларнинг 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 ғайриқонуний равишда бекор қилишдан ҳимояланишни;
- мақбул келадиган иш танлаш ва ишга жойлашишга бепул ёрдам беришни;
- ҳар қимга 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 қатнашиш учун муддатли меҳнат шартномалари тузиш имкониятини кафолатлайди», деб мустаҳкамлаб қўйилган.

Давлатнинг меҳнат бозоридаги роли, асосан, қуйидагилардан келиб чиқади (12.3-расм):



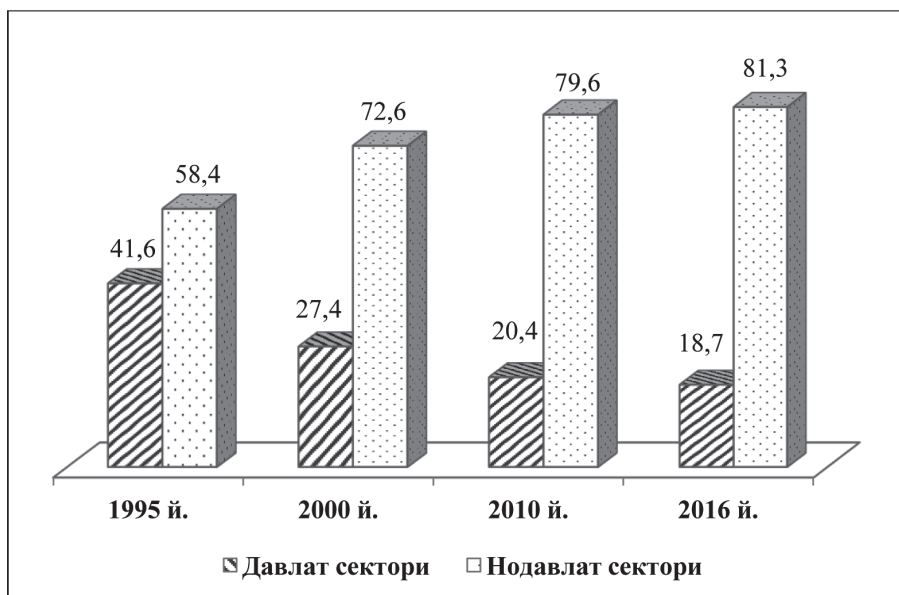
12.3-расм. Давлатнинг меҳнат бозоридаги роли

– давлат корхоналарида иш берувчи;
 – давлат тараққиёт дастурлари ва йирик лойиҳаларнинг инвестори;
 – давлат меҳнат бозори амал қилиши механизмларини тартибга солувчи эканлигидан.

Давлат давлат секторида йирик иш берувчи сифатида меҳнат бозорида муҳим роль ўйнайди. Ўзбекистонда мустақиллик йилларида ялпи ички маҳсулот ҳажмида давлат мулкнинг улуши кескин қисқарди (12.4-расм). Аммо давлат ижтимоий соҳалар – халқ таълими, тиббиёт, маданият, ҳуқуқ-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 уйғунлаштиришга 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 иқтисодиёт 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, иқтисодий ва ташкилий усуллар орқали амалга оширади (12.5-расм).

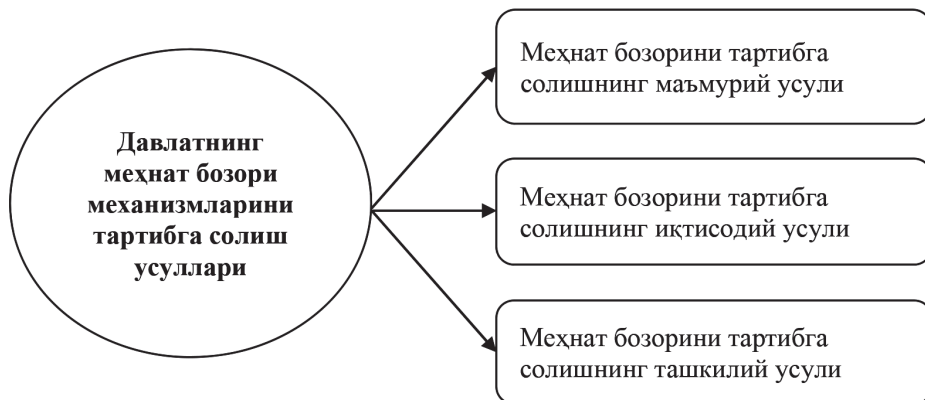
Давлат томонидан меҳнат бозорини тартибга солишнинг маъмурий усули янги иш жойларини яратиш, корхоналар фаолиятини лицензиялаш, демография ва миграция жараёнларини тартибга солиш орқали амалга оширилади.

Давлат томонидан меҳнат бозорини тартибга солишнинг иқтисодий усули кенг қамровлидир. 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 худудларни ривожлантириш дастурлари, меҳнат бозорини прогнозлаш, аҳолининг иш билан бандлиги хизматини ташкил этиш, ёшларни 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 қолмасдан, 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 мустақкамлаб 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 кўмаклашиш ва ишсизликдан ҳимоя қилиш тўғрисидаги 168-конвенция шулар жумласидандир.

Давлатнинг иш билан бандлик соҳасидаги сиёсатида меҳнат бозорини тартибга солиш, иш бидан 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 кечириши 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 аҳволи ва мансаб мавқеидан, динга муносабати, этноқодидан, 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;

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.	Қасаначилик, хунармандчилик, оилавий тадбиркорликни ривожлантириш.
Меҳнат шароитлари экспертизасини амалга ошириш, меҳнат муносабатларини, меҳнатни моддий рағбатлантириш механизмларини янада такомиллаштириш.	Ўрта махсус, касб-ҳунар таълими муассасаларининг ва олий ўқув юрларининг 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 тарикасида сақлаб 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, кассаба 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 ҳилоф 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 қатнашиш 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-ҳунар таълими муассасаларини тамомлаган ёшлар, шунингдек олий ўқув юртларининг давлат грантлари асосида таълим олган битирувчилари;

-
- Ўзбекистон Республикаси Қуролли Кучларидан 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 асоссиз рад этган иш берувчи ва унинг ваколатли шахслари белгиланган тартибда жавобгар бўлади.

Иш кидираётган ва меҳнат органларига мурожаат қилган фуқаролар иш турини, иш жойини ва меҳнат режимини эркин танлаш мақсадида касб-ҳунарга 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.

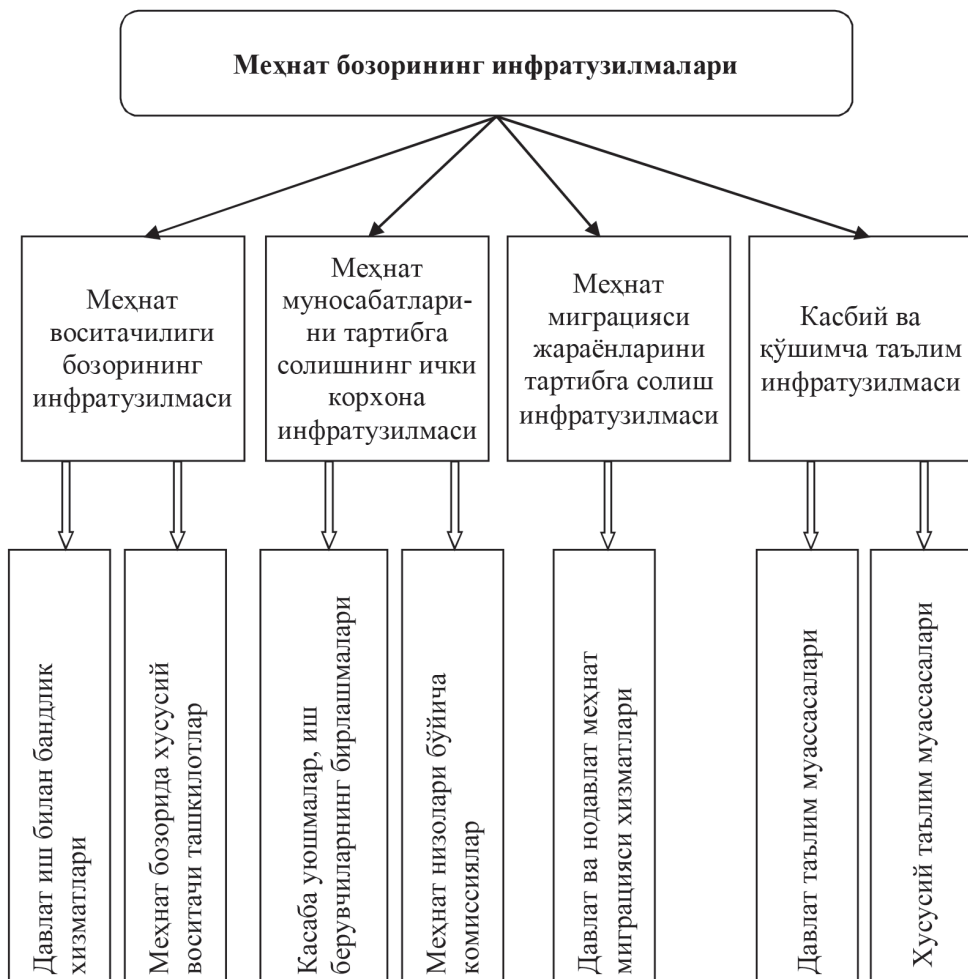
12.3. Меҳнат бозорининг инфратузилмалари

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 бозорида 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 кўшимча 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 серкирра. Ушбу функцияларнинг энг аҳамиятлилари қаторида 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 узоқ 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 сиёсати мувофиқ персонални бошқаришга даъват этилган ихтисослаштирилган бўлинмадир. Унинг функциялари, таркиби ва вазифалари 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 қўмаклашиш туман (шаҳар) марказлари ва ишга жойлашиш хоҳишини билдирган шахс ўртасида тузиладиган уч томонлама шартнома асосида ишга жойлаштиришга муҳтож 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 узоқ 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 конун 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 «Boyden» ва «Kelly» рекрутинг агентликлари биринчилар қатори 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 кўрса тади. 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 куйидаги 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 жойлашишга 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 вазирликлар, 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 таҳлилий 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 етказиши;

– 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 таклифлар ишлаб чиқади;

– маҳаллий давлат ҳокимияти органлари билан биргаликда шахсий ёрдамчи ва деҳқон хўжаликларида қорамол боқиш билан банд бўлган фуқароларнинг иш билан бандлигини тартибга солиши, 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;

– иқтисодиётни 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 чиқирилишини мувофиқлаштиради;

– касаначилик, оилавий тадбиркорлик, хунармандчилик фаолияти ва аҳолининг ўзини ўзи иш билан таъминлашининг бошқа шакллари ривожлантирилишини рағбатлантириш ва кўллаб-қувватлаш юзасидан таклифлар 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 қўмаклашади;

– нодавлат нотажорат 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 қўмаклашади;

– 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 қўмиталари 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 қўмаклашиш давлат жамғармаси маблағларини белгиланган тартибда тасарруф этади ва жамғарма маблағларидан мақсадли фойдаланилишини таъминлайди;

– ишсизлар ва уларнинг оила аъзоларини Ўзбекистон Республикаси Бандликка қўмаклашиш давлат жамғармаси маблағлари ҳисобига моддий қўллаб-қувватлаш таъминлианишини 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;
- Қуролли кучлардан бўшатишган фуқароларга уларнинг бандлик соҳасидаги ҳуқуқи ҳақида тушунчалар бериш, уларнинг эгаллаган касби бўйича иш билан таъминлашда қўмаклашади;
- жазо муддатини ўтаган, амнистия актига асосан жазодан озод этилган фуқароларни янги, бўш ва захираланган иш ўринларига жойлаштиришда қўмаклашади;
- ишдан бўшаган, шу жумладан, корхона тугатилиши ёки банкротга учраганлиги муносабати билан ишсиз бўлган фуқароларни рўйхатга олиб, иш билан таъминлашда қўмаклашади;
- 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 берилладиган лицензия асосида хизматлар кўрсатиш ҳуқуқи берилди¹.

Мамлакатда «Аҳоли бандлигига қўмаклашиш 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 қонун 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 қонунчиликка 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 қонунчиликка мувофиқ, эндиликда у хусусий рекрутинг агентликлари билан ҳамкорликда иш олиб боради.