

ХШ БОБ. ИШСИЗЛИК: УНИНГ САБАБЛАРИ ВА ХУСУСИЯТЛАРИ

13.1. Ишсизлик тушунчаси ва унинг келиб чиқиши сабаблари

Ижтимоий-меҳнат соҳасининг энг мураккаб муаммоларидан бири – ишсизликдир. *Ишсизлик* – ижтимоий-иқтисодий воқеа ҳисобланиб, иқтисодий фаол, меҳнат қилишга лаёқатли ва меҳнат қилишни хоҳлайдиган аҳоли муайян қисмининг товарлар ишлаб чиқариш ва хизматлар кўрсатишда иш билан банд бўлмаслигидир.

Халқаро меҳнат ташкилоти қоидаларига мувофиқ, *ишсиз* – ҳисобот даврида ишга эга бўлмаган, ишлашни хоҳлайдиган, иш қидирган шахс ҳисобланади¹.

Ўзбекистоннинг амалдаги қонунчилигига кўра, «Ишсизлар – ўн олти ёшдан то пенсия билан таъминланиш ҳуқуқини олишгача бўлган ёшдаги, ҳақ тўланадиган ишга ёки даромад келтирадиган машғулотга эга бўлмаган, иш қидираётган ва иш таклиф этилса, унга киришишга тайёр бўлган ёхуд касбга тайёрлашдан, қайта тайёрлашдан ўтишга ёки малакасини оширишга тайёр бўлган меҳнатга лаёқатли шахслар (бундан таълим муассасаларида таълим олаётганлар мустасно).

Ушбу модданинг биринчи қисмида кўрсатилган, ишга жойлашишда кўмак олиш учун маҳаллий меҳнат органларига мурожаат қилган ва улар томонидан иш қидирувчи сифатида рўйхатга олинган шахслар ишсиз, деб эътироф этилади»².

Иқтисодий назария классик мактаби вакиллари (Д. Рикардо, Ж. С. Милль, А. Маршалл ва бошқалар)нинг фикрича, меҳнат бозоридаги рақобат мажбурий ишсизликни истисно этади. Бозор томонидан белгиланган иш ҳақиға меҳнат қилишни хоҳлаган ҳар бир киши осонгина иш топа олади.

Янги классик мактаб назариячилари (Ж. Перри, М. Фелдстайн, Р. Холл ва бошқалар) меҳнат бозорида мувозанат, яъни иш кучига талаб ва унинг таклифи тенг бўлса, ишсизлик бўлмайди, деб ҳисоблайдилар.

¹ Халқаро меҳнат статистикачилари 13-конференциясининг қарори // <http://www.ilo.org>.

² «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Ўзбекистон Республикаси Қонуни (янги таҳрири) // Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2016 й., 52-сон, 597-модда

Кейнсчилар (Ж. М. Кейнс, Р. Годон ва бошқалар) ишсизликнинг асосий сабаби – «самарали талаб»нинг етарли эмаслигидадир, деб исботлайдилар. Ушбу «самарали талаб»нинг таркибий қисми, бир томондан, шахсий истеъмол товарларига талаб бўлса, иккинчи томондан, инвестиция товарлари (ишлаб чиқариш воситалари)га талабдир. «Иш билан бандликнинг ҳажми, демак иш билан банд эмаслик ёки ишсизлик, – деб ёзган эди Ж. Кейнс, – мутлақ равишда самарали талаб билан боғлиқдир»¹. У «самарали талаб»ни давлат харажатларини кўпайтириш, давлатнинг бозор талабини (энг аввало, инвестициявий товарларни) кўпайтириш ҳисобига ошириш зарурлигини кўрсатган.

Монетарчилар (М. Фридман, Ф. Кеген, Д. Майзельман, К. Бруннер, А. Мольцер ва бошқалар) иш билан бандлик фақат кутилмаган инфляция билан боғлиқ, чунки у ишсизликнинг табиий даражасини ўзгартиради, деган тушунчага асосландилар. М. Фридманнинг ишсизликнинг табиий даражаси мавжудлиги тўғрисидаги хулосаси муҳим методологик аҳамиятга эга. Бу даража меҳнат бозори шароитлари билан қатъий чегаралаб қўйилган ва давлат сиёсати билан ўзгартирилиши мумкин эмас. Агар ҳукумат иш билан бандликни унинг табиий даражасини талабни кўпайтиришнинг анъанавий – бюджет ва кредит усуллари билан оширмакчи бўлса, бу чоралар қисқа муддат самара келтириб, фақат нарх-навонинг кўтарилишига олиб келади².

Институционал иқтисодиёт назариясида (Т. Веблен, Ж. Гэлбрейт, Д. Коммонс ва бошқалар) меҳнат бозорига иқтисодиётнинг энг муҳим сектори сифатида қаралади. Т. Веблен бозорнинг тарихий ривожланишини таҳлил этар экан, индустриал жамият тараққий этиши билан рақобат кураши маркази товарлар ва хизматлар баҳоси учун кураш соҳасидан меҳнат баҳоси ва шароити учун курашиш соҳасига кўчишини аниқлади³.

Мазкур йўналиш тарафдорлари давлат меҳнат бозоридаги режали сиёсатни бу ерда амал қиладиган институтлар орқали амалга ошириши зарур, деган фикрда бўлганлар. Ж. Гэлбрейт давлат иш билан бандлик даражаси юқори бўлишидан манфаатдор, чунки бу ҳолат бюджетнинг даромад қисмини кўпайтиради ва мамлакат бойлигининг ортишини таъминлайди, деб кўрсатган⁴.

Институционал мактаб вакиллари қарашларини таҳлил этиш асосида, уларнинг меҳнат бозорини тартибга солиш бўйича нуқтаи назарлари тўғрисида қуйидаги хулосага келиш мумкин. Яъни, шахс эркин ҳамда касб малакасини ошириш имкониятига эга бўладиган ижтимоий тартиб ўрнатиш учун

¹ Кейнс Ж. М. Общая теория занятости, процента и денег. – М. 1978. –С.252.

² Friedman M. Money and Economic Development/ M.Friedman// 1973. № 4. –р.70.

³ Веблен Т. Теория праздного класса. – М.: Прогресс, 1984. –С.56.

⁴ Гэлбрайт Д. Экономическая теория и цели общества. -М.:Наука. 1979. –С.406.

ижтимоий-иқтисодий сиёсат қуйидаги вазифалар ҳал этилишини таъминлаши зарур:

- одамларнинг қобилиятига мувофиқ танлаган касбига ўқиш учун тенг имконият яратиш;
- ходимларнинг меҳнат жараёнига қўшилиш, малака ошириш, хизмат вазифаси бўйича кўтарилиш учун тенг имкониятлар яратиш;
- меҳнатни рағбатлантириш ходим ва унинг оиласи муносиб турмуш кечиришини таъминлайдиган даражада бўлиши;
- ходимлар билан иш берувчилар ўртасидаги меҳнат муносабатларини тартибга солиш.

Юқорида баён этилганлардан ишсизлик меҳнат бозорида иш кучи таклифининг унга талабидан ортиқлиги натижаси эканлиги англашилади. Лекин меҳнат бозори фақат муайян бир вақтда меҳнат ресурсларига талаб ва унинг таклифи нисбатини акс эттиради, холос. Ана шу нисбатни ташкил этадиган меҳнат ресурслари меҳнат бозори ташқарисиди (моддий ва номоддий ишлаб чиқариш, муомала соҳаларида) шаклланади. Бу ишсизлик таркибида ҳам ўз ифодасини топади (13.1-расм).

Бозор иқтисодиёти шароитларида меҳнат бозорини тартибга солишда ишсизликнинг иш ҳақи билан боғлиқлиги, айниқса, муҳим аҳамиятга эга. Буни «Филлипс эгри чизиғи» орқали кузатиш мумкин. Янги Зеландияда таваллуд топган, узоқ вақт давомида Англияда илмий тадқиқотлар олиб борган Олбан Уильям Филлипс 1891 йилдан 1958 йилгача бўлган даврни қамраб олган маълумотлар асосида ана шу боғлиқликни асослаб берган.



Олбан Уильям Филлипс (ингл. Alban William Phillips; 1914–1975) – Янги Зеландияда таваллуд топган, узоқ вақт давомида Буюк Британияда илмий тадқиқотлар олиб борган таниқли иқтисодчи олим.

Асосий асарлари:

Dynamic models in economics, 1953.

The Relation between Unemployment and the Rate of Change of Money Wage Rates in the United Kingdom, 1861–1957, 1958.

Employment, inflation and growth: an inaugural lecture, 1962.

Агар иш ҳақи ва нархларнинг ўзгариши суръатлари ўртасида бир хил нисбат мавжуд деб ҳисобланадиган бўлса, Филлипснинг эгри чизиқ моделига кўра икки ҳолат: иқтисодий ўсишнинг энг юқори суръатларида иш билан бандлик даражасининг юқори бўлиши, айти пайтда нархларнинг тез қимматлашиши ёки нархларнинг барқарорлигида ишсизлик даражасининг юқорилиги ҳолати кузатилади.



13.1-расм. Ишсизлик таркиби

«Филлипс эгри чизиғи» концепциясига кўра, ишсизлик даражасининг динамикаси (u) ва инфляция суръатлари (π) ўртасида тескари боғлиқлик бор. 13.2-расмда акс эттирилганидек, масалан, А нуктасида ишсизликнинг юқори даражаси u_A га инфляциянинг паст суръати π_A мос тушади. Аксинча, В нуктаси эса ишсизлик паст даражаси u_B билан инфляциянинг юқори даражаси π_B га муносибдир.

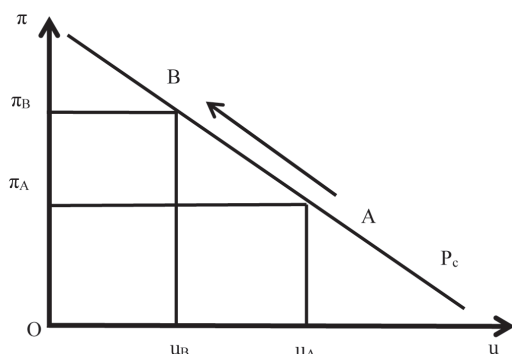
Бундан ишсизлик даражасини барқарорлаштириш сиёсати «Филлипс эгри чизиғи»да «тўғри» нуктани топишдан иборат, деган хулоса чиқади. Бироқ ушбу концепцияда ҳам инфляция суръатларининг паст бўлиши, ҳам ишсизлик даражасининг паст бўлишидан иборат энг макбул ҳолатга эришишнинг имконияти йўқлиги кўрсатилади.

Жамланма талаб-жамланма таклиф моделида «Филлипс эгри чизиғи» билан жамланма талаб эгри чизиғининг (AD) жамланма таклиф эгри чизиғи (AS) бўйлаб ҳаракатланиши ўртасида боғлиқлик мавжудлиги аниқ (13.3-расм).

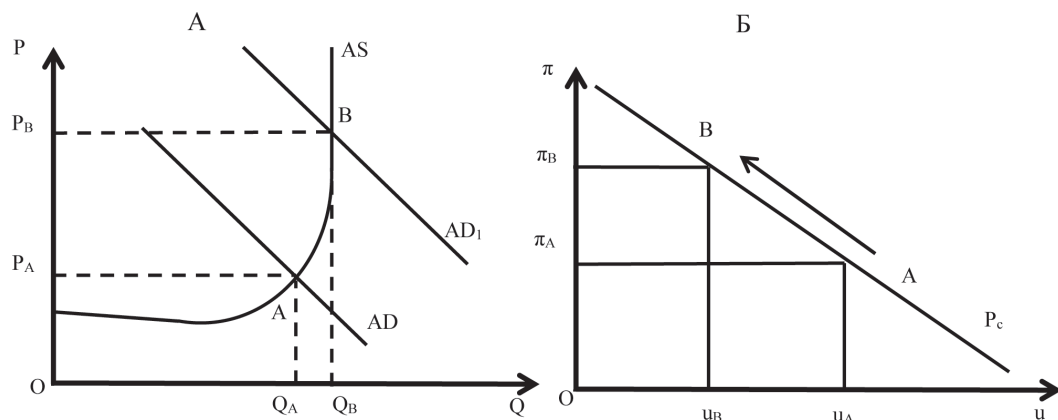
Ушбу моделга кўра, жамланма талаб AD дан AD_1 гача ортиб борганида мувозанат А нуктасидан В нуктасигача силжийди (13.3. А-расм). Бу эса

нархлар даражасининг ортиши ($P_B > P_A$), реал ялпи ички маҳсулот даражасининг ортиши ($Q_B > Q_A$) ва тегишли тарзда ишсизлик даражасининг пасайиши билан боғлиқ кечади (13.3. Б-расм).

Бироқ XX асрнинг 70-йилларида инфляция суръатлари ва иш ҳақи даражаси бир вақтда ўсишининг имконияти йўқлиги назариясини инкор этган воқеалар содир бўлди. Нефтни экспорт қилувчи мамлакатлар ташкилоти (ОПЕК) нефть нархини ошириб юборди. Бунинг оқибатида *стагфляция* – ишлаб чиқаришнинг пасайиши (демак, ишсизлик даражасининг ортиши) ҳамда инфляция суръатларининг ўсиши рўй берди. 13.4-расмда таклифнинг бундай нисбий шок ҳолатига олиб келиши таклифнинг чапга ва ўнгга силжишини (13.4. А-расм) кўрсатади. «Филлипснинг эгри чизиғи» эса ўнг томонга силжийди (13.4. В-расм). Бу ишсизлик даражаси қандай бўлишидан қатъи назар, инфляция ўсиши суръатларининг ортиши далолатидир.



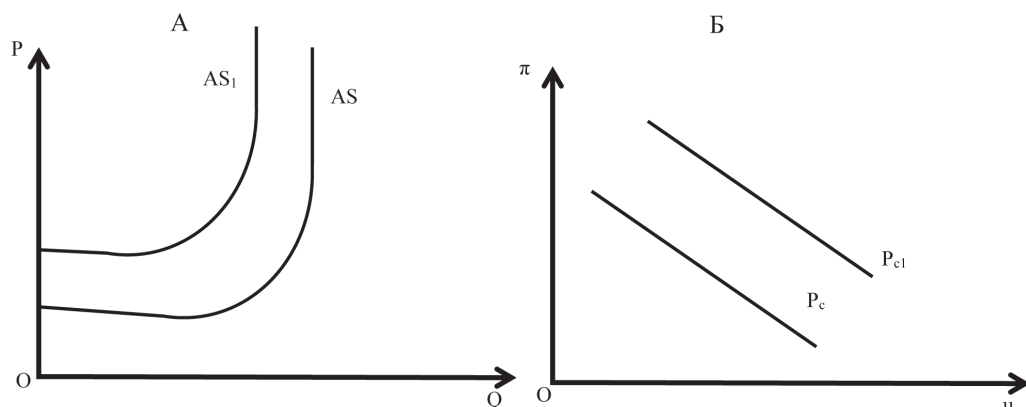
13.2-расм. Филлипс эгри чизиғи



13.3-расм. «Филлипс эгри чизиғи»нинг жамланма талаб – жамланма таклиф модели

«Филлипс эгри чизиғи»нинг замонавий моделлари инфляция ўсишининг суръатлари – нархларнинг аввалги даражасидан ўзгариши куйидаги уч омилга боғлиқлигига асосланган, яъни:

- кутилаётган инфляцияга;
- даврий ишсизликка;
- таклифнинг шок ўзгаришларига.



13.4-расм. «Филлипс эгри чизиғи» – таклифнинг шок модели

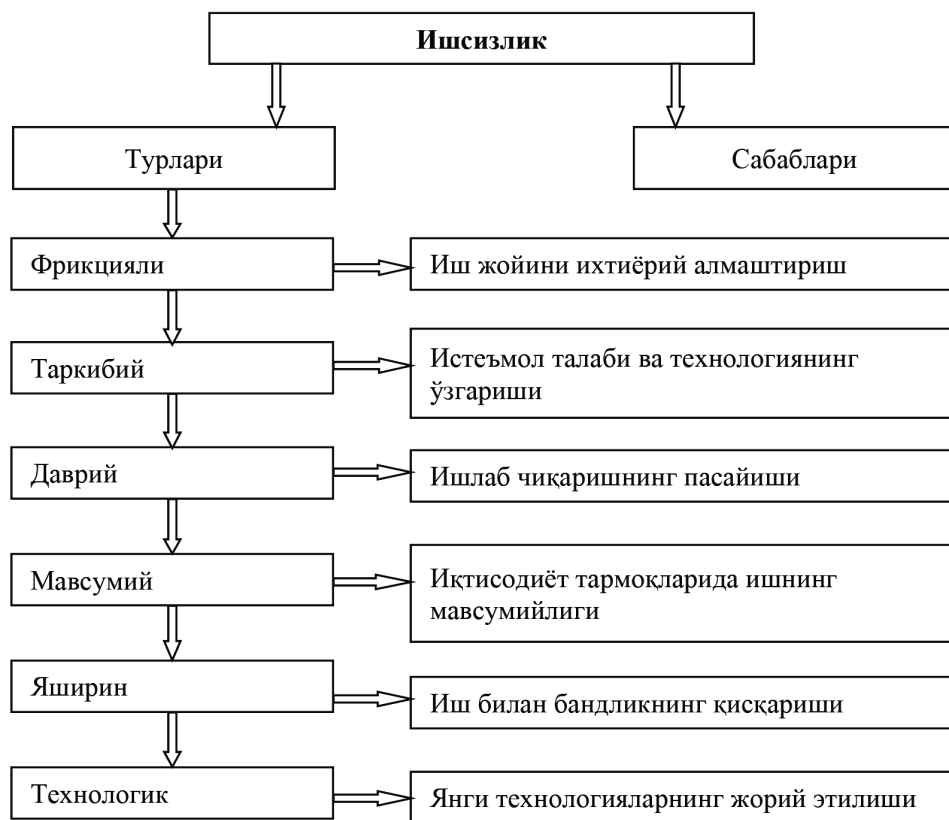
Нобель мукофотининг лауреати К. А. Писсаридес «Ишсизликнинг мувозанат назарияси» асарида ишсизлик иш билан банд ходимлар ва ишсизларнинг манфаатлари бир-бирига зидлиги сабабли юзага келиши ғоясини илгари суради. Шунинг учун, агар иш ҳақи фақат иш билан банд ходимлар мавжуд бўлган фирма даражасида белгиланадиган бўлса, ишсизлик мувозанати самарали бўлмайди. Чунки ишсизлар ва бўш иш жойлари мавжуд фирма савдодан тушадиган фойдадан иш билан банд ходимлар меҳнат фаолиятини амалга ошираётган компания каби етарлича манфаатдор бўла олмайди. Бундай компания жамият манфаати нуқтаи назаридан ижтимоий самарали эмас.

Иқтисодчи олим К. А. Писсаридес иш ҳақи ижтимоий самарали даражада бўлгандагина, ишсизлар фаолроқ иш қидиришларини, натижада, меҳнат бозорида ракобат кучайиши туфайли иш берувчилар юқорироқ билим ва малакага эга ходимларни ёллаш имкониятига эга бўлишлари ва бу, пировард натижада, компаниялар самарадорлигининг ортишини таъминлашга олиб келиши тўғрисидаги хулосага келади.

13.2. Ишсизликнинг турлари

Ишсизликнинг қуйидаги турлари фарқланади (13.5-расм);

1. *Фрикцияли ишсизлик* («ихтиёрый ишсизлик» деб ҳам аталади) – меҳнат таклифи ўзгариши билан боғлиқ. Бозор иқтисодиётида меҳнатга лаёқатли аҳолига фаолият тури ва иш жойини танлаш ҳуқуқи кафолатланганлиги учун уларнинг айримлари иш жойларини ўз ихтиёрларига кўра ўзгартиради, бошқалари ишдан бўшатилганликлари сабабли янги иш ўрнини қидиради, баъзилар вақтинчалик, мавсумий ишларидан маҳрум бўлади, ёшлар эса илк бор меҳнат бозорига кириб келади.



13.5-расм. Ишсизликнинг турлари ва унинг сабаблари

Ишсизлар бу тоифаларининг айримлари ишга жойлашишга муваффақ бўлади, бошқалари иш излашни давом эттиради. Айти пайтда юқорида қайд этилган сабабларга мувофиқ ходимларнинг баъзиларини ишдан бўшатиш давом этади. Бу меҳнат бозорининг меҳнатга лаёқатли ва ишлашга тайёр ходимлар билан иш ўрниларини мутаносиб бўлишига қодир эмаслиги оқибатидир.

Фрикцияли ишсизлик муқаррар ва у бўлиши керак, деб ҳисобланилади. Чунки ишсизликнинг ушбу турида ишдан бўшаш ходимларнинг ихтиёрига кўра бўлади ва улар, аксарият ҳолларда, иш ҳақи нисбатан кам бўлган иш жойларидан меҳнатга кўпроқ ҳақ тўланадиган иш жойларига ўтади.

2. *Таркибий ишсизлик.* Ишсизликнинг бу тури истеъмол талаби ўзгариши ва бунга мувофиқ равишда технология ҳамда иш кучига умумий талабнинг ўзгариши билан боғлиқдир. Технологиянинг ўзгариши натижасида қисқа муддатда янги ходимларни тайёрлаш ва мавжуд ходимларни қайта тайёрлаш қийин эканлиги учун иқтисодиёт турли тармоқларида иш кучига талаб ва унинг таклифи мутаносиблиги юзага келади. Таркибий ишсизлик узоқ давом этади ва иқтисодиёт учун номақбул ҳисобланади.

3. *Даврий ишсизлик*. Ишсизликнинг бу турига ишлаб чиқариш суръатларининг пасайиши ва иқтисодиётга инвестиция киритиш ҳажмининг камайиши сабаб бўлади. Товарлар ва хизматларга талаб камайган шароитларда иш билан бандлик даражаси пасайиб, ишсизлик ортади.

4. *Мавсумий ишсизлик*. Ишсизликнинг бу тури иқтисодиёт тармоқларидаги, хусусан, қишлоқ хўжалиги ишлаб чиқаришидаги ишнинг мавсумийлиги билан боғлиқ.

5. *Яширин ишсизлик*. Ишсизликнинг бу тури ҳам ишлаб чиқариш ўсиши суръатларининг пасайиши билан боғлиқ. Иш берувчилар малакали ишчиларни йўқотмаслик мақсадида уларни қисқартирилган иш куни, иш ҳафтасига ўтказди ёки иш ҳақи тўланмайдиган таътилга мажбуран чиқаради.

6. *Технологик ишсизлик*. Бу фан-техника тараққиёти билан боғлиқ бўлиб, ишлаб чиқаришга янги техника воситаларининг ўрнатилиши, замонавий технологиялар жорий қилиниши натижасида мавжуд ходимлар сони қисқартирилиши натижасида пайдо бўлади.

Ишсизлик турларини таснифлашда «*мажбурий ишсизлик*» тушунчаси ҳам мавжуд эканлигини кўрсатиш керак. Мажбурий ишсизликка икки – ёлланма ходим ҳамда иш берувчи нуқтаи назаридан ёндашилади. Масалан, ёлланма ходим иш ҳақи юқорироқ ёки нуфузлироқ иш жойи топиш мақсадида ишдан бўшайди. У бунда мажбурий ишсизлик, деб баҳолашга ҳақли. Чунки у юқоридаги сабабларга кўра ишдан бўшайди, бунинг оқибатида янги иш жой топгунича, иш ҳақидан маҳрум бўлади.

Аммо меҳнат ҳуқуқи нуқтаи назаридан бундай ишсизлик мажбурий эмас, чунки ёлланма ходим ўз ихтиёри бўйича ишдан бўшаган. Шунинг учун бозор иқтисодиёти принципларига кўра, бу *ихтиёрий ишсизлик* ҳисобланади ва туб моҳияти бўйича ишсизлик ҳисобланмайди.

Мажбурий ишсизлик эса қуйидаги хусусиятларга эга:

– ишлаб чиқаришнинг инқирозга учраши оқибатида ёлланма ходимларнинг ишдан оммавий бўшатилиши;

– корхонанинг реконструкция қилиниши, янги технологияларнинг жорий этилиши туфайли ёлланма ходимлар бир қисмининг меҳнатига бундан буён эҳтиёжнинг йўқлиги.

Иқтисодий адабиётда мажбурий ишсизлик билан бир қаторда «ихтиёрий ишсизлик» ёки «ишсизликнинг табиий даражаси» тушунчаси ҳам мавжуд. Ишсизликнинг табиий даражаси аниқ кўрсаткичга эга. Замонавий иқтисодиётда у «*инфляция даражасини оширмайдиган ишсизлик*» (ингл. Non-Accelerating-Inflation Rate of Unemployment - NAIRU), деб ҳам номланади.

Ишсизликнинг табиий нормаси эса иқтисодиётдаги иш кучига талаб ва унинг таклифи реал иш ҳақининг даражасини барқарор ушлаб туришини ҳамда меҳнат унумдорлиги ўсиши ноль даражада бўлганда, нархлар дара-

жаси ўзгармаслигини таъминлайдиган иш кучининг нормасидир. Ривожланган давлатлар учун ушбу кўрсаткич 4–5 % ни ташкил этади. Ишсизликнинг ана шу табиий нормасига, одатда, иш билан тўла бандлик сифатида ҳам қаралади. У ўзгариши мумкин. Бу кўрсаткичга қуйидагилар таъсир кўрсатади:

- давлатнинг ижтимоий сиёсати (ижтимоий нафақаларнинг юқори даражаси фрикцияли (ихтиёрий) ишсизлик кўпайиши туфайли ишсизлик табиий даражасини оширади: бундай ҳолатда меҳнатга лаёқатли аҳолининг бир қисми узоқроқ давр ишсиз мақомида бўлишни мақбулроқ топади);

- иш кучи демографик таркибининг ўзгариши (иш кучи таркибида аёллар, ёшлар миқдорининг ортиши. Меҳнатга лаёқатли аҳолининг ушбу тоифалари ўртасида фрикцияли ишсизлик ҳомиладорлик ва фарзанд кўриш ҳамда таълим олиш даври ҳисобига ортади).

Америкалик иқтисодчи Э. Фелпс томонидан ишсизликнинг табиий даражасининг тадқиқ этилиши натижасида муҳим хулосалар чиқарилди. У ишсизликнинг табиий даражасини меҳнат бозоридаги қисқа муддатли вазиятлар ва қуйидаги таркибий омиллар белгилашини асослаб берди:

- иш кучининг меҳнат бозоридаги таклифи;
- иш қидиришнинг харажатлари;
- меҳнат бозоридаги ахборотнинг шаффофлиги;
- ишсизлик нафақаларининг даражаси ва бошқалар¹.



Эдмунд Фелпс (ингл. Edmund S. Phelps; 1933 йилда туғилган) – америкалик таниқли иқтисодиётчи, иқтисодиёт бўйича 2016 йилги Нобель мукофотининг лауреати.

Асосий асарлари:

Microeconomic Foundations of Employment and Inflation Theory, 1970.

Studies in Microeconomic Theory, 1979-80.

Political Economy: An Introductory Text, 1985.

Seven Schools of Macroeconomic Thought, 1990.

Э. Фелпс узоқ муддатли иқтисодий ўсиш маъносида ишсизликнинг табиий даражаси иқтисодиёт ривожланишининг салоҳиятини кўрсатишини қуйидагича изоҳлаб берган: янги иш жойларини яратиш тўғрисидаги қарор ишлаб чиқаришнинг самарадорлиги ва фойда олишни кўпайтириш асосида қабул қилинади. Самарадорлик ва фойда миқдори қанчалик катта бўлса, иш билан бандликнинг узоқ муддатли табиий даражаси шунчалик юқори бўлади. Ишлаб чиқариш ўсишининг истиқболлари янги иш жойлари яратаётган

¹ Фелпс Э. С. Равновесие: Концепция с точки зрения ожиданий // Экономическая теория / Под ред. Дж. Итуэлла, М. Милгейта, П. Ньюмена: пер. с англ. / Науч. ред. чл.-корр. РАН В. С. Автономов. - М.: ИНФРА-М, 2004. - С. 280-284.

корхоналар эга бўлган активларнинг бозор қийматида ўз ифодасини топади. Шунинг учун иш билан бандлик билан молия бозори динамикаси ўртасида алоқадорлик мавжуд.

Бундай алоқадорлик бозор институтлари ривожланган давлатлар (АҚШ, Буюк Британия, Канада ва бошқалар)да яққол намоён бўлади, корпоратив тизимлар (давлат преференцияларидан фойдаланадиган молия-саноат гуруҳлари) устунлик қиладиган мамлакатлар (Ғарбий Европа мамлакатлари ва Япония)да эса у қадар сезилмайди.

Э. Фелпснинг «ишсизликнинг табиий даражаси» концепцияси қизғин бахс-мунозараларга сабаб бўлди. Аммо 1970-йиллар бошидаги воқелик ушбу назариянинг асосланганлигини тасдиқлади. АҚШ Федерал резерв тизими раҳбариятининг фоиз ставкасини саклаб туриш сиёсати муомаладаги пул миқдорининг 1970–1972-йилларда йилига ўртача 13 % га ортишига олиб келди. Айни пайтда мамлакатдаги кутилаётган инфляция юқори бўлиб, реал даражага яқинлашди, ишсизлик даражаси эса 1960-йиллар бошидаги каби 5–6 % га қайтди. Бундан узоқ муддатда инфляция билан ишсизлик ўртасида ўзаро боғлиқлик мавжуд эмаслиги тасдиғини топди.

Э. Фелпснинг «ишсизликнинг табиий даражаси» назарияси Ғарбдаги иқтисодиёт фани дарсликларидан кенг ўрин олди, уни монетар сиёсатини ўтказаяётган мутахассислар ўз амалиётларида фойдаланишади, турли мамлакатларнинг Марказий банклари эса ўз таҳлилий моделларига киритади.

13.3. Ишсизлик кўрсаткичлари ва уни аниқлаш усуллари

Ишсизлик даражаси – меҳнат бозорининг айни пайтдаги аҳволи ҳақида ва унда муайян вақт мобайнида рўй берган ўзгаришлар тўғрисида тасаввур берадиган асосий кўрсаткич ҳисобланади. Ишсизлик даражаси, таҳлил этилаётган даврнинг боши (ёки охири)даги аҳволга кўра, тегишли санада ишсизлик мақомига эга бўлган кишилар сонининг I_m ана шу санадаги иқтисодий фаол аҳоли сонига Φa_m нисбати сифатида аниқланади.

$$Ид_m = I_m : \Phi a_m \cdot 100,0 \%,$$

бу ерда: $Ид_m$ – ишсизлик даражаси.

Меҳнат потенциалидан фойдаланиш ижтимоий-иқтисодий самарадорлигининг ошиши кўпроқ ишсизлик даражасига боғлиқ бўлиб, бу хорижий ва маҳаллий иқтисодий адабиётларда турлича талқин қилинган. Масалан, япон статистикасида ишсизлик даражаси (И) икки усулда аниқланади:

$$Ид = \frac{\text{ишсизлар сони}}{\text{ёлланма ишчилар + ишсизлар}}$$

Бундай ёндашувнинг асосий камчилиги шундаки, ишсизлик нормасининг бўлинувчиси сифатида барча иш кучининг миқдори эмас, балки иш билан банд ишловчилар сони танланган:

$$\text{Ид} = \frac{\text{ишсизлар сони}}{\text{иш билан бандлар} + \text{ишсизлар}}$$

Иккинчи усулда ишсизлик нормасини аниқлашда меҳнатга лаёқатли аҳоли сонидан фойдаланилган. Лекин меҳнатга лаёқатли аҳолининг ҳаммаси ҳам иш жойларига эга бўлавермайди.

Фикримизча, ишсизлик даражасини ишсизлар сонини иқтисодий фаол аҳоли сонига бўлиш орқали аниқлаш мақсадга мувофиқдир:

$$\text{Ид} = \frac{\text{ишсизлар сони}}{\text{иқтисодий фаол аҳоли сони}} \times 100,0 \%$$

1. *Ишсизлик даражасининг асосий кўрсаткичлари* қуйидагилардан иборат:

а) рўйхатга олинган ишсизлик даражаси (Рид):

$$\text{Рид} = \text{Рис} / \text{Ифас} \times 100 = \text{Рис} / (\text{Бс} + \text{Рис}) \times 100;$$

б) умумий ишсизлик даражаси (Уид):

$$\text{Уид} = \text{Иус} / \text{Ифас} \times 100 = \text{Иус} / (\text{Бс} + \text{Иус}) \times 100;$$

в) тўлиқ ишсизлик даражаси (Тид):

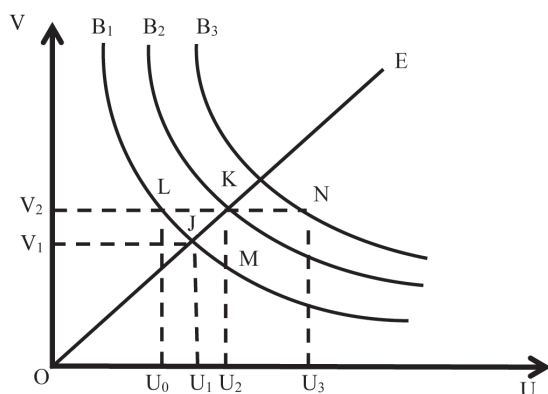
$$\text{Тид} = \text{Шбс} / \text{Ифас} \times 100,$$

бу ерда: Рис – рўйхатга олинган ишсизлар сони (киши); Ифас – иқтисодий фаол аҳоли сони (киши); Иус – ишсизлар умумий сони [(киши) меҳнатга лаёқатли аҳоли орасида танлама тарзда ўтказиладиган сўровлар натижасида аниқланади]; Шбс – шартли маънодаги иш билан банд бўлмаган фуқаролар сони (киши).

$$\text{Шбс} = (\Sigma\text{Тф} - \Sigma\text{Аф}) : \text{Хф},$$

бу ерда: $\Sigma\text{Тф}$ – минтақа иқтисодий фаол аҳолисининг тадқиқ қилинадиган даврдаги иш вақти (киши-соатлар, киши-кунлар)нинг тўлиқ жамланма фонди; $\Sigma\text{Аф}$ – амалда ишлаб берилган вақтнинг жамланма фонди; Хф – бир нафар ходимнинг тадқиқ қилинаётган даврдаги иш вақти (соатлар, кунлар)нинг тўлиқ фонди.

2. *Ишсизликнинг давомийлиги* (ой) – таҳлил этилаётган даврнинг охирига келиб ишсиз мақомига эга бўлган шахсларнинг, шунингдек, ушбу даврда ишга



13.6-расм. Беверижнинг эгри чизиғи

унинг турли шакллари ўртасидаги нисбатни таҳлил этганда, ишсизлик даражаси билан умуман мамлакат иқтисодиётида, шу жумладан, алоҳида (тармоқ ва ҳудудий) меҳнат бозорларидаги бўш иш жойлари ўртасидаги нисбат ва ўзаро боғлиқликни ҳам кўриб чиқиш мақсадга мувофиқдир. Бу боғлиқликни «Беверижнинг эгри чизиғи» акс эттиради (8.6-расм).

13.6-расмда бўш иш жойлари (V) ва ишсизлар сони (U) ўртасидаги функцияли боғлиқлик ўз ифодасини топган. Ушбу ўзаро боғлиқлик кўриниши жиҳатдан гиперболо бўлиб, у координатларнинг ўқиға яқинлашади, аммо уларга туташмайди. Чунки иқтисодиётда ҳаминша қандайдир миқдорда бўш иш жойлари (улар ёлланма ходимларга у қадар мақбул бўлмаса ҳам) ва ишсизлар мавжуд.

ОЕ чизиғи – тўғри бурчакли биссектриса $V = U$ бўш иш жойларининг ишсизлар сонига тенглигини акс эттиради. Бевосита шундай ҳолатда ишсизлик иш билан тўла бандликни таъминлайдиган ўзининг табиий даражасига тенгдир.

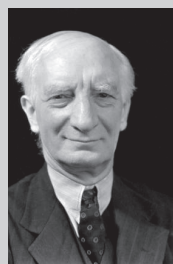
жойлашган ишсизларнинг иш излашларининг ўрта ҳисобдаги давомлилигини тавсифлайдиган миқдор.

3. Меҳнат бозоридаги тигизлик коэффициентини (T_k) бир бўш ўринга тўғри келадиган, рўйхатга олинган ишсизлар сони (Рис) билан аниқланади:

$$T_k = \text{Рис} : \Sigma \text{Бс},$$

бу ерда: $\Sigma \text{Бс}$ – мазкур даврдаги бўш иш ўринларининг жамланма сони.

Ишсизлик таркибини, яъни



Уильям Генри Бевериж, барон (ингл. William Henry Beveridge, 1st Baron Beveridge; 1879–1963) – таниқли инглиз иқтисодчиси, Лондон иқтисодиёт ва сиёсий фанлар мактаби директори (1919–1937), қироллик статистика жамиятининг президенти (1941–1943) бўлган.

Асосий асарлари:

Unemployment: A problem of industry, 1909.

Prices and Wages in England from the Twelfth to the Nineteenth Century, 1939.

Full Employment in a Free Society, 1944.

The Economics of Full Employment, 1944.

«Беверижнинг эгри чизиғи» VU да J нуқтасида бўш иш жойларининг миқдори U_1 ишсизлар сони V_1 га тенгдир. Демак, U_1 – иш билан бандликнинг

табiiй даражасидир. U_1V_1 эгри чизигининг K нуқтаси эса ишсизликнинг юқорироқ табiiй даражасини англатади. «Бевериж эгри чизиги»нинг чапга силжиши ишсизларнинг бир қисми иш топганлигини, бу билан ишсизлар ва бўш иш жойлари сони камайтирилганлигини кўрсатади. Бу фрикцияли ёки таркибий ишсизлик туфайли содир бўлади.

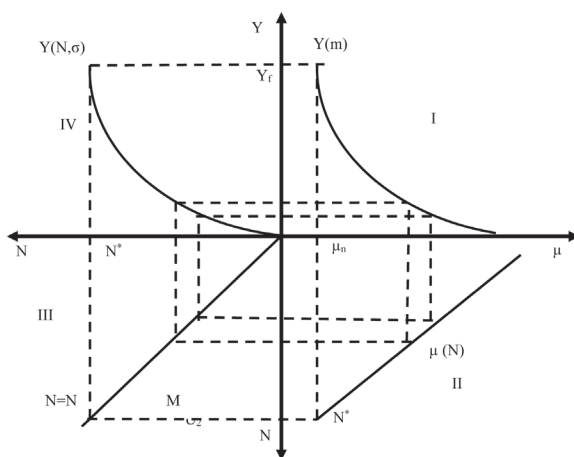
Айни пайтда ишсилар сони билан эгалланмаган бўш иш жойлари ўртасидаги нисбат эса меҳнат бозоридаги тигизликни ифода қилади.

Америка Қўшма Штатлари Президенти Жон Кеннедининг иқтисодий масалалар бўйича маслаҳатчиси бўлган *Артур Оукен* ишлаб чиқаришнинг ҳажми билан ишсизлик даражаси ўртасидаги боғлиқликни аниқлаган (13.7-расм).

«*Оукеннинг эгри чизиги*» номини олган ушбу график-расмда Y – амалдаги ялпи ички маҳсулот ҳажми, u – амалдаги ишсизлик даражаси, N – ялпи ички маҳсулот ҳажми йўқотилишининг фоизидир. Айни пайтда II квадрант – ишсизлик билан иш билан бандликнинг боғлиқлиги, III квадрант – иш билан бандлик тенглигини ($N=N$) ифода этадиган 45 градусли қўшимча чизик, IV квадрант – ишлаб чиқариш функциясидир. I квадрант эса юқорида қайд этилган уч квадрантнинг ҳосиласи бўлиб, «Оукен эгри чизиги» номини олган.

N коэффиценти даврий ишсизлик ҳар бир фоизга кўпайганида ялпи ички маҳсулот ҳажми қанчага камайишини кўрсатади. Олимнинг ҳисоблаб чиқишича, A коэффиценти $2 < \text{дан} < 2,5$ гача бўлган оралиқда жойлашган.

Расмга кўра иш билан тўла бандликда ишлаб чиқариш ҳажми Y^* га, ишсизлик нормаси эса – u^* га тенгдир. Агар иш билан бандлик камайса, ишлаб чиқариш ҳажми Y_2 гача камаяди. Демак, ишлаб чиқаришнинг ҳажми ишсизлик нормасига тегишли равишда камайдиган функциядир.



13.7-расм. «Оукеннинг эгри чизиги»



Артур Мелвин Оукен (ингл. Arthur Melvin Okun; 1928–1980) – америкалик машхур иқтисодчи олим, АҚШ Президенти ҳузурида Иқтисодий маслаҳатчилар кенгашининг раиси (1968–1969) бўлган.

Асосий асарлари:

The Political Economy of Prosperity, 1970.

Prices and Quantities: A macroeconomic analysis, 1981.

«Оукен эгри чизиғи» куйидаги ҳолатларда силжийди:

– иш билан тўла бандликда миллий даромад кўрсаткичи (Y^*) ўзгарганида (у кўпайса, эгри чизиқ юқорига, камайса, пастга силжийди);

– иш билан табиий бандлик нормаси (u^*) ўзгарганида (у кўпайса, эгри чизиқ ўнгга, камайса, чапга силжийди).

А. Оукен 1960-йилларда АҚШда ишсизликнинг табиий даражаси 4 % ни ташкил этганида N коэффиценти 3 га тенг бўлганлигини исботлаб берган. Бу ишсизликнинг ҳар бир фоизи мамлакатнинг амалдаги ялпи ички маҳсулот ҳажмини иш билан тўла бандлик бўлгани ҳолдагига нисбатан 3 % га камайтирилганлигидан далолат берган. Иқтисодчи олимнинг ҳисоблашича меҳнат бозоридаги рақобат туфайли ишсизлик куйидагича кўринишда бўлишини кўрсатган:

– ишдан бўшаган барча ёлланма ходимлар ҳам ишсиз сифатида рўйхатдан ўтмайди;

– меҳнат фаолиятини давом эттираётган ёлланма ходимларнинг бир қисми қисқартирилган иш кунни ёки ҳафтасига ўтказилади;

– ишлаб чиқаришда яширин ишсизлик мавжудлиги сабабли ўртача меҳнат унумдорлиги камаяди.

А. Оукен қонунига кўра, ишсизликнинг табиий даражаси 1,0 % га ошганда, ялпи миллий маҳсулот 2,5 % га камаяди ёки 2,5 % ялпи миллий маҳсулот йўқолади. Демак, мос равишда уларнинг нисбати 1:2,5 га тенг. Шу нисбатга асосланиб, йўқотилган ялпи миллий маҳсулотнинг мутлақ қийматини аниқлаш мумкин.

13.4. Ишсизларни ижтимоий ҳимоялаш ва уларнинг меҳнат бозорида рақобатбардошлигини ошириш

Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексига ишдан маҳрум бўлган, биринчи марта иш қидираётган, узоқ (бир йилдан ортиқ) танаффусдан кейин меҳнат фаолиятини қайта бошлашни истаган ва ишсиз деб эътироф этилган шахсларга:

– ишсизлик нафақаси тўлаш;

– қарамоғидагиларни ҳисобга олган ҳолда моддий ёрдам бериш;

– касб ўрганиш, малака ошириш ёки қайта тайёрлаш даврида стипендия тўланиши ҳамда шу даврни меҳнат стажига кўшиш;

– ҳақ тўланадиган жамоат ишларида қатнашиш имконияти таъминланиши белгилаб қўйилган.

Ишсизлик нафақаси ишсиз деб эътироф этилган шахсга у иш қидираётган шахс сифатида маҳаллий меҳнат органида рўйхатдан ўтган кундан эътиборан тайинланади. Қарамоғида учтагача киши бўлган, ўттиз беш ёшга тўлмаган ишсиз эркакка ишсизлик нафақаси у ҳақ тўланадиган жамоат ишларида Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланадиган тар-

тибда иштирок этган тақдирда тайинланади. Ишсиз шахснинг нафақа олиш ҳуқуқи у иш қидираётган шахс сифатида рўйхатдан ўтган пайтдан бошлаб кечи билан ўн биринчи кундан эътиборан кучга киради.

Ишсизлик нафақаси кўпи билан:

– ишдан ва иш ҳақидан (меҳнат даромадидан) маҳрум бўлган ёки узоқ (бир йилдан ортиқ) танаффусдан кейин меҳнат фаолиятини қайта бошлашга ҳаракат қилаётган шахсга ўн икки ойлик давр мобайнида йигирма олти календарь ҳафта;

– илгари ишламаган ва биринчи марта иш қидираётган шахсга эса ўн уч календарь ҳафта мобайнида тўланади.

Ишсиз шахс нафақа олиш даврида иш қидириши ва ҳар икки ҳафтада камида бир марта маҳаллий меҳнат органида йўқламадан ўтиши керак.

Қуйидаги ҳолларда ишсизлик нафақасини тўлаш бекор қилинади:

– ишсиз шахс ишга жойлашганда;

– ишсиз шахс таклиф қилинган мақбул келадиган ишни икки марта рад этган тақдирда;

– қарамоғида учтагача киши бўлган, ўттиз беш ёшга тўлмаган ишсиз эркак ҳақ тўланадиган жамоат ишларида иштирок этишни рад этган тақдирда;

– ишсиз шахс қонун ҳужжатларига мувофиқ пенсия таъминоти ҳуқуқини олган тақдирда;

– ишсиз шахс суднинг ҳукми билан қамоқ ёки озодликдан маҳрум этиш тарикасидаги жазога ҳукм қилинган бўлса;

– ишсиз шахс ишсизлик нафақасини олиб турган даврда маҳаллий меҳнат органини хабардор қилмай вақтинча ишга жойлашган бўлса;

– ишсизлик нафақасини алдов йўли билан олаётган бўлса.

Бу ўринда амалдаги қонунчиликка мувофиқ, ишдан ва иш ҳақидан (меҳнат даромадидан) маҳрум бўлган шахслар учун уларнинг касб тайёргарлигига мос бўлган, ёшини, соғлиғи ҳолатини, меҳнат стажини ва аввалги мутахассислиги бўйича тажрибасини, янги иш жойининг транспортда қатнаш жиҳатидан қулайлигини инобатга олувчи иш *мақбул келадиган иш* деб ҳисобланади.

Мақбул келадиган иш деб ҳисобланиши мумкин бўлмаган меҳнат фаолияти турларига қуйидагилар киради:

– таклиф этилган иш доимий яшаш жойидан анча узоқ бўлса ва транспортда қатнаш жиҳатдан қулай бўлмаса;

– иш ҳақи шу мутахассислик ва касб учун белгиланган энг кам миқдордан оз бўлса;

– ишни рад этиш узрли сабаблар билан асосланган бўлса.

Ишсизлик нафақасини тўлаш қуйидаги ҳолларда тўхтатиб турилади:

– ишсиз шахс касб ўрганиш, қайта тайёрлаш ёки малакасини оширишга юборилган бўлса, стипендия олиб касб ўрганиш, қайта тайёрлашдан ўтиш ёки малака ошириш даврида;

– ишсиз шахс ихтисослаштирилган даволаш-профилактика муассасасида даволаш курсини ўтаётган бўлса, бундай муассасада бўлган даврида;

– ишсиз шахс ҳақ тўланадиган жамоат ишларида иштирок этаётган бўлса, бундай ишларда иштирок этган даврида.

Ишсиз шахс узрсиз сабабларга кўра белгиланган муддатда маҳаллий меҳнат органига келмаган тақдирда ҳам ишсизлик нафақасини тўлаш уч ойгача муддатга тўхтатиб қўйилиши ёки нафақанинг миқдори камайтирилиши мумкин.

Меҳнат шартномаси алоҳида асослар бўйича бекор қилинган тақдирда, шунингдек, ходимларга моддий ёрдам бериш учун қўшимча кафолатлар ҳам берилади.

Меҳнат шартномаси ходим янги меҳнат шартлари асосида ишлашни давом эттиришни рад этганлиги, иш хусусиятининг ўзгаришига олиб келган ишлар ҳажмининг қисқарганлиги ёки корхонанинг тугатилганлиги, ходимнинг малакаси етарли бўлмаганлиги ёхуд соғлиғи ҳолатига кўра бажараётган ишига нолойқлиги, шу ишни илгари бажариб келган ходим ишга қайта тикланиши сабабли бекор қилинган ҳолларда иш қидириш даврида икки ойдан ортиқ бўлмаган давр мобайнида ходимларнинг ўртача ойлик иш ҳақи сақланиб қолади, бунда ходимга тўланган бир ойлик ишдан бўшатиш нафақаси ҳам қўшиб ҳисобга олинади.

Ходимлар меҳнат шартномаси бекор қилинган кундан бошлаб ўн календарь кун мобайнида маҳаллий меҳнат органида иш қидираётган шахс сифатида рўйхатдан ўтсалар, маҳаллий меҳнат органи берган маълумотномага биноан учинчи ой учун ҳам олдинги иш жойларидан ўртача иш ҳақи олиш ҳуқуқига эга бўладилар.

Меҳнат шартномаси бекор қилингандан кейин ўн кун ичида маҳаллий меҳнат органида рўйхатга олинган ва касби бўйича қайта ўқитилаётган ёки ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда малакасини ошираётган ходимларга стипендия тўланади.

Башарти иш берувчи ночор (банкрот) деб топилса, у билан меҳнат муносабатларида бўлган ходимлар иш ҳақи ва ўзларига тегишли тўловлар хусусида бошқа барча кредиторларнинг талабларига нисбатан имтиёзли ҳуқуқдан фойдаланадилар.

Тугатилаётган корхоналарнинг маблағи бўлмаган тақдирда, ходимларга компенсациялар Иш билан таъминлашга кўмаклашиш давлат жамғармаси маблағлари ҳисобидан тўланади.

13.5. Ишсизларни жамоат ишларига жалб этиш

Ўзбекистон Республикасининг норматив-ҳуқуқий ҳужжатларига мувофиқ, «Жамоат ишлари – ишсиз ва банд бўлмаган аҳоли учун умумжалб этиш

мумкин бўлган, алоҳида тайёргарлик ва малака талаб қилмайдиган, ҳақ тўланадиган вақтинчалик меҳнат фаолияти турлари»¹ ҳисобланади.

Ижтимоий-меҳнат муносабатларини уйғунлаштиришда жамоат ишларининг аҳамияти иқтисодий назария вакиллари томонидан ҳам эътироф этилган. Машҳур инглиз демографи Т. Мальтус таниқли иқтисодчи олим Ж.-Б.Сэй билан ёзишмаларида янги иш жойлари ташкил этиш ва иш билан бандлик даражасини сақлаб туриш мақсадида давлат томонидан тадбиркорлардан ундирилаётган солиқларнинг бир қисмини жамоат ишларини ташкил этишга, хусусан, йўл қурилишига сарф қилиш мақсадга мувофиқ эканлигини кўрсатган.



Томас Роберт Мальтус (ингл. Thomas Robert Malthus; 1766–1834) – машҳур инглиз демографи ва иқтисодчи олими, руҳоний, аҳолишуносликда жаҳонда аҳоли сонининг назоратсиз ортиши ялпи очарчиликка дучор қилиши назариясининг асосчиси.

Асосий асарлари:

Essay on the Principle of Population (1789).

Observations on the Effects of the Corn Laws (1814).

Бу ғоядан АҚШ Президенти Ф. Д. Рузвельт мамлакатда XX аср 30-йилларидаги Буюк инқироз пайтида самарали фойдаланган. У 1935 йилда ўзининг Янги иқтисодий курси доирасида АҚШ Жамоат ишлари бошқармасини ташкил этган. Ушбу бошқармага ўша пайтда 4 млрд доллар (ҳозирги нархларда 69 млрд доллар) маблағ ажратилган. Ана шу маблағ ҳисобидан меҳнатга лаёқатли, 18 ёшдан катта, маҳаллий маъмурлар томонидан ночор аҳволга тушиб қолганлигини тасдиқловчи ҳужжатга эга бўлган, ишсиз, жамоат бинolari, автомобиль йўллари, стадионлар, тўғонлар қурилишига жалб қилинган АҚШ фуқароларига йилига 1200 доллар (ҳозирги нархларда 20 700 доллар) тўланган.

1930-йилларнинг иккинчи ярми ва 1940-йилларнинг бошида АҚШда жамоат ишларига 4 млн киши, уларнинг оила аъзолари ҳам қўшиб ҳисобланганда, жами 20 млн киши жалб қилинган. Уларнинг меҳнати билан мамлакатда умумий узунлиги 1 млн километрдан ортиқ автомобиль йўллари, минглаб кўприклар, мактаблар, боғлар, бошқа инфратузилма объектлари барпо этилган.

Ўзбекистонда ишсиз шахсларни ҳақ тўланадиган жамоат ишларига кенг жалб этиш асосида аҳолининг иш билан бандлигини таъминлаш бўйича қўшимча чора-тадбирларни амалга ошириш мақсадида Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги ҳузурида Жамоат ишлари жамғармаси ташкил этилган. Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги

¹ Ҳақ тўланадиган жамоат ишларини ташкил қилиш тартиби тўғрисида низом / Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 5 октябрдаги «Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги ҳузуридаги жамоат ишлари жамғармаси фаолиятини ташкил этиш тўғрисида»ги қарорига 3-илова // Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 09.10.2017 й., 09/17/799/0072-сон

хузурида Жамоат ишлари жамғармаси, унинг Васийлик кенгаши, шунингдек, Жамоат ишлари жамғармасининг ижро этувчи дирекцияси тузилган.

Жамоат ишлари жамғармасининг маблағлари:

- давлат бюджети ҳисобидан ажратиладиган маблағлар;
- халқаро молия институтлари грантлари, жисмоний ва юридик шахсларнинг, ҳомийлик жамғармаларининг ва бошқа хорижий донорларнинг ихтиёрий ёрдамлари;

- асосий воситалар, мини-ускуналар ва инвентарлар ижарасидан даромадлар;

- қонунчиликда тақиқланмаган бошқа молиялаштириш манбаларидан шакллантирилади.

Жамоат ишлари:

- иш билан банд бўлмаган шахсларни вақтинчалик маош (меҳнат даромади) билан таъминлаш ва уларни иш қидириш даврида моддий қўллаб-қувватлаш;

- ишсиз шахсларнинг вақтинчалик иш билан бандлигини таъминлаш учун шароитлар яратиш;

- касбга (мутахассисликка) эга бўлмаган илк бор иш изловчи шахсларни меҳнат фаолиятига жалб этиш;

- турли сабабларга кўра (илгари бола тарбияси, бемор ва кекса оила аъзоларини парваришлаш, жазони ижро этиш муассасаларидан озод қилинган ва бошқа сабабларга кўра) узоқ танаффусдан сўнг касбий фаолият билан шуғулланмаган шахслар меҳнатини реабилитация қилиш;

- иқтисодиёт ва ижтимоий соҳанинг ижтимоий муҳим аҳамиятга эга бўлган объектларини ишчи кучи билан таъминлаш мақсадларида ташкил қилинади.

Жамоат ишлари турларига қуйидагилар киради (13.8-расм):

- шаҳар, туман, аҳоли пунктлари, маҳаллалар ва бошқа ҳудудларни ободонлаштириш (кўкаламзорлаштириш, тозалаш, оқлаш, маданий объектлар, зиёратгоҳлар, кабристонлар ва ариқларни тозалаш кабилар);

- уй-жой коммунал ва бошқа инфратузилма объектларини таъмирлаш;

- кўчалар, йўллар ва пиёдалар юриш йўлакларини таъмирлаш;

- мавсумий қишлоқ хўжалик ишлари, қишлоқ хўжалиги маҳсулотларини тайёрлаш, сақлаш ва қайта ишлаш, ирригация ва мелиорация тармоқларини таъмирлаш;

- ногиронлар, кексалар, беморлар ва бошқаларни парваришлаш;

- саноат тармоқлари ва хизматлар кўрсатиш соҳаси ташкилотларидаги ишлар;

- объектларни қуриш, реконструкция қилиш ва таъмирлаш ишлари.

Жамоат ишларини бажараётган фуқароларга корхоналарда амалга бўлган ставкалар ва лавозим маошлари (ишбай нархлар)дан келиб чиққан ҳолда, аммо иш ҳақи тўлаш бўйича Ягона тариф сеткасининг биринчи разрядидан кам бўлмаган миқдорда иш ҳақи тўланади. Жамоат ишларида иш ҳақидан ташқари меҳнат учун қўшимча мукофотлар миқдори иш берувчилар маб-

лағлари ҳисобидан белгиланиши мумкин.

Бюджет ташкилотлари ва фуқароларнинг ўзини ўзи бошқариш органлари томонидан ташкил қилинган жамоат ишларида Аҳоли бандлигига кўмаклашиш маркази йўлланмаси асосида жамоат ишларида иштирок этиш учун юборилган фуқароларнинг ойлик иш ҳақи миқдори энг кам ойлик иш ҳақининг беш баробаридан ортиқ бўлмаган миқдорда белгиланиши мумкин.



13.8-расм. Ўзбекистонда жамоат ишларининг турлари

2017 йилнинг октябрь ойидан мамлакат минтақаларидаги 8 та туманда тажриба тариқасида иш билан банд бўлмаган аҳолини жалб қилган ҳолда жамоат ишлари ташкил қилина бошланган эди. 2018 йилнинг 1 январидан бошлаб эса Ўзбекистон ҳудудларнинг қолган барча шаҳар ва туманларида ҳам иш билан банд бўлмаган аҳолини ҳақ тўланадиган жамоат ишларига жалб қи-

лишга киришилган. Жамоат ишлари жамғармаси томонидан ҳақ тўланадиган жамоат ишларини ташкил этиш ва амалга ошириш учун 2018 йилнинг ўзида 714 млрд сўм маблағ ажратилган.

Ишсизлар учун Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги тузилмасида туман (шаҳар) Аҳоли бандлигига кўмаклашиш марказлари ҳузурида филиал шаклида Вақтинчалик бир марталик иш билан таъминлаш бюрolari ҳам ташкил қилинган. Ушбу бюрolar:

– вақтинчалик бир марталик иш изловчи фуқароларни кенг хабардор қилиш учун хусусий иш берувчилар томонидан бериладиган иш турлари тўғрисидаги маълумотлар банкни шакллантирадилар;

– манфаатдор иш берувчилар ва вақтинчалик бир марталик иш изловчи ишсизлар иштирокида бўш иш ўринлари ярмаркаларини мунтазам равишда ўтказадилар;

– ишсизларга янгидан ташкил этилган ва бўш иш жойларида ишга жойлашиш, касб-кор тайёргарлиги, ўз ишини ташкил этиш ва юритиш масалалари бўйича маслаҳат ва касбга йўллаш хизматлари кўрсатадилар, шунингдек, иш берувчи хусусий шахсларга ушбу масалаларда кўмаклашадилар;

– бир марталик ишни бажарувчилар учун зарур ижтимоий-маиший шарт-шароитлар яратадилар ҳамда овқатланиш шохобчалари ташкил этадилар¹.

Ишсизларнинг меҳнат бозорида рақобатбардошлигини ошириш, энг аввало, уларнинг касб малакаларини оширишга боғлиқдир. 2012 йилда Тошкентда, 2016 йилда эса Самарқандда Корея Халқаро ҳамкорлик агентлиги (КОИСА) билан биргаликда энг замонавий ўқув-лаборатория ускуналари, ўқув-ишлаб чиқариш дастгоҳлари ва амалиёт қўлланмалари билан жиҳозланган касб-ҳунарга ўқитиш марказлари худди шу мақсадларда – ишсизларнинг салоҳиятини ошириш учун ташкил этилди.

Ушбу марказларда ишсизлар миллий меҳнат бозорида талаб юқори бўлган чилангарлик, фрезерчилик, токарлик, автомобиль двигателларини, маиший электротехника, радио ва телеускуналарни таъмирлаш, автотранспорт воситаларини диагностика қилиш ва техник хизмат кўрсатиш, пайвандлаш ишлари, металлга ишлов бериш, электрон қурилмалар, сервис хизмати кўрсатиш, компьютерларни дастурлаш ва бошқа йўналишлар бўйича касб-ҳунарга ўқитилади. Жумладан, Тошкентдаги марказ ташкил этилгандан бери 2000 нафардан ортиқ ишсизлар бу ерда касб-ҳунарга ўқитилди ва уларнинг барчаси уч томонлама (касб-ҳунарга ўқитиш маркази, корхона ва талаба) шартномалар асосида «Ўзавтосаноат», «Ўзелтехсаноат», «Ўзтелеком», «Тошавтотеххизмат», «GM Powertrain Uzbekistan», «Ўзагротомашсервис» корхоналарида иш билан тўлиқ таъминланди.

¹ Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг «Вақтинчалик бир марталик иш билан таъминлаш бюрolarини ташкил этиш тўғрисида»ги қарори (Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 8 сентябрдаги 703-сонли қарори таҳририда) // Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2017 й., 37-сон, 990-модда

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

14.1. Ўзбекистонда аҳоли турмуш даражаси ва унинг барқарор ривожланиши

Ҳаракатлар стратегияси халқ билан очик мулоқот, республикамиз аҳолиси ва тадбиркорларни безовта қилаётган долзарб масалаларни ҳар томонлама ўрганиш, амалдаги қонунчиликни қўллаш ва ривожланган хорижий амалиётни таҳлил қилиш натижаларига асосланган. Бир сўз билан айтганда, амалга оширилаётган барча ҳаракатлар халқнинг турмуш даражасини яхшилаш, фаровонлигини оширишга қаратилгандир.

Турмуш даражаси – бу жисмоний, маънавий ва ижтимоий эҳтиёжларнинг ривожланиш даражаси, қондирилганлик миқёси ва уларни қондириш учун яратилган имкониятларни акс этирувчи комплекс ижтимоий-иқтисодий категориядир.

Бугунги кунда БМТ томонидан дунё аҳолиси турмуш даражасини ошириш ва камбағалликдан азият чекаётган мамлакатларга кўмаклашиш мақсадида бир қанча ишлар амалга оширилмоқда. Жумладан, БМТнинг Бош ассамблеясида қабул қилинган «Минг йиллик тараққиёт дастури» ҳамда 2030 йилгача мўлжалланган «Барқарор ривожланиш мақсадлари дастурлари» бевосита дунё мамлакатлари аҳолисини иқтисодий-ижтимоий қўллаб-қувватлаш, шунингдек, экология бузилишининг олдини олган ҳолда аҳолининг саломатлигини асрашга қаратилган муҳим ишлар сирасига киради.

Маълумки, аҳоли турмуш даражасини барчамиз аҳоли жон бошига тўғри келадиган даромадлар миқдори ва истеъмол ҳажми миқдорининг ортиши ёки камайиши билан баҳолашга одатланганмиз. Лекин «аҳоли турмуш даражаси», бевосита «аҳоли турмуш даражаси сифатини баҳоловчи кўрсаткичлар» анча кенгроқ тушунчалар ҳисобланади.

Шунинг учун турмуш даражасини аҳолининг моддий ва номоддий бойликларга эҳтиёжлари даражаси, шунингдек, ушбу эҳтиёжларни қондириш ва ривожлантириш учун жамиятдаги мавжуд шароитларни акс эттирадиган мураккаб ижтимоий-иқтисодий категория сифатида аниқлаш мумкин.

Ҳозирда турмуш даражаси концепцияларини аҳолининг турмуш даражаси сифатини ҳар томонлама характерлаб берадиган ягона кўрсаткичга келтириш бўйича самарали усул мавжуд эмас.

Турмуш даражасини белгилайдиган асосий кўрсаткичлар тизимига бир қатор кўрсаткичлар қиради. БМТнинг турмуш даражаси кўрсаткичлари тизимига 12 та асосий кўрсаткичлар гуруҳи қиради.

Бирлашган миллатлар ташкилотининг тавсиясига кўра, туғилиш, ўлим, умр кўриш давомийлиги, санитар-гигиеник шароитларнинг мавжудлиги, озиқ-овқат маҳсулотларининг истеъмол даражаси, уй-жой шароитлари, таълим олиш ва маданий имкониятларнинг мавжудлиги, иш шароитлари ва аҳолини иш билан бандлик даражаси, даромадлар ва харажатлар мувозанати, истеъмол нархлари, транспорт воситалари билан таъминланганлиги, дам олиш ва ҳордиқ чиқариш имкониятларининг мавжудлиги, ижтимоий таъминот тизимининг мавжудлиги, инсон ҳуқуқлари ва эркинликлари кафолатланганлиги каби кўрсаткичлар турмуш даражасини ифодаловчи кўрсаткичлар ҳисобланади. Лекин бу кўрсаткичларнинг барчасини ҳам қиймат кўринишида баҳолашнинг имкони бўлмаганлиги сабабли, ушбу параметрлардан бир нечтасини қамраб олган ҳолда турмуш даражаси баҳоланади. Ушбу кўрсаткичлардан энг асосийси аҳоли жон бошига тўғри келадиган даромадлар ҳажми бўлиб, мазкур кўрсаткич мамлакат аҳолиси турмуш даражасини баҳолаш билан бирга, халқаро таққослашларда ҳам фойдаланиш имконини берадиган кўрсаткич ҳисобланади. Шу билан бирга, амалиётда аҳоли жон бошига тўғри келадиган ялпи ички маҳсулот, ялпи миллий даромад, инсон тараққиёти индекси, аҳолининг маълум гуруҳлари (квинтель, дециль гуруҳлари) бўйича табақаланиш коэффициентлари каби кўрсаткичлар ҳам тез-тез учраб туради.

Аҳоли турмуш даражасининг яхшиланиши, бевосита ишлаб чиқариш ва хизмат кўрсатиш соҳалари самарадорлигининг кўлами, илмий-техник тараққиёт даражаси, аҳолининг маданий-маърифий савияси ва таркиби, миллий хусусиятлар, буларнинг барчаси, албатта, ҳуқумат томонидан қабул қилинадиган ва амалга ошириладиган чора-тадбирлар ва ҳаракатлар натижасига боғлиқ.

Шунингдек, аҳоли турмуш даражасини акс эттирувчи аҳоли умумий ва жон бошига даромадлари, ҳаракатлари, таълим даражаси, соғлиқни сақлаш хизматларидан фойдаланиш, озиқ-овқат маҳсулотлари истеъмоли, узоқ муддат фойдаланиладиган буюмлар билан таъминланганлиги, уй-жой шароитлари каби бир қанча кўрсаткичлар ҳам ҳисобга олинади ва шакллантириб борилади.

Аҳолининг умумий даромадлари – мажбурий тўловлар ва бошқа ажратмаларни амалга оширгунга қадар бўлган ялпи даромадни ифода этади.

Аҳолининг умумий даромадига пул даромадлари ва натура шаклидаги даромадлар қиради ҳамда доимий асосда, такрорланувчи хусусиятга эга бўлган, йиллик ёки ундан кам вақт оралиғидаги даврда уй хўжалиги ёки унинг алоҳида аъзоларига тушадиган тушумлардан таркиб топади.

Аҳоли турмуш даражасининг асосий ижтимоий-иқтисодий индикаторларини аҳоли пул даромадлари ва харажатлари, унинг таркиби ва фойдаланилиши, даромад бўйича аҳолини тақсимлаш каби кўрсаткичлар характерлайди.

Аҳоли пул даромадлари барча тоифалардаги аҳолининг меҳнати эвазига олган иш ҳақи, тадбиркорлик фаолиятдан олинган даромадлари, пенсия, нафақа, стипендия, капитал қўйилмалар бўйича фоиз шаклида олинадиган даромадлар, рента, кўчмас мулкни, қишлоқ, хўжалиги маҳсулотлари ва чорва молларини сотишдан тушумлар, турли хизматларни кўрсатишдан олинган даромадлар ва бошқалардан иборат.

Бирламчи даромадлар, ўз навбатида, ишлаб чиқаришдан олинган даромадлар (меҳнат фаолиятдан олинган даромад ва шахсий истеъмол учун ишлаб чиқарилган шахсий хизматлардан олинган даромадлар) ва мол-мулкдан олинган даромадларни ўз ичига олади.

Меҳнат фаолиятдан олинган даромад ёлланма ишчиларнинг ва мустақил равишда иш билан банд бўлган аҳолининг даромадидан таркиб топади.

Ёлланма ишчиларнинг даромади – бу меҳнатга ҳақ тўлашнинг яширин (яъни, бирламчи ва бухгалтерия ҳисобида акс эттирилмасдан иш берувчи томонидан амалга оширилган тўловлар) қисмини қўшган ҳолда пул ва натура (товарлар ёки хизматлар кўринишида) шаклида меҳнатга ҳақ тўлаш кўринишидаги даромадлардан ташкил этилади.

Мустақил равишда иш билан банд бўлишдан олинган даромадлар – мустақил равишда ташкиллаштирилган ва уй хўжалиги аъзолари жалб қилинган меҳнат жараёни натижасида олинган даромадлардир.

Шахсий истеъмол учун ўзида ишлаб чиқарилган хизматлардан олинган даромадларга бозор учун мўлжалланмаган ва уй-жой эгалари томонидан фойдаланилаётган турар-жой хизматларининг шартли равишда ҳисобланган қиймати киради.

Мол-мулкдан олинган даромадлар (мулкий даромадлар) – мулкий эгалик қилиш ҳуқуқи бўлган молиявий ва номолиявий активларни бошқа шахсларга фойдаланиш учун беришдан уй хўжаликларига тушган тушумлардир.

Трансфертлардан олинган даромадлар эса ижтимоий трансфертлар (пенсия, нафақа ва стипендиялар) ва бошқа жорий трансфертлардан иборат (трансфертлар – бу уй хўжаликларига товар, хизмат ёки актив эвазига қопланмасдан товарлар, хизматлар ва активларнинг келиб тушиши).

Бозор иқтисодиёти шароитида асосий иш жойидан бериладиган иш ҳақи аҳолининг аксарият қисми учун етакчи даромад манбаи ҳисобланади. Ривожланган мамлакатларда иш ҳақи аҳоли жами даромадларининг 60–80 % ини ташкил этади, яъни уларнинг меъёрий ҳаёт фаолиятини таъминлаш пойдевори бўлиб хизмат қилади.

Агар МДҲ мамлакатларининг аҳоли даромадлари таркибини кўрадиган бўлсак, ёлланма ишчиларнинг иш ҳақи сифатида олган даромадлари Арманистон, Беларусь, Қозоғистон, Россия Федерациясида 55–69 % ни ташкил этадиган бўлса, Қирғизистонда 40 % атрофида, Ўзбекистонда 34,3 % ни ташкил

этади. Ижтимоий тўловларнинг улуши Беларусда 29 % бўлса, Арманистон, Қозоғистон, Қирғизистон, Россия Федерациясида 16 % дан 18 % гачани, Ўзбекистонда эса 11,3 % ни ташкил этади.

Кичик бизнес ва тадбиркорлик субъектларини қўллаб-қувватлашга қаратилган мақсадли чора-тадбирларнинг амалга оширилиши натижасида аҳолининг кичик тадбиркорликдан олган даромадлари улуши йил сайин ошиб бормоқда. Статистик маълумотларга кўра, бу улуш 56–60 % ни ташкил этмоқда.

Аҳоли умумий даромадлари ҳажмининг ўзгаришига мол-мулкдан олинган даромадларнинг таъсири жуда кам бўлса-да, аҳолининг тижорат банкларига бўлган ишончининг ортиши, инновацион ишланмаларнинг ривожланиши, қолаверса, акциядорлик жамиятлари даромадларининг ортиши, уй-жой ва бошқа кўчмас мулк объектларини ижарага бериш ва шу каби бозор механизмларининг такомиллашуви натижасида аҳолининг қўлига келиб тушаётган фоизлар, дивидендлар ҳам йил сайин ортиб бораётганлигини кузатишимиз мумкин.

Аҳоли даромадларининг ошиши ва турмуш даражасининг яхшиланиши натижасида жами истеъмол харажатлари таркибида озиқ-оқват маҳсулотларини харид қилиш харажатлари салмоғининг барқарорлашиб бориши билан бир вақтда, ноозиқ-овқат маҳсулотлари ва хизматларга сарфланадиган харажатлар улуши ортмоқда.

Аҳоли истеъмол харажатлари таркибида озиқ-овқат маҳсулотларига харажатларнинг барқарорлашиши, шунингдек, ноозиқ-овқат ва хизматларга қилинаётган харажатларнинг улуши ортиб бораётганлиги ижобий ҳол, албатта.

Жадвалдаги маълумотлар кўрсатадики, охириги да аҳоли жон бошига тўғри келган пул даромадлари, ишчи ва хизматчиларнинг ўртача иш ҳақи, жон бошига тўғри келган истеъмол буюмлари, чакана товар айланиши сезиларли даражада ортган. Бу эса Ўзбекистонда ижтимоий-иқтисодий ислохотларнинг мақсадли олиб борилаётганлиги, ижтимоий соҳаларни ривожлантиришга алоҳида эътибор қаратилаётганлиги билан изоҳланади. Бугунги кунда аҳолига ижтимоий-маданий хизматларни кўрсатиш ҳам юқори даражада олиб берилмоқда.

Хулоса қилиб айтганда, аҳоли турмуш даражасини ошириш манбалари ижтимоий дастурларнинг амал қилиши учун ресурс ҳосил қилиш омили ҳисобланувчи иқтисодий ўсиш билан ижтимоий тараққиёт ўртасидаги узвий боғлиқлик шаклланади. Турмуш даражаси ҳаёт фаолиятига моддий шарт-шароитига таъсир кўрсатувчи омиллар, ҳодисалар ва жараёнларни ўрганиш ҳамда ечилиши муҳим бўлган ижтимоий-иқтисодий тараққиёт муаммоларини аниқлаш киради.

Аҳоли турмуш даражаси кўрсаткичлари¹

Кўрсаткичлар	Ўлчов бирлиги	2011 й.	2012 й.	2013 й.	2014 й.	2015 й.	2016 й.	2017 й.
Аҳоли жон бошига тўғри келадиган ЯИМ	Минг сўм	2184,3	2684,6	3289,0	4741,8	5489,3	6258,6	7843,9
Аҳоли жон бошига тўғри келадиган умумий пул даромадлари	Минг сўм	1944,2	2133,3	2601,9	3163,6	3583,3	4565,2	5750,2
Жон бошига ишлаб чиқарилган истеъмол буюмлари	Минг сўм	424,5	595,1	684,9	700,7	814,0	1502,3	1734,0
Жон бошига тўғри келадиган чакана савдо айланиши	Минг сўм	900,8	1130,3	1549,5	1890,1	2274,3	2765,4	3300,0
Шифокорлар сони	Минг киши	81,5	81,7	81,7	82,0	83,4	84,1	84,0
Мактаб ўқувчилари	Минг киши	4695,3	4579,4	4491,0	4489,7	4539,7	4670,7	4825,0
Олий ўқув юртлари талабалари сони	Минг киши	274,5	253,0	258,3	259,3	261,3	264,3	268,3

Аҳоли турмуш даражаси кўрсаткичларининг янши тузилган тизими ижтимоий сиёсатни самарали ишлаб чиқишда, кам таъминланган аҳолига ёрдам кўрсатишда, асосланган қарорлар қабул қилишда, мамлакатда ўтказилаётган стратегик ислохотларнинг ижтимоий-иқтисодий оқибатларини баҳолашда, давлат ва ҳудудий ижтимоий дастурларининг амалга ошишини назорат қилишда муҳим аҳамиятга эга.

14.2. Иш ҳақининг иқтисодий моҳияти

Иш ҳақи меҳнат иқтисодиётида ҳам назарий, ҳам амалий нуқтаи назардан энг муҳим масалалардан бири ҳисобланади. Жамиятнинг ижтимоий-иқтисо-

¹ Ўзбекистон Республикаси Давлат статистика қўмитаси маълумотлари.

дий ҳаётида иш ҳақи ходим шахсий даромадининг, ўзи ва оиласи аъзолари турмуш кечиришининг асосий манбаи, шу билан бир қаторда, ишлаб чиқаришни ривожлантириш, харид талабини таъминлашнинг бош омили ҳисобланади.

Иқтисодий назарияда иш ҳақининг турлича талқинлари учрайди (14.2-жадвал). Классик сиёсий иқтисод назарияси вакиллари иш ҳақи даромаднинг рента, фойда (фоиз) каби асосий қисмларидан бири, деб баҳолайди. Хусусан, А. Смитнинг фикрича, «Алоҳида олинган ҳар бир товарнинг нархи ёки пеня қиймати кўрсатилган у ёки бу ёхуд барча уч таркибий қисмига тааллуқли экан, ҳар бир мамлакатнинг йиллик умумий меҳнат маҳсулотини ҳосил қилувчи барча товарлар нархи ёки пеня қиймати мазкур мамлакат турли аҳолиси ўртасида ёки меҳнат учун иш ҳақи, ёки капиталдан фойда, ёхуд ер майдони учун рента сифатида тақсимланиши керак. Иш ҳақи, фойда ва рента ҳар қандай пеня қиймати каби ҳар қандай даромаднинг уч асосий манбаи ҳисобланади»¹.

14.2-жадвал

Иш ҳақининг назарий талқинлари

Муаллиф	Иш ҳақининг назарий талқини	Манба
Ф. Кенэ	Иш ҳақи тирикчилик воситалари қиймати-га боғлиқ.	Амосова В. В., Гукасьян Г. М. Экономическая теория. – М.: Эксмо, 2014.
М. Фридман	Иш кучининг таклифи реал иш ҳақи ва нархларнинг кутилаётган даражасига боғлиқ.	Fridman M. The Role of Monetary Polic // Amer. Econ. Rev. 1968.
А. Маршалл	Иш ҳақи меҳнатга талаб ва унинг таклифи-га боғлиқ.	Маршалл А. Принципы экономической науки. – М.: Прогресс, 1993.
Ж. М. Кейнс	Иш ҳақининг даражасини давлат ва касаба уюшмалар ўрнатади ва белгилайди.	Кейнс Ж. М. Общая теория занятости, процента и денег. – М.: Экономика, 1993.
В. Д. Ракоти	Меҳнат – товар, иш ҳақи эса иш кучи қийматининг шаклидир.	Ракоти В. Д. Заработная плата и предпринимательский доход. – М.: Финансы и статистика, 2001.
Б. М. Генкин	Корхона ходимларининг иш ҳақи ва умуман даромади аниқ бир шарт-шароитларга қараб инсон капитали учун ҳақ ёки меҳнат салоҳиятининг ижараси учун ҳаққа боғлиқ бўлади.	Генкин Б. М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях: Учебник для вузов. – 3-е изд. Изм., и доп. – М.: Норма, 2005.
Ю. Г. Одегов	Иш ҳақи – ходим ҳаётининг воситалари жамғармасининг асосий қисмидир.	Экономика труда (социально-трудовые отношения) / под ред. Н. А. Волгина, Ю. Г. Одегова. – И.: Экзамен, 2002.

¹ С м и т А. Исследование о природе и причинах богатства народов. – М.: Наука, 1993. – С.122.

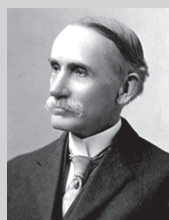
Классик сиёсий иқтисод назариясида иш ҳақи фонди худди бозор иқтисодиётида иш кучи ресурсларининг талаби билан унинг таклифи каби таҳлил этилади. Яъни, иш ҳақи нормаси ёлланган ишчиларга тўлашга мўлжалланган пулни улар сонига оддий бўлиш орқали аниқланиши керак. Бундай ёндашувда ходимларнинг иш ҳақи миқдорини ошириш учун ёки ишлаб чиқариш ҳажмини кўпайтириш, ёки ёлланма ишчилар сонини камайтириш зарур бўлади.

XIX асрда «иш кучи товар қийматининг пулдаги ифодаси», деб ҳисобланадиган концепция ҳам мавжуд эди. Яъни, бундай ёндашувга мувофиқ меҳнат товар бўла олмайди ва у қийматга эга эмас. Товар меҳнат қилишга қодир бўлган иш кучи бўлиб, иш ҳақи мазкур товар қийматининг пулда ифодаланган пенясидир. Ишчи бажарган меҳнати учун эмас, балки зарур меҳнат учун иш ҳақи олади. Иш ҳақининг иқтисодий табиати ушбу даромад ҳисобига иш кучи такрор ҳосил қилинишини таъминлайдиган моддий ва маънавий эҳтиёжларини қондиради.

Иш ҳақининг меҳнат унумдорлиги билан боғлиқлиги масалаларини тадқиқ этган *маржинал назария вакиллари* ишлаб чиқаришнинг асосий омиллари пул ва ишлаб чиқариш воситаси сифатида капитал, ер, тадбиркорлик қобилияти ва ёлланма ишчилар меҳнатини ажратиб кўрсатар эдилар. Уларнинг фикрича, бу асосий омилларнинг ҳар бири муайян унумдорлик белгиси бўлиб, даромадни шакллантиришга хизмат қилади. Бу даромаднинг бир қисми ишлаб чиқаришнинг аниқ бир воситаси эгасига тегади.

XIX асрнинг 70-йилларида маржинализм (фр. «marginalisme» – «энг охиригиси») иқтисодий таълимоти пайдо бўлди. У ўша пайтдаги «маржинал инқилоби» номини олган иқтисодий ғояларга асосланган. Ушбу мактаб назариётчилари иқтисодиётнинг ривожланишини алоҳида хўжалик юритувчи субъектнинг энг юксак самарага эришишга интилиши нуқтаи назаридан тадқиқ этадилар.

«Маржинал инқилоби»га салмоқли илмий ҳисса қўшган Ж. Б. Кларк: «Жамиятнинг барқарорлиги, асосан, меҳнаткашлар томонидан олинаётган пул, унинг миқдоридан қатъи назар, улар ишлаб чиқаётган нарсага тенглигига боғлиқдир»¹, деб кўрсатган.



Жон Бейтс Кларк (ингл. John Bates Clark; 1847–1938) – америкалик машҳур иқтисодчи, 1894–1895-йилларда Америка иқтисодий ассоциациясининг президенти.

Асосий асарлари:

The Philosophy of Wealth, 1886.

The Distribution of Wealth, 1899.

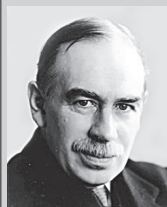
The Problem of Monopoly, 1904.

¹ Кларк Ж. Б. Распределение богатства. –М.: Экономика. 1992. – С.27.

Маржиналистлар ишлаб чиқариш омиллари мувозанат ҳолатига келганидан кейин уларнинг ҳар бирига энг юксак унумдорлигига қараб ҳақ тўланади, деб ҳисоблашади. Бунда энг юксак меҳнат унумдорлиги меҳнатидан фойдаланиш фойда келтираётган ходимнинг вақт бирлигида ишлаб чиқарган маҳсулоти ҳажмига қараб белгиланган. Шу сабабли, улар фикрича, иш ҳақи энг юксак меҳнат унумдорлигига тенгдир.

Иқтисодий назарияни ривожлантиришга улкан ҳисса қўшган Ж. Кейнс иш ҳақи эгилувчан (камайиш томони) эмаслиги тўғрисидаги фикрини ишсизларнинг иш ҳақи камайтирилса, уларда меҳнат мотивацияси сусайишини, аммо бозорда нарх-наво кўтарилиши оқибатида камроқ реал иш ҳақи олсалар ҳам ишлайверишларини асослаб берган¹.

XX асрнинг иккинчи ярмида иқтисодий назарияда янги – монетаризм йўналиши шаклланди. Монетарчилар муомаладаги пулнинг миқдори иқтисодиёт ривожланишининг ҳал қилувчи омили, деб уқтирганлар. Улар бозорлардаги талабнинг кенгайиши товарлар нарҳини ҳам, иш ҳақи даражасини ҳам оширишга хизмат қилишини кўрсатадилар. Жумладан, иқтисодий назария ушбу йўналишининг асосчиси М. Фридман бозордаги ўзгаришлар товарлар нарҳининг ортишига иш ҳақи кўпайишига нисбатан кўпроқ таъсир кўрсатишини исботлайди. Нарх-наво меҳнатга ҳақ тўлашга кўра тезроқ қимматлашиши реал иш ҳақи миқдорини камайтиради. Бу иш берувчиларни ходимлар сонини кўпайтиришга мажбур қилади. Иш кучига талаб кўтарилиши ўз самарасини беради, чунки ходимлар нарх-наво барқарорлашини кутадилар ҳамда иш ҳақи миқдори кўпайишига реал иш ҳақи ортиши сифатида қарайдилар².



Жон Мейнард Кейнс (ингл. John Maynard Keynes; 1883–1946) – машҳур инглиз иқтисодчиси, иқтисодий назариянинг кейнсча йўналиши асосчиси.

Асосий асарлари:

The Economic Consequences of the Peace, 1919.

A Tract on Monetary Reform, 1923.

The End of laissez-faire, 1926.

A Treatise of Money, 1931.

General Theory of Employment, Interest and Money, 1936.

Ўзбекистонлик иқтисод фанлари доктори, профессор Н. Қ. Зокирова иш ҳақининг номинал хусусиятига қуйидагича таъриф берган: «Номинал иш ҳақи – ходимлар ўз меҳнатларига унинг миқдори ва сифатига қараб оладиган пул маблағларидир».

¹ Кейнс Ж. М. Общая теория занятости, процента и денег. –М.: Экономика. 1993. – С. 52-60.

² Фридман М. Методология позитивной экономической науки. Т2.- М.: Экономика, 1994 –С. 54-55.

Иш ҳақининг қомусий таърифи ҳам мавжуд: «Иш ҳақи – меҳнатга пул шаклида тўланадиган ҳақ; қийматнинг ўзгарган шакли, иш кучи ресурслари (тақдим этилган меҳнат хизматининг) баҳоси»¹.

Халқаро меҳнат ташкилоти (ХМТ) ҳам иш ҳақиға ўз таърифини берган. ХМТнинг 1949 йилги «Иш ҳақини муҳофаза қилиш тўғрисида»ги 95-Конвенциясида: «Иш ҳақи атамаси, номланиши ва ҳисоблаб чиқиш усулидан қатъи назар, пул шаклидаги ҳамда битим ёки миллий қонунчилик томонидан белгиланадиган ҳар қандай рағбатлантириш ёки ҳар қандай иш ҳақи бўлиб, уни тадбиркор бажарилган ёки бажарилиши керак бўлган меҳнат, ёки кўрсатилган ёхуд кўрсатилиши керак бўлган хизматлар учун тўлайди»², деб кўрсатилган.



Милтон Фридман (ингл. Milton Friedman; 1912–2006) – америкалик иқтисодчи олим, иқтисодиёт бўйича 1976 йилги Нобель мукофотининг лауреати.

Асосий асарлари:

The Role of Monetary Policy. 1967

Money and economic development, 1973

Friedman M., Friedman R. Two Lucky People: Memoirs. - Chicago:

The University of Chicago Press, 1998.

Иқтисодиёт фанида ҳозирги даврда иш ҳақи моҳияти бўйича жуда кўп, турлича таърифлар мавжуд бўлса-да, улар, асосан, тўрт маънони англатади:

- иш ҳақи – бу меҳнат қиймати;
- иш ҳақи – бу иш кучи қиймати;
- иш ҳақи – бу меҳнат баҳоси;
- иш ҳақи – бу иш кучи баҳоси.

Иқтисодий назариянинг классик, янги классик, маржинал ва монетар йўналишлари илмий тадқиқотлари натижалари умумлаштириладиган бўлса, қуйидаги хулосалар чиқарилиши мумкин:

1. Иқтисодиёт фани ушбу иқтисодий категорияга ёндашишининг дастлабки босқичларида иш ҳақи иш берувчининг ёлланма ходимга бажарган иши, кўрсатган хизмати учун тўлайдиган пул маблағи, деган тасаввур шаклланган. Аммо иш ҳақи даражаси ва унинг динамикаси, ходим меҳнати (хизмати)га тўланадиган ҳақ шакллари афзалликлари ва нуқсонлари бўйича назарий ва амалиётда яқдил қарашлар йўқ.

2. Иш ҳақи билан уни шакллантириш манбалари (яъни персонал, меҳнат жамоаси умумий меҳнат самарадорлиги) ўртасидаги бевосита боғлиқликнинг бозор иқтисодиётига таъсири, мулкчилик турли шакллари шароитидаги хусусиятлари янада чуқурроқ тадқиқ этилиши талаб қилинади.

¹ Ўзбекистон миллий энциклопедияси. 4-том. -Т. Ўзбекистон миллий энциклопедияси. 2002. – Б.308.

² Инсон ҳуқуқлари бўйича халқаро шартномалар. –Т: Адолат. 2004. -115 б.

3. Иш ҳақи истеъмолчилар даромадларининг нисбатан катта қисмини ташкил этади. Бу истеъмолга талаб миқдори ҳамда уларнинг нарх-наволари даражасига бевосита таъсир кўрсатади. Бундан иқтисодиёт тармоқларини ривожлантиришда иш ҳақининг рағбатлантирувчи хусусиятларини янада тўлароқ ва чуқурроқ ўрганиш ҳам жуда муҳим эканлиги келиб чиқади.

Умуманолганда, иш ҳақи, бир томондан, иш кучи такрор ҳосил қилиниши учун зарур бўлган ҳаётий воситалар фонди, иккинчи томондан, фойда келтиришни кафолатлайдиган иш кучини ёллаган иш берувчининг ҳаражатлари сифатида намоён бўлади. Шу сабабли иш ҳақи бир йўла ҳам ёлланма ходим даромади, ҳам иш берувчи ҳаражати сифатида намоён бўлади. Бу меҳнат муносабатларида бўлган томонлар манфаатлар зидлигини англатади (14.1-расм).



14.1-расм. Иш берувчи ва ёлланма ходим нуктаи назаридан иш ҳақининг моҳияти¹

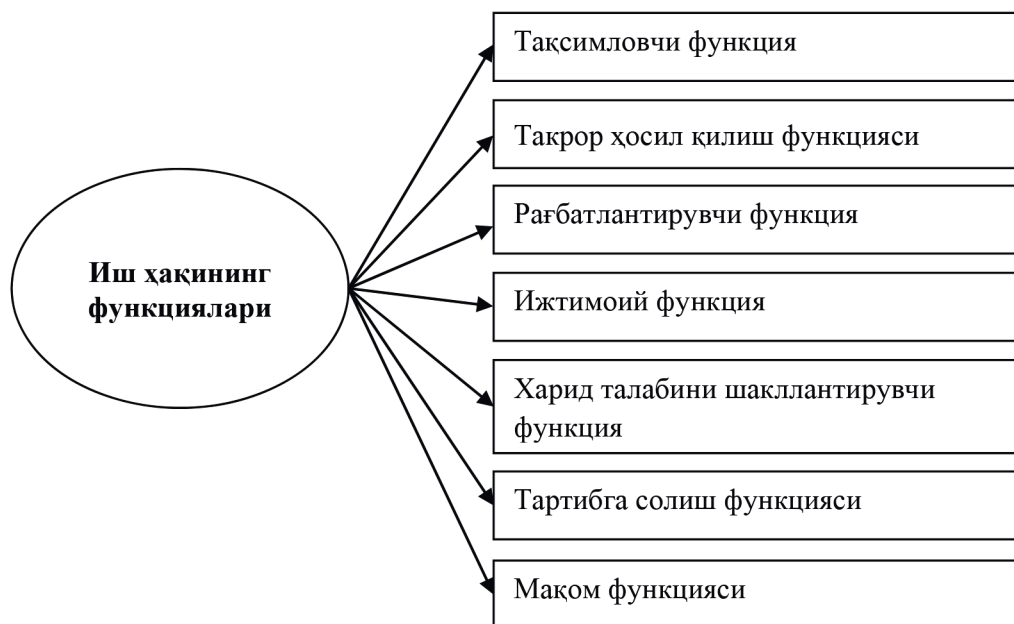
Мазкур манфаатларни мувофиқлаштириш учун иш кучи қиймати (баҳоси) ни акс эттирадиган иш ҳақи ставкаси белгиланади. Унинг даражаси меҳнат бозори асосий субъектларининг иқтисодий манфаатлари предмети ҳамда бу манфаатлар узвий боғлиқ бўлишига хизмат қиладиган воситаси ҳисобланади.

Иқтисодиёт фанида иш ҳақининг ижтимоий-иқтисодий функциялари ва уларнинг ўзгариши ҳам муҳим масалалардан биридир. Умуман, иш ҳақининг анъанавий икки: такрор ҳосил қилувчи ва рағбатлантирувчи функциялари ажратиб кўрсатилади ва асосланади. Бу таркиб топган икки назарий концепция – меҳнат қиймати назарияси ҳамда энг юксак фойда назариясига мос тушади. Шу билан бирга замонавий тадқиқотчилар бозор иқтисодиёти шароитларида иш ҳақининг учтадан ўн учтагача функцияларини кўрсатадилар.

Иш ҳақи функцияларини таҳлил этиш уларни куйидагича таснифлаш имконини беради (14.2-расм):

1. *Тақсимловчи функция.* У ходимнинг янгидан ҳосил қилинган маҳсулотдаги улушини белгилашга хизмат қилади. Мазкур функцияда истеъмол жамғармасининг ёлланма ходимлари ва ишлаб чиқарувчи воситалар эгалари ўртасида тақсимланиши ўз ифодасини топади.

¹ Одегов Ю. Г., Руденко Г. Г. Бабинова Л. С. Экономика труда: Учебник. –М.: Альфа – пресс.2007. – С. 548.



14.2-расм. Иш ҳақининг функциялари

2. *Такрор ҳосил қилиш функцияси.* У иш кучини ижтимоий жиҳатдан нормал ҳисобланган даражада истеъмол этиш имконини берган ҳолда такрор ҳосил қилишни таъминлашга қаратилган. Такрор ҳосил қилиш функцияси бошқаларга нисбатан устувор ҳисобланди. Чунки ходимнинг асосий иш жойидаги иш ҳақи ўзи ва оиласи муносиб турмуш кечиршини таъминламаса, унда кўшимча маблағ топиш муаммоси туғилади. Бунинг учун иккинчи, учинчи жойдан иш қидириш ходимнинг меҳнат салоҳиятини емиради, касб малакасини пасайтиради, меҳнат ва ишлаб чиқариш интизомига путур еткази.

3. *Рағбатлантирувчи функция* тақсимлаш ва такрор ҳосил қилиш функцияларига боғлиқ бўлиб, ходим меҳнат мотивациясини кучайтириш – ишда фаоллик, ташаббус кўрсатиш, меҳнат унумдорлигини оширишга рағбатлантиради. Иш ҳақи даражасини ҳар бир ходимнинг меҳнатда эришган натижасига қараб белгилаш шу мақсадга хизмат қилади.

Иш ҳақи миқдорининг ходим меҳнат унумдорлигига узвий боғлиқ бўлмаслиги иш ҳақи асосига путур еткази, унинг рағбатлантирувчи функцияси самарадорлигини камайтиради, инсон ташаббускорлиги ва ғайрат-шижоатини бўғади.

Ходим юқори миқдорда иш ҳақи олиш учун ўз малакасини оширишдан манфаатдор бўлиши керак. Иш берувчи эса ўз корхонасида ишлаб чиқариш самарадорлигини ошириш, маҳсулот сифатини яхшилаш қобилятига эга юқори малакали ходимни ишга ёллашдан манфаатдордир. Шунинг учун рағ-

батлантирувчи функция иш ҳақини ташкил этишнинг меҳнат натижаларига узвий боғлиқ тизимлари орқали амал қилади.

4. *Ижтимоий функция* иш ҳақи ходимларни ижтимоий суғурталаш манбаси сифатида ходимни фақат меҳнатга лаёқатли давридагина эмас, шунингдек, пенсиядаги пайтида ҳам тиббий хизматдан фойдалана олиш имкониятини яратиши керак. Бу бозор муносабатлари шароитида ниҳоятда муҳимдир. Чунки мулкчиликнинг турли шакллари асосланган иқтисодиётда ходимни ижтимоий жиҳатдан муҳофаза қилишни таъминлаш биргина давлатнинг эмас, айтиш вақтда иш берувчиларнинг ҳам вазифасидир.

5. *Харид талабини шакллантирувчи функция* иш ҳақининг харид талабига таъсири билан ажралиб туради. Иш ҳақи даражасини тартибга солиш бозорда товарлар ва хизматларга талаб билан таклифнинг оқилона нисбатини ўрнатиш мақсадига хизмат қилади.

6. *Тартибга солиш функцияси* дейилганда, меҳнат ресурсларини минтақалар, иқтисодиёт тармоқлари, хўжалик юритувчи субъектлар бўйича энг мақбул тарзда жойлаштирилиши тушунилади. Бунда иш ҳақи дифференциланган ставкалар ўрнатиш орқали иш кучига талаб ва унинг таклифи мувозанати тартибга солинади. Ушбу функциянинг таъсири натижасида меҳнат ресурсларини энг самарали равишда минтақа ва иқтисодиёт тармоқларига жойлаштириш таъминланади.

7. *Мақом функцияси* иш ҳақининг миқдори ва хизмат лавозими ходим мақомига мос бўлишига асосланади. Меҳнат мақоми ходимнинг ҳам вертикал, ҳам горизонтал бўйича бошқа ходимларга нисбатан ўрнини белгилаб беради.

Мақом функцияси, энг аввало, ходимлар учун жуда муҳимдир. Улар бу функцияга асосланган ҳолда иш берувчидан касб малакалари, хизмат лавозимлари бўйича иқтисодиёт бошқа тармоқларидаги ҳамкасбларига белгиланган иш ҳақи даражаси ўрнатилишини асослаш имкониятига эга бўладилар.

Иш ҳақи функциялари меҳнат бозоридаги иш кучи талаби ва унинг таклифи билан узвий боғлиқдир. Мукамал рақобат бозорида иш берувчилар томонидан ёлланадиган ходимлар сони икки кўрсаткич – реал иш ҳақи миқдори (меҳнатга тўланган ҳаққа харид қилиш мумкин бўлган моддий ва маънавий неъматлар) ҳамда иш кучи қиймати (пул шаклидаги) орқали белгиланади. Ёлланаётган ходимлар сони кўпайиб бориши билан иш кучи қиймати даражаси пасайиб боради (даромад камайиши қонуни). Қўшимча меҳнат бирлигини жалб этиш иш кучи қиймати даражаси иш кучига талаб миқдорига тенглашганда тўхтайди.

Бундан меҳнатга талаб иш ҳақи миқдорига тескари боғлиқ эканлиги ҳақидаги хулоса чиқади. Бошқа шарт-шароитлар бир хил бўлган ҳолда иш берувчи иш ҳақи миқдори ўсиб боргани ҳолда мутаносибликни ушлаб туриш учун иш кучига талабни камайитиришга мажбурдир. Иш ҳақи миқдори камайганда эса меҳнатга талаб ортади.

Мехнатга ҳақ тўлашда жуда кўп бошқа омилларни ҳисобга олишга тўғри келади. Улар қаторида:

а) иш ҳақи даражасининг давлат томонидан ҳам маъмурий, ҳам иқтисодий тартибга солиниши;

б) меҳнат бозори инфратузилмалари (иш билан, бандлик хизматлари, хусусий рекрутинг агентликлари);

в) йирик компанияларнинг ўз иш ҳақи тизимларига мослаштирилган ички меҳнат бозорлари;

г) тармоқларда иш ҳақи даражасига жиддий таъсир кўрсата оладиган касаб-ба уюшмалар фаолиятларини ҳисобга олиш керак бўлади.

Давлат иш ҳақини энг кам иш ҳақини кафолатлаш, ходимлар айрим тоифаларига имтиёзлар бериш, солиқлар орқали, иқтисодиётнинг давлат секторида иш ҳақи даражасини бевосита белгилаш орқали тартибга солади.

Умуман, иш ҳақи функцияларининг ижтимоий такрор ишлаб чиқариш жараёнидаги аҳамияти ва роли давлатнинг бу соҳадаги сиёсатига боғлиқдир.

Таниқли иқтисодчи олим ва давлат арбоби *Л. Эрхард*нинг таърифи бўйича, ижтимоий бозор иқтисодиёти сиёсатини олиб борадиган давлат «бозор эркинлиги принципини ижтимоий мутаносиблик ҳамда умумий иш учун ҳар бир шахснинг маънавий масъулияти билан бирлаштиради»¹.



Людвиг Вильгельм Эрхард (нем. Ludwig Wilhelm Erhard 1897–1977) – немис иқтисодчиси ва сиёсий арбоби, 1963–1966-йилларда Германия Федератив Республикасининг федерал канцлери.

Асосий асари:

Благосостояние для всех. – М.: Дело, 2001.

Иш ҳақининг ўзаро узвий боғлиқ бўлган тақсимлаш ва ижтимоий функциялари, бир томондан, янги ҳосил қилинган маҳсулотдаги меҳнат баҳоси – иш ҳақи ва ижтимоий жамғармаларга ажратмалар, иккинчи томондан, олинган фойдани акс эттиради. Бунда ўзаро меҳнат муносабатларидаги ёлланма ходим ҳамда иш берувчи манфаатлари мамлакат ялпи ички маҳсулот ҳажмидаги иш ҳақи миқдори улушида намоён бўлади ҳамда давлат томонидан амалга оширилаётган ижтимоий сиёсатнинг асосий индикатори вазифасини ўтайди.

14.3. Мехнатга ҳақ тўлаш даражасини ўрнатишнинг бозор механизми

Мехнатга ҳақ тўлаш даражасини ўрнатишнинг бозор механизми меҳнат бозорида меҳнат ресурсларининг таклифи ва уларга талаб моҳиятидан келиб

¹ Эрхард Л. Благосостояние для всех. –М.: Дело. 2001. –С. 250.

чиқади. Бу масалада, энг аввало, меҳнат фаолиятини амалга ошириш бўйича шахснинг ўзи томонидан қабул қилинадиган қарор муҳимдир. У меҳнат қилиш ниятида бўлса, биринчи навбатда, қанча вақт ҳақ тўланадиган иш билан машғул бўлишини ва қанчасини бўш вақтига ажратишни ҳал этиши керак. Шахс ўз қарори асосида меҳнат бозорида иш берувчига ўз талабларини кўяди.

Шахснинг бўш вақтга талаби бошқа барча неъматлар каби куйидаги уч омилга боғлиқдир:

- 1) неъматларнинг муқобил чиқимлари;
- 2) шахснинг моддий фаровонлиги даражаси;
- 3) шахс томонидан нимани (ишлаш ёки бўш вақтга эга бўлиш) мақбул топиши.

Яъни, иш ҳақи масаласида шахс кўпроқ вақтини меҳнат фаолиятига ажратиб, кўпроқ даромад олиш ёки, аксинча, кўпроқ бўш вақтга ажратиб, ишлаб топиши мумкин бўлган даромаддан воз кечиш муамосини ҳал этиши зарур. Иқтисодий назарияда бу – даромад самараси ва алмаштириш самараси номини олган.

Даромад самараси меҳнат фаолиятини амалга оширишда бўш вақт иш ҳақининг миқдори ортишига қараганда манфаатлироқ бўлганда пайдо бўлади. Бундай ҳолат ходимнинг моддий фаровонлиги даражаси юқори бўлганда юзага келади. Шунинг учун иш ҳақи миқдори барқарор сақланиб турганда ходим даромади даражасининг ортиб бориши бу иш вақтининг қисқартилишига олиб келади. Аксинча, иш ҳақи миқдори барқарор сақланиб турганда ходим даромад даражасининг камайиб бориши иш вақтининг узайишига олиб келади. Шу сабабли, иш ҳақи даражасининг ўсиши иш билан бандликнинг ортишига хизмат қилмайди.

Алмаштириш самараси меҳнат фаолияти амалга оширилаётганида иш ҳақининг миқдори ортиб бориши бўш вақт кўп бўлишига қараганда манфаатлироқ бўлганда пайдо бўлади. Бу эса меҳнат фаолиятини амалга ошириш тўхтатилганида юз бериши мумкин. Маълумки, иш ҳақи ортиши билан меҳнат ресурсларининг таклифи ҳам кўпайиб боради. Даромаднинг юқори бўлиши меҳнат фаолиятини амалга ошириш учун манфаатдорликни кучайтиради. Аксинча, иш ҳақи миқдори барқарор сақланиб турганда ходим даромадининг даражаси камайиб бориши унинг меҳнат фаолиятини амалга ошириш учун манфаатдорлигини сусайтиради.

Юқоридаги ҳолатлардан даромад барқарор бўлганда иш вақти ва бўш вақт бир-бирини ўзаро алмаштириш имкониятини туғдириши ҳақида хулоса чиқариш мумкин.

Аммо иқтисодиёт назариясига кўра, ҳар бир ходим имкон қадар кўпроқ даромад топиш ва бўш вақтдан самарали фойдаланишга интилиш ниятида бўлади. Бироқ ходимнинг ресурслари чегараланган, шунинг учун у бу ресурслардан имкон қадар тўла фойдаланишга ҳаракат қилади.

Мисол тариқасида кўрамиз: бир ходим соатига 3000 сўм иш ҳақи олиши мумкин. У ишлаш ва бўш вақт учун 16 соат ажратган. Агар ходим 16 соатнинг ҳаммасини бўш вақтга ажратса, унинг даромади нолга тенг. Агар 16 соатнинг ҳаммасини ишга сарфласа, бир кунда 48 минг сўм даромадга эга бўлади.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг бозор механизми бундай вазиятни қуйидагича ҳал этади. Ходим ҳам даромадга, ҳам бўш вақтига эга бўлиш учун 16 соатнинг (ухлашдан ташқари) 9 соатини меҳнат фаолиятига (тушликни ҳисобга олган ҳолда) ажратиб, 27 минг сўм даромад топиши ва 7 соатини бўш вақтга ажратиши энг мақбул ҳисобланади.

Шу билан бирга меҳнат бозорига ходимнинг ўз меҳнат ресурсини таклиф этишида оилавий шароитни ҳам ҳисобга олиш зарур. Иқтисодиётда оила ҳам ишлаб чиқариш, ҳам истеъмол қилиш жойи сифатида кўрилади. Ушбу ҳолатни соддалаштириш учун оилада фақат бир неъмат – овқатланишини олиб кўрайлик. Оила аъзолари даромадларидан келиб чиқан ҳолда уйда ёки умумий овқатланиш шаҳобчасида овқатланишлари мумкин. Бунда умумий овқатланиш шаҳобчасида ёки уйда овқатланиш учун турлича маблағ ва вақт сарфланади. Агар ошхонада овқатланиш учун кўп пул ва кам вақт сарфланса, уйда овқатланиш учун кам харажат, бироқ маҳсулотларни харид қилиш ва таомларни тайёрлаш учун кўп вақт кетади.

Шундан келиб чиққан ҳолда, ишлаб топилаётган даромад оиланинг уйда овқатланишини тақозо этса, ким даромад топишга, ким эса овқатни тайёрлашга мойиллиги масаласи пайдо бўлади. Ана шу масалада кимнинг меҳнати ишлаб чиқаришда, кимники уй юмушларида самаралироқ эканлиги ҳал қилувчи аҳамиятга эга. АҚШда бу масалада эркак ва аёлларнинг меҳнат фаолияти ва бўш вақтига ажратадиган вақти статистикаси мавжуд (14.3-жадвал).

14.3-жадвал

АҚШда эркаклар ва аёлларнинг меҳнат фаолияти ва бўш вақтга ажратадиган вақти (хафтасига соат)

Фаолият турлари	Эркаклар	Аёллар
Ишлаб чиқаришда меҳнат фаолиятини амалга ошириш, шу жумладан, транспортга, ўриндошлик асосида ишлашга ва иш кидиришга сарфланадиган вақт	44,0	23,9
Уй юмушларига сарфланадиган вақт	13,8	30,5
Меҳнат фаолиятига сарфланадиган жами вақт	57,8	54,4
Бўш вақт	41,8	41,9
Ўзини парвариш қилишга, ухлашга ва ҳордиқ чиқаришга сарфланадиган вақт	68,2	71,2

Ушбу статистик маълумотлар ёлланиб ишлаш ва уй юмушларини бажариш учун эркаклар ва аёллар сарфлайдиган вақт ўртасида принципиал фарк мавжудлигидан далолат беради. Ҳафта давомида эркакларнинг ёлланиб ишлаш учун сарфлайдиган вақти умумий вақтнинг 76,1% ини ташкил этган бўлса, аёлларда бу кўрсаткич атиги 43,9 % га тенг бўлди. Бошқа кўрсаткичлар бўйича вақт сарфи эса эркаклар ва аёллар ўртасида деярли бир хил.

14.4. Меҳнатга ҳақ тўлашни тартибга солиш

Бозор иқтисодиёти шароитларида меҳнатга ҳақ тўлашни тартибга солишнинг, асосан, уч тизими қарор топган:

1. *Меҳнатга ҳақ тўлашни макродаражада – давлат томонидан тартибга солиниши.* Бу қонунчиликка асосланган ҳолда маъмурий йўллар, меҳнатга ҳақ тўлашнинг миқдори ва тўлаш тартибини назорат қилиш, бюджет ташкилотларида меҳнатга ҳақ тўлашни тартибга солиш орқали амалга оширилади. Меҳнатга ҳақ тўлашнинг давлат томонидан тартибга солишда энг кам миқдордаги иш ҳақини белгилаш марказий ўринни эгаллайди.

2. *Меҳнатга ҳақ тўлашнинг жамоа шартномалари асосида ташкил этилиши.* Бу ижтимоий шериклар – ёлланма ходимлар, иш берувчилар ҳамда уларнинг вакиллари (касаба уюшмалари, уюшмалар ва ҳоказолар) ўртасидаги ўзаро келишувга мувофиқ тартибга солинади.

3. *Меҳнатга ҳақ тўлашнинг корпоратив, бозор томонидан ўзини ўзи мувофиқлаштириш усуллари асосида ташкил этиши.* Бу хўжалик юритувчи субъектларда иш ҳақини иш кучи бозор баҳосининг ўзгариши билан боғлиқ ҳолда тартибга солиш усулидир.

Меҳнатга ҳақ тўлашни ташкил этиш негизида миллий иқтисодиёт тармоқларининг ривожланиш даражаси ижтимоий ишлаб чиқаришнинг мулкчилик шакллари, давлатнинг меҳнатга ҳақ тўлашни тартибга солиш сиёсати ва бошқа кўпгина омиллар ётади. Уларни шартли равишда бозор омиллари, бозорга тааллуқли бўлмаган, ташқи ва ички омилларга ажратиш мумкин (14.3-расм).

Ўзбекистон Республикаси иқтисодиёт тармоқларидаги хўжалик юритувчи субъектларда меҳнатга ҳақ тўлашни ташкил этиш қуйидаги принципларга асосланади:

1. Иш ҳақи миқдори иш берувчи билан ходим ўртасидаги келишувга биноан белгиланади.

2. Иш ҳақи амалдаги қонун ҳужжатлари билан белгиланган энг кам миқдордан оз бўлиши мумкин эмас ва унинг энг кўп миқдори бирон бир тарзда чекланмайди.

3. Иш ҳақи шакл ва тизимлари, мукофотлар, қўшимча тўловлар, устама-лар, рағбатлантириш тарзидаги тўловлар жамоа шартномаларида, шунингдек,

иш берувчи томонидан касаба уюшмаси кўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб қабул қилинадиган бошқа локал ҳужжатларда белгиланади.



14.3-расм. Меҳнатга ҳақ тўлашга таъсир кўрсатувчи омиллар

4. Иш ҳақи, коида тариқасида, пул шаклида тўланади. Иш ҳақини натура шаклида тўлаш тақиқланади. Ўзбекистон Республикаси ҳукумати томонидан белгиланган ҳоллар бундан мустаснодир.

5. Бюджет ҳисобидан молиялаштириладиган муассаса ва ташкилотлар, давлат корхоналари ходимлари меҳнатига ҳақ тўлаш шартларининг энг кам даражаси қонун ҳужжатлари билан белгиланади.

6. Табиий иқлим ва турмуш шароитлари ноқулай бўлган жойларда иш ҳақига район коэффициентлари ва устамалар белгиланади. Чунончи, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 136–138-моддаларида меҳнат шариоити ноқулай ва ўзига хос бўлган ишларда банд бўлган (шу жумладан, ўта зарарли ва ўта оғир меҳнат шариоитда), оғир ва ноқулай табиий-иқлим ша-

роитларда иш бажараётган ходимларга Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати томонидан белгилаб қўйиладиган тартибда пуллик қўшимча таътиллер берилиши кўрсатилган.

Шу билан бирга, корхоналар, ташкилотлар ва муассасалар ходимларининг иш ҳақига район коэффициентлари, чўл ва сувсиз, баланд тоғли жойларда ишлаганлик учун коэффициентларни қўллаш тартиби ҳам мавжуд. Бу коэффициентлар, жумладан, Қорақалпоғистон Республикасида 1,1–1,3; Навоий вилоятида 1,2–1,6; Бухоро вилоятида 1,2–1,5; Тошкент вилоятида 1,2 ни ташкил этади.

7. Меҳнат шартномаси тарафлари келишуви билан белгиланган иш ҳақи миқдори жамоа шартномаси ёки келишувда ўрнатилган миқдордан кам бўлиши мумкин эмас.

8. Иш ҳақи тўлаш якка шартларини ходим учун нокулай томонга ўзгартиришга унинг розилигисиз (қонунда кўзда тутилган баъзи ҳоллар истисно этилган ҳолда) йўл қўйилмайди.

9. Иш вақтидан ташқари ишлар, дам олиш кунлари ва байрам кунларидаги ишлар учун камида икки ҳисса, тунги соатдаги ишнинг ҳар бир соати учун эса бир ярим бараварда иш ҳақи тўланади¹.

Юқорида қайд қилинган функцияларни амалга ошириш учун қуйидаги энг муҳим тамойилларга риоя қилиниши зарур (14.4-расм):

1. Ишлаб чиқариш ва меҳнат самарадорлиги ортиб борган сари реал иш ҳақининг ортиб бориши. Бу тамойил эҳтиёжларнинг ортиши объектив иқтисодий қонуннинг амал қилиши билан боғлиқ бўлиб, мазкур қонунга мувофиқ эҳтиёжларнинг янада тўлароқ қондирилиши фақат ўз меҳнати учун кўпроқ миқдорда моддий неъматлар ва хизматларга эга бўлиш имкониятлари кенгайган шароитдагина реал бўлади. Бироқ бундай имконият ишлаб чиқариш фаолияти натижалари билан, меҳнат самарадорлиги билан боғланиши лозим. Бундай боғланишнинг йўқлиги эса, бир томондан, ишлаб топилмаган пулнинг берилишига, демак, инфляцияга, олинган номинал иш ҳақининг таъмин этилишига ва реал иш ҳақининг пасайишига, иккинчи томондан, пасайтирилган, меҳнат ҳиссасининг самарадорлигига мос келмайдиган номинал иш ҳақининг тўланишига олиб келиши мумкин. Натижада, ходимларнинг ортиб бораётган эҳтиёжларини қондириш ва иш ҳақини кўпайтириш имконияти бўлмайди.

2. Меҳнат унумдорлиги ўсишининг ўртача иш ҳақининг ўсиш суръатларидан илгариларичи суръатларини таъминлаш. Бу тамойилнинг моҳияти – ишлаб чиқаришни ривожлантириш ва унинг самарадорлигини ошириш асосида меҳнат даромадларини максимал даражага етказишдан иборат. Бу тамойилга риоя қилиниши жамғариш жараёнининг, кенгайтирилган ишлаб чиқариш-

¹ Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексининг 153, 154, 155, 156, 157, 158-моддалари. <http://www.Lex.uz>

нинг узлуксизлигини тақозо этади ва корxonанинг ривожланиши ҳамда раванқ топишининг зарур шarti ҳисобланади.



14.4-расм. Меҳнатга ҳақ тўлашнинг тамойиллари

3. Ходимнинг меҳнат ҳиссасига, меҳнат мазмуни ва шароитларига, корхона жойлашган минтақага, унинг қайси тармоққа мансублигига қараб иш ҳақини табақалаштириш. Мазкур тамойил ходимнинг ўз меҳнат малакасида, маҳсулотнинг юқори сифатли бўлишини таъминлашдан моддий манфаатдорлигини кучайтириш зарурлигига асосланган. Бунда иш кучини такрор ишлаб чиқариш учун зарур моддий неъматлар миқдоридаги, меҳнатнинг турли шароитларидаги, географик ва иқлим шароитларидаги тафовутлар ҳисобга олиниши лозим.

4. Тенг меҳнатга тенг иш ҳақи. Бу тамойил талаби – бозор шароитида ишловчининг жинси, ёши, миллий мансублиги ва ҳоказоларга қараб, унинг меҳнатига ҳақ тўлашда камситишга йўл қўймасликдир.

5. Меҳнатга ҳақ тўлашни давлат томонидан тартибга солиш.

6. Меҳнат бозорининг таъсирини ҳисобга олиш. Меҳнат бозори – бу шундай бир соҳаки, у ерда, пировард натижада, меҳнатнинг ҳар хил турларига баҳо бериш таркиб топади. Ҳар бир ходимнинг меҳнатига тўланадиган иш ҳақи унинг меҳнат бозоридаги мавқеи билан мустаҳкам боғлиқ бўлиб, мазкур бозордаги вазият, бундан ташқари, бандлик имкониятини ҳам белгилаб беради.

7. Меҳнатга ҳақ тўлаш шакллари ва тизимларининг оддийлиги, мантиқийлиги ва қулайлиги меҳнатга ҳақ тўлаш тизимларининг моҳияти ҳақида кенг хабардор бўлишни таъминлайди. Ходимда иш ҳақи ҳақида тушунарли ва батафсил ахборот мавжуд бўлгандагина, у жон-дили билан берилиб меҳнат қилади. Ходимлар қандай ҳолатда иш ҳақининг миқдори, яъни ўз моддий фаровонликлари даражаси ошишини аниқ тасаввур қилишлари лозим.

Хўжалик юритувчи субъектлардан иш ҳақини ташкил этишда кўп омилларни ҳисобга олиш талаб қилинади. Улардан энг муҳимларидан бири – иш берувчининг иш кучига сарф-харажатларидир.

Халқаро меҳнат ташкилотининг 160-Конвенциясида иш берувчиларнинг иш кучига сарф-харажатларини таснифлаш миллий стандартлари принциплари кўрсатиб берилган. Улар қуйидагиларни кўзда тутади:

- бевосита иш ҳақи миқдори;
- ишламаган вақт учун тўлов;
- бир йўла мукофот ва рағбатлантиришлар;
- озик-овқат, ёқилғи ва бошқа натурал тарзда бериладиган нарсалар харажатлари;
- ходимларни турар жой билан таъминлаш харажатлари;
- ходимларни ижтимоий муҳофаза қилиш учун харажатлар;
- ходимларни касбга ўқитиш, малакасини ошириш учун харажатлар;
- ходимларга маданий-маиший хизмат кўрсатиш учун харажатлар;
- юқорида қайд этилган гуруҳларга кирмай қолган харажатлар;
- иш кучига харажатларга доир солиқлар¹.

Ёлланма ходим учун бажарган меҳнатига, кўрсатган хизматига берилган барча пул маблағлари иш ҳақи ҳисобланади. Аммо иш берувчига солиқ юкини камайтириш учун барча тўловларни мақбуллаштириш керак.

Меҳнатга ҳақ тўлашни ташкил этишнинг бюджет ташкилотлари ва нодавлат секторида ўзига хос хусусиятлари мавжуд (14.4-жадвал).

Бу нодавлат секторидаги иш берувчилар иш ҳақи шаклларини танлаш ҳамда мукофотлар, қўшимча тўловларни амалга оширишда мустақил эканликларига асосланади.

¹ Международная организация труда. Конвенция. Документы. Материалы. Справочное пособие. - М.: Дело-Сервис, 2007.

Бозор иқтисодиёти шароитида меҳнатга ҳақ тўлашни тартибга солишда жамоа келишувлари ва шартномалари катта аҳамиятга эга. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексига мувофиқ, ижтимоий-меҳнат муносабатларини тартибга солиш мақсадида бош, тармоқ ва ҳудудий (минтақавий) жамоа келишувлари тузилиши мумкин.

Бош келишув Ўзбекистон Касаба уюшмалари федерацияси Кенгаши, Савдо-саноат палатаси ва тарафларнинг таклифига кўра, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси билан ҳам тузилиб, унда ижтимоий-меҳнат муносабатлари соҳасида келишиб сиёсат олиб боришнинг умумий принциплари белгилаб олинади.

14.4-жадвал

Бюджет ташкилотлари ва нодавлат секторида меҳнатга ҳақ тўлашни ташкил этиш

Кўрсаткичлар	Бюджет ташкилотларида	Нодавлат секторда
Иш ҳақи базавий (асосий) қисмини белгилаш	Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати томонидан тасдиқланган Ягона тариф сеткаси асосида	Меҳнат бозоридаги талаб ва таклиф, меҳнат унумдорлиги асосида мустақил ишлаб чиқилади.
Меҳнатга ҳақ тўлаш модели ва тизимлари	Асосан ишбай ва вақтбай	Пировард меҳнат натижасига қараб эгилувчан модель ва тизимлар
Рағбатлантирувчи тўловлар (мукофотлар)	Фаолият асосий натижаларига кўра махсус манбалардан мукофотлар, йил якуни бўйича бир йўла мукофотлар, устамалар, кўшимча тўловлар	Корхона фаолияти пировард натижаларига ёки белгиланган мақсадга эришишга қўшган шахсий хиссаси учун мукофот, бонуслар, фойда ва капиталда иштирок этиш

Тармоқ келишувлари тегишли касаба уюшмалари (ходимларнинг бошқа вакиллик органлари) ва иш берувчилар (уларнинг бирлашмалари) ўртасида, тарафларнинг таклифига кўра эса Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги билан ҳам тузилиб, уларда ижтимоий-меҳнат муносабатларининг асосий йўналишлари, меҳнат фаолиятининг шартлари ва унга ҳақ тўлаш, тармоқ ходимларининг ижтимоий кафолатлари белгилаб қўйилади.

Ходимлар ва иш берувчи ўртасида тузиладиган *жамоа шартномалари*да хусусан:

– меҳнатга ҳақ тўлаш шакли, тизими, миқдори, пул мукофотлари, нафақалар, компенсациялар, кўшимча тўловлар;

– нархларнинг ўзгариб бориши, инфляция даражаси, жамоа шартномаси билан белгиланган кўрсаткичларни бажарилишига қараб меҳнатга ҳақ тўлашни тартибга солиш механизми;

– ишни таълим билан қўшиб олиб боровчи ходимлар учун имтиёзлар;

– ижтимоий ва мажбурий тарздаги тиббий ҳамда ижтимоий суғурта;

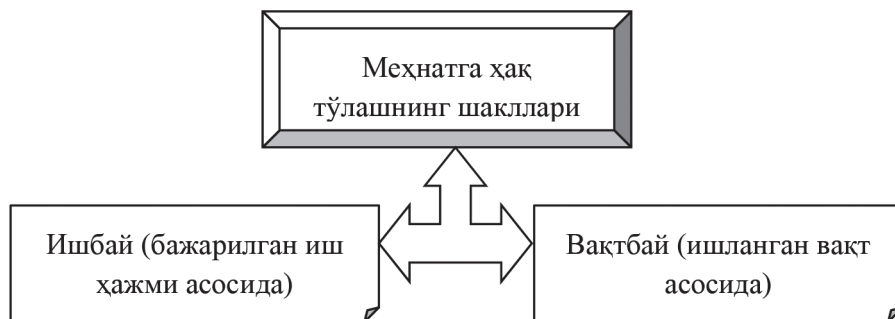
– иш берувчи томонидан ўз ходимларининг шахсий жамғариб бориладиган пенсия ҳисобварақларига қўшимча бадаллар киритиш миқдорлари ва муддатлари бўйича иш берувчи ва ходимларнинг ўзаро мажбуриятлари киритилиши мумкин¹.

Меҳнатга ҳақ тўлашни ташкил этишда унинг ходимлар меҳнат мотивациясини кучайтиришга хизмат қиладиган рағбатлантирувчи функцияси тўлиқ амал этиши долзарб вазифадир. Бу меҳнатга ҳақ тўлаш сиёсатини ижтимоий дастурлар, инфляция даражасини янада пасайтириш билан узвий боғлиқ ҳолда олиб боришни талаб этади.

14.5. Меҳнатга ҳақ тўлаш тизимлари

Меҳнатга ҳақ тўлаш тизимлари – бу меҳнатнинг миқдор натижалари ва сифатига (унинг мураккаблиги, интенсивлиги, шарт-шароитларига) боғлиқ равишда иш ҳақини белгилаш механизмидир.

Меҳнатга ҳақ тўлаш ишбай ва вақтбай тизимларидан иборат (14.5-расм).



14.5- расм. Меҳнатга ҳақ тўлашнинг шакллари

Иш ҳақининг ишбай тизими вақт бирлиги ҳисобига бажарилган иш миқдори ёки маҳсулот бирлигини ишлаб чиқариш учун сарфланган меҳнатга ҳақ тўлашга асосланган. Меҳнатга ҳақ тўлашнинг ишбай усулини қўллаш учун:

– меҳнатни нормалаш;

– меҳнат сарфини ҳисобга олиш;

– меҳнат натижасини ҳисобга олиш;

– меҳнат унумдорлигини аниқлаш талаб этилади.

¹ Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат Кодекси. 37,47-49-моддалар // [http:// www.Lex.uz](http://www.Lex.uz).

Уларнинг ҳар бири ўз хусусиятлари, афзаллик ва камчиликларига эга¹.

Иш ҳақининг ишбай усулини:

- бевосита ишбай;
- ишбай-мукофотли;
- ишбай-прогрессив;
- билвосита ишбай;
- аккорд;
- аккорд-мукофотли шакллари тарзида ташкил этиш мумкин.

Бевосита ишбай шаклида иш ҳақи амалда бажарилган иш (кўрсатилган хизмат)га белгилаб қўйилган нормаларга мувофиқ ишлаб чиқилади:

$$Ии = Би (Кх) \times Им,$$

бу ерда: Ии – ишбай иш ҳақи; Би (Кх) – бажарилган иш (кўрсатилган хизмат); Им – ишбай нормаси.

Хўжалик юритувчи субъектларда меҳнатга ҳақ тўлашнинг *ишбай-мукофотли шакли* энг кўп қўлланилади. Иш ҳақининг бу шакли бевосита ишбай иш ҳақига бажарилган иш (кўрсатилган хизмат) сифати, тезкорлиги, мижозлар томонидан шикоятлар йўқлиги ва ҳоказоларга мукофот тўланишини назарда тутди.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг *ишбай-прогрессив шакли*да иш ҳақи белгилаб қўйилган нормалар қанча кўп ошириб бажарилса, иш ҳақи шу миқдорда прогрессив ошиб боради.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг *билвосита ишбай шакли*, одатда, ёрдамчи ишларни бажарувчи ходимлар – чилангарлар, созловчилар, таъмирловчилар, уста ёрдамчилари ва шу кабиларга иш ҳақи тўлашда қўлланилади. Бунда асосий ишлаб чиқариш ходимлари иш ҳақи фондининг муайян қисми бу ёрдамчи ходимларга ажратилади.

Иш ҳақининг *аккорд шакли*, асосан, қурилишларда қўлланилади. Бунда бажариладиган иш ҳажми учун аниқ иш ҳақи миқдори белгилаб қўйилади. Иш ҳақининг аккордли-мукофотли шаклида белгиланган иш ҳажмини сифатли, муддатидан илгари бажарганлик учун мукофотлаш кўзда тутилади.

Вақтбай иш ҳақи тизими, одатда, ходим меҳнати иш натижаларини нормалаш ёки бажарилаётган иш миқдорини ҳисоблаб чиқиш имконияти бўлмаган ҳолларда қўлланилади. Бунда ходим иш ҳақи у амалда ишлаган вақт бўйича тариф ставкасига асосланган ҳолда ҳисоблаб чиқилади.

Иш ҳақининг вақтбай тизими соатбай, кунбай, ойбай шаклида бўлиши мумкин. Ривожланган хорижий мамлакатларда ходимларга соатбай иш ҳақи тўлаш кенг тарқалган. Ўзбекистон Республикасида, асосан, вақтбай иш ҳақи тизимининг ойбай шакли қўлланилади.

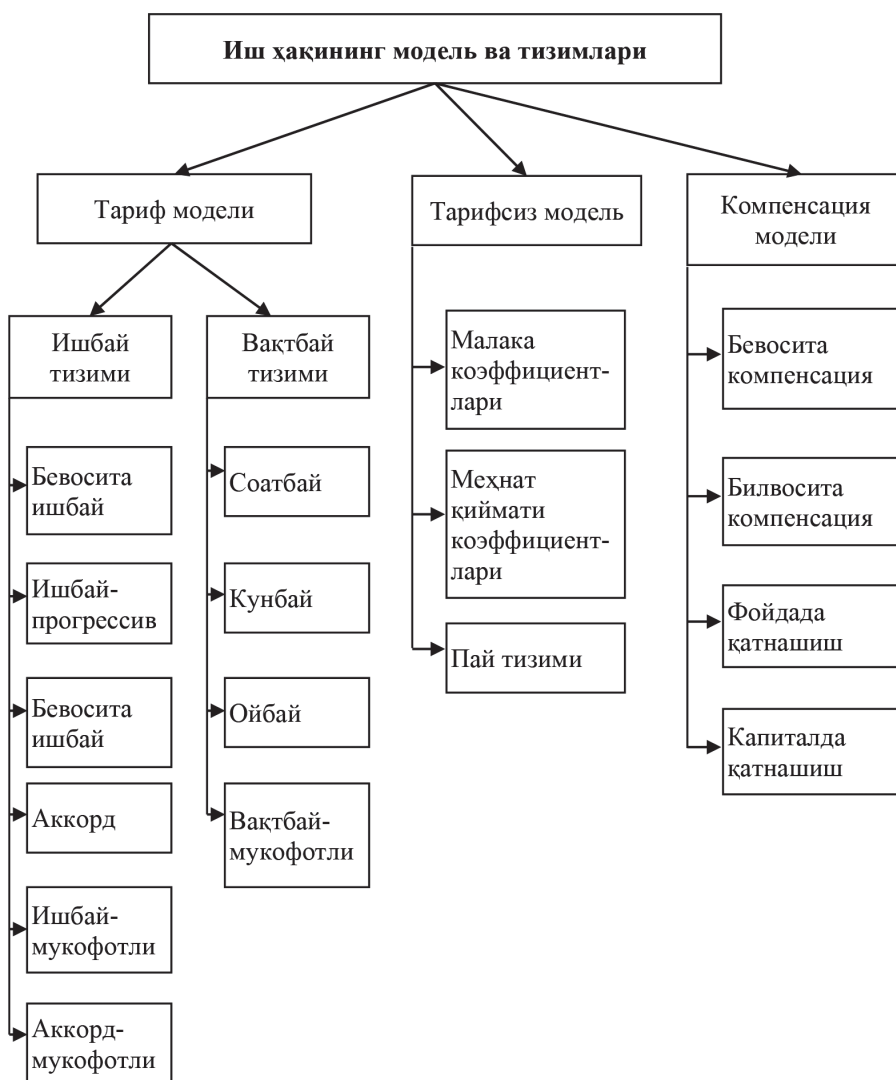
¹ Рофе А. И. Экономика и социология труда: Учебник. -М.: КНОРУС, 2010. -С.349.

Бозор иқтисодиёти шароитида иш ҳақининг тариф, тарифсиз ва компенсация моделлари мавжуд (14.6-расм).

Иш ҳақи ташкил этишнинг *тариф модели* қуйидагиларга асосланган:

а) *меҳнатни техник нормалаш*. Бу муайян ишни бажариш (хизмат кўрсатиш)га меҳнат сарфини объектив баҳолаш учун техник жиҳатдан асосланган меҳнат (вақт, ишлаб чиқариш, хизмат кўрсатиш, ходимлар сони) нормалари ўрнатиш жараёни бўлиб, иш ҳақини ҳисоблаб чиқишда қўлланилади;

б) *тариф тизими*. Бу турли тоифадаги ходимлар томонидан бажарилган иш (кўрсатилган хизмат)да объектив мавжуд бўлган фарқларни миқдор жиҳатдан белгилаш учун қўлланиладиган нормативлар жамланмасидир.



14.6-расм. Иш ҳақининг модель ва тизимлари

Тариф тизими куйидаги таркибий қисмлардан иборат:

- тариф сеткаси;
- тариф ставкалари (мансаб маошлари);
- тариф коэффициентлари;
- тариф-малака маълумотлари.

Тариф сеткаси – меҳнатнинг мураккаблигига қараб иш ҳақи миқдорини дифференциялаш воситасидир. Унда ходимлар турли тоифалари учун тариф коэффициентларига мувофиқ иш ҳақлари нисбати акс этади. Ходимлар барча тоифалари учун ягона бўлган ҳамда ишчилар учун алоҳида разрядлар белгиланган тариф сеткалари мавжуд. Ўзбекистон Республикасида ҳозирги вақтда 1 дан 22 гача разряди бўлган ягона тариф сеткаси қабул қилинган (14.5-жадвал).

14.5-жадвал

**Ўзбекистон Республикасида меҳнатга ҳақ тўлашнинг
Ягона тариф сеткаси¹**

Меҳнатга ҳақ тўлаш разрядлари	Тариф коэффициентлари	Меҳнатга ҳақ тўлаш разрядлари	Тариф коэффициентлари
1	2,476	12	6,115
2	2,725	13	6,503
3	2,998	14	6,893
4	3,927	15	7,292
5	3,612	16	7,697
6	3,941	17	8,106
7	4,284	18	8,522
8	4,640	19	8,43
9	4,997	20	9,371
10	5,362	21	9,804
11	5,733	22	10,240

Тариф сеткасидаги тариф коэффициентлари ҳар бир разряд бошқа разрядга нисбатан қанчалик катта ёки кичик эканлигини кўрсатади.

Тариф ставкаси (мансаб маоши) ходимнинг вақт бирлигида муайян мураккаблик (малака)даги меҳнат нормаси (хизмат вазифаси)ни бажарганлиги учун қатъий белгилаб қўйиладиган иш ҳақи миқдоридир. Биринчи разряд та-

¹ Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2009 йил 21 июлдаги 206-сон «Меҳнатга ҳақ тўлашнинг ягона тариф сеткасини янада такомиллаштириш тўғрисида»ги қарорига ўзгартиришлар киритиш тўғрисида»ги Қарори // Ўзбекистон Республикаси Қонун ҳужжатлари тўплами, 2009 йил, 30-31-сонлар, 344-модда; 2012 йил, 2-сон, 17-модда.

риф ставкаси энг осон (энг паст малакали) меҳнатга тўланадиган энг кам иш ҳақи миқдори ҳисобланади.

Ҳар қандай разрядли ходимнинг тариф ставкаси (мансаб маоши) қуйидагича аниқланади:

$$TC_n (MM_n) = TC_1 (MM_1) \times TK_n,$$

бу ерда: $TC_n (MM_n)$ – n -разрядли ходимнинг тариф ставкаси (мансаб маоши); $TC_1 (MM_1)$ – 1-разрядли ходимнинг тариф ставкаси (мансаб маоши); TK_n – n -разрядга қўлланиладиган тариф коэффициентлари.

Тариф-малака маълумотлари, одатда, ходимга қўйиладиган талаблар, ишлаб чиқариш хусусиятлари, янги иш турларига тариф белгилаш тартиби, мазкур маълумотга қўшимча ва ўзгартиришлар киритиш тартиби акс этган умумий қисм ҳамда малака тавсифи ва касбларнинг алифбо кўрсаткичларидан иборат бўлади.

Маълумотнинг малака тавсифи муайян разряддаги ишчи бажариши керак бўлган вазифалар кўрсатилган «Ишлар тавсифи», мазкур вазифаларни бажариш учун ишчи эгаллаши керак бўлган билим ва кўникмалар баён этилган «Билиши керак» ҳамда ишлаб чиқаришнинг муайян соҳаси учун намунавий ҳисобланган касб ва разрядлар бўйича ишлар рўйхати акс этган «Ишлар намуналари» бўлимларидан иборат. Маълумотда, шунингдек, касбларнинг алифбо кўрсаткичлари ҳам мавжуд.

Меҳнатга ҳақ тўлашни ташкил этишнинг *тарифсиз модели* тариф ставкалари (мансаб маошлари)га асосланган. Бу модель асосан икки – тақсимлаш ва эгилувчан тизимлардан иборат.

Иш ҳақи тарифсиз моделининг тақсимлаш тизими меҳнатга ҳақ тўлаш фондини жамоа иш натижаларига қараб шакллантириш ва уни ходимлар ўртасида ҳар бир ходим амалдаги малака даражаси коэффициентлари бўйича тақсимлашга асосланган.

Мазкур тизимда ҳар бир ходимнинг иш ҳақи миқдори унинг бутун жамоа меҳнатига ҳақ тўлаш фондидаги улушига боғлиқ бўлади:

$$ИХ_x = \frac{K_x + ИХФ}{K_{\text{ў}}},$$

бу ерда: $ИХ_x$ – ходимнинг иш ҳақи миқдори; K_x – ходим иш ҳақининг энг кам иш ҳақига нисбатини кўрсатувчи коэффициент; $K_{\text{ў}}$ – хўжалик юритувчи субъектда иш ҳақи миқдори нисбатининг ўртача коэффициенти; $ИХФ$ – иш ҳақи фонди.

Тарифсиз модель тақсимлаш тизимидан қўлланиш учун қуйидагилар талаб этилади:

- жамоа аъзоларининг пировард иш натижалари учун тўла масъуллиги;
- ходимларнинг малака даражасини объектив баҳолаш имконияти мавжудлиги;
- меҳнат қонунчилиги ҳамда ёлланма ходимлар ва иш берувчилар вакиллари ўртасидаги битимга биноан энг кам иш ҳақи миқдорининг кафолатганлиги.

Ходимларнинг малака даражалари мазкур тизим амалиётга жорий этилиши пайтида амалда таркиб топган иш ҳақи миқдори нисбатидан келиб чиққан ҳолда аниқланади:

$$ИХ_{\ddot{y}} = \frac{K_x}{ИХ_{\min}},$$

бу ерда: $ИХ_{\ddot{y}}$ – ўртача иш ҳақи миқдори; $ИХ_{\min}$ – шу даврда ходимнинг энг кам иш ҳақи миқдори.

Тариф моделининг эгилувчан тизими икки гуруҳга бўлинадиган коэффициентлар тизимига асосланади:

1. Бу гуруҳга ходимнинг иш стажы, малакаси, касбий маҳорати, корхона учун аҳамиятлиги хусусиятлари ҳисобга олинадиган коэффициентлар киради. Иш ҳақи миқдори асосий қисми – 60,0–70,0 % мазкур гуруҳ малака коэффициентиға тўғри келади.

2. Бу гуруҳга ходимнинг меҳнат унумдорлиги ҳамда унинг олдида турган вазифаларни ҳал этиши даражаси коэффициентлари киради. Иш ҳақи миқдорининг тегишли равишда 30,0–40,0 % ушбу гуруҳ улушиға тўғри келади.

Иш ҳақини ташкил этишнинг *компенсация модели* персонални мукофотлашни бошқаришға бугунги кун талаблари асосида ёндашиш заруратини ифода этади (14.7-расм). У хўжалик юритувчи субъект персоналға такдим этиши мумкин бўлган барча ташқи мукофотлаш шакллариға қамраб олади.

Компенсациялар персоналға таъсир кўрсатиши бўйича бевосита ва билвосита бўлади. У хўжалик юритувчи субъект персоналға такдим этиши мумкин бўлган барча ташқи мукофотлаш шакллариға қамраб олади.

Компенсациялар бевосита ва билвосита бўлади. Бевосита компенсациялар асосий иш ҳақи, мукофотларнинг барча турлари, бир йўла мукофотларнинг барча турлари, бир йўла мукофотлар, рағбатлантирувчи устамалардан иборат.

Ходимларни давлат ёки жамоат вазифаларини бажариши, шунингдек, жамият манфаатларига доир ҳаракатлар қилиши билан боғлиқ кафолатли тўловларни пул билан таъминлаш манбалари ва бу тўловларни амалға ошириш тартиби Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати томонидан белгиланади.



14.7-расм. Компенсация модели

Компенсация моделидаги ижтимоий муҳофаза иш берувчи томонидан ходимга олинган фойда ҳисобидан мамлакат қонунчилигида белгиланган қўшимча тўлов ва имтиёزلарни кўзда тутди. Қўшимча тиббий ва пенсия суғурталари, умр суғуртаси, шунингдек, ходимларнинг транспорт харажатлари, овқатланишлари, коммунал хизматлар учун тўловларини, фарзандларини тарбиялаш ва ўқитиш харажатларини ва ҳоказоларни қоплаш шулар жумласидандир.

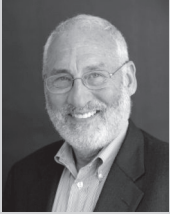
Компенсация моделидаги фойда ва капиталда иштирок этиш персоналга фойда ҳисобидан ажратмалар, акциялар учун дивидендлар тўлашни назарда тутди.

14.6. Энг кам иш ҳақи

Энг кам иш ҳақи миқдорини белгилаш давлат томонидан иш ҳақини тартибга солишнинг асосий усулларида бири ҳисобланади. Кўпгина иқтисодчи олимлар фикрига кўра, бу қашшоқликка қарши курашда ижтимоий таъминотнинг турли шакллари (озик-овқат ва тиббий хизмат кўрсатиш учун талонлар

бериш, камбағалларга муниципал турар жойлар куриш ва ҳоказолар)га қараганда самаралироқдир.

Энг кам иш ҳақига доир назариялар меҳнат бозоридаги вазият билан бевосита боғлиқ. Жумладан, АҚШлик иқтисодчи олим Ж. Стиглиц биринчи бўлиб энг кам иш ҳақи рақобатли меҳнат бозорида мажбурий ишсизликни келтириб чиқариши мумкинлиги тўғрисидаги хулосага келган.



Жозеф Южин Стиглиц (ингл. Joseph Stiglitz; 1943 йилда туғилган) – америкалик иқтисодчи, Колумбия университетининг профессори, иқтисодиёт бўйича 2001 йилги Нобель мукофотининг лауреати.

Асосий асарлари:

Equilibrium in cimpetitives Marktes ... imperfect, 1976.

Equilibrium in Product Markets with Imperfect Information, 1979.

Credit Rationing in Markets with Imperfect Information by Stiglitz and Weiss, 1981.

Incentive Effects of Terminations: Applications to the Credit and Labor Markets, 1983.

A Symposium Issue on Imperfect Information and Rural Credit Markets, 1990.

Рақобатли меҳнат бозорида энг кам иш ҳақи жорий этилмаган ҳолларда иш кучига талаб ва унинг таклифи мувозанати сақланиб туради. Энг кам иш ҳақи миқдори жорий этилгандан сўнг эса бу мувозанат бузилади. Шундай қилиб, энг кам иш ҳақи жорий этилиши ишсизлар сонининг кўпайишига сабаб бўлади.

Аммо амалиётда ҳамиша ҳам шундай бўлавермайди. Бунинг ҳам илмий асослари мавжуд. Энг аввало, энг кам иш ҳақи ҳеч қачон бутун меҳнат бозорига таъсир кўрсата олмайди. Яъни у бирламчи меҳнат бозорида амал қилса, иккиламчисига у қадар таъсир кўрсата олмайди. Бу ҳамиша ҳам энг кам иш ҳақи тўғрисидаги меъёрий ҳужжатларга риоя этмаслик билан бевосита боғлиқ эмас. Айтайлик, ходим шартнома тузилмасдан вақтинчалик ёки мавсумий ишга олиниши мумкин.

О. Ашенфельтер ва Р. Смит энг кам иш ҳақи жорий этилиши билан иш билан бандлик даражаси сезиларли даражада пасайишига доир ўз талқинларини берганлар. У энг кам иш ҳақи қонунини бузувчи камситувчи ёллаш модели номини олган. Уларнинг хулосасига кўра, агар иш берувчилар ёлланма ходимларга қонунда белгиланган энг кам иш ҳақидан кам иш ҳақи тўлайдиган бўлсалар, жаримага тортилишлари мумкин. Бу жарима миқдори (таваккалчилик омили) иш ҳақига ўзига хос солиқ вазифасини ўтаб, иш кучига талабни камайтиради. Аммо ходимларнинг бир қисми ишлашни давом эттираётган-

ликлари сабабли иш билан бандлик даражаси кескин пасаймайди. Ишга янги ёлланганлар эса тобора камроқ иш ҳақи оладилар.

Айнан шу – бир хил иш учун турлича иш ҳақи тўланиши камситувчи ёллаш моделидир. Пировард натижа – иш билан бандликнинг пасайиши энг кам иш ҳақи тўғрисидаги қонунни бузаётган иш берувчига солинадиган жарима миқдори ҳамда меҳнат бозоридаги иш кучига талаб ва унинг таклифига боғлиқ бўлади.

Меҳнат бозорида мукамал рақобат, одатда, қоида эмас, балки истиснодир. Кўпгина меҳнат бозорлари учун мукамал бўлмаган рақобат ҳосдир. Унинг энг мукамал бўлмаган шакли иқтисодиёт фанида *монопсония модели* деб номланади. Бу кўпроқ бирор шаҳар ёки тумандаги меҳнатга лаёқатли аҳоли асосий қисми учун иш жойи мавжуд бўлган яккаю ягона корхона билан боғлиқ. Яъни шаҳарни ташкил этувчи деб аталадиган бундай йирик монопол корхона маҳаллий меҳнат бозорида ҳам амалда ягона харидор сифатида иш кўради. Шунинг учун у иш ҳақи даражасига ҳам таъсир кўрсата олади. Монопол корхона ишга ёллашни камайтириб, ёлланма ходимлар ўртасида рақобатни кучайтиради ҳамда иш ҳақи даражасини пасайтиришга муваффақ бўлади¹.

Халқаро меҳнат ташкилотининг 1970 йилги 131-сонли Энг кам иш ҳақини ривожланаётган давлатларни алоҳида ҳисобга олган ҳолда ўрнатиш тўғрисидаги конвенциясида аъзо мамлакатлар улардаги меҳнат шароитлари ана шундай тизимни қўллаш мақсадга мувофиқ бўлса, ёлланиб ишлайдиган барча ходимларни қамраб оладиган энг кам иш ҳақи тизимини жорий этиш мажбуриятини олишлари кўрсатилган. Бунда энг кам иш ҳақи қонун кучига эгаллиги ва камайтирилиши мумкин эмаслиги таъкидланган².

Умуман олганда, энг кам иш ҳақи ходимнинг бир ой давомида белгиланган иш вақтида белгиланган меҳнат нормаси (меҳнат мажбурияти) учун олиши керак бўлган энг кам миқдордаги иш ҳақидир. Бирлашган Миллатлар Ташкилоти белгилаб қўйган меъёрларга кўра, энг кам иш ҳақи соатига 3 АҚШ долларидан кам бўлмаслиги керак. Бу даражадаги энг кам иш ҳақи харид қобилияти бўйича бир ойда 10 минг киловатт/соат электр қуввати нархини тўлашга ёки 600 килограмм нон сотиб олишга етарли бўлиши керак.

Энг кам иш ҳақи миқдори тўғрисидаги биринчи қонун Австралияда 1894 йилда, сўнг Янги Зеландияда (1896 йил) қабул қилинган. 1909 йилда улар қаторига Буюк Британия қўшилди. Энг кам иш ҳақи тўғрисида Австрия, Бельгия, Германия, Норвегия, Франция, Чехославакияда қабул қилинган қонунлар, асосан, уй хизматкорларини ижтимоий ҳимоя қилишга қаратилган эди³.

¹ Ashenfelter O., Smith R. Compliance with the Minimum Law Journal of Political Economy. 1979. –р.333.

² Конвенция МОТ № 131 Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран // <http://www.ilo.org/ilolex/russian/docs/conv131.htm>

³ М а з и н А.Л. Экономика труда: Учебное пособие. –М.: ЮНИТИ – ДАНЛ. 2007. –с. 272.

II жаҳон урушидан сўнг жаҳонда энг кам иш ҳақидаги қонунларнинг амал қилиш доираси сезиларли даражада кенгайди (14.6-жадвал). Францияда 1950 йилда қабул қилинган Иш ҳақининг касблараро кафолатланган энг кам иш ҳақи тўғрисидаги қонун амалда барча ходимларни камраб олди.

14.6-жадвал

Хорижий мамлакатларда энг кам иш ҳақининг белгиланиши¹

Мамлакат	Белгилаш мақсади ва шакли	Иш ҳақи энг кам миқдори (соатига АҚШ доллари ҳисобида)	Ўртача иш ҳақига нисбатан % ҳисобида
Австралия	Иқтисодиёт қатор тармоқларида энг кам иш ҳақи миқдорини сақлаш учун (хафталик)	6,65	54,0
Бельгия	Миллий жамоа битимига мувофиқ	6,40	50,0
Франция	Миллий даражада (соатлик)	5,56	57,0
Япония	Ҳар бир префектура учун (соатлик ва кунлик)	3,38	31,0
Голландия	Миллий даражада (кунлик, хафталик, ойлик)	6,0	49,0
Испания	Миллий даражада (ойлик)	2,94	32,0
АҚШ	Федерал ва штатлар даражасида (соатлик)	5,15	38,0
Буюк Британия	Миллий даражада (соатлик)	5,44	44,0

Бу мамлакатларда энг кам иш ҳақи миқдори ҳар йили Жамоа музокаралари бўйича миллий комиссия (унинг таркибига ёлланма ходимлар ва иш бевуручилардан 16 тадан, уй хўжалиги ассоциациялари ва ҳукуматдан 3 тадан вакил – жами 38 аъзо киради) билан тегишли битим имзолангандан сўнг қабул қилинади. Бунда энг кам иш ҳақи миқдори истеъмол товарлари ва хизматлар нархлари миллий индексига биноан белгиланади.

АҚШда энг кам иш ҳақи миқдори умумфедерал ҳамда штатлар даражасида белгиланиш тартиби мавжуд. Бунда энг кам иш ҳақининг миқдори ўртача иш ҳақининг 35,0–50,0 % ини ташкил этади. Ушбу даражадаги энг кам иш ҳақи ходим ва унинг оиласи аъзоларидан уч нафарининг ижтимоий таъминот

¹ Metcalf D. The British National Minimum Wage // British Journal of Industrial Relations. 1999. Vol 37. p 171.

бўйича маъмурият томонидан белгилаб берилган камбағаллик даражасидан юқорироқ турмуш кечирешини таъминлаши кўзда тутилган.

АҚШда энг кам иш ҳақи миқдори штатлар бўйича фарқ қилади. Масалан, Аляскада унинг миқдори соатига 7,0 доллар (бу федерал даражада белгила-нидан 1,85 доллар ортиқдир), авиакосмик ва автомобиль саноати марказла-ри ҳисобланган Хьюстон ва Детройтда эса 11,0–12,0 долларни ташкил этади. Мамлакатнинг 11 та штатида эса энг кам иш ҳақи миқдори федерал даража-дагидан паст белгиланган.

Америка Қўшма Штатлари экспертларининг таҳлиллари энг кам иш ҳақи миқдорининг ўсиши малакали ходимлар учун манфаатли бўлгани ҳолда (чун-ки, энг кам иш ҳақи ўзгарганида меҳнатга ҳақ тўлаш ставкаси тўлалигича қай-та кўриб чиқилади), малакасиз иш кучи бозорига салбий таъсир кўрсатади. Шунинг учун, АҚШда қабул қилинган «Ишга адолатли ёллаш тўғрисида»ги қонунда ишни таълим олиш билан қўшиб олиб борадиган ёшларга энг кам иш ҳақи миқдорини умумиллий даражанинг 75,0 % миқдорида белгилаш, ноги-ронлар учун эса улар меҳнат унумдорлигига қараб камайтирилган ставкалар-ни қўллаш кўзда тутилган.

Японияда энг кам иш ҳақи Иш ҳақи бўйича марказий ва 47 та префектура кенгашлари (улар таркибига ёлланма ходимлар, иш берувчилар ва уларнинг вакиллари киради) томонидан қабул қилинади.

Жаҳондаги турли давлатларнинг тажрибаси энг кам иш ҳақи ўрнатили-шининг ҳам ижобий, ҳам салбий томонлари мавжудлигидан далолат беради (14.7-жадвал).

АҚШда олиб борилган тадқиқотлар энг кам иш ҳақи миқдори ўрнатилган штатларда компанияларнинг ҳар йиллик ва ўртача иш ҳақи фонди, шунинг-дек, иш билан бандлик даражаси тезроқ ортганидан далолат берган¹. Аммо Буюк Британия бозорининг таҳлили миллий иқтисодиётнинг энг кам иш ҳақи тартибга солинадиган тармоқларида нархлар тезроқ ортаётганлигини кўрсат-ди².

Иш ҳақи даражасининг пасайиши, аҳолининг меҳнат фаолиятдан ола-диган даромадларида иш ҳақи улушининг камайиши иш ҳақининг ўз иқти-содий функцияларини бажариш имкониятларини кескин чегаралаб қўяди. Бунинг оқибатида иш ҳақи миқдори ходим ва унинг оиласи аъзолари тур-муш даражасига салбий таъсир кўрсатади, иш кучини такрор ҳосил қилишни таъминлай олмайди, ходимни эса юқори унум билан меҳнат қилишга рағбат-лантирмай қўяди.

¹ Fiscal Policy Institute, «States with Minimum Wages Above the Federal Level have had Faster Small Business and Retail Job Growth,» March 30, 2006.

² Wadsworth, Jonathan Did the National Minimum Wage Affect UK Prices (September 2009). Low Pay Commission (2005).

14.7-жадвал

Энг кам иш ҳақи ўрнатилишининг афзалликлари ва камчиликлари

Энг кам иш ҳақи ўрнатилишининг афзалликлари	Энг кам иш ҳақи ўрнатилишининг камчиликлари
Аҳолининг ночор қисми турмуш кечириши имкониятларини кенгайтиради ва ўртача турмуш даражасини оширади.	Энг кам иш ҳақи меҳнат бозорида рақобатни сусайтиради, ишсизликка, нархларнинг кўтарилишига, ишсизликнинг ортишига сабаб бўлади.
Иш берувчиларни ижтимоий дастурлар ва шу каби тўловларга нисбатан самаралироқ фаолият олиб бориш мотивациясини кучайтиради ва рағбатлантиради.	Йирик корхоналарга нисбатан кичик бизнесга кўпроқ зарар келтиради.
Аҳолининг ночор қисми пул даромаларини кўпайтириш орқали истеъмолни, демак, иқтисодий ўсишни ҳам рағбатлантиради.	Иш берувчилар иш вақтини камайтиришлари ёки иш жойларини қисқартиришлари туфайли иш кучига талабни камайтиради.
Иш ҳақи кам бўлган ходимларни ўз меҳнат унумдорлигини оширишга рағбатлантиради, чунки иш берувчи самаралироқ меҳнатга юқорилик иш ҳақи тўлайди.	Иш берувчилар ортикча чиқимларини маҳсулот таннархига кўшишлари сабабли инфляция даражаси ортади.
Иш берувчилар қўнимсизлик камайиши туфайли ходимларни малакасини ошириш учун харажатларини тежайди.	Меҳнатга лаёқатли аҳолининг айрим гуруҳларини меҳнат бозоридан чиқариб юборади.
Аҳолининг ночор қатлами даромадлари ортиши туфайли давлатнинг ижтимоий ҳимоя учун сарфлайдиган маблағлари камаяди.	Аҳолининг ночор қисми иш билан банд бўлиши кафолатлини туфайли уларнинг ўз малакасини ошириш мотивациясини пасайтиради.

Ўзбекистон Республикасининг амалдаги қонунчилигида ходимга бу даражадан кам миқдорда иш ҳақи тўлашга йўл қўйилмаслиги белгилаб қўйилган. Мамлакатда энг кам иш ҳақи миқдори 1992 йилдан жорий этилган (14.8-расм).

2018 йил 01 ноябрдан эътиборан, Ўзбекистонда энг кам иш ҳақи миқдори 202 730 сўм қилиб белгиланди. Иш ҳақига қўшилган устама ва қўшимча ҳақларнинг барча турлари, энг кам иш ҳақига нисбатан белгиланган компенсация ва бошқа тўловлар энг кам иш ҳақи миқдоридан келиб чиққан ҳолда амалга оширилади¹.

¹ Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 13 октябрдаги «Иш ҳақи, пенсиялар, стипендиялар ва нафақалар миқдорини ошириш тўғрисида»ги фармони // Халқ сўзи, 2018 йил 16 октябрь.



14.8-расм. Ўзбекистонда миллий валюта – сўм жорий этилгандан кейин энг кам иш ҳақи миқдори ортиши динамикаси

Меҳнатга ҳақ тўлаш ягона тариф сеткасининг қуйи разрядлари тариф коэффициентларини ўртача 10 % га, шу жумладан, 1-разряд бўйича 15 % га, 2-разряд бўйича 10 % га ва 3-разряд бўйича 5 % га ошириш орқали меҳнатига кам ҳақ тўланадиган ходимларнинг иш ҳақи миқдорининг жадал равишда оширилишини кўзда тутган ҳолда 2019 йил 1 январдан Меҳнатга ҳақ тўлашнинг ягона тариф сеткаси қайта кўриб чиқилади.

Ўзбекистон Республикаси Давлат бюджети ҳисобидан сақланадиган ташкилотларда иш билан банд бўлган ходимлар меҳнатига ҳақ тўлашга доир разрядлар қайта кўриб чиқилади ва 2019 йил 1 январидан уларнинг янгиланганлари жорий этилмоқда.

Энг кам иш ҳақи миқдорига турли қўшимча тўловлар, устамалар, мукофотлар, компенсация ҳамда ижтимоий, район коэффициентлари ва ҳоказолар қўшилмайди.

14.7. «Истеъмол саватчаси» тушунчаси

Ўзбекистон Республикасининг Президенти Ш. Мирзиёев «Биз илғор хорижий тажриба асосида аҳолининг муносиб ҳаёт даражаси учун зарур бўлган даромадларни аниқлаш бўйича «истеъмол саватчаси» тушунчасини қонунчи-

ликда мустаҳкамлаш ва уни амалда таъминлаш механизмларини яратишимиз лозим», деб таъкидлаган¹.

«Истеъмол саватчаси» – бу алоҳида шахс ёки оила томонидан бир ой ёки йил давомида истеъмол қилинадиган маҳсулотлари ва фойдаланадиган хизматлари турлари ва миқдорининг ҳисоб-китоб қилинган тўпламидир. Жаҳоннинг ривожланган давлатларида «истеъмол саватчаси» инсоннинг тирикчилик кечириш учун зарур бўлган энг кам миқдорини аниқлаш учун фойдаланилади. У, шунингдек, ҳар бир мамлакат валютаси харид қобилиятини аниқлаш учун асос ҳам бўлади.

Истеъмол саватчаси турли мамлакатларда турлича ҳисоблаб чиқилади. Бунда турмуш кечириш даражаси, товарлар ва хизматларнинг амалдаги истеъмоли ва уларнинг нархлари, уй хўжаликларининг даромади, мамлакатда ижтимоий-иқтисодий ривожланиш даражаси ва бошқа қатор омиллар ҳисобга олинади.

Халқаро амалиётда «истеъмол саватчаси»нинг бир неча тури мавжуд:

1. «Тирикчилик ўтказиш учун энг кам миқдордаги истеъмол саватчаси» – инсоннинг ўзининг асосий ижтимоий функцияларини бажариш учун зарур бўлган озик-овқат ва ноозик-овқат маҳсулотлари ҳамда хизматларини истеъмол қилишининг энг кам миқдори тўплами.

2. «Амалдаги истеъмол саватчаси» – аҳоли ёки алоҳида ижтимоий-демографик гуруҳлар томонидан амалда истеъмол қилинадиган товарлар ва хизматлар тўплами.

3. «Оқилона бюджетнинг истеъмол саватчаси» – илмий асосланган нормалар ҳамда инсоннинг оқилона эҳтиёжларини қондирадиган нормативларга мувофиқ истеъмол қилинадиган товарлар ва хизматлар билан таъминланганлик даражаси.

Ҳар бир давлат ўзининг ижтимоий сиёсати ва иқтисодий имкониятларидан келиб чиққан ҳолда, «истеъмол саватчаси»нинг тегишли турини ижтимоий норма сифатида белгилайди. Жаҳондаги ривожланган давлатлар таърибаси ҳисобга олиннадиган бўлса, ижтимоий сиёсатни амалга оширишнинг ижтимоий нормативлари сифатида, асосан, тирикчилик ўтказиш учун энг кам миқдордаги ва оқилона бюджетнинг «истеъмол саватчаси»дан фойдаланилади (14.8-жадвал).

Масалан, АҚШда аҳоли жон боши учун истеъмол нормалари ўртача иш ҳақи даражаси бўйича ҳисоблаб чиқилади. Ҳозирги вақтда бу миқдор иш тартиби 8 соатлик 5 иш кунда ҳафтасида бир йил учун 15 080 доллар миқдорида белгиланган.

¹ Ўзбекистон Республикаси Президенти Ш. Мирзиёевнинг Олий Мажлисга Мурожаатномаси // Халқ сўзи, 2017 йил 23 декабрь.

**Европа Иттифоқига аъзо ривожланган давлатларда 2018 йилга
белгиланган тирикчилик ўтказиш учун энг кам миқдордаги ҳар ойлик
даромад миқдори¹**

Ўрин	Мамлакат	Энг кам миқдордаги даромад миқдори, евро
1	Люксембург	2000
2	Франция	1254
3	Германия	1240
4	Финляндия	1170
5	Буюк Британия	1087
6	Голландия	1080
7	Бельгия	1030
8	Австрия	1010
9	Италия	855
10	Испания	645

Тирикчилик ўтказиш учун энг кам миқдор аҳоли ойлик даромадининг тахминан 60 % ини ташкил этади. Бу мамлакатларда ҳар ойда 800–900 доллар даромадга эга бўлган шахс дарҳол давлатдан ижтимоий ёрдам олади.

АҚШда «истеъмол саватчаси» тушунчасидан, аслида, фойдаланилмайди. Ушбу мамлакатда ҳар бир штатда яшайдиган аҳоли жон боши учун зарур товарлар ва хизматларнинг тўплами белгиланади. Умуман, бу ҳисоб-китобларни амалга оширишда шахснинг «истеъмол саватчаси» тўплами 300 га яқин турни қамраб олади. Уларнинг салмоқли қисмини озиқ-овқат маҳсулотлари ташкил этади.

Шу билан бирга АҚШда Қишлоқ хўжалиги вазирлиги томонидан тузиладиган «Озиқ-овқат режаси» («Food Plan») тушунчаси мавжуд. У тўрт: тежамкор, қуйи, ўрта ва эркин турларга бўлинади. Бунда тежамкор режа кўрсаткичлари кам таъминланган аҳолига озиқ-овқат талонлари беришга асос бўладиган дастур учун ҳисоблаб чиқилади.

Германияда истеъмол саватчаси мамлакатнинг Федерал статистика идораси томонидан ишлаб чиқилади. 2018 йилда у 750 турдаги товар ва хизматларни қамраб олган. Федерал статистика идораси мутахассислари мамлакат аҳолисининг истеъмол эҳтиёжлари ўзгаришига кўра, ушбу саватчага кирити-

¹ Прожиточный минимум в странах мира // <http://visasam.ru/emigration/vybor/prozhitochniy-minimum-v-mire.html>

ладиган товарлар ва хизматларни муттасил янгилаб боради. Бунда мамлакатда Европа Иттифоқида ўрнатилган стандартлар ҳисобга олинади. Масалан, «истеъмол саватчаси»га фарзандни болалар боғчасида тарбиялаш, беморларни парвариш қилиш, кекса ёлғиз шахслар ва ногиронларни давлат қарамоғига олиш учун харажатлар, ҳатто озиқ-овқат маҳсулотларини хонадонларга етказиб бериш нархи ҳам киради.

Мустақил Давлатлар Ҳамдўстлиги мамлакатларида ҳам «истеъмол саватчаси»ни белгилаш тажрибаси мавжуд. Россия Федерациясида 2012 йилда янги таҳрирдаги «Россия Федерацияси бўйича “истеъмол саватчаси” тўғрисида»ги қонун қабул қилинган. Ушбу ҳужжатда аҳоли жон бошига йилига энг кам озиқ-овқат маҳсулотларининг турлари ва миқдорлари аҳолининг уч тоифаси: меҳнатга лаёқатли шахслар, пенсионерлар ва болалар учун белгилаб кўйилган (14.9-жадвал).

Россияда «истеъмол саватчаси» ҳар 5 йилда қайта кўриб чиқилади. «Истеъмол саватчаси»да озиқ-овқат маҳсулотлари унинг ярми – 50 % ини, ноозиқ-овқат товарлари – 25 % ини, хизматлар ҳам 25 % ни ташкил этади.

Қозоғистонда ҳам «истеъмол саватчаси» тушунчаси қўлланилади. У озиқ-овқат маҳсулотлари истеъмолининг илмий асосланган физиологик нормалари бўйича ҳисоблаб чиқилади. Ноозиқ-овқат товарлари ва хизматларга харажатларнинг қатъий белгиланган улуши энг кам «истеъмол саватчаси» қийматининг 45 % миқдоридан белгиланади. Яъни, қозоғистонликларнинг «истеъмол саватчаси»даги озиқ-овқат маҳсулотлари улуши 55 % ни ташкил этади¹.

2017–2021-йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича Ҳаракатлар стратегиясини «Фаол тадбиркорлик, инновацион ғоялар ва технологияларни қўллаб-қувватлаш йили»да амалга оширишга оид Давлат дастурида халқимизнинг муносиб ҳаёт кечириши учун зарур бўлган даромадларни аниқлаш бўйича «истеъмол саватчаси»га оид муносабатларни ҳуқуқий тартибга солиш назарда тутилган².

«Истеъмол саватчаси»га оид норматив-ҳуқуқий асосларни ишлаб чиқишга Ўзбекистон Республикаси Иқтисодиёт, Молия, Бандлик ва меҳнат муносабатлари ва Инновацион ривожланиш вазирликлари, шунингдек, Қорақалпоғистон Республикаси Вазирлар Кенгаши, вилоятлар ва Тошкент шаҳар ҳокимликлари жалб қилинган.

¹ МДХ мамлакатларидаги истеъмол саватчаси ва тирикчилик учун зарур энг кам миқдор // https://www.norma.uz/uz/bizning_sharhlar/istemol_savatchasi_va_tirikchilik_uchun_zarur_eng_kam_miqdor_tuzish_chogida_nimalar_hisobga_olinadi

² Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 22 январдаги «2017-2021-йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича Ҳаракатлар стратегиясини «Фаол тадбиркорлик, инновацион ғоялар ва технологияларни қўллаб-қувватлаш йили»да амалга оширишга оид Давлат дастури тўғрисида»ги фармони // Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 23.01.2018 й., 06/18/5308/0610-сон

Россия Федерациясида ўрнатилган «истеъмол саватчаси»даги озиқ-овқат маҳсулотларининг турлари ва миқдори¹

Озиқ-овқат маҳсулотлари	Истеъмол нормаси (йилига жон бошига, кг)		
	Меҳнатга лаёқатли аҳоли	Пенсио- нерлар	Болалар
Нон маҳсулотлари (нон ва макарон маҳсулотлари ун, ёрма ва дуккаклар ҳисобида)	126,5	98,2	77,6
Картошка	100,4	80,0	88,1
Сабзавот ва полиз маҳсулотлари	114,6	98,0	112,5
Хўл мева	60,0	45,0	118,1
Шакар ва қандолат маҳсулотлари (шакар ҳисобида)	23,8	21,2	21,8
Гўшт маҳсулотлари	58,6	54,0	44,0
Балиқ маҳсулотлари	18,5	16,0	18,6
Сут ва сут маҳсулотлари (сут ҳисобида)	290,0	257,8	360,7
Тухум (дона)	210	200	201
Ёғ, маргарин ва бошқа ёғлар	11,0	10,0	5,0
Бошқа маҳсулотлар (туз, чой, зираворлар)	4,9	4,2	3,5

Мамлакатда «истеъмол саватчаси»ни ишлаб чиқишда қуйидагиларни инобатга олиш мўлжалланмоқда:

– демографик омиллар: оилаларнинг катта-кичиклиги ва тузилиши, аҳолининг таркиби ва жинс-ёш тузилмаси;

– ижтимоий-иқтисодий омиллар: оилаларда озиқ-овқат маҳсулотлари, ноозиқ-овқат товарлари ва хизматларнинг ҳақиқатда истеъмол қилиниши;

– барча гуруҳдаги аҳолининг эҳтиёжлари, уларнинг даромади даражаси;

– инсон саломатлигини сақлаш ва ҳаётий фаолиятини таъминлаш учун зарур бўлган энг кам истеъмол ҳажмлари ҳамда товарлар ва хизматлар рўйхати бўйича илмий тавсиялар;

– аҳолининг ижтимоий ҳимояланишини таъминлашга доир давлатнинг молиявий имкониятлари;

– товарлар ва хизматларнинг реал бозор нархлари ва бошқалар.

Аҳолининг турли қатламлари тирикчилиги учун зарур энг кам миқдорни белгилашда муайян даврда «истеъмол саватчаси»даги барча неъматларни

¹ Федеральный закон от 3 декабря 2012 г. N 227-ФЗ «О потребительской корзине в целом по Российской Федерации» // <https://rg.ru/2012/12/07/korzina-dok.html>

истеъмол қилиш нормаларини аниқлаш зарур бўлади. Масалан, фуқаро тирикчилик ўтказиш учун ҳар куни истеъмол қилиши керак бўлган озиқ-овқат маҳсулотлари тўплами ва миқдори ёки барча коммунал харажатларни қоплаш учун ойига қанча миқдорда пул зарурлигини ҳисоблаб чиқиш талаб этилади.

Мамлакатда «истеъмол саватчаси»га оид муносабатларни ҳуқуқий тартибга солиш аҳолининг реал даромадлари, иш ҳақи, пенсиялар, нафақалар ва бошқа тўловлар миқдорини ҳудудлар кесимида ана шу «тирикчилик ўтказиш энг кам миқдори»га мутаносиблигини босқичма-босқич таъминлаш имкони беради.

14.8. Меҳнатни рағбатлантириш

Меҳнатни рағбатлантириш – меҳнат фаолиятида белгилаб қўйилган иш натижалари ва сифатидан юқорироқ кўрсаткичларга эришганлик учун ходимнинг муҳим ижтимоий эҳтиёжларини қондиришга йўналтирилган механизмларни яратишдир.

Ходимнинг меҳнат муносабатларига киришиши унинг меҳнат шартномасида белгилаб қўйилган хизмат вазифаларини ўз вақтида ва сифатли бажарганлиги учун рағбатлантирилишини назарда тутаети.

Кенг маънодаги меҳнатни рағбатлантириш ходимнинг қонуний меҳнат фаолияти учун оладиган барча турдаги тўловлар ва мукофотлардир.

Топ маънодаги меҳнатни рағбатлантириш деганда эса ёлланма ходимлар меҳнати сарфи учун тўловлар тушунилади. Шу маънода меҳнатни рағбатлантириш макродаражада – давлат бюджети ҳисобидан молиялаштирилдиган давлат функцияларини бажариш, ижтимоий хизматлар кўрсатиш; микродаражада – мулкчилик турли шаклидаги корхона, ташкилот, муассасалар персонали меҳнатига ҳақ тўлашдир.

Меҳнатни рағбатлантиришнинг икки – ташқи ва ички тури фарқланади.

Ташқи рағбатлантириш иш берувчи томонидан ходим меҳнати самардорлигини ошириш учун таъсир кўрсатишнинг барча шаклларини қамраб олади. Улар:

а) кўрсатиш шакли бўйича – моддий ёки номоддий (совғалар бериш, миннатдорлик билдириш);

б) ўлчов бирлиги бўйича – пул (иш ҳақи) ёки натура (корхона маҳсулоти) шаклида;

в) ходим томонидан олиниши бўйича – бевосита (иш ҳақи) ва билвосита (ижтимоий тўловлар, имтиёзлар, совғалар);

г) тўлаш муддатлари бўйича – жорий (иш ҳақи), бир йўла (йиллик, муҳим топшириқларни бажарганлик учун устама ва қўшимча тўловлар), даврий (мукофотлар);

д) таъсир муддати бўйича – қисқа муддатли (бир маротаба мукофотлар), узоқ муддатли (акциялар, опционлар);

е) тўлов шартлари бўйича – мажбурий (иш ҳақи, меҳнат таътили, касаллик варақаси тўловлари, пенсия ва ҳоказолар); мажбурий бўлмаган (қўшимча имтиёзлар);

ж) ташкилий-маъмурий шаклига кўра – Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси, жамоа келишувлари ва шартномалари бўйича;

з) ёндашув даражаси бўйича – иш берувчи нуктаи назаридан, ёлланма ходим нуктаи назаридан;

и) молиялаш манбалари бўйича – давлат ёки корпоратив (хўжалик юритувчи субъект) бўлиши мумкин (14.9-расм).

Меҳнатни ички рағбатлантириш – меҳнат моҳияти ва бажарилаётган иш аҳамиятидан қониқиш ҳосил қилиш иш берувчига боғлиқ бўлмасдан, ёлланма ходим шахси хусусиятларидан келиб чиқади. Хўжалик юритувчи субъект ёлланма ходим учун қулай шарт-шароитларни яратиб бериб, меҳнатни ички рағбатлантиришга билвосита таъсир кўрсатиши мумкин.

Бундай таъсир кўрсатиш шаклларига:

а) персонални қарор қабул қилишга жалб этиш;

б) персонал зиммасига катта масъулият юклаш;

в) меҳнат фаолиятида эркинлик ва ваколатлар бериш;

г) хизмат вазифаси(карьера)да ўсиш имкониятини яратиш;

д) меҳнат фаолияти хилма-хил бўлишини таъминлаш киради.

Ўзбекистон Республикасининг амалдаги қонунлари хўжалик юритиш субъектларига персонал меҳнат мотивациясини кучайтириш ҳисобига ишлаб чиқариш самарадорлигини оширишда катта ваколатлар беради. «Корхоналар тўғрисида»ги Қонуннинг 19-моддасида: «Меҳнатга ҳақ тўлашнинг шакллари, тизимлари ва миқдорини, шунингдек, ходимлар даромадларининг бошқа турларини корхона мустақил белгилайди», деб кўрсатилган.

Ходимларни рағбатлантиришнинг моддий ва маънавий усулларидан оқилна фойдаланиш талаб қилинади. Ўз хусусиятлари бўйича рағбатлантиришнинг бу икки усули ҳам самарали ҳисобланади. Лекин уларнинг таъсир кучи таъсир кўрсатиш жойи, вақти ва субъектига боғлиқ бўлади. Бунда иқтисодиётнинг ривожланганлик даражаси, ходимнинг ижтимоий мақоми, моддий аҳволи, жинси ва ёши ҳам аҳамиятга эгадир.

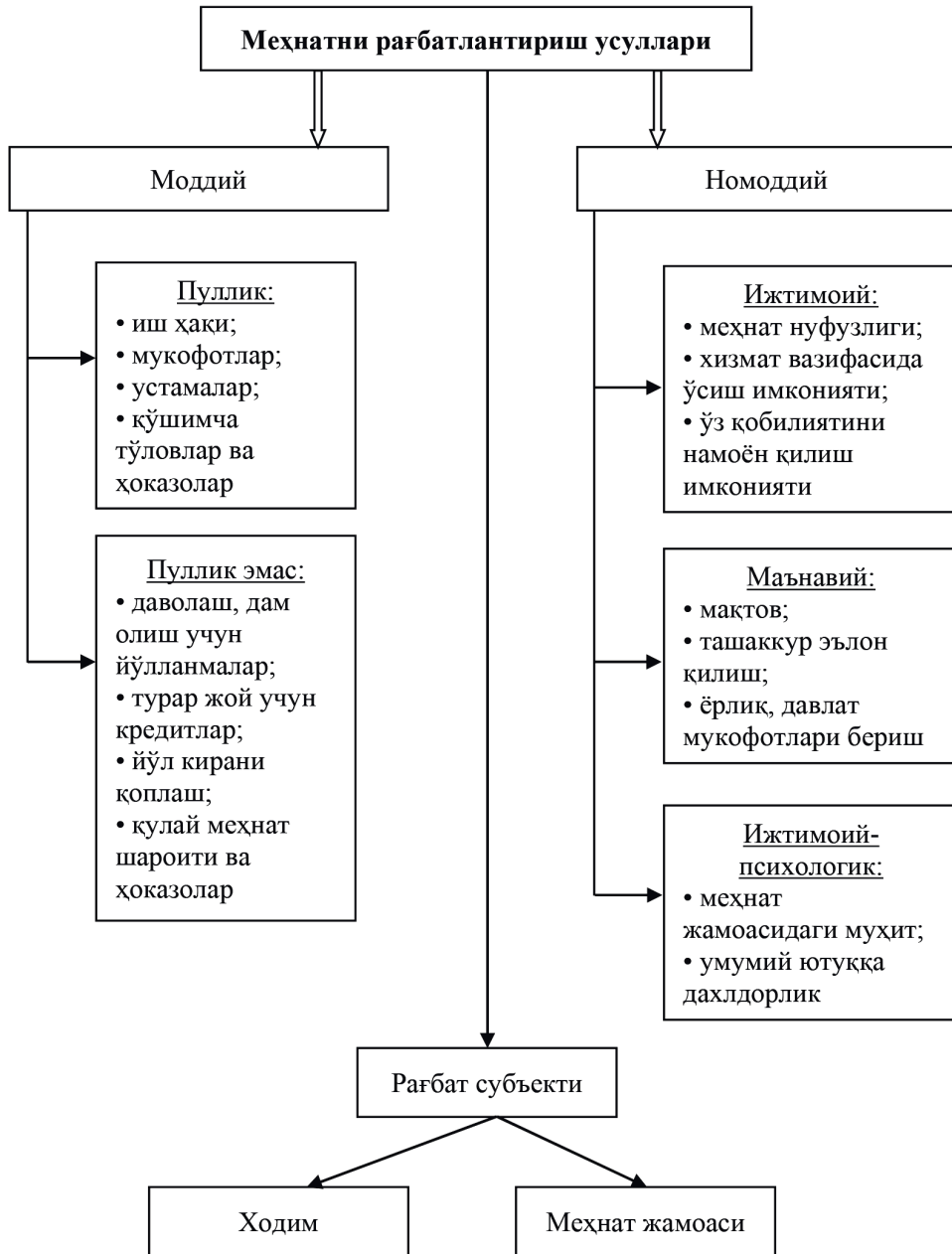
Меҳнатни рағбатлантиришнинг қуйидаги функциялари мавжуд:

1. *Иқтисодий*. Рағбатлантириш меҳнат унумдорлигини ошириш, маҳсулот сифатини яхшилаш, иқтисодий тежамкорликни кучайтириш, умуман, ишлаб чиқариш самарадорлигини оширишга хизмат қилади.

2. *Маънавий*. Рағбатлантириш ходимда фаоллик, ташаббускорлик, ишчанлик, касб маҳоратини оширишдан манфаатдорлик, ўзининг ва меҳнат жамоа-

си иш натижалари учун масъулияти каби хислатларни шакллантиришга хизмат қилади.

3. *Ижтимоий*. Рағбатлантириш ходимнинг эҳтиёжлари ва қадриятларини шакллантириш орқали жамиятнинг турмуш даражаси ва сифатини ошириш мақсадларини ҳам кўзлайди.



14.9-расм. Меҳнатни рағбатлантириш усуллари

XV БОБ. МЕҲНАТ САМАРАДОРЛИГИ ВА УНИНГ ОМИЛЛАРИ

15.1. Меҳнат унумдорлиги – самарадорликнинг асосий кўрсаткичлари

Меҳнат фаолиятининг самарадорлиги – меҳнат фаолиятининг пировард иқтисодий натижаси кўрсаткичидир. У ишлаб чиқарилган маҳсулот ёки кўрсатилган хизматлар миқдорининг меҳнат сарфига нисбатан, яъни меҳнат сарфи бирлиги ҳисобига ишлаб чиқарилган маҳсулот билан ўлчанади. Жамиятнинг ривожланиши ва унинг барча аъзолари фаровонлиги даражаси меҳнат фаолиятининг самарадорлиги даражаси ҳамда ўсишига боғлиқ.

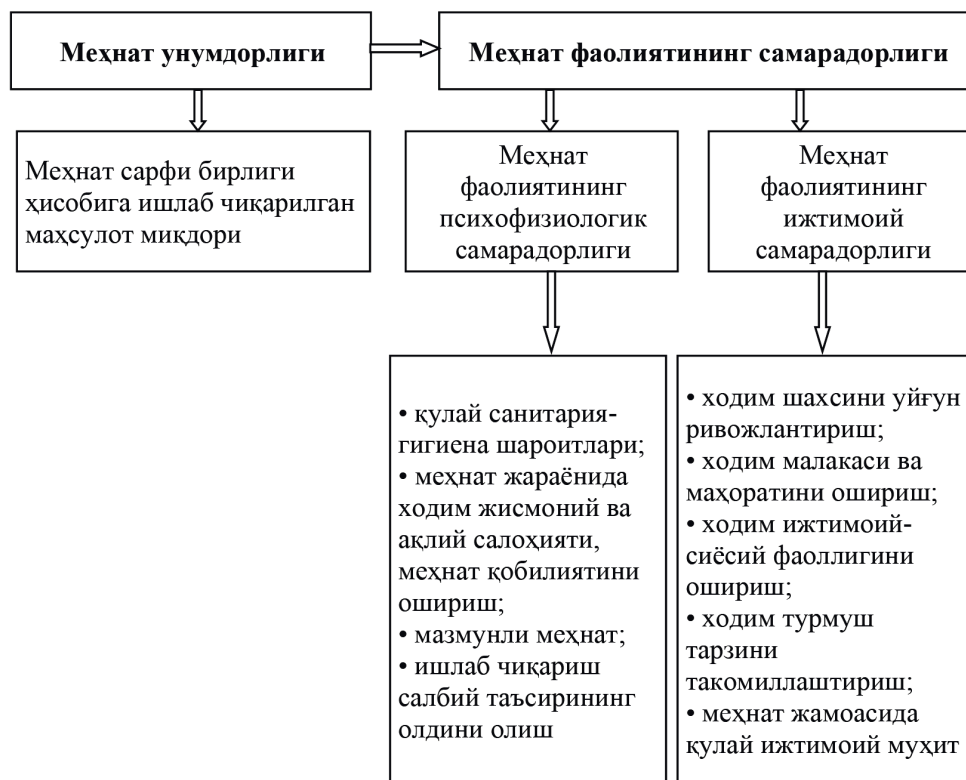
Меҳнатнинг психофизиологик ва ижтимоий самарадорлиги фаркланади.

Меҳнатнинг психофизиологик самарадорлиги меҳнат жараёнининг инсон организмга таъсири орқали аниқланади. Шу нуқтаи назардан, фақат муайян унумдорлик билан бир қаторда, зарарсиз, қулай санитария-гигиена шароитлари таъминланган, ходим учун ишлаб чиқариш салбий таъсирининг олди олинган, унинг жисмоний ва ақлий салоҳияти ва қобилиятини оширадиган мазмунли меҳнатгина самарали ҳисобланиши мумкин.


Юқоридагилардан *меҳнатнинг ижтимоий самарадорлиги* тушунчаси моҳияти ҳам англанади. Бу категория ҳар бир ходим шахсини уйғун ривожлантириш, унинг малакаси ва маҳоратини, ижтимоий-сиёсий фаоллигини ошириш, турмуш тарзини такомиллаштириш, меҳнат жамоасида ижобий муҳитни шакллантириш ва сақлаб туриш талабларини қамраб олади. Меҳнат самарадорлиги ва меҳнат унумдорлиги умумий тушунчалардир (15.1-расм).

Меҳнат унумдорлиги – ходим томонидан вақт бирлигида ишлаб чиқарилган маҳсулот миқдорини акс эттирадиган меҳнат самарадорлигининг кўрсаткичидир. Унинг тескари миқдорий кўрсаткичи – *меҳнат сизими* бўлиб, у маҳсулот бирлигига сарфланган вақт миқдорини кўрсатади.

Меҳнат унумдорлигининг илмий-методологик асослари иқтисодий назариянинг классик мактаби намояндалари томонидан шакллантирилган. Ушбу мактабнинг Англиядаги асосчиси У. Петти меҳнат унумдорлигига даромад олиш манбаларидан бири сифатида қараган. У меҳнат унумдорлигини оширишга ғайрат билан меҳнат қилиш ёки меҳнат сарфини камайтирадиган ва уни енгиллаштирадиган воситалар орқали эришиш мумкинлигини кўрсатган.



15.1-расм. Меҳнат унумдорлиги ва меҳнат фаолияти самарадорлигининг моҳияти



Уильям Петти (ингл. William Petty; 1623–1687) – Англияда классик иқтисодий назария асосчиси.
Асосий асари:
Трактат о налогах и сборах. - М.: Ось-89, 1997

А. Смит меҳнат унумдорлиги назариясига улкан ҳисса қўшган. У ўзининг «Халқлар бойлигининг табиати ва сабаблари тўғрисида тадқиқот» асарида меҳнат унумдорлиги тўғрисидаги тушунчага аниқлик киритган, унинг жамиятни иқтисодий ривожланишдаги ролини очиб берган.

У меҳнат тақсимооти жараёнини таҳлил этган, унумли ва унумсиз меҳнат ўртасидаги фарқларни изоҳлаб берган. Бунда унумли меҳнат капитал ва фойда келтирадиган фақат моддий ишлаб чиқаришда бўлиши мумкинлигини, меҳнат унумдорлигининг ортиши меҳнат тақсимотигагина эмас, шунингдек, ишлаб чиқаришда мукамалроқ машиналарни қўллаш ҳамда ходимлар маҳорати билан ҳам боғлиқлиги асосланган¹.

¹ Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. - М.: Эксмо, 2007. - С.253.

Меҳнат унумдорлиги иқтисодий назарияси янги классик мактаб вакиллари томонидан ҳам чуқур ўрганилган. Улардан бири Ж. Кларк *меҳнат унумдорлигининг чўққиси* назариясини яратган. У ўзининг «Бойликнинг тақсимланиши» асарида тадбиркорлар фойда олишни имкон қадар кўпайтиришга ҳаракат қиладилар, шунинг учун ишлаб чиқариш сўнгги қўшимча меҳнат фойда ҳам, зарар ҳам келтирмайдиган паст меҳнат унумдорлигига эга бўлгунича кенгайтириб борилади, деган хулосага келган¹.

Меҳнат унумдорлигини оширишнинг илмий асослари Ж. Кейнс, П. Друкер, П. Самуэльсон, М. Тодаро ва бошқа олимлар томонидан чуқурлаштирилган. М. Портер эса илмий муомалага мамлакатнинг умумий унумдорлиги тушунчасини киритган. У меҳнат унумдорлигини миллий иқтисодиётнинг фақат ишлов бериш соҳасидагина эмас, барча тармоқларда оширишнинг аҳамиятини кўрсатган. Унинг фикрига кўра, жаҳон бозоридаги тармоқларда мамлакат қанчалар салмоқли мавқега эга бўлса, ушбу давлатда меҳнат унумдорлиги шунчалик тезроқ ортади.

Меҳнат унумдорлигининг иқтисодий моҳиятини таҳлил этишда маҳсулот ишлаб чиқариш (хизматлар кўрсатиш) учун сафланадиган меҳнат бевосита меҳнат фаолиятини амалга ошириш пайтида сарфланаётган жонли меҳнат ҳамда моддийлаштирилган меҳнатдан, яъни аввал яратилган, ҳозир ишлаб чиқаришда фойдаланилаётган меҳнатдан иборат эқналигини ёдда тутиш лозим.



Майкл Южин Портер (ингл. Michael Eugene Porter; 1947 йилда туғилган) – америкалик машҳур иқтисодчи олим, Гарвард бизнес мактабининг профессори, мамлакатнинг рақобат устунлиги назариясининг асосчиси.

Асосий асарлари:

Interbrand Choice, Strategy, and Bilateral Market Power (Harvard Economic Studies). – Cambridge, Mass.: Harvard University Press, 1976. – 254 p.

Competitive Strategy: Techniques for Analyzing Industries and Competitors. – New York: The Free Press, 1980 (2nd ed. – New York: Free Press, 1998. – 397 p.

Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance. – New York: The Free Press, 1985 (2nd ed. – New York: Free Press, 1998. – 592 p.

Жонли меҳнатнинг функцияси фақат янги қийматни яратишдан иборат бўлибгина қолмасдан, шунингдек, ишлаб чиқаришнинг ашёвий унсурларида моддийлаштирилган иш вақтини янгидан яратилаётган маҳсулотга ўтказиш-

¹ Киреев А. П. Прикладная макроэкономика. – М : Международные отношения, 2006. – С.34 .

дан ҳам иборатдир. Шунинг учун жонли меҳнатнинг унумдорлик салоҳияти янги истеъмол қийматини яратишга қодирлигида ўз ифодасини топади. Меҳнат унумдорлигини оширишнинг умумий тенденцияси шундан иборатки, маҳсулотда жонли меҳнатнинг улуши камайган ҳолда, моддийлаштирилган меҳнатнинг (хомашё, материалларнинг) улуши ортиб боради. Аммо бунда маҳсулот бирлигига сарфланган меҳнатнинг умумий миқдори камаяди. Ана шу меҳнат унумдорлигини оширишнинг асосий моҳиятидир.

Меҳнат унумдорлигининг индикаторларини аниқлашга турлича ёндашувлар мавжуд. Амалиётда бу индикаторларни танлаш, биринчидан, у ёки бу ишлаб чиқаришдаги меҳнат унумдорлигининг даражасига, иккинчидан, меҳнат унумдорлигини аниқлаш бўйича корхонанинг иқтисодий хизмати олдига қўйилган вазифага боғлиқдир.

Меҳнат унумдорлигини ўлчаш даражаси бўйича бир турдаги маҳсулот ишлаб чиқариладиган шахсий иш жойларини (бригада, участкалар) ажратиб кўрсатиш мумкин. Мазкур ҳолатда ишлаб чиқарилган маҳсулот ҳажми ва меҳнат унумдорлигини аниқлашнинг *натура усулини* (дона, тонна, куб метр ва ҳоказолар) қўллаш мақсадга мувофиқ. Лекин, одатда, фақат бир хил маҳсулотлар ишлаб чиқариладиган иш жойлари кам учрайди. Шу сабабли амалиётда *шартли-натура усулидан* фойдаланилади.

Корхонадаги иш жойлари, бригадалар ва участкалар турли ва ўзгариб турадиган маҳсулотлар ишлаб чиқариладиган бўлса, *меҳнат усулини* қўллаш лозим бўлади. Бунда маҳсулот ёки иш ҳажми ҳамда меҳнат унумдорлиги норма-соатларда ўлчанади (иш ҳажми тегишли вақт нормасига кўпайтирилиб, натижалари жамланади).

Меҳнат унумдорлигини бу усулда ўлчашнинг қатор камчиликлари бор (нормаларнинг зарур даражада асосланмаганлиги, уларнинг тез-тез қайта кўриб чиқилиши ва ҳоказолар)

Корхона, шунингдек, иқтисодиёт тармоғи даражасида ишлаб чиқариш ҳажми ва меҳнат унумдорлигини ўлчаш учун *қиймат усули* ишлатилади. Бунда маҳсулотлар, ишлар ва хизматларнинг барча турлари ягона пул кўрсаткичида ифода этилади. Мазкур усулда ҳажм кўрсаткичлари тегишли улгуржи нархларга кўпайтирилади. Меҳнат унумдорлиги ҳам пул ҳисобида ифодаланади.

Мазкур усулда аниқ бир шароит учун қўлланса бўладиган ишлаб чиқариш ҳажмларини ҳисоблаб чиқиш анча мураккаб. Маълумки, ишлаб чиқариш ҳажмларини ўлчашда энг кўп ялпи товар ва реализация қилинган маҳсулот ҳажми кўрсаткичлари ишлатилади. Лекин улгуржи нархлар бир хил бўлганда корхона усулида ҳисоблаб чиқилган *ялпи маҳсулот* тугалланмаган ишлаб чиқариш қолдиқлари миқдорига кўра *товар маҳсулотидан, реализация қилинган маҳсулот* эса *товар маҳсулотидан* (реализация қилишга мўлжаллан-

ган, лекин реализация қилинмаган қолдиқ миқдорига) фарқ қилади. Бундан меҳнат унумдорлиги даражасини ялпи маҳсулот ҳажмига қараб ҳисоблаш аниқроқ бўлади, деган хулоса чиқариш мумкин.

Бироқ бозор иқтисодиёти шароитларида меҳнат унумдорлигини реализация қилинган маҳсулот ҳажми асосида аниқлаш мақсадга мувофиқ. Чунки, тугалланмаган ишлаб чиқариш ва реализация қилинмаган маҳсулот қолдиқларининг кўпайиши иқтисодий аҳамиятга эга эмас.

Бунда *шартли-соф маҳсулот ҳажми* аниқланади. Бунинг учун ялпи маҳсулот қийматидан бевосита моддий харажатлар (хомашё, бутловчи қисмлар, электр энергияси, ёнилғи ва ҳоказолар) олиб ташланади. Натижада, бу қиймат таркибида иш ҳақи ва мажбурий тўловлар, асосий фондларнинг амортизацияси ва фойда миқдори қолади.

Соф маҳсулот ҳажми дейилганда эса ялпи маҳсулот ҳажмидан моддий харажатлардан ташқари амортизация қийматини ҳам олиб ташлаш тушунилади.

Аммо бозор иқтисодиёти ривожланган мамлакатларда ҳам нарх-навонинг ўзгариши соф маҳсулот кўрсаткичи товар ёки ялпи маҳсулотга қараганда ҳам кўпроқ таъсир кўрсатади. Шунинг учун *норматив соф маҳсулот* кўрсаткичи ишлаб чиқилган. Бу индикаторга соф маҳсулот кўрсаткичидан фарқли равишда, мажбурий тўловлар билан бирга иш ҳақи нормативи ва тармоқ бўйича ўртача фойда киритилган.

Лекин амалиётда бу услубнинг қатор нуқсонлари (маҳсулот барча турлари учун иш ҳақи нормативлари тизимини ишлаб чиқиш, иш ҳақи нормативлари даражасини оширишга мойиллик сабабли меҳнат сарфининг ортиши, индикаторнинг корхона пировард молиявий натижалари билан боғлиқ эмаслиги ва ҳоказолар) аён бўлди. Шу сабабли уни фақат таҳлил мақсадларида ишлатиш ўринли ҳисобланади.

Меҳнат унумдорлигининг даражасини (M_y) аниқлашда ходимларнинг вақт бирлиги [(Вб) соат, кун, ҳафта, ой, йил давоми]да бажарган иш ҳажми [(Их) маҳсулот ишлаб чиқариш, хизматлар кўрсатиш] кўрсаткичларидан фойдаланилади. Яъни меҳнат унумдорлигининг даражаси куйидаги ҳосиладир:

$$M_y = I_x : B_b.$$

Бунинг тескараси меҳнат сиғими (M_c) даражасини англатади, яъни:

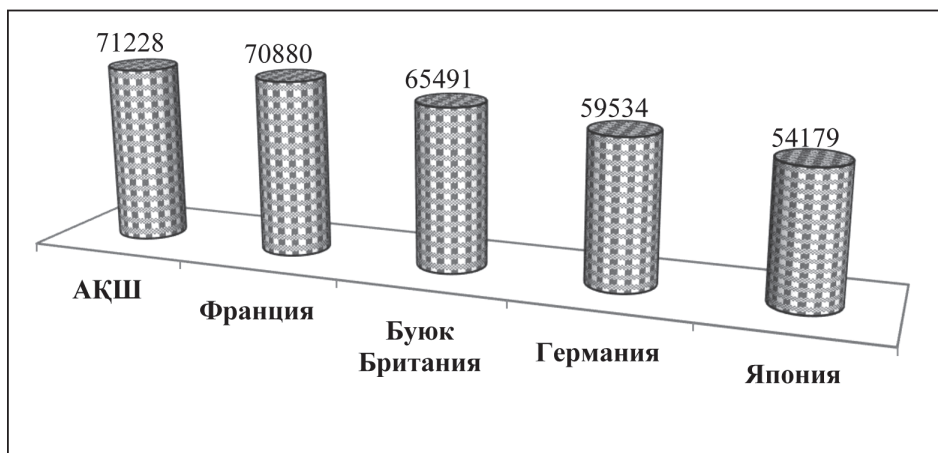
$$M_c = B_b : I_x.$$

Иқтисодий адабиётда амалдаги, мавжуд ва потенциал меҳнат унумдорлиги фарқланади.

Амалдаги меҳнат унумдорлиги (M_{ya}) бевосита муайян маҳсулот турини ишлаб чиқариш (хизмат кўрсатиш) ҳажми (I_{mx}) учун амалда сарфланган иш вақти (B_{ba}) бирлигига нисбатидир:

$$M_{ya} = I_{mx} : B_{ba}.$$

Ривожланган мамлакатларда ҳар бир ходим учун амалдаги меҳнат унумдорлиги эълон қилиб борилади. У меҳнат фаолиятини амалга ошираётган ҳар бир ходимнинг ялпи миллий ички маҳсулот ҳажмидаги улуши сифатида ҳисоблаб чиқилади (15.2-расм).



15.2-расм. Ривожланган давлатларда меҳнат унумдорлигининг даражаси (ҳар бир ходимнинг ялпи миллий ички маҳсулот ҳажмидаги улуши, АҚШ доллари)

Мавжуд меҳнат унумдорлиги ($M_{му}$) жорий шароитларда (масалан, фақат мавжуд ресурслар ва ишлаб чиқариш воситалари билан), агар меҳнат жараёнида иш вақти мутлақо йўқотилмаган ($B_{бай}$) тақдирда, қанча маҳсулот ($I_{мхж}$) ишлаб чиқариш (хизматлар кўрсатиш) имконияти борлигини аниқлаб беради:

$$M_{му} = I_{мхж} : B_{бай}.$$

Потенциал меҳнат унумдорлиги ($M_{мп}$) жорий шароитларда талаб қилинадиган энг кам вақт бирлигида ($B_{бэк}$) қанча миқдорда муайян маҳсулот ($I_{мхж}$) турини ишлаб чиқариш (хизмат кўрсатиш) имконияти мавжудлигини кўрсатади:

$$M_{мп} = I_{мхж} : B_{бэк}.$$

Бир ходим томонидан бажарилган иш миқдори маҳсулдорлик билан ўлчанади. Маҳсулдорлик кўрсаткичи орқали бажарилган ҳар қандай иш (товарлар ишлаб чиқиш, уларни сотиш ёки хизматлар кўрсатиш)нинг ҳажмини аниқлаша бўлади.

Маҳсулдорлик (M) бажарилган иш ҳажмининг (I_x) унга сарф қилинган вақтга (B_b) нисбати сифатида аниқланади:

$$M = B6 : Ix.$$

Маҳсулдорлик турли вақт birlikлари учун ҳисоблаб чиқилиши мумкин. Умуман олганда, ушбу маҳсулдорлик қуйидаги вақт birlikларига нисбатан аниқланади:

1. *Ҳар бир соатнинг ўртача маҳсулдорлиги.* Бу ишлаб чиқарилган маҳсулот (кўрсатилган хизмат) ҳажмининг меҳнат фаолияти амалга оширилган мазкур вақт birlikига нисбатидир:

$$\text{Ҳар бир соатнинг ўртача маҳсулдорлиги} = \text{ишлаб чиқарилган маҳсулот (кўрсатилган хизмат) ҳажми} : \text{меҳнат фаолияти амалга оширилган соат.}$$

2. *Ўртача кунлик маҳсулдорлик.* Бу муайян вақт давомида кунига қанча маҳсулот ишлаб чиқарилгани (хизматлар кўрсатилгани) кўрсаткичидир. Кунлик ўртача маҳсулдорлик ишлаб чиқарилган маҳсулот (кўрсатилган хизмат) ҳажмининг барча ходимларнинг одам-иш кунигаги меҳнат фаолиятига нисбатидир:

$$\text{Ҳар бир кун ўртача маҳсулдорлиги} = \text{ишлаб чиқарилган маҳсулот (кўрсатилган хизмат) ҳажми} : \text{барча ходимларнинг одам-иш кунигаги меҳнат фаолияти.}$$

3. *Ўртача ойлик маҳсулдорлик.* Бу бир ой давомида ишлаб чиқарилган маҳсулот (кўрсатилган хизматлар) ҳажмининг ходимларнинг рўйхат бўйича ўртача сони нисбатидир.

$$\text{Ўртача ойлик маҳсулдорлик} = \text{ишлаб чиқарилган маҳсулот (кўрсатилган хизмат) ҳажми} : \text{ходимларнинг рўйхат бўйича ўртача сони.}$$

Бундай ўртача маҳсулдорликни йил чораги ва йил учун ҳам ишлаб чиқиш мумкин.

15.2. Меҳнат унумдорлигини ошириш омиллари ва воситалари

Меҳнат унумдорлигининг даражаси ва ўсиш суръатларига кўпгина омиллар таъсир кўрсатади. Уларнинг экстенсив ва интенсив, ички ишлаб чиқариш ва тармоқ турлари фарқланади (15.3-расм).

Экстенсив омиллар, асосан, иш вақтидан самарали фойдаланиш, ходимларнинг ишга кеч келишлари, умуман келмасликларига, меҳнат қобилиятини йўқотишларига ва ҳоказоларга йўл қўймаслик билан боғлиқдир.

Меҳнат унумдорлигининг *интенсив омиллари* қуйидагиларни қамраб олади:

- ишлаб чиқаришга янги техника ва технологияларни жорий қилиш;
- ишлаб чиқаришни ташкил этишни такомиллаштириш;



15.3-расм. Меҳнат унумдорлигининг омиллари

Меҳнат унумдорлигининг яна бир гуруҳи – *ички ишлаб чиқариш омиллари*. Бу омилларга ишлаб чиқаришнинг техникавий даражасини ошириш, бошқарувни такомиллаштириш, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этиш, ишлаб чиқариш ҳажми ва таркибини ўзгартириш ва ҳоказолар киради.

Меҳнат унумдорлигининг тармоқ омилларига эса бозор талаби ва давлат буюртмаларига кўра ишлаб чиқаришни ихтисослаштириш ва марказлаштириш, янги ишлаб чиқаришларни ўзлаштириш, тармоқларни мамлакат бўйлаб жойлаштирилишини ўзгартириш ва бошқалар киради.

Ҳар бир мамлакатда меҳнат унумдорлигининг ортиши турлича тарзда амалга оширилади. Меҳнат унумдорлиги, умуман, қуйидаги вазиятларда ошиши кузатилади:

- ишлаб чиқариш ҳажми ортаётган, харажатлар эса камаяётган бўлса;
- чиқариш ҳажми харажатларга нисбатан тезроқ ортаётган бўлса;
- ишлаб чиқариш ҳажми ўзгармай турган, аммо харажатлар камаяётган бўлса (масалан харажатларни камайтириш дастурларини амалга ошириш натижасида);
- ишлаб чиқариш ҳажми харажатлар ўзгармай турганда ортаётганида;
- ишлаб чиқариш ҳажми суръатлари харажатларникига нисбатан тезроқ ўсаётган бўлса.

Меҳнатнинг иш кучи ва ишлаб чиқариш воситаларини истеъмол қилишдан иборат моҳиятидан келиб чиққан ҳолда меҳнат унумдорлигини оширишнинг юқорида тилга олинган барча омилларини қуйидаги уч йирик гуруҳга ажратиш мумкин.

15.2.1. Моддий-техник омиллар

Моддий-техник омиллар ишлаб чиқаришда янги техника ва илғор технологияларни қўллаш, хомашё ва материалларнинг янги турларини ишлатиш билан боғлиқ. Моддий-техник омиллар ишлаб чиқаришни модернизация ва диверсификация қилишни назарда тутлади:

Модернизация – ишлаб чиқарилаётган маҳсулотлар (иш ва хизматлар) рақобатбардошлигини оширишга йўналтирилган ишлаб чиқаришнинг технологик янгиланиш жараёнидир. У корхоналарнинг технологик қоқоқлигини бартараф этиш воситаси бўлиб, меҳнат, моддий ва хомашё ресурсларидан самарали фойдаланиш даражасига кескин таъсир кўрсатади. Модернизация, техник ва технологик янгиланиш натижалари юқори технологик, рақобатбардош ишлаб чиқаришнинг жадал ривожланиш шартини белгилаб беради.

Диверсификация эса юқори қўшилган қиймат ўсиш динамикасини таъминлайдиган маҳсулот ва хизматлар ассортиментининг ошиш ва кенгайиш жараёнидир. Диверсификация жараёни иқтисодиёт тармоқларида олиб борилаётган модернизация ва таркибий ўзгаришлар билан бевосита уйғунлашган ходисадир¹.

Ишлаб чиқаришни модернизация ва диверсификация қилиш асосида такомиллаштириш қуйидаги йўллар билан амалга оширилади:

- эскириб қолган ишлаб чиқариш воситаларини янги, унумлироқлари билан алмаштириш, ишлаб чиқаришни механизациялаш ва автоматлаштириш;

¹ Иқтисодиёт тармоқлари ва корхоналарнинг техник модернизация ва диверсификация қилиш даражасини баҳолаш бўйича услубий тавсия / Ўзбекистон Республикаси Иқтисодиёт вазирлиги (№2-1-7/49, 22.09.2010 й.) ва Давлат статистика қўмитаси (№04-8, 14.09.2010 й.) томонидан тасдиқланган // <http://www.lex.uz>

– янги технологияларни, айниқса, замонавий ахборот-коммуникация технологияларини ишлаб чиқаришга кенг жорий қилиш.

Меҳнат унумдорлигини оширишнинг энг муҳим омилларидан бири ишлаб чиқаришнинг технологиясини такомиллаштириш ҳисобланади. Бу маҳсулот ишлаб чиқаришнинг техникавий усулларини, ишлаб чиқариш усулларини, техника оситаларидан фойдаланиш усулларини қамраб олади.

Ҳозирги вақтда ишлаб чиқариш технологияларини такомиллаштиришнинг асосий йўналишлари сифатида қуйидагилар кўрсатилади:

- ишлаб чиқариш даврийлигини камайтириш;
- ишлаб чиқаришда меҳнат сиғимини камайтириш;
- ишлаб чиқариш жараёнлари узвийлигини таъминлаш;
- ишлаб чиқариш операцияларини бажариш вақтини камайтириш ва бошқалар.

Меҳнат унумдорлигини ошириш мақсадига йўналтирилган моддий-техник омилларнинг иқтисодий самарадорлигини ҳисоблаб чиқиш мумкин. Жумладан, ишлаб чиқаришни модернизация ва диверсификация қилиш натижасида маҳсулот бирлиги меҳнат сиғимининг ҳажми (M_c) камайтирилиши қуйидагича аниқланади:

$$M_c = M_{c2} - M_{c1},$$

бу ерда: M_{c2} – ишлаб чиқаришнинг модернизация ва диверсификация қилиниши натижасида маҳсулот бирлиги учун меҳнат сиғимининг ҳажми; M_{c1} – ишлаб чиқаришнинг модернизация ва диверсификация амалга оширилмасдан аввалги маҳсулот бирлиги учун меҳнат сиғими ҳажми.

Моддий-техник омилларнинг ишлаб чиқаришдаги ходимлар сонига (X_c) таъсирини қуйидагича ҳисоблаб чиқиш мумкин:

$$X_c = X_{c2} - X_{c1},$$

бу ерда: X_{c2} – ишлаб чиқаришда моддий-техник омилларни амалга ошириш натижасида маъбуллаштирилган ходимлар сони; X_{c1} – ишлаб чиқаришда моддий-техник омиллар амалга оширилмасдан аввал ходимларнинг рўйхатдаги ўртача сони.

Моддий-техник омилларнинг ходимлар иш ҳақи фонди ($ИХф$) ва ишлаб чиқариш харажатларига ($ИЧх$) таъсири ҳам худди шу усулда аниқланади:

$$\begin{aligned} ИХф &= ИХф2 - ИХф1; \\ ИЧх &= ИЧх2 - ИЧх1. \end{aligned}$$

Натижада моддий-техник омилларнинг меҳнат унумдорлигини оширишга умумий самарасини (C_y) ҳам аниқлаш мумкин.

$$C_y = M_c + X_c + ИХф + ИЧх.$$

15.2.2. Ижтимоий-иқтисодий омиллар

Меҳнат унумдорлигига таъсир кўрсатадиган энг муҳим ижтимоий-иқтисодий омиллар куйидагилардан иборат:

- меҳнат фаолияти натижаларидан моддий ва маънавий манфаатдорлик;
- ходимларнинг умумий ва касбий тайёргарлиги, малакаси ва тажрибаси;
- ходимларнинг меҳнатга муносабати, меҳнат интизоми, ташаббускорлиги;
- ишлаб чиқариш воситаларига эгалик шаклининг ўзгариши;
- ходимларнинг корхонани бошқаришда иштирок этишлари ва бошқалар.

Меҳнат унумдорлигини ошириш учун ижтимоий иқтисодий омилларнинг ролини оширишда умумий мақсад йўлида жипслашган меҳнат жамоасини шакллантириш алоҳида аҳамиятга эгадир. *Меҳнат жамоаси* – биргаликда меҳнат фаолиятини амалга ошираётган одамларни бирлаштирган алоҳида ижтимоий бирликдир. У барқарор амал этадиган ва ривожланишга қодир бўлган меҳнат ташкилотининг ижтимоий асосини ташкил этади.

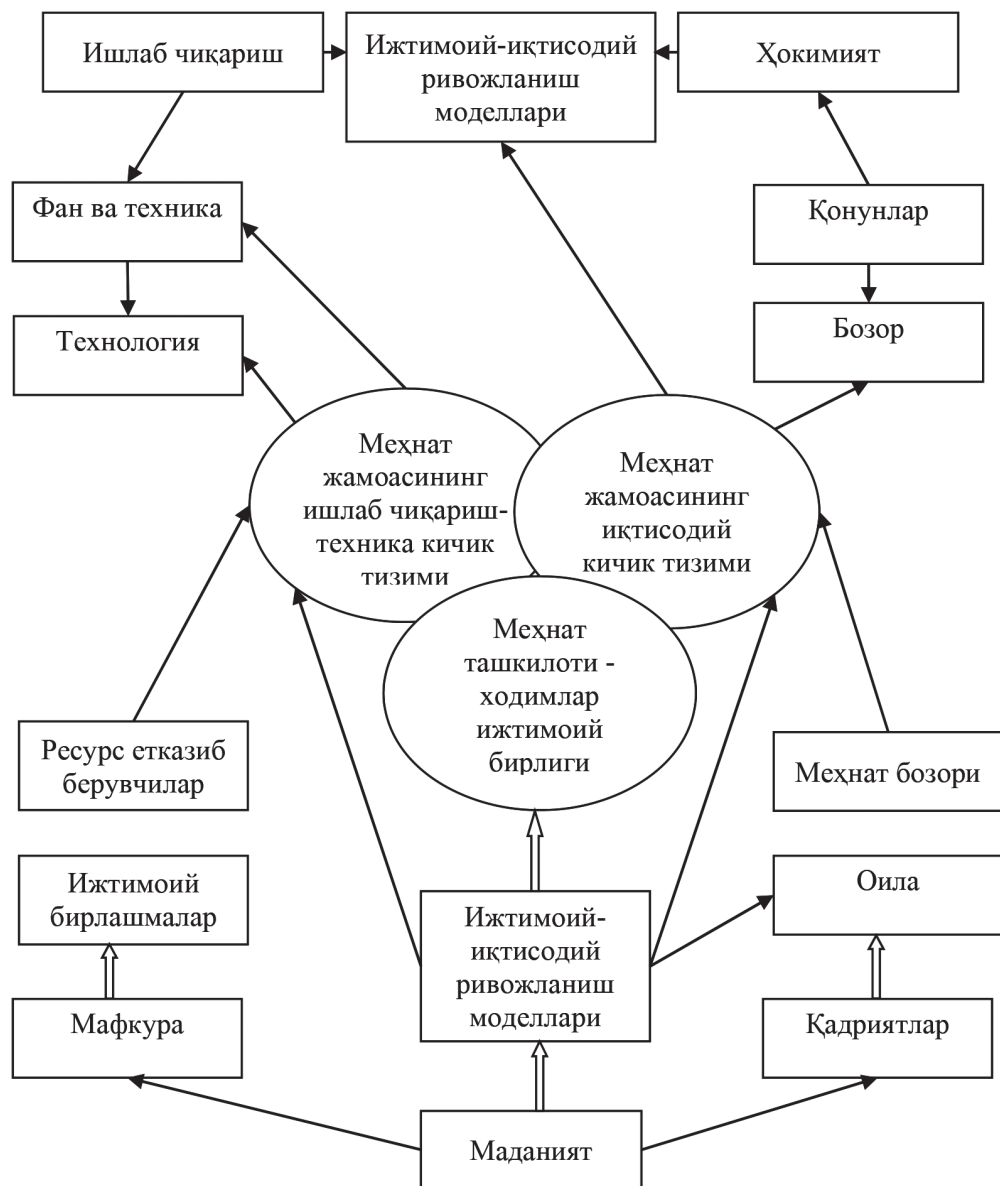
Жипслик, барқарорлик, билим ва малака даражаси, ходимларнинг меҳнат ва ижтимоий фаоллиги, ижтимоий ҳаётдаги роли каби асосий мезонлар меҳнат ташкилотининг самарадорлигини таъминлайдиган меҳнат жамоаси ҳолатини ифолайди. Меҳнат жамоаси битта ишлаб чиқариш ва ижтимоий жараёнларда биргаликда иштирок этиш билан боғлиқ бўлган, узоқ давом этадиган ўзаро муносабатлар асосида шаклланади (15.4-расм).

Меҳнат жамоаси аъзолари ўзаро муносабатларининг предмети, бир томондан, аниқ бир ишлаб чиқаришда белгилаб қўйилган меҳнат функцияларининг ўзига хос хусусиятлари, иккинчи томондан, меҳнат жамоасига нисбатан ташқи ҳисобланган, ходимларнинг ижтимоий роли ва мақоми, уларнинг жамият ҳаётида иштирок этишлари билан боғлиқ.

Меҳнат жамоаси ходимларнинг биргаликдаги меҳнат фаолияти натижасидагина самарали бўлиши мумкин. Бундай ўзаро муносабатларнинг шакллари ва воситалари корхона ишга тушган заҳоти эмас, балки ҳамкорликдаги меҳнат жараёнида аста-секин шаклланиб, ходимларни муайян ижтимоий birlikка айлантиради.

Меҳнат жамоасини шакллантириш ва ривожлантириш вазифасини муваффақиятли ҳал этиш ходимларни танлаш, ёллаш, улар меҳнатини баҳолаш, мунтазам аттестациядан ўтказиш, уларнинг узлуксиз билим ва малакасини ошириш, касбида ва мансабда ўсишини бошқариш, корпоратив маданиятни шакллантиришни тўғри йўлга қўйишга боғлиқ.

Меҳнат жамоаси ташкил этилишининг мақсадига эришиш учун ходимлар саъй-ҳаракатларини бирлаштириш талаб этилади, бу эса жамоанинг мақсади ҳар бир шахснинг мақсадига айланишини талаб этади.



15.4-расм. Меҳнат ташкилотининг тизимли тузилмаси ва унинг ижтимоий муҳит билан алоқалари

Ҳақиқий меҳнат жамоаси фақат ишлаб чиқариш фаолияти билангина эмас, шунингдек, ижтимоий ҳаётнинг бошқа соҳаларига тааллуқли фаолият билан ҳам бирлашган бўлади. Бундай меҳнат жамоасида муҳим ижтимоий эҳтиёжлар: корхонани бошқаришда ва қарорлар қабул қилишда иштирок этиш, ҳар бир ходим салоҳиятини тўла намоён қилиш, маданий ва маънавий кадриятлардан фойдаланиш учун зарур шарт-шароитлар яратилади.

Бундай меҳнат жамоаларини шакллантириш ва ривожлантиришда меҳнат ташкилотига ахлоқий-психологик муҳит муҳим роль ўйнайди. Улардаги ахлоқий-психологик муҳит бирламчи меҳнат жамоалари – бригадалар, участкалар, бўлимлар аъзоларининг ўзаро аҳил муносабатлари натижаси ҳисобланади.

Бирламчи меҳнат жамоаларида ахлоқий-психологик муҳитни яратишнинг ўз омиллари мавжуд. Улар макро ва микромуҳитга таснифланади.

Макромуҳит омилларига:

- ижтимоий ахлоқ;
- жамиятни ижтимоий-иқтисодий ташкил этишнинг асосий хусусиятлари;
- бошқарув қарорларини ишлаб чиқиш ва қабул қилишда меҳнат жамоаси фикрининг ҳисобга олиниши;
- ижтимоий ҳуқуқлар ва қафолатлар киради.

Микромуҳит омиллари кундалик меҳнат фаолиятининг бевосита шарт-шароитларидир. Улар моддий-ашёвий ҳамда ижтимоий омилларга бўлинади.

Моддий-ашёвий омилларга аниқ меҳнат функцияларининг мазмуни, иш жойининг ҳолати тааллуқлидир. Меҳнатни ташкил этишнинг хусусиятлари – сменалилик, ходимларнинг ўзаро бир-бирларини алмаштириш имкониятлари, меҳнатга ҳақ тўлаш тартиби, меҳнатни рағбатлантириш чоралари, шунингдек, санитария-гигиена шарт-шароитлари, бинолардаги ҳарорат, шовкин даражаси ва ҳоказолар киради.

Ижтимоий омиллар дейилганда, биринчи навбатда, бирламчи меҳнат жамоалари аъзолари ва ходимлар гуруҳлари ўртасидаги алоқалар тушунилади. Расмий алоқалар ва уларни амалга ошириш тартиби расмий ҳужжатларда: меҳнат жамоасининг ташкилий тузилмаси, унинг бўлинмалари тўғрисидаги қоидалар ва мансаб йўриқномаларида белгилаб қўйилади.

Меҳнат унумдорлигини оширишнинг омили сифатидаги ходимларнинг меҳнат натижаларидан моддий ва маънавий манфаатдорлиги турлича намоён бўлади. Бунинг учун меҳнат интенсивлигини ошириш кўзланган натижа бермайди. Аммо ходимларнинг меҳнат натижаларидан манфаатдорлиги уларни меҳнатнинг ташкил этилишини такомиллаштиришга ундайди. Шу тариқа ижтимоий омил ташкилий ва моддий-техник омиллар орқали амалга ошади.

Бироқ меҳнат унумдорлигини оширишга фақат моддий ва маънавий манфаатдорлик орқали эришиб бўлмайди. Бу ходим меҳнат фаолиятининг кўзланган мақсадларига эришиш учун зарур қобилиятга эга бўлиши лозимлиги билан изоҳланади. Ходимнинг жисмоний салоҳияти унинг соғлиғи билангина эмас, балки умуман турмуш шароитлари билан боғлиқлиги сабабли ижтимоий-иқтисодий омиллар корхона ишлаб чиқариши билан чегараланиб қолмасдан, у ёки бу ижтимоий гуруҳнинг турмуш тарзи билан ҳам боғлиқдир. Бу меҳнат унумдорлигини ошириш учун ижтимоий омиллардан оқилона фойдаланишда ҳисобга олиниши керак.

15.4.3. Ташкилий-институционал омиллар

Меҳнат унумдорлигини оширишнинг ташкилий-институционал омилларига корхоналар, шу билан бирга, иқтисодиёт тармоқлари ва умуман, миллий иқтисодиёт даражасида ишлаб чиқаришни ташкил этиш киради. Бунда корхоналарнинг минтақаларда жойлаштирилиши, уларнинг ихтисослаштирилиши ва кооперациялашиши, моддий-техник ва қувватга оид таъминот, транспорт ва таъмирлаш хизматини йўлга қўйиш катта аҳамиятга эга.

Корхонанинг ўзида меҳнат унумдорлиги даражасига ишлаб чиқаришни ташкил этишда ривожланаётган бозор талабларини ҳисобга олган ҳолда жорий ва истикболли режалаштириш, ишлаб чиқаришни ташкилий-техник тайёрлаш, мавжуд техника воситаларини модернизация қилиш, уларнинг узлуксиз ишлаши ва моддий-техник таъминотини йўлга қўйиш таъсир кўрсатади.

Барча ташкилий тадбирлар бир-бирлари билан узвий боғлиқ бўлиб, ишлаб чиқариш, меҳнат ва бошқарувнинг ягона тизимини ташкил этади. Меҳнат ва ишлаб чиқаришни ташкил этишдаги камчиликлар билан боғлиқ иш вақтининг барча йўқотишлари меҳнат унумдорлиги даражасини пасайтиради, иш вақти йўқотилишининг камайиши эса унинг ўсишини таъминлайди.

Корхонада меҳнатни ташкил этишни такомиллаштириш – бу ходимларнинг меҳнат жараёнида ишлаб чиқариш воситалари билан ҳамда ўзаро муносабатларини умумий мақсадга эришиш учун самарали меҳнат фоолиятини амалга ошириш учун барча шарт-шароитларни яратишдир (15.5-расм).

Замонавий ишлаб чиқариш ходимлар касб малакасини муттасил ошириб боришни талаб қилади. Шу мақсадда корхоналарда ходимларнинг малакасини ошириш тизими яратилади. Бу тизим малака ошириш курсларидан иборат.

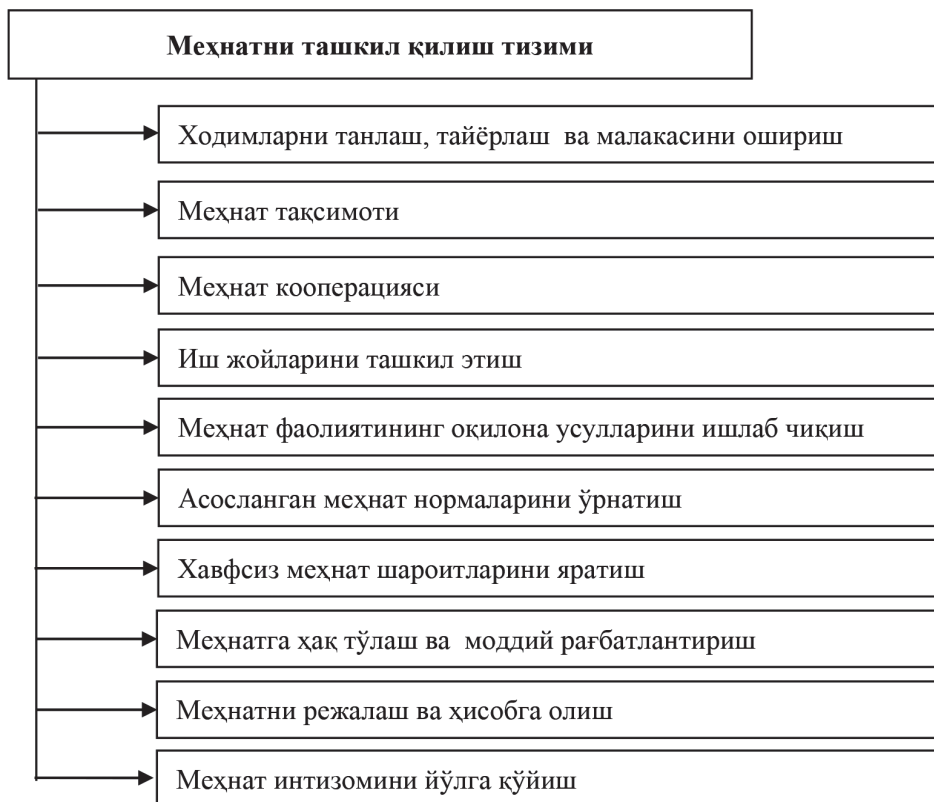
Меҳнат тақсимоти меҳнатни ташкил қилишнинг муҳим унсури ҳисобланади. Бу ишлаб чиқариш мақсадларидан келиб чиққан ҳолда ҳар бир ходим ва ҳар бир ишлаб чиқариш бўлинмасига хизмат вазифалари, иш турлари, технологик операциялар бўлиб берилади.

Меҳнат тақсимотининг қуйидаги турлари фарқланади:

– функцияли – ходимларнинг ишлаб чиқаришдаги функцияларидан келиб чиққан ҳолда улар ишчилар, хизматчилар, шогирдлар ва хоказоларга бўлинади;

– технологик – бу иш ва маҳсулот турлари, технологик операциялар бўйича тақсимотдир. Меҳнат тақсимотининг бу тури иш мазмунини белгилайди. Ходим меҳнат жараёнида тор ихтисослашиш асосида иштирок этса, унинг ишида зерикарлик, кенг ихтисослашишида эса ишни сифатсиз бажариш эҳтимоли пайдо бўлади;

- касбий – меҳнат тақсимотининг бу туридан келиб чиққан ҳолда ишлаб чиқаришда турли касб-ҳунардагиларга эҳтиёж аниқланади;
- малакали – ходимлар касб малакаси ва иш тажрибасидан келиб чиққан ҳолда ихтисосликлар ва касблар бўйича тақсимланади.



15.5-расм. Корхонада меҳнатни ташкил қилиш тизими

Меҳнат кооперацияси меҳнат тақсимоти билан узвий боғлиқдир. Меҳнат кооперациясининг қуйидаги турлари мавжуд:

- цехлараро кооперация – корхона пировард маҳсулотини ишлаб чиқаришни таъминлаш мақсадида цехларнинг ихтисослашишидир;
- цехлар ичидаги кооперация – цех пировард маҳсулотини ишлаб чиқариш учун ихтисослашган участкаларнинг кооперациялашувидир;
- бригадалар ичидаги кооперация – ишлаб чиқаришнинг бу бўлинмаси учун ягона бўлган топшириқни бажариш мақсадида жамоавий масъулиятни белгилайдиган кооперациялашувидир.

Меҳнатни ташкил этишнинг бошқа унсурларига ижрочига ҳамда унинг атрофидаги бошқа ходимларга хавфсиз шарт-шароитларни таъминлайдиган меҳнатни муҳофаза қилиш тадбирлари ҳам киради.

Хўжалик юритувчи субъектларда, улар мулкчиликнинг қайси шаклларига мансублигидан қатъи назар, ҳар бир иш жойидаги меҳнат шароити меҳнатни муҳофаза қилиш стандартлари, қоида ва нормалари талабларига мувофиқ бўлиши лозим. Ходимлар меҳнат шароити зарарли ва хавфли ишлаб чиқаришларда:

- махсус кийим, пойафзал ва бошқа шахсий ҳимоя, ювиш ва дезинфекциялаш воситалари, сут ёки унга тенглашадиган бошқа озиқ-овқат маҳсулотлари, парҳез овқат билан бепул таъминланиши;
- меҳнат интизомини мустаҳкамлаш ва иш вақти йўқотилишини бартараф қилишга йўналтирилган тадбирлар амалга оширилиши;
- меҳнатнинг ҳам шахсий, ҳам жамоавий натижаларини оширишдан моддий ва маънавий манфаатдорлик оширилиши;
- меҳнат ва дам олиш тартибга солиниши;
- ишлаб чиқариш эстетикаси, иш жойларини тайёрлаш сифати яхшиланиши керак.

Ишлаб чиқаришни бошқаришни такомиллаштириш – ходимларнинг меҳнат функцияларини амалга оширишда фаолиятлари тартибини белгиладиган қоидалар, йўриқномалар, нормаларнинг меҳнат унумдорлигини оширишга йўналтирилишидир.

Бошқарув вазифаларини ҳал этишга йўналтирилган тизим мавжуд бўлгандагина ишлаб чиқаришда меҳнат унумдорлигини оширишга эришиш мумкин. Бу тизим, бир томондан, меҳнат соҳасидаги бошқарув муносабатларининг жамланмаси сифатида (функционал шакл) намоён бўлади. Мазкур ҳолатда меҳнатни бошқариш тизими:

- ходимларни бошқариш;
- меҳнат фаолияти ташкилий таъминланишини бошқариш;
- меҳнат унумдорлиги ва сифатини бошқариш;
- меҳнат мотивацияси ва меҳнатни рағбатлантиришни бошқариш;
- ижтимоий-меҳнат муносабатларини бошқариш функцияларини акс эттиради.

Яъни амалиётда меҳнатни бошқариш тизими бир неча таркибий қисмлардан иборат бўлган алоҳида бошқарув тизимидир.

Иккинчи томондан эса бошқариш тизимининг таркибий қисмлари ўзига хос муносабатлар билан ажралиб туради. Меҳнатни бошқариш умумий тизимини ташкил этадиган бу таркибий қисмлар махсус хизматлар томонидан ташкиллаштирилади ва тартибга солиб турилади (институционал шакл). Меҳнатни бошқаришнинг институционал шаклига корхонанинг меҳнат ва иш ҳақи бўлими, меҳнатни ташкил қилиш бўлими, кадрлар бўлими, персонални бошқариш бўлими ва бошқалар киради.

15.3. Маҳсулотдаги меҳнат сиғими турлари

Маҳсулотдаги меҳнат сиғими – меҳнат унумдорлиги даражасини ифода этади ва маҳсулот бирлигига вақтнинг жамланма сарфи (норма-соат, одам-соат) билан ўлчанади. Маҳсулотдаги меҳнат сиғими қанчалик паст бўлса, маҳсулот ишлаб чиқаришнинг маҳсулдорлиги шунчалар юқори бўлади. Меҳнат сиғимига маҳсулотнинг турли хилларига жисмоний харажатларни аниқлаш киради. Ушбу кўрсаткич, шунингдек, тайёр маҳсулотга, тугалланмаган ишлаб чиқаришга меҳнат сарфини аниқлаш ва буни маҳсулот турларида ҳисобга олиш имконини беради.

Меҳнат сарфини ҳисобга олиш шаклларига боғлиқ равишда норматив, амалдаги ва режаланган меҳнат сиғими фарқланади.

Норматив меҳнат сиғими – бу амалдаги вақт нормалари бўйича ўрнатилган маҳсулот бирлигига иш вақти сарфидир.

Амалдаги меҳнат сиғими ушбу даврда маҳсулот бирлигига амалдаги иш вақти сарфидир. У норматив меҳнат сиғими асосида норматив меҳнат сиғимини нормаларни қайта ишлаш коэффицентига бўлиш орқали аниқланади.

Режаланган меҳнат сиғими – бу маҳсулот бирлиги учун ўртача режали меҳнат сарфидир. Норматив меҳнат сиғимининг (t_n) амалдаги меҳнат сиғими (t_a) нисбати вақт нормасининг бажарилиши коэффицентини ($K_{нб}$) белгилаб беради:

$$K_{нб} = t_n : t_a.$$

Маҳсулотдаги меҳнат сиғимининг маҳсулот ишлаб чиқариш учун сарф қилинадиган меҳнат сарфига кўра қуйидаги турлари мавжуд:

1. *Технологик меҳнат сиғими* (t_r). У асосий ходимларнинг (ишбай ва вақтбай ходимларнинг) меҳнат предметиға бевосита таъсир кўрсатадиган барча сарфларини акс эттиради.

2. *Ишлаб чиқаришга хизмат кўрсатишнинг меҳнат сиғими* ($t_{хк}$) – бу фақат ишлаб чиқаришга хизмат кўрсатиш билан банд ёрдамчи ходимларнинг меҳнат сарфидир.

3. *Ишлаб чиқаришнинг меҳнат сиғими* ($t_{ич}$) – бу асосий ва ёрдамчи ходимларнинг маҳсулот ишлаб чиқариш учун меҳнат сарфидир. У қуйидагича аниқланади:

$$t_{ич} = t_r + t_{хк}.$$

Шу билан бирга *ишлаб чиқаришни бошқаришнинг меҳнат сиғими* (t_b) ҳам фарқланади. У хизматчилар: раҳбарлар, мутахассислар ва бошқа хизматчиларнинг ишлаб чиқаришга меҳнат сарфини кўрсатади.

Меҳнат жамоасининг маҳсулот ишлаб чиқариш учун тўлиқ меҳнат сарфини ($T_{тмс}$) ҳам аниқлаш мумкин. У қуйидагича аниқланади:

$$T_{\text{тмс}} = t_t + t_{\text{хк}} + t_{\text{б}} = \text{тич} + t_{\text{б}}.$$

Ишлаб чиқарилган маҳсулотдаги умумий меҳнат сиғими (t_y) эса корхонадаги барча ходимлар тоифалари меҳнат сарфининг жамланмасидир:

$$T_y = \text{тич} + t_{\text{хк}} + t_{\text{б}}.$$

Маҳсулот бирлиги учун меҳнат сиғими куйидаги формула бўйича аниқланади:

$$B = T : V,$$

бу ерда: B – корхона ходимлари барча тоифаларининг ишлаган вақти; T – умумий маҳсулот сиғими; V – корхонада ишлаб чиқарилган маҳсулотнинг нату-раси (дона, тонна, литр ва ҳоказоларда).

15.4. Меҳнат унумдорлиги ва иш ҳақининг нисбати

Меҳнат унумдорлигини оширишнинг асосий омиллари куйидагилардан иборат (15.6-расм):

- ишлаб чиқаришнинг асосий фондларини муттасил янгилаб бориш, янги, замонавий ва мукамал техника воситалари ва технологияларни кенг жорий қилиш;
- ишлаб чиқаришни бошқаришни такомиллаштириш, унинг ташкилий-иқтисодий шарт-шароитларини яхшилаш;
- ходимларнинг меҳнат унумдорлигини ошириш.



15.6-расм. Меҳнат унумдорлигини оширишнинг асосий омиллари

Кенгайтирилган такрор ишлаб чиқариш, кўзланган фойда олиш ва ишлаб чиқариш рентабеллигини таъминлаш учун меҳнат унумдорлигининг ортиши суръатлари иш ҳақининг ортиши суръатларидан юқори бўлиши талаб қилинади. Агар ушбу принцип бузиладиган бўлса, бу иш ҳақининг фонди ортикча харажат қилиниши, ишлаб чиқарилаётган маҳсулотнинг таннархи ортиши ва фойданинг камайишига олиб келади.

Меҳнат унумдорлигининг ортиши суръатлари билан иш ҳақининг ортиши суръатлари нисбатининг уч асосий моделини ажаратиб кўрсатиш мумкин:

1. *Иш ҳақининг ортиши меҳнат унумдорлиги ортишига тенг.* Ушбу моделни энг мақбул дейиш мумкин. Бундай ҳолатда бу модель мамлакат микёсида инфляция ортишига йўл қўймайди, корхона учун эса ходимларнинг меҳнат унумдорлигини оширишга рағбатлантириш воситасига айланади. Аммо амалиётда бундай нисбатни муттасил ушлаб туриш жуда мураккаб.

2. *Иш ҳақининг ортиши меҳнат унумдорлигининг ортишидан орқада қолади.* Бундай вазият инфляция даражасининг ортишига йўл қўймайди, лекин ходимларни ўз меҳнат унумдорлигини ошириш учун рағбатлантирмайди.

3. *Иш ҳақининг ортиши меҳнат унумдорлигининг ортишидан юқори.* Ушбу модель меҳнат унумдорлигини оширишни рағбатлантиради, бироқ инфляцияни кучайтиради. Иш ҳақи ортишининг жуда юқори суръатлари меҳнат сарфи ва унга ҳақ тўлаш ўртасидаги ўзаро боғлиқликликни бузади, оқибатда меҳнатнинг маҳсулдорлиги камаёди.

Илмий ва амалий фаолиятда ўсиш суъатлари нисбатининг коэффициентидан фойдаланилади. Ўртача иш ҳақи ўсиши суръатларининг меҳнат унумдорлиги ўсишига нисбатини акс эттирадиган коэффициент *эгилювчанлик коэффициенти* деб аталади. Ушбу коэффициент меҳнат унумдорлигининг 1 % га ўсиши иш ҳақининг фоиз ҳисобида ўзгаришига таъсирини ифодалайди.

Эгилювчанлик коэффициенти одатда меҳнат унумдорлиги ва иш ҳақи кўрсаткичларининг ижобий динамикаси кузатилганда аниқланади. Бунда аввал меҳнат унумдорлиги суръатлари ($C_{му}$) ҳамда иш ҳақи суръатлари ($C_{их}$) аниқлаб олинади:

$$C_{му} = (I_{му} \times 100) - 100;$$

$$C_{их} = (I_{их} \times 100) - 100.$$

бу ерда: $I_{му}$ – меҳнат унумдорлиги ўсиши суръатларининг индекси; $I_{их}$ – иш ҳақи ўсиши суръатларининг индекси.

Эгилювчанлик коэффициенти меҳнат унумдорлиги ўсиши суръатларининг индекси билан иш ҳақи ўсиши суръатлари индексининг нисбати ҳисобланади:

$$Kэ = I_{му} : I_{их}.$$

Меҳнат унумдорлиги ўсиши суъатлари индекси билан иш ҳақи ўсиши суръатларининг индекси нисбати *илгарилаш коэффициенти* деб аталади. Ушбу илгарилаш коэффициенти меҳнат унумдорлиги ҳар 1 % га ўсганда, меҳнатга ҳақ тўлаш ҳам 1 % га ўсишини акс эттиради. Илгарилаш коэффициенти ($Kи$) меҳнат унумдорлиги ўсиши билан иш ҳақи ўсиши ўртасидаги нисбатни аниқлашга хизмат қилади:

$$Kи = I_{му} : I_{их}.$$

Ушбу коэффициентни аниқлашда методологик жиҳатдан фойдаланилаётган кўрсаткичларнинг ишонарлилигини таъминлаш муҳимдир. Шунинг учун қабул қилинган услубиётга мувофиқ, меҳнат унумдорлигининг ўсиши иқтисодиётда иш билан банд бўлган ҳар бир ходимга тўғри келадиган таққосланадиган нархлардаги ялпи ички маҳсулотнинг ўртача реал иш ҳақи ўсиши суръатларига ёки жорий нархлардаги меҳнат унумдорлиги ўсиши суръатларининг ўртача номинал иш ҳақи суръатларига нисбати сифатида ҳисоблаб чиқилади.

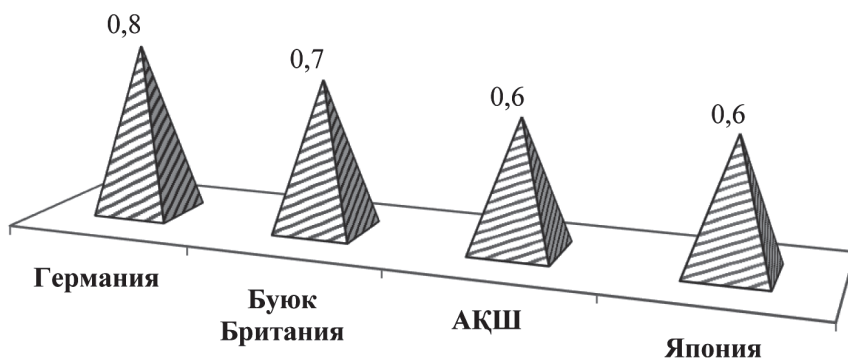
Меҳнат унумдорлиги ўсиши суръатларининг иш ҳақи ортиши суръатларидан юқори бўлиши зарурлиги куйидагилар билан изоҳланади:

– ишлаб чиқариш харажатларининг катталиги ва уларда иш ҳақи салмоқли улушга эгаллиги;

– меҳнат унумдорлигини ошириш омилларидан бири бўлган капиталнинг мавжудлиги, капитал меҳнат сарфи билан тенг равишда меҳнат унумдорлиги ҳисобига олинган даромаддан ўз улушини олиши кераклиги;

– меҳнат унумдорлигини юқори суръатларда ошириш ҳисобига ишлаб чиқариш харажатларини, товарнинг қиймати ва нархини камайтириш асосида реал иш ҳақи миқдорини ошириш зарурлиги.

Халқаро статистика маълумотларига кўра, ривожланган мамлакатларда меҳнат унумдорлигининг 1 % га ортишига иш ҳақи ортишининг 0,6–0,7 % тўғри келади (15.7-расм).



15.7-расм. Жаҳоннинг ривожланган мамлакатларда меҳнат унумдорлигининг 1 % га ортишига нисбатан иш ҳақининг ортиши (%)

Иш ҳақи ўсиши суръатларининг меҳнат унумдорлиги ортиши суръатларидан юқори бўлишини фақат фойдани ушбу мақсад учун ортиқча сарф қилиш ҳисобига амалга ошириш мумкин. Бундай ҳолатда корхонанинг соф даромади камаяди, инвестиция фаоллиги сусаяди, бу эса корхонани ривожлантириш имкониятларини кескин камайтиради. Оқибатда бу корхона меҳнат жамоаси иш ҳақи даражасига муқаррар равишда жиддий салбий таъсир кўрсатади.

Меҳнат унумдорлиги иқтисодий ўсиш орқали мамлакат аҳолисининг фаровонлигини оширишда ҳал қилувчи роль ўйнайди.

Биринчидан, ишлаб чиқариш ресурслари чегараланган шароитларда иқтисодий ўсишга ана шу омилдан самарали фойдаланиш ҳисобига эришилади.

Иккинчидан, иқтисодий ўсишга эришиш ялпи ички маҳсулот таркибида эскириб қолган ишлаб чиқариш фондларини замонавийлари билан алмаштириш ҳамда ишлаб чиқариш қувватларини ошириш учун жамғаришга харажатларни кўпайтиришни талаб қилади. Аҳоли жон бошига истеъмол қилишни жамғариш билан бир йўла кўпайтиришга эса фақат меҳнат унумдорлиги даражасини ошириш ҳисобига эришиш мумкин.

15.5. Энг юксак меҳнат унумдорлиги концепциялари

XIX асрнинг охирида америкалик иқтисодчи Ж. Б. Кларк француз олими Ж. Б. Сэйнинг (1767–1832) меҳнат капитал ва табиат қийматини яратиш жараёнида тенг иштирок этиши ғоясини ривожлантириш асосида *енг юксак меҳнат унумдорлиги концепциясини* яратган.

Ж. Б. Кларк динамик ривожланаётган иқтисодиётда ижтимоий ишлаб чиқаришда жиддий ўзгаришлар рўй бераётганлигини кўрсатади. Бу ўзгаришлар куйидагилар билан боғлиқ:

- аҳоли сонининг ортиши;
- капиталнинг кўпайиши;
- ишлаб чиқариш усулларининг такомиллаштирилиши;
- саноат корхоналари шаклининг ўзгараётганлиги;
- кам унумлироқ ишлаб чиқариш тадбирлари бекор қилиниб, серунумли ишлаб чиқариш тадбирлари жорий этилаётгани ва бошқалар.



Жан-Батист Сэй (фр. Jean-Baptiste Say; 1767–1832) – машхур француз иқтисодчиси, сиёсий иқтисод классик мактабининг намояндаси.

Асосий асари:

Трактат по политической экономии. - М.: Дело: Акад. нар. хоз-ва при Правительстве Рос. Федерации, 2000.

Америкалик иқтисодчи бундай шароитларда энг юксак меҳнат унумдорлигини таъминлаш бевосита меҳнатга ҳақ тўлаш билан боғлиқлиги назариясини ишлаб чиққан. Унинг ушбу концепциясида энг юксак маҳсулот дейилганда, ишлаб чиқаришнинг ҳар бир омилига тўланадиган «табиий», «адолатли» даромад кўзда тутилган. Ж. Кларкнинг назариясида ишлаб чиқаришнинг ҳар бир омили ўзига хос унумдорликка эгалиги ва даромад келтириши асосланади. Бунда омилларнинг ҳар бири ўзига тегишли омил яратадиган даромадни олади.

Энг юксак меҳнат унумдорлиги бошқа омиллар ўзгармай қолганида, жараёнга ушбу омил қўшилганда ёки олинганда жамланма маҳсулот ишлаб чиқаришдаги ўзгаришга тенг бўлади. Масалан, иш ҳақининг ставкаси мутаносиблик ҳолатида меҳнат маҳсулотининг энг юксак қийматидан ортиқ бўлиши мумкин эмас. Меҳнатнинг ҳар қайси бирлиги энг юксак бўлиши мумкинлиги учун тадбиркор ишлаб чиқаришга энг юксак меҳнат бирлигини жалб этиш учун ишлаб чиқариш жараёнида бошқа ҳар қандай меҳнат бирлигини ушлаб туриш мақсадида энг кўп иш ҳақи тўлаши керак бўлади.

Бошқа томондан, мутаносиблик шароитида иш ҳақи меҳнат маҳсулотининг энг юксак қийматидан кам бўлиши мумкин эмас. Бундай шароитда тадбиркор учун кўшимча омилни жалб этиш натижасида оладиган даромади харажатларидан юқори бўлгунича ходимларни ёллаш давом этаверади. Натижада иш берувчилар ўртасидаги рақобат меҳнат маҳсулоти энг юксак қийматига тенг бўлган иш ҳақи даражасини ўрнатади. Бундан меҳнатга унинг энг юксак маҳсулдорлигига мувофиқ равишда пул тўланиши англашилади.

Олимнинг фикрича, меҳнатининг маҳсулоти энг юксак қийматга тенг бўлган ходимнинг меҳнат унумдорлиги энг юксак меҳнат унумдорлигидир. Шунинг учун ушбу ходим томонидан яратилган меҳнатни «меҳнат маҳсулоти» дейиш мумкин. Маҳсулотнинг қолган қисми эса «ишлаб чиқариш маҳсулоти» билан «меҳнат маҳсулоти» ўртасидаги фарқдир ва у «капитал маҳсулоти» ҳисобланади.

Меҳнатнинг энг юксак унумдорлиги ишлаб чиқаришга тобора кўп иш кучи жалб қилингани сари пасайиб боради, чунки меҳнатнинг капитал билан таъминланиши даражаси камая бошлайди. Худди шунингдек, кам сонли иш кучининг энг юксак меҳнат унумдорлиги фақат ишлаб чиқаришнинг капитал билан таъминланиши юқори эканлигининг натижасидир.

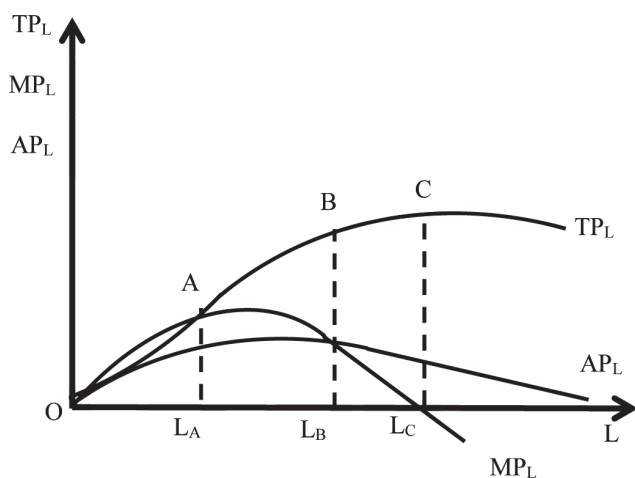
Шу билан бирга агар иш кучи мобил бўлмаса ва, демак, бир меҳнат бозорида бир хил шароитда бир хил меҳнат учун тўланадиган иш ҳақи ўртасида тафовут мавжуд бўлса, жамланма маҳсулот кўпаймайди, чунки меҳнатга энг кўп маҳсулотга мувофиқ равишда иш ҳақи тўланмайди.

Энг юксак меҳнат унумдорлиги концепциясини – ишлаб чиқариш омилларига талаб нархини шакллантирадиган концепция дейиш мумкин. Ҳозирги давр шароитларида бу энг юксак меҳнат унумдорлиги назариясининг мақомига эга бўлди ва у шу кўринишида фирманинг иш кўриши концепциясидан ўрин олди.

Фирманинг иш кўриши концепциясида иш берувчи мукамал рақобат шароитларида энг кўп харажатларини нархга боғлиқ қилиб қўйиб, энг кўп фойда олишни кўзлайди. Шунинг учун у энг кўп меҳнат маҳсулотини пул шаклидаги қарор топган иш ҳақи ставкаси билан тенглаштирадиган даражада ходим ёллади. Шундай экан, энди гап яратилган маҳсулотни адолатли тақсимлаш

тўғрисида кетмайди, балки ишлаб чиқаришни мақбуллаштириш шароитларида даромад олиншининг қонунияти ва бозор иқтисодиётининг реал шароитларида ишлаб чиқариш омиллари ҳаракати ифодасининг модели сифатида кўрилади.

Иқтисодий назарияда ишлаб чиқариш омилининг умумий, энг кўп ва ўртача маҳсулоти тушунчаси мавжуд (15.8-расм).



15.8-расм. Ўзгарувчан омилнинг умумий, энг кўп ва ўртача маҳсулоти (Q – маҳсулот сони, дона; L – ўзгарувчан омил (ходимлар сони) миқдори)

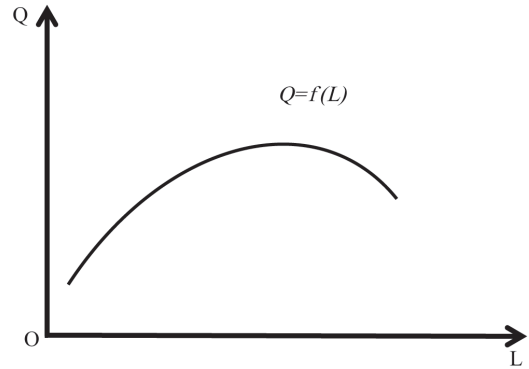
Ушбу расмдаги А нуктаси умумий маҳсулотнинг кўпайиши шу нуктага қадар тезлашиб боришидан далолат беради, чунки ўзгарувчан омилнинг энг кўп маҳсулоти L тез ўсиб борди. Бу L омилнинг ҳар бир кўшимча бирлиги ишлаб чиқариш умумий ҳажмини аввалдагига қараганда каттарок миқдорга кўпайтиришини кўрсатади. Бевосита А нуктаси энг кўп маҳсулотнинг энг кўп миқдорига мос тушади.

Расмдаги АС оралиғида умумий маҳсулотнинг кўпайиш суръати пасаяди, чунки L омилнинг энг кўп маҳсулоти камайиб боради. Бу L омилнинг ҳар бир кўшимча бирлиги ишлаб чиқариш умумий ҳажмини аввалдагига қараганда камроқ миқдорга кўпайтиришини билдиради.

С нуктасида умумий маҳсулот камай бошлади, чунки энг кўп маҳсулот нисбий кўринишни олади. Бу ўзгарувчан омилни бундан буён кўпайтириш умумий маҳсулот миқдорини камайишига олиб келишидан далолат беради.

Ўзгарувчан омилнинг энг кўп маҳсулоти билан ўртача маҳсулоти ўртасида муайян боғлиқлик мавжуд. Энг кўп маҳсулот ўзининг энг кўп миқдорига ўртача маҳсулотга қараганда тезроқ эришади.

15.8-расмда акс этган ўзгаришлар ишлаб чиқариш омиллари энг юксак унумдорлигининг (даромадлилигининг) камайиши деб номланадиган қонун тенденциясини акс эттиради. Ушбу қонунга мувофиқ, барча бошқа омиллар ўзгармай қолганида ўзгарувчан омил миқдори ошгани сари у шу даражага етадики, бу нуқтадан сўнг ўзгарувчан омилнинг энг кўп маҳсулоти камая бошлайди.



15.9-расм. Ишлаб чиқариш функцияси (Q – маҳсулот сони, дона; L – ўзгарувчан омил (ходимлар сони) миқдори)

Ишлаб чиқариш омилининг умумий маҳсулоти белгилаб берилган ишлаб чиқариш функцияси доирасида ишлаб чиқарилган ва жисмоний

бирликларда ўлчанадиган жамланма маҳсулот ҳажмидир. Ишлаб чиқариш омилининг умумий маҳсулоти тушунчаси ишлаб чиқарилаётган маҳсулот ҳажми билан ресурсларнинг бошқалари ўзгармай қолганда бир ресурс миқдори ўзгариши ўртасидаги боғлиқликни аниқлаш имконини беради.

Масалан, Q ишлаб чиқариш функцияси ишлаб чиқариш умумий ҳажмининг ($Q = f(L)$) ишлаб чиқариш бошқа омиллари миқдори муқим бўлганида фойдаланилаётган L меҳнат бирлигининг миқдорига боғлиқлигини кўрсатади (15.9-расм).

Ишлаб чиқариш омилининг энг кўп маҳсулоти жисмоний бирликларда ҳисоблаганда, ресурслар бошқалари миқдорининг ўзгармай туриши давомида бир омилнинг қўшимча бирлигидан фойдаланилганда маҳсулот ишлаб чиқариш ҳажмидаги ўзгаришни акс эттиради. Омилнинг энг кўп маҳсулоти қуйидагича ҳисоблаб чиқилади:

$$MPL = \Delta Q : \Delta L,$$

бу ерда: MPL – L омилининг энг кўп маҳсулоти; ΔQ – маҳсулот ишлаб чиқариш умумий ҳажмининг ўзгариши; ΔL – L омили миқдорининг ўзгариши.

Ишлаб чиқариш омилининг ўртача маҳсулоти (APL) ишлаб чиқарилаётган маҳсулот ҳажмини ишлатилаётган L омилининг миқдорига бўлиш орқали аниқланади:

$$APL = Q : L.$$

Ишлаб чиқариш омилларининг энг юксак унумдорлиги концепцияси маҳсулот ишлаб чиқаришда ишлаб чиқариш омилларининг энг мақбул миқдорини белгилаб олишда катта аҳамият касб этади.

XVI БОБ. ХМТНИНГ МУНОСИБ МЕХНАТ КОНЦЕПЦИЯСИ

16.1. Муносиб меҳнат тушунчаси ва унинг таркибий қисмлари

Халқаро меҳнат ташкилоти жаҳонда аҳолини иш билан бандлик меъёрлари бўйича умумий халқаро ҳужжат қабул қилиниши зарурлигини англаган ҳолда, Халқаро меҳнат конференциясининг 1999 йил июнида ўтказилган 87-сессиясида *Муносиб меҳнат дастурини* эълон қилди. Мазкур Дастурга мувофиқ, «Муносиб меҳнат деб, эркин, адолатли иш ҳақи тўланадиган, хавфсиз, ижтимоий ҳимояланган, инсоннинг кадр-қимматини камситмайдиган, меҳнат фаолиятини бошлашда ҳамма учун тенг имконият яратадиган, бошқарув қарорларини қабул қилишда иштирок этишни ва шахснинг ўзини ўзи ривожлантиришини кафолатлайдиган меҳнат аталиши мумкин»¹.

Муносиб меҳнатнинг статистик кўрсаткичларига аниқлик киритиш мақсадида унинг алоҳида таркибий қисмлари ажратиб кўрсатилган (16.1-расм).

Ўз навбатида, муносиб меҳнатнинг ушбу таркибий қисмлари қуйидаги индикаторлар гуруҳларидан иборат:

- муносиб меҳнатнинг асосий кўрсаткичлари;
- муносиб меҳнатнинг кўшимча кўрсаткичлари;
- келажакда қўлланиш назарда тутилган кўрсаткичлар;
- муносиб меҳнатнинг иқтисодий ва ижтимоий моҳияти.

Муносиб меҳнат концепциясини миллий даражада амалга оширишнинг механизми – кўрсаткичларнинг миллий тизими, шунингдек, уларга амал этилиши мониторинги билан боғлиқ усулларини қамраб олган.

Халқаро меҳнат ташкилоти муносиб меҳнатни таъминлаш соҳасидаги фаолиятини кучайтириш мақсадида улар учун мажбурий бўлган «Меҳнат соҳасида туб асосий тамойиллар ва ҳуқуқлар тўғрисида»ги декларациясини қабул қилди. Унда қуйидаги тамойилларга риоя қилишлари, уларни қўллаш ва ҳаётга тадбиқ этишга қўмаклашишлари барча мамлакатлар учун шартлиги белгилаб қўйилди:

– уюшиш эркинлиги ва жамоавий музокаралар ўтказиш ҳуқуқини амалда тан олиш;

¹ Report of the Director - General: Decent work URL:<http://www.ilo.org>

- зўраки ёки мажбурий меҳнатнинг барча шакллари бекор қилиш;
- болалар меҳнати амалда ман этиш;
- меҳнат ва машғулот соҳасида камситилишга йўл қўймаслик.



16.1-расм. Муносиб меҳнатнинг таркибий қисмлари

Хозирги даврда Халқаро меҳнат ташкилотининг ташаббуси билан Муносиб меҳнат дастурини барча ривожланган мамлакатларда амалга оширишга киришилди. Даставвал Муносиб меҳнат дастури турли минтақалар ва ижтимоий-иқтисодий ривожланиши ҳам турлича бўлган жаҳоннинг 8 давлати: Баҳрайн, Бангладеш, Дания, Гана, Қозоғистон, Марокаш, Панама, Филиппинда жорий этилган бўлиб, уларда қуйидаги мақсадларга йўналтирилди:

- «муносиб меҳнат» тақчиллигини қисқартириш бўйича миллий ташаббусларни қўллаб-қувватлаш;
- мамлакатларга Муносиб меҳнат дастурини миллий сиёсатга жорий этишда ёрдам кўрсатиш;
- турли ижтимоий-иқтисодий шароитларда муносиб меҳнат муаммосига комплекс ёндашувнинг самарадорлигини амалиётда тасдиқлаш;
- самарали дастурлар ва сиёсатни ишлаб чиқиш усуллари ривожлантириш.

– Муносиб меҳнат дастурини миллий сиёсатга жорий этиш каби инсонпарварлик тажрибалар тўплаш ва уларнинг ижобий натижаларини намойиш этиш.

16.2. Муносиб меҳнат концепцияси мезонлари асосида аҳолини иш билан таъминлашга бўлган талаблар

Муносиб меҳнат дастурининг тамойиллари давлатларнинг иқтисодий сиёсати, биринчи навбатда, ишлашни хоҳлайдиган ва иш қидираётган ҳаммани иш билан таъминлашга қаратилган бўлишига йўналтирилганлик даражаси билан боғлиқ. Бунда гап дуч келган иш тўғрисида эмас, балки Халқаро меҳнат ташкилотининг аҳолини иш билан бандлигининг глобал дастурида кўзда тутилган иш билан таъминланиши ҳақида боради.

Иш жойларининг аксарияти иқтисодиётнинг норасмий секторида ташкил этилаётганлиги аҳолини иш билан банд бўлган қисми тўлиқ ижтимоий таъминот, қонуний ҳимояланиш имкониятига эга эмасликлари билан изоҳланади.

Халқаро меҳнат ташкилотининг маълумотларига кўра, жаҳонда иш билан бандликнинг муҳофазаланмаган шакллари билан камраб олинган ходимлар сони 1,53 млрд кишини ташкил этмоқда. Бу иш билан банд бўлганлар умумий сонининг ярмидан кўпроғига (50,1 %) тенгдир. Шунинг учун Халқаро меҳнат ташкилоти экспертлари мамлакатларда муносиб меҳнатни таъминлайдиган иш билан бандлик кўрсаткичларини 11 та гуруҳ бўйича баҳолашни тавсия этган.

Халқаро меҳнат ташкилотининг ҳужжатларида иш билан бандлик имкониятларини баҳолашда қуйидаги кўрсаткичлардан фойдаланиш тавсия этилади:

1) иш стажининг бир йилдан камлиги (асосий иш жойида бир йилдан кам муддатда иш билан банд бўлган ходимларнинг улуши ёш гуруҳлари ва иш билан банд соҳасидаги мақоми кесимида);

2) вақтинчалик иш (ўз меҳнат фаолиятини вақтинча деб ҳисоблайдиган ходимларнинг улуши).

Кўрсаткичларнинг биринчи гуруҳи Муносиб меҳнат дастурининг қуйидаги хусусиятларини кўрсатади:

– аҳолининг иш билан бандлиги;

– ишсизлик даражаси;

– норасмий иш билан бандлик;

– иш ҳақи даражаси паст бўлган иш билан боғлиқ иш билан бандлик.

Иш билан бандлик эса қуйидаги кўрсаткичлар асосида табақалаштирилган:

– меҳнат ресурслари таркибида иштирок этиш;

– ишсизлик коэффиценти;

– жинс коэффиценти.

Муносиб меҳнат дастури энг муҳим таркибий қисмларининг кўрсаткичлари¹

Муносиб меҳнат дастури энг муҳим таркибий қисмлари	Муносиб меҳнат дастури энг муҳим таркибий қисмларининг асосий кўрсаткичлари	Муносиб меҳнат дастури энг муҳим таркибий қисмларининг қўшимча кўрсаткичлари
Иш билан бандлик имкониятлари	<ul style="list-style-type: none"> – 15-64 ёшдаги аҳолининг иш билан бандлиги даражаси – таълим олмаётган ва иш билан банд бўлмаган 15-24 ёшдаги ишсиз ёшлар даражаси – норасмий иш билан бандлик 	<ul style="list-style-type: none"> – 15–64 ёшдаги меҳнатга лаёқатли аҳоли (ушбу кўрсаткич иш билан бандлар ёки ишсизлар даражаси тўғрисида статистика маълумотлари мавжуд бўлмаган жойларда фойдаланиши керак) – 15–24 ёшдагилар ўртасида ишсизлар даражаси – таълим даражаси бўйича тақсимланган ҳолдаги ишсизлик даражаси – иш билан бандлик турлари бўйича бандлик – ўзини ўзи иш билан таъминлаётганлар ва оилаларда контракт бўйича ишлаётганларнинг улуши – кишлоқ хўжалик соҳасидан бошқа тармоқларда иш билан бандлар ўртасида ёлланма ходимларнинг улуши
Муносиб иш ҳақи ва унумли иш	<ul style="list-style-type: none"> – иш ҳақи даражасининг пастлиги (ўртача соатбай иш ҳақининг 2/3 дан кам) 	<ul style="list-style-type: none"> – айрим касблар бўйича ўртача соатбай иш ҳақи – ўртача реал иш ҳақи – энг кам иш ҳақининг ўртача иш ҳақига нисбати, % – саноатда иш ҳақининг индекси
Муносиб иш вақти	<ul style="list-style-type: none"> – иш вақтининг ҳаддан ташқари ортиқлиги (хафтасига 48 соатдан кўп) 	<ul style="list-style-type: none"> – ишланган соатларнинг одатий миқдори (ишда мавжуд бўлишнинг стандартлаштирилган мажбурий соатлари) – ҳар бир ёлланма ходимнинг йил давомида ишлаган соатлари миқдори – тўлиқ бўлмаган иш вақтининг вақт нуқтаи назаридан даражаси
Барқарор ва муҳофаза қилинган иш	<ul style="list-style-type: none"> – муҳофаза қилинмаган иш билан бандлик даражаси 	<ul style="list-style-type: none"> – хизмат вазифасида бўлиш давомийлиги – тирикчилик ўтказишнинг энг кам миқдори – тирикчилик ўтказиш даражаси – доимий ишга эга бўлмаган ходимларнинг реал иш ҳақи

¹ Д х а р а и Г х а й . Достойный труд: понятия и показатели. Международный обзор труда. Т.142. №1-2, 2003. – М., 2004. – С.3-38.

Имкони- ятларнинг тенглиги ва меҳнатни бойитиш	– гендер белгиси бўйича касбий сегрегация – қишлоқ хўжалик соҳасига мансуб бўлмаган тармоқларда ўрта ва юқори даражадаги бошқарувда иш билан банд аёлларнинг улуши	– меҳнат соҳасида асосий тамойиллар ва ҳуқуқлар кўрсаткичлари (меҳнат ва машғулотлар соҳасида камситишга барҳам берилиши) – ирққа/элатларга/туб халқларга/муҳожир ишчиларга/қишлоқ меҳнаткашларига мансублик асосида камситиш кўламлири (миллий даражада тегишли маълумотлар бўлган ҳолатда)
Хавфсиз иш муҳити	– ишлаб чиқаришда ўлимга олиб келган жароҳатланиш даражси – ишлаб чиқаришда ўлимга олиб келмаган жароҳатланиш даражаси	– ишлаб чиқаришда жароҳатланиш оқибатида йўқотилган иш вақти – меҳнат инспекциясининг мавжудлиги (ҳар 10 000 ёлланма ходимга тўғри келадиган меҳнат инспекторлари сони)
Ижтимоий муносабат- лар	– пенсия олаётган 65 ёшгача бўлган аҳолининг улуши – ижтимоий таъминотга давлат ҳаражатлари	– тиббий ёрдам учун хусусий уй хўжаликлари ҳисобидан бўлмаган манбалардан молия ҳаражатлари – базавий тиббий ёрдами кўрсатилган аҳоли улуши
Ходимлар ва иш берувчи- лар вакил- ларининг ижтимоий мулоқоти	– касаба уюшмаларига аъзолик даражаси (иш берувчилар ташкилотларига аъзо бўлган корхоналар) – жамоавий шартномалар билан қамраб олиниш даражаси (меҳнат соҳасида асосий тамойиллар ва ҳуқуқлар кўрсаткичлари, уюшиш ва жамоавий шартномалар олиб бориш эркинлиги)	– иш ташлашлар ва оммавий ишдан бўшатилишлар

Кўрсаткичларнинг иккинчи гуруҳига қуйидагилар тааллуқли: иш вақтининг давомийлиги (бу кузатилган ҳафта давомида асосий ва ёрдамчи ишларда 48 соатдан кўп ишлаган 15–72 ёшдаги иш билан бандларнинг иш билан бандлар умумий сонига нисбати сифатида ҳисоблаб чиқилади).

Учинчи гуруҳ кўрсаткичлари эркаклар ва аёлларга нисбатан иш билан банд бўлиш имкониятларининг ҳолатини ифодалайди. Бунда иш ҳақидаги гендер тафовутидан далолат берадиган индикаторлар алоҳида ажратиб кўрсатилади.

Муносиб меҳнат соҳасида гендер тенглиги бўйича табақалаш қуйидаги кўрсаткичларга асосланади:

- меҳнат ресурслари таркибидаги аёлларнинг салмоғи;
- маъмурий-бошқарув ходимлар таркибидаги аёлларнинг салмоғи;
- муҳандис-техник ходимлар таркибидаги аёлларнинг салмоғи;
- ишсиз аёллар ва эркакларнинг миқдори.

Муносиб меҳнат дастури талабларини амалга оширишда ҳар бир мамлакатнинг эҳтиёж ва хусусиятлари ҳисобга олинади. Хусусан, иқтисодий ривожланишга ижтимоий тараққиёт, ижтимоий тараққиётга эса иқтисодий ривожланиш нуқтаи назари билан қаралиши лозим. Аҳолини иш билан бандлик ва Муносиб меҳнат дастури соҳаларидаги стратегияларга таъсир кўрсатаётган миллий ва халқаро сиёсат бўйича ўзаро келишувга эришиш ҳам талаб қилинади. Шунингдек, меҳнат қонунчилиги ва тегишли муассасаларнинг меҳнат муносабатлари ҳуқуқини тан олиш ҳамда меҳнат инспекциясининг самарали тизимини шакллантириш нуқтаи назаридан самарадорлигини ошириш ҳам ушбу муаммонинг устивор вазифалари қаторига киради.

16.3. Муносиб меҳнат концепцияси асосида ходимларни ижтимоий ҳимоя қилиш

Ижтимоий ҳимоя – инсоннинг ижтимоий эҳтиёжларини қондиришга йўналтирилган чора-тадбирлар тизимининг мажмуасидир. Унинг ўз турлари ва шакллари мавжуд (16.2-расм).

«Ижтимоий ҳимоя» атамаси биринчи марта 1935 йилда АҚШнинг «Ижтимоий хавфсизлик бўйича қонун» деб номланган ҳуқуқий ҳужжатида қўлланилган. Мазкур қонунга кўра, мамлакат ҳар бир фуқаросининг ишсизлик ёки даромадни йўқотиш, шунингдек, унинг кескин камайиб кетиши (касаллик туфайли, фарзанд туғилиши натижасида, ишлаб чиқариш жароҳати оқибатида, ногиронлиги бўлганлиги сабабли) боис иқтисодий ва ижтимоий неъматлардан маҳрум бўлишдан ҳимоя қилувчи чора-тадбирлар тизими ижтимоий ҳимоя, деб эътироф этилган.

Муносиб меҳнат соҳасидаги ижтимоий ҳимоя давлат томонидан кафолатланадиган ходимнинг муносиб ҳаёт кечириши учун етарли физиологик, ижтимоий ва маънавий эҳтиёжларини қондириш имкониятидир.

Халқаро меҳнат ташкилоти 117-конвенциясининг 25-моддасида ходим ўзининг ҳамда оиласи аъзоларининг саломатлиги ва турмуши учун зарур эҳтиёжини қондиришга ҳақлидир, яъни у озиқ-овқат, кийим-кечак, турар-жой, тиббий хизмат ва ҳоказолар билан таъминланиш имкониятига эга бўлиши лозим. Шунингдек, у ўзига боғлиқ бўлмаган сабабларга кўра, ўзини ва оиласини таъминлай олмай қолса, ишсиз ёки ногиронлиги бўлса ҳам ижтимоий таъминланиш ҳуқуқига эга.

Ёлланиб ишлайдиган ишчи касаллик, бахтсиз ҳодиса, кексалик ёки унинг меҳнатига талаб камайиши сабабли меҳнатга лаёқатлилигини йўқотса

(вақтинчалик ёки мунтазам равишда), унда моддий таъминланиш муаммоси юзага келади. Шу сабабли бозор иқтисодиётида ижтимоий ҳимоя жамиятнинг хўжалик фаолияти ва ижтимоий ҳаётнинг таркибий қисмига айланган. Бу тизимнинг ташкилий-ҳуқуқий шакллари эса меҳнат жараёни ва ходим қобилиятининг такрор ҳосил қилиниши узлуксизлигини таъминлашга қаратилган бўлиши керак.



16.2-расм. Муносиб меҳнат соҳасида ижтимоий ҳимоянинг турлари ва шакллари

Ходимларни ижтимоий ҳимоя қилиш корхона (ташкилот), тармоқ ва ҳудуд даражасида амалга оширилади (16.2-жадвал).

Муносиб меҳнат соҳасида ходимларни ижтимоий муҳофаза қилиш тизими куйдагидагилардан ташкил топган:

а) меҳнат ва фуқаролик қонунчилиги нормалари. Улар ходимларни ишга қабул қилиш ва ишдан бўшатиш, иш вақти, дам олиш вақти, меҳнатга ҳақ тўлаш, аёллар ва ёшлар меҳнатини муҳофаза этиш умумий тартибини белгилаб беради;

б) ходимларни ижтимоий муҳофаза қилиш механизмлари. Улар ижтимоий-иқтисодий ҳамда моддий механизмлардан иборат бўлиб, ходимларни ижтимоий муҳофаза қилиш функциялари ва турларини, шунингдек, ходимлар ҳамда иш берувчилар манфаатларининг мутаносиблигини таъминлашга даъват этилган жамоа ва меҳнат шартномларидан иборатдир;

16.2-жадвал

**Муносиб меҳнат жараёнида ходимларни ижтимоий ҳимоя қилиш
унсурлари, механизмлари ва тизимлари**

Унсурлар	Механизмлар	Тизимлар
Ижтимоий кафолатлар – миллий даражада: меҳнат, ижтимоий қонунчилик; техника хавфсизлиги ва меҳнат гигиенаси	Иқтисодий, ҳуқуқий, сиёсий	Давлат минимал ижтимоий стандартлари: тиббий ёрдам, касбга йўналтириш ва касбга тайёрлаш
Жамоа, ҳудудий, тармоқ ва бош келишувлардаги ижтимоий кафолатлар	Ижтимоий	Меҳнатни муҳофаза қилиш, касбий хавф-хатарнинг профилактикаси, баҳоланиши, камайтирилиши, ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисаларни текшириш
Халқаро меҳнат ташкилоти конвенция ва тавсияларидаги ижтимоий кафолатлар	Иқтисодий, ҳуқуқий	Касб касаллиги ва ишлаб чиқаришда меҳнат қобилиятини йўқотганлигини аниқлаш, тиббий, ишсизлик бўйича нафақа, ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалардан ижтимоий суғурта

в) юридик мақоми ҳамда иқтисодий имкониятларидан келиб чиққан ҳолда аниқ мақсадли функцияларни бажарадиган ижтимоий муҳофаза қилиш муассасалари.

**16.4. Ходимларни ижтимоий-иқтисодий муҳофаза
қилиш механизми**

Иш билан банд бўлган ходимларни ижтимоий-иқтисодий муҳофаза қилиш механизми куйдагилардан таркиб топган:

1) ижтимоий- меҳнат кафолатлари:

– иш вақти давомийлиги, меҳнат ва дам олиш вақтини, меҳнатга лаёқатли ёш чегарасини тартибга солиш;

– моддий таъминот – энг кам иш ҳақи миқдори, тариф сеткалари, вақтинча меҳнатга лаёқатни йўқотгандаги тўловлар ва ҳоказолар;

– касб таълимоти – ходимларни касбий тайёрлаш ва қайта тайёрлаш, меҳнат фаолияти шароитларидан хабардор қилиш.

2) тиббий кафолатлар:

– дастлабки ва даврий тиббий кўриклар ўтказиш;

– ишлаб чиқаришда жароҳат олганларни даволаш.

3) компенсация – реабилитация кафолатлари:

– ходимнинг меҳнат фаолиятини амалга ошириш пайтида соғлиғига етказилган зарарни моддий жиҳатдан қоплаш;

– ишлаб чиқаришда соғлиғига зарар етганларни тиббий, касбий ва ижтимоий реабилитация қилиш;

– нокулай меҳнат шароитларидаги иш учун имтиёзлар ва компенсациялар.

4) ташкилий кафолатлар:

– иш жойларидаги шарт-шароитлар ва меҳнатни муҳофаза қилиш тизимини экспертизадан ўтказиш;

– ишлаб чиқаришда бахтсиз ходисалар сабабларини текшириш.

Халқаро меҳнат ташкилотининг Муносиб меҳнат дастурида ходимларнинг ижтимоий ҳимояланиши индикаторлари сифатида қуйидагилар белгиланган:

– давлатнинг ижтимоий таъминот учун харажатлари;

– кўзда тутилмаган вазиятлар: ишсизлик, касалланиш, оналик (ҳомиладорлик ва болаларни тарбиялаш), ишлаб чиқаришда бахтсиз ходисалар, пенсия ёшига етиш ҳолатларида ҳимояланишга муҳтож ходимларнинг тегишли тоифалари умумий сонидан ижтимоий кафолатларга эга муайян тоифадаги ходимларнинг улуши;

– ялпи ички маҳсулот ҳажмида ижтимоий таъминот харажатларининг улуши.

Халқаро меҳнат ташкилотининг Муносиб меҳнат дастурида меҳнат шароитлари, меҳнат муҳофазаси ва хавфсизлиги марказий ўринлардан бирини эгаллайди. Меҳнатни муҳофаза қилиш – меҳнат жараёнида инсоннинг хавфсизлигини, ҳаёти ва соғлиғи, иш қобилияти сақланишини таъминлашга доир ҳуқуқий, ижтимоий-иқтисодий, ташкилий, техникавий, санитария-гигиена, даволаш-профилактика, реабилитация тадбирлари ҳамда воситалари тизимидир¹.

Муносиб меҳнат дастурида меҳнатни муҳофаза қилишнинг индикаторлари сифатида қуйидагилар белгиланган:

– муҳофаза қилинмаган иш билан бандлик даражаси;

¹ «Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида» Ўзбекистон Республикаси Қонуни (янги таҳрири) // Халқ сўзи, 2016 йил 23 сентябрь

- иш вақтининг ҳаддан ташқари ортиқлиги (ҳафтасига 48 соатдан кўп);
- ўлимга олиб келган ва олиб келмаган жароҳатланиш даражаси;
- ишлаб чиқаришда жароҳатланиш оқибатида йўқотилган иш вақти;
- меҳнат инспекциясининг мавжудлиги (ҳар 10 000 ёлланма ходимга тўғри келадиган меҳнат инспекторлари сони) ва бошқа кўрсаткичлар белгиланган (16.3-жадвал)¹.

16.3-жадвал

**Муносиб меҳнатни таъминлайдиган меҳнат хавфсизлиги
индикаторлари**

Муносиб меҳнат дастурининг энг муҳим таркибий қисмлари	Муносиб меҳнат дастурининг асосий кўрсаткичлари	Муносиб меҳнат дастурининг қўшимча кўрсаткичлари
Муносиб иш вақти	Иш вақтининг ҳаддан ташқари ортиқлиги (ҳафтасига 48 соатдан кўп)	<ul style="list-style-type: none"> – ишланган соатларнинг одатий миқдори (ишда мавжуд бўлишнинг стандартлаштирилган мажбурий соатлари) – ҳар бир ёлланма ходимнинг йил давомида ишлаган соатлари миқдори – тўлиқ бўлмаган иш вақтининг вақт нуқтаи назаридан даражаси
Барқарор ва муҳофаза қилинган иш	Муҳофаза қилинмаган иш билан бандлик даражаси	<ul style="list-style-type: none"> – хизмат вазифасида бўлиш давомийлиги – тирикчилик ўтказишнинг энг кам миқдори – тирикчилик ўтказиш даражаси – доимий ишга эга бўлмаган ходимларнинг реал иш ҳақи
Хавфсиз иш муҳити	<ul style="list-style-type: none"> – ишлаб чиқаришда ўлимга олиб келган жароҳатланиш даражаси – ишлаб чиқаришда ўлимга олиб келмаган жароҳатланиш даражаси 	<ul style="list-style-type: none"> – ишлаб чиқаришда жароҳатланиш оқибатида йўқотилган иш вақти – меҳнат инспекциясининг мавжудлиги (ҳар 10 000 ёлланма ходимга тўғри келадиган меҳнат инспекторлари сони)

Ишлаб чиқаришда меҳнат хавфсизлигини таъминлашнинг халқаро стандартлари мавжуд. Халқаро меҳнат ташкилотининг 155-Конвенцияси ва 164-йилги Тавсиялари меҳнатни муҳофаза қилишни бошқаришга тизимли ёндашув асосини яратди. Халқаро меҳнат ташкилоти «Меҳнатни муҳофаза қилишни бошқариш тизимлари бўйича қўлланма»ни (ХТБ-ММБТ 2001) эълон

¹ Стандарты достойного труда // <http://www.ilo.org/public/russian/region/eurpro/moscow>.

қилди. Бу қўлланма меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасида миллий стандартларни ишлаб чиқиш учун услубий асос вазифасини ўтамоқда.

Меҳнатини муҳофаза қилиш тизими самарадорлиги мезонларидан бири – «Меҳнат хавфсизлиги стандартларининг тизими» – OHSAS 18001:2007 га мувофиқлик ҳисобланади. Меҳнатни муҳофаза қилиш тизими самарадорлигини таҳлил этишда ишлаб чиқаришдаги меҳнат шароитларининг ходимлар ҳаёти ва саломатлигига хавфи даражаси мезонидан фойдаланилади (16.4-жадвал).

16.4-жадвал

Ишлаб чиқаришда ходимлар ҳаёти ва соғлигига хавф даражасини аниқлаш

Хавф даражалари	Майиб бўлиш хавфи (иш турлари бўйича)	Меҳнат шароитларининг бузилиши (иш жойлари бўйича)
Таҳдид даражасидаги хавф	Корхонада бу иш турларини бажаришда ходимлар ўлими ҳоллари бўлган ёки шундай ҳолатга олиб келадиган даражада майиб бўлиш хавфи мавжуд.	Ногиронликка олиб келган касб касалликларига чалиниш ҳоллари қайд қилинган (мазкур касб, ихтисослик бўйича меҳнат қобилиятининг йўқотилиши).
Жиддий даражадаги хавф	Корхонада бу иш турларини бажаришда меҳнат қобилиятини 90 кундан кўп муддатга йўқотишга олиб келган майиб бўлиш ҳоллари учраган ёки шу даражада майиб бўлиш хавфи бор.	Мазкур омил бўйича ходимларнинг касб касалликларига чалиниш ҳоллари қайд қилинган.
Чегара даражасидаги хавф	Корхонада бу иш турларини бажаришда ўрта оғирлик даражасида майиб бўлиш ҳоллари (меҳнат қобилиятини 1кундан 90 кунгача йўқотиш) учраган ёки шу даражада майиб бўлиш хавфи бор.	Ишлаб чиқариш зарарли омилларининг иш жойида йўл қўйиб бўладиган энг кўп миқдоридан, санитария-гигиена меъёрлари ва давлат стандартларидан юқорилиги; буни зарур аниқлик билан ва муддатда аниқлаш иложининг йўқлиги.
Тоқат қилиш мумкин даражасидаги хавф	Ишлаб чиқариш зарарли омилларининг иш жойида йўл қўйиб бўладиган энг кўп миқдоридан, санитария-гигиена меъёрлари ва давлат стандартларидан 0,1 га юқорилиги.	

Халқаро Меҳнат Ташкилоти 117-конвенциясида ёлланиб ишлайдиган ишчи касаллик, бахтсиз ҳодиса, кексалик ёки унинг меҳнатига талаб кама-

йиши сабабли меҳнатга лаёқатлилигини йўқотса (вақтинчалик ёки мунтазам равишда), унда моддий таъминланиш муаммоси юзага келади. Шу сабабли бозор иқтисодиётида ижтимоий ҳимоя жамиятнинг хўжалик фаолияти ва ижтимоий ҳаётнинг таркибий қисмига айланган.

Ўзбекистон Республикаси Халқаро меҳнат ташкилотининг меҳнатни муҳофаза қилиш билан боғлиқ 8 та асосий конвенциясига қўшилган.

Ўзбекистонда ишлаб чиқаришда меҳнат хавфсизлигини таъминлашнинг ҳуқуқий асослари яратилган. Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 37-моддасида «Хар бир шахс ...адолатли меҳнат шaroитларида ишлаш ...ҳуқуқига эгадир», деб мустақкамлаб қўйилган. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 30 дан ортиқ моддалари бевосита меҳнат муҳофазасига тааллуқлидир. Уларда:

- меҳнат муҳофазаси бўйича талаблар;
- хавфсиз ва соғлом меҳнат шaroитларини таъминлаш;
- меҳнат муҳофазаси масалаларига ўқитиш ва кўрсатмалар бериш;
- алоҳида меҳнат тавсифига эга ва 18 ёшга етмаган ишчилар учун ноқулай меҳнат шaroитларидаги ишларда иш вақти давомийлигини регламентлаш;
- турли ишларга ногиронларни жалб этиш шaroитларига;
- ишчиларни сут маҳсулотлари, даволаш-профилактик озик-овқат, якка ҳимоя ва гигиена воситалари билан таъминлаш;
- ходимларга биринчи тиббий ёрдам кўрсатиш;
- бахтсиз ҳодисаларни ҳисобга олиш ва текшириш, кузатиш, меҳнат шaroитлари ҳолатини назорат қилиш ва бошқа ҳуқуқий асослар қайд этилган.

Меҳнат кодексига барча корхоналарда хавфсизлик ва гигиена талабларига жавоб берадиган меҳнат шaroитлари яратилган бўлиши кераклиги, бундай шaroитларни яратиш бериш иш берувчининг мажбуриятига кириши белгилаб қўйилган.

Ишлаб чиқаришга мўлжалланган янги қурилган ва таъмирланган корхонада соғлом ва хавфсиз меҳнат шaroитлари таъминланмаса, уни давлат санитария ва техник назоратини амалга оширувчи ташкилотларнинг ва касаба уюшмалар меҳнат техника назорати ташкилотларининг ҳамда корxonани фойдаланишга қабул қилувчи фабрика, заводнинг маҳаллий касаба уюшмаси кўмитаси руҳсатсиз фойдаланишга топширишга йўл қўйилмайди.

Корхона ва ташкилотларнинг маъмурияти барча иш ўринларини керакли техник жиҳозлар билан таъминлаши ва бу ўринларда меҳнат муҳофазасининг қоида ҳамда стандартларига мос келувчи меҳнат шaroитларини яратишлари лозим. Бундай қоида ва стандартларни Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси, вазирликлар, давлат назорати ташкилотлари касаба уюшмалари марказий кўмитаси билан келишилган ҳолда ишлаб чиқадилар ва тасдиқлайдилар.

Меҳнат муҳофазасига оид қоидаларда маъмуриятга тегишли ва улар учун мажбурий бўлган қоидалар кўрсатилган. Агар бу қоидаларда ишни бажариш пайтида хавфсиз меҳнат шароитларини таъминлашга йуналтирилган талаблар тўлиқ бажарилмаган бўлса, корхона маъмурияти касаба уюшма ташкилоти билан келишиб, хавфсиз меҳнат шароитларини таъминловчи чоралар кўради.

Меҳнат кодексига, шунингдек, ходимнинг меҳнатни муҳофаза қилиш нормаларига, қоида ва йўриқномаларига риоя қилиши, иш берувчи уларларнинг меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича ўқишларини таъминлаши ва билимларини текшириб туриши, иш жойида касал бўлиб қолганларга дастлабки тиббий ёрдам кўрсатишга қаратилган чоралар кўриши шартлиги ва бошқа қоидалар қайд қилинган.

Иш берувчи, шунингдек, меҳнат шартномасини тузишда ва бошқа ишга ўтказишда ходимни меҳнат шароитлари тўғрисида, шу жумладан, касб касалликлари ва бошқа касалликларга чалиниш эҳтимоли, шу билан боғлиқ ҳолда унга бериладиган имтиёз ва компенсациялар, шунингдек, шахсий ҳимоя воситалари ҳақида хабардор қилиши керак.

Ходимларга техника хавфсизлиги, ишлаб чиқариш санитарияси, ёнғин чиқишдан сақланиш ва меҳнатни муҳофаза қилишнинг бошқа қоидалари ҳақида йўл-йўриқлар бериш ҳамда ходимларнинг меҳнатни муҳофаза қилишнинг ҳамма талабларига риоя этишларини доимий равишда текшириб бориш вазифаси ҳам иш берувчи зиммасига юклатилади.

Зарарли меҳнат шароитлари ва ифлосланиш билан боғлиқ бўлган ишларда, ишчи ва хизматчиларга белгиланган қоидаларга биноан текин махсус по-йафзал, коржома, шахсий ҳимоя воситалари, сут, совун берилади.

Меҳнат қонунда хотин-қизлар, айниқса, ҳомиладор аёллар, ёш болали аёллар меҳнатини муҳофаза қилишга алоҳида эътибор берилган. Ҳомиладор ва ёш болали аёлларни кечки ишларга, иш вақтидан ташқари вақтдаги ишларга, дам олиш кунларида ишга жалб этиш, хизмат сафарига юбориш тақиқланади. Боласи бир ёшдан ўн тўрт ёшга тўлмаган аёлларнинг иш вақтидан ташқари ишга жалб этилиши ва хизмат сафарига юборилиши фақат уларнинг розилиги билангина амалга оширилиши мумкин.

Соғлиғи ҳолатига кўра енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан ҳоли бўлган ишга ўтказишга муҳтож ходимларни иш берувчи, уларнинг розилиги билан, тиббий хулосага мувофиқ вақтинча ёки муддатини чекламай, ана шундай ишларга ўтказиши шарт. Умуман, ходим ўз ҳаёти ёки соғлиғига таҳдид солаётган ишни бажаришни рад этиш ҳуқуқига эгадир.

Қонунда кўрсатилишича, Ўзбекистон фуқаролари дам олиш ҳуқуқига эга. Бу ҳуқуқ ишчи ва хизматчиларга 40 соатдан ошмайдиган иш ҳафтасини белгилаш билан таъминланади. Аммо зарарли меҳнат шароитларида ишлайдиган

ишчи ва хизматчиларга ҳамда 16 ёшдан 18 ёшгача бўлганлар учун 36 соатлик, 15 ёшдан 16 ёшгача бўлганлар учун эса 24 соатлик иш ҳафтаси белгиланган.

Янги таҳрирда қабул қилинган «Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида»ги қонуннинг асосий қоидалари қуйидаги меъёрлардан иборат:

– меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасидаги Ўзбекистон Республикаси Ҳукуматининг ва бу соҳада давлат сиёсати олиб боришда давлат ва хўжалик бошқаруви органларининг ваколатлари;

– Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасида махсус ваколатли давлат органи сифатидаги меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасидаги қонун ва қонуности ҳужжатларига риоя этилишини назорат қилиш вазифаси;

– меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича жамоатчилик назоратини ўрнатишни таъминлаш юзасидан талаблар ва бошқа давлат бошқаруви органларининг меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасидаги ваколатлари, шу жумладан, Соғлиқни сақлаш вазирлигининг ва жойлардаги давлат ҳокимияти органларининг ваколатлари;

– меҳнатни муҳофаза қилиш талабларининг бузилиши натижасида ташкилот ёки унинг тузилма бўлинмаларининг қайта кўриб чиқилган фаолияти, ишлаб чиқаришларни (асбоб-ускуналар) тўхтатилиши ва бундай ташкилотлар фаолиятини тугатиш талаблари;

– корхона ва ташкилотларда меҳнатни муҳофаза қилиш хизматининг вазифаларини амалга оширишда иш жойларини меҳнат шароитлари бўйича аттестацияси ва иш жойларининг жароҳатлаш хавфини аниқлаш ва ходимларни меҳнатни муҳофаза қилиш масалалари бўйича ўқитиш ва малакасини ошириш, меҳнатни муҳофаза қилиш аудитини ташкил этиш бўйича меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасида хизматлар бозорининг профессионал иштирокчиси тушунчаси;

– касбий хавф бўйича хатари паст ташкилотларда ҳамда муҳофаза қилиш хизматини ташкил этишга имкониятлари етмаган кичик корхоналарда (ходимлар сони эллик нафардан кам бўлган ташкилотларда) меҳнатни муҳофаза қилиш хизматининг вазифаларини бажариш аутсорсинги асосида меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасида хизматлар бозорининг профессионал иштирокчиларини (мазкур соҳада фаолият юритадиган тадбиркорларни) жалб қилиш;

– ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалар ва касб касалликларини олдини олиш ҳамда ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисаларни тугатишда ортиқча харажатларга йўл қўймаслик ва ташкилотларда меҳнатни муҳофаза қилишни тўғри ташкил этиш мақсадида ташкилотлар томонидан ихтиёрий равишда меҳнатни муҳофаза қилишнинг бошқарув тизимини аудит қилиш механизми;

– меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасидаги хизматлар бозоридаги профессионал иштирокчиларга қўйиладиган талаблар Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати томонидан белгиланиши;

– меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасида кафолатлар, ҳуқуқлар, иш берувчи ва ходимларнинг ҳуқуқ ва мажбуриятлари;

– ходимларнинг айрим тоифалари, аёллар, вояга етмаган шахслар ва меҳнат қобилияти чекланган шахслар учун меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасидаги муносабатларни тартибга солишнинг ўзига хос хусусиятлари;

– меҳнатни муҳофаза қилишни давлат назорати, меҳнат шароитларининг давлат экспертизаси ва меҳнат хавфсизлиги ва меҳнатни муҳофаза қилиш ҳолатларининг мониторинги тушунчалари;

– махсус ваколатли давлат органининг кўрсатмаларини белгиланган муддатларда бажарилишини таъминламаган шахслар ёки ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалар ва касб касаллигини ўз вақтида махсус текширишни ташкил этмаган, шунингдек, ишлаб чиқаришда содир бўлган бахтсиз ҳодисалар ва касб касалликларини келиб чиқиш ҳолатларини яширишда айбдор бўлган шахслар қонунларда белгиланган тартибда жавобгарликка тортилиши;

– юридик шахснинг тугатилишида етказилган зарар учун ташкилотнинг жавобгарлиги нормалари;

– меҳнатни муҳофаза қилишга доир қонунлар ва бошқа меъёрий ҳужжатларга риоя этилиши устидан қайта кўриб чиқилган жамоатчилик назоратининг тартиби ва касаба уюшмаларининг ходимларнинг меҳнатини муҳофаза қилишга доир ҳуқуқини ҳимоя этиш борасидаги ҳуқуқлари¹.

«Иш ўринларини меҳнат шароитлари ва асбоб-ускуналарнинг жароҳатлаш хавфлилиги юзасидан аттестациядан ўтказиш тартиби тўғрисида»ги Низом тасдиқланиб, унинг талабларига мувофиқ иш ўринларида аттестация ўтказилган корхонанинг аттестация материаллари меҳнат органларида давлат экспертизасидан ўтказилиши белгиланган².

Ишлаб чиқариш корхоналаридаги меҳнатни муҳофаза қилиш хизмати меҳнатни муҳофаза қилиш талабларига риоя этилишини таъминлаш мақсадида ташкил этиладиган хўжалик юритувчи субъектнинг таркибий бўлинмаси ҳисобланади. Ушбу хизмат корхонаси ходимлари томонидан меҳнат муҳофазаси қоидаларига риоя этилиши, ишлаб чиқариш омиллари билан боғлиқ майиб бўлишлар ва касб касалликлари сабабларини ҳисобга олиш ва

¹ «Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида» Ўзбекистон Республикаси Қонуни // Халқ сўзи, 2016 йил 23 сентябрь

² Иш ўринларини меҳнат шароитлари ва асбоб-ускуналарнинг жароҳатлаш хавфлилиги юзасидан аттестациядан ўтказиш тартиби тўғрисида низом / Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2014 йил 15 сентябрдаги «Ходимлар меҳнатини муҳофаза қилиш чора-тадбирларини янада такомиллаштириш тўғрисида»ги қарорига 1-илова // Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2014 й.

таҳлил этиш ишларини ташкил этади, меҳнат муҳофазаси соҳасидаги илғор тажрибани ўрганади ва оммалаштиради, ходимлар ва иш берувчига техника хавфсизлиги, меҳнат шароитларини яхшилаш ва бошқа масалалар юзасидан маслаҳатлар беради.

Шу билан бирга корхоналарида меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича комиссиялар ҳам ташкил этиш тавсия қилинади. Уларнинг таркибига иш берувчи ва касаба уюшмалари вакиллари тенглик асосида киритилади. Бу комиссия ходимларнинг меҳнат фаолияти давомида ҳаёти ва саломатлигини муҳофаза қилишга қаратилган ташкилий-профилактика, ижтимоий-иқтисодий, санитария-гигиена ва бошқа тадбирлар амалга оширилишини таъминлаш билан шуғулланади.

Ходимлари сони нисбатан кам бўлган кичик бизнес корхоналарида эса иш берувчи меҳнат муҳофазаси бўйича ихтисослашган ташқи ташкилот билан шартнома тузиши ёки штатга меҳнат муҳофазаси бўйича махсус маълумотга эга мутахассисни киритиши ёхуд ўз ходимларидан бирини меҳнат муҳофазаси ишлари бўйича масъул қилиб тайинлаши мумкин. Кичик бизнес корхонасидаги меҳнат муҳофазаси ишлари бўйича бундай масъул ходим тайинланиши ҳолатларида иш берувчи ва бу масъул ходим меҳнат муҳофазаси бўйича махсус тайёргарликдан ўтган бўлиши керак. Шундан сўнг иш берувчи масъул ходимга меҳнат муҳофазаси бўйича вазифа юклатилганлиги тўғрисида буйруқ чиқаради.

16.5. Муносиб меҳнат концепциясини иқтисодиётга жорий этиш амалиёти

Халқаро меҳнат ташкилоти томонидан Муносиб меҳнатни таъминлаш соҳасидаги фаолиятни кучайтириш мақсадида мажбурий бўлган «Меҳнат соҳасида туб асосий тамойиллар ва ҳуқуқлар тўғрисида»ги декларацияси қабул қилинган. Унда кўрсатилган тамойилларга риоя қилиш, уларни қўллаш ва ҳаётга тадбиқ этишга кўмаклашиш шартлиги белгилаб қўйилган.

Ўзбекистонда ҳам мамлакатда ижтимоий-меҳнат соҳасини ривожлантириш, аҳолининг реал даромадлари ўсишини таъминлаш, меҳнат бозорида вазиятни яхшилаш, иш билан унумли бандлик соҳасини кенгайтириш, аҳоли ижтимоий ҳимояси тизимининг манзиллилигини таъминлаш, меҳнат муҳофазаси ва хавфсизлиги даражасини ошириш мақсадида Ўзбекистон Республикасида Муносиб меҳнат бўйича мамлакат дастурини ишлаб чиқди ҳамда ХМТ билан ҳамкорликнинг аниқ устувор йўналишлари, мақсадлари, вазифалари ва натижалар индикаторларини белгилаб олди. Ижтимоий шериклар – Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати, Ўзбекистон Касаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши ва Савдо-саноат палатаси билан Халқаро меҳнат ташкилоти ўртаси-

да Муносиб меҳнат бўйича мамлакат дастурини амалга оширишда ҳамкорлик қилиш битимлари имзоланди.

Ўзбекистоннинг Муносиб меҳнат бўйича мамлакат дастурида меҳнат соҳасида асосий тамойилларни амалга ошириш мақсадида ижтимоий ҳамкорликни мустаҳкамлаш, иш билан муносиб бандлик имкониятларини кенгайтириш, меҳнат шароитлари ва ижтимоий муҳофазани яхшилаш чора-тадбирлари белгиланган.

Халқларо меҳнат ташкилотининг Ўзбекистон Республикаси томонидан ратификация қилинган конвенцияларини амалга оширишга доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисидаги ҳужжатга кўра, мамлакатимизнинг меҳнат қонунчилигини янада такомиллаштириш, шу жумладан, ХМТнинг бир қатор конвенцияларини ратификация қилишда ҳамкорликни кенгайтиришга доир муҳим вазифалар белгиланган.

ХМТнинг Ўзбекистон Республикаси томонидан ратификация қилинган конвенциялари нормалари ва талабларининг ташкилотларда ижро этилиши устидан мониторинг ҳамда назорат қилиш ишлари йўлга қўйилган. Хусусан, Фуқароларнинг кафолатланган меҳнат ҳуқуқларини таъминлаш масалалари бўйича Парламент комиссияси томонидан корхона ва ташкилотларда, тадбиркорлик субъектлари ўртасида меҳнат тўғрисидаги қонунлар нормаларини қўллаш, мажбурий меҳнатга ва болалар меҳнатига йўл қуймаслик масалалари бўйича аниқ мақсадга йўналтирилган ахборот-тушунтириш ишлари олиб борилмоқда.

БМТ маълумотларига кўра, бугун дунё мамлакатларининг 45 % аҳолиси, яъни 3 миллиарддан ортиқ инсон ишчи кучи ҳисобланади. Дунё бўйича меҳнатга қобилиятли аҳоли рейтинги бўйича Ўзбекистон 35 ўринда (18 миллионга яқин) қайт этилган. Ҳозирги кунда Ўзбекистонда иш билан банд бўлган аҳоли 12,2 миллион нафарни ташкил этмоқда.

Ўзбекистон Республикаси томонидан ХМТнинг 14 та Конвенцияси (шу жумладан, 8 та асосий конвенциянинг барчаси) ратификация қилинган алоҳида таъкидланди. Шу билан бирга, Халқаро меҳнат ташкилотининг Меҳнат инспекцияси тўғрисидаги 81-конвенцияси ҳамда Қишлоқ хўжалигида меҳнат инспекцияси тўғрисидаги 129-конвенцияларидаги аксарият нормалар миллий қонунчиликка имплементация қилинган. Маълумот ўрнида айтиш керакки, 81-сонли конвенция бугунга қадар 145 та, 129-сонли конвенция эса 53 та мамлакат томонидан ратификация қилинган.

ХМТнинг 81-сонли конвенцияси, Саноат иш жойларидаги меҳнат инспекцияси тизими қўлланиши меҳнат инспекторлари томонидан таъминланган меҳнат шароитларига доир ва иш жараёнида меҳнаткашларни муҳофаза қилишга оид қонун-қоидалар қўлланиладиган барча иш жойларини қамраб олади.

ХМТнинг 129-сонли конвенциясида қайд этилган қишлоқ хўжалигидаги меҳнат инспекцияси тизими, меҳнаткашларни ёллайдиган ёки шогирдлик усулида жалб қиладиган қишлоқ хўжалиги корхоналари, уларнинг ишчи ходимларига ҳақ тўланиши, шартнома тури, шакли ва давомийлиги қандай бўлишидан қатъи назар, қўлланилиши зарур деб эътироф этилган.

Ушбу Миллий дастурнинг устувор йўналишлари, асосий индикаторлари ва стратегиялари ижтимоий шериклар – Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати, Ўзбекистон Қасаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши ва Савдо-саноат палатаси билан Халқаро меҳнат ташкилотининг Муносиб меҳнат масалари бўйича техник кўмаклашиш гуруҳи мутахассислари ҳамда Шарқий Европа ва Марказий Осиё учун ХМТнинг Москвадаги бюроси ва ХМТнинг Женевадаги қароргоҳи ўртасида келишиб олинган.

XVII БОБ. МЕҲНАТ МУНОСАБАТЛАРИ

17.1. Меҳнат муносабатларнинг моҳияти ва уларнинг турлари

Меҳнат муносабатлари – ходим ва иш берувчи ўртасида иш берувчи зарур меҳнат шароитларини яратиб берган ҳолда ҳақ тўланиши ҳисобига ходим томонидан шахсан меҳнат функциясини (штат рўйхатиغا мувофиқ, касби, ихтисослиги бўйича топшириладиган аниқ ишни) бажариш юзасидан келишув натижасида пайдо бўладиган муносабатлардир. Меҳнат муносабатларининг субъектлари – *ходим* ва *иш берувчи* ҳисобланади. Меҳнат муносабатлари ижтимоий хусусият касб этганида, ушбу субъектлар қаторига давлат ҳам қўшилади.

Ходим ва иш берувчи ўртасида қонуний меҳнат муносабатлари фақат ушбу муносабатлар амалдаги меҳнат қонунчилиги томонидан тартибга солинadиган меҳнат шартномаси асосида расмийлаштирилганда пайдо бўлади. *Меҳнат шартномаси* ходим билан иш берувчи ўртасида муайян мутахассислик, малака, лавозим бўйича ишни ички меҳнат тартибига бўйсунган ҳолда тарафлар келишуви, шунингдек, меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар билан белгиланган шартлар асосида ҳақ эвазига бажариш ҳақидаги келишувдир.

Меҳнат шартномасида ходим ва иш берувчи ўртасидаги келишув билан куйидагилар белгилаб қўйилади:

- иш жойи (қорхона ёки унинг бўлинмаси);
- ходимнинг меҳнат вазифаси – мутахассислиги, малакаси, у ишлайдиган лавозим;
- ишнинг бошланиш куни;
- меҳнат шартномаси муайян муддатда амал қилиши;
- меҳнат ҳақи миқдори ва меҳнатнинг бошқа шартлари.

Меҳнат шартномалари:

- номуайян муддатга;
- беш йилдан ортиқ бўлмаган муайян муддатга;
- муайян ишни бажариш вақтига мўлжаллаб тузилиши мумкин.

Агар меҳнат шартномасида унинг амал қилиш муддати кўрсатилмаган бўлса, меҳнат шартномаси номуайян муддатга тузилган, деб ҳисобланади. *Номуайян муддатга тузилган* меҳнат шартномаси ходимнинг розилигисиз

муайян муддатга, шунингдек, муайян ишни бажариш вақтига мўлжаллаб қайта тузилиши мумкин эмас.

Меҳнат шартномаси қуйидаги мақсадда *дастлабки синов шарти* билан тузилиши мумкин:

– ходимнинг топширилаётган ишга лаёқатлилигини текшириб кўриш;

– ходим меҳнат шартномасида шартлашилган ишни давом эттиришнинг мақсадга мувофиқлиги ҳақида бир қарорга келиши.

Дастлабки синовни ўташ ҳақида меҳнат шартномасида шартлашилган бўлиши лозим. Бундай шартлашув бўлмаган тақдирда ходим дастлабки синовсиз ишга қабул қилинган, деб ҳисобланади.

Дастлабки синов муддати уч ойдан ошиб кетмаслиги керак.

Ҳомиладор аёллар, уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар, корхона учун белгиланган минимал иш жойлари ҳисобидан ишга юборилган шахслар, ўрта махсус, касб-ҳунар таълими муассасаларининг ҳамда олий ўқув юртларининг тегишли таълим муассасасини тамомлаган кундан эътиборан уч йил ичида биринчи бор ишга кираётган битирувчилари ишга қабул қилинганда, шунингдек ходимлар билан олти ойгача муддатга меҳнат шартномаси тузилиб, ишга қабул қилинганда дастлабки синов белгиланмайди.

Айрим ҳолатларда бундай меҳнат муносабатларининг ҳуқуқий асослари бирмунча мураккаброқ хусусиятга эга бўлади (лавозим ёки хизмат вазифасига сайланиш ёки тайинланиш, бўш иш жойига танлов асосида ишга қабул қилиш, тузилган меҳнат шартномаси юзасидан суд қарорининг чиқарилиши ва ҳоказолар).

Масалан, давлат органларидаги сайлаб қўйиладиган лавозимларга сайланганлиги туфайли ишдан озод қилинган ходимларга сайлаб қўйиладиган лавозимдаги ваколатлари тугагандан кейин аввалги иши (лавозими) берилади, бундай иш (лавозим) мавжуд бўлмаса, аввалгисига тенг иш (лавозим) берилади.

Шу билан бирга ҳарбий хизматга чақирилган (ўтган) ходим захирага бўшатирилган ёки истеъфога чиққанидан кейин, башарти, Ўзбекистон Республикаси Қуролли Кучлари сафидан, Ички ишлар вазирлиги, Миллий хавфсизлик хизмати ва Фавқулодда вазиятлар вазирлиги қўшинларидан бўшатирилган кундан бошлаб узоғи билан уч ой ичида ишга жойлашиш масаласида иш берувчига мурожаат этган бўлса, аввалги иш жойида ишга жойлашиш ҳуқуқига эгадир.

Меҳнат муносабатлари ўзига хос хусусиятларга эга:

биринчидан, *меҳнат муносабатларнинг субъекти* – ходим, яъни меҳнат функциясини бажарувчи корхона (ташкilot) жамоасига қўшилади. Бундай қўшилиш ишга доимий, вақтинчалик ёки мавсумий қабул қилиниши тарзида бўлиши мумкин. Ҳар қандай ҳолатда энг асосийси – ходимнинг биргаликдаги меҳнат фаолиятида иштирок этишидир;

иккинчидан, *меҳнат муносабатларининг мазмуни* ходим томонидан муайян меҳнат функцияси бажарилишини назарда тутаяди. Меҳнат функцияси, одатда, ходимнинг касби, ихтисослиги, малакасига кўра муайян ишни, вазифани бажаришдан иборат бўлади. Бироқ зарурат туғилганда ходим зиммасига доимий ёки вақтинча бошқа меҳнат функцияларини бажариш юкланиши мумкин;

учинчидан, *меҳнат функцияси* маълум иш тартиби шароитларида бажарилади. Ходимнинг меҳнатни ташкил этиш талабларига бўйсунуши – меҳнат муносабатларининг зарур унсурдир. Меҳнат ҳамиша мақсадга йўналтирилган фаолиятдир. Шунинг учун меҳнат муносабатлари бу ўринда жамият иқтисодий асосини ташкил этадиган моддий муносабатларнинг кўриниши сифатида намоён бўлади.

Меҳнат муносабатларида меҳнат шартлари тушунчаси ҳам мавжуд. *Меҳнат шартлари* деганда, меҳнат жараёнидаги ижтимоий ва ишлаб чиқариш омиллари тушунилади (17.1-рasm).

Ижтимоий омилларга меҳнат ҳақи миқдори, иш вақтининг, таътилнинг муддати ва бошқа шартлар киради.

Техника, санитария, гигиенага оид, ишлаб чиқариш-маиший ва бошқа шартлар *ишлаб чиқариш омиллари* ҳисобланади.

Меҳнат шартлари меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар, шунингдек, меҳнат шартномаси тарафларининг келишуви билан белгиланади.

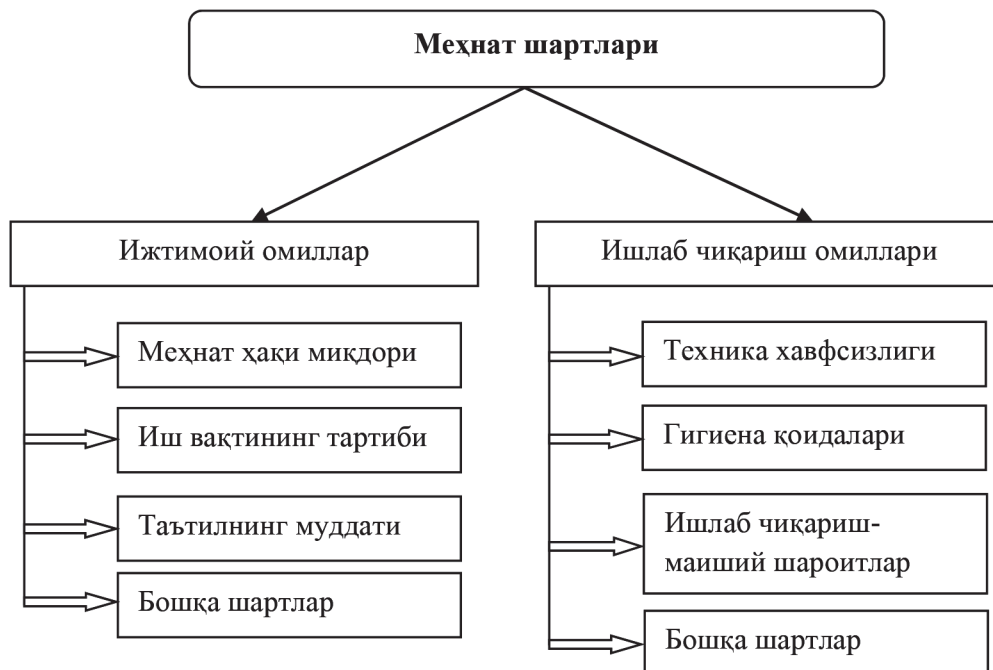
Меҳнат шартларини ўзгартириш, улар қайси тартибда белгиланган бўлса, шундай тартибда амалга оширилади.

Иш берувчи ходимнинг розилигисиз меҳнат шартларини ўзгартиришга фақат технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ишлар (маҳсулот, хизматлар) ҳажмининг қисқарганлиги, башарти бундай ўзгаришлар ходимлар сони ёки ишлар хусусиятининг ўзгаришига олиб келиши олдиндан аниқ бўлган ҳоллардагина ҳақлидир.

Иш берувчи айрим тоифадаги ходимлар учун меҳнат шартларини ўзгартириш хусусида корхонадаги ходимларнинг вакиллик органлари билан олдиндан маслаҳатлашиб олади.

Иш берувчи меҳнат шартларидаги бўлажак ўзгаришлар ҳақида ходимни камида икки ой олдин ёзма равишда огоҳлантириб, тилхат олиши шарт. Кўрсатилган муддатни қисқартиришга фақат ходимнинг розилиги билан йўл қўйилади.

Ўзбекистоннинг меҳнат муносабатларига доир қонунчилигида ходим билан меҳнат шартномаси у янги меҳнат шартлари асосида ишлашни давом эттиришни рад этганлиги сабабли бекор қилиниши мумкин, бунда ходимга ўртача ойлик иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда ишдан бўшатиш нафақаси тўланади.



17.1-расм. Меҳнат шартлари

Корхона мулкдори алмашганда, худди шунингдек, корхона қайта ташкил этилганда (кўшиб юборилган, бирлаштирилган, бўлиб юборилган, қайта тузилган, ажратилганда), меҳнат муносабатлари ходимнинг розилиги билан давом этаверади.

Меҳнат муносабатларида меҳнат тартиби ҳам муҳим аҳамиятга эгадир. *Меҳнат тартиби* иш берувчи касаба уюшмаси кўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб тасдиқлайдиган ички меҳнат тартиби қоидалари билан белгиланади.

Ходимнинг меҳнат вазифалари ички тартиб қоидаларида, интизом тўғрисидаги устав ва низомларда, корхонада қабул қилинадиган локал ҳужжатларда (жамоа шартномаларида, йўриқномалар ва ҳоказоларда), меҳнат шартномасида аниқ белгилаб кўйилади. Иш берувчи ходимдан унинг меҳнат вазифалари доирасига кирмайдиган ишларни бажаришни, қонунга хилоф ёки ходим ва бошқа шахсларнинг ҳаёти ва соғлиғи учун хавф туғдирувчи, уларнинг шаъни ва кадр-қимматини камситувчи ҳаракатлар қилишни талаб этишга ҳақли эмас.

Меҳнат муносабатлари мураккаб хусусиятга эга бўлганлиги сабабли уларнинг институционал асослари ҳам турличадир (17.1-жадвал).

Меҳнат муносабатларининг таснифи

Меҳнат муносабатларининг турлари	Меҳнат муносабатлари турларининг моҳияти
Ҳуқуқий тартибга солинишига кўра	Умумий муносабатлар (истисносиз барча ходимлар учун белгилаб қўйиладиган қоидалар, бу тартибга солиш бир хиллигини таъминлайди)
	Махсус муносабатлар (ходимлар турли тоифалари меҳнатининг хусусиятини ҳисобга олади: устама ҳақ, иш вақтидан ташқари иш ва бошқалар)
Моддий масъулият	Иш берувчининг масъулияти (меҳнат қилиш ҳуқуқининг бузилиши, ишлаб чиқаришда жароҳатланиш, касалланиш ва бошқалар)
	Ходимнинг моддий масъулияти (иш берувчининг мол-мулкига зарар етказилиши)
Иш билан бандлик ва ишга жойлаштириш бўйича муносабатлар	Иш билан бандлик хизматлари ва фуқаролар ўртасидаги муносабатлар (мақбул иш топиш ва ишга жойлаштиришда кўмаклашиш, жамоатчилик ишларини ташкил этиш, ишсизларни қўллаб-қувватлаш)
	Иш билан бандлик хизматлари ва иш берувчилар ўртасидаги муносабатлар (мавжуд иш жойлари тўғрисида ахборотларни айрибошлаш, фуқароларга ишга йўлланма бериш)
	Касбий тайёргарлик бўйича муносабатлар (кадрларни тайёрлаш, касбий танлаш ва малака ошириш)
Меҳнатни муҳофаза қилиш ва меҳнат қонунчилигини назорат қилиш бўйича муносабатлар	Давлат меҳнат инспекциялари, ихтисослашган инспекциялар, касаба уюшма ташкилотлари ва уларнинг инспекциялари билан иш берувчилар ўртасидаги муносабатлар (улар меҳнат муносабатлари пайдо бўлиши билан ходимнинг меҳнат фаолияти ва ҳуқуқларини муҳофаза қилиш мақсадларига йўналтирилган)
Процессуал-меҳнат муносабатлари	Ходим билан иш берувчилар (уларнинг вакиллари) ўртасидаги муносабатлар (ишлаб чиқаришдаги меҳнат низоларини суд, келишув комиссиялари, меҳнат арбитражлари, воситачилар ёрдамида ҳал қилиш)

Ходим учун белгиланган кундалик иш (смена) муддатидан ташқари ишлаш *иш вақтидан ташқари иш* ҳисобланади. Иш вақтидан ташқари ишлар ходимнинг розилиги билан қўлланиши мумкин. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексига мувофиқ, иш вақтидан ташқари ишнинг муддати ҳар бир ходим учун сурункасига икки кун давомида тўрт соатдан (меҳнат шариоити оғир ва зарарли ишларда – бир кунда икки соатдан) ва йилига бир юз йигирма соатдан ортиқ бўлмаслиги лозим.

Меҳнат шартномаси қуйидаги сабабларга кўра бекор қилиниши мумкин:

- тарафларнинг келишувига кўра. Ушбу асосга биноан меҳнат шартномасининг барча турлари исталган вақтда бекор қилиниши мумкин;
- тарафлардан бирининг ташаббуси билан;
- муддатнинг тугаши билан;
- тарафлар ихтиёрига боғлиқ бўлмаган ҳолатларга кўра;
- меҳнат шартномасида назарда тутилган асосларга кўра.

Ходим номуайян муддатга тузилган меҳнат шартномасини ҳам, муддати тугагунга қадар муддатли меҳнат шартномасини ҳам икки ҳафта олдин иш берувчини ёзма равишда огоҳлантириб, бекор қилишга ҳақлидир. Огоҳлантириш муддати тугагандан сўнг ходим ишни тўхтатишга ҳақли, иш берувчи эса ходимга меҳнат дафтарчасини бериши ва у билан ҳисоб-китоб қилиши шарт.

Меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш асосли бўлиши шарт. Қуйидаги сабаблардан бирининг мавжудлиги меҳнат шартномасини бекор қилишнинг асосли эканлигини билдиради:

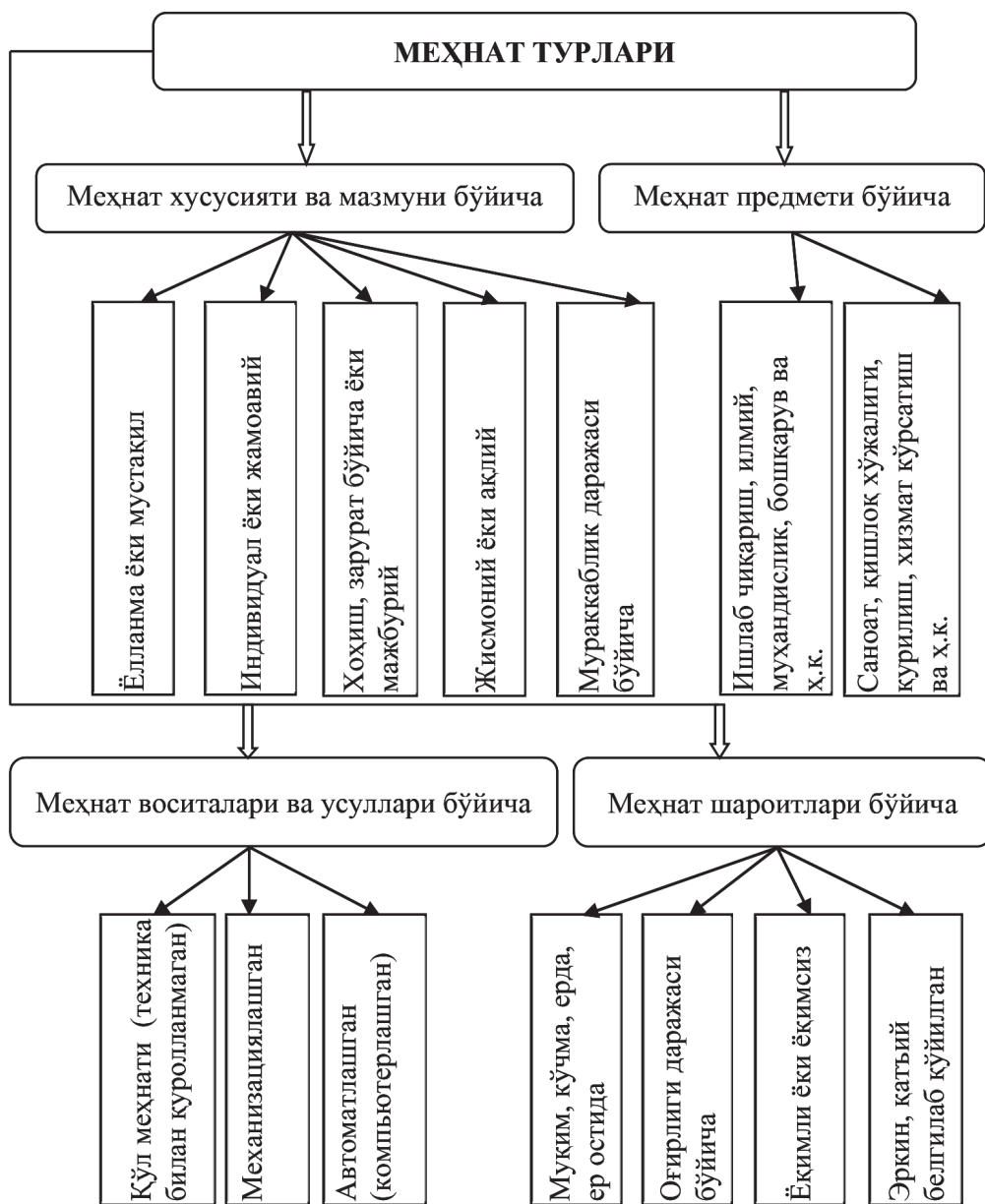
- технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ходимлар сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгаришига олиб келган ишлар ҳажмининг қисқарганлиги ёхуд корxonанинг тугатилганлиги;
- ходимнинг малакаси етарли бўлмаганлиги ёки соғлиғи ҳолатига кўра бажараётган ишига нолайиқ бўлиб қолиши;
- ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини мунтазам ёки бир марта кўпол равишда бузганлиги.

Бунда аввал меҳнат вазифаларини бузганлиги учун ходим интизомий ёки моддий жавобгарликка тортилган ёхуд унга нисбатан меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган таъсир чоралари қўлланилган кундан эътиборан бир йил мобайнида ходим томонидан такроран интизомга ҳилоф ноҳўя ҳаракат содир қилиниши меҳнат вазифаларини мунтазам равишда бузиш ҳисобланади.

Меҳнат шартномаси ғайриқонуний равишда бекор қилинган ёки ходим ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказилган ҳолларда амалдаги қонунчиликда у иш берувчининг ўзи, суд ёки бошқа ваколатли орган томонидан аввалги ишига тикланиши лозимлиги белгилаб қўйилган.

17.2. Тадбиркорлик фаолиятида меҳнат муносабатлари

Меҳнат мураккаб иқтисодий категория бўлганлиги учун унинг турлари ҳам кўп. Уларни умумлаштирган ҳолда қуйидагича таснифлаш мумкин (17.2-расм):



17.2-расм. Меҳнат турлари

- 1) меҳнат хусусияти ва мазмуни бўйича;
- 2) меҳнат предмети бўйича;
- 3) меҳнат воситалари ва усуллари бўйича;
- 4) меҳнат шароитлари бўйича.

Меҳнат жараёнида одамлар ишлаб чиқаришда қўлланилаётган технологиялар, ишлаб чиқаришнинг ихтисослашуви, меҳнат кооперацияси ва такси-

моти, шунингдек, мулкка эгалликка қараб ишлаб чиқариш муносабатларига киришадилар. Ана шундан келиб чиққан ҳолда ёлланма меҳнат, мустақил меҳнат, тадбиркорлик меҳнати ва уй хўжалигида меҳнат фарқланади.

Хозирги замон иқтисодий муносабатларида *ёлланма меҳнат* марказий ўринни эгаллайди. Ёлланма меҳнатни ходимнинг тегишли иш ҳақи эвазига иш берувчига меҳнат хизмати кўрсатиши тарзида таърифлаш мумкин.

Мустақил меҳнат моҳиятан ўзида ҳам меҳнат (меҳнат фаолияти орқали даромад топиш), ҳам тадбиркорлик меҳнати хусусиятларини мужассамлаштирган. Бироқ *тадбиркорлик меҳнати*ни амалга ошириш учун фақат меҳнат қилиш қобилиятидан ташқари капитал, меҳнат ресурслари ва воситалари ҳам талаб қилинади. Мустақил меҳнатда эса шахс ўзи учун ўзи иш ўрни яратади.

Қабул қилинган халқаро нормаларга кўра, меҳнат ресурслари мустақил иш билан банд бўлганлар тоифаси икки асосий гуруҳга ажратилган: ёлланма меҳнатдан фойдаланмайдиган индивидуал тадбиркорлар ва корпоратив бизнесга алоқадор бўлмаган, ёлланма меҳнатдан фойдаланадиган тадбиркорлар¹.

Ўзбекистонда 2018 йил – «Фаол тадбиркорлик, инновацион ғоялар ва технологияларни қўллаб-қувватлаш йили», деб эълон қилинди. Президент Ш. Мирзиёев «Фаол тадбиркорлик бизнес фаолиятини инновацион, яъни замонавий ёндашувлар, илғор технология ва бошқарув усуллари асосида ташкил этадиган иқтисодий йўналишдир. Фаол тадбиркор деганда, биз рақобатбардош маҳсулот ишлаб чиқаришга қодир, энг муҳими, янги иш ўринлари яратиб, нафақат ўзини ва оиласини боқадиган, балки бутун жамиятга наф келтирадиган ишбилармон инсонларни тушунамиз. Бундай тадбиркорлар сафини кенгайтириш, жумладан, юқори технологиялар, илм-фаннинг энг сўнгги ютуқларига асосланган техника ва асбоб-ускуналарни мамлакатимизга олиб келиш ва жорий этиш учун уларга муносиб шароитлар яратиш бизнинг биринчи галдаги вазифамиз бўлиши шарт»², дея таъкидлади.

Мамлакатда фаол тадбиркорликни ривожлантириш учун қулай ҳуқуқий, ташкилий шароитлар яратилиб, инновацион ғоялар ва технологияларни жорий қилиш, тадбиркорлик субъектларини ҳимоя қилишнинг ҳуқуқий кафолатлари ва улар фаолиятига ноқонуний аралашиларнинг олдини олиш механизмлари такомиллаштирилмоқда.

Иқтисодиёт назариясида тадбиркорлик фаолиятининг турлича талқинларига дуч келинади. «Тадбиркор» тушунчасини биринчи бўлиб илмий муомалага киритган ирландиялик иқтисодчи Ричард Кантильон бу тои-

¹ Қаранг: Report of the Conference, 17th International Conference of Labour Statisticians. Geneva, 2003.// <http://www.ilo.org/public/english/support/lib/resource /subject/informal. htm>

² Ўзбекистон Республикаси Президенти Ш. Мирзиёевнинг Олий Мажлисга Мурожаатномаси // Халқ сўзи, 2017 йил 23 декабрь.

фа ишбилармонларни воситачи сифатида кўрган ҳамда бундай тадбиркор сотиб олган маҳсулотини (асосан, қишлоқ хўжалиги маҳсулотини) қайси нархда сота олишини билмаганлиги сабабли таваккалчилик қилишини кўрсатган¹.

Классик назария асосчиси А. Смит тадбиркор – бу ўз тадбиркорлик даромадини олиш ниятида муайян даражада иқтисодий таваккалчилик қилиб, тижорат ғоясини амалга оширадиган капитал эгаси, деб ҳисоблаган².

Тадбиркорлик фаолиятининг назариясига энг катта ҳисса қўшган олим Йозеф Шумпетердир. «Тадбиркор – бу янги технологияларни амалга оширадиган новатордир, – деб кўрсатган у. – Тадбиркор бўлиш – бошқалар қилаётганидан ўзгача нарса қилишдир. Тадбиркор иқтисодий тизим жўшқинлигини таъминлайдиган янги инновацион нарса шаклланиши учун эски анъанавий ишлаб чиқариш даврасини синдиради. Шахс тадбиркорлик функциясини бажаришга қодир бўлиши учун қатор ўзига хос хусусиятларга эга бўлиши керак, хусусан, у зукко бўлиши, ёлғиз ўзи олға бора олиши, бошқалар юрмаган йўлдан юра олиши, истикболни кўриш иқтидорига эга бўлиши, бошқа одамларга таъсир кўрсата олиши керак»³.

Й. Шумпетер тадбиркорликни ривожлантириш учун иккита асосий омил:

- ташкилий-хўжалик новаторлиги;
- иқтисодий эркинлик зарурлигини таъкидлаган.

У давлатнинг тадбиркорлик фаолиятига аралашшига қарши бўлган, ўзини эркин тадбиркорлик ҳимоячиси ҳисоблаган.

Одатда, тадбиркорлик фаолиятининг уч соҳаси ажратиб кўрсатилади:

- мустақил ишлаб чиқариш;
- тижорат;
- воситачилик фаолияти.

Ўзбекистондаги амалдаги қонунчиликка мувофиқ, «Тадбиркорлик фаолияти (тадбиркорлик) – тадбиркорлик фаолияти субъектлари томонидан қонун ҳужжатларига мувофиқ амалга ошириладиган, таваккал қилиб ва ўз мулккий жавобгарлиги остида даромад (фойда) олишга қаратилган ташаббускор фаолият»дир⁴.

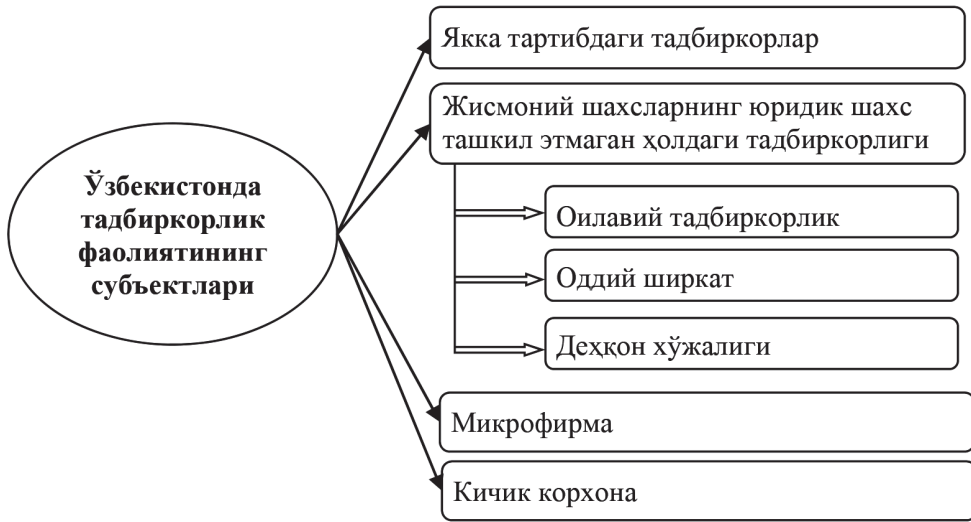
Мамлакатда тадбиркорлик фаолияти якка тартибда, жисмоний шахслар юридик шахс ташкил этмаган ҳолда биргаликда ҳамда микрофирмалар ва кичик корхоналар ташкил этилган ҳолда амалга оширилади (17.3-расм).

¹ Grebel T. Entrepreneurship: a new . – N.Y., Routledge, 2004. – P. 5

² Предпринимательство / Под ред. М.Г. Лапусты – 4-е изд., испр. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2007. – С. 5.

³ Шумпетер Й. Капитализм, социализм, демократия. - М.: Экономика, 1995. – С.183.

⁴ «Тадбиркорлик фаолияти эркинлигининг кафолатлари тўғрисида»ги Ўзбекистон Республикасининг Қонуни (янги таҳрири) //Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2012 й., 18-сон, 201-модда; 2013 й., 18-сон, 233-модда, 41-сон, 543-модда; 2014 й., 49-сон, 579-модда, 50-сон, 588-модда; 2015 й., 33-сон, 439-модда, 52-сон, 645-модда; 2016 й., 52-сон, 598-модда; 2017 й., 1-сон, 1-модда



17.3-расм. Ўзбекистонда тадбиркорлик фаолиятининг субъектлари

Якка тартибдаги тадбиркорлик якка тартибдаги тадбиркор томонидан мустақил, мулк ҳуқуқи асосида ўзига тегишли бўлган мол-мулк негизида, шунингдек, мол-мулкка эгалик қилиш ва (ёки) ундан фойдаланишга йўл қўядиган ўзга ашёвий ҳуқуқ асосида амалга оширилади.

Хунармандчилик фаолиятини амалга ошираётган якка тартибдаги тадбиркорлар товарлар тайёрлаш (ишлар бажариш, хизматлар кўрсатиш) учун кўпи билан беш нафар шогирдни уларга тегишлича ҳақ тўлаган ҳолда жалб этишга ҳақлидирлар.

Жисмоний шахслар юридик шахс ташкил этмаган ҳолда биргаликдаги тадбиркорлик фаолиятини оилавий тадбиркорлик, оддий ширкат ва деҳқон хўжалиги шаклларида амалга ошириши мумкин.

Оилавий тадбиркорлик оила аъзолари томонидан таваккал қилиб ва ўз мулкий жавобгарлиги остида даромад (фойда) олиш мақсадида амалга ошириладиган ташаббускорлик фаолиятidir¹.

Оддий ширкат шериклар (иштирокчилар) деб аталувчи икки ёки ундан ортиқ шахснинг фойда олиш ёки қонунга зид бўлмаган бошқа мақсадга эришиш учун ўз хиссаларини қўшиш ва юридик шахс тузмасдан биргаликда иш қилишидир.

Деҳқон хўжалиги оилавий майда товар хўжалиги бўлиб, оила аъзоларининг шахсий меҳнати асосида, мерос қилиб қолдириладиган умрбод эгалик қилиш учун оила бошлиғига берилган томорқа ер участкасида қишлоқ хўжалиги маҳсулоти етиштиради ва реализация қилади.

¹ «Оилавий тадбиркорлик тўғрисида» Ўзбекистон Республикасининг Қонуни // Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2012 й., 17-сон, 188-модда

Дехқон хўжалигидаги фаолият тадбиркорлик фаолияти жумласига киради ҳамда деҳқон хўжалиги аъзоларининг истагига кўра, юридик шахс ташкил этган ҳолда ва юридик шахс ташкил этмасдан амалга оширилиши мумкин.

Дехқон хўжалиги ўз фаолиятида ёлланма меҳнатдан доимий асосда фойдаланиши мумкин эмас¹.

17.2-жадвал

Кичик тадбиркорлик субъектларида иш билан банд бўлган ходимларининг ўртача йиллик сони

Кичик тадбиркорлик субъектлари	Тармоқлар	Иш билан банд бўлган ходимларининг ўртача йиллик сони
Микрофирмалар	Ишлаб чиқариш тармоқларида	Кўпи билан – 20 киши
	Хизмат кўрсатиш соҳасида ва ишлаб чиқариш билан боғлиқ бўлмаган бошқа тармоқларда	Кўпи билан – 10 киши
	Улгуржи, чакана савдо ҳамда умумий овқатланиш тармоқларида	Кўпи билан – 5 киши
Кичик корхоналар	Енгил, озиқ-овқат саноатидаги ва қурилиш материаллари саноатида	Кўпи билан – 200 киши
	Металлга ишлов асбобсозлик, ёғочсозлик, мебель саноатидаги, шунингдек қонун ҳужжатларида назарда тутилган бошқа саноат-ишлаб чиқариш соҳаларида	Кўпи билан – 100 киши
	Машинасозлик, металлургия, ёқилғи-энергетика ва кимё саноати, қишлоқ хўжалиги маҳсулотлари етиштириш ва уларни қайта ишлаш, қурилиш ҳамда қонун ҳужжатларида назарда тутилган бошқа саноат-ишлаб чиқариш соҳаларида	Кўпи билан – 50 киши
	Фан, илмий хизмат кўрсатиш, транспорт, алоқа, хизмат кўрсатиш соҳалари (суғурта компанияларидан ташқари), савдо ва умумий овқатланиш ҳамда ишлаб чиқариш билан боғлиқ бўлмаган бошқа соҳаларда	Кўпи билан – 25 киши

¹ «Дехқон хўжалиги тўғрисида» Ўзбекистон Республикасининг қонуни //Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 1998 й., 5-6-сон, 88-модда; 2001 й., 1-2-сон, 23-модда; 5-сон, 89-модда; 2003 й., 9-10-сон, 149-модда; 2004 й., 1-2-сон, 18-модда; Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2004 й., 51-сон, 514-модда; 2005 й., 21-сон, 148-модда; 2007 й., 52-сон, 533-модда; 2008 й., 52-сон, 513-модда; 2009 й., 3-сон, 9-модда, 52-сон, 555-модда; 2010 й., 35-36-сон, 300-модда

Кичик тадбиркорлик субъектлари – микрофирмалар ва кичик корхоналарда иш билан бандлар сони қонун ҳужжатларида белгилаб қўйилган (17.2-жадвал).

Тадбиркор моҳият жиҳатидан – ташаббускор шахсдир. У оқилона таваккалчилик қилиб, мавжуд иқтисодий ресурсларни ишга солади, ишлаб чиқаришни ташкил этади, унга янгиликлар киритади, янги технологияларни жорий этади, мустақил қарорлар қабул қилади. Бунинг натижасида шахсан ўзи ва оиласининг, айти пайтда жамиятдаги истеъмолчиларнинг моддий ва маънавий эҳтиёжларини қондиришга шахсий ҳиссасини қўшади. Шунинг учун тадбиркорликни рағбатлантириш, ҳар тарафлама қўллаб-қувватлаш давлат иқтисодий сиёсатининг асосий йўналишларидан биридир.

17.3. Инновацион тадбиркорлик – меҳнат муносабатларининг замонавий шакли

Ҳозирги давр талқинида тадбиркор, энг аввало, новатор, яъни янги имкониятларни излаётган ва уларни яратаётган ишбилармондир. Таниқли иқтисодчи олим Й. Шумпетер шунинг учун ғам «тадбиркор – янги йўллар очаётган, янги имкониятларни ишга солаётган шахс», деб таъкидлаган. Иқтисодчи олимнинг фикрича, тадбиркор:

- янги, истеъмолчи учун намълум бўлган моддий неъматларни яратади ёки аввалги, бироқ янги сифатга эга неъматлар яратади;
- янги, саноатнинг ушбу ишлаб чиқаришида ҳали қўлланилмаган ишлаб чиқариш воситаларини жорий этади;
- янги бозорни эгаллайди ёки аввалгисидан кенгроқ фойдаланади;
- аввал маълум бўлганлиги ёки бўлмаганлигидан қатъи назар хомашё ёки ярим тайёр маҳсулотдан фойдаланади;
- бизнесини янгича ташкил этади, масалан, монопол ҳолатга эга бўлади ёки монополияни енгиб ўтади, деганидир¹.

Инновацион тадбиркорликни меҳнат муносабатларининг замонавий шакли бўлиб, ҳам акциядорлик жамият микёсида, ҳам кичик корхонада шахсий тадбиркор сифатида амалга оширилиши мумкин. Жумладан, инновацион тадбиркорлик фаолиятини кичик тузилма – кичик инновация корхонаси сифатида амалга оширишнинг ўз афзалликлари ва камчиликлари мавжуд (17.3-жадвал).

Чет эл давлатларининг тажрибаси кичик инновацион корхоналар ҳам юқори самарадорликка эриша олишларидан далолат беради. Масалан, 1999 йилда инглиз тили ўқитувчиси Жек Ма томонидан ташкил этилган «Alibaba Group Ltd» масъулияти чекланган жамият бугунги кунда Хитойнинг энг улкан

¹ Инновационный менеджмент. Учебник / под общ. ред. д-ра экон.наук, проф. В.М.Джузи. 2-е изд. перераб. и доп. - М.: РИОР: ИНФРА –М, 2017. – С.288.

электрон тижорат компанияси ҳисобланади. Ушбу компания фойдаланувчиларининг сони 280 миллиондан ортиб кетган. «Alibaba Group Ltd»нинг йиллик савдо айланмаси 300 млрд АҚШ долларини ташкил этади¹.

Кичик инновацион корхоналар қуйидаги устунликларга эга:

– истеъмолчиларга яқинлиги ва кескин рақобат шароитларида бозорга чиқиш йўллари топиш зарурати сабабли кўплаб ғояларни илгари суриш имкониятлари;

– кичик бизнес эга бўлган устунликлар – эгиловчанлик, мобиллик, бозорда кичик тоқча билан қаноатланиши ва ҳоказолар туфайли инновацион фаолиятда муваффақиятга эришиш имкониятлари;

– йирик компанияларга нисбатан бошқарувнинг осонлиги ва кам чиқимлиги;

– инновацион фаолиятнинг муайян аниқ бир йўналишда олиб борилиши;

– кичик ҳажмда маҳсулот ишлаб чиқариш ва хизматлар кўрсатиш орқали ҳам юқори даражада фойда олиш ва бошқалар.

17.3-жадвал

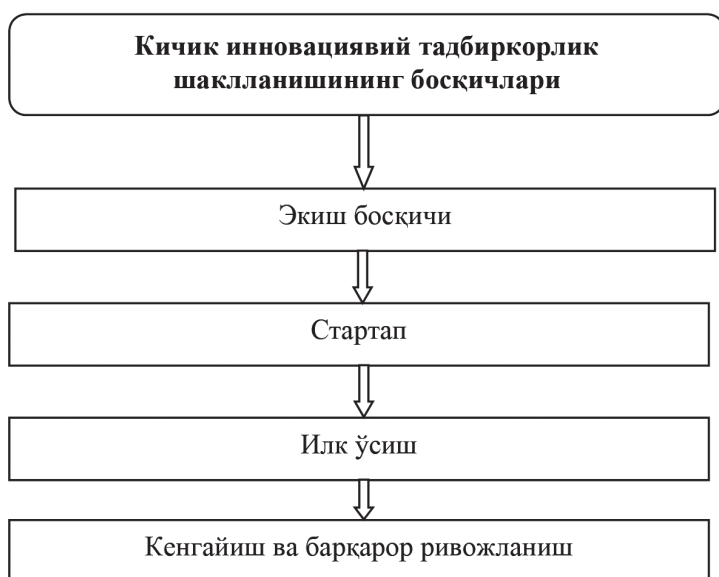
Инновацион фаолиятни шахсий тадбиркор сифатида амалга оширишнинг афзалликлари ва камчиликлари

Инновацион фаолиятни шахсий тадбиркор сифатида амалга оширишнинг афзалликлари	Инновацион фаолиятни шахсий тадбиркор сифатида амалга оширишнинг камчиликлари
Бизнесни ташкил этишда давлат томонидан рўйхатга олишнинг энгиллиги	Молия-хўжалик, инновацион ва бошқарув функцияларининг қўшиб олиб борилиши
Банкда ҳисобварақни очиш энгиллиги	Шахсий талбиркорликни амалга оширишда кредит олиш учун гаров масаласи мураккаблиги
Солиққа тортишнинг соддалаштирилган тартиби ва солиқ ставкаларининг пастлиги	Ташқи молиялаштириш манбаларини топишнинг мураккаблиги
Менежментнинг соддалиги ва бунинг учун чиқимларнинг камлиги	Ишлаб чиқарилган инновацион маҳсулот учун мижоз топишнинг қийинлиги
Ҳисоботларнинг соддалиги	Мажбуриятлар бўйича тўлиқ шахсий масъулият
Бизнесни юритишда мустақиллик ва юксак самарадорликка эришиш учун мотивациянинг кучлилиги	

¹ Лапидус Л. В. Цифровая экономика: управление электронным бизнесом и электронной коммерцией: учебник. – М.: ИНФРА-М, 2018. – С.55.

Кичик инновацион тадбиркорлик шаклланишининг ўз босқичлари мавжуд (17.4-расм).

Кичик инновацион тадбиркорлик шаклланишининг илк босқичи фундаментал ва амалий тадқиқотлар билан боғлиқ. Бу босқичда инновацион фаолият муваффақият келтириши мумкинлиги, ғояни амалга ошириш қанча вақт ва маблағ талаб қилиши аниқ бўлмайди. Шу боисдан у инновацион лойиҳани амалга оширишда энг муаммоли босқич ҳисобланади. Тадбиркорлар бу босқичда инновацион ғояларини амалга ошириш қўллаб-қувватланиши учун фақат венчурли молиялаштиришга ёки «бизнес малак»ларига умид қилишлари мумкин.



17.4-расм. Кичик инновацион тадбиркорлик шаклланишининг босқичлари

Венчурли (ингл. «venture» – «таваккалчилик иши») молиялаштириш – юқори таваккалчиликка асосланган лойиҳаларни амалга оширишни пул маблағлари билан таъминлашдир. Одатда, бу тадбиркорлик фаолиятини мазкур тузилма акцияларининг муайян қисмига эгалик қилиш ва бўлажак фойдада ўз улушига эга бўлиш шарти билан узоқ муддатга молиялаштириш ҳисобланади. АҚШда мавжуд статистика маълумотларига кўра, венчурли молиялаштиришда сармоядорлар инновациявий лойиҳаларнинг фақат 10 % ида фойда олади, аммо ушбу фойда бошқа лойиҳаларнинг кўзланган самарани бермаслиги оқибатида киритилган инвестициялар 90 % йўқолишининг ўрнини қоплабгина қолмасдан, катта фойда ҳам келтиради (17.4-жадвал).

Инновацион тадбиркорликни шакллантиришнинг кейинги босқичи *стартап* (ингл. «startup» – «бошловчи») ҳисобланади. Ушбу атама биринчи марта

1976 йилнинг августида АҚШнинг «Forbes» ва 1977 йил сентябрида «Business Week» журналларида муомалага киритилган. Мижозларни ривожлантириш услугиётини ишлаб чиққан америкалик тадбиркор Стивен Бланкнинг таърифича, стартап – кенг кўламли бизнес моделларини излаш учун ташкил этиладиган вақтинчалик тузилмалардир. Бугунги кунда жаҳонда энг машхур компаниялар ҳисобланган «Apple», «Amazon», «Google», «Salesforce», «Vmware», «Facebook», «Twitter», «Groupon» ва «Zynga» стартап орқали шаклланган ва ривожланган. Улар ҳозирги пайтда АҚШ иқтисодиётига 1 трлн доллар миқдоридан янги миллий маҳсулот билан ҳисса қўшмоқда¹.

17.4-жадвал

АҚШда айрим «бизнес-малак»ларнинг инновацион тадбиркорликка инвестицияларидан ўта юқори фойда олиши²

Компаниялар	«Бизнес-малак»лар	Киритилган инвестиция миқдори, минг АҚШ долл.	Олинган фойда миқдори, минг АҚШ долл.
Apple Computer	Nike Markkula	91,0	154 000,0
Amazon.com	Thomas Alberd	100,0	26 000,0
Blue Rhino	AndrewFillpowsk	500,0	24 000,0
Lifeminders.com	Frans Kok	100,0	3 000,0
Body Shop	Ian McGlinn	4 000 фунт	42 000 000 фунт

Стивен Бланкнинг «Барқ уриш сари тўрт қадам» китобида стартапни муваффақиятли компанияга айлантириш учун босиб ўтилиши керак бўлган куйидаги тўрт босқич асослаб берилган:

1. *«Истеъмолчиларни аниқлаш»*. Бу босқичда стартап назарда тутилган маҳсулоти учун истеъмолчиларни аниқлаш фаззини тузади.

2. *«Истеъмолчиларни аниқлаш» фаззини текшириш»*. Бу босқич фаззини текшириш ҳамда сотувни, маркетинг стратегиясини режалаштириш, компания тарафдорларини излашни қамраб олади. Мазкур масалаларда муваффақиятсизликка учралса, «Истеъмолчиларни аниқлаш» босқичига қайтилади.

3. *«Истеъмолчиларни жалб қилиш»*. Бу босқичга компания маҳсулоти фойдалиги тасдиқлангандан кейингина ўтилади. Бунда стартап маҳсулотларини сотиш бошланади ва маркетингга инвестициялар киритилади.

¹ John Simpson and Edmund Weiner. The Oxford English Dictionary. – United Kingdom: Oxford University Press, 1989.

² Васильев В. П. Менеджмент инновации: учебное пособие. – М.: Дело и Сервис, 2018. – С.119.

4. «Компанияни яратиш». Бу – стартапнинг пировард мақсадидир. Ана шу босқичда компания таркиби шакллантирилади ва бундан кейинги ривожланиш стратегияси белгиланади.

Инновацион тадбиркорликнинг *илк ўсиш* (ингл. «early growth») босқичига компания маҳсулотлари синаб кўрилиши ва бозорда сотилиши муваффақиятли бўлгандагина қадам кўйилади. Ушбу даврда компания олаётган фойда у қадар салмоқли бўлмайди, аммо унинг келажаги инвесторларда шубҳаланишга ўрин қолдирмаслиги шарт.

Компаниянинг кенгайиш ва барқарор ривожланиш босқичида пировард маҳсулотнинг самарадорлиги аниқ бўлади, инвесторларда инновацион ғоянинг самарали эканлигига шубҳа қолмайди ва катта фойда олинишига ишонч туғилади. Натижада, венчур компанияси янги бизнес тузилмасини кенгайтириш, инновацион маҳсулот ишлаб чиқариш кўламларини ошириш чораларини кўради.

17.4. Ҳар бир оила – тадбиркор

Аҳолини мустақил иш билан бандлигини таъминлашнинг энг самарали шаклларида бири – оилавий тадбиркорликдир. Оилавий тадбиркорликнинг афзалликлари кўп (17.5-расм).

Энг аввало, у ижтимоий-меҳнат муносабатларида шахснинг мақомини оширишга – ёлланма ходим ёки иш берувчи бўлишни эркин танлашига хизмат қилади. Бизнес юритишнинг ушбу шакли оилада фарзандлар тарбиясини ижтимоий фойдали меҳнат билан бирга қўшиб олиб бориш имкониятини яратади. Бунинг натижасида тадбиркорлик сулоласи аъналарини авлоддан-авлодга ўтади, касб-хунарга ўргатишнинг «устоз-шогирд» усули муваффақиятли қўлланилади.

Оилавий тадбиркорлик субъектлари ўз бизнесларининг омадли бўлишидан шахсан манфаатдор. Шу билан бирга улар тадбиркорлар сифатида юксак ижтимоий масъулиятга ҳам эгалар. Чунки улар ўз тадбиркорликлари жамият томонидан муносиб баҳоланишини жуда қадрлайди. Оилавий тадбиркорлик жамиятда ишбилармонлик муҳитини яратади.

Оилавий тадбиркорликнинг яна бир хусусияти – ўз оила аъзоларини мустақил иш билан таъминлаш билан бирга бошқа иш берувчилар томонидан тўлиқ қамраб олинмаган аҳоли тоифалари – пенсионерлар, талаба ёшлар, ногирон болали аёллар ва ногиронларни ижтимоий фойдали меҳнатга жалб қилишидир. Шу билан бирга оилавий тадбиркорлик арзон иш жойи яратиш афзаллиги билан ҳам ажралиб туради. Экспертларнинг тадқиқотлари оилавий тадбиркорликда бир иш жойини яратиш катта бизнесникига нисбатан 10–20 баравар арзонга тушишини кўрсатган.



17.5-расм. Оилавий тадбиркорликнинг афзалликлари

Оилавий тадбиркорлик бозорда рақобатни кучайтириш орқали монопол ишлаб чиқарувчилар томонидан товарлар ва хизматларнинг нарх-наволарини ихтиёрий ошириб юборишларига тўсқинлик қилади. Оилавий тадбиркорлик ихчамлиги, тежамкорлиги, бозорнинг тез ўзгариб турадиган конъюктурасига ҳозиржавоблиги туфайли йирик компаниялар билан рақобатлашишга қодир.

Ҳар бир оиланинг тадбиркорлик билан шуғулланиши ва барқарор даромад манбаига эга бўлиши учун шарт-шароитлар яратиш мақсадида мамлакатимизнинг ҳар бир туман ва шаҳрида, энг аввало, олис ва табиий-иқлим шароити оғир ҳудудларда аҳолининг моддий шароитларини тубдан яхшилаш, турмуш тарзи сифати ва даражасида сезиларли ижобий ўзгаришлар амалга оширилишини таъминлашга қаратилган «Ҳар бир оила – тадбиркор» дастури амалга ошириладиган бўлди¹.

«Ҳар бир оила – тадбиркор» дастури қуйидагиларни назарда тутади:

– тадбиркорлик билан шуғулланиш истагида бўлган аҳолининг тадбиркорлик ташаббусларини ҳар томонлама қўллаб-қувватлаш, уларга имтиёзли

¹ Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 7 июндаги «Ҳар бир оила – тадбиркор» дастурини амалга ошириш тўғрисида»ги қарори // Халқ сўзи, 08.06.2018 й.

кредитлар ажратиш ҳамда тадбиркорлик фаолиятини ташкил этиш ва амалга оширишнинг ҳар бир босқичида мутасадди идоралар томонидан тизимли амалий ёрдам кўрсатилишини таъминлаш;

- тадбиркорлик ва даромад келтирадиган меҳнат фаолияти билан шуғулланмаган аҳолига тадбиркорлик кўникмаларини ўргатиш ва тегишли фаолият турини ташкил қилишга амалий ёрдам кўрсатиш;

- тадбиркорлик субъектлари фаолиятини кенгайтиришга амалий ёрдам бериш орқали қўшимча иш ўринлари яратиш;

- касаначилик ва кичик ҳажмда ишлаб чиқарувчи субъектларни (микромфирмаларни) ташкил этиш учун молиявий ёрдам бериш орқали аҳолига қўшимча даромад ишлаб топиш имкониятини яратиш;

- қишлоқ ва маҳаллаларнинг ихтисослашувини (хунармандчилик, тикувчилик, қишлоқ хўжалиги маҳсулотларининг айрим турларини етиштириш, ихчам иссиқхоналар ташкил қилиш ва бошқалар) ҳисобга олган ҳолда, мазкур соҳада ижобий натижаларга эришган ишбилармонлик тажрибасига эга тадбиркорларни маҳаллаларда янги бизнес фаолияти билан шуғулланишни бошлаган оилаларга бириктириш – мини-кластерлар ташкил этиш (17.6-расм);

- жойларда оилавий тадбиркорликка кўрсатиладиган хизматлар кўламини тубдан кенгайтириш, тадбиркор оилаларнинг ишлаб чиқарган маҳсулотлари савдосини ташкил қилувчи бозор инфратузилмаси объектлари, хизмат кўрсатиш ва сервис шохобчаларини барпо этиш;

- қишлоқ ва маҳаллаларда бўш турган ер майдонларини янги ташкил этилаётган оилавий тадбиркорлик субъектларига бериш орқали аҳоли учун қўшимча иш ўринлари ва даромад манбаларини яратиш;

- вақтинчалик молия-хўжалик фаолиятини амалга оширмаётган ҳамда давлат рўйхатидан ўтмасдан фаолият юритаётган тадбиркорларни аниқлаб, улар фаолиятини тиклаш ва қонунийлаштириш юзасидан аниқ чора-тадбирларни амалга ошириш.

«Ҳар бир оила – тадбиркор» дастури доирасида амалга оширилаётган ишларни мувофиқлаштириш бўйича Ташкилий мувофиқлаштирувчи, Аҳолига тадбиркорлик кўникмаларини ўргатиш ва тавсиялар бериш бўйича махсус, Тадбиркорлик фаолияти ташкил этишга амалий ёрдам бериш ҳамда мониторинг қилиш бўйича ҳудудий ишчи гуруҳлари ташкил этилди.

Хусусан, махсус ишчи гуруҳлари томонидан жойларда «Тадбиркорлик фаолиятини амалга ошириш асослари ва унинг маҳаллий шароитларга мос бўлган турлари» мавзусида ўқув машғулотлари ўтказилиб, уларга тадбиркор оилаларга аниқ ҳисоб-китоблар асосида ишлаб чиқилган турли йўналишлардаги тайёр бизнес-режалар тақдим этилади. Шунингдек, улар харидор-гир маҳсулотлар ишлаб чиқариш учун замонавий мини-технология ва бошқа

ускуналарнинг тадбиркорлик билан шуғулланиш истагида бўлган оилаларга тақдимотларини ўтказди ва сотиб олишига кўмаклашади.



17.6-расм. Оилавий тадбиркорликнинг мини-кластерлари

Тадбиркорлик фаолиятини ривожлантиришни қўллаб-қувватлаш давлат жамғармаси оилавий тадбиркорлик субъектларига ажратиладиган кредитларга устувор равишда кафиликлар ва фоиз харажатларини қоплаш учун компенсациялар ажратади.

Мамлакатдаги тижорат банклари томонидан имтиёзли кредитлар эса:

– энг кам иш ҳақининг юз эллик бараваригача миқдорда – оилавий тадбиркорликни ривожлантириш учун ҳудудларни ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш бўйича секторлар раҳбарлари ва маҳалла фуқаролар йиғини тавсияномалари;

– энг кам иш ҳақининг минг бараваригача миқдорда – белгиланган тартибда давлат рўйхатидан ўтган кичик тадбиркорлик субъектларига учин-

чи шахс кафиллиги, суғурта полислари, кредит ҳисобига сотиб олинаётган мол-мулклар гарови, Жамғарманинг кафиллиги ва қонун ҳужжатлари доирасидаги бошқа таъминот турлари;

– энг кам иш ҳақининг минг бараваридан ортиқ миқдорда – тадбиркорлик субъектларининг инвестициявий лойиҳаларини кредитлашда қонун ҳужжатлари доирасида белгиланган таъминот турларига асосан ажратилади.

«Ҳар бир оила – тадбиркор» дастури ҳудудий даражада 2018 йил 10 июндан бошлаб намунавий тарзда Андижон вилоятининг туман ва шаҳарларида амалга оширила бошланди. Ҳудудий дастурни молиявий таъминлашга хорижий молия институтлари кредит линияларидан 200 млн АҚШ доллари ажратилди.

Маблағлар уларнинг салоҳияти, мурожаатларнинг асосланганлиги, лойиҳаларнинг истиқболи ва қўшимча иш ўринлари яратишга йўналтирилганлиги ҳамда ҳақиқий эҳтиёждан келиб чиққан ҳолда Андижон вилояти тижорат банклари ва туманлар (шаҳарлар) кесимида тақсимланди. Улар, ўз навбатида, бўлажак тадбиркорларга маблағ ажратиб бердилар.

Мамлакатнинг бошқа ҳудудларида дастур уни амалга оширишнинг аниқ молиявий манбалари ва ҳисоб-китобларини назарда тутган ҳолда Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг қарори асосида амалга оширилмоқда.

«Ҳар бир оила – тадбиркор» дастури доирасида кўп қаватли уйларда истиқомат қилувчи аҳолига касаначилик ва кичик ҳажмда маҳсулот ишлаб чиқарувчи микрофирмаларни ташкил этиш орқали қўшимча даромад топиш имконияти яратилди¹.

17.5. Пенсия таъминоти: унинг моделлари ва хусусиятлари

Пенсия сиёсати деганда, инсоннинг ҳаётининг фаолиятини яхлит кўзда тутадиган, ҳаётининг турли босқичларида унинг манфаатлари ўртасидаги қарама-қаршилиқларни бартараф қиладиган, келгуси авлодларни такрор ишлаб чиқаришга ва уларнинг келгусидаги манфаатларини ҳисобга олишга ўз ҳиссани қўшадиган сиёсат тушунилади.

Ўзбекистонда пенсия тизими икки ҳил усулда амалга оширилади:

1) фуқароларнинг давлат пенсияси орқали таъминлаш;

1) фуқароларнинг жамғариб бориладиган пенсияси билан таъминлаш.

Давлат пенсияси деганда, аҳолининг пенсия ёшига етиши мунособати билан қарилик бўйича, ногиронлик ва боқувчисини йўқотганлиги учун давлат томонидан пул сифатида бериладиган маблағ тушуналади.

¹ Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 7 июндаги «Ҳар бир оила – тадбиркор» дастурини амалга ошириш тўғрисида»ги қарори // ЎЗА, 08.06.2018 й.

Давлат пенсиясининг муҳим йўналлишларидан бири қарилик пенсияси бўлиб, Ўзбекистонда давлат қонуни билан ёшга доир эркаклар – 60 ёшга тўлганда ва иш стажлари камида 25 йил бўлган тақдирда; аёллар – 55 ёшга тўлганда ва иш стажлари камида 20 йил бўлган тақдирда эга бўладилар.

Давлат томонидан ногиронлиги бўлган фуқароларга қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда I ва II гуруҳ ногиронлиги бўлган шахсларга тайинланади.

Давлат томонидан боқувчисини йўқотганлик учун фарзандларга ёшидан ва меҳнат қобилиятидан қатъи назар, ота ва онадан бири ёки эр (хотин), ёки бува, буви, ака-ука, опа-сингилга, агар у вафот этган боқувчининг болалари, ака-укалари, опа-сингиллари ёки набираларини, ишловчиларга болага қараш учун иш ҳақи сақланмаган таътилда бўлиш ҳуқуқини берадиган ёшга тўлгунга қадар боқиш билан машғул бўлса ва ишламаса, тўланадиган пенсиядир.

Шу билан бир қаторда боқувчисини йўқотган меҳнатга қобилиятсиз оила аъзолари, меҳнат давомида меҳнатга қобилиятсиз бўлиб қолган ходимлар, шунингдек, мактаб, лицей ўқувчилари 18 ёшга тўлгунга қадар боқувчисини йўқотган бўлсалар, давлат пенсияси олиш ҳуқуқига эга бўладилар.

Ҳарбий хизматчилар, ички ишлар органларининг бошлиқлар ва оддий ходимлар таркибидан бўлган шахслар, судьялар ва прокуратура органларининг даражали унвонларга (ҳарбий унвонларга) эга бўлган ходимлари, шунингдек, уларнинг оила аъзоларини пенсия билан таъминлаш шартлари, нормалари ва тартиби Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари билан белгиланади.

Меҳнат жараёнида соғлиғини ёки меҳнат қобилиятини йўқотганлик даражасига қараб, ногиронликнинг уч гуруҳи аниқланади. Ногиронлик сабаблари ва гуруҳлари, шунингдек, ногиронлик бошланган вақт ва ногиронликнинг қанча муддатга белгиланиши Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан тасдиқланган Низом асосида ишловчи тиббий-меҳнат эксперт комиссиялари (ТМЭК) томонидан аниқланади.

Ҳозирги кунда Ўзбекистонда 3 миллион 100 мингга яқин пенсионер мавжуд бўлиб, улардан 120 минг нафардан зиёди иктисодиётнинг турли соҳаларида фаолият юритмоқда. Бироқ шу пайтгача пенсионерларнинг асосий қисми корхона ва ташкилотларда ишлашдан манфаатдор эмаслиги сабабли узоқ йиллар давомида малака орттирган ходимлар ўзлари ишлаган жойларини тарк этишга мажбур эдилар.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг «Фуқароларнинг пенсия таъминоти тизими самарадорлигини ошириш ва пенсионерларни ижтимоий қўллаб-қувватлашни кучайтиришга оид қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида»ги Фармони қабул қилиниши муносабати билан 2019 йил 1 январдан бошлаб, қўллаб тажрибали ходимлар иш жойларига қайтмоқдалар ва кадрлар танқислиги муаммоси ечилмоқда.

Фармонга асосан, кўп сонли пенсионерларни ижтимоий жиҳатдан янада кўллаб-қувватлаш учун қулай шарт-шароитлар яратилди. Ўзбекистонда пенсионерларнинг ижтимоий-иқтисодий ҳаётида амалга оширилаётган кенг кўламли ислоҳотлар юқори малакага эга бўлган пенсионерларнинг салоҳияти, тажрибаси ва билимини тўлақонли жалб қилиш, пенсия таъминоти тизими самарадорлигини ошириш имконини берди.

Шунингдек, 2019 йил 1 январдан пенсияни ҳисоб-китоб қилиш учун иш ҳақининг максимал миқдорини энг кам ойлик иш ҳақининг 8 баробаридан 10 баробаригача ошириш белгиланди.

Эндиликда Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлиги ва Молия вазирлиги хузуридаги бюджетдан ташқари Пенсия жамғармаси томонидан 2019 йил 1 январдан пенсияни ҳисоблашда қабул қилинадиган иш ҳақининг максимал миқдори оширилишини ҳисобга олган ҳолда, пенсиялар миқдори қайтадан ҳисоблаб чиқилишини таъминладиган бўлди.

Аҳолини ижтимоий ҳимоя қилишда пенсия таъминоти масаласи доимо долзарб масалалардан бири бўлиб келган. Мамлакатнинг маҳаллий меҳнат бозорида малакали ва тажрибали кадрларга етарли иш ўринлари мавжуд бўлиб, қабул қилинган фармон айрим чекловларни олиб ташлайди. Лекин, шунга қарамай, аҳоли пенсия таъминоти ишига доимий эътибор қаратилиши лозим.

Бугунги кунда Ўзбекистонда «Давлат пенсия таъминоти тизимини ислоҳ этиш концепцияси» ишлаб чиқилди. Концепцияда меҳнатга лаёқатсиз ва кам таъминланган фуқароларнинг турмушини таъминлашга йўналтирилган иқтисодий, ҳуқуқий, ижтимоий ва ташкилий характерга эга бўлган қатор чора-тадбирлар комплекси назарда тутилган.

Концепцияга биноан, пенсия таъминоти тизимини ислоҳ этиш натижасида 3,3 миллиондан ортиқ аҳолининг ижтимоий аҳволи яхшиланиши кўзда тутилган. Бу мамлакатда яшайдиган аҳолининг 10,0 % ини ташкил этади. Бунда ёшга доир пенсия олувчилар 2 502,6 минг, ногиронлик пенсияси олувчилар – 360,3 минг, боқувчисини йўқотганлик учун пенсия олувчилар 168,5 минг ва ижтимоий нафақа олувчилар 294,1 минг нафарни ташкил этади.

Ўзбекистонда амалга оширилган демографик башоратларга кўра, 2018–2025-йилларда пенсия ёшидаги аҳоли улушининг ошиши (1,2 миллион кишига) кутилмоқда. Бу эса, ўз навбатида, Пенсия жамғармаси харажатларининг мутаносиб равишда ошишига олиб келади.

Пенсия таъминоти тизимининг асосий кўрсаткичларидан бири пенсия ёши ҳисобланади. Таҳлиллар шуни кўрсатмоқдаки, дунёда ўртача пенсия ёши эркаклар учун 62 ёш, аёллар учун 57,5 бўлса, Ўзбекистонда бу кўрсаткич аёллар учун 55 ёш, эркаклар учун 60 ёшни ташкил этади.

Халқаро меҳнат ташкилоти талабларига мувофиқ, мамлакатда пенсия таъминоти тизими барқарор ривожланиши учун бадал тўловчилар сонининг пен-

сия олувчиларга ўзаро нисбати 1:4 даражада бўлиши керак. Бироқ бугунги кунда Ўзбекистонда бу кўрсаткич ўртача 1:1,5 га тенглигини эътироф этиш лозим.

Ўзбекистон Республикаси статистика қўмитаси маълумотларига қараганда, мамлакатда пенсионерлар сонининг ишловчи аҳолига нисбати 2009 йилдаги 61,0 % дан 2017 йилда 66,0 % га ўсганлиги эътироф этилмоқда.

Пенсия жамғармаси маблағларининг сезиларли қисми имтиёзли пенсияларни молиялаштиришга сарфланади. Имтиёзли шартларда тайинланган пенсиялар улуши 592,4 минг кишини ёки жами тайинланган пенсияларнинг 19,5 % ини ташкил этиб, шундан ёшга доир пенсиялар 23,7 % ни ташкил этади. Мамлакатда йилига ўрта ҳисобда 39,8 мингта имтиёзли пенсия тайинланмоқда.

Ўзбекистонда пенсия миқдори ва меҳнат давомийлиги улуши ўртасидаги ўзаро боғлиқлик ҳам сезиларсиз даражада. Амалдаги пенсия таъминоти тизими 7 йилдан кам бўлмаган стажга эга бўлган шахсларга пенсия тайинланишини назарда тутди. Ушбу ҳуқуқ фақатгина 7 йил ишлаб, ўзининг бутун меҳнатга лаёқатлилиқ даври учун Пенсия жамғармаси маблағларини шакллантиришда энг кам ҳисса қўшган шахсларга пенсия олиш имконини беради.

Халқаро меҳнат ташкилотининг «Ижтимоий таъминотнинг минимал меъёрлари тўғрисида»ги конвенциясида ёшга доир пенсияни тайинлаш учун талаб этиладиган энг кам иш стажи 15 йил қилиб белгиланган. Кўплаб давлатлар, шу жумладан, МДХ мамлакатларида талаб этилган энг кам иш стажи 10–15 йил даражасига етказилган.

Ишловчиларнинг ижтимоий суғуртадаги узоқ муддат ва узлуксиз иштирокини рағбатлантиришдаги заиф механизмлар уларни суғурта бадалларини тўламасликнинг янги усулларини қидиришга мажбур этади.

Буларнинг барчаси Ўзбекистонда аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш тизимининг пенсия таъминоти соҳасига оид асосий ёндашувларни қайта кўриб чиқишни тақозо этади.

Шунинг учун ҳам давлат пенсия тизимини ислоҳ қилишга доир концепцияда ходимнинг пенсияси ва меҳнат стажидаги тафовут рағбатлантирилиши назарда тутилган.

Пенсия ёшини дунёдаги ўртача даражага ва бошқа мезонларга етказиш учун босқичма-босқич ошириш каби янги масалалар тизим концепциясига киритилган бўлиб, пенсия олувчи аҳоли қатлами учун яратилган ижтимоий энгиллик ҳисобланади.

Қариллик бўйича биринчи ялпи пенсия таъминоти Пруссияда канцлер Отто фон Бисмарк томонидан 1889 йилда мамлакатнинг бутун аҳолиси учун жорий этилган. Давлатнинг бу пенсия таъминоти мажбурий ижтимоий суғурталаш-

га асосланган. Мазкур тизим жаҳондаги аксарият мамлакатлар учун намуна вазифасини ўтаган. Қариллик бўйича пенсиялар Янги Зеландияда 1898, Австралияда 1908, Голландия ва Швецияда 1913, Италияда 1919, Канада 1927, АҚШда 1935 йилда жорий этилган.



17.7-расм. Жаҳон мамлакатларида қариллик бўйича ўртача пенсия миқдори (АҚШ доллари ҳисобида)

1891 йилда эса жаҳонда биринчи марта Данияда қариллик бўйича пенсия таъминоти тўғрисидаги қабул қилинган. Ушбу қонунга мувофиқ, мамлакатнинг 60 ёшга тўлган ҳар бир фуқароси даставвал ижтимоий суғурталаш учун бадал тўламасдан, давлат ғазнаси ва маҳаллий жамоаларнинг даромадлари ҳисобидан умрининг охиригача тўғридан-тўғри пенсия олиш ҳуқуқига эга бўлган. Данияда қариллик бўйича пенсиясининг миқдори бугунги кунда ҳам жаҳонда энг юқоридир (17.7-расм).

Пенсия таъминотининг асосий уч модели мавжуд (17.4-жадвал):

1. Ижтимоий ёрдам. Жаҳоннинг ривожланган мамлакатларида у камбағалликка қарши кураш механизми ҳисобланади.
2. Барча иш билан бандларни ва аҳолининг мустақил равишда ўзини ўзи иш билан таъминлаётганларни мажбурий пенсия суғуртаси тизими.
3. Шахсий кўнгилли пенсия суғуртаси тизими.

Жаҳон мамлакатларида пенсия таъминоти моделлари¹

Мамлакат	Пенсия таъминоти моделлари	Пенсияга чиқиш ёши	Пенсия суғуртаси бадаллари
Германия	Биринчи даража: пенсия таъминотининг мажбурий тизими. Иккинчи даража: қариллик бўйича корхоналар томонидан кўнгилли таъминот. Учинчи даража: ихтиёрий хусусий пенсия таъминоти.	Аёллар – 60 ёш Эркаклар – 67 ёш	20,3 % Ёлланма ходим ва иш берувчи томонидан тенг миқдорда.
АҚШ	Биринчи даража: таксимотли пенсия тизими. Иккинчи даража: жамғарма пенсия тизим.	Аёллар – 67 ёш Эркаклар – 67 ёш	10,7 % Ёлланма ходим ва иш берувчи томонидан тенг миқдорда.
Швеция	Биринчи даража: шартли-жамғарма. Иккинчи даража: шахсий-жамғарма. Учинчи даража: ихтиёрий хусусий.	Аёллар – 65 ёш Эркаклар – 65 ёш	Биринчи даража: 16 % фукарларнинг барча даромадларидан. Иккинчи даража: иш ҳақидан 2,5 %. Учинчи даража: иш ҳақидан 10 %.
Польша	Биринчи даража: мажбурий-умумий тизим. Иккинчи даража: мажбурий-жамғарма тизими. Учинчи даража: ихтиёрий нодавлат пенсия тизими.	Аёллар – 60 ёш Эркаклар – 65 ёш	19,5 % (12 % ва 7,5 % 1 ва 2-даражалар учун)

Ушбу моделларни қўллаш давлат пенсия тизимининг икки асосий функциясини: даромадларни қайта тақсимлаш ва пенсия тўлашга маблағларни жамғариш мақсадлари учун хизмат қилади.

Давлат томонидан барча пенсионерлар учун улар ҳар бирининг ушбу тизимга шахсий ҳиссасидан қатъи назар базавий пенсиясини таъминлаш ушбу тизимнинг биринчи таянч қисми ҳисобланади. Ушбу дастурни молиялаштиришнинг манбаси солиқлардир. Ушбу солиқларнинг турлари ҳар бир муайян давлатнинг қонунчилик асосларига боғлиқ.

Тизимнинг иккинчи таркибий асоси иқтисодий фаол аҳолининг мажбурий пенсия суғуртаси тизимида иштирок этишини назарда тутлади. Пенсия учун маблағларни мажбурий жамғариш қўпчилик ёлланма ходимларнинг ўз пенсия таъминоти учун етарлича маблағ тўплай олмаслиги билан изоҳланади.

¹ Рок В. Обязательное и добровольное пенсионное страхование: Институты и финансы. – М.: Альпина Паблишер, 2014. – 277 с.

Давлат пенсия тизимининг учинчи таркибий қисми айрим ҳолларда юқоридаги иккинчи таркибий қисм ўрнига қўлланилади. У ходимларни ўз пенсияси учун ихтиёрий равишда шахсий даромадларидан маблағ жамғаришга рағбатлантиришга даъват этилган.

Ҳозирги вақтда кўпгина мамлакатларда демографик муаммолар (аҳолининг қариши) муносабати билан давлатнинг пенсия сиёсати қайта кўриб чиқилмоқда. Европа Иттифоқига аъзо мамлакатларда қарилик пенсиясига чиқишнинг ўртача ёши 65 ёшни ташкил этади. 2010 йилда Европа Иттифоқи Комиссияси пенсияга чиқиш ёшини 70 ёш қилиб белгилаш тавсиясини берган.

Аҳолининг кексайиши – аҳоли умумий сониди катта ёшдагилар улушининг ортишидир. Одатда, демографик қариш аҳоли таркибида 60–65 ёшдагиларнинг улушига қараб аниқланади. Бирлашган Миллатлар Ташкилоти экспертлари демографик қариш даражасини баҳолаш мақсадида уч босқичли шкала ишлаб чиққан (17.5-жадвал).

Бирлашган Миллатлар Ташкилоти экспертларининг прогнозларига мувофиқ, 2050 йилга бориб дунёда энг юқори демографик қаришнинг даражаси 72,7 % га етиши тахмин қилинмоқда. Аҳолининг қариши натижасида пенсия жамғармаси зиммасига пенсиялар тўлаш харажатларининг бениҳоя оғир юки тушади. Чунки мамлакатда пенсионерлар улуши тобора кўпайиб боргани ҳолда, пенсия жамғармаларига бадал тўлаб борадиган иш билан банд бўлганлар салмоғи қисқаради.

17.5-жадвал

Аҳолининг кексайиш шкаласи

Босқич	Аҳоли таркибида 65 ёш ва ундан юқори ёшдагилар улуши, % ҳисобида	Аҳолининг қариш даражаси
I	4,0 дан кам	Демографик ёш
II	4,0–7,0	Демографик қариш бўсағасида
III	7,0 дан юқори	Демографик қариш

Демографик қариш ҳолати ҳозир, асосан, иқтисодий ривожланган мамлакатлар, жумладан, Германия (24,0 %), Франция (23,7 %), Буюк Британия (20,3 %) каби давлатлар учун хос.

Бугунги кунда дунёда ҳар секундда икки киши ўзининг олтмиш ёшга тўлганини нишонламоқда.

Дунёда соғлиқни сақлаш сифати яхшилангани, тиббиётнинг жадал таракқий этаётгани, санитар назоратнинг такомиллашаётгани, таълимдан фойдаланишнинг кенгаяётгани, иқтисодий фаровонлик туфайли кексалар улуши

борган сари кўпаймоқда. Узоқ умр кўриш – инсоният тараққиётининг энг катта муваффақиятларидан биридир.

Шу билан бирга, жуда кўп мамлакатларда пенсия тизимини яратишда юзага келаётган муаммоларни инкор қилиб бўлмайди. Бунинг устига меҳнатга яроқли аҳолининг қисқариши солиқ тушумларининг камайишига олиб келмоқда, натижада, ортиб бораётган пенсия олувчиларнинг моддий-ижтимоий шароитларини барқарор сақлаб туриш қийинлашмоқда.

2050 йилга бориб АҚШ, Ғарбий Европа ва Японияда пенсия олувчилар миқдори ёшлар улушига қараганда икки баробар кўп бўлади. Бугун кексалар сони бўйича Япония жаҳонда биринчи ўринга чиқиб олди. Бу ерда 65 ёшдан ошганлар жами аҳолининг 25,0 % ини ташкил қилади. Туғилишнинг камайиб бориши сабабли Жанубий Корея, АҚШ каби ривожланган мамлакатларнинг ялпи ички маҳсулотининг 10,0 % қари-кексалар тиббий суғуртасини таъминлаш дастурларига йўналтирилмоқда. Европанинг етакчи давлатларида пенсия тизими учун ялпи ички маҳсулотининг 13,0 % сарфланмоқда. Бу мамлакатларда ҳар бир пенсия олувчига ўртача 4 та меҳнатга яроқли киши тўғри келаётганлигини кўрсатмоқда. Аммо 2050 йилга бориб, бу мутаносиблик 2 кишига тушиб қолиши мўлжалланмоқда.

Россияда 60 ёшдан ошганлар улуши 26,0 миллион кишига етди ва умумий аҳолининг 19 % ини ташкил этмоқда. 2030 йилга бориб уларнинг улуши 28 % дан ортади ва давлат олдига ечимини кечиктириб бўлмайдиган мураккаб вазифаларнинг кўйилиши кўзда тутилмоқда.

Хитойда 60 ёшдан ошган аҳолининг сони 200 миллиондан ошиб кетди. Бу қатлам билан ишлаш, уларга эъзоз ва эҳтиром кўрсатиш, жамият ҳаётидан ажралиб қолмаслигини таъминлаш юзасидан Хитой давлатида кенг қўламли чора-тадбирлар аллақачон бошлаб юборилган.

17.6. Мажбурий меҳнатга барҳам бериш

Халқаро меҳнат ташкилотининг 29-конвенцияси таърифига мувофиқ, «*мажбурий меҳнат* – ихтиёрий равишда ўз хизматларини таклиф этмаган ҳар қандай шахсдан ҳар қандай жазолаш таҳдиди остида талаб қилинадиган ҳар қандай иш ёки хизмат»ни англатади.

Ваколатли ҳокимият органлари хусусий шахслар компаниялар ёки жамоаларда мажбурий меҳнатга жалб қилинишига рухсат беришлари мумкин эмас. Бундай қарор чиқарган ҳар қандай давлат органи жавобгарликка тортилади. Фақат истисно қилувчи ҳолатлардагина давлат органлари мажбурий меҳнатга жалб қилишлари мумкин. Лекин ушбу органлар бу иш ёки хизматларни фавқулодда ҳоллардагина, бу иш ёки хизматга ҳеч ким ихтиёрий рози бўлмаган ҳолларда жалб қилишлари мумкин. Бу ҳолатларда мажбурий меҳнатга

фақат ёши 18 дан кичик бўлмаган ва 45 ёшдан катта бўлмаган эркеклар жалб қилинишлари мумкин. Мажбурий меҳнатга жалб қилинадиганлар доирасига шифокорнинг ушбу ишчининг меҳнатга қобилиятсиз эканлигини тасдиқловчи хулосаси бўлган шахслар, шунингдек, мактаб ўқувчилари, ўқитувчилари ва умуман, бутун мактаб маъмурияти ходимлари кирмайди. Мажбурий меҳнатга жалб қилишнинг энг кўп миқдори йилига 60 кундан ошмаслиги керак¹.

Халқаро меҳнат ташкилотининг 1957 йилдаги Мажбурий меҳнатни тугатиш тўғрисидаги 105-конвенциясида ушбу Конвенцияни ратификация қилган ҳар бир давлат зиммасига зўраки ёки мажбурий меҳнатни тугатиш ва унинг ҳар қандай шакллари ишлатмаслик ҳамда қуйидаги ҳаракатлар сифатида қўлланмаслик мажбурияти юкланади:

- амалдаги сиёсий, ижтимоий ёки иқтисодий тизимга зид сиёсий қарашлар, ёки мафкуравий эътиқодларнинг мавжудлиги ёки ифодаланиши учун сиёсий таъсир, ёки тарбия воситаси, ёки жазо чораси сифатида;

- иқтисодий тараққиёт эҳтиёжлари учун иш кучини сафарбар этиш ва ундан фойдаланиш усули сифатида;

- меҳнат интизомини сақлаш чораси сифатида;

- иш ташлаш ҳаракатларида қатнашганлик учун жазолаш чораси сифатида;

- ирқий, ижтимоий, миллий мансублик ёки диний эътиқод белгилари бўйича камситиш чоралари сифатида².

Миллий қонун ҳужжатларимизда болаларни меҳнатга жалб қилиш ва мажбурий меҳнатдан фойдаланиш, жумладан, бирон-бир жазони қўллаш билан таҳдид қилиш орқали, шу жумладан, меҳнат интизомини сақлаш воситаси тариқасида иш бажаришга мажбурлаш учун қатъий тақиқ назарда тутилган. Меҳнат қилишга бирон-бир шаклда мажбурлаганлик учун маъмурий жавобгарлик жорий этилган.

Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 37-моддасида «Ҳар бир шахс ...адолатли меҳнат шароитларида ишлаш ...ҳуқуқига эгадир»³, деб мустаҳкамлаб қўйилган.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 37-моддасида эса «Мажбурий меҳнат, яъни бирон-бир жазони қўллаш билан таҳдид қилиш орқали (шу жумладан меҳнат интизомини сақлаш воситаси тариқасида) иш бажаришга мажбурлаш тақиқланади», деб аниқ кўрсатилган. Шу билан бирга қуйидаги ишлар:

- ҳарбий ёки муқобил хизмат тўғрисидаги қонунлар асосида;

¹ Конвенция №29 Международной организации труда 1930 года «О принудительном или обязательном труде» // <http://www.ilo.org>

² Конвенция №105 Международной организации труда 1957 года «Об упразднении принудительного труда» // www.ilo.org

³ Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси // <http://www.norma.uz>

– фавқулодда ҳолат юз берган шароитларда;
– суднинг қонуний кучга кирган ҳукмига биноан;
– қонунда назарда тутилган бошқа ҳолларда бажарилиши лозим бўлган ишлар мажбурий меҳнат деб ҳисобланмайди¹.

Бу Халқаро меҳнат ташкилотининг 1930 йилги 29-конвенциясида ҳам кўзда тутилган.

Бирор-бир шаклда болалар меҳнати ва мажбурий меҳнатни келтириб чиқариши мумкин бўлган ҳолатларнинг олдини олиш ва уларга йўл қўймаслик, фуқароларнинг кафолатланган меҳнат ҳуқуқларини таъминлаш масалалари бўйича Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Сенати томонидан Парламент комиссияси тузилган. Унинг зиммасига давлат органлари, корхоналар, муассасалар ва ташкилотлар, шунингдек, жисмоний шахслар томонидан фуқароларнинг кафолатланган меҳнат ҳуқуқлари бузилишига йўл қўйилмаслиги устидан парламент ҳамда жамоатчилик назоратини ўрнатиш вазифаси юклатилган².

Ўзбекистонда Халқаро меҳнат ташкилотининг (ХМТ) услубиёти бўйича ва унинг экспертларининг бевосита иштирокида қишлоқ хўжалигида болалар меҳнатидан ва мажбурий меҳнатдан фойдаланишнинг мониторинги олиб берилди ва улар томонидан пахта терими даврида болалар меҳнатидан ва мажбурий меҳнатдан оммавий фойдаланиш ҳолатлари аниқланмаган.

Шу билан бирга ташкилотлар ва муассасалар, фермер хўжаликлари ҳамда деҳқон хўжаликлари раҳбарларининг қонун ҳужжатларини билмаслиги мажбурий меҳнатнинг олдини олиш ва унга йўл қўймасликка жиддий халақит бермоқда. Хусусан, 2018 йилда ҳам мамлакатнинг баъзи минтақаларида таълим ва соғлиқни сақлаш ходимларини ноқонуний равишда ободончилик ишларига жалб қилиш ҳолатлари аниқланди.

Бундай ҳолатларга барҳам бериш мақсадида Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2018 йил 10 майдаги «Ўзбекистон Республикасида мажбурий меҳнатга барҳам беришга доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида» ги 349-сонли махсус қарори³ қабул қилинди. Ҳукуматнинг ушбу қарорига мувофиқ, барча даражадаги давлат ва хўжалик бошқаруви органлари раҳбарларига аниқ вазифалар белгилаб берилди.

Ушбу Қарор Ўзбекистонда инсон ҳаёти ва фаолиятининг барча соҳаларида мажбурий меҳнатнинг олдини олиш ва унга тўлиқ барҳам беришга доир аниқ ҳамда амалий чора-тадбирлар амалга оширилишига қаратилган. Унга кўра:

¹ Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси // <http://www.norma.uz>

² Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Сенатининг 2017 йил 4 октябрдаги «Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатларига ва халқаро меҳнат стандартларига мувофиқ фуқароларнинг кафолатланган меҳнат ҳуқуқларини таъминлашга доир чора-тадбирларни кучайтириш тўғрисида»ги қарори // ЎЗА, 2017 йил 6 октябрь.

³ Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2018 йил 10 майдаги «Ўзбекистон Республикасида мажбурий меҳнатга барҳам беришга доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида»ги қарори // <http://www.norma.uz>

Биринчидан, Ўзбекистон Республикаси Конституциясида ва бошқа қонун ҳужжатларида фуқароларнинг меҳнат ҳуқуқлари кафолатлангани, ҳар қандай шаклдаги мажбурий меҳнатдан фойдаланиш, бирон-бир жазо қўлланиши билан кўрkitган ҳолда ишларни бажаришга мажбурлашни тақиқловчи нормалар мустаҳкамланганини эътиборга олиб, Қорақалпоғистон Республикаси Вазирлар Кенгаши Раиси, вилоятлар, Тошкент шаҳри, шаҳарлар ва туманлар ҳокимлари, барча даражалардаги давлат ва хўжалик бошқаруви органлари раҳбарларига қуйидагилар белгилаб берилди:

- фуқароларни, жумладан, таълим, соғлиқни сақлаш муассасалари, бошқа бюджет ташкилотлари ходимларини, таълим муассасалари ўқувчилари ва талабаларни мажбурий меҳнатга, шу жумладан, туман ва шаҳарлар ҳудудларини ободонлаштириш ҳамда кўкаламзорлаштириш ишлари, мавсумий қишлоқ хўжалиги ишлари, металл чиқиндилари ва макулатура йиғиш, шунингдек, бошқа турдаги мавсумий ишларга жалб қилиш ҳолатларининг зудлик билан олдини олиш ва бунга чек қўйиш;

- фуқароларни, хусусан, таълим ва соғлиқни сақлаш соҳаси, бошқа бюджет ташкилотлари ходимларини, талабалар ва таълим муассасалари ўқувчиларини мажбурий жамоат ишларига бевосита ёки билвосита жалб қилган мансабдор шахсларга нисбатан қатъий интизомий чоралар қўлланилиши;

- автомобиль йўллари, ҳаракатланиш тизим бўлган кўчалар, сув объектлари, қирғоқбўйи ҳудудлар ва зоналар, қурилиш майдонлари, бино ва иншоотлар томлари, хавфли ишлаб чиқариш объектлари, шунингдек, инсонларнинг ҳаётига ёки соғлиғига хавф туғилиши юзага келиши мумкин бўлган бошқа жойларда ихтиёрий ташаббус билан ҳашарлар ва бошқа ишларни ўтказиш.

Иккинчидан, Ўзбекистон Бош прокуратурасига:

- фуқароларнинг кафолатланган меҳнат ҳуқуқларини таъминлаш ва Ўзбекистон Республикаси ҳудудида мажбурий меҳнатга йўл қўймаслик соҳасидаги қонун ҳужжатларига риоя этилиши юзасидан назоратни кучайтириш, бу борадаги текширувлар самарадорлигини ошириш ва мажбурий меҳнат ҳолатлари аниқланганда эса айбдор шахсларга нисбатан тегишли жавобгарлик чораларини қўллаш топширилди.

Учинчидан, Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигига:

- а) ходимларнинг кафолатланган меҳнат ҳуқуқларини таъминлаш, бирон-бир шаклдаги мажбурий меҳнатдан фойдаланиш ҳолатларини ўз вақтида аниқлаш ҳамда бартараф этиш бўйича Ўзбекистон Республикаси қонунчилиги нормалари амалга оширилишини назорат қилиш чораларини кучайтириш;

- б) Касаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши, Савдо-саноат палатаси ҳамда Ўзбекистон фермер, деҳқон хўжаликлари ва томорқа ер эгалари кенгаши билан биргаликда:

– давлат органлари, шу жумладан, маҳаллий давлат органларининг, айниқса, қишлоқ хўжалиги ишлари қизғин даврда ходимларнинг ҳуқуқлари ҳамда манфаатларига риоя этилиши бўйича фаолияти юзасидан тизимли мониторинг олиб бориш;

– ўтказилган мониторинг яқунлари бўйича фуқаролик жамияти институтларини жалб этган ҳолда, хусусан, ҳудудларда оммавий эшитувлар ташкил этилишини таъминлаш, бунда мажбурий меҳнатдан фойдаланишнинг ҳар бир ҳолати келгусида бундай ҳолатларга йўл қўймаслик мақсадида муҳокама қилиниши белгиланди.

Тўртинчидан, Касаба уюшмалари Федерацияси Кенгашига:

– жамоа шартномаси ва меҳнат тўғрисидаги қонунчилик талабларига риоя этилиши, хусусан, мажбурий меҳнатдан фойдаланишнинг олдини олиш борасида ташкилотлардаги касаба уюшмалари бошланғич бўғинларининг жавобгарлик чораларини кучайтириш;

– мажбурий меҳнат ҳолатлари аниқланган тақдирда улар тўғрисида прокуратура органларига ҳамда Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг Давлат меҳнат ҳуқуқ инспекцияси ва унинг ҳудудий бўлинмаларига зудлик билан маълум қилиш;

– бошқа нодавлат нотижорат ташкилотлари ва оммавий ахборот воситалари билан ўзаро ҳамкорликда ушбу соҳадаги жамоатчилик назоратини фаоллаштириш каби мажбурий меҳнатга жавобгарлик чораларини белгилаш.

Бешинчидан, Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги Адлия вазирлиги ҳамда Касаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши билан биргалликда:

– фуқароларни мажбурий жамоат ишларига ноқонуний жалб қилиш ёки ҳар қандай шаклдаги мажбурий меҳнатдан фойдаланишда айбдор бўлган мансабдор шахсларга нисбатан жавобгарлик чораларини кучайтириш;

– Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг Давлат меҳнат ҳуқуқ инспекцияси ваколатларини кенгайтириш, шу жумладан, давлат органлари ва бошқа ташкилотлар томонидан меҳнат қонунчилигига риоя этилиши юзасидан назоратни кучайтиришга доир ваколатларини кенгайтириш.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2018 йил 10 майдаги 349-сонли қарорида белгиланган вазифаларни бажармаган давлат ва жўжалик бошқаруви органлари раҳбарларига Ўзбекистон Республикасининг маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги кодексининг 51-моддасига биноан:

– агар у аҳолини меҳнатга бирон бир шаклда маъмурий тарзда мажбурласа, – энг кам иш ҳақининг бир бараваридан уч бараваригача миқдорда жарима солишга сабаб бўлади.

Худди шундай ҳуқуқбузарлик вояга етмаган шахсга нисбатан содир этилган бўлса, – энг кам иш ҳақининг беш бараваридан ўн бараваригача миқдорда жарима солинади.

XVIII БОБ. ИЖТИМОЙ-МЕҲНАТ МУНОСАБАТЛАРИ ВА УЛАРНИНГ ТАРТИБГА СОЛИНИШИ

18.1. Ижтимоий-меҳнат муносабатлари, уларнинг турлари ва тартибга солиниш воситалари

Ижтимоий-меҳнат муносабатлари – бу ушбу муносабатларнинг субъектлари – ёлланма ходим ва иш берувчи ўртасида давлатнинг иштирокидаги объектив мавжуд бўлган, меҳнат фаолияти сифатини тартибга солишга йўналтирилган ўзаро боғлиқ муносабатлардир.

Ижтимоий-меҳнат муносабатлари бевосита меҳнат жараёнининг иштирокчилари томонидан эҳтиёжлар, манфаатлар, кадриятлар, меҳнат фаолиятидаги вазиятлар таъсирида шакллантирилади.

Ижтимоий-меҳнат муносабатлари тизим сифатида икки шаклга эга.

Биринчиси – объектив ва субъектив даражада мавжуд бўлган амалдаги ижтимоий-меҳнат муносабатлари.

Иккинчиси – ижтимоий-меҳнат муносабатларининг институционал, қонунчилик, қонун ижодкорлигида ўз ифодасининг топиши.

Ижтимоий-меҳнат муносабатлари тизимида унинг қуйидаги таркибий тузилмалари фарқланади (18.1-расм):

– ижтимоий-меҳнат муносабатларининг субъектлари (ёлланма ходимлар, иш берувчилар, уларнинг уюшма, ташкилот сифатидаги вакиллари, давлат);

– ижтимоий-меҳнат муносабатларининг предмети ва уларнинг тузилмаси (корхонадаги кадрлар сиёсати, ходимларнинг аттестацияси, меҳнат фаолиятининг назорат ва таҳлил қилиниши, меҳнат самарадорлигини баҳолаш ва рағбатлантириш);

– ижтимоий-меҳнат муносабатларининг турлари (патернализм, шериклик, рақобат, бирдамлик, субсидарлик, камситиш, низо).

Ёлланма ходим иш берувчи билан шартнома тузиш орқали ижтимоий-меҳнат муносабатларига киришади. Ижтимоий-меҳнат муносабатларининг субъекти сифатида эҳтиёжлари, манфаатлари ва кадриятлари муштарак бўлган ходимлар гуруҳи ҳам эътироф этилади.

Ёлланма ходимнинг ижтимоий-меҳнат муносабатларидаги мақоми унинг муайян сифатларга эга бўлиши кераклигини ҳам назарда тутди. Ходимнинг ушбу хислатлари унинг ёши, жинси, маълумоти ва малакасининг даражаси,

мобиллигидан ташқари, ижтимоий-меҳнат муносабатларида шахсан иштирок этишга тайёрлиги ва бунга қодирлигини ҳам қамраб олади.



18.1-расм. Ижтимоий-меҳнат муносабатларининг таркибий тузилмалари

Ижтимоий-меҳнат муносабатларини ривожлантириш учун ходимлар номидан иш кўрадиган институционал тузилмалар – *касаба уюшмалари* ҳам мавжуд бўлиши керак. Касаба уюшмалари ёлланма ходимларнинг иқтисодий манфаатларини ҳимоя қилиш учун тузилади. Ходимларнинг иш билан бандлигини ва меҳнатга муносиб ҳақ тўланишини таъминлаш касаба уюшмаларнинг энг муҳим вазифаси ҳисобланади.

Халқаро таснифга кўра, *иш берувчи* – меҳнат фаолиятини амалга оширадиган ходимларни мустақил ва доимий равишда ёллайдиган шахсдир. Одатда, иш берувчи мулк ва ишлаб чиқариш воситаларининг эгаси бўлади. Лекин

мулк давлатга тегишли бўлган ҳолатларда иш берувчининг ўзи ҳам давлатнинг ёлланма ходими мақомида бўлишини ёддан чиқармаслик керак.

Ижтимоий-меҳнат муносабатларида давлатнинг роли унинг қонуншунослиги, ҳуқуқлар ҳимоячиси, тартибга солувчилиги ва иш берувчилигида намоён бўлади.

Ижтимоий-меҳнат муносабатлари субъектларининг ўзаро боғлиқлиги турли: ходим-ходим, ходим-иш берувчи, касаба уюшмалар-иш берувчи, иш берувчи-давлат, ходим-давлат ва бошқа шакллар кўринишини олади.

Ижтимоий-меҳнат муносабатларининг *предмети* ходимлар ўз меҳнат фаолиятининг турли босқичларида эришишни кўзлаган мақсадлари билан белгиланади. Шу мақсадда ходим ҳаётининг уч босқичи ажратиб кўрсатилади:

- туғилган пайтидан таълим олишни тугаллагунга қадар бўлган давр;
- меҳнат фаолияти даври;
- меҳнат фаолиятдан кейинги давр.

Бу даврларнинг биринчисида меҳнат муносабатлари, асосан, таълим олиш билан боғлиқ. Иккинчи босқичда эса энг асосийси – ишга қабул қилиниш ва ишдан бўшаш, меҳнат шароитлари ва меҳнатга ҳақ тўланишидир. Учинчиси учун пенсия таъминоти энг муҳим ҳисобланади.

Ижтимоий-меҳнат муносабатлари фақат бевосита меҳнат жараёнида (бирламчи) эмас, шунингдек, ундан ташқарида (иккиламчи), яъни ижтимоий ҳимоя, истеъмол, рекреация – меҳнат салоҳиятини тиклаш соҳаларида ҳам амал қилади. Бирламчи ижтимоий-меҳнат муносабатлари бевосита ёлланма ходим билан иш берувчи ўртасида (иш билан бандлик, меҳнатни ташкил этиш ва унга ҳақ тўлаш) пайдо бўлади. Иккиламчиси бевосита меҳнат фаолиятига таллуқли бўлмаса ҳам, у билан узвий боғлиқдир (ходимларнинг таълим муассасаларида касбий тайёргарлиги, ижтимоий ҳимоя, пенсия таъминоти ва бошқа муносабатлар).

Ижтимоий-меҳнат муносабатларининг қуйидаги турлари фарқланади (18.2-расм):

1. *Патернализм* – ижтимоий-меҳнат муносабатларининг асосан давлат ёки иш берувчи (давлат ёки мулк эгаси) томонидан тартибга солинишига асосланган. Бу усулда ёлланма ходимларга «оталарча ғамхўрлик» кўзда тутилса ҳам, у кўпинча маъмурий-буйруқбозлик кўринишига эга бўлади.

2. *Шериклик*. Ижтимоий-меҳнат муносабатларининг бу тури кўпроқ Германияга хос. Бу давлатда мазкур муносабатлар ҳуқуқий жиҳатдан муфассал мустаҳкамлаб қўйилган ва уларда ёлланма ходимлар, тадбиркорлар ва давлат иқтисодий-ижтимоий вазифаларни ҳал этишда шериклар сифатида кўрилади. Шерикликда касаба уюшмалар фақат ёлланма ходим манфаатини кўзлаб иш тутмасдан, шунингдек, корхона ишлаб чиқаришининг, умуман, миллий иқтисодиётнинг самарадорлигини ошириш учун кураш олиб боради.



18.2-расм. Ижтимоий-меҳнат муносабатларининг турлари

3. *Бирдамлик* – меҳнат жамоасининг муштарак манфаатларига асосланган, ишлаб чиқариш самарадорлигига эришиш учун умумий масъулият ва ўзаро ёрдамни назарда тутди.

4. *Субсидарлик*¹. Бунда ходимнинг ўз мақсадларига эришишда ва ижтимоий-меҳнат муаммоларини ҳал этишда шахсий масъулияти асосий роль ўйнайди. Субсидарлик, одатда, патернализмга қарши қўйилади. Агар ходим ўз мақсадларига эришиш учун қасаба уюшмаларига аъзо бўлса, унга ижтимоий-меҳнат муносабатларининг бирдамлик тури сифатида қаралиши мумкин.

5. *Камситиш* – бу ижтимоий-меҳнат муносабатлари субъектлари ҳуқуқининг ноқонуний чекланишидир. Ушбу чеклашлар ходимнинг жинси, ёши, ирки, миллати ва бошқа белгилари бўйича бўлиши мумкин. Камситишда меҳнат бозоридаги тенг ҳуқуқлик принципи бузилади, бундай ҳолат, шунингдек, касбий тайёргарлик олишда, хизмат вазифасида кўтарилишда, имтиёзлар берилишида, ишдан бўшитилишда ва бошқа ҳолатларда учраши мумкин.

6. *Ихтилоф* – ижтимоий-меҳнат муносабатлари зиддиятларининг энг кескин кўриниши ҳисобланади. Ихтилоф меҳнат низолари, оммавий ишдан бўшатиш, иш ташлашлар тарзида намоён бўлади.

Ижтимоий-меҳнат муносабатлари миллий моделларининг, асосан, уч модели мавжуд.

Ижтимоий-меҳнат муносабатларининг Европа модели ходимларнинг ҳуқуқий ҳимояланиши юксак даражаси, меҳнат ҳуқуқининг қатъий нормала-

¹ С у б с и д а р л и к (лот. «subsidiarius» – «ёрдамчи», «заҳира») – шахснинг, кичик гуруҳ ҳуқуқининг, манфаатларининг давлат, йирик бирлашмалар, жамоалар ҳуқуқи, манфаатларидан устунлиги принципи.

ри, ижтимоий-меҳнат муносабатларини тармоқ тарифлари орқали тартибга солиш, меҳнатга ҳақ тўлаш энг кам миқдори юқори бўлишининг қонунчилик орқали ўрнатилиши, иш ҳақи миқдорлари табақланиши ўртасида фарқ катта эмаслиги хусусиятларига эга. Аслида у Скандинавия давлатлари – Швеция, Норвегия ва Даниянинг миллий ижтимоий-меҳнат муносабатларига хос. Бу ўринда Европа модели Халқаро меҳнат ташкилотининг талаблари ва тавсияларига мувофиқлиги билан ажралиб туришини ҳам таъкидлаш лозим. Аммо кейинги йилларда ушбу мамлакатларда ишсизлик даражасининг ортиб бориши, ёшларнинг меҳнат бозорида рақобатбардош эмаслиги, меҳнатга ҳақ тўлашнинг рағбатлантирувчи роли пасайиши каби салбий ҳолатлар мазкур моделнинг инқирозга юз тутганидан далолат бермоқда.

АҚШ, Буюк Британия, Австралий ва Янги Зеландияни фақат инглиз тилигига эмас, шунингдек, ижтимоий-меҳнат муносабатларининг инглиз-саксон модели ҳам бирлаштириб туради. Мазкур модель меҳнат ва фуқаролик ҳуқуқининг ривожланганлиги, иш билан бандликни бошқаришнинг ва ишсизликни тартибга солишнинг марказлаштирилган тизими мавжуд эмаслиги, иш берувчиларга ёлланма ходимларни ёллашда кенг ҳуқуқлар тақдим этилганлиги, корпоратив ва жамоавий шартнома муносабатлари моделларининг амал этиши, айна пайтда тармоқлар ва минтақалар миқёсида бундай муносабатлар тартибга солинмаслиги, меҳнатга ҳақ тўлашда табақланиш даражасининг юқорилиги, энг кам иш ҳақининг қонунчилик йўли билан мустаҳкамлаб қўйилмаганлиги билан ажралиб туради.

Ижтимоий-меҳнат муносабатларининг яна бир – Шарқ моделининг хусусиятларини Япония мисолида кўриш мумкин. Маълумки, ушбу мамлакатда ходимларнинг бир умрга ёллаш анъаналари сақланиб қолмоқда. Шунинг учун ушбу моделда иш ҳақи ва ижтимоий тўловларнинг миқдори муайян бир фирмадаги иш стажига боғлиқ бўлади. Яна бир хусусият – малакаси паст ва юқори малакали ходимларнинг иш ҳақи ўртасидаги фарқнинг катта эмаслигидир. Шарқ анъаналарига кўра, кунчиқар давлатида ўз корхонасига садоят биринчи ўринга қўйилади. Шу билан бирга Японияда ишсизликнинг олдини олишга катта эътибор берилади. Бунинг учун корхоналарда ходимларни бир фирмдан бошқасига ишга ўтказиш, қисқартирилган иш куни ва иш ҳафтасига ўтиш усулларидан фойдаланилади.

18.2. Давлат, иш берувчилар ва ходимлар ўртасида ижтимоий шериклик

Давлат, иш берувчилар ва ходимлар (уларнинг вакиллари) ўртасидаги ижтимоий шериклик *трипартизм* номини олган. Трипартизмнинг (лот. «tripartitus» – «уч қисмдан иборат») луғавий маъноси ҳам ижтимоий-меҳнат

муносабатларини тартибга солиш жараёнида ёлланма ходимлар ва иш берувчилар (улар вакилларининг) ҳамда давлатнинг ижтимоий шериклиги тизимини англатади.

1992 йилда Брюсселда бўлиб ўтган Европада трипартизмни амалга ошириш муаммолари симпозиумининг хужжатларида «Трипартизм сиёсий демократия ва бозор иқтисодиёти, айниқса, эркинлик, плюрализм принциплари ҳамда ўзларига тааллуқли қарорлар қабул қилишда манфаатдор томонларнинг иштироки асосида ижтимоий муносабатларга ўтишдир»,¹ деб келтирилган.

Трипартизм XX асрнинг бошида дастлаб Европада шакллана бошлаган. Хусусан, 1900 йилда Швецияда касаба уюшмаларнинг асосий етакчи миллий бирлашмаси – Швеция касаба уюшмаларининг марказий бирлашмаси (LO) ташкил топган. Шундан икки йил ўтгач, иш берувчиларнинг ҳам етакчи миллий бирлашмаси – Швеция иш берувчиларининг бирлашмаси (SAF) ташкил этилган. 1906 йилда бу ҳар икки миллий бирлашма бир-бирларининг ҳуқуқларини ўзаро тан олган.

Швецияда ёлланма ходимлар ва иш берувчиларнинг давлат иштирокидаги ижтимоий шериклигининг ҳуқуқий асоси бўлиб 1938 йилда Швеция ҳукумати иштирокида Швеция касаба уюшмаларининг марказий бирлашмаси билан Швеция иш берувчиларининг бирлашмаси ўртасида имзоланган Сальт-шёбаден битими ҳисобланади. Швеция трипартизмнинг мафкуравий асосини ўз мамлакатларида ҳар бир фуқаро тенг ҳуқуқлар ва тенг имкониятларга эга бўладиган «умумий фаровонлик давлати»ни барпо этиш ташкил этди.

Ушбу мамлакатда қарор топган трипартизмнинг хусусиятлари қуйидагилардан иборатдир:

– ҳар икки йилда бир марта миллий даражада марказлаштирилган тартибда жамоавий шартномалар тузилади;

– давлат жамоавий-шартномавий жараёнда ҳакам ролини бажаради ва баҳсли масалалар бўйича касаба уюшмалар билан иш берувчилар бирлашмаси ўртасида бир битимга келинмаса, муросали қарор тайёрлайди;

– жамоавий шартномалар амал қилиб турган муддатда томонлар ушбу шартномалар қоидаларига амал қилаётган бўлса, давлат уларга нисбатан қўшимча тартибга солувчи чораларни кўрмайди;

– томонларнинг имзоланган жамоавий шартномаларнинг тўлиқ бажариши меҳнат низолари келиб чиқмаслигини кафолатлайди².

Халқаро меҳнат ташкилоти давлат, иш берувчилар ва ходимлар (уларнинг вакиллари) ўртасидаги ижтимоий шериклик бўйича қатор конвенциялар ва тавсиялар қабул қилган. 1976 йилги Уч томонлама маслаҳатлашувлар (халққа-

¹ Hethy L. Social Dialogue and the Expanding World. European Trade Union Institute, Bruxelles, 2001. - P. 6.

² Har dim a n N. Politics and Social Partnership : Flexible Network Governance // The Economic and Social Review. 2006. Vol. 37, № 3. P. 343-346.

ро меҳнат нормалари) тўғрисидаги 114-конвенция, 1981 йилги Жамоавий музокаралар тўғрисидаги 154-конвенция, Халқаро меҳнат конференцияси томонидан 2002 йил 18 июнда қабул қилинган Трипартизм ва ижтимоий мулоқот тўғрисидаги резолюция шулар жумласидандир.

Ушбу халқаро ҳужжатларда давлат, иш берувчилар ва ходимлар (уларнинг вакиллари) ўртасидаги ижтимоий шерикликнинг асосий принциплари белгилаб қўйилган. Улар қуйидагилардан иборат:

– *томонларнинг тенг ҳуқуқлиги принципи*. У ҳам давлат, ҳам бизнес, ҳам ходимлар трипартизмнинг ҳар қандай органида тенглик асосида иштирок этишлари шартлиги ҳамда ҳар қандай камситиш, худди шунингдек, бир томонга ҳар қандай устунлик бериш тақиқланишини назарда тутлади;

– *томонларнинг манфаатларини ҳурмат қилиши ва ҳисобга олиши*. Меҳнат муносабатларининг ўзи ходимлар ва иш берувчиларнинг манфаатлари турлича бўлишини кўзда тутиши маълум. Шунга қарамаздан, томонлар улар ўртасида пайдо бўладиган зиддиятларни ушбу принцип асосида ҳал этишлари керак;

– *томонларнинг шартномавий муносабатларда иштирок этишдан манфаатдорлиги*. Бу, айниқса, давлатга тааллуқлидир. Чунки давлат ходимлар ва иш берувчиларнинг манфаатларини макродаражада тартибга солишга даъват этилган;

– *давлатнинг ижтимоий ҳамкорликни демократия асосида ривожлантиришига қўмаклашиши*. Ушбу принцип, бир томондан, давлатнинг трипартизмдаги ҳакамлик ролини мустаҳкамлайди, иккинчи томондан, томонларнинг шериклиги демократик асосда бўлиши зарурлигига урғу беради;

– *томонлар вакилларининг ваколатлари*. Ушбу принцип томонлар вакилларининг жамоавий-шартномавий музокараларни олиб боришда зарур ваколатларга эга бўлишлари шартлигини назарда тутлади;

– *мажбуриятларни қабул қилишининг ихтиёрийлиги*. Эришилган келишувларнинг таъсирчанлиги ва самарадорлиги ушбу принципга амал қилинишга боғлиқ. Давлат ушбу принципни амалга оширар экан, қайсидир томоннинг манфаатини ҳисобга олмайдиган ёки у томонидан бажаришнинг имконияти бўлмаган талабларни илгари суриши мумкин эмас;

– *жамоавий шартномалар, битимлар бажарилишининг шартлиги*. Бу принципсиз трипартизмнинг ўзи амал этмайди. Аммо бу масалада гап ихтиёрий қабул қилинган мажбуриятлар ҳақида боради. Жамоавий шартномалар, битимлар бажарилмаслиги учун жавобгарлик принципи айнан шунга асосланган;

– *жамоавий шартномалар, битимлар бажарилишининг назорат қилиниши*. Ушбу принципни амалга ошириш, айниқса, иш берувчилар томонидан суиистеъмолликларнинг олдини олиш учун муҳимдир;

– *жамоавий шартномалар, битимлар бажарилмаслиги учун жавобгарлик*. Ушбу принцип жамоавий шартномалар, битимлар бажарилмаслиги учун жавобгарлик чоралари белгилаб қўйилишини талаб қилади.

Ўзбекистонда «Ижтимоий шериклик тўғрисида»ги қонун қабул қилинган. Унда «Ижтимоий шериклик давлат органларининг нодавлат нотижорат ташкилотлари ва фуқаролик жамиятининг бошқа институтлари билан мамлакатни ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш дастурларини, шу жумладан, тармоқ, ҳудудий дастурларни, шунингдек, норматив-ҳуқуқий ҳужжатларни ҳамда фуқароларнинг ҳуқуқлари ва қонуний манфаатларига дахлдор бўлган бошқа қарорларни ишлаб чиқиш ҳамда амалга ошириш борасидаги ҳамкорлигидир»¹, деб кўрсатилган.

Ижтимоий шериклар ўртасида ижтимоий-меҳнат муносабатлари, ҳал қилиниши лозим бўлган масалаларнинг хусусиятларига қараб бош, тармоқ ва ҳудудий (минтақавий) жамоа келишувлари тузилади.

Мамлакат миқёсида ижтимоий-меҳнат соҳасида ижтимоий шериклик Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси, Ўзбекистон Қасаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши ва Ўзбекистон Савдо-саноат палатаси ўртасидаги Бош келишув асосида амалга оширилади. Бош келишув ижтимоий-иқтисодий масалалар хусусида келишиб сиёсат олиб боришнинг умумий принципларини белгилаб беради.

Хусусан, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси, Ўзбекистон Қасаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши ва Савдо-саноат палатаси ўртасида ижтимоий-иқтисодий масалалар буйича 2017–2019-йиллар учун Бош келишувда:

- миллий иқтисодиётни, маҳаллий ишлаб чиқаришни ҳамда тадбиркорликни ривожлантириш;
- ходимларнинг ҳуқуқий ҳимоясини таъминлаш;
- меҳнатга ҳақ тўлашни такомиллаштириш, аҳолининг даромадлари ва турмуш даражасини ошириш;
- меҳнат бозорини ривожлантириш, аҳолини иш билан таъминлашга кўмаклашиш;
- меҳнат муҳофазаси ва хавфсизлигини таъминлаш;
- ходимларнинг ижтимоий кафолатлари ва ижтимоий ҳимоясини таъминлаш;
- аёллар ва ёшлар учун қўшимча кафолатлар бериш;
- ижтимоий мулоқот ва ижтимоий шерикликни ривожлантириш масалалари ўрин олган.

¹ «Ижтимоий шериклик тўғрисида» Ўзбекистон Республикасининг қонуни // Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2014 й., 39-сон, 488-модда.

Тармоқ келишувлари тегишли касаба уюшмалари ва иш берувчилар (уларнинг бирлашмалари) ўртасида, тарафларнинг таклифига кўра эса Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги билан тузилади. Тармоқ келишувларида ижтимоий шериклар тармоқни ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришнинг асосий йўналишларини, меҳнат шартлари ва унга ҳақ тўлашни, тармоқ ходимларининг ижтимоий кафолатларини мустаҳкамлаб қўяди.

Худудларнинг хусусиятлари билан боғлиқ бўлган муайян ижтимоий-иқтисодий муаммоларни ҳал қилиш шартларини белгилайдиган *ҳудудий (минтақавий) келишувлар* тегишли касаба уюшмалари, иш берувчилар (уларнинг бирлашмалари) ҳамда маҳаллий ижро этувчи ҳокимият органлари билан тузилади.

Бош, тармоқ ва ҳудудий (минтақавий) жамоа келишувларида:

– меҳнатга ҳақ тўлаш, меҳнат шартлари ва уни муҳофаза қилиш, меҳнат ва дам олиш тартиби;

– нархларнинг ўзгариб боришига, инфляция даражасига, келишувларда белгилаб қўйилган кўрсаткичларнинг бажарилишига қараб меҳнатга ҳақ тўлашни тартибга солиш механизми;

– энг кам миқдори қонун ҳужжатларида назарда тутилдиган компенсация тарзидаги қўшимча тўловлар;

– ходимларнинг ишга жойлашишига, уларни қайта ўқитишга кўмаклашиш;

– экология жиҳатидан хавфсизликни таъминлаш ҳамда ишлаб чиқаришда ходимларнинг соғлиғини муҳофаза қилиш;

– ходимлар ҳамда уларнинг оила аъзоларини ижтимоий ҳимоя қилиш бўйича махсус тадбирлар;

– давлат корхоналарини хусусийлаштириш чоғида ходимларнинг манфаатларига риоя қилиш;

– ёшлар (шу жумладан ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар) меҳнатидан фойдаланиш мақсадида улар учун қўшимча иш жойлари ташкил этувчи корхоналарга бериладиган имтиёзлар;

– ижтимоий шериклик ҳамда уч тарафлама ҳамкорликни ривожлантириш, жамоа шартномаларини тузишга кўмаклашиш, меҳнат низоларининг олдини олиш, меҳнат интизомини мустаҳкамлаш тўғрисидаги қоидалар назарда тутилади.

Бош, тармоқ ва ҳудудий (минтақавий) жамоа келишувларининг бажарилиши бевосита тарафлар ёки улар ваколат берган вакиллар, шунингдек, Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг тегишли органлари томонидан текшириб турилади.

18.3. Ижтимоий-меҳнат муносабатларида давлат-хусусий шериклигининг роли

Давлат-хусусий шериклиги давлат ва хусусий бизнеснинг тенг ҳуқуқли ва ўзаро манфаатли ҳамкорлигидир. Давлат аҳолига ва иқтисодий агентларга инфратузилма ва ижтимоий йўналтирилган тармоқлар хизматини тақдим этиш ҳажмини ошириш ва сифатини яхшилашдан манфаатдордир. Хусусий бизнес билан шериклик товарлар ишлаб чиқариш ва хизматлар кўрсатиш ҳажмини кўпайтириш, бюджет маблағларини тежаш, истеъмочилар эҳтиёжларини самарали қондириш ҳамда давлат хусусий инвестицияларсиз амалга ошира олмайдиган лойиҳаларни бажариш имконини беради.

Ўзбекистон Республикасининг Президенти Ш. Мирзиёев «...иқтисодиёт тармоқларига маъмурий таъсирларни қисқартириш ва бозор механизмларидан кенг фойдаланиш керак. Яъни давлат иштирокидаги бизнес тузилмаларини ташкил этишни чеклаш, бу борада бозорга хос механизмларни ишлаб чиқиш, давлатнинг айрим функцияларини хусусий секторга ўтказиш даркор»лигини¹, яъни давлат-хусусий шериклигини ривожлантириш зарурлигини таъкидлаган.

Хусусий бизнес ҳам давлат билан шерикликдан манфаат кўради. Бундай ҳамкорлик туфайли у ижарага олиши ёхуд харид қилиши керак бўлган объектдан фойдаланиш имкониятига эга бўлиш асосида даромад топади. Бундай ҳамкорлик, шу билан бирга, унинг барқарор равишда фойда олишини таъминлайди. Энг муҳими – бозор рақобати шароитларида хусусий бизнес кафолатли давлат буюртмаларига ёки давлат томонидан истеъмолчиларга товарлар ва хизматлар етказиб бериш бозорига эга бўлади.

Давлат-хусусий шериклиги деганда, ижтимоий эҳтиёжларни қондириш учун бизнеснинг ҳар қандай ресурсларидан фойдаланиш назарда тутилади. Бунда ушбу ресурслар хусусий бизнеснинг капитали, ноу-хауси, ҳатто менежерларнинг тажрибаси ҳам бўлиши мумкин. Ижтимоий эҳтиёжлар дейилганда эса ҳар бир давлат учун муҳим ҳисобланган йўл қурилиши, турар-жой коммунал хўжалиги, умуман, ижтимоий инфратузилма, шунингдек, алоқа ёки кўчмас мулк каби тижорат секторлари ҳам тушунилади.

Давлат-хусусий шериклигида давлатнинг хусусий бизнес билан ўзаро муносабатларининг бошқа шаклларида фарқланадиган қатор хусусиятлар мавжуд. Уларга қуйидагилар киради:

– томонларнинг ҳуқуқий жиҳатдан мажбурий ҳисобланган битимлар тузиши;

– лойиҳани амалга оширишда биргаликда иштирок этиши;

¹ Ўзбекистон Республикаси Президенти Ш. Мирзиёевнинг Олий Мажлисга Мурожаатномаси // Халқ сўзи, 2017 йил 23 декабрь

– давлат ва хусусий бизнес ресурсларининг бирлаштириши. Масалан, хусусий шерик ўз зиммасига мактабгача таълим муассасасини барпо этиш ва жиҳозлаш мажбуриятини олади, давлат эса бу объект учун ер майдони ажратида, лойиҳа-смета ҳужжатларини тайёрлаб беради, харажатларнинг бир қисмини қоплайди;

– битим ўрта ёки узоқ – 3 йилдан 30 йилгача (кейинчалик узайтириш муддати кўзда тутилган ҳолда) муддатга тузилади;

– таваккалчиликлар биргаликда зиммага олинади;

– хусусий шерик битимда кўзда тутилган объектни барпо этгандан сўнг ундан фойдаланиш ва хизмат кўрсатиш ҳуқуқига эга бўлади;

– хусусий шерик танлов орқали танланади.

Давлат-хусусий шериклиги муносабатлари қадим даврлардан бошлаб маълум. Яқин ўтмишда ана шундай ўта машҳур лойиҳага Сувайш канали қурилишини мисол қилиб келтириш мумкин. 1855 йилда тадбиркор Фердинанд де Лессепс Миср раҳбариятидан Қизил ва Ўртаер денгизини бирлаштирадиган канал қурилиши учун концессия ҳуқуқини қўлга киритади. Бунда у томонидан тузилган «Сувайш канали умумкомпанияси» чиқарилган акцияларининг 44 % ига, Миср ҳукумати 53 % ига, франциялик тадбиркорга тегишли 3 % га бошқа мамлакатлар эга бўлди. Шартномада акциядорлар каналдан фойдаланишдан тушадиган фойданинг 75 % ини, Миср ҳукумати 15 % ини, компания асосчилари 10 % ини олиши кўзда тутилди. Канал қурилиши 11 йилда ниҳоясига етди. Сувайш канали 1956 йилда Миср томонидан национализация қилинди. Ҳозирги пайтда канал мамлакат газнасига валюта тушумлари бўйича асосий манбалардан бири ҳисобланади.

Иккинчи ана шундай буюк концессия Александр Гюстав Эйфель томонидан амалга оширилган лойиҳа бўлди. Минора лойиҳасининг муаллифи Эйфель 1887 йилда Париж муниципалитети билан шартнома тузган. Ушбу битимга мувофиқ, Эйфель минорани 25 йилга ижарга олган. Эйфель минорасининг барча харажатлари 25 % ини субсидия қоплаган. Эйфель минораси қурилиши қисқа муддатда ўзини оқлаб, кўп йиллардан бери Париж муниципалитетига катта даромад келтирмоқда¹.

Халқаро лойиҳаларни молиялаштириш ассоциацияси (International Project Finance Association) халқаро тажрибадан келиб чиққан ҳолда давлат-хусусий шериклигининг уч турини ажратиб кўрсатади:

1. Давлат корхоналарига хусусий бизнесни жалб қилиш.

2. Давлатнинг хусусий шерик томонидан тақдим этиладиган юқори сифатли хизматларини узоқ муддатга харид қилиш мажбурияти. Бундай битимлар концессия ёки франчайзинг механизмлари орқали тузилади ва қоидага кўра,

¹ Бик С. И., Радзиевский А. С. Концессии, изменившие мир.- М.: Коттон лейбл, 2014.- 224 с.

хусусий шерик томонидан фақат бундай хизматни тақдим этишгина эмас, шунингдек, давлатга тақдим этадиган активларини сақлаб туриш ҳамда тақдим этилаётган хизматлар сифатини пасайтирмаслик учун зарур бўлган янги активларни жалб қилиш ҳам кўзда тутади.

3. Шериклик битимлари. Бундай ҳамкорлик келишувларида давлат учун хусусий шерикнинг тажрибаси ва унинг молиявий имкониятлари давлат активларидан фойдаланиш назарда тутилган лойиҳалар учун ҳаётий зарурат ҳисобланади¹.

XX асрнинг бошларида турли мамлакатларда темир ва автомобиль йўллари, кўприклар, электр станциялари ва бошқа муҳим объектлар ҳам хусусий тадбиркорларнинг маблағлари ҳисобига барпо этилган. Давлат-хусусий бизнес шериклигида тадбиркорлар ўзлари киритаётган инвестициялар катта даромад келтиришини ҳисобга олган ҳолда жиддий таваккалчиликларни ўз зиммасига олганлар.

1980-йиллар давлат-хусусий шериклик ниҳоятда жадал ривожланган давр бўлди. Барқарор иқтисодий ўсиш ва аҳоли сонининг кўпайиши давлатдан ижтимоий инфратузилмаларни жадал ривожлантириш, энергетика қувватларини оширишни талаб қилган. Айти пайтда давлат масъул бўлган хизматлар, биринчи навбатда, соғлиқни сақлаш, таълим, транспорт, коммунал хизмат соҳаларига аҳолининг эҳтиёжи ҳам ортган. Натижада, давлатлар бюджет маблағларининг тақчиллиги сабабли аҳолининг ушбу хизматларга эҳтиёжини қондиришнинг ҳамиша ҳам уддасидан чиқа олмаган.

Аввалги йилларда давлат-хусусий шериклиги соҳасида орттирилган тажриба ана шу жиддий ижтимоий муаммони муваффақиятли ҳал этиш имкониятини яратди. Давлат-хусусий шериклик, айниқса, Буюк Британияда ривожланган. Бу мамлакатда давлатнинг аҳолига ижтимоий хизматлар кўрсатиш вазифасини ошириш мақсадида махсус қонун билан «Хусусий молиявий ташаббус» («Private Financing Initiative – PFI») ташкил этилди. Ушбу тузилма хусусий секторнинг ўз ресурслари ҳисобига ижтимоий объектларни барпо этиши ва улардан муайян давр давомида фойдаланишларини қўллаб-қувватлаб турди. Бундай давлат-хусусий шериклиги барпо этилган объектлардан фойдаланиш ҳисобига киритилган инвестицияларни қоплашга асосланган эди. Баъзи ҳолатларда хусусий бизнеснинг ижтимоий объектларни барпо этиш учун харажатлари давлат бюджетидан тўловлар ҳисобига қопланади.

АҚШда давлат маъмурлари билан хусусий бизнес вакилларининг кооперацияси муниципал даражада кенг қўлланилади. Бу ерда ташкил этилган Давлат-хусусий шериклиги бўйича миллий кенгаш (National Council for Public-Private Partnership) маълумотларига кўра, АҚШдаги шаҳарларнинг 23 тадан

¹ <https://www.google.com/search?q=International+Project+Finance+Association&oq=International+Project+Finance>

65 тагача муниципал хизматлари хусусий бизнес билан ҳамкорликда ишлайди. Шахар маъмурларининг бундай лойиҳаларда иштирок этиши уларга бюджет маблағларининг 20 % дан 50 % гачасини тежаш имконини бермоқда¹.

Бирлашган Миллатлар Ташкилоти ҳам ижтимоий секторда бюджет маблағлари етарли бўлмаган ҳозирги шароитларда аҳоли эҳтиёжларини қондириш учун давлат-хусусий шериклигини амалга ошириш жуда муҳим, деб ҳисоблайди. Шунинг учун ҳам у тобора оммалашиб бормоқда ва ҳозирги пайтда 130 тадан кўпроқ давлатда фойдаланилаяпти. Бу миллий иқтисодиёт инфратузилмаларига зарур инвестицияларнинг 15–20 % ини жалб этишга имконият яратмоқда.

Ўзбекистонда ҳам давлат билан хусусий секторнинг ҳамкорлик тажрибаси мавжуд. Унинг энг оммалашган шаклларида бири маҳсулотни тақсимлаш асосидаги ҳамкорлик ҳисобланади. Давлат-хусусий шериклигининг ушбу шакли мамлакат моддий ресурсларидан фойдаланишга чет эл инвестицияларини жалб қилишда ўз самарасини кўрсатмоқда. Маҳсулотни тақсимлаш тўғрисидаги битимлар Россиянинг «Лукойл» ва «Газпром», Хитойнинг «CNPC», Жанубий Кореянинг «KNOС», «KOGAS» ва бошқа давлатларнинг компаниялари билан тузилган. Натижада, ушбу битимлар асосида миллий иқтисодиётга хорижий хусусий компаниялардан 8 млрд АҚШ доллари миқдорида инвестициялар жалб этилди.

Мамлакатда давлат-хусусий шериклиги соҳасида фаол қўлланилаётган яна бир шакл – *эркин иқтисодий зоналардир*. Улар янги, юқори технологияларга асосланган, замонавий рақобатбардош, экспортга мўлжалланган тайёр саноат маҳсулотлари ишлаб чиқариш, муҳандис-коммуникация, йўл-транспорт, ижтимоий инфратузилма ва логистика хизматларини жадал ривожлантиришни таъминлаш учун тўғридан-тўғри чет эл инвестицияларини жалб этиш имконини бермоқда.

Кейинги 15 йил давомида давлат-хусусий шериклиги доирасида 8 та йирик лойиҳа амалга оширилиб, уларга 800 миллион АҚШ долларига яқин хусусий бизнес маблағлари сарфланди. Хусусий бизнес ижтимоий инфратузилмаларга, асосан, турар-жой коммунал хизматига кенг жалб этилмоқда. Бундан мамлакатда 150 тага яқин аҳолига таъмирлаш, авария-диспетчер хизматлари кўрсатиш билан машғул ихтисослашган бошқарув компаниялари фаолият кўрсатаётганлиги ҳам далолат беради. Ана шундай ҳамкорлик ушбу мамлакатдаги акциядорлик компанияларига истеъмочиларга табиий газ сотиш ва аҳолидан тўловларни олиш функцияларини тақдим этиш шартномаларини тузишга имконият яратди. «Ўзбекэнерго» акциядорлик компанияси эса Тошкент шаҳрининг Бектемир туманида электр энергиясини тақсимлаш ва сотиш

¹ В а р н а в с к и й В. Г. Партнерство государства и частного сектора: формы, проекты, риски / В. Г. Варнавский. - М.: Наука, 2015. – С.70.

учун мустақил операторни танлаш мақсадида танлов ўтказди. Ҳозирги пайтда Наманган, Андижон ва Самарқанд вилоятларида ҳам электр энергиясини сотиш учун хусусий операторларни жалб қилиш чоралари кўрилмоқда.

Давлат-хусусий шериклиги механизмлари автомобиль йўллари қуриш, таъмирлаш ва уларни эксплуатация қилишда ҳам жорий этилмоқда. БМТ-нинг Ривожланиш дастури билан биргаликда Тошкент вилоятининг Янгийўл шаҳрида қаттиқ маиший чиқиндиларни тўплаш соҳасида тажриба ўтказилди. Давлат-хусусий шериклигининг ушбу шакли ҳозирги пайтда мамлакатнинг бошқа шаҳарларида ҳам қўлланила бошлади.

Давлат-хусусий шериклигини кенг ёйишга, айниқса, мактабгача таълим тизими соҳасида катта эътибор берилмоқда. Ҳозир Тошкент, Нукус ва вилоятлар марказларида тажриба тариқасида асосида янги хусусий мактабгача таълим муассасалари ташкил этилмоқда. Мамлакатда мактабгача таълим соҳасида давлат-хусусий шерикчилиги учун қулай шарт-шароитлар яратиш мақсадида бундай ҳамкорликнинг қуйидаги шакллари жорий этилди:

– мактабгача таълим нодавлат муассасаларининг биноларини қуриш учун бепул асосда доимий фойдаланишга ер майдонлари тақдим этиш;

– мактабгача таълим нодавлат муассасалари биноларини қуриш учун фаолият юритаётган давлат мактабгача таълим муассасаларининг ҳудудида бепул асосда доимий фойдаланишга ер майдонлари ажратиб бериш;

– мавжуд давлат мактабгача таълим муассасаларини реконструкция қилиш ва жиҳозлаш, кейинчалик эса уларни оталиққа олиш шarti билан мактабгача таълим нодавлат муассасалари объектларини қуриш учун бепул асосда ер майдонларини тақдим этиш;

– концессия асосида қурилиш учун ер участкаси ёки реконструкция қилиш ва жиҳозлаш учун бино ажратиш;

– бўш ётган давлат мулки объектларини, шу жумладан, фаолият кўрсатмаётган давлат мактабгача таълим муассасаларининг биноларини «ноль» харид қийматида сотиш;

– тўлиқ бутланмай қолган давлат мактабгача таълим муассасаларининг фойдаланилмаётган хоналари ёки корпусларини узоқ муддатли бепул мақсадли фойдаланиш учун хусусий шерикларга топшириш;

– хусусий шерикнинг мол-мулки негизида ташкил қилинган мактабгача таълим нодавлат муассасаларини моддий-техник ва молиявий таъминлаш;

– оилавий мактабгача таълим нодавлат муассасаларини моддий-техник ва методик таъминлаш;

– оталиқ шаклидаги хайрия фаолиятини олиб бориш.

Шу билан бирга давлат-хусусий шерикчилиги шаклига кўра, хусусий шерик зиммасига инвестиция мажбуриятларининг қуйидаги турлари юкланади:

– ижтимоий мададга муҳтож оилалардан муайян миқдордаги тарбияланувчиларни ўқитиш, улар учун ота-оналар тўловининг имтиёзли миқдорларини (мазкур жойдаги давлат мактабгача таълим муассасалари учун белгиланганидан ошмайдиган миқдорларда) белгилаб қўйиш;

– хусусий шерикка бириктирилган давлат мактабгача таълим муассасаларини қуриш, реконструкция қилиш, мукамал таъмирлаш ва жиҳозлаш бора-сидаги ишларни амалга ошириш;

– давлат-хусусий шерикчилиги тўғрисидаги битимда назарда тутиладиган бошқа мажбуриятларни бажариш.

Давлат-хусусий шерикчилиги тўғрисидаги битимлар амал қилишининг қуйидаги муддатлари белгиланди:

– мактабгача таълим нодавлат муассасаларининг биноларини қуриш учун бепул асосда доимий фойдаланишга ер майдонлари тақдим этиш битими – камида 30 йил;

– бўш ётган давлат мулки объектларини, шу жумладан, фаолият кўрсатмаётган давлат мактабгача таълим муассасаларининг биноларини «ноль» харид қийматида сотиш битими – камида 30 йил;

– тўлиқ бутланмай қолган давлат мактабгача таълим муассасаларининг фойдаланилмаётган хоналари ёки корпусларини узоқ муддатли бепул мақсадли фойдаланиш учун хусусий шерикларга топшириш битими – камида 30 йил;

– мактабгача таълим нодавлат муассасалари биноларини қуриш учун фаолият юритаётган давлат мактабгача таълим муассасаларининг ҳудудида бепул асосда доимий фойдаланишга ер майдонлари ажратиб бериш битими – камида 30 йил;

– мавжуд давлат мактабгача таълим муассасаларини реконструкция қилиш ва жиҳозлаш, кейинчалик эса уларни оталикқа олиш шарти билан мактабгача таълим нодавлат муассасалари объектларини қуриш учун бепул асосда ер майдонларини тақдим этиш битими – камида 30 йил;

– концессия асосида қурилиш учун ер майдони ёки реконструкция қилиш ва жиҳозлаш учун бино ажратиш битими – 15 йилгача;

– хусусий шерикнинг мол-мулки негизида ташкил қилинган мактабгача таълим нодавлат муассасаларини моддий жиҳатдан таъминлаш битими – камида 10 йил;

– оилавий мактабгача таълим нодавлат муассасаларини моддий-техник ва методик таъминлаш битими – камида 3 йил;

– оталиқ шаклидаги хайрия фаолиятини олиб бориш битими – камида 1 йил¹.

¹ Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 5 апрелдаги «Мактабгача таълим тизимини янада рағбатлантириш ва ривожлантириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги қарори // Қонун ҳужжатлари

Давлат-хусусий шериклигини жадал ривожлантириш бундай ҳамкорликнинг ҳуқуқий асосини яратиш – махсус қонун қабул қилишни талаб этди. 2017–2021-йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича Ҳаракатлар стратегияси асосида Адлия вазирлиги томонидан «Давлат-хусусий шериклиги тўғрисида»ги қонун лойиҳаси ишлаб чиқилди ва умумхалқ муҳокамаси учун тақдим этилди.

Қонун лойиҳасида давлат-хусусий шериклигининг тушунчаси, унинг мақсадлари, вазибалари ва асосий тамойиллари белгилаб берилган. Айни пайтда лойиҳада шерикликда иштирок этадиганларнинг доираси, уларнинг ҳуқуқ ва мажбуриятлари, ушбу соҳада амалга ошириладиган лойиҳаларнинг устувор соҳалари ва бошқа масалалар кўзда тутилган.

Хусусан, Ўзбекистонда давлат-хусусий шериклигини қуйидаги соҳаларда амалга ошириш кўзда тутилган:

- фан, техника ва инновациялар;
- тиббиёт;
- таълим, маданият ва ижтимоий хизмат;
- жисмоний тарбия ва спорт;
- телекоммуникация;
- транспорт хизмати;
- йўл хўжалиги;
- турар-жой хўжалиги ва коммунал хизмат;
- муҳандислик коммуникациялари;
- қурилиш материаллари ишлаб чиқариш;
- ёнилғи-энергетика ва кимё саноати;
- тикланадиган энергия манбалари;
- машинасозлик;
- металлургия;
- қишлоқ ва сув хўжалиги;
- табиатни муҳофаза қилиш.

Давлат-хусусий шериклиги юқорида қайд этилган соҳаларда объектларни лойиҳалаш, молиялаш, қуриш, реконструкция қилиш, уларга хизмат кўрсатиш, уларни эксплуатация қилиш ва бошқаришни назарда тутди. Шерикларнинг ҳамкорлик қилиш шартлари аниқ бир лойиҳани амалга ошириш доирасида тузиладиган битимда мустаҳамлаб қўйилади. Бундай битимлар тузиш учун хусусий бизнес тузилмалари ўртасида тендер ўтказилади.

Давлат-хусусий шериклиги лойиҳасини амалга ошириш учун хусусий бизнесга давлат кафолатлари тақдим этилади ва лойиҳа давлат томонидан иктисодий жиҳатдан қўллаб-қувватланади (18.1-жадвал).

Бирлашган Миллатлар Ташкилотининг Ривожланиш дастури, шунингдек, Европа реконструкция ва ривожлантириш банки Ўзбекистон давлат-хусусий

шериклик лойиҳаларини амалга оширишни ҳар тарафлама қўллаб-қувватламоқда.

18.1-жадвал

Давлат-хусусий шериклиги лойиҳасини амалга оширишда давлат кафолатлари ва лойиҳанинг қўллаб-қувватланиши

Давлатнинг молиявий қўллаб-қувватлаши	Давлатнинг иқтисодий қўллаб-қувватлаши	Давлат кафолатлари
Имтиёзли кредитлар тақдим этиш	Хусусий шерикнинг давлат мулкидан ижара сифатида фойдаланишида имтиёзли ижара ҳақлари белгилаш	Давлатнинг хусусий бизнес фаолиятига аралашмаслиги
Кафолатларнинг тақдим этилиши	Лойиҳани амалга ошириш билан бевосита боғлиқ бўлмаган фаолиятнинг бошқа турларидан даромад топиш ҳуқуқининг тақдим этилиши	Хусусий шерикнинг мулкни национализация, мусодара ва реквизиция қилинишидан ҳимоялаш
Лойиҳани амалга ошириш харажатларининг бир қисмини молиялаштириш		Лойиҳага киритилган инвестициялар, олинган даромад ва фойдани эркин тасарруф этиш ҳуқуқининг берилиши
Солиқлар ва бошқа мажбурий тўловларни амалга оширишда имтиёзлар тақдим этиш		Давлат органлари (ёки унинг мансабдор шахслари) ноқонуний қарорлари оқибатида етказилган зарар қопланиши ҳуқуқининг берилиши

18.4. Ижтимоий-меҳнат низолари ва уларни ҳал қилиш усуллари

Ижтимоий-меҳнат низолари – ижтимоий-меҳнат муносабатларидаги зиддиятлардир (18.3-расм). К. Болдинг «низолар»га «онгли равишда англаб етилган ва пишиб етилган манфаатлардаги зиддиятлар ва уларнинг тўқнаш келишидир»,¹ деган таърифни берган.

Аммо ижтимоий-меҳнат низоларини келтириб чиқарадиган зиддиятларнинг ҳаммаси ҳам манфаатларнинг тўқнаш келишига олиб келмайди. Улар қуйидаги ҳолатларда ижтимоий-меҳнат низоларини келтириб чиқаради:

¹ B o u l d i n g K.E. Conflict and Defence: A General Theory. New York : Harper, 1962. – P. 5.

- зиддиятлар ижтимоий-меҳнат муносабатлари субъектларининг нуқтаи назари бир-бирини истисно этишига асосланган бўлса;
- зиддиятлар ҳаддан ташқари ўткир бўлса;
- зиддиятлар томонлар учун тушунарли ёки, аксинча, тушунарсиз бўлса;
- зиддиятлар узоқ вақт давомида тўпланиб келган ёки, аксинча, бирдан кучайиб кетса ва бошқалар.

Меҳнат низоларининг якка ва жамоавий турлари фарқланади.

Якка меҳнат низолари – бу иш берувчи ва ходим ўртасида меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларни, меҳнат шартномасида назарда тутилган меҳнат шартларини қўлланиш юзасидан келиб чиққан келишмовчиликлардир. Якка меҳнат низосида, бир томондан, алоҳида ходим, иккинчи томондан, иш берувчи иштирок этади.



18.3-расм. Меҳнат низоларининг хусусияти

Жамоавий меҳнат низолари – бу иш берувчилар бирлашмаси ва ходимларнинг вакиллик органлари ўртасида меҳнатнинг янги шартларини белгилаш ва мавжуд шартларини ўзгартириш, жамоа шартномалари ва келишувларини тузиш, ўзгартириш ва бажариш юзасидан келиб чиққан келишмовчиликлардир. Жамоаларга доир меҳнат низоларида ёлланма ходимларнинг жамоаси яхлит ташкилий тузилма сифатида иш берувчига ёки унинг ваколатли органига қарши туради.

Алоҳида шахслар ва гуруҳлар низога бевосита ва билвосита алоқадор бўлади ва унинг субъектлари ҳисобланади. Улар қуйидаги категорияларга ажратилиши мумкин:

- бирламчи иштирокчилар;
- иккиламчи иштирокчилар;
- низо муҳити.

Барча меҳнат низолари уларнинг субъектлари қайси ижтимоий гуруҳга мансублиги, роли, мақомига кўра «бетакрор»дир. Агар меҳнат жараёнида айрим ходимлар, гуруҳ, меҳнат жамоасининг мақсадлари ўзаро бир-бирига зид келиб қолса, улар бу қарама-қарши туришда бирламчи иштирокчилар сифатида қатнашади.

Меҳнат низоси иккиламчи иштирокчиларнинг қўшилиши ёки уларнинг онгли ва ихтиёрий равишда можарога аралашилари, ёхуд уларнинг бирламчи иштирокчилар томонидан бунга жалб қилинишлари натижасида рўй бериши мумкин. Низо ижтимоий негизининг кенгайиши можарони мураккаблаштириб юборишга олиб келади, айти пайтда бу низони ҳал этиш йўлларини топишга ҳам ёрдам беради.

Меҳнат низосининг муҳити қуйидагилар билан белгиланади:

- қайсидир алоҳида шахслар ёки гуруҳлар можароли вазиятда бетараф бўлади;
- алоҳида шахслар ёки гуруҳлар можароли вазиятда муаммога бепарк бўлади ёки аралашни хоҳламайди;
- алоҳида шахслар ёки гуруҳлар низонинг давом этишидан манфаатдор бўлади;
- алоҳида шахслар ёки гуруҳлар низонинг қандай тус олишини пойлаб туриш нуқтаи назарига эга бўлади.

Меҳнат низосининг бирламчи ва иккиламчи иштирокчилари меҳнат низоларининг ижтимоий таркибини ташкил этади. Улар ўртасида деярли фарқ бўлмайди. Масалан, ташқи томондан қаралганда, низо алоҳида шахслар ўртасида юз берган бўлиши мумкин, лекин кўпинча уларнинг орқасида ўзларининг бир-бирлариникига зид бўлган манфаатларини ҳал этаётган гуруҳлар туради. Баъзан эса бунинг аксини кузатиш мумкин: низо гуруҳлар ўртасида чиққан бўлади, бироқ бунинг туб сабаби қайсидир алоҳида шахснинг манфаатига таъжовуз қилинганидир. Иқтисодиёт соҳасида бу тез-тез учраб турадиган ҳол.

Агар алоҳида шахслар ўртасидаги можаролар гуруҳлараро низоларга айланиб кетса, гуруҳлар ўртасидаги низолар бу гуруҳларнинг ўртасидаги можароларни келтириб чиқариши мумкин. Шахслараро ва гуруҳлараро даражада айрим низолар вужудга келибгина қолмасдан, уларнинг биттаси ўрнини бошқаси эгаллаши ҳам мумкин.

Алоҳида ходимларга тааллуқли меҳнат низолари учун кўпинча қуйидагилар сабаб бўлади:

- ходимни унинг розилигисиз бошқа ишга ўтказиш;
- доимий иш билан банд ходимни унинг розилигисиз ишдан бўшатиш;
- меҳнатга ҳақ тўлашни кечиктириш ёки камайтириш;

- меҳнат таътили бермаслик ёки таътил муддатини қисқартириш;
- иш вақтидан ташқари вақтдаги ишларга жалб қилиш;
- дам олиш (байрам) кунлари ишлаш;
- ходимга етказилган зарарни қопламаслик;
- асоссиз жазолаш ва бошқалар.

Меҳнат низолари пайтида ходимнинг ўзини тутиши бу шахс хусусиятларининг муҳим мезонларидан ҳисобланади. Масалан, айримлар қандай қилиб бўлмасин низо чиқармасликка ҳаракат қилади, бошқалар ўзаро муносабатларда арзимас муаммолар пайдо бўлганда ҳам дарҳол жанжал кўтаришга мойил бўлади.

Жамоага тааллуқли меҳнат низолари одатда икки ҳолатда содир бўлади:

1) меҳнат шароитларини белгилаш ва уларни ўзгартириш билан боғлиқ меҳнат низолари. Бундай зиддиятлар, ўз навбатида, қуйидагиларга бўлинади:

- аввал тузилган меҳнат шартномасига риоя этмаслик ёки бу шартноманинг ўзгартирилиши билан боғлиқ меҳнат низолари;
- янги норматив ҳужжатларни ишлаб чиқиш ёки бу ҳужжатлар мазмунининг ўзгартирилиши билан боғлиқ меҳнат низолари;

2) имзоланган меҳнат шартномалари ижросига ёки ушбу шартномада кўзда тутилган қоидаларнинг талқинига доир меҳнат низолари.

Жамоага тааллуқли меҳнат низолари фақат меҳнат ва унинг шароитларига тааллуқли муаммолар хусусидагина эмас, шунингдек, турли ижтимоий-маиший масалалар, масалан, ходимларнинг айрим гуруҳлари учун имтиёзлар бериш юзасидан ҳам пайдо бўлиши мумкин.

Меҳнат низоларининг ҳам салбий хусусиятлари, ҳам ижобий функциялари мавжуд (18.2-жадвал).

Меҳнат низоларининг ижобий функциялари мавжуд эканлиги бу можароларни келтириб чиқариш керак, деган маъно англатмайди, албатта. Меҳнат низоси пайдо бўлганда унга тўғри муносабатда бўлиш, мавжуд муаммоларни ҳал этиш чораларини кўриш талаб қилинади.

Меҳнат низолари келиб чиқишининг объектив ва субъектив сабаблари мавжуд.

Меҳнат низоларининг объектив сабабларига меҳнатни ташкил этишдаги камчиликлар киради. Ушбу сабаблар ходимларни тўкнаштиради, алоҳида шахслар ва гуруҳларнинг бир-бирларига қарши туришларига олиб келади. Вазиятдан чиқиш учун меҳнатни ташкил этишнинг муайян принциплари умуман бекор қилиниши ёки меҳнатни ташкил этиш такомиллаштирилиши керак.

Меҳнат низолари алоҳида шахслар ва гуруҳларнинг субъектив хусусиятларига ҳам асосланиши мумкин. Ушбу субъектив сабаблар ўзларининг

ташкилий-меҳнат муносабатларига меҳнат жараёнидан ташқарида содир бўлган ташқи зиддиятли муаммоларни қўшишлари мумкин.

Меҳнат низоларининг объектив ва субъектив сабаблари ўртасида аниқ бир чегара йўқ. Меҳнатни ташкил этишдаги объектив зиддиятлар пировард натижада алоҳида шахсларда чуқур норозиликни уйғотиши, шу билан бирга, шахсий муаммолар ташкилий-меҳнат муносабатларига раҳна солиши, уларни мураккаблаштириб юбориши мумкин.

18.2-жадвал

Меҳнат низоларининг салбий хусусиятлари ва ижобий функциялари

Меҳнат низоларининг салбий хусусиятлари	Меҳнат низоларининг ижобий функциялари
Ходимлар ўртасида ўзаро душманлик кайфиятининг кучайиши	Ахборот функцияси – бу фақат меҳнат низолари орқали ҳаммага ёки кўпчиликка зарур маълумотларни ошқора олиш имконияти пайдо бўлиши билан изоҳланади.
Зарурат бўлишига қарамасдан амалий алоқаларнинг тўхтатиб қўйилиши	Ижтимоий функция – меҳнат низолари орқали ходимлар одатдаги шароитларда имкони бўлмайдиган ижтимоий тажриба, билимларни эгаллайди.
Салбий кайфият, ишончсизлик, кафолатнинг йўқлиги оқибатида меҳнат мотивациясининг, меҳнат фаолияти натижаларининг пасайиши	Рухий ҳолатни тиклаш функцияси – меҳнат низолари орқали йиғилиб қолган салбий кайфиятга барҳам берилади.
Ошқора беписандлик, принцип бўйича ўзаро мажбуриятлар, ахдлашувларни бажармаслик	Инновацион функция – меҳнат низолари орқали муаммонинг мавжудлиги расман тан олинади, уни ҳал этиш зарурати туғилади, бу эса ўзгартиришлар, янгилик киритишларни рағбатлантиради.
Баҳслашишлар оқибатида иш вақтининг йўқотилиши, ишдан чалғиш, можароларга беҳуда куч сарфлаш	
Муаммоларни ҳал этиш эмас, аксинча, уларни янада чигаллаштириб юбориш	

Меҳнат низолари сабабларини улар асосидаги зиддиятлар бўйича қуйидагича таснифлаш мумкин:

1. *Тақсимот муносабатларининг муаммолари.* Бунда алоҳида шахслар ва гуруҳлар неъматлар ва қадриятлар тақсимланиши юзасидан низолашади. Ишлаб чиқариш шароитларида можаронинг объекти ва предмети фақатгина

иш ҳақи, мукофотлар, устамаларгина эмас, балки меҳнат шароити ва мазмуни, нормалар ва ҳоказолар бўлиши мумкин.

2. *Ўзаро функционал муносабатларнинг мураккаблиги.* Бу меҳнат низоларининг энг яширин турларидан биридир. Бунда меҳнат фаолиятини тақсимлаш ва кооперациялаш билан боғлиқ ягона функционал муносабатларга жалб этилган алоҳида шахслар ва гуруҳлар можаро томонлари бўлади. Кузатишлар меҳнат жараёнида алоҳида фаол бўлганлар кўпроқ низо чиқаришларидан далолат беради. Шу билан бирга баъзи ходимларнинг меҳнатга муносабати бўйича ҳамкасбларига нисбатан салбийлиги можароли вазиятларни туғдиради.

3. *Бевосита амалий зиддиятлар.* Мазкур меҳнат низолари меҳнатни ташкил этиш, мавжуд муаммоларни ҳал этиш, низо субъектларига тааллуқли қарорлар қабул қилиш каби масалаларга турли қарашлар натижасида пайдо бўлади. Бу ўзига хос «ғоявий низо»дир.

4. *Айбни, масъулиятни зиммага олиш.* Агар корхона фаолияти самарасиз бўлса, молия-хўжалик фаолиятидаги камчиликларни зиммага олиш масаласида зиддиятлар пайдо бўлади.

5. *Етакчилик.* Ташкилий-меҳнат муносабатларида расмий раҳбарлик билан бир қаторда доимо носоғлом рақобат, етакчиликка интилиш бўлади. Ижтимоий устунликка эришиш ҳаракатлари зиддиятларни пайдо қилиши табиий. Оқибатда меҳнат низолари юқорироқ мавқени эгаллаш, ҳукмронлик қилиш, шунингдек, нуфузли иш жойини сақлаб қолиш, мураббийлик қилиш ва ҳоказолар учун курашиш тарзида кечади.

6. *Меҳнат шароитларининг қулай эмаслиги.* Бу ходимлар ўртасида жанжалларга, ҳар қандай муаммога тоқатсизликка сабаб бўлади. Иш жойларининг торлиги, бир бинода ишлаётганларнинг зичлиги, жиҳозларнинг эскириб кетганлиги ва шу кабилар ҳаммиша ҳам тан олинмаса-да, меҳнат низоларига сабаб бўлади.

7. *Номувофиқлик.* Бунда бирга ишлаётган ходимлар шахсий хусусиятларининг бир-бирлариникига зидлиги тушунилади. Ташкилий-меҳнат соҳасида тажриба, малака, маълумот, меҳнатга муносабат ва бошқа масалаларда номувофиқлик пайдо бўлиши мумкин. Номувофиқлик нафақат объектив, балки субъектив хусусиятга ҳам эга. Бу мазкур низолар ҳақиқатан ҳам мавжуд номувофиқликлар сабабли эмас, балки бу фарқлар хусусидаги фикрларга ҳам асосланган бўлади.

8. *Корхона ходимларининг ёши ва жинси бўйича таркиби.* Мазкур масалага турлича қарашлар мавжуд. Одатда, меҳнат низоларини келтириб чиқариши мумкин бўлган қуйидаги хусусиятлар фарқланади:

- ёш ходимлар баъзан ўз имкониятларига асоссиз юқори баҳо беради;
- тажрибали ходимлар ўзларининг ҳамкасбларига, айниқса, уларнинг меҳнатга мослашуви даврида ёрдам кўрсатмайди;

– тажрибали катта ёшдаги ходимлар баъзан ёшларнинг қобилиятини муносиб баҳоламайди;

– катта ёшдаги ходимлар айрим ҳолларда ёшларнинг хизматда тез ўсишларига рашклари келади.

Назарий жиҳатдан меҳнат низоларини ҳал этиш имконияти уларнинг мураккаблик даражасига боғлиқ. Лекин амалиётда бу даражани аниқ белгилаш қийин. Баъзан дастлаб арзимас ҳисобланган низо жиддий можарога айланиб кетиши мумкин, шунингдек, кескин қарама-қарши туришларни нисбатан тез ҳал этиш имконияти бўлади.

Меҳнат низоларининг мураккаблигини белгилайдиган қатор омиллар бор:

1. *Низонинг кўлами.* Ушбу омил низода иштирок этаётганларнинг умумий сони, қарама-қарши турган томонларнинг сони, можаро хусусидаги нуқтаи назарлар билан боғлиқ. Масалан, можаро жараёнида ўз манфаатлари учун курашаётган уч, тўрт ва ундан ҳам кўпроқ томонлар бўлиши мумкин. Шунингдек, гуруҳларнинг қарама-қарши туриши алоҳида шахслар ўртасидаги низо каби осонликча ҳал этиладиган ҳоллар учрайди.

2. *Низоли вазиятнинг давомийлиги.* Можаролар бошланган пайтда уларни имкон қадар тезроқ ҳал этиш осон. Шу билан бирга чўзилиб кетган низоларнинг туб моҳияти унинг иштирокчилари томонидан чуқурроқ англашилиши натижасида ўзаро қарама-қарши турганларнинг нуқтаи назарларини бир-бирлариникига яқинлаштириш имкони бўлади.

3. *Низонинг янгилиги ёки қайтарилиши.* Агар низо илгари ҳам содир бўлган бўлса, бу сафар у аввалгидек ўткир тус олмайди. Иштирокчилар можаро сабабларини ва уни ҳал этиш йўллари биледи, шунинг учун низо жараёнида ўзларини вазминроқ тутади.

4. *Низонинг объектив ва субъектив сабаблари.* Сабаблари объектив бўлган низоларни ҳал этиш мураккаброқ кечади, чунки бунинг учун ташкилий-меҳнат масалаларида ўзгаришлар қилишга тўғри келади.

5. *Низо томонларининг субъектив хусусиятлари.* Агар низо иштирокчиларининг тажрибаси, таълими, маданий даражаси юқори бўлса, улар муаммо моҳиятини тезроқ англаб, можарони оқилона ҳал этиш йўллари топади. Шу билан бирга низолар фақат ишчилар ўртасида эмас, мутахассислар, маъмурият орасида ҳам содир бўлиши мумкин. Томонлар маданий даражасининг юқорилиги айрим ҳолларда уларнинг рўй бераётган вазиятга принципиаллик билан қарашлари сабабли низолар пайдо бўлишига олиб келади.

Меҳнат низоларини ҳал этишнинг қуйидаги моделлари мавжуд:

а) агар бир-бирига қарши томонлар келишиш имконияти йўқлигини тушуниб етсалар, корхонада ёки шериклар ўртасида таркиб топган муносабатларни сақлаб қолиш учун ўз даъволаридан воз кечади;

б) томонлардан бири даъволари асоссиз эканлигини ва низода ютиб чиқа олмаслигини англаб, даъволаридан воз кечади;

в) томонлар муайян даъволаридан воз кечиб, бир-бирларига ён босади;

г) агар низога учинчи томон кўшилган бўлса, бу томон нуктаи назари ҳам ҳисобга олинган ҳолда, бир битимга келишилади.

Меҳнат низоларини ҳал этиш учун қуйидаги чоралар кўрилиши мумкин:

– *қайта ташкил этиш* – низони келтириб чиқарган ташкилий-меҳнат тартибини ўзгартириш;

– *хабардор қилиш* – низога холис қарашга эришиш учун томонларга ҳақиқий вазиятни тушунтириш, ўзаро келишув можарони кучайтиришдан фойдали эканлигини асослаш;

– *ўзгартириш* – томонларни низони беҳуда тортишувлар ҳолатидан музокараларга киришишга кўндириш;

– *узоқлаштириш* – низолашаётган томонларни умумий ташкилий-меҳнат муносабатларидан узоқлаштириш, масалан, уларни бошқа иш жойларига, корхона бўлинмаларига ўтказиш;

– *эътиборсизлик* – низо ўз-ўзидан ҳал этилиши учун ёки мавжуд муаммоларга диққатни кучайтириш, баъзан эса можароларни кескинлаштирмаслик учун уларга атайин эътибор бермаслик керак;

– *тазйиқ* – низони келтириб чиқарган муаммолар ҳал этилмайди, лекин томонлардан бири ёхуд иккаласига ҳам жазо чораларини қўллаш таҳдиди билан можароларни келтириб чиқариш ман этилади;

– *афзаллик бериш* – низони кўпчилик ёки ижтимоий жиҳатдан кучлироқ томон фойдасига ҳал қилиш.

Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси XV бобида меҳнат низоларини ҳал қилиш механизмлари аниқ белгилаб қўйилган. Хусусан, яқка меҳнат низолари:

– меҳнат низолари комиссиялари;

– туман (шаҳар) судлари томонидан кўриб чиқилади.

Ходим меҳнат низосини ҳал қилиш учун ўз хоҳишига кўра, меҳнат низолари комиссиясига ёки бевосита судга мурожаат этишга ҳақлидир.

Одатда, меҳнат низолари комиссияларини тузиш иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи ўртасидаги келишувда назарда тутилади. Бунда ушбу комиссиялар иш берувчи ва касаба уюшма қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи томонидан тенглик асосида тузилади.

Комиссияга касаба уюшма қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органидан ажратилган аъзолар тегишли органнинг қарори билан, иш берувчининг вакили эса унинг буйруғи билан тасдиқланади.

Меҳнат низолари комиссияси меҳнат низосини ариза берилган кундан эътиборан ўн кун муддат ичида кўриб чиқиши шарт. Низо ариза берган ходимнинг иштирокида кўрилади. Ходимнинг иштирокисиз низони кўриб чиқишга унинг ёзма аризаси бўлган тақдирдагина йўл қўйилади. Башарти ходим узрсиз сабаб билан комиссия мажлисига келмаса, мазкур аризани кўриб чиқишни кун тартибидан олиб ташлаш хусусида қарор қабул қилиниши мумкин, бу эса ходимни тақдоран ариза билан мурожаат этиш ҳуқуқидан маҳрум қилмайди.

Ходим, касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи меҳнат низоси кўриб чиқилишида иштирок этиш учун адвокат таклиф қилиш ҳуқуқига эга.

Меҳнат низолари комиссияси мажлисга гувоҳларни чақиртириш, мутахассисларни таклиф қилиш, иш берувчидан зарур ҳисоб-китоблар ва ҳужжатлар тақдим этишини талаб қилиш ҳуқуқига эга.

Меҳнат низолари комиссиясининг қарори иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси ёхуд ходимлар бошқа вакиллик органининг вакиллари ўртасидаги келишувга биноан қабул қилинади. Комиссиянинг қарори далиллар билан исботланган ҳамда меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларга, меҳнат шартномасига асосланган бўлиши керак. Комиссиянинг пул ундириш талабларига оид қарорида ходимга тегишли сумма аниқ кўрсатилиши лозим.

Иш берувчи белгиланган муддат ичида комиссия қарорини бажармаса, меҳнат низолари комиссияси томонидан ходимга ижро варақаси кучига эга бўлган гувоҳнома берилади. Агар ходим ёки иш берувчи белгиланган муддат ичида туман (шаҳар) судига меҳнат низосини ҳал этиш тўғрисидаги ариза билан мурожаат этса, гувоҳнома берилмайди.

Меҳнат низолари комиссияси берган ва олинганидан кейин кўпи билан уч ой ичида туман (шаҳар) судига тақдим этилган гувоҳнома асосида суд ижро-чиси меҳнат низолари комиссиясининг қарорини мажбурий тарзда ижро эттиради.

Меҳнат низолари қуйидаги ҳолларда бевосита туман (шаҳар) судларида кўриб чиқилади:

1) агар ходимнинг иш жойида меҳнат низолари комиссияси тузилмаган бўлса;

2) меҳнат низолари меҳнат шартномасини бекор қилиш асосларидан қатъи назар, ишга тиклаш тўғрисида, меҳнат шартномасини бекор қилиш вақти ва асослари таърифини ўзгартириш тўғрисида, мажбурий прогул ёки кам ҳақ тўланадиган ишни бажарган вақт учун ҳақ тўлашга доир бўлса;

3) меҳнат низолари ходим томонидан иш берувчига етказилган зарарнинг тўланиши ҳақида бўлса;

4) меҳнат низолари меҳнат вазифаларини бажараётганда ходимнинг соғлиғига шикаст етказилгани оқибатидаги зарарни (шу жумладан, маънавий зарарни) ёки унинг мол-мулкига етказилган зарарни иш берувчи томонидан тўланиши ҳақида бўлса;

5) иш берувчи томонидан қонунга мувофиқ меҳнат шартномаси тузиши шарт бўлган шахсларни (белгиланган минимал иш жойлари ҳисобидан ишга юборилган шахсларни; ҳомиладор аёлларни ва уч ёшга тўлмаган болалари бор аёлларни – тегишинча уларнинг ҳомиладорлиги ёки боласи борлигини важ қилиб) ишга қабул қилиш рад этилса;

6) меҳнат низолари иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан олдиндан келишиб ҳал этилган масалалар юзасидан келиб чиққан бўлса.

Мансабдор шахслар томонидан иш берувчига етказилган моддий зарарни тўлаш тўғрисидаги меҳнат низолари, агар мансабдор шахслар етказган зарар хўжалик низосини кўриб чиқиш пайтида аниқланган бўлса, хўжалик суди томонидан ҳам кўриб чиқилади.

Судда меҳнат низоси меҳнат низолари комиссиясида кўрилмаган, деган важ билан ходимнинг аризасини кўриб чиқишни рад этишга йўл қўйилмайди.

Судга ёки меҳнат низолари комиссиясига мурожаат этиш учун қуйидаги муддатлар белгиланади:

– ишга тиклаш низолари бўйича – ходимга у билан меҳнат шартномаси бекор қилинганлиги ҳақидаги буйруқнинг нусхаси берилган кундан бошлаб бир ой;

– ходим томонидан иш берувчига етказилган моддий зарарни тўлаш ҳақидаги низолар бўйича – зарар етказилганлиги иш берувчига маълум бўлган кундан бошлаб бир йил;

– бошқа меҳнат низолари бўйича – ходим ўз ҳуқуқи бузилганлигини билган ёки билиши лозим бўлган кундан бошлаб уч ой.

Ходимнинг соғлиғига етказилган зарарни қоплашга доир низолар бўйича судга мурожаат қилиш учун муддат белгиланмайди.

Меҳнат шартномаси қонуний асоссиз ёки белгиланган тартиб бузилган ҳолда бекор қилинган ёхуд ходим ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказилган тақдирда, у меҳнат низосини кўриб чиқаётган орган томонидан аввалги ишига тикланиши керак.

Иш ҳақини ундириш тўғрисида низо келиб чиққан тақдирда, меҳнат низоларини кўрувчи орган ходимнинг пул ундиришга доир қуйидаги талабларини тўлиқ қондиради:

– меҳнат шартномаси бекор қилинганда ходимга меҳнат дафтарчасини ўз вақтида бермаганлик оқибатида келиб чиққан мажбурий прогул вақти учун ҳақ тўлаш тўғрисидаги;

– меҳнат низоларини кўрувчи органнинг ходимни аввалги ишига тиклаш тўғрисидаги қарорини иш берувчи ижро этмаганлиги оқибатида келиб чиққан мажбурий прогул вақти учун ҳақ тўлаш тўғрисидаги;

– фойдаланилмаган таътил учун ходимга тегишли бўлган компенсацияни тўлаш тўғрисидаги;

– шартномаси ғайриқонуний равишда бекор қилинганлиги, бошқа ишга ғайриқонуний равишда ўтказилганлиги ёки ишдан ғайриқонуний равишда четлатилганлиги оқибатида келиб чиққан мажбурий прогул вақти учун ходимга ҳақ тўлаш тўғрисидаги меҳнат низоларини кўриб чиқиш чоғида меҳнат низоларини кўрувчи орган томонидан ходимнинг пул ундиришга доир талаблари бир йилдан ортиқ бўлмаган муддат учун қондирилади.

Ходимнинг пул ундиришга доир бошқа талаблари уч йилдан ортиқ бўлмаган муддат учун қондирилади.

Юқорида қайд қилинган меҳнат низолари умумий хусусиятга эга. Меҳнат жараёнида эса низолар, асосан, алоҳида шахс билан гуруҳ, персонал ва маъмурият, корхона ва ташқи субъектлар ўртасида чиқади. Меҳнат фаолиятини самарали давом эттириш учун бу низоларни ўз вақтида ва адолатли ҳал этиш чоралари кўрилиши керак.

18.5. Меҳнат фаолияти соҳасида халқаро стандартлар

Меҳнат муносабатларини халқаро миқёсда тартибга солиш мақсади кўзланиб, 1919 йилда Версаль тинчлик шартномаси асосида, ўша вақтдаги Миллатлар Лигасининг таркибий бўлинмаси сифатида Халқаро меҳнат ташкилоти (ингл. International Labour Organization, ILO) ташкил этилган эди. Ҳозирги пайтда у Бирлашган Миллатлар Ташкилотининг ихтисослаштирилган муассасаси ҳисобланади. Унинг Устави 1919 йилда тузилган, 1922, 1945, 1953 ва 1972-йилларда ўзгартиришлар киритилган.



Халқаро меҳнат ташкилоти бугунги кунда жаҳондаги 185 та мамлакатни бирлаштиради. Қароргоҳи Женевада жойлашган. Москвада Халқаро меҳнат ташкилотининг Шарқий Европа ва Марказий Осиё давлатлари учун Минтақавий бюроси фаолият олиб боради.

Халқаро меҳнат ташкилотининг фаолияти Филадельфия декларациясида (1944 йил) эълон қилинган қуйидаги тамойилларга асосланади:

– меҳнат товар эмас;

– сўз эркинлиги ва бирлашиш эркинлиги доимий тараққиётнинг зарурий шартидир;

– ҳар қандай жойдаги қашшоқлик умумий фаровонлик учун таҳдидлидир;

– ирки, эътиқоди ёки жинсидан қатъи назар, барча одамлар эркинлик ва инсон кадр-қимматини ҳурматлаш, иқтисодий барқарорлик ва тенг имкониятлар шароитида моддий фаровонлик ва маънавий ривожланиш ҳуқуқига эгадирлар.

Халқаро меҳнат ташкилотининг асосий мақсадлари ижтимоий-иқтисодий тараққиётга, фаровонликни оширишга ва одамларнинг меҳнат шароитларини яхшилашга ёрдам кўрсатиш, инсон ҳуқуқларини ҳимоя қилишдир.

Халқаро меҳнат ташкилоти ана шу асосий мақсадларидан келиб чиққан ҳолда қуйидагиларни ўзининг асосий вазифалари сифатида белгилаган:

– ижтимоий-меҳнат муаммоларини ҳал этишга йўналтирилган келишилган сиёсат ва дастурларни ишлаб чиқиш;

– конвенциялар ва тавсиялар шаклида халқаро меҳнат меъёрларини ишлаб чиқиш ва қабул қилиш;

– аъзо мамлакатларга иш билан бандлик, ишсизликни камайтириш ва меҳнат миграциясини тартибга солишда ёрдам кўрсатиш;

– инсон ҳуқуқларини ҳимоя қилиш (меҳнат қилиш, бирлашиш, жамоавий музокаралар олиб бориш, мажбурий меҳнатдан ҳимояланиш, камситиш ва ҳоказо ҳуқуқлар);

– камбағаллика қарши курашиш, меҳнаткашларнинг турмуш даражасини яхшилаш, ижтимоий таъминотни ривожлантириш;

– иш билан бандлар ва ишсизларни касбий тайёрлаш ва қайта тайёрлашга кўмаклашиш;

– меҳнат шароитларини ва ишлаб чиқариш муҳитини, меҳнат хавфсизлиги ва гигиенасини, атроф муҳитни муҳофаза қилиш ва тиклашни яхшилаш;

– меҳнаткашлар ва тадбиркорлар ташкилотларига уларнинг ҳукуматлар билан биргаликда ижтимоий-меҳнат муносабатларини тартибга солиш бўйича ишларига ёрдам кўрсатиш;

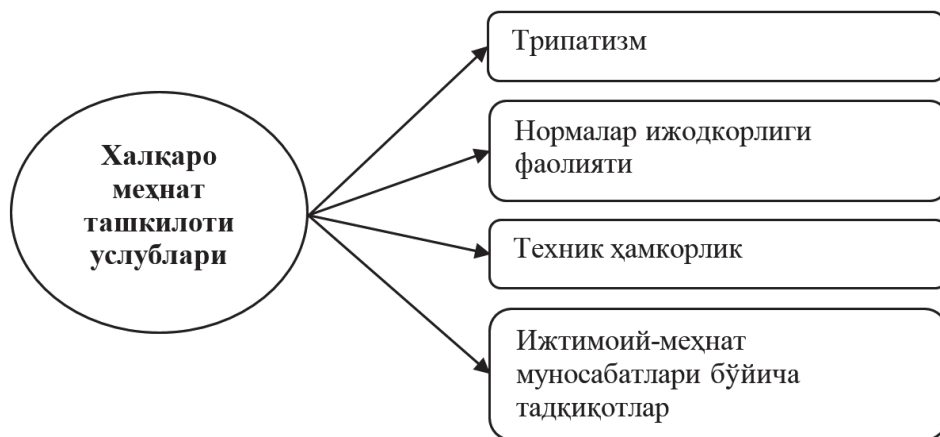
– меҳнаткашларнинг энг ночор гуруҳларини (аёллар, ёшлар, катта ёшдагилар, меҳнат муҳожирларини) ҳимоя қилиш чораларини ишлаб чиқиш ва амалга ошириш.

Халқаро меҳнат ташкилоти ўз фаолиятида турли услубларни қўллайди. Уларнинг асосийлари сифатида қуйидагиларни кўрсатиш мумкин (18.4-расм):

– ҳукумат, меҳнаткашлар ва тадбиркорлар ташкилотлари ижтимоий шериклигини (трипатизмни) ривожлантириш;

– халқаро меҳнат нормаларини: конвенциялар ва тавсияларни ишлаб чиқиш ва қабул қилиш ҳамда уларнинг ишлатилишини назорат қилиш (нормалар ижодкорлиги фаолияти);

- мамлакатларга ижтимоий-меҳнат муносабатларини ҳал этишда ёрдам бериш (техник ҳамкорлик);
- ижтимоий-меҳнат муносабатлари бўйича тадқиқотлар ўтказиш ва уларни эълон қилиш.



18.4-расм. Халқаро меҳнат ташкилоти фаолиятининг услублари

Трипартизм – Халқаро меҳнат ташкилоти иш фаолиятининг асосий услуби ҳисобланади. Ташкилотнинг фикрича, ижтимоий-меҳнат муносабатларини фақат трипартизм – ҳукумат, меҳнаткашлар ва тадбиркорларнинг келишилган ҳаракатлари орқалигина ҳал этиш мумкин. Бунда иш берувчилар ва меҳнаткашларнинг бирлашмалари («ижтимоий шериклар») ҳукуматларнинг сиёсий йўналиши ва дастурларини шакллантиришда улар билан тенг овозга эгадирлар.

Меҳнат соҳасидаги асосий ҳуқуқларнинг минимал стандартлари белгилаб қўйилувчи Конвенциялар ва Тавсиялар шаклида қабул қилинадиган халқаро меҳнат меъёрларини ишлаб чиқиш Халқаро меҳнат ташкилотининг энг муҳим ва ўзига хос функцияларидан биридир. Халқаро меҳнат ташкилотининг аъзоси бўлган давлат ҳукумати ушбу Конвенциялар ва Тавсияларни уларни ратификациялаш тўғрисида қарор қабул қилиш учун ўз мамлакатининг ваколатли миллий органига (кўпинча парламентга) тақдим этилишини ташкил қилади. Халқаро меҳнат ташкилотига аъзо давлат у ёки бу *Конвенцияни* ратификациялаганда ундаги қоидаларни миллий қонун ҳужжатларида ва амалиётда қўллаш мажбуриятини ўз зиммасига олади. Халқаро меҳнат ташкилотининг *Тавсиялари* унчалик мажбурий тусда бўлмасдан, сиёсат, қонунчилик ва амалий фаолият соҳасида қўлланма вазифасини бажаради.

1998 йилда Халқаро меҳнат конференцияси *Меҳнат соҳасидаги энг асосий тамойиллар ва ҳуқуқлар тўғрисида декларацияни* қабул қилди. Унда таъкид-

ланишича, Халқаро меҳнат ташкилотига аъзо давлатлар (улар тегишли Конвенцияларни ратификациялагани ёки ратификация қилмаганлигидан қатъи назар) фақат ушбу Ташкилотга аъзо бўлганликларининг ўзи сабабли ҳам Декларацияда белгилаб қўйилган меҳнат соҳасидаги фундаментал тамойиллар ва ҳуқуқларга риоя этишлари, уларни қўллашлари ҳамда ҳаётга сидқидилдан татбиқ қилишлари» шарт. Бу асосий тамойиллар ва ҳуқуқлар қуйидагилардан иборат:

- меҳнатқашлар ва иш берувчиларнинг ташкилотга бирлашиш ҳамда жамоа музокараларини юритиш ҳуқуқи;
- мажбурий меҳнатнинг барча шаклларига барҳам бериш;
- болалар меҳнатини таъсирчан тақиқлаш;
- меҳнат ва машғулотлар соҳасидаги камситишларни бартараф этиш.

1992 йилнинг март ойида Ўзбекистон Республикаси Халқаро меҳнат ташкилотининг тўла ҳуқуқли аъзоси бўлган. Ўзбекистон Республикаси томонидан Халқаро меҳнат ташкилотининг 13 та конвенцияси, шу жумладан, 6 та асосий конвенцияси ратификация қилинган (18.3-жадвал).

Халқаро меҳнат ташкилотининг ижтимоий-меҳнат муносабатларини тартибга солишга йўналтирилган конвенцияларини шартли равишда икки гуруҳга бўлиш мумкин:

1. Халқаро меҳнат ташкилотига аъзо давлатлар, биринчи навбатда, ратификация қилиниши лозим бўлган универсаллик хусусиятига эга қуйидаги: 1930 йилги Мажбурий меҳнат тўғрисидаги 29, 1948 йилги Уюшиш эркинлиги ва бирлашиш ҳуқуқини ҳимоялаш тўғрисидаги 87, 1949 йилги Жамоа музокараларини ташкил этиш ва юритиш ҳуқуқи принципларини қўллаш тўғрисидаги 98, 1951 йилги Тенг ҳақ тўлаш тўғрисидаги 100, 1957 йилги Мажбурий меҳнатни тугатиш тўғрисидаги 105, 1958 йилги Меҳнат ва касб соҳасида камситиш тўғрисидаги 111, 1973 йилги Энг кичик ёш тўғрисидаги 138-конвенциялар.

Жамоа музокараларини ташкил этиш ва юритиш ҳуқуқи принципларини қўллаш тўғрисидаги 98-конвенцияда меҳнатқашлар иш билан таъминланишида бирлашмалар эркинлигини чеклашга қаратилган ҳар қандай камситиш ҳаракатларига қарши тегишли ҳимоядан фойдалана олишлари кўрсатилган. Бундай ҳимоя қуйида кўзланган ҳаракатларга нисбатан янада масъулиятлироқ қўлланилади:

- меҳнатқашни иш билан таъминлашда жамоат бирлашмасига қўшилмаслик ёки касаба уюшмаси аъзоси ҳуқуқидан воз кечиш шартини қўйиш;
- меҳнатқашни бирлашмага аъзо бўлгани учун ва бирлашма фаолиятида иш вақтидан ташқари, ёки иш берувчи розилиги билан иш вақтида иштирок этганлиги туфайли унга зиён етказиш ёки бўшатиш.

**Ўзбекистон томонидан ратификация қилинган
Халқаро меҳнат ташкилотининг конвенциялари**

Конвенция рақами	Конвенциянинг номланиши	Конвенция Ўзбекистон томонидан ратификация қилинган сана
29	Мажбурий меҳнат тўғрисидаги конвенция	1997 йил 30 август
47	40 соатлик иш ҳафтаси тўғрисидаги конвенция	1995 йил 6 май
52	Ҳақ тўланадиган таътил тўғрисидаги конвенция	1995 йил 6 май
98	Жамоа музокараларини ташкил этиш ва юритиш ҳуқуқи принципларини қўллаш тўғрисидаги конвенция	1997 йил 30 август
100	Тенг ҳақ тўлаш тўғрисидаги конвенция	1997 йил 30 август
103	Оналикни муҳофаза қилиш тўғрисидаги конвенция	1995 йил 6 май
105	Мажбурий меҳнатни тугатиш тўғрисидаги конвенция	1997 йил 30 август
111	Меҳнат ва иш турлари соҳасида камситиш тўғрисидаги конвенция	1997 йил 30 август
122	Иш билан таъминлаш соҳасидаги сиёсат тўғрисидаги конвенция	1995 йил 6 май
135	Меҳнаткашларнинг вакиллари тўғрисидаги конвенция	1997 йил 30 август
138	Энг кичик ёш тўғрисидаги конвенция	2008 йил 4 апрель
154	Жамоа музокараларини олиб бориш тўғрисидаги конвенция	1997 йил 30 август
182	Болалар меҳнатининг энг ёмон шакллари тўғрисидаги конвенция	2008 йил 4 апрель

Жамоа шартномалари орқали иш билан таъминланиш соҳасидаги шарт-шароитларни тартибга солиш мақсадида, зарур ҳолларда, иш берувчилар ёки иш берувчиларнинг ташкилотлари ва меҳнаткашларнинг ташкилотлари ўртасидаги ихтиёрий музокаралар механизмининг тўла ривожланишига ва ундан самарали фойдаланишга кўмаклашиш ва рағбатлантириш учун миллий шароитга мос келадиган чора-тадбирлар кўрилади.

1973 йилги Энг кичик ёш тўғрисидаги 138-конвенция болалар меҳнатини батамом бекор қилишни таъминлашга ҳамда ишлашга ёки ёлланишга рухсат этилган энг кичик ёшни ўсмирларнинг тўла жисмоний ва ақлий ривожланиш

даражасига мос келадиган ёшгача босқичма-босқич оширишга йўналтирилгандир. Конвенцияда белгилаб қўйилган қоидага кўра, меҳнат фаолиятига жалб қилиш учун энг кичик ёш мажбурий мактаб таълимини тугаллаш учун зарур бўлган ёшдан кам бўлмаслиги керак ва ҳар қандай ҳолда ўн беш ёшдан кичик бўлмаслиги зарур. Иқтисодиёти ва таълим имкониятлари етарлича ривожланмаган Халқаро меҳнат ташкилотининг аъзоси, иш берувчилар ва меҳнаткашларнинг тегишли ташкилотлари билан маслаҳатлашилгандан сўнг даставвал энг кичик ёш деб, ўн тўрт ёшни белгилаши мумкин.

2. Халқаро меҳнат ташкилоти ҳужжатларининг ушбу гуруҳини алоҳида субъектлар ва меҳнат ҳуқуқининг турларига тааллуқли конвенциялар ташкил этади. Уларга 1958 йилги Меҳнат ва иш турлари соҳасида камситиш тўғрисидаги 111, 1968 йилдаги Иш билан таъминлаш соҳасидаги сиёсат тўғрисидаги 122, 1971 йилги Меҳнаткашларнинг вакиллари тўғрисидаги 135, 1983 йилги Ногиронлар касби ва бандлигини тиклаш тўғрисидаги 159-конвенциялар ва бошқалар киреди.

Жумладан, Меҳнаткашларнинг вакиллари тўғрисидаги 135-конвенцияда *меҳнаткашлар вакиллари* дейилганда, миллий қонун ҳужжатларига ёки амалиётга мувофиқ:

– касаба уюшмалари вакиллари, яъни касаба уюшмалари ёки ушбу касаба уюшмалари аъзолари томонидан тайинланган ёки сайланган вакиллар;

– сайланган вакиллар, яъни миллий қонун ҳужжатлари ёки жамоа шартномалари қоидаларига мувофиқ корхона меҳнаткашлари томонидан эркин сайланадиган вакиллар тушунилади (бу вакилларнинг функциялари тегишли мамлакатдаги касаба уюшмаларининг мутлақ ваколатлари, деб эътироф этиладиган фаолият турини ўз ичига олмайди).

Корхонадаги меҳнаткашларнинг вакиллари уларга зарар етказиш мумкин бўлган ҳар қандай хатти-ҳаракатларга қарши, шу жумладан, уларнинг меҳнаткашлар вакили сифатидаги мақомига ёки фаолиятига асосан ёки уларнинг бирлашмага аъзо бўлганлигига, ёки уларнинг бирлашма фаолиятида иштирок этганлигига асосан бўшатилишига қарши самарали ҳимоядан, улар қанчалик амалдаги қонун ҳужжатларига ёки жамоа шартномаларига ёки бошқа биргаликда келишилган шартномаларга мувофиқ равишда фаолият олиб борган бўлсалар, шу даражада фойдаланадилар.

Халқаро меҳнат ташкилотининг ижтимоий-меҳнат муносабатларини тартибга солишга йўналтирилган яна қуйидаги конвенцияларини кўрсатиш мумкин:

– ишга қабул қилиш ва касбий таёргарликда ирқи, танасининг ранги, жинси, эътиқоди, сиёсий қарашлари, миллий ёки ижтимоий келиб чиқиши бўйича камситишга йўл қўйиб бўлинмаслиги тўғрисидаги Меҳнат ва иш билан бандлик соҳасида камситишга нисбатан 111-конвенция;

-
- давлатларнинг иш билан бандлигини таъминлаш юзасидан фаол сиёсат олиб боришга даъват этилган 122-конвенция;
 - энг кам иш ҳақиға оид 131-конвенция;
 - меҳнат хавфсизлиги ва гигиенаси соҳасида миллий давлат сиёсати таъминлари тўғрисида 155-конвенция;
 - корхоналарда гигиена хизматини ташкил этиш тўғрисидаги 161-конвенция;
 - тунги иш вақтига оид меъёрларни ўз ичига оладган 171-конвенция;
 - тўлиқсиз иш вақтини тартибга солишга қаратилган 175-конвенция ва бошқалар¹.

Халқаро меҳнат ташкилоти ҳозиргача жами 188 та конвенция ва 200 та тавсия қабул қилган. Кейинги йилларда Халқаро меҳнат ташкилоти ижтимоий-меҳнат муносабатларини тартибга солиш масалалари бўйича эскириб қолган меъёрлардан халос бўлиш ва норма ижодкорлигини янги, юқорироқ даражага кўтариш учун *бирлаштирилган ҳужжатлар* қабул қилиш чораларини кўрмоқда.

18.7. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексига меҳнат муносабатларининг тартибга солиниши

Ўзбекистонда меҳнат муносабатлари меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари, жамоа келишувлари ва шартномалари, шунингдек, бошқа норматив ҳужжатлар билан тартибга солинади. Улар меҳнат бозорининг самарали амал қилиши, ҳаққоний ва хавфсиз меҳнат шарт-шароитлари, ходимларнинг меҳнат ҳуқуқлари ва соғлиғи ҳимоя қилиниши таъминланиши, меҳнат ундорлигининг ўсиши, иш сифати яхшиланиши, шу асосда барча аҳолининг моддий ва маданий турмуш даражаси юксалишига йўналтирилган.

Мамлакатда меҳнат қилиш ҳуқуқини амалга оширишнинг қуйидаги қафолатлари белгилаб қўйилган, яъни давлат:

- иш билан таъминлаш турини, шу жумладан, турли меҳнат режимидаги ишни танлаш эркинлигини;
- ишга қабул қилишни қонунга хилоф равишда рад этишдан ва меҳнат шартномасини ғайриқонуний равишда бекор қилишдан ҳимояланишни;
- мақбул келадиган иш танлаш ва ишга жойлашишга бепул ёрдам беришни;
- ҳар кимга касбга ва ишга эга бўлишда, меҳнат қилиш ва иш билан таъминланиш шарт-шароитларида, меҳнатга ҳақ олишда, хизмат поғонасидан юқорилаб боришда тенг имкониятлар яратишни;

¹ Халқаро Меҳнат Ташкилотининг асосий конвенциялари ва тавсиялари. / Ўзбекча нашр учун масъул муҳаррир А.Х.Саидов. – Т.: Инсон ҳуқуқлари бўйича Ўзбекистон Республикаси Миллий маркази, 2008. – 240 бет.

– янги касбга (мутахассисликка) бепул ўқитишни, маҳаллий меҳнат органларида ёки уларнинг йўлланмаси билан бошқа ўқув юртларида стипендия тўлаб малакасини оширишни;

– бошқа жойдаги ишга қабул қилинганда моддий харажатлар учун қонун ҳужжатларига мувофиқ компенсация тўлашни;

– ҳақ тўланадиган жамоат ишларида қатнашиш учун муддатли меҳнат шартномалари тузиш имкониятини кафолатлайди.

Ходим ва иш берувчи меҳнат муносабатлари субъекти ҳисобланади.

Белгиланган ёшга (16 ёш, умумтаълим мактаблари, ўрта махсус, касб-хунар ўқув юртларининг ўқувчиларини уларнинг соғлиғига ҳамда маънавий ва ахлоқий камол топишига зиён етказмайдиган, таълим олиш жараёнини бузмайдиган енгил ишни ўқишдан бўш вақтида бажариши шarti билан 15 ёш) етган ҳамда иш берувчи билан меҳнат шартномаси тузган Ўзбекистон Республикаси фуқаролари, шунингдек, чет эл фуқаролари ва фуқаролиги бўлмаган шахслар меҳнатга оид муносабатларнинг субъектлари бўлиши мумкин.

18 ёшга тўлмаганлар меҳнатидан уларнинг соғлиғи, хавфсизлиги ёки ахлоқ-одобига зиён етказиши мумкин бўлган меҳнат шароити ноқулай ишларда, ер ости ишларида ва бошқа ишларда фойдаланиш тақиқланади, ортиқ оғир юк кўтаришлари ва ташишларига йўл қўйилмайди.

Ҳар бир ходим:

– ўз меҳнати учун қонун ҳужжатларида Меҳнатга ҳақ тўлаш ягона тариф сеткасининг биринчи разряди бўйича белгиланганидан оз бўлмаган миқдорда ҳақ олиш;

– муддатлари чегараси белгиланган иш вақтини ўрнатиш, бир қатор касблар ва ишлар учун иш кунини қисқартириш, ҳар ҳафталик дам олиш кунлари, байрам кунлари, шунингдек, ҳақ тўланадиган йиллик таътиллар бериш орқали таъминланадиган дам олиш;

– хавфсизлик ва гигиена талабларига жавоб берадиган шароитларда меҳнат қилиш;

– касбга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш;

– иш билан боғлиқ ҳолда соғлиғига ёки мол-мулкига етказилган зарарнинг ўрнини қоплаш;

– касбаба уюшмаларига ҳамда ходимлар ва меҳнат жамоаларининг манфаатларини ифода этувчи бошқа ташкилотларга бирлашиш;

– қариганда, меҳнат қобилиятини йўқотганда, боқувчисидан маҳрум бўлганда ва қонунда назарда тутилган бошқа ҳолларда ижтимоий таъминот олиш;

– ўзининг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш, шу жумладан, суд орқали ҳимоя қилиш ва малакали юридик ёрдам олиш;

– жамоаларга доир меҳнат низоларида ўз манфаатларини қувватлаш ҳуқуқига эгадир.

Меҳнат муносабатлари субъекти ҳисобланган иш берувчиларга:

– корхоналар, шу жумладан, уларнинг алоҳида таркибий бўлинмалари ўз раҳбарлари тимсолида;

– мулкдорнинг ўзи айна бир вақтда раҳбар бўлган хусусий корхоналар;

– 18 ёшга тўлган айрим шахслар қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳолларда;

– белгиланган тартибда ходимлар ёллайдиган якка тартибдаги тадбиркорлар киради.

Иш берувчи:

– корхонани бошқариш ва ўз ваколатлари доирасида мустақил қарорлар қабул қилиш;

– қонун ҳужжатларига мувофиқ якка тартибдаги меҳнат шартномаларини тузиш ва бекор қилиш;

– меҳнат шартномасида шарт қилиб кўрсатилган ишни лозим даражада бажаришни ходимдан талаб қилиш;

– ўз манфаатларини ҳимоялаш учун бошқа иш берувчилар билан бирга жамоат бирлашмалари тузиш ва бундай бирлашмаларга аъзо бўлиш ҳуқуқига эгадир.

Ўз меҳнати билан корхона фаолиятида меҳнат шартномаси асосида иштирок этаётган унинг барча ходимлари – меҳнат жамоасига ҳам меҳнат муносабатлари субъекти сифатида қаралади.

Корхонада иш берувчи билан ходимлар ўртасидаги меҳнат, ижтимоий-иқтисодий ва касбий муносабатлар *жамоа шартномаси* орқали тартибга солинади.

Муайян касб, тармоқ, ҳудуд ходимлари учун меҳнат шартлари, иш билан таъминлаш ва ижтимоий кафолатлар белгилаш борасидаги мажбуриятлар жамоа келишувларида ўз ифодасини топади (18.4-жадвал).

Тартибга солинадиган муносабатлар соҳаси, ҳал қилиниши лозим бўлган масалаларнинг хусусиятларига қараб бош, тармоқ ва ҳудудий (минтақавий) жамоа келишувлари тузилиши мумкин.

Бош келишув Ўзбекистон Касаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши ва иш берувчиларнинг республика миқёсидаги бирлашмалари ўртасида, ана шу тарафларнинг таклифига кўра эса Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати билан ҳам тузилади. Унда ижтимоий-иқтисодий масалалар хусусида келишиб сиёсат олиб боришнинг умумий тамойиллари белгилаб қўйилади.

Тармоқ келишувлари тегишли касаба уюшмалари ва иш берувчилар (уларнинг бирлашмалари) ўртасида, тарафларнинг таклифига кўра эса Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги билан ҳам тузилиб, уларда тармоқни ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришнинг асосий йўналишлари, меҳнат шартлари ва унга ҳақ тўлаш, тармоқ ходимларининг ижтимоий кафолатлари кўрсатилади.

Жамоа шартномалари ва келишувларининг мазмуни

Жамоа шартномаларининг мазмуни	Жамоа келишувларининг мазмуни
Меҳнатга ҳақ тўлаш шакли, тизими ва миқдори, пул мукофотлари, нафақалар, компенсациялар, кўшимча тўловлар	Меҳнатга ҳақ тўлаш, меҳнат шартлари ва уни муҳофаза қилиш, меҳнат ва дам олиш тартиби
Нархларнинг ўзгариб бориши, инфляция даражаси, жамоа шартномаси билан белгиланган кўрсаткичларнинг бажарилишига қараб меҳнатга ҳақ тўлашни тартибга солиш механизми	Нархларнинг ўзгариб боришига, инфляция даражасига, келишувларда белгилаб қўйилган кўрсаткичларнинг бажарилишига қараб меҳнатга ҳақ тўлашни тартибга солиш механизми
Ходимларни иш билан таъминлаш, қайта ўқитиш, ишдан бўшатиб олиш шартлари	Энг кам миқдори конун ҳужжатларида назарда тутиладиган компенсация тарзидаги кўшимча тўловлар
Иш вақти ва дам олиш вақти, меҳнат таътилларининг муддатлари	Ходимларнинг ишга жойлашишига, уларни қайта ўқитишга кўмаклашиш
Ходимларнинг, шу жумладан аёллар ва 18 ёшга тўлмаган шахсларнинг меҳнат шароитлари ва меҳнат муҳофазасини яхшилаш, экология жиҳатидан хавфсизликни таъминлаш	Экология жиҳатидан хавфсизликни таъминлаш ҳамда ишлаб чиқаришда ходимларнинг соғлиғини муҳофаза қилиш
Корхонани ва идорага қарашли турар жойни хусусийлаштириш вақтида ходимларнинг манфаатларига риоя қилиш	Ходимлар ҳамда уларнинг оила аъзоларини ижтимоий ҳимоя қилиш бўйича махсус тадбирлар
Ишни таълим билан қўшиб олиб боровчи ходимлар учун имтиёзлар	Давлат корхоналарини хусусийлаштириш чоғида ходимларнинг манфаатларига риоя қилиш
Ихтиёрий ва мажбурий тарздаги тиббий ҳамда ижтимоий суғурта	Ногиронлар ва ёшлар (шу жумладан ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар) меҳнатидан фойдаланиш мақсадида улар учун кўшимча иш жойлари ташкил этувчи корхоналарга бериладиган имтиёзлар
Иш берувчи томонидан ўз ходимларининг шахсий жамғариб бориладиган пенсия ҳисобварақларига кўшимча бадаллар киритиш миқдорлари ва муддатлари	ижтимоий шериклик ҳамда уч тарафлама ҳамкорликни ривожлантириш, жамоа шартномаларини тузишга кўмаклашиш, меҳнат низоларининг олдини олиш, меҳнат интизомини мустаҳкамлаш
Жамоа шартномасининг бажарилишини текшириб бориш, тарафларнинг жавобгарлиги, ижтимоий шериклик, касаба уюшмалари, ходимларнинг бошқа вакиллик органларига фаолият кўрсатиш учун тегишли шароит яратиш бериш	

Худудий келишувлар тегишли касаба уюшмалари ва иш берувчилар (уларнинг бирлашмалари) ўртасида, тарафларнинг таклифига кўра эса маҳаллий ижро этувчи ҳокимият органлари билан ҳам тузилиб, уларда худудларнинг хусусиятлари билан боғлиқ бўлган муайян ижтимоий-иқтисодий муаммоларни ҳал қилиш шартлари ўз ифодасини топади.

Жамоа шартномаси ва жамоа келишувини тузиш, ўзгартириш ва тўлдириш учун иш берувчи, иш берувчилар бирлашмаси (уларнинг вакиллари) билан касаба уюшмалари ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органлари ўртасида музокаралар олиб борилади. Зарур ҳолларда музокараларда ижро этувчи ҳокимият органлари иштирок этадилар.

Амалдаги қонунчиликка мувофиқ, иш берувчилар, ижро этувчи ҳокимият органлари касаба уюшмалари ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органлари кўриб чиқиш учун таклиф этган меҳнатга оид ва ижтимоий-иқтисодий масалалар юзасидан музокаралар олиб боришга мажбурдир.

Биринчи марта иш қидираётган, касби (мутахассислиги) бўлмаган шахслар учун дастлабки касб тайёргарлигини талаб қилмайдиган иш, бундай ишни топиб бериш имконияти бўлмаган тақдирда эса уларнинг ёши ва бошқа хусусиятларини ҳисобга олган ҳолда ҳақ тўланадиган бошқа иш, шу жумладан, вақтинчалик иш *мақбул келадиган иш*, деб ҳисобланади.

Мақбул келадиган деб ҳисобланмайдиган иш эса қуйидагилардир, агар у:

- иш яшаш жойини ўзгартириш билан боғлиқ бўлса;
- таклиф этилган иш доимий яшаш жойидан анча узоқ бўлса ва транспортда қатнаш жиҳатдан қулай бўлмаса. Иш жойининг транспортда қатнаш жиҳатдан қулайлиги (йўл қўйилиши мумкин бўлган узоқлиги) мазкур жойдаги жамоат транспорти тармоғининг ривожланганлиги ҳисобга олинган ҳолда маҳаллий давлат ҳокимияти органи томонидан белгиланади;
- таклиф этилган ишни рад этиш ишсиз шахснинг соғлиғи ҳолатига, унинг ёшига ва бошқа узрли сабабларга кўра мавжуд монеликларга асосланган бўлса.

Ўзбекистонда *ишсизлар* – ўн олти ёшдан то пенсия билан таъминланиш ҳуқуқини олишгача бўлган ёшдаги, ҳақ тўланадиган ишга ёки даромад келтирадиган машғулотга эга бўлмаган, иш қидираётган ва иш таклиф этилса, унга киришишга тайёр бўлган ёхуд касбга тайёрлашдан, қайта тайёрлашдан ўтишга ёки малакасини оширишга тайёр бўлган меҳнатга лаёқатли шахслардир (бундан таълим муассасаларида таълим олаётганлар мустасно).

Ишдан маҳрум бўлган, биринчи марта иш қидираётган, шунингдек, узоқ (бир йилдан ортиқ) танаффусдан кейин меҳнат фаолиятини қайта бошлашни истаган ва ишсиз, деб эътироф этилган¹ шахсларга:

- ишсизлик нафақаси тўлаш;

¹ Ишга жойлашишда кўмак олиш учун маҳаллий меҳнат органларига мурожаат қилган ва улар томонидан иш қидирувчи сифатида рўйхатга олинган шахслар ишсиз деб эътироф этилади.

– қарамоғидагиларни ҳисобга олган ҳолда моддий ёрдам бериш;
– касб ўрганиш, малака ошириш ёки қайта тайёрлаш даврида стипендия тўланиши ҳамда шу даврни меҳнат стажига қўшиш;

– ҳақ тўланадиган жамоат ишларида қатнашиш имконияти таъминланади.

Меҳнат қонунчилигида аҳолининг айрим тоифалари учун ишга жойлашишда қўшимча кафолатлар кўзда тутилган. Давлат:

– ижтимоий ҳимояга муҳтож, иш топишда қийналаётган ва меҳнат бозорида тенг шароитларда рақобатлашишга қодир бўлмаган шахсларга, шу жумладан ўн тўрт ёшга тўлмаган болалари ва ногирон болалари бор ёлғиз ота, ёлғиз оналарга ҳамда кўп болали ота-оналарга;

– ўрта махсус, касб-ҳунар таълими муассасаларини тамомлаган ёшларга, шунингдек, олий ўқув юр்தларининг давлат грантлари асосида таълим олган битирувчиларига;

– Ўзбекистон Республикаси Қуролли Кучларидан муддатли ҳарбий хизматдан бўшатишганларга;

– ногиронларга ва пенсия ёшига яқинлашиб қолган шахсларга;

– жазони ижро этиш муассасаларидан озод қилинган ёки суд қарорига кўра тиббий йўсиндаги мажбурлов чораларига тортилган шахсларга;

– одам савдосидан жабрланганларга қўшимча кафолатларни таъминлайди.

Қўшимча кафолатлар қўшимча иш жойлари, ихтисослаштирилган корхоналар, шу жумладан, ногиронлар меҳнат қиладиган корхоналар барпо этиш, махсус ўқув дастурларини ташкил этиш, корхоналарга ушбу модданинг биринчи қисмида кўрсатилган тоифадаги фуқароларни ишга жойлаштириш учун минимал иш жойларини белгилаш йўли билан, шунингдек қонун ҳужжатларида назарда тутилган бошқа чора-тадбирлар орқали таъминланади.

Ходим иш тартиби ёки графигига ёхуд меҳнат шартномаси шартларига мувофиқ ўз меҳнат вазифаларини бажариши лозим бўлган вақт *иш вақти* ҳисобланади. Иш вақтининг муддати ҳафтасига 40 соатдан ортиқ бўлиши мумкин эмас. Олти кунлик иш ҳафтасида ҳар кунги ишнинг муддати 7 соатни, беш кунлик иш ҳафтасида эса 8 соатни ташкил этади.

Иш берувчи ходимлар меҳнатини ташкил қилиши, қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда, меҳнат шартномасида назарда тутилган меҳнат шароитларини яратиб бериши, меҳнат ва ишлаб чиқариш интизомини таъминлаши, меҳнат муҳофазаси қоидаларига риоя этиши, ходимларнинг эҳтиёж ва талабларига эътибор билан қараши, уларнинг меҳнат ва турмуш шароитларини яхшилаб бориши лозим.

Меҳнат жараёнида соғлиғига физик, кимёвий, биологик ва ишлаб чиқаришнинг бошқа зарарли омиллари таъсир этадиган, шунингдек, юқори даражадаги ҳис-ҳаяжон, ақлий зўриқиш, асаб танглиги билан боғлиқ, яъни алоҳида тусга эга бўлган ишлардаги айрим тоифадаги ходимлар (тиббиёт хо-

димлари, педагоглар ва бошқалар) учун иш вақтининг ҳафтасига 36 соатдан ошмайдиган қисқартирилган муддати белгиланади. 18 ёшга тўлмаган, I ва II гуруҳ ногирони бўлган, ноқулай меҳнат шароитларидаги ишларда бандлар, алоҳида тусга эга бўлган ишлардаги ходимлар, уч ёшга тўлмаган болалари бор, бюджет ҳисобидан молиявий жиҳатдан таъминланадиган муассасалар ва ташкилотларда ишлаётган аёлларга ҳам *иш вақтининг қисқартирилган муддати* белгиланади.

Иш вақтининг муддати 16 дан 18 ёшгача бўлган ходимларга ҳафтасига 36 соатдан, 15 дан 16 ёшгача бўлган шахслар учун эса ҳафтасига 24 соатдан ошмайдиган қилиб белгиланади.

Ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан ишга қабул қилиш чоғида ҳам, кейинчалик ҳам *тўлиқсиз иш куни ёки тўлиқсиз иш ҳафтаси* белгилаб қўйилиши мумкин.

Меҳнат ҳақининг миқдори иш берувчи билан ходим ўртасидаги келишувга биноан белгиланади. Меҳнат ҳақи қонун ҳужжатлари билан белгиланган энг кам миқдордан оз бўлиши мумкин эмас ва унинг энг кўп миқдори бирон бир тарзда чекланмайди.

ХІХ БОБ. ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИНИ РИВОЖЛАНТИРИШНИНГ ҲАРАКАТЛАР СТРАТЕГИЯСИДА МЕҲНАТ МУНОСАБАТЛАРИ

19.1. Ҳаракатлар стратегиясининг мамлакатни ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришдаги ва меҳнат иқтисодиётидаги моҳияти

Ўзбекистонда мустақиллик йилларида ижтимоий йўналтирилган бозор ислохотлари босқичма-босқич амалга оширилиб, макроиқтисодий барқарорликни, иқтисодий ўсишни таъминлаш чоралари кўрилди, кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик, фермерлик ҳаракатини ривожлантириш учун кенг имкониятлар ва қулай шароитлар яратилди.

Жаҳон бозори конъюнктураси кескин ўзгариб, глобаллашув шароитида рақобат тобора кучайиб бораётганлиги ҳисобга олинган ҳолда мамлакатни ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш бўйича босиб ўтилган тараққиёт йўлининг, мавжуд муаммоларнинг чуқур таҳлил этилиши натижасида бугунги шароитда амалга оширилаётган ислохотларга мутлақо янгича замонавий ёндашувлар талаб этилмоқда. Илғор хорижий тажрибани таҳлил этиш, шунингдек, кенг жамоатчилик фикрини ўрганиш натижасида мамлакатни модернизация қилиш ҳамда ҳаётнинг барча соҳаларини либераллаштириш бўйича устувор йўналишларни амалга оширишга йўналтирилган *2017–2021-йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича Ҳаракатлар стратегияси* қабул қилинди.

Ўзбекистон жуда бой табиий ресурсларга, катта иқтисодий салоҳиятга эга бўлишига қарамасдан, Халқаро валюта фонди маълумотларига кўра, аҳоли жон бошига тўғри келадиган ялпи ички маҳсулот ҳажми бўйича дунё рейтингда 187 мамлакат ўртасида 141-ўринни эгаллайди.

Мамлакатда электр узатиш тармоқлари эскириб кетганлиги оқибатида 15–20 % электр энергияси истеъмолчига етиб бормасдан, тармоқнинг ўзида беҳуда йўқотилади. Республикада йилига газ ишлаб чиқариш ҳажми 55–57 млрд куб метрни ташкил этгани ҳолда, мазкур соҳа кўп йиллар давомида модернизация қилинмагани туфайли «зангори олов»нинг 20–23 % ҳам бой берилади.

Шунингдек, иқтисодиётда бошқарув тизими эскиргани, инновацион ғояларни кўллаб-қувватлаш бўйича самарали механизмлар ўз вақтида жорий қилинмагани маълум бўлиб қолди. Йирик лойиҳаларни белгилаш ва амалга оширишда йўл кўйилган жиддий хатолар, технологик қолоқлик, ресурс ва энергияни тежайдиган инновациялар, муқобил энергия манбаларини татбиқ этишда орқада қолиш иқтисодий тараққиёт йўлида тўсиққа айланди.

Ҳаракатлар стратегиясида белгиланган вазифаларни амалга ошириш жараёнида «Халқ давлат идораларига эмас, балки давлат идоралари халққа хизмат қилиши керак», деган ғоя ҳаётга изчил тadbиқ этилмоқда. Халқ билан яқиндан мулоқот қилиш тизимининг асоси бўлган Ўзбекистон Республикаси Президентининг Халқ қабулхоналари ва Виртуал қабулхонаси фуқароларнинг мурожаатлари билан ишлашнинг ўзига хос демократик институти сифатида амалда ўзини тўла оқламоқда. Улар Ўзбекистонда халқ ҳокимияти номигагина эмас, амалда жорий этилаётганини кўрсатмоқда.

Мамлакатда миллий иқтисодиёт мутлақо янги асосда ташкил этилмоқда, уни янада эркинлаштириш, ишлаб чиқаришни модернизация ва диверсификация қилиш чоралари кўрилмоқда. 2017 йилнинг ўзида қўшимча 1,5 трлн сўмлик маҳсулот ишлаб чиқариш имконини берадиган 161 та йирик sanoat объекти ишга туширилди. 12 та эркин иқтисодий ва 45 та sanoat зонаси фаолияти йўлга кўйилди, яна 50 та янги sanoat зонаси ташкил этилмоқда.

Навоий, Бухоро ва Сирдарё вилоятларида пахта-тўқимачилик кластерларини яратиш доирасида пахта хомашёсини бозор талаблари асосида етиштириш, нарх-навои шакллантириш ва сотишни ташкил этиш бўйича тажриба бошланди. Ушбу тажрибани мамлакат миқёсида ёйиш 1,4 млн тонна пахта толасини қайта ишлаш имкониятига эга мамлакат тўқимачилик sanoati эҳтиёжини қондириш, қимматли хомашёнинг асосий қисмини Ўзбекистоннинг ўзида қайта ишлаш имконини беради. Шу билан бирга йилига 10–15 млрд АҚШ доллари миқдорида мева-сабзавот маҳсулотларини экспорт қилиш имкониятларини ишга солиш чоралари кўрилмоқда.

Шаҳар ва қишлоқларда 2017 йилда жами 3,5 млн квадрат метрдан зиёд уй-жойлар қуриш дастури бошланган, 2010 йилга нисбатан 3,5 баробар кўп намунавий уйлар ва кўп қаватли уй-жойлар барпо этилди.

Ўзбекистон бир йил ичида 60 дан ортиқ давлат ва халқаро ташкилотлар билан 400 дан ортиқ битим ва келишувларга эришиб, бунинг натижасида қарийб 60 млрд АҚШ доллари ҳажмида савдо ва сармоявий шартномалар имзоланди, улар ижросини таъминлаш мақсадида 40 та «йўл харитаси» ишлаб чиқилди.

Ҳаракатлар стратегиясини амалга оширишнинг биринчи йилида барқарор иқтисодий ўсиш суръатлари 5,5 % ни ташкил этди, экспорт ҳажми қарийб 15,0 % га кўпайди. Ташқи савдо айланмасининг ижобий сальдоси 854 млн

АҚШ долларига етди. Давлатнинг олтин-валюта захиралари 2017 йилнинг ўзида 1,1 млрд долларга кўпайди. Миллий валютани эркин конвертация қилишга киришилди.

Миллий иқтисодиёт тармоқларига маъмурий таъсирлар қисқартирилмоқда. Самарасиз ва зарар билан ишлайдиган корхоналар хусусийлаштирилиб, рақобатни кучайтириш учун монополияларга барҳам берилмоқда, ишлаб чиқаришни молиялаштириш бўйича бозор механизмларига ўтилмоқда. Худудларда замонавий ишлаб чиқаришларни шакллантириш ва ривожлантириш учун давлат-ижтимоий шериклик муносабатлари йўлга қўйилмоқда.

Ижтимоий соҳада аҳолининг реал даромадлари, иш ҳақи, стипендия, пенсия ва ижтимоий нафақаларни босқичма-босқич ошириш бўйича амалий чоралар кўрилмоқда. Аҳолига қулай, сифатли ва замонавий тиббий ёрдам кўрсатишга эътибор кучайтирилмоқда.

19.2. Мехнат иқтисодиётида стратегия тушунчаси

Мехнат иқтисодиётида ҳар бир раҳбар ходимнинг ўзи ишлайдиган жойда жавобгарликни зиммасига олиб, мехнат самарадорлиги учун фундаментал мақсадлар ва ходимлар манфаатларини ҳимоялашга кўмаклашувчи вазифалар устуворлигини яққол кўра билиш билан мақсадлар сари бошлаши – *стратегиянинг вазифаси* ҳисобланади.

Стратегия – бу стратегик фикрлаш, чуқур билим ва интуиция асосида муҳитнинг келгуси шартларини мавжуд прогнозлар ёрдамида тизимли таҳлил қилиш натижасидир.

Стратегияга корхона ва ташкилотларда фаолият олиб бораётган раҳбар ходимлар томонидан бош мақсадга эришиш учун ташкилот олдида турган вазифа ва муаммоларни олдиндан кўра билган ҳолда ҳал этишнинг ва бунинг учун зарур ресурсларни мақсадли тақсимлашнинг умумий концепцияси сифатида қарамоқ керак.

Ҳар бир иқтисодчи, шу жумладан, мехнат иқтисодчиси учун стратегиянинг *биринчи қонуни* – вақтдан ютиш қонунидир. Истикболли стратегияни амалга ошириш қанча барвақт бошланса, унинг самарадорлиги шунча юқори бўлади.

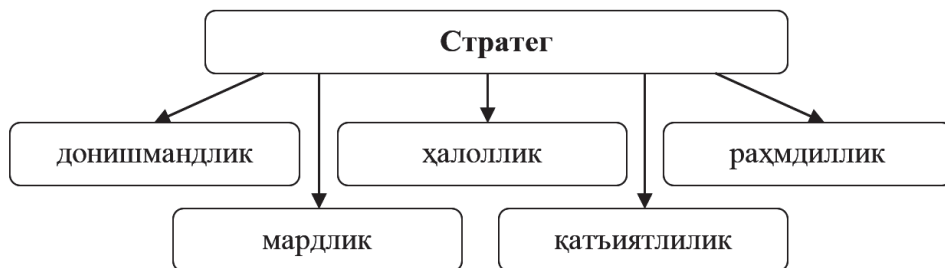
Стратегиянинг *иккинчи қонуни* – мутлақ рақобат устунлигига эришишдир. Стратегик ғоя жаҳондаги товарлар бозорларида ҳам, мехнат бозорида ҳам рақобат ниҳоятда кескинлашган ҳозирги вазиятда узоқ муддатли рақобат устунлигини таъминлашга хизмат қилиши керак.

Стратегия стратеглар томонидан ишлаб чиқилади. Академик В. Л. Квинтининг таърифига кўра, «*Стратег* – бу стратегиялаш методологиясига суянган ҳолда стратегик фикрлайдиган, келажакни кўра биладиган ва ҳис эта оладиган, зукко, интизомли ва оптимистик руҳдаги профессионалдир. Стратег янги

глобал қонуниятларни тезда илғаб олади, стратегиялаш объектининг муваффақияти ва мақомини ошириш учун унинг фундаментал кадриятлари ва манфаатлари хусусида чуқур билимларни эгаллайди»¹.

Мамлакатнинг меҳнат иқтисодиёти билан шуғулланувчи стратеглари салоҳиятли воқеаларни кўра билиши ва уларни стратегиялаш бўйича фикрлаш қувватига эга бўлиши; уларда стратегия амалга ошириладиган ва стратегиялаш объектини муваффақиятга етакловчи келажакнинг сиёсий, иқтисодий, технологик, экологик ва бошқа шартларини олдиндан белгилаган ҳолда, ўзини келажак шароитларида ҳис қила билиши зарур. Улар стратегик режанинг амалга оширилиши мониторингини олиб боришга, шунингдек, меҳнат соҳасида ҳам иш фаолияти олиб бораётган ходимлар олдида кўзда тутилмаган кўнгилсизликлардан сақланиш йўллари аниқлашга, бундай ҳолатлар юзага келган ҳолда уларнинг салбий таъсирини камайтиришга, юз бериши муқаррар бўлган тўсиқлар ва асоратларни қандай енгиб ўтиш кераклигини аниқлашга қодир бўлишлари керак.

Хитойнинг буюк мутафаккири Сунь-Цзи (милоддан аввалги 544–496 йй.) шундай деган эди:



Стратеглар мамлакат миқёсида ёки ҳудудларда аҳоли билан иш олиб борадиган ходимлар бўлиб, улар стратегик тафаккури туфайли мутлақ янги ғояларни илгари суришга қодир ўта истеъдодли шахслар бўлгани ҳолда, ана шу инновацияларни амалга ошириш етакчилари, яъни лидерларидир.

Хар қандай жамоа орасида ажралиб чиққан етакчи, яъни *лидер* – менежмент тизимининг биринчи унсури бўлиб, у ўз жамоасини келажакка етакловчи ўзига хос йўл кўрсатувчидир. Айти пайтда у нафақат ўзига итоат этувчиларни, балки жамоа ва фуқароларни бирлаштирадиган, уларни сафдош қиладиган ташкилотчи ҳамдир. Лидер – муайян даражада стратегияни жонлантирувчи етакчи саналади. Лидерлик, аслида, стратегияни амалга ошириш назарияси ва амалиётининг энг муҳим таркибий қисмидир.

¹ Квинт В. Л. Стратегиялаш назарияси ва амалиёти [Матн] : дайджест. / В.Л.Квинт. – Т : Тасвир, 2018. – Б.6.

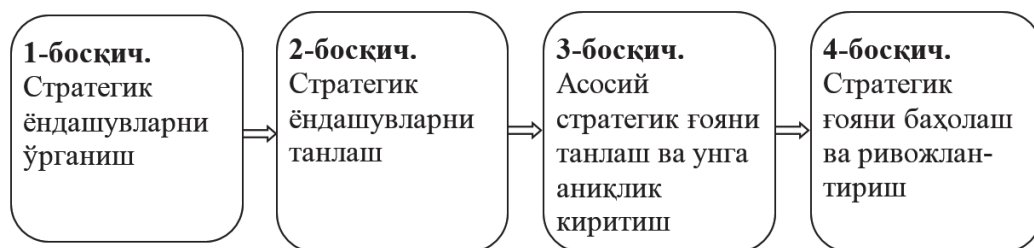
Меҳнат иқтисодиёти фан сифатида, асосан, менежерлар тайёрлаш дастурига кенг ўрин беради. Бу жиҳатдан менежер кадрлар стратеглар томонидан илгари сурилган инновацияларни, лидерлар йўлбошчилигида белгилаб берилган вазифалар ижросини таъминловчилардир.

Стратегия ўзининг асосий мақсадига оралиқ тактик вазифаларни ҳал этиш натижасида эришади. Стратегияни амалга оширишнинг асосий воситаси *тактика* ҳисобланади. Тактикани стратегиянинг асосий мақсадини амалга оширишнинг «*йўл харитаси*» деб аташ мумкин.

Сиёсат, стратегия ва тактика – стратегик раҳбарлик ва бошқарув жиҳатлари билан боғлиқ учта мустақил категориядир. Улар қуйидагича фарқланади: стратегия тасдиқланган ва амалга ошириш учун қабул қилинган бўлса, унинг жорий қилиниши стратегиялаштирилаётган объектнинг йўл кўрсатувчисига, маёғига айланади; тактика эса стратегик вазифаларни амалга ошириш бўйича кундалик, ойлик ва йиллик (жорий) режаларни ва уларнинг ечими бўйича тадбирларни тақозо этади; сиёсат – бу стратегия ва тактиканинг ягона самарали амал қилувчи тизимга агрегация ва интеграция қилинишидир. Бошқача айтганда:

$$\text{Стратегия} + \text{Тактика} = \text{Сиёсат.}^1$$

Стратегияни шакллантириш бир нечта босқичда амалга оширилади (19.1-расм).



19.1-расм. Меҳнат муносабатлари стратегиясини шакллантириш босқичлари

Бу эса стратегдан стратегик тафаккурни талаб қилади.

Стратегик таҳлил ҳозирги вазиятни баҳолаган ҳолда стратегик мақсадни аниқлаб олиш учун амалга оширилади. Бу стратегдан келажакнинг сиёсий, иқтисодий, технологик, экологик ва бошқа хусусиятларини олдиндан башорат қилган ҳолда ўзини ўша келажак шароитларида ҳис қила олишга қодирликни талаб этади. Яъни стратег стратегик тафаккурга эга бўлиши лозим.

Меҳнат муносабатларида стратегик тафаккур қуйидагиларни қамраб олади:

¹ Vladimir Kvint. Strategizing: Theory and Practice. [Text] : digest. / V.Kvint. – Tashkent : Tasvir, 2018. – 160 p.

- устуворликлар изчиллигини аниқлаш, яъни «Биз нимага эришишни хоҳлаймиз ва унга қандай қилиб эришамиз?» саволига жавоб топиш;
- стратегик ғояларнинг истиқболли эканлигини асослай олиш;
- мавжуд муҳитдаги эҳтимол тутиладиган ўзгаришларни олдиндан башорат қилиш ва эҳтимол тутилган таҳдидларга тайёр бўлиш, пайдо бўладиган имкониятлардан имкон қадар тўла ва самарали фойдалана олиш;
- узоқ муддатли мақсадларга эришиш усуллари ва йўлларини мантикий асослаб бериш;
- стратегик мақсадларга эришишга йўналтирилган фаолиятни мувофиқлаштира билиш.

Меҳнат жараёнидаги стратегик тафаккурга учта ёндашув кузатилади.

Биринчи ёндашув стратегик таҳлил объектнинг мавжуд кун тартиби чегарасидан ташқарида кенг кўламли ва узоқ муддатли фикрлаш, шунингдек, ҳаттоки улар объектнинг жорий фаоллигини тубдан ўзгартирса ҳам, муваффақиятга етакловчи инновацион кутилмаган ва ғайриодатий йўлларни англаш ва таҳлил қилишни талаб қилувчи янги уфқлар стратегиясидир.

Иккинчи ёндашув такомиллаштириш стратегияси ҳисобланади. Ушбу ёндашув биринчисидан фарқли равишда, асосан, объектнинг қўшимча тизимлари, унинг унсурлари ва функцияларининг тизимли таҳлилига, шунингдек, уларнинг ўзаро алоқасига асосланган.

Учинчи ёндашувни бирлаштириш стратегияси деб аташ мумкин. Ушбу ёндашувга кўра, инқилобий инновацион ғоялар ва технологияларни жорий қилиш ва ўзлаштириш билан бирга жорий самарадорлик ва даромадлиликка олдиндан амал қилаётган операцион тизимлар ва технологиялар ҳисобидан эришилади.

Стратегик тафаккурнинг асосий душмани – инерцион (одатий) тафаккурдир. Инерцион тафаккур инновацион мақсадлар йўлидаги асосий тўсиқдир. Стратегик нуқтаи назардан, ҳозирги кун – бу ўтмиш. Стратегнинг стратегик тафаккури ҳар доим оддий одам тафаккуридан 3–5 йил илгарилаб кетган бўлади.

Стратегияни ишлаб чиқишда **SWOT** («Strengths», «Weaknesses», «Opportunities», «Threats») таҳлил усулидан фойдаланилади (19.2-расм).

Бу усул 1965 йилда Гарвард университетининг профессорлари Леранед, Кристенсен, Эндрюс ва Гут томонидан таклиф этилган бўлиб, у «LCAG» номи оланган (19.2-расм).

Бу усулда кучли (S) ва заиф (W) томонлар – таҳлил объекти ички муҳитининг (яъни объектнинг ўзи таъсир кўрсатиши мумкин бўлган) омиллари, имкониятлар (O) ва таҳдидлар (T) эса ташқи муҳитнинг (яъни объектга ташқаридан таъсир кўрсатилиши мумкинлиги ва бу объект томонидан назорат қилина олмайдиган) омиллари ҳисобланади.



19.2-расм. SWOT таҳлил усулининг таркибий қисмлари

SWOT таҳлил усулининг вазифаси – стратегияни аниқлашда вазиятни баҳолаш ҳамда таклиф қилинаётган ғоянинг кучли ва заиф томонларини, шунингдек, мавжуд имкониятлар ва эҳтимол тутилган таҳдидларни имкон қадар тўлиқ ҳисобга олишдан иборат. Бунинг учун майдонлар кесишишига асосланган усулдан фойдаланилади (19.1-жадвал).

Жадвалдан қуйидагилар англашилади:

- СИВ майдони орқали ташқи муҳит имкониятларидан фойдаланиш учун қайси кучли томонларни қўллаш лозимлиги ойдинлашади;
- СЛВ майдони эса ташқи муҳитнинг қайси имкониятлари мавжуд заифликларни бартараф этиши мумкинлигидан далолат беради;
- СИУ майдони таҳдидларни бартараф этиш учун қайси кучлардан фойдаланиш мақсадга мувофиқлигини билдиради.
- СЛУ майдони пайдо бўлган таҳдидларга чек қўйиш учун қайси заиф томонлардан ҳалос бўлиши кераклигини кўрсатади¹.

19.1-жадвал

SWOT таҳлилда майдонлар кесишиши усули

	Имкониятлар	Таҳдидлар
Кучли томонлар	СИВ	СИУ
Заиф томонлар	СЛВ	СЛУ

Меҳнат жараёнидаги стратегиялар бошқа соҳалардаги каби ўрта ва қисқа муддатли режаларни ишлаб чиқиш орқали амалга оширилади. Бу лидерлар томонидан вазифаларни тақсимлаш орқали ташкиллаштирилади, вазифа-

¹ Филип Котлер, Роланд Бергер, Нильс Бикхофф. Стратегический менеджмент по Котлеру. Лучшие приемы и методы = The Quintessence of Strategic Management: What You Really Need to Know to Survive in Business. – М.: Альпина Паблишер, 2012. – 144 с.

ларни бажариш ва белгиланган мақсадларга эришиш менежерлар зиммасига юклатилади.

Меҳнат иқтисодиёти стратегияси – меҳнат ва аҳолини иш билан бандлигини таъминлаш тизимида ижтимоий-иқтисодий жараёнларни узоқ муддатли бошқариш концепциясидир. Мамлакатнинг меҳнат ва иш билан бандлик стратегияси давлат томонидан ишлаб чиқилади. Ҳозирги даврда давлатнинг меҳнат ва иш билан бандлик стратегиясининг асосий мақсади – меҳнат ва аҳолини иш билан банд этишни ривожлантиришинг ижтимоий йўналишини кучайтиришдир.

Давлатнинг меҳнат ва аҳолини иш билан банд этиш стратегияси одатда 10–15 йилга мўлжаллаб ишлаб чиқилади. У макро ва мезоиқтисодиёт даражасида прогнозлаштирилиб, асосий кўрсаткичлар тизимидан иборат бўлади. *Макроиқтисодий* даража кўрсаткичлари қуйидагиларни қамраб олади:

- ялпи ички маҳсулот, шу жумладан, саноат, қишлоқ хўжалиги ишлаб чиқариши суръатлари ўсишида иш билан банд бўлган ходимлар миқдори;
- иқтисодиётга инвестициялар, шу жумладан, чет эл инвестицияларини жалб қилиш;
- пул айланмаси, тўлов баланси, инфляция даражаси, бошқа макромольвий кўрсаткичлар;
- экспорт ва импорт даражаси;
- миллий иқтисодиётнинг рақобатбардошлилигини ошириш;
- инновацион ривожланиш истиқболлари;
- инфратузилмаларни ривожлантириш;
- демография ва миграция кўрсаткичлари;
- аҳолининг иш билан бандлиги ва ишсизлик даражаси;
- аҳолининг турмуш даражаси ва даромадлари ҳамда бошқалар.

Мезодаражадаги меҳнат ва иш билан бандлик бўйича стратегик кўрсаткичлар сифатида қуйидагиларни келтириш мумкин:

- вилоятларни ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш истиқболлари;
- иқтисодиёт тармоқларида меҳнат ва иш билан бандлик бўйича ривожлантириш истиқболлари ва бошқалар.

Макроиқтисодий даражада меҳнат ва иш билан бандлик бўйича стратегиянинг самарадорлиги, биринчи навбатда, барқарор институционал муҳитга, мустаҳкам ҳуқуқий асосга боғлиқ. Қонунчиликда тез-тез ўзгаришларга йўл қўйилиши меҳнат бозорига ва умуман, мамлакат иқтисодиётга салбий таъсир кўрсатади, хўжалик юритувчи субъектларни жорий манфаатлар ва эҳтиёжлар муаммолари билан машғул бўлиб, стратегик режалар ишлаб чиқишни орқага суришга мажбурлайди. Натижада, улар тезда ўз рақобат устунлигини бой беради.

Меҳнат ва иш билан бандлик бўйича иқтисодий стратегиянинг тўрт асосий тури мавжуд:

1. *Жамланма ўсиш стратегияси* – бу бозордаги мавкени кучайтириш стратегияси, меҳнат бозорини ривожлантириш стратегияси ва кадрлар салоҳиятини ошириш ҳисобига ишлаб чиқариладиган маҳсулот сифати ва мураккаб-лигини такомиллаштириш стратегиясини қамраб олади. Бундай стратегияда компаниялар нафақат кадрлар малакасини ошириш, балки ўз маҳсулотларининг сифатини яхшилаш ёки янги маҳсулотларни ишлаб чиқаришни йўлга қўйиш мақсадини ҳам кўзлайди. Бу стратегияда, шунингдек, хўжалик юритувчи субъектлар мавжуд бозорлардаги ўз мавқеларини яхшилаш ёки янги бозорга ўтиш чораларини ҳам кўришлари мумкин.

2. *Интеграциялашган ўсиш стратегияси* – бу ривожланишнинг вертикал стратегиясига тескари стратегия бўлиб, малакали кадрлар ҳисобидан илгарилаб бораётган вертикал стратегиядир. Бу стратегиянинг икки тури фаркланади:

1) компания ўз самарадорлигини хомашё ва бутловчи қисмлар етказиб бевурилар устидан назоратни кучайтириш орқали оширишга интилади. Уни вертикал йўналишга тескари стратегия деб ҳам аташади;

2) олға бораётган вертикал стратегияда, корхона самарадорлиги меҳнат бозоридан ўзига мос малакали кадрларни танлаб олиши ҳисобига амалга оширилади. У компаниянинг самарадорлигини ўзи ва истеъмолчилар ўртасидаги тузилмалар, яъни бевосита тақсимлаш ва маҳсулотни реклама қилиш ҳамда сотиш устидан назоратни кучайтириш ҳисобига оширишга йўналтирилган.

3. *Диверсификацияли ўсиш стратегияси* – марказлаштирилган диверсификация стратегияси ва горизонтал диверсификация стратегиясидир. Агар компания ушбу бозорда мазкур тармоқ доирасида ишлаб чиқарилаётган маҳсулоти билан ривожлана олмаса, диверсификацияли ўсиш стратегиясини қўзлайди. Унинг қуйидаги йўналишлари бор:

а) горизонтал диверсификация стратегияси. Бунда компания ишлаб чиқариши кадрлар томонидан тўлиқ ўзлаштирилган, янги бозорларда сотилаётган янги маҳсулотлар билан технология томонидан боғлиқ бўлмаган ҳолда малакали ходимлардан самарали фойдаланиш асосида ишлаб чиқаришлар ҳисобига кенгайди;

б) вертикал диверсификация стратегияси. Бу корхонада рақамли иқтисодиётга асосланган янги технологияни талаб қиладиган янги маҳсулотларни мавжуд бозорда реклама қилиш ва сотишни кўпайтириш ҳисобига ўсиш имкониятларини излашдир;

в) марказлаштирилган диверсификацияни ривожлантириш ҳисобига амалга ошадиган стратегия бўлиб, унда янги бизнес билан боғлиқ янги маҳсулотлар ишлаб чиқаришни ўзлаштириш ҳисобига манфаат кўриш назарда тутилади.

4. *Қисқартириш стратегияси* – тугатиш стратегияси, «ҳосилни йиғиб олиш» стратегияси, қисқартириш стратегияси ва харажатларни қисқартириш стратегиясидир. Бу стратегия компания узоқ муддат давомида ўсишни таъминлаганидан сўнг кучларни қайта тақсимлаш зарурати туғилганда қўлланилади. Унинг тўрт йўналиши мавжуд:

1) «ҳосилни йиғиб олиш» стратегиясидан бизнесни узоқ муддатга мўлжалламасдан қисқа муддатда имкон қадар катта фойда олиш мақсади кўзланади;

2) қисқартириш стратегияси компания томонидан ўзининг бўлинмаларидан бирини сотиш ёки тугатиш ҳисобига бизнесни юритиш чегараларини узоқ муддатда ўзгартириш зарурати туғилганда қўлланилади;

3) тугатиш стратегияси компания бундан буён бизнесидан фойда олмаслигига ишончи комил бўлганида бизнеснинг ушбу йўналишини тугатиш зарурати мувофиқ ишга солинади;

4) харажатларни қисқартириш стратегияси тугатиш стратегиясига ўхшашдир, чунки унинг ғояси чиқимларни камайтириш имкониятларини ишга солишга йўналтирилган. Аммо бу стратегияда харажатларнинг унча кўп бўлмаган манбаларини бартараф этиш билан чегараланади.

Меҳнат иқтисодиётида стратегия танлашнинг компанияни ривожлантириш учун эҳтимол тутилган барча муқобил вариантлари кўриб чиқиши мақсадга мувофиқдир.

19.3. «Рақамли иқтисодиёт» – тараққиётнинг муҳим омили

2017–2021-йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича Ҳаракатлар стратегияси асосида мамлакатда ахборот-коммуникация технологияларини жадал ривожлантириш, «рақамли иқтисодиёт», «ақлли тиббиёт», «ақлли шаҳар», «ақлли қишлоқ» ва бошқа рақамли ишлаб чиқаришларни шакллантириш вазифаси белгиланган.

«*Рақамли иқтисодиёт*» (ингл. «Digital economy») – асосий воситаси рақам шаклидаги маълумотлар бўлган, улардан катта ҳажмда фойдаланиш ишлаб чиқариш ва хизмат кўрсатиш самарадорлигини оширишга хизмат қиладиган хўжалик фаолиятидир. Шу билан бирга адабиётда «электрон иқтисодиёт» («e-economy»), «интернет-иқтисодиёт» («Internet economy»), «тармоқ иқтисодиёти» («network economy»), «виртуал иқтисодиёт» («virtual economy») атамалари ҳам ишлатилади. Улар «рақамли иқтисодиёт»нинг синонимлари ҳисобланади¹.

¹ Лапидус Л. В. Цифровая экономика: управление электронным бизнесом и электронной коммерцией: учебник. – М.: ИНФРА-М, 2018. – С.29.

«Рақамли иқтисодиёт» атамасини биринчи марта муомалага америкалик тадқиқотчи Николас Негропонте 1995 йилда киритган¹.



Николас Негропонте 1943 йил 1 декабрда Нью-Йорк шаҳрида тугилган бўлиб, грек оиласига мансуб фукаро ҳисобланади.

1985 йилда АКШнинг Массачусет технология институтининг Media Labs булимига раҳбар булган. 1995 йилдан бошлаб рақамли иқтисодиёт концепциясини яратган.

Иқтисодий фаолиятнинг ушбу тури бевосита ахборот-коммуникация технологияларининг ривожлантирилиши билан боғлиқ. Унинг афзалликлари қуйидагилар билан белгиланади:

– товарлар ишлаб чиқариш ва хизматлар кўрсатиш, шунингдек, қўшимча қийматга эга билим ва ахборот салмоғининг ортиб бориши. Бу эса маҳсулотда илм сиғими, илмий-тадқиқот ва тажриба-конструкторлик ишланмаларига харажатлар кўпайишида ўз ифодасини топади;

– ишлаб чиқариш чиқимларининг камайиши ҳисобига «рақамли маҳсулот» («хизмат») иқтисодий самарадорлигининг ортиши;

– корхоналар, ихтисослашган минтақавий «рақамли кластер»лар инфратузилмалари доирасида битта меҳнат ва бошқа ресурслардан беҳисоб даражада фойдаланиш доираси;

– Интернетда савдо майдончаларининг чегараланмаганлиги туфайли Интернет-савдо, молиявий (фонд, валюта) биржаларнинг жадал ривожланиши;

– бозорларда рақобат устунлигини қўлга киритиш учун корхонлар миқёсининг кичрайтирилиши, виртуал фирмалар («киберкорпорациялар»)нинг пайдо бўлиши ва бошқалар.

«Рақамли иқтисодиёт» ўзининг тизимли мезонлари ва хусусиятларига эга (19.2-жадвал).

Экспертларнинг ҳисоблашича, 2020 йилга бориб жаҳон иқтисодиётининг саноат тараққиёти босқичи ниҳоясига етади. Жаҳон иқтисодиётининг шундан кейинги даврдаги ривожланиши когнитив (лот. «cognitio» – «билим», «тафаккур») омиллар ҳамда тежамкор иқтисодиёт, нано ва биотехнологияларга асосланган ишлаб чиқаришлар таъсири остида бўлади. Бу макроиқтисодиётда бошқарув қарорлари ишлаб чиқиш ва қабул қилиш учун талаб қилинадиган ахборот ҳажмларининг кескин ортишига олиб келади. Натижада ходимларнинг билими ва ҳар бир мамлакатда ахборот-коммуникация технологияларининг ривожланиш даражаси унинг тараққиётини ва рақобатбардошлигини белгилаб беради.

¹ Negroponte N. Being Digital / N. Negroponte. - NY : Knopf, 1995. - 256 p.

«Рақамли иқтисодиёт»нинг тизимли мезонлари ва хусусиятлари

«Рақамли иқтисодиёт»нинг тизимли мезонлари	«Рақамли иқтисодиёт»нинг тизимли хусусиятлари
Ишлаб чиқаришни ташкил этишнинг тизими	Ишлаб чиқариш маказлашиши даражасининг камайиши
Ходимларнинг роли	Ходимларнинг йирик иқтисодий марказлардан олисда ҳам ишлаб чиқариш жараёнларида тўлақонли иштирок этиши
Иқтисодий бошқарув тизими	Ходимлар мустақиллигининг ортиши, ташкилий бирликларнинг «функционал модуллар»га айлантирилиши
Қадриятлар тизими	Компаниялар ижтимоий функцияларининг кенгайиши
Иқтисодий жараёнларнинг хусусияти	Жаҳон миқёсида иқтисодий жараёнлар ўзаро боғлиқлиги даражасининг ортиши

«Рақамли иқтисодиёт» ҳозирги мавжуд соҳаларнинг ярмидан кўпроғида бекиёс ўзгартишлар келтириб чиқариши кутилмоқда. Жумладан, Жаҳон банки мутахассисларининг тадқиқотлари тезкор Интернетдан фойдаланувчилар сонининг 10 % га кўпайтирилишининг ўзиёқ миллий иқтисодиёт ялпи ички ҳажмини ҳар йили 0,4–1,4 % га ошиши имкониятини беришидан далолат берди. Жаҳонда «рақамли иқтисодиёт» ўсишининг суръатлари ҳозирнинг ўзида йилига деярли 20 % ни ташкил этади.

Тараққий этган давлатларда «рақамли иқтисодиёт»нинг миллий ялпи ички маҳсулотдаги улуши 7 % га етган¹. Улар ҳозирнинг ўзида «рақамли иқтисодиёт»нинг жорий қилинишидан жуда катта фойда кўрмоқда. Жумладан, АҚШ йилига 400 миллиард доллардан кўпроқ «рақамли хизмат»ларни экспорт қилмоқда.

Бугунги кунда ушбу давлат ялпи ички маҳсулотининг 5 % идан кўпроғи Интернет ва ахборот-телекоммуникация технологиялари билан боғлиқ соҳаларга тўғри келяпти. 2025 йилгача АҚШ саноатнинг «рақамлаштирилиши»дан кўшимча 20 трлн доллар даромад олиши кутилмоқда. Бундай иқтисодий самарадорлик, айниқса, истеъмол товарлари ишлаб чиқариш (10,3 трлн доллар), автомобиль саноати (3,8 трлн доллар) ва логистикада (3,9 трлн доллар) юқори бўлиши айтилмоқда.

Жанубий Кореяда «электрон ҳукумат» ва «электрон воситачилик»нинг жорий қилиниши йилига 10–15 миллиард АҚШ доллари миқдорида даромад

¹ Доклад Всемирного банка о мировом развитии «Цифровые дивиденды» // <http://www-wds.worldbank.org>

келтирмоқда. Бу «рақамли иқтисодиёт» учун сарф қилинаётган харажатлардан 30–40 баробар ортиқдир¹.

Хитойда 2015 йилдан бошлаб «Интернет + Ҳукумат», «Интернет + Ишлов бериш саноати», «Интернет + Молия», «Интернет + Агросаноат» йўналишларини қамраб олган «Интернет +» концепцияси амалга оширилмоқда. 2020 йилга бориб ушбу лойиҳаларни амалга ошириш Хитой иқтисодиётига 600 млрд АҚШ доллари миқдорида иқтисодий самара бериши кутилмоқда².

2014 йилда АҚШда Саноат интернет консорциуми (Industrial Internet Consortium, ИС) ташкил этилди. Унга даставвал жаҳонда машҳур «General Electric», «AT&T», «Cisco», «IBM» ва «Intel» корпорациялари бирлашган бўлса, ҳозирга пайтда консорциумга 30 мамлакатнинг 250 тадан кўпроқ компанияси аъзо бўлган. Саноат интернет консорциуми «рақамли иқтисодиётнинг энг истиқболли йўналиши – «Саноат Интернет ашёлари» (Industrial Internet of Things, IIoT) тизимларини яратишга ихтисослашган. 2020 йилга бориб жаҳонда 2,4 млрд «Интернет ашёлари»га уланиш тахмин қилинмоқда. Бу дунёда глобал иқтисодий ўсишни 11,1 трлн АҚШ долларига кўпайтириш, жаҳон ялли ички маҳсулотини 11 % га ошириш имконини бериши керак.

«Интернет ашёлари» деганда, ушбу атамани 1999 йилда муомалага киритган Кэвин Эштон таърифи билан айтганда, «уланган технологиялар воситасида бир-бири ёки ташқи муҳит билан инсон иштирокисиз ўзаро муносабатда бўладиган ҳисоблаш тармоғи концепцияси»³ тушунилади. Уларга мисол тариқасида ҳозирги пайтда кенг оммалашаётган «ақлли иқтисодиёт», «ақлли шаҳар», «ақлли қишлоқ хўжалиги», «ақлли тиббиёт», «ақлли уй» ва ҳоказоларни кўрсатиш мумкин.

Шунингдек, у инфратузилмаларни (коммунал хўжалиги, жамоат транспортини), автомобиллар ва қишлоқ хўжалик техникасини ҳайдовчисиз автомат тарзда бошқариш, жарроҳлик операцияларини роботлар ёрдамида амалга ошириш назарда тутилади. Масалан, Буюк Британияда «Schneider Electric» компанияси амалга оширган тадқиқотлар идоранинг стандарт биносида йилга 1 квадрат метрга 200 киловатт-соат электр энергияси сарф қилинишини аниқлаган. «Интернет ашёлари» концепцияси асосида «ақлли уй» лойиҳасини амалга ошириш ушбу сарфни 2,5 маротабага – 80 киловатт-соатга камайтириш имконини берган.

¹ Садовский Г. Л. Анализ современных тенденций цифровой трансформации промышленности // Молодой ученый. – 2017. – №14. – С. 427-430.

² China unveils targets for 2015: Li Keqiang's speech as it happened // South China Morning Post. March 5 2015. URL: <http://www.scmp.com/news/china/article/1729846/live-li-keqiang-unveils-chinas-annual-work-report>

³ Kevin Ashton. That 'Internet of Things' Thing. In the real world, things matter more than ideas. RFID Journal, 22 June 2009.

«Рақамли иқтисодиёт» янги тушунча – «блокчейн»ни (ингл. «block» – «блок» ва «chain» – «занжирча»), яъни «блоклар занжирчаси»ни) пайдо қилди. Блокчейн – турли маълумотларни ишонарли ҳисобга олишга асосланган кўп функцияли ва кўп даражали ахборот технологиясидир. Бу криптографика шаклидаги ўзаро боғлиқ блоклар занжирчаси қатъий изчиликка асосланган. Блокчейнда барча маълумотлар тўпланиб, мунтазам тўлдириб бориладиган маълумотлар базаси шакллантирилади. Бунда блокчейнга киритилган маълумотларни ўзгартиришнинг иложи бўлмайди. Блокчейнни маълумотлар билан чексиз тўлдириб бориш мумкин. Шунинг учун уни суперкомпьютерга қиёслашади.

Блокчейнга махсус калитлар орқали кирилади. Криптографик ёзув тарзидаги калит блокчейнни ишлатадиган ҳар бир фойдаланувчида бўлади. Бу унинг барча тармоғи фойдаланувчилар учун тўла ишонарлилигини таъминлайди. Блокчейн 2009 йилда «биткоин» криптовалютаси пайдо бўлиши билан биратўла яратилган. Томонлар ўртасида муомалада бўлган валюта билан биринчи ҳисоб-китоб Исроилдаги «Wave» стартапи, Буюк Британиянинг «Barclays» банки ва Ирландиянинг «Ornua» фирмаси ўртасида 100 минг АҚШ доллари аккредитиви орқали амалга оширилган. Агар бундай молиявий операция турли мамлакатлар ўртасидаги анъанавий ҳисоб-китоблар асосида бир ҳафта ва ундан ҳам кўпроқ муддатни талаб этадиган бўлса, блокчейнда бу 4 соат мобайнида бажарилган.

Ҳозирнинг ўзида блокчейндан молиявий операциялар, шу жумладан, «биткоин» криптовалюталари билан савдо қилишдан ташқари қуйидаги мақсадларда фойдаланилмоқда:

- рақамли шахс гувоҳномалари яратилмоқда;
- шифрли муаллифлик ҳуқуқи сақланмоқда;
- паспортлар, дипломлар, ҳайдовчилик гувоҳномалари тўғрисидаги маълумотлар сақланмоқда;
- ихтирочилар, адиблар, рассомлар, мусиқачилар ва бошқалар муаллифлик ҳуқуқига эга ихтиролари ва асарларини сотмоқда;
- давлат ва маҳаллий ҳокимият органларининг ҳужжатлари, ҳисоботлари, бошқа маълумотлар сақланмоқда ва бошқалар¹.

Ўзбекистонда ҳам «рақамли иқтисодиёт»ни жорий қилишга катта эътибор берилмоқда. 2017–2021-йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича Ҳаракатлар стратегиясини 2018 – «Фаол тадбиркорлик, инновацион ғоялар ва технологияларни қўллаб-қувватлаш йили»да амалга оширишга оид Давлат дастурида «Ақлли шаҳар», «Ақлли маҳалла», «Ақлли уй» ва «Ақлли ҳокимият» концепцияларини ўз ичига олган норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар тўпламини ишлаб чиқиш назарда тутилган.

¹ С в о н М. Блокчейн: Схема новой экономики. - М.: Олимп-бизнес, 2017. - 240 с.

«Ақлли шаҳар» концепциясини дастлаб мамлакатимиз пойтахти, шунингдек, Тошкент вилоятининг маркази – Нурафшонда амалга ошириш мўлжалланган.

Бирлашган Миллатлар Ташкилотининг Ривожланиш дастури билан ҳамкорликда Тошкент вилоятининг Янгийўл, Ўрта Чирчиқ, Паркент ва Тошкент туманлари учун «ақлли қишлоқ хўжалиги» лойиҳаси ишлаб чиқилган. Ушбу лойиҳага кўра, вилоятдаги 800 та фермер хўжалиги агротехника тадбирларини амалга ошириш учун бепул инновацион тавсиялар билан таъминланиб боради. Ушбу ҳудудларнинг 10 минг гектар майдонида ўрнатиладиган «рақамли технологиялар» сенсорлари орқали олинадиган экинларга энг мақбул муддатлар ва қай тарзда ишлов бериш, уларни озиклантириш, суғориш, ҳосилнинг етилиши ва бошқа масалалар бўйича тавсиялар тақдим қилинади.

19.4. «Рақамли иқтисодиёт» асосида иш билан бандликка кўмаклашиш

Меҳнат бозорида олиб борилган тадқиқотлар ҳозирги даврда иш билан бандликда жиддий ўзгаришлар содир бўлаётганлигидан далолат беради. Энг аввало, иш кучининг мобиллиги ортиб бормоқда. Корхоналарда тобора кўпроқ ходимлар ишдан бўшаётгани ҳолда, янги ходимларни ёллаш ҳам ортомқда. Шу билан бирга замонавий малака ва билимларга эга бўлган мутахассисларга талаб муттасил ортиб бормоқда. Ходимларнинг меҳнат шароитлари ҳам тубдан ўзгармоқда. Масофада туриб ишлаш, телеиш, муайян лойиҳа доирасида шартнома асосида меҳнат фаолиятини амалга ошириш тобора оммаллашиб бормоқда. Бу эса кўп жиҳатдан ахборот-коммуникация технологияларининг ривожланиши билан боғлиқ.

«Рақамли иқтисодиёт»да робот техникаси ва сунъий интеллект каби замонавий технологиялар орқали иш жойлари автоматлаштирилмоқда, ишлаб чиқариш тубдан такомиллашмаяпти, бунинг натижасида, меҳнат унумдорлиги кескин ортиши билан бирга, ушбу жараёнлар бутун жаҳон меҳнат бозорига кучли таъсирини кўрсатмоқда. «McKinsey-MGI» глобал институти экспертларининг фикрича, рақамли технологиялар яқин 20 йил ичида ҳозирги пайтда ишлаб чиқаришда ходимлар иштирокида бажарилаётган операцияларнинг 50 % га яқинини автоматлаштириш имконини беради¹.

Ишлаб чиқаришнинг автоматлаштирилиши бугунги кунда меҳнат фаолиятини амалга ошириш учун ўрта малака талаб қилинадиган иш жойларига ҳам таъсир кўрсатиши шубҳасиздир. Оқибатда ана шу тоифа ходимларнинг анчагина қисми қисқартирилиши талаб қилинади. Сўнгги маълумотларга

¹ Measuring the Digital Economy/ A new perspective // <http://ec.europa.eu/eurostat/documents>

мувофиқ, жаҳонда 192,7 млн киши ишсиз, меҳнатга лаёқатли аҳолининг 30 дан 45 % гачаси иш излаётганлиги ёки қисман иш билан бандлиги, деярли 75 млн ёшлар расман ишсиз сифатида рўйхатга олинганлиги ҳисобга олинса, фан-техника тараққиёти ютуқларининг ишлаб чиқаришга кенг жорий этилиши жаҳон меҳнат бозорига жиддий таъсир кўрсатиши шубҳасиздир¹.

Шу билан бирга 2017 йилдаги статистика маълумотларига кўра, жаҳондаги аҳолининг ярми Интернетдан фойдаланмоқда. Бу «рақамли иқтисодиёт»ни ривожлантириш имкониятлари тобора ортаётганлиги ва инсониятнинг меҳнат фаолияти тубдан ўзгаришини англатади.

Рақамли технологиялар меҳнат бозорига ижобий таъсир кўрсатишини таъкидлаш керак. Энг аввало, «рақамли иқтисодиёт» иш ҳақи даражаси юқори бўлган янги иш жойларининг яратилишига хизмат қилади. Буни, жумладан, АҚШнинг «GE» машинасозлик компанияси мисолида яққол кўриш мумкин. Ушбу компания 2020 йилгача бўлган даврда рақамли технологиялардан фойдаланиладиган жаҳондаги энг йирик ўнта компания қаторидан ўрин олишни ўз олдига мақсад қилиб қўйган. «GE», жумладан, дастурчи ходимларининг сонини 20 минг кишига етказишни режалаштирмоқда. Буни машинасозлик соҳасида мисли кўрилмаган инқилобий стратегия сифатида баҳолаш мумкин².

Рақамли технологияларнинг меҳнат бозорига таъсири юзасидан ўтказилган тадқиқотлар сўнгги 15 йил мобайнида Интернетнинг ривожланиши жаҳонда паст малака талаб қиладиган 500 мингта иш жойи йўқотилгани ҳолда, ушбу даврда 1,2 млн янги, юқори технологияларга асосланган иш жойлари яратилганлигидан далолат беради³.

«Рақамли иқтисодиёт» меҳнат унумдорлигини оширишга ҳам хизмат қилмоқда. Бундай иқтисодиётда, биринчидан, рақамли технологиялар ходим малакасининг тақдим этилаётган иш жойига тўлиқ ва аниқ мувофиқ бўлишини таъминлайди. Шу билан бирга, у ишсизликни камайтиради, чунки ходимга ахборот технологиялардан фойдаланган ҳолда ўзи учун иш топиш муддати-ни кескин қисқартиради. Буни АҚШнинг иш кучига талаб ва унинг таклифига ихтисослашган «LinkedIn» платформаси мисолида кўриш мумкин. Ушбу платформада бугунги кунда мамлакатнинг 130 млн фуқароси рўйхатдан ўтган. Бу, айниқса, ўз мутахассисликлари учун маҳаллий бозорларда талаб катта бўлмаган йирик шаҳарлардан олисдаги ҳудудларда яшовчи иш қидираётганларга қўл келади. Улар ўз меҳнат фаолиятларини масофада туриб амалга ошириш имкониятига эга бўлади.

Рақамли технологиялар аввал меҳнат бозоридида мавжуд бўлмаган касб ва мутахассисликларни ҳам яратди. Уларга рақамли маркетинг, маълумотлар ба-

¹ Technology, jobs, and the future of work // <http://www.mckinsey.com>

² World employment and social outlook. <http://www.ilo.org>

³ World employment and social outlook. <http://www.ilo.org>

засини таҳлил этиш ва хусусий маълумотларни ҳимоя қилиш, Интернет-блогер ва бошқа кўпгина замонавий ихтисосликларни мисол қилиб келтириш мумкин.

«Рақамли иқтисодиёт» иш билан виртуал бандликни таъминлаш имкони-ятини ҳам яратади. Иш билан виртуал бандлик, яъни масофада туриб ишлаш концепцияси 1972 йилда америкалик Жек Гиллес томонидан ишлаб чиқилган. У барча ходимларнинг ҳам сўзсиз муқим иш жойларида меҳнат фаоли-ятини амалга ошириши шарт эмаслиги, чунки баъзи функцияларни ахборот технологиялари асосида масофада туриб бажариш мумкинлиги ғоясини ил-гари сурган. У ўз назариясини амалиётда синаб кўриш учун Жанубий Кали-форния университетиде тажриба ўтказган. Натижада, маҳаллий маъмурлар ушбу ғоя шаҳарлардаги транспорт тирбандлиги ва бошқа қатор муаммоларни ҳал қилишда кўл келишини ҳисобга олган ҳолда, иш билан виртуал бандликни амалга оширишга киришганлар.

Иш билан виртуал бандликда ижтимоий-меҳнат муносабатлари анъана-вийлардан қуйидагилар билан фарқланади:

– ижтимоий-меҳнат муносабатлари субъектлари ўртасидаги муносабатлар ҳамкорлик, шериклик хусусиятига эга бўлади. Чунки ходим меҳнат фаоли-ятини иш берувчидан масофада туриб амалга оширади;

– ходимлар раҳабарият томонидан назорат қилинмайди, мустақил қарор-лар қабул қилади, ўз меҳнатини мустақил ташкил этади;

– иш вақтидан фойдаланишда ходимлар катта эркинликка эга, улар ўз иш вақтларини мустақил режалаштиради.

Масофада туриб ишлашда анъанавий иш жойи хусусиятида ҳам жиддий ўзгаришлар рўй беради (19.3-жадвал).

19.3-жадвал

Анъанавий ва виртуал иш жойларининг хусусиятлари

Хусусиятлар	Анъанавий иш жойлари	Виртуал иш жойлари
Амал этиш вақти	Доимий, барча ходимлар учун бир хил, масалан соат 9 дан 18 гача	Ходим учун энг мақбул пайтда
Иш ўрнининг жойлашиши	Қоида бўйича, корхонада, ташкилот ва муассаса идорасида	Ходим учун энг мақбул жойда
Амал этиш муддати	Асосан узок муддатли	Асосан қисқа муддатли, шартномада кўрсатилишича
Иш берувчи	Асосан битта	Кўпинча бир нечта
Меҳнатга ҳақ тўлаш шакли	Вақтбай ва соатбай	Соатбай

«Рақамли иқтисодиёт»да иш билан бандлик ноодатий деб номланаётган меҳнат фаолиятини юзага чиқарди. Ноодатий меҳнат фаолияти ва иш билан бандлик иқтисодий адабиётда кенг талқин этилади. Улар шакли бўйича меҳнат шартномаларини тузиш (шошилиш битимлар, қисман иш билан бандлик ва ҳоказолар) меҳнат фаолиятини амалга ошириш учун сарфланадиган вақт (кун, ҳафта, ой), меҳнат функциялари (масалан, лойиҳада ишлаш) бўйича таҳлил этилади. Шу билан бирга ноодатий меҳнат фаолияти ва иш билан бандликда ўз фаолиятини Интернет орқали амалга оширадиганлар ўзини ўзи банд қилганлар хос тоифасига киритилмоқда.

Ноодатий иш билан бандликда, энг аввало, рақамли иқтисодиётда Интернетда иш билан бандлик оммалашиб борапти. Айни пайтда ходимлар ўртасида меҳнат бозорида рақобат тобора кескинлашапти ва меҳнат тақсимоли кучаймоқда. Бундай меҳнат фаолияти ишни уйда (телеиш), мижознинг худудида (хизмат кўрсатиш), хизмат вазифасини бажариш учун бошқа худудларда (кўргазмалар, анжуманлар) ташкил этиш турларини пайдо қилди. Германияда ўтказилган ижтимоий сўровлар ҳозирги пайтда ходимларнинг 30,0 % корхона ёки муасаса худудидан ташқарида меҳнат фаолиятини амалга ошираётганлигини кўрсатди. Шу билан бирга, сўровда иштирок этганларнинг ҳар 5 нафаридан 4 таси иш жойларининг технологик жиҳозланиши тубдан ўзгарганлигини кўрсатдилар. Шунингдек, меҳнат вазифаларини бажариш суръатлари кескин ортмоқда. Мобил воситалар орқали ходимларга топшириқлар дарҳол етказилмоқда.

Келажак иш кучи учун энг муҳими ахборот технологияларини эгаллаш ҳисобланади. Ушбу технологияларни фақат тор мутахассисларгина эмас, турли касбдаги барча ходимлар эгаллаши зарурати туғилмоқда. Бу жараён «малаканинг янгилашиши» номини олди. Жумладан, ҳозирги даврда ривожланган давлатларнинг компанияларида меҳнат функцияларини бажаришда Интернет технологияларидан тобора кенг фойдаланилмоқда. Масалан, Германияда ходимларнинг 80 % рақамли технологияларни эгаллаган. Бу малака рақамли саводхонлик номини олди. Бу янги техникавий воситалар ва у билан боғлиқ ахборот ва коммуникатив тармоқлардан малакали фойдаланишни англатади.

Рақамли иқтисодиётда эндиликда ишсизлик аввалги маъносини ўзгартирмоқда, чунки ҳозирги пайтда рақамли технологиялар орқали иш жойлари эмас, балки меҳнат фаолияти топшириқлари тақсимланмоқда (масалан, кимошди воситасида).

Рақамли технологиялар ходимни юқори малака ва билим билан бирга масъулиятни ўз зиммасига олишни ва меҳнат фаолиятини мухтор равишда амалга оширишни талаб қилмоқда. Эндиликда ходим ўз меҳнат фаолиятини ўзи тартибга солади, унинг натижалари ва меҳнатига ҳақ тўлаш Интернет

орқали тақдим этилаётган таклифлардан келиб чиққан ҳолда амалга оширилади. Айни пайтда ходимнинг меҳнат фаолиятининг ташқи назорати унинг ўзини жалб этмаган ҳолда маълумотлар, ҳисоботлар орқали амалга оширилади.

Виртуал иш жойларининг бошқа афзалликлари ҳам кўп. Жумладан, ушбу усул меҳнат жараёнига қўшимча равишда ногиронлар, фарзандларини парвариш қилаётган аёллар, талаба ёшларни жалб этиш орқали иш билан бандликни ривожлантириш, меҳнат бозорини барқарорлаштиришга хизмат қилади. Айни пайтда иш кучи ортиқча бўлган минтақалардаги аҳоли бошқа жойда, шу жумладан, хорижий мамлакатлар иш берувчилари билан шартнома асосида меҳнат фаолиятини амалга ошириш имкониятига эга бўлади.

Виртуал иш билан ҳозирги пайтда, жумладан, АҚШда 20 млн, Европа Иттифоқида эса 4 млн киши банд. Америкалик экспертларнинг ҳисоблаб чиқишича, агар мамлакатда ходимларнинг 10,0–20,0 % виртуал ишга ўтказилса, ҳар йили 23 млрд АҚШ доллари тежалани, автомобилларга ишлатиладиган 13 млн тонна ёнилғи иқтисод қилинади, иш жойига бориш ва уйга қайтиш учун 3 млрд соат беҳуда йўқотилмайди¹. Бундай меҳнат фаолияти турларига лойиҳа-конструкторлик, таҳлилий, бухгалтерия ва бошқа кўпгина ишларни бажариш киради.

«Citrix Global Index Workshifting» томонидан жаҳондаги ахборот технологиялари компаниялари ўртасида ўтказилган тадқиқотлар уларнинг 37,0 % ида меҳнат фаолиятининг бундай шакли қўлланилаётганлигини, сўровда иштирок этганларнинг 93,0 % эса ана шундай ходимларни идорадан ташқарида ишлашга ўтказиш ниятлари борлигини кўрсатди². Бундай усул меҳнат фаолиятини инсонпарвалаштириш, ходимга ўз иш ва дам олиш вақтини мустақил режалаштириш каби қўшимча қулайликлар яратади.

Ўзбекистонда ҳам аҳолини виртуал иш билан таъминлаш истиқболлари катта. Шунинг учун, энг аввало, ахборот-коммуникация технологияларини жадал ривожлантириш чоралари кўрилмоқда. 2017 йилнинг ўзида мамлакатда Интернетдан фойдаланувчилар сони икки бараварга ортди ва 14,7 млн кишини ташкил этди. Минтақаларда 18,3 мингта база станциялари ўрнатилган. «Электрон ҳукумат» фаолияти кучайтирилиб, у орқали кўрсатилаётган хизматлар турлари ва ҳажми муттасил ортиб бормоқда.

Халқаро электр алоқа уюшмаси Ўзбекистонни ахборот-коммуникация технологиялари соҳасида жадал ривожланаётган мамлакат сифатида эъти-

¹ Kalugina D. A., Klimova G. G. Use of the modern forms of labor organization of state and municipal services // <http://politsocio.uapa.ru/ru-ru/issue/2013/01/12/>

² Исследование: к 2013 г. 93 % организаций намерены предоставить сотрудникам возможность мобильной работы /Время электроники // URL: <http://www.russianelectronics.ru/leader-r/news/market/doc/58637>

роф этди. Ўзбекистон Халқаро электр алоқа уюшмасининг рейтингда 2017 йилнинг ўзида жаҳон мамлакатлари ўртасида бирданига 15 ғоёнага кўтарилди.

Мамлакатда ахборот-коммуникация технологияларини ривожлантиришда АҚШ ва Франциянинг «Alcatel Lucent», Япониянинг «NEC Corporation» ва «Sumitomo Corporation», Хитойнинг «Huawei Technologies» ва «ZTE Corporation», Жанубий Кореянинг «KT Corporation», Швеция ва Норвегиянинг «Telia Sonera», Финляндия ва Германиянинг «Nokia Siemens», Россиянинг «ВимпелКом» компаниялари Ўзбекистон билан инновацион ҳамкорлик қилмоқда. 2021 йилга бориб мамлакатда яна 270 минг километр оптик-толали алоқа тармоғини ўрнатиш режалаштирилган.

19.5. Меҳнат бозорини такомиллаштириш стратегияси

Халқаро меҳнат ташкилоти ташкил этилганлигининг 100 йиллиги нишонланадиган 2019 йилда «Меҳнат соҳасининг келажаги» стратегик ташаббуси қабул қилиниши кутилмоқда. 2030 йилгача бўлган муддатга мўлжалланаётган ушбу ҳужжатда меҳнат соҳаси тубдан ўзгараётганлиги ўз ифодасини топади. ХМТ экспертларининг ҳисоблашича, ушбу мисли кўрилмаган ўзгаришлар турли: технологияларининг жадал ривожланиши, иқтисодиётдаги демография хусусиятлар, иш билан бандликдаги янгиликлар каби омилларни қамраб олади. Бунда, айниқса, куйидагиларга урғу берилади:

– ишни бажариш хусусияти ва жойи аввалари ҳам доим ўзгариб турган бўлса-да, ҳозирда мисли кўрилмаган кўламга эга бўлмоқда ва уларнинг таъсири кучайиши билан бирга, ҳатто қарор топган ижтимоий қадриятларга ҳам раҳна солмоқда;

– меҳнат соҳасидаги ўзгаришларнинг омиллари глобаллашув, автоматлаштириш, компьютерлаштириш, демография, иқлим ва ҳоказоларни қамраб олмоқда.

Меҳнат соҳасидаги бу ўзгаришлар куйидаги оқибатларга олиб келиши башорат қилинмоқда:

– келажақда иш жойи тушунчаси йўқолиши эҳтимолдан ҳоли эмас. Ходим хоҳлаган жойда ишлаши мумкин, масофада туриб ишлаш эса одатий ҳолга айланади;

– меҳнат муносабатларининг ўзгариши меҳнат шартномаларини янгича расмийлаштиришни талаб қилади ва бу ходимларнинг ижтимоий ҳимоя қилиш кафолатларини таъминлай олмаслиги мумкин;

– товарлар ишлаб чиқариш ва хизматлар кўрсатишнинг номарказлашиши кучайиши (уч ўлчовли технологиялар, масофада туриб хизмат кўрсатишлар ва ҳоказолар ҳисобига) билан бир қаторда маълумотлар ва ахборотларнинг

марказлашиши (краудфандинг, беқиёс катта маълумотлар базаси технологиялари ёрдамида) ортиб боради;

– меҳнат соҳасига янги инновациялар – ирсий муҳандислик, нано ва биотехнологиялар, ўта ўтказгичлар ва бошқалар кўшимча таъсир кўрсата бошлайди¹.

Халқаро меҳнат ташкилоти даврнинг ушбу даъватларидан келиб чиққан ҳолда ҳар бир давлатда меҳнат, айниқса, иш билан бандлик соҳасида миллий истиқбол стратегиялари ишлаб чиқишни тавсия этмоқда.

Инновацион иқтисодиёт шароитларида меҳнат бозорини такомиллаштириш стратегиясининг асосий мақсади меҳнатга лаёқатли аҳолининг меҳнат қилиш конституциявий ҳуқуқини кафолатлаш, муносиб меҳнатни ва иш ҳақини, ижтимоий ҳимояни таъминлашга йўналтирилган бўлиши керак.

Ана шундай меҳнат бозорини ривожлантиришнинг эътиборга лойиқ стратегиялари қаторида 2010 йилда Европа Иттифоқи томонидан қабул қилинган «Европа 2020. Европанинг оқилона, барқарор ва инклюзив ўсишининг стратегияси» мисол бўла олади. Ушбу стратегиянинг асосий мақсадларидан бири сифатида 2020 йилгача ушбу ҳамжамиятда 20–64 ёшдаги аҳолининг иш билан бандлиги даражасини 75,0 % га етказиш вазифаси кўзланган.

Белгиланган стратегик мақсадни амалга ошириш учун Европа комиссияси «Янги кўникмалар ва янги иш жойлари» ташаббусини илгари сурди. Мазкур ташаббус қуйидагиларни назарда тутди:

– меҳнат бозорини модернизация қилиш;

– меҳнатга лаёқатли аҳолининг касб ва ихтисослик кўникмаларини бутун умрлари давомида такомиллаштириб бориш ҳисобига меҳнат бозоридаги конъюнктурани яхшилаш;

– меҳнат ресурсларининг мобиллигини ошириш ва бошқалар.

Европа Иттифоқи мамлакатларида меҳнатга лаёқатли аҳолининг иш билан самарали бандлиги даражасини оширишнинг асосий стратегияси сифатида билимга асосланган ва инновацион иқтисодиётни ривожлантириш белгиланган. Бунинг учун «Инновацион Иттифок» («Innovation Union») ташаббуси ишлаб чиқилди. Стратегиянинг энг муҳим йўналиши ҳисобланган бу ташаббусга кўра, новаторлик ғояларини янги товарлар ва хизматларга айлантириш ҳисобига инновацион иқтисодиёт ўсиши суръатларини ошириш ва аҳолининг иш билан самарали бандлигини таъминлаш мақсади кўзланган.

Европа Иттифоқининг меҳнат бозорини такомиллаштириш стратегиясининг муҳим йўналишларидан бири сифатида *флексикьюрити* (ингл. «flexibility» – «эгилувчанлик» ва «security» – «хавфсизлик») *концепцияси* ишлаб чиқилди.

¹ The End to Poverty Initiative - The ILO and the 2030 Agenda; Director-General's report to the ILC. Geneva : ILO, 2016.

Концепциянинг моҳияти эгилувчан меҳнат бозорида фаол сиёсатни амалга оширишни ишсизларнинг самарали ижтимоий ҳимоясини кафолатлаш билан бирга қўшиб олиб боришдир. Ушбу концепция даставвал Данияда амалга оширилганидан кейин Европа Иттифоқининг бошқа мамлакатларида ҳам кенг қўлланила бошланди. У қуйидаги тўрт тамойилга асосланган:

- иш берувчилар билан ходимлар ўртасида ҳар икки томон учун меҳнат жараёнининг талаб қилинган эгилувчанлигини таъминлайдиган шартномавий муносабатлар, шунга мувофиқ иш билан бандликнинг ҳимояланишини кафолатланган қонунчилик;

- ходимнинг касбий кўникмаларини бутун меҳнат фаолияти давомида ривожлантириш ва унинг меҳнат бозорида тез ўзгараётган шароитларга мослашишини таъминлайдиган таълим ва қайта тайёрлаш тизими;

- меҳнат бозорида ходимларнинг мобиллигини рағбатлантирадиган фаол сиёсат (уларнинг ишсизлик ҳолатидан иқтисодий фаолликка тез ўтиши);

- ишсизлар ва иқтисодий фаол бўлмаган фуқароларнинг зарур турмуш даражасини сақлаб туриш имконини берадиган аҳолини ижтимоий ҳимоя қилиш тизими¹.

Бу ўринда инновацион иқтисодиётда меҳнат бозорини такомиллаштиришнинг стратегияси юқори технологияларга асосланган ишлаб чиқаришларни ташкил этишни юқори самарали иш жойларини яратиш ва таълим муассасаларида ана шу иш жойларида меҳнат фаолиятини амалга оширадиган креатив ходимларни тайёрлашни биргаликда амалга оширишга йўналтирилиши кераклигини таъкидлаш лозим.

Инновацион иқтисодиётнинг *креатив ходими* – меҳнат бозорида рақобатбардош, интеллектуал, ижодкор, ўз инсон капиталини муттасил ошириб борадиган, инновацияларга, муттасил ва тез-тез ўзгариб турадиган шарт-шароитларига қисқа муддатда мослаша олишга қодир шахсдир.

Инновацион иқтисодиётда инновацион меҳнат фаолияти қуйидаги хусусиятлар билан ажралиб туради:

- ишлаб чиқаришдаги инновацион ва инвестицион муҳит, юқори самарали иш жойлари тизими, ишлаб чиқариш жараёнининг инновацион ташкил этилиши;

- меҳнатнинг интеллектлашуви. Иқтисодий ҳамкорлик ва ривожланиш ташкилоти статистика хизматининг маълумотларига кўра, ҳозирги вақтда ривожланган давлатларда иш билан банд ходимларнинг деярли 65 % интеллектуал меҳнат фаолиятини амалга оширмоқда;

- ходимнинг инновацион тури – креативлиги, унинг ташаббускорлиги, фаоллиги, масъулияти, жамоа билан ишлаш кўникмалари, эгилувчанлиги, мобиллиги, руҳий барқарорлиги ва бошқалар.

¹ European Employment Strategy (EES) // <http://n-europe.eu>

Инновацион иқтисодиётда меҳнат бозорини такомиллаштириш стратегияси қуйидаги мақсадларга йўналтирилиши керак:

- инновацион иш жойлари яратиш;
- меҳнат бозоринининг мониторинги, таҳлили ва прогнозларини такомиллаштириш;
- аҳолининг иш билан бандлигини таъминлаш хизматлари ўртасида рақобат муҳитини яратиш;
- меҳнат ресурсларининг мобиллигини рағбатлантириш;
- меҳнатга лаёқатли аҳоли, иш берувчилар ва давлат манфаатларининг уйғунлигини таъминлаш.

– меҳнат бозорида ижтимоий шерикликни ривожлантириш ва бошқалар.

Меҳнат бозорини такомиллаштириш стратегиясининг аниқ йўналишларини прогнозлашдан аввал SWOT таҳлили асосида мамлакатнинг (минтақа, иқтисодиёт тармоғининг) рақобат устунлиги, иш билан оқилона бандликни таъминлашга тўсқинлик қилаётган омиллар ҳамда мавжуд ва истиқболдаги иш билан бандлик даражасини ошириш имкониятлари аниқлаб олинishi керак (19.4-жадвал).

Меҳнат бозорининг мониторинги, таҳлили ва прогнозлари тизимини такомиллаштириш учун иқтисодиёт, унинг тармоқларининг малакали ходимлар ва мутахассисларга эҳтиёжи прогнозини ишлаб чиқиш талаб қилинади. Бунда иш билан бандлик тизимида инвестиция лойиҳаларининг амалга оширилиши, ишлаб чиқаришни модернизация ва диверсификация қилиш, унда кутилаётган технологик ва инновацион ўзгаришлар ҳисобга олинishi керак.

Меҳнат ресурсларини шакллантириш, иш билан таъминлаш ва иқтисодиёт тармоқларида тақсимлаш жараёнларининг самарадорлигини ошириш стратегик йўналишлари қуйидагиларни қамраб олади:

– малакали ходимлар ва мутахассислар тайёрлашнинг тизимини ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш стратегияси устуворликларини ҳисобга олган ҳолда такомиллаштириш;

– ходимлар, шу билан бирга вақтинча ишсизларнинг малакасини ошириш, қўшимча касб ва ихтисосликларга ўргатиш таълим тизимини шакллантириш ва ривожлантириш;

– меҳнат ресурсларининг мобиллигини фаоллаштириш (янги иш жойлари тўғрисида беғараз хизматларни йўлга қўйиш, уй-жой билан таъминлаш ва бошқа имтиёзлар тақдим этиш);

– меҳнат бозори талаби асосида касблар ва изтисосликлар бўйича стандартлар ишлаб чиқиш ва уларни жорий этиш.

Меҳнат бозорини такомиллаштириш стратегиясида иш билан бандлик хизматлари фаолиятини сифат жиҳатдан янги юқори поғонага кўтариш лозим. Иш билан бандлик соҳасида фуқаролар ва иш берувчилар учун давлат

хизматларининг сифати тубдан янги поғонага кўтарилиши керак. Бу, энг аввало, меҳнат бозорида ахборот технологияларини кенг жорий этишни талаб қилади.

19.4-жадвал

Меҳнат бозорининг SWOT таҳлили йўналишлари

Мамлакатнинг (минтақа, иқтисодиёт тармоғининг) рақобат устунлиги	Иш билан оқилона бандликни таъминлашга тўсқинлик қилаётган омиллар	Мавжуд ва истиқболдаги иш билан бандлик даражасини ошириш имкониятлари
Мавжуд ва истиқболдаги меҳнат ресурсларининг сони	Меҳнат ресурслари ортининг янги иш жойларига нисбатан номуносивлиги	Самарали иш билан бандликни таъминлаш имкониятига эга тармоқларини ривожлантириш
Меҳнат ресурсларининг сифати (билими, ихтисослиги (касби), малакаси)	Минтақа, иқтисодиёт тармоғининг инвестициявий жозибатор эмаслиги	Иш билан бандлик турларини ривожлантиришни қўллаб-қувватлаш
Мамлакатни (минтақа, иқтисодиёт тармоғини) ривожлантириш истиқболлари	Меҳнат сиғими юқори бўлган тармоқлар имконияти ишга солинмаганлиги	Мамлакатни стратегик ривожлантириш асосида кадрларни олдиндан тайёрлашни таъминлаш
Меҳнат бозоридаги рақобат даражаси	Меҳнат бозорида меҳнат ресурсларига талаб ва таклифи ўртасида сифат номуносивлиги	Минтақа, иқтисодиёт тармоғи инвестициявий жозибаторлигини ошириш
Ишсизлик даражаси	Меҳнат ресурслари мобиллигининг фаол эмаслиги	Меҳнат ресурсларининг сифатини ошириш
Меҳнат ресурсларининг мобиллиги даражаси	Меҳнат унумдорлиги паст иш жойларида иш билан бандлар сонининг кўплиги	Иш билан таркибий бандлик номуносивликни бартараф этиш
Иш билан мустақил бандликни (тадбиркорлик) ривожлантириш истиқболлари	Иш билан бандлик хизматлари фаолиятининг сустлиги	Меҳнат ресурсларининг мобиллигини рағбатлантириш

Улардан фойдаланган ҳолда иш билан бандликнинг эгилувчан турларини (масофада туриб ишлаш, телеиш, аутсорсинг, фрилансер, аутстаффинг, кворкинг ва бошқалар) фаол тарғиб этиш, бунга, айниқса, хусусий рекрутинг хизматларини кенг жалб этиш мақсадга мувофиқдир.

19.6. Янги иш жойларини яратиш бўйича давлат дастурлари

Ўзбекистон Республикаси Президенти Ш. Мирзиёев кўрсатиб ўтганидек, «Аҳолини иш билан таъминлаш биз учун нафақат иқтисодий, айти пайтда катта ижтимоий аҳамиятга эгадир»¹. Ҳаракатлар стратегиясида «янги иш ўринларини яратиш ҳамда аҳолининг, энг аввало, ўрта махсус ва олий ўқув муассасалари битирувчилари бандлигини таъминлаш, меҳнат бозори мутаносиблигини ва инфратузилмаси ривожланишини таъминлаш, ишсизлик даражасини камайтириш» вазифалари белгилаб берилган.

Авваллари янги ташкил этилган барқарор иш ўринлари сонининг меҳнат бозори талабларига мос келмаслиги меҳнат бозорида мувозанатнинг бузилишига, республикамизнинг айрим минтақаларида ишсизлик даражасининг ошиб кетишига, ноқонуний меҳнат миграцияси ва норасмий бандликнинг ўсишига олиб келган эди. Ҳаракатлар стратегияси асосида мамлакатда меҳнат бозорининг жорий ва истиқболдаги эҳтиёжларини ҳисобга олиб иш ўринларини ташкил этиш ва кадрлар тайёрлашга давлат буюртмасини шакллантириш тизими яратилган (19.3-расм).

Иш ўринларини ташкил этиш ва кадрлар тайёрлашга давлат буюртмасининг асосий вазифалари қуйидагилардан иборат:

– мутахассислар тайёрлашнинг олдиндан белгиланган касбий-малака тузилмаси ҳамда иш топишда қийинчиликларга учраётган ва меҳнат бозорида тенг шароитларда рақобат қилолмаётган банд бўлмаган шахсларни ишга жойлаштиришга бўлган эҳтиёжларини инобатга олиб, таълим муассасалари битирувчиларини кафолатли ишга жойлаштириш учун мақсадли иш ўринларини ташкил этишни таъминлаш;

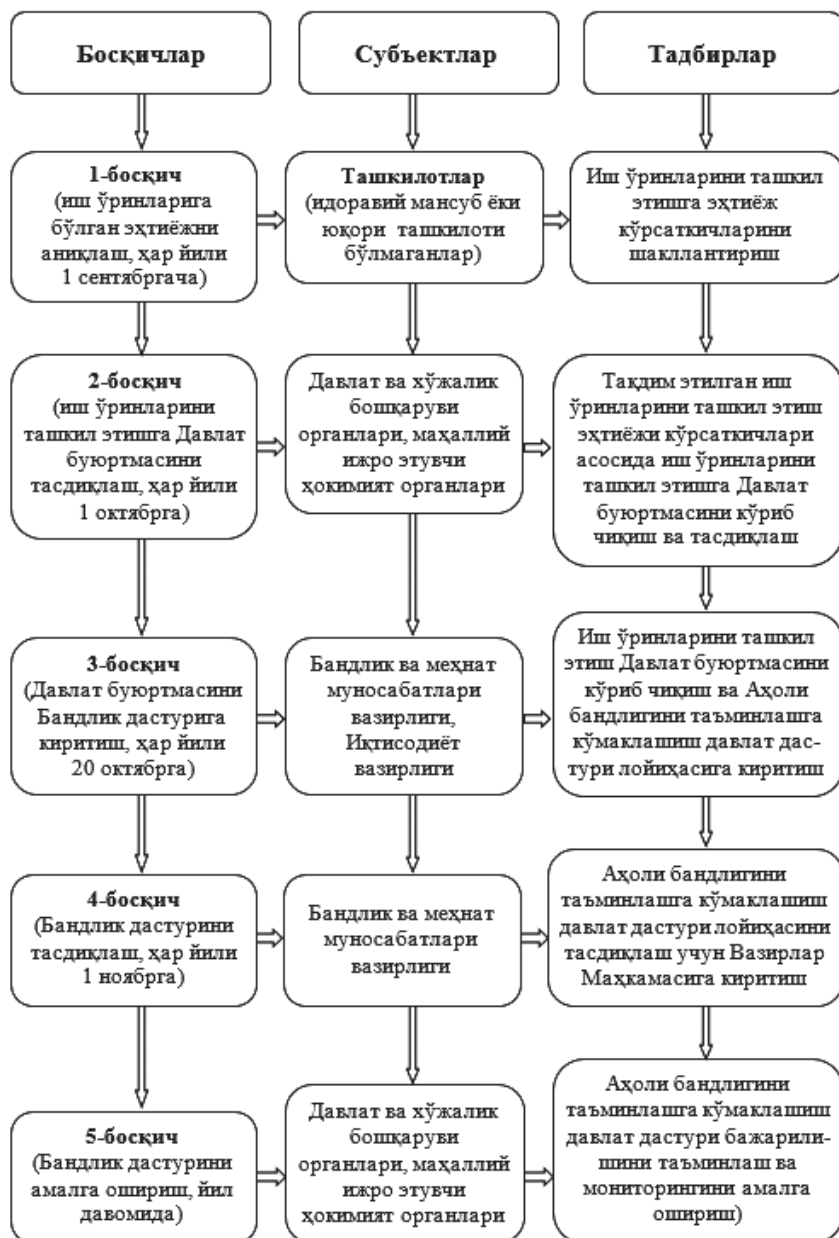
– меҳнат бозоридаги мутахассисларга олдиндан белгиланган эҳтиёжини ҳисобга олиб, таълим муассасалари томонидан кадрлар тайёрлашнинг прогност кўрсаткичларини аниқлаш йўли билан кадрлар тайёрлаш тузилмасини мақбуллаштириш².

Иш ўринларини ташкил этишга давлат буюртмаси – ишсиз фуқароларни ишга жойлаштириш учун зарур ташкилий-техник тавсифларга эга бўлган муайян миқдорда иш ўринларини ташкил этишни таъминлаш юзасидан иш берувчиларга берилган топшириқдир.

¹ Мирзиёев Ш. М. Қонун устуворлиги ва инсон манфаатларини таъминлаш – юрт тараққиёти ва халқ фаровонлигининг гарови / Ўзбекистон Республикаси Конституцияси қабул қилинганининг 24 йиллигига бағишланган тантанали маросимдаги маъруза // Халқ сўзи, 2016 йил 8 декабрь

² Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 28 октябрдаги «Меҳнат бозорининг жорий ва истиқболдаги эҳтиёжларини ҳисобга олиб иш ўринларини ташкил этиш ва кадрлар тайёрлаш давлат буюртмасини шакллантириш тартиби тўғрисидаги низомни тасдиқлаш ҳақида»ги Қарори // Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 31.10.2017 й., 09/17/877/0190-сон

Иш ўринлари ташкил этиш давлат буюртмаси меҳнат ресурсларини жалб этиш эҳтиёжларидан келиб чиқиб, ривожлантириш дастурларига киритилган лойиҳаларни амалга ошириш ҳамда банд бўлмаган шахсларни ишга жойлаштириш учун келгуси йил учун шакллантирилади.



19.3-расм. Иш ўринларини ташкил этишга давлат буюртмасини шакллантириш тартиби

Маҳаллий ижро этувчи ҳокимият органлари томонидан иш ўринлари ташкил этиш давлат буюртмасини шакллантирилиш минтақа ҳудудида фаолият юритаётган ташкилотларнинг ишлаб чиқариш (товарлар, ишлар, хизматлар) ҳажмлари кенгайтирилиши ва оширилиши учун кадрларга бўлган эҳтиёжни, янги хусусий ва кичик тадбиркорлик субъектларини ташкил этиш тенденцияларини таҳлил қилиш ҳамда ташкилотларнинг таклифлари асосида амалга оширилади.

Иш ўринлари ташкил этиш давлат буюртмаси шакллантирилишини мувофиқлаштириш Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги ва Иқтисодиёт вазирлиги томонидан амалга оширилади.

Иш ўринлари ташкил этишга эҳтиёжнинг бирламчи кўрсаткичлари:

– ривожлантириш дастурларига киритилган лойиҳаларни амалга ошириш доирасида янги ишлаб чиқариш қувватларини ишга тушириш ёки мавжуд қувватларни кенгайтириш;

– хизмат кўрсатиш ва сервис, янги турар жойлар қурилиши соҳаларидаги объектлар ҳамда ишлаб чиқариш, ижтимоий ва бозор инфратузилмаси объектларини ишга тушириш;

– қишлоқ хўжалиги экинлари ҳосилдорлигини ошириш эвазига қишлоқ хўжалик маҳсулотларини етиштиришни кенгайтириш, янги боғлар ва токзорларни барпо этиш, чорва моллари сонини кўпайтириш;

– аҳолининг тадбиркорлик фаоллиги ўсиши, янги тадбиркорлик ва хунармандчилик субъектларини ташкил этиш, тадбиркорлик субъектларига тижорат банклари кредитларини ажратиш;

– ишлаб чиқариш фаолиятини ташкил этиш учун фойдаланилмаётган биноларни инвестиция ва ижтимоий мажбуриятлар асосида «ноль» қийматда тақдим этиш ҳамда давлат мулкни ижарага бериш орқали инвестиция лойиҳалари ва хусусийлаштирилган корхоналарни ривожлантириш «йўл хариталари»ни амалга ошириш муносабати билан зарур иш ўринларини аниқлаш асосида ҳисоблаб чиқиш.

Ўзбекистонда маҳаллий ижро ҳокимияти раҳбарлари ва иқтисодий комплекснинг ҳудудий органлари раҳбарларини аҳолининг иш билан бандлигини ошириш учун моддий рағбатлантириш ва шахсий масъулиятини кучайтириш тизими жорий этилган. Ушбу тизимнинг ҳуқуқий асосларига мувофиқ Қорақалпоғистон Республикаси Вазирлар Кенгаши раиси, вилоят, шаҳар ва туманлар ҳокимлари аҳоли бандлиги ўсишининг тасдиқланган ҳар чорак прогноз кўрсаткичлари бажарилишини таъминлаган тақдирда, уларга лавозим маошларининг 15 % миқдорида мукофот тўланади, прогноз кўрсаткичлари бажарилиши таъминланмаган тақдирда – лавозим маошларининг 15 % миқдорида жарима шаклида интизомий жазо чоралари қўлланилади.

Қорақалпоғистон Республикаси Вазирлар Кенгаши раиси, вилоят, шаҳар ва туман ҳокимларининг биринчи ўринбосарларига, иқтисодий комплекснинг ҳудудий органлари раҳбарларига, прогноз кўрсаткичлари бажарилиши таъминланган тақдирда, лавозим маошларининг 20 % миқдорида мукофот тўланади, прогноз кўрсаткичлари бажарилиши таъминланмаган тақдирда – лавозим маошларининг 20 % миқдорида жарима солинади¹.

2017–2021-йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича Ҳаракатлар стратегияси ижросини, аҳоли бандлигини таъминлаш бўйича давлат органлари ишлари самарадорлигини ошириш, аҳолини меҳнат фаолиятига жалб қилиш учун қулай шарт-шароитлар яратиш, шунингдек, янги иш ўринларини ташкил этувчи тадбиркорлик субъектлари фаолиятини рағбатлантириш мақсадида Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги ҳамда Молия вазирлиги томонидан Аҳоли бандлигини таъминлаш бўйича ишларни такомиллаштириш ва самарадорлигини оширишга доир «Йўл харитаси» ҳам ишлаб чиқилди. Ушбу «Йўл харитаси»да қуйидагилар кўзда тутилган:

– Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги ҳузуридаги Бандликка кўмаклашиш давлат жамғармасига қўшимча маблағлар ажратиш;

– Қорақалпоғистон Республикаси Вазирлар Кенгаши, вилоятлар ва Тошкент шаҳар ҳокимликлари ҳузурида янги иш ўринлари ташкил этишни рағбатлантириш ҳудудий жамғармаларини ташкил этиш;

– туманлар ва шаҳарларда янги иш ўринлари ташкил этишни назарда тутувчи кичик ва миңилойиҳаларни амалга ошириш учун энг кам иш ҳақининг 500 бараваригача бўлган миқдорда 3 йиллик муддатга, 6 ойлик имтиёзли давр билан, Ўзбекистон Республикаси Марказий банки қайта молиялаштириш ставкасининг 50 фоизи миқдоридаги фоиз ставкаси, шу жумладан, тижорат банкининг ажратиладиган кредит ставкасининг 50 фоизи миқдоридаги маржа билан микрокредитлар ажратиш;

– қишлоқ туманларида, бундан аҳоли сони 5 миң кишидан кўп бўлган аҳоли пунктлари мустасно, сартарошхона хизматларини, якка тартибдаги буюртмалар бўйича кийим тикиш хизматларини, пойабзал таъмирлаш хизматларини кўрсатиш бўйича фаолиятни ташкил этган, шунингдек, жамоат ҳаммомларини ташкил этган якка тартибдаги тадбиркорларни 2023 йил 1 июлгача барча турдаги солиқлар тўлашдан озод этиш;

– якка тартибдаги тадбиркорларни ҳар бир ёлланган ходимга тўланадиган қатъий белгиланган солиқни тўлашдан озод этиш;

¹ Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 6 майдаги «Аҳоли бандлигини таъминлаш бўйича олиб борилаётган ишлар натижадорлиги ва самарадорлигини оширишда маҳаллий ижро ҳокимияти ва иқтисодий комплекснинг ҳудудий органлари раҳбарларининг шахсий масъулиятини ошириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги қарори // Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2017 й., 19-сон, 338-модда

– юридик шахс ташкил этмаган ҳолда оилавий тадбиркорлик субъектларига 3 нафаргача доимий ишчиларни ёллашга, улар билан меҳнат шартномаси тузишга, шунингдек, меҳнатга лаёқатли ёшга тўлган бошқа яқин қариндошларини, шу жумладан, меҳнатга лаёқатли ёшга тўлган болалари ва невараларининг эр-хотинларини, меҳнатга лаёқатли ёшга тўлган ака-укалари ва опа-сингилларини, уларнинг эр-хотинларини юридик шахс ташкил этмаган ҳолда оилавий тадбиркорлик субъекти иштирокчилари сифатида жалб қилиш ҳуқуқини бериш;

– иш берувчиларга – аҳоли бандлигига кўмаклашиш марказларининг йўлланмаси бўйича ишга қабул қилинган аҳолининг ижтимоий эҳтиёжманд қатламларига мансуб ходимларни, шу жумладан, ногиронлиги бўлган шахсларни касбга қайта ўқитиш ва уларнинг малакасини оширишга сарфланадиган харажатларни молиялаштиришга ҳар бир ходим учун энг кам иш ҳақининг 3 баравари миқдорида тўланиши.

Шу билан бирга Меҳнатни рағбатлантириш жамғармаси томонидан Бандликка кўмаклашиш давлат жамғармасига ажратиладиган маблағлар ҳажми 5 % дан 10 % гача оширилди. Бунда барча манбалардан ажратилаётган маблағлар ҳисобга олинса, Бандликка кўмаклашиш давлат жамғармасининг маблағлари қарийб 6 баробар ортади.

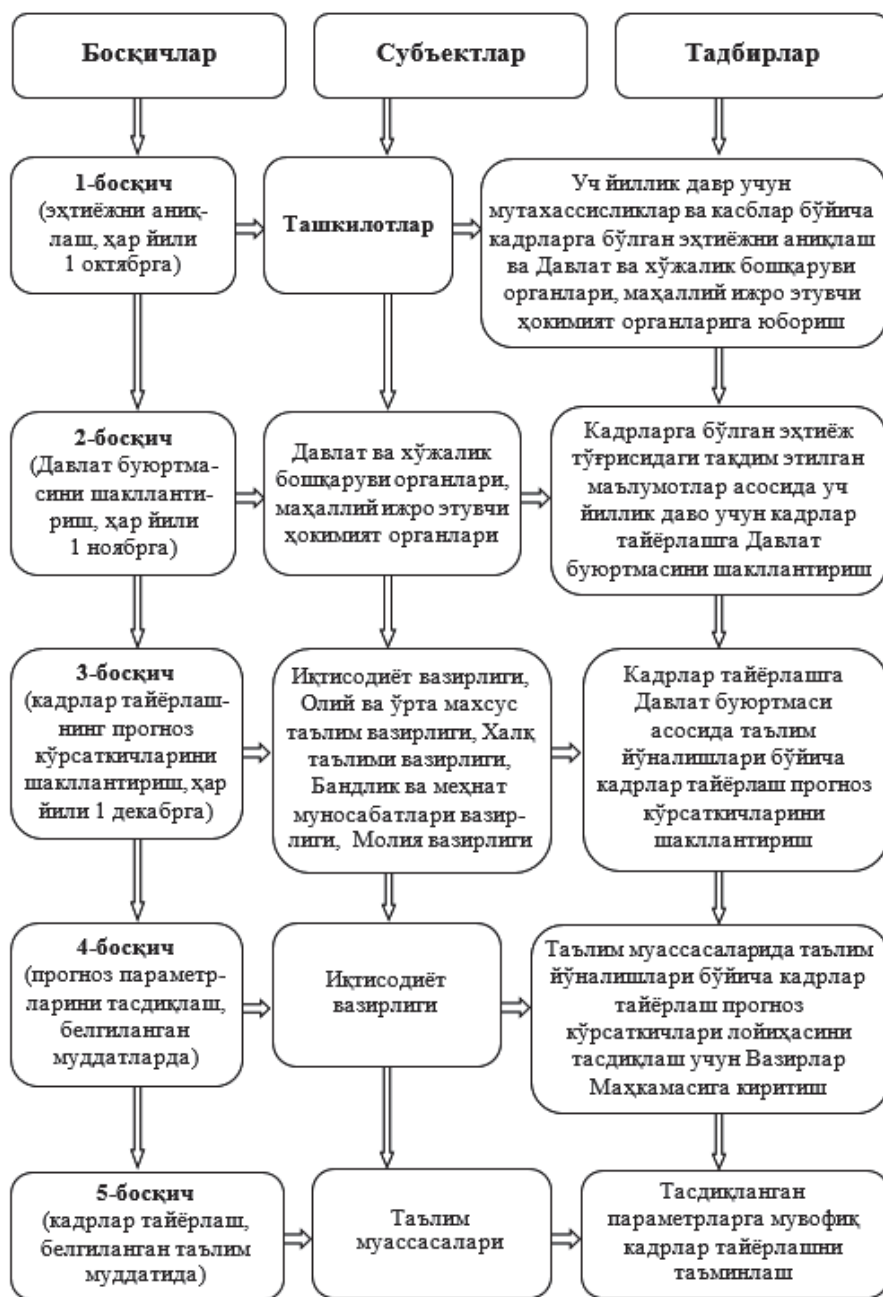
«Йўл харитаси»да иш билан банд бўлган аҳолига тадбиркорлик билан шуғулланиши учун энг кам иш ҳақининг 100 бараваригача бўлган микрокредитлар ҳар қандай гаров таъминотисиз бериладиган бўлди¹.

Кадрлар тайёрлаш учун давлат буюртмаси – меҳнат бозори эҳтиёжини малакали кадрлар билан таъминлаш учун зарур касбий малака хусусиятларига эга бўлган мутахассисларни касбга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш юзасидан таълим муассасаларига берилган топшириқ ҳисобланади (19.4-расм).

Таълим муассасаларида кадрлар тайёрлаш бўйича давлат буюртмасини мувофиқлаштириш Иқтисодиёт вазирлиги, Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги, Халқ таълими вазирлиги ва Молия вазирлиги томонидан амалга оширилади.

Кадрлар тайёрлашга давлат буюртмаси ходимларнинг сон ва сифат таркибининг ўртача йиллик кўрсаткичларининг ўзгариши, корхоналарни ривожлантириш бизнес-режалари ва стратегиялари, бозор конъюнктурасининг маркетинг тадқиқотлари, ҳудудлар ва тармоқларни ривожлантириш дастурларини амалга ошириш тенденция ва динамикасидан келиб чиқиб шакллантирилади.

¹ Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 14 июлдаги «Аҳоли бандлигини таъминлаш борасидаги ишларни такомиллаштириш ва самарадорлигини ошириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги қарори // ЎЗА, 2018 йил 16 июль.



19.4-расм. Кадрлар тайёрлашга давлат буюртмасини шакллантиришнинг тартиби

Иш ўринларини ташкил қилиш ва кадрлар тайёрлашга давлат буюртмасини олган ташкилотлар ва таълим муассасалари Бандликка кўмаклашиш дав-

лат жамғармаси маблағлари ҳисобидан фоизсиз ссуда тарзидаги қайтариладиган субсидия ажратилиши учун даво қилишлари мумкин. У битта иш ўрни ёки давлат буюртмаси бўйича кадрлар тайёрлаш мақсадида ташкил қилинган битта ўқувчининг ўрнига қараб, 3 йилгача бўлган муддатга энг кам иш ҳақининг 12 баробаридан ошмаган қийматда тақдим этилади.

Мамлакатда меҳнат бозори инфратузилмасини ривожлантириш, кадрлар тайёрлаш ва иш ўринлари ташкил этиш бўйича давлат буюртмаларини шакллантириш, меҳнатга лаёқатли аҳолини, айниқса, биринчи марта меҳнат бозорига кириб келаётган ёшларни ва ижтимоий ҳимояга муҳтож фуқароларни ишга кафолатли жойлаштиришга хизмат қилади.

19.7. Аҳолини кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликни ривожлантириш асосида иш билан таъминлаш

Кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик ривожини рағбатлантириш – Ҳаракатлар стратегиясида иқтисодиёт соҳасида устувор йўналишлардан бири сифатида белгиланган. Ўзбекистон Республикасининг Президенти Ш. Мирзиёев «Бизнинг яна бир муҳим вазифамиз – кичик бизнес ва тадбиркорлик соҳасини қўллаб-қувватлаш ва рағбатлантириш, мамлакатимиз иқтисодий кудратини, юртимизда тинчлик ва барқарорлик, ижтимоий тотувликни мустаҳкамлашдан, бу соҳа улушини янада ошириш учун қулай шарт-шароитлар яратиб беришдан иборат. Нега деганда, тадбиркор нафақат ўзини ва оиласини, балки халқни ҳам, давлатни ҳам боқади. Мен тақрор бўлса ҳам айтишдан ҳеч қачон чарчамайман, яъни “Халқ бой бўлса, давлат ҳам бой ва кудратли бўлади”. Шунинг учун бундан кейин тадбиркорликни ривожлантиришга тўсқинлик қилиш – давлат сиёсатиغا, Президент сиёсатиغا тўсқинлик қилиш, деб баҳоланади», деб уқтирган¹.

Кичик бизнес – бозор иқтисодиётининг асоси, иқтисодий ўсиш суръатларини, ялпи миллий маҳсулот таркиби ва сифатини, аҳолининг иш билан бандлиги ва даромади даражасини белгилайдиган етакчи сектор ҳисобланади. Шунинг учун бутун дунёда кичик бизнесни ҳар тарафлама кенг ривожлантиришга биринчи даражали эътибор қаратилади.

Кичик бизнеснинг ривожланганлиги даражаси ва тадбиркорларнинг фаоллиги давлатнинг демократлаштирилиши ва миллий иқтисодиёт очиклиги, ишбилармонлик муҳити асосий мезонларидан биридир. Иқтисодиётнинг бу секторидаги рақобат товарлар ва хизматлар нарх-навосини барқарор ушлаб

¹ Мирзиёев Ш. М. Эркин ва фаровон, демократик Ўзбекистон давлатини мард ва олижаноб халқимиз билан бирга кураимиз. Халқ сўзи, 2016 йил 15 декабрь.

туришга, тадбиркорларнинг маҳсулот сифатини муттасил яхшилаб бориш ва янги технологияларни жорий қилишга ундайди. Кичик бизнеснинг улкан салоҳияти уни моддий, молиявий ва инсон ресурслари ва капитали қатори ишлаб чиқаришнинг асосий омилларидан бирига айлантирган.

Кичик бизнес – тадбиркорлик фаолиятига асосланган, кичик шаклда амалга ошириладиган, бевосита бирорта монопол корхона таркибига кирмайдиган хўжалик юритувчи субъектдир. У ишлаб чиқаришнинг, бир томондан, энг кам миқдорда моддий, табиий ресурсларни жалб этган ҳамда инсон капиталидан имкон қадар тўлиқ фойдаланган ҳолда моддий неъматлар яратадиган ўзига хос сектори бўлса, иккинчи томондан, аҳолининг ўз билими, малакаси, ташкилотчилик қобилияти, истеъдодини намоён қиладиган, ўзини ўзи маблағ, турли моддий неъматлар билан таъминлайдиган соҳадир. Кичик бизнес маҳсулотларнинг янги турларини ва бозорнинг янги «токча»ларини тезкорлик билан эгаллайди, товарлар ишлаб чиқариш ва хизматлар кўрсатишни истеъмолчига яқинлаштиради, йирик бизнес учун манфаатли ҳисобланмаган тармоқларда айниқса жадал ривожланади. Хўжалик юритувчи ушбу субъектлар учун маҳаллий хомашёдан оқилона фойдаланиш, инвестицияларни жадал ўзлаштириш, айланма маблағлардан самарали фойдаланиш хосдир.

Жаҳон амалиётида кичик бизнес субъектлари турли ташкилий-ҳуқуқий шаклга эга бўлган тадбиркорлик ҳисобланади. Бунда «бизнес» ва «тадбиркорлик» тушунчалари кўп ҳолларда бир маънода қўлланилади. Аммо улар орасида муайян фарқлар мавжуд (19.5-расм).

Юртимизда тадбиркорлик азалдан халқимиз учун хос бўлган, жамиятда юксак кадрланган. Қадим даврлардаёқ ўлкамиз тадбиркорлари маъдандан металл ажрата олишган, қурол-аслаҳа, асбоб-ускуна, зеб-зийнат буюмлари ясаганлар, мато тўқишган, тери ошлашни ва чарм маҳсулотлар ҳамда чархда идиш тайёрлашни билганлар.

Милоддан аввалги II асрдан бошлаб ҳунармандчилик савдосида Буюк ипак йўли муҳим аҳамиятга эга бўлган. Ўрта асрларда Шарқ мамлакатларида, хусусан, Ўрта Осиёда ишлаб чиқарилган шойи, чинни буюмлар Европа бозорларида кадрланган.

Машҳур «Шоҳнома» асари давлатимиз пойтахти – кўҳна Чоч камони ва ўқ-ёйлари – «камони чочий» билан машҳур бўлганлигидан гувоҳлик беради. Шу билан бирга Хоразм ип матолари ва гиламлари, Марв шойиси, Фарғона мис ва темирдан тайёрланган қурол-аслаҳалари, пичоқлари, Бухоро шиша буюмлари билан машҳур бўлган.

Амир Темур ўз салтанатида тадбиркорлар ҳамда шижоатли инсонларни ғоят кадрлаган. Ўз тузукларида улар ҳақида сўз юритар экан, тажрибали бир киши минглаб кишига иш буюриши ҳақида таъкидлаган.

Бухоро, Хива, Самарқанд, Қўқон, Тошкент каби шаҳарларнинг ишлаб чиқариш муносабатларида хунармандчилик катта роль ўйнаган. Масалан, Хивада хунармандчиликнинг 27 тури ривож топган, шаҳардаги бозорларда хунармандларнинг 556 та дўкони бўлган. 1880-йилларда бу ерда 2528 хўжалик хунармандчилик билан шуғулланган.



19.5-расм. «Кичик бизнес» ва «тадбиркорлик» тушунчаларининг моҳияти

Бу даврга келиб хунармандчилик чуқур ихтисослашган. Масалан, терини қайта ишлаш соҳасида: кўнчилар, этикдўзлар, махсидўзлар, ковушчилар, эгар-жабдуқчилар, телпакчилар, пўстинчилар, камарчилар; тўқимачилик соҳасида: бўзчилар, атласчилар, гиламчилар, шолча ва наматчилар; металл ишлаш соҳасида: темирчилар, тақачилар, мисгарлар, чилангарлар, заргарлар каби тармоқ тузилмалари ва тегишли равишда касб-хунарлар шаклланган.

Тарихий манбаларда XX аср бошида Ўзбекистонда 50 мингдан кўпроқ хунармандлик устахоналари мавжуд бўлиб, уларда 110 минг кишидан кўпроқ меҳнат қилганлиги қайд этилган. Бу вақтда тадбиркорлар саноат ишлаб чиқаришини ривожлантиришга ҳам салмоқли ҳиссаларини қўша бошлаган. 1904 йилда Марғилонда 44 саноат корхонасидан 33 таси маҳаллий хунармандларга қарашли бўлган¹.

¹ Ўзбекистон миллий энциклопедияси. 11-жилд. – Т.: Ўзбекистон миллий энциклопедияси, 2005. – Б. 392-394.

Ўзбекистон Республикасининг Конституциясида кўп укладли иқтисодиёт таркибида давлат, корпоратив ва хусусий мулкнинг тенглиги эътироф этилган ҳолда хусусий мулк устуворлиги мустаҳкамланиб, унинг ишончли кафолатлари белгилаб қўйилган. Мамлакатда кичик бизнесни жадал ривожлантириш учун мустаҳкам қонунчилик ва ҳуқуқий асос яратилган ва мунтазам такомиллаштириб борилмоқда. Миллий иқтисодиётнинг мазкур сектори учун имтиёз ва преференциялар бериш масалаларида давлат томонидан тизимли равишда ёрдам кўрсатилмоқда.

Мамлакатда кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликни жадал ривожлантириш иқтисодий сиёсатнинг устувор йўналиши сифатида белгиланишида қуйидагилар ҳисобга олинди:

– кичик бизнес ички бозорни зарур товар ва хизматлар билан тўлдиришнинг асосий манбаи бўлиб хизмат қилади. Кичик бизнес иқтисодиётдаги маълум бир бўшлиқларни тўлдирибгина қолмасдан, балки уни диверсификация қилиш ва барқарор суръатлар билан ривожлантиришни таъминлашда ўта муҳим роль ўйнайди;

– кичик бизнеснинг, айниқса, Ўзбекистон шароитида аҳолининг иш билан бандлигини таъминлаш ва даромадини оширишдаги аҳамияти;

– кичик бизнес тузилишига кўра ихчам, қарорлар қабул қилишда тезкор ва ҳаракатчан, янги тартиб-қоидаларни қисқа муддатда ўзлаштиради, жаҳон ва минтақалар бозорларидаги талаб ва конъюнктура ўзгаришларига анча тез мослашади;

– кичик бизнесни ташкил қилиш ва юритиш катта харажат ҳамда капитал қўйилмаларни талаб этмайди. Бу эса ишлаб чиқаришни тез ва осон модернизация қилиш, техник ҳамда технологик қайта жиҳозлаш, янги турдаги маҳсулотларни ўзлаштириш, уларнинг номенклатурасини мунтазам янгилаб бориш ва рақобатдошлигини таъминлаш имконини беради;

– кичик бизнеснинг молиявий-иқтисодий инкирозга йирик корхоналарга нисбатан бардош бера олиш қобилиятининг анча юқорилиги;

– кичик бизнес инсоннинг ижодий ва интеллектуал қобилиятини рўёбга чиқариш воситаси эканлиги. Мазкур соҳа ҳар бир кишига ўз истеъдоди ва имкониятларини намоён этиш учун замин туғдиради, шу тариқа ташаббускор, омилкор, мустақил фаолият юрита оладиган, ўз олдига қўйган мақсадларига эришишга қодир инсонлар тоифасини шакллантиришга хизмат қилади;

– кичик бизнес жамиятда ўрта синфни шакллантириш омили. Ўрта синф эса демократик жамиятнинг асоси ҳисобланади¹.

Ўзбекистонда кичик тадбиркорлик субъектларига қуйидагилар киради (19.5-жадвал):

¹ Абдурахманова Г. Қ. Кичик бизнесда аҳолини иш билан таъминлаш. Монография. – Т.: Иқтисодиёт, 2014. – 90-91 б.

Кичик тадбиркорлик субъектларида иш билан банд бўлган ходимларининг ўртача йиллик сони¹

Кичик тадбиркорлик субъектлари	Тармоқлар	Иш билан банд бўлган ходимларининг ўртача йиллик сони
Микрофирмалар	Ишлаб чиқариш тармоқларида	Қўпи билан – 20 киши
	Хизмат кўрсатиш соҳасида ва ишлаб чиқариш билан боғлиқ бўлмаган бошқа тармоқларда	Қўпи билан – 10 киши
	Улгуржи, чакана савдо ҳамда умумий овқатланиш тармоқларида	Қўпи билан – 5 киши
Кичик корхоналар	Енгил, озиқ-овқат саноатидаги ва қурилиш материаллари саноати	Қўпи билан – 200 киши
	Металлга ишлов бериш ва асбобсозлик, ёғочсозлик, мебель саноатида, шунингдек қонун ҳужжатларида назарда тутилган бошқа саноат-ишлаб чиқариш соҳаларида	Қўпи билан – 100 киши
	Машинасозлик, металлургия, ёкилғи-энергетика ва кимё саноати, қишлоқ хўжалиги маҳсулотлари етиштириш ва уларни қайта ишлаш, қурилиш ҳамда қонун ҳужжатларида назарда тутилган бошқа саноат-ишлаб чиқариш соҳаларида	Қўпи билан – 50 киши
	Фан, илмий хизмат кўрсатиш, транспорт, алоқа, хизмат кўрсатиш соҳалари (суғурта компанияларидан ташқари), савдо ва умумий овқатланиш ҳамда ишлаб чиқариш билан боғлиқ бўлмаган бошқа соҳаларда	Қўпи билан – 25 киши

- 1) якка тартибдаги тадбиркорлар;
- 2) микрофирмалар;
- 3) кичик корхоналар.

Якка тартибдаги тадбиркорлик жисмоний шахслар томонидан юридик шахс ташкил этмаган ҳолда амалга оширилади. Хунармандчилик фаолиятини амалга ошираётган якка тартибдаги тадбиркорлар товарлар тайёрлаш (ишлар

¹ «Тадбиркорлик фаолияти эркинлигининг кафолатлари тўғрисида»ги Ўзбекистон Республикасининг Қонуни (янги таҳрири). Т.: 2017 й.

бажариш, хизматлар кўрсатиш) учун кўпи билан беш нафар шогирдни уларга тегишлича ҳақ тўлаган ҳолда жалб этишга ҳақлидир.

Амалдаги қонунчиликка мувофиқ, тадбиркорлик фаолияти субъектлари кўйидаги ҳуқуқларга эга:

– қонун ҳужжатларига мувофиқ ўзига тегишли мол-мулкка эгалик қилиш, ундан фойдаланиш ва уни тасарруф этиш;

– мустақил равишда ишлаб чиқариш дастурини шакллантириш, маҳсулот етказиб берувчиларни ва ўз маҳсулотининг (ишлари, хизматларининг) истеъмолчиларини танлаш;

– тадбиркорликдан чекланмаган микдорда даромад (фойда) олиш ва уни ўз ихтиёрига кўра тасарруф этиш;

– ўз маҳсулотини (ишлари, хизматларини), ишлаб чиқариш чиқиндиларини бозор конъюнктурасидан келиб чиқиб, мустақил равишда белгиланадиган нархлар ва тарифлар бўйича ёки шартнома асосида реализация қилиш; бинолар, иншоотлар, ускуналар ва бошқа мол-мулкни олиш ва (ёки) ижарага олиш, шу жумладан, лизинг йўли билан;

– белгиланган тартибда ташқи иқтисодий фаолиятни амалга ошириш.

Ҳозирги пайтда Ўзбекистонда 218,2 минг кичик бизнес субъекти фаолият юритмоқда. Кичик ва хусусий бизнес субъектлари ҳиссасига мамлакат ялпи ички маҳсулотнинг 56,9 % тўғри келади, улар меҳнатга лаёқатли аҳолининг 78,2 % иш билан таъминламоқда (19.6-расм).

Ўзбекистонда тадбиркорлик фаолиятини жадал ривожлантириш, хусусий мулкчиликни ҳар томонлама ҳимоя қилиш ва ишбилармонлик муҳитини сифат жиҳатдан яхшилаш учун бешта энг устувор соҳа бўйича 42 та аниқ чора-тадбир амалга оширилишини назарда тутувчи Комплекс чора-тадбирлар дастури қабул қилинди. Ушбу дастурга мувофиқ:

биринчидан, кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликка кенг эркинлик бериш, уларнинг фаолиятига аралашувни тубдан қисқартиш, ҳуқуқбузарликларнинг барвақт олди олинишини таъминлаш, уларнинг профилактикаси самарадорлигини ошириш ва ҳуқуқбузарликларга йўл қўйилмаслик – энг муҳим устувор йўналиш ва давлат органларининг биринчи даражали вазифаси сифатида мустаҳкамлаб қўйилди. Натижада маъмурий ва жиноят қонунчилиги либераллаштирилиб, молия-хўжалик фаолиятини амалга оширишда биринчи марта ҳуқуқбузарликлар содир этган тадбиркорлик субъектлари ва уларнинг ходимлари ҳамда тадбиркорлик фаолиятини давлат рўйхатидан ўтказмасдан амалга ошираётган шахслар ўзлари томонидан етказилган зарарни қоплаган ва ҳуқуқбузилиши оқибатларини белгиланган муддатларда ихтиёрий баргараф этган тақдирда, жавобгарликнинг барча турларидан озод қилинадиган бўлди;



19.6-расм. Ўзбекистонда кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликнинг миллий иқтисодиётдаги улуши (ялпи ички маҳсулот ҳажмига нисбатан %) ¹

иккинчидан, назорат қилувчи органлар режадан ташқари текширишлар ўтказишни ташкил қилиш ҳуқуқидан маҳрум қилинди. Бунда фуқароларнинг ҳуқуқлари ва манфаатларини ҳимоя қилишнинг ҳуқуқий механизмларини таъминлаш мақсадида фақат жисмоний ва юридик шахсларнинг қонун ҳужжатлари бузилиши ҳолатлари тўғрисидаги мурожаатлари асосида қисқа муддатли текширишлар ўтказишнинг чекланган имконияти сақланиб қолинди. Бундай текшириш фақат Республика кенгашининг қарорига мувофиқ ўтказилиши мумкин бўлади ва текшириш муддати бир иш куни билан чекланади;

учинчидан, тадбиркорлик субъектларининг экспорт контрактларини божхона органларида ҳисобга қўйиш тўғрисидаги талаб бекор қилинди;

тўртинчидан, тадбиркорлик субъектларининг ваколатли органлар билан ўзаро ҳамкорлигининг бевосита мулоқот қилмайдиган шакллари кенгайтириш мақсадида уларга фақат «ягона дарча» тамойили асосида кўрсатиладиган давлат хизматлари рўйхати кенгайтирилди;

бешинчидан, илғор хорижий тажриба инобатга олинган ҳолда техник талаблар (санитария, экология, шаҳарсозлик нормалари ва қоидалари, ёнғин

¹ Ўзбекистонда кичик тадбиркорлик. Ўзбекистон Республикаси Давлат статистика қўмитаси. Тошкент-2018. 19 бет

хавфсизлиги қоидалари, стандартлаштириш ва бошқалар) каби махсус норматив ҳужжатлар, самарасиз, эскирган ва бозор механизмларининг ўрнини эгаллаб олган нормалар бекор қилинди¹.

Хозирги даврда Адлия вазирлиги тизимида «ягона дарча» тамойили асосида тадбиркорлик субъектларига давлат хизматлари кўрсатиш бўйича ягона марказлар билан қўшма жойлаштириш тамойили асосида тадбиркорликни қўллаб-қувватлаш марказлари ташкил этилди. Улар тадбиркорликни қуйидаги масалаларда қўллаб-қувватлайди:

– муҳандислик-коммуникация тармоқларига уланиш, ахборот таъминоти, давлат хизматларидан фойдаланишда;

– лизинг, суғурта ва баҳолаш хизматларидан фойдаланиш учун зарур ҳужжатларни тайёрлашда;

– молиявий, товар-хомашё ва табиий ресурслар, технологик машиналар ва ускуналар, ишлаб чиқариш объектлари, шунингдек, ер майдонларидан фойдаланишда;

– солиққа тортилиш, ишчилар ёллаш, статистика, молия, солиқ ва бошқа ҳисоботларни топшириш, банк хизматлари, бино ва жойларни ижарага олиш, давлат мулки объектларини «ноль» қийматида харид қилишда;

– халқаро стандартлар ва сертификация тизимини жорий этишда, жумладан, ташқи савдо ҳамкорлар билан кооперация алоқаларини йўлга қўйишда, шунингдек, ташқи иқтисодий фаолиятни амалга оширишда;

– бозор инфратузилмаси субъектлари, давлат ва хўжалик бошқаруви органлари, маҳаллий давлат ҳокимияти органлари билан икки томонлама ва кўп томонлама музокараларни ташкил этишда.

Мамлакатда Тадбиркорлик фаолиятини ривожлантиришни қўллаб-қувватлаш давлат жамғармаси ҳам ташкил этилди. Ушбу Жамғарма тижорат банклари томонидан берилаётган кредит миқдорининг 50 % гача (кредит миқдори 500 минг АҚШ долларида кўп бўлмаган тақдирда) ёки унга эквивалент ҳажмдаги кредитлари бўйича кафил бўлади. Шунингдек, Тадбиркорлик фаолиятини ривожлантиришни қўллаб-қувватлаш давлат жамғармаси томонидан тижорат банклари кредитлари бўйича фоизли харажатларни қоплаш учун компенсация бериш шаклида молиявий ёрдам кўрсатилиши кўзда тутилган.

Ўзбекистонда бизнес юритиш учун қулай ишбилармонлик муҳитини яратиш, тадбиркорлик субъектларининг ҳуқуқлари кафолатларини мустаҳкамлаш, чет эл инвестицияларини фаол жалб этиш ва инвесторларни ҳар томонлама қўллаб-қувватлашга қаратилган кенг қамровли ислохотлар изчил амалга оширилмоқда. Натижада, 2017–2021-йиллар давомида Жаҳон банки

¹ Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2016 йил 5 октябрдаги «Тадбиркорлик фаолиятининг жадал ривожланишини таъминлашга, хусусий мулкни ҳар томонлама химоя қилишга ва ишбилармонлик муҳитини сифат жиҳатидан яхшилашга доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида»ги Фармони.

ва Халқаро молия корпорациясининг «Бизнес юритиш» йиллик ҳисоботида Ўзбекистон Республикасининг рейтинги 2 баравардан ортиқ яхшиланиб, мамлакатимиз жаҳоннинг 190 та мамлакати орасида 2012 йилдаги 166-ўриндан 2017 йилда 74-ўринга кўтарилди. Шу билан бирга Ўзбекистон 2017 йилда бизнес юритиш учун энг қулай ишбилармонлик муҳитини яратиш кўрсаткичи бўйича ислохотчи мамлакатларнинг биринчи ўнталигидан жой олди.

Ҳозирги пайтда инвестиция муҳитини яхшилаш соҳасида олиб борилаётган ислохотларнинг стратегик мақсади сифатида Ўзбекистоннинг 2022 йилгача Жаҳон банки ва Халқаро молия корпорациясининг «Бизнес юритиш» рейтингида дунё мамлакатларининг биринчи йигирматалиги даражасига мос келадиган энг қулай шарт-шароитларни яратиш чоралари белгилаб қўйилди¹. Бунинг учун ишбилармонлик муҳити ва қонунчиликни янада такомиллаштириш бўйича «Йўл харитаси» ишлаб чиқилди ва изчил амалга оширилмоқда.

¹ Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 13 июлдаги «Жаҳон банки ва Халқаро молия корпорациясининг “Бизнес юритиш” йиллик ҳисоботида Ўзбекистон Республикасининг рейтингини янада яхшилаш чора-тадбирлари тўғрисида»ги қарори // ЎзА, 2018 йил 13 июль/

АДАБИЁТЛАР РЎЙХАТИ

I. Ўзбекистон Республикаси қонунлари, Ўзбекистон Республикаси Президенти фармонлари ва қарорлари, ҳукумат қарорлари

1.1. Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси. Т.: «Ўзбекистон» НМИУ, 2018 йил.

1.2. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси //Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 1996 й.

1.3. Ўзбекистон Республикасининг Фуқаролик кодекси // Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 1996 й.

1.4. Ўзбекистон Республикасининг Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги кодекси // Ўзбекистон Республикаси Олий Кенгашининг Ахборотномаси, 1995 й.

1.5. «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Ўзбекистон Республикаси Қонуни (янги таҳрири) // Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 1998 й.

1.6. «Тадбиркорлик фаолияти эркинлигининг кафолатлари тўғрисида»ги Ўзбекистон Республикасининг Қонуни (янги таҳрири) // Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2012 й.

1.7. «Корхоналар тўғрисида» Ўзбекистон Республикасининг Қонуни // <http://www.Lex.uz>

1.8. «Хусусий корхона тўғрисида»ги Ўзбекистон Республикасининг Қонуни //Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 2004 й.

1.9. «Оилавий тадбиркорлик тўғрисида» Ўзбекистон Республикасининг Қонуни // Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2012 й.

1.10. «Дехқон хўжалиги тўғрисида» Ўзбекистон Республикасининг қонуни //Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 1998 й.

1.11. «Хўжалик ширкатлари тўғрисида»ги Ўзбекистон Республикасининг Қонуни // Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 2002 й.

1.12. «Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида»ги Ўзбекистон Республикасининг Қонуни (янги таҳрири) // http://www.norma.uz/mehnatni_muhofaza_qilish_tugrisidagi_qonunning_yangi_tahriri

1.13. «Ижтимоий шериклик тўғрисида» Ўзбекистон Республикасининг қонуни // Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2014 й., 39-сон, 488-модда

1.14. «Ўзбекистон Республикасида ногиронларни ижтимоий ҳимоя қилиш тўғрисида»ги Ўзбекистон Республикасининг қонуни (янги таҳрири) //Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2008 й.

1.15. «Ёшларга оид давлат сиёсати тўғрисида»ги Ўзбекистон Республикаси қонуни // Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2016 й.

1.16. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2006 йил 5 январдаги «Йирик sanoat korxonalari bilan kasanchilikni rivojlantirish asosidagi ishlab chikarish va xizmatlar urtasida kooperatsiyani kengaytirishni rag'batlantirish chora-tadbirlari tўғrисида»ги фармони // Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2006 й.

1.17. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2016 йил 5 октябрдаги «Тадбиркорлик фаолиятининг жадал ривожланишини таъминлашга, хусусий мулкни ҳар томонлама ҳимоя қилишга ва ишбилармонлик муҳитини сифат жиҳатидан яхшилашга доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида»ги фармони // [http:// www.Lex.uz](http://www.Lex.uz)

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

1.19. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 7 февралдаги «Ўзбекистон Республикасини янада ривожлантириш бўйича Ҳаракатлар стратегияси тўғрисида» ги фармони // Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2017 й.

1.20. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 31 мартдаги «Ўзбекистон Республикаси Инвестициялар бўйича давлат қўмитасини ташкил этиш тўғрисида»ги фармони // [http:// www.Lex.uz](http://www.Lex.uz)

1.21. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 24 майдаги «Бандлик соҳасида давлат сиёсатини янада такомиллаштириш ва меҳнат органлари фаолияти самарадорлигини тубдан ошириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги фармони // Халқ сўзи, 2017 йил 25 май

1.22. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 19 июндаги «Бизнеснинг қонуний манфаатлари давлат томонидан муҳофаза қилиниши ва тадбиркорлик фаолиятини янада ривожлантириш тизимини тубдан такомиллаштиришга доир чора-тадбирлар тўғрисида» фармони // Халқ сўзи, 2017 йил 20 июнь

1.23. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 29 ноябрдаги «Ўзбекистон Республикаси Инновацион ривожланиш вазирлигини ташкил этиш тўғрисида»-ги фармони // [http:// www.Lex.uz](http://www.Lex.uz)

1.24. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 25 январдаги «Умумий ўрта, ўрта махсус ва касб-хунар таълими тизимини тубдан такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги фармони // Халқ сўзи, 2018 йил 26 январь

1.25. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 17 мартдаги «Тадбиркорлик субъектлари ва кенг аҳоли қатламига микрокредитлар ажратиш тизимини янада соддалаштириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги қарори // Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2017 й.

1.26. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 24 мартдаги «Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги фаолиятини ташкил этиш чора-тадбирлари тўғрисида»ги қарори // Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2017 й.

1.27. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 20 апрелдаги «Олий таълим тизимини янада ривожлантириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги Қарори // Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2017 й.

1.28. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 6 майдаги «Аҳоли бандлигини таъминлаш бўйича олиб борилаётган ишлар натижадорлиги ва самарадорлигини оширишда маҳаллий ижро ҳокимияти ва иқтисодий комплекснинг ҳудудий органлари раҳбарларининг шахсий масъулиятини ошириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги қарори // Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2017 й.

1.29. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 24 майдаги «Касаначиликни янада ривожлантириш учун қулай шароитлар яратиш чора-тадбирлари тўғрисида»ги қарори // [http:// www.Lex.uz](http://www.Lex.uz)

1.30. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 6 майдаги «Аҳоли бандлигини таъминлаш бўйича олиб борилаётган ишлар натижадорлиги ва самарадорлигини оширишда маҳаллий ижро ҳокимияти ва иқтисодий комплекснинг ҳудудий органлари раҳбарларининг шахсий масъулиятини ошириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги қарори // Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2017 й.

1.31. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 24 майдаги «Касаначиликни янада ривожлантириш учун қулай шароитлар яратиш чора-тадбирлари тўғрисида»ги қарори [http:// www.lex.uz](http://www.lex.uz).

1.32. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 27 июлдаги «Олий маълумотли мутахассислар тайёрлаш сифатини оширишда иқтисодиёт соҳалари ва тармоқларининг иштирокини янада кенгайтириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги қарори // Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2017 й.

1.33. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 8 августдаги «Худудларнинг жадал ижтимоий-иқтисодий ривожланишини таъминлашга доир устувор чора-тадбирлар тўғрисида»ги қарори // Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2017 й.

1.34. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 17 августдаги «Тадбиркорлик фаолиятини ривожлантиришни қўллаб-қувватлаш давлат жамғармасини ташкил этиш тўғрисида»ги қарори // Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2017 й.

1.35. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 12 сентябрдаги «Аҳолининг кам таъминланган қатламларини қўллаб-қувватлашга оид кўшимча чора-тадбирлар тўғрисида»ги қарори // Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2017 й.

1.36. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 22 январдаги «2017-2021-йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича Ҳаракатлар стратегиясини «Фаол тадбиркорлик, инновацион ғоялар ва технологияларни қўллаб-қувватлаш йили»да амалга оширишга оид Давлат дастури тўғрисида»ги фармони // Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 23.01.2018 й.

1.37. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 5 апрелдаги «Мактабгача таълим тизимини янада рағбатлантириш ва ривожлантириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги қарори // Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 05.04.2018 й.

1.38. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 7 июндаги «Ҳар бир оила – тадбиркор» дастурини амалга ошириш тўғрисида»ги қарори // ЎЗА, 2018 йил 8 июнь.

1.39. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 5 июлдаги «Ўзбекистон Республикасининг ташқи меҳнат миграция тизимини янада такомиллаштириш бўйича кўшимча чора-тадбирлар тўғрисида»ги қарори // Халқ сўзи, 2018 йил 6 июль.

1.40. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 13 июлдаги «Жаҳон банки ва Халқаро молия корпорациясининг «Бизнес юритиш» йиллик ҳисоботида Ўзбекистон Республикасининг рейтингини янада яхшилаш чора-тадбирлари тўғрисида»ги қарори // ЎЗА, 2018 йил 13 июль.

1.41. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 14 июлдаги «Аҳоли бандлигини таъминлаш борасидаги ишларни такомиллаштириш ва самарадорлигини ошириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги қарори // ЎЗА, 2018 йил 16 июль.

1.42. Ўзбекистон Республикаси Президентининг «Рақамли ишонч» рақамли иқтисодийтни ривожлантиришни қўллаб-қувватлаш жамғармасини ташкил этиш тўғрисида»ги 2018 йил 2 сентябрдаги ПҚ-3927-сон Қарори. www.Lex.uz.

1.43. Ўзбекистон Республикаси Президентининг «Ўзбекистон Республикасида рақамли иқтисодийтни ривожлантириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги 2018 йил 3 июлдаги ПҚ-3832-сон Қарори. www.Lex.uz.

1.44. Ўзбекистон Республикаси Президентининг «Рақамли иқтисодийтни ривожлантириш мақсадида рақамли инфратузилмани янада модернизация қилиш чора-тадбирлари тўғрисида»ги 2018 йил 21 ноябрдаги ПҚ-4022 Қарори. www.Lex.uz.

1.45. Ўзбекистон Республикаси Президентининг «Бандлик соҳасида давлат сиёсатини янада такомиллаштириш ва меҳнат органлари фаолияти самарадорлигини тубдан ошириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги 2017 йил 24 майдаги ПФ-5052-сон Фармони. www.Lex.uz

1.46. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2015 йил 10 мартдаги «Касб-хунар коллежлари битирувчиларини ишга жойлаштириш тизимини янада такомиллаштириш бўйича қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида»ги 52-сон қарори // Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2015 й., 10-сон, 115-модда

1.47. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2015 йил 19 июндаги «Хизматчиларнинг асосий лавозимлари ва ишчилар касбларининг янгиланган классификаторини тасдиқлаш тўғрисида» ги қарори // Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2015 й., 25-сон, 326-модда

1.48. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 10 апрелдаги «Ўзбекистон Республикаси ҳудудларида ишсиз фуқароларни касб-хунарга ўқитиш марказларини ташкил этиш чора-тадбирлари тўғрисида»ги қарори // Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2017 й.

1.49. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 10 июлдаги «Меҳнат органлари фаолиятини ташкил этишни такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги Қарори // [http:// www.lex.uz](http://www.lex.uz)

1.50. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 8 сентябрдаги «Вақтинчалик бир марталик иш билан таъминлаш бюрларини ташкил этиш тўғрисида»ги қарори // Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2017 й.

1.51. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 5 октябрдаги «Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги ҳузуридаги Жамоат ишлари жамғармаси фаолиятини ташкил этиш тўғрисида»ги қарори // Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2017 й.

1.52. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 28 октябрдаги «Меҳнат бозорининг жорий ва истиқболдаги эҳтиёжларини ҳисобга олиб иш ўринларини ташкил этиш ва кадрлар тайёрлаш давлат буюртмасини шакллантириш тартиби тўғрисидаги низомни тасдиқлаш ҳақида»ги қарори // Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 31.10.2017 й.

1.53. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2018 йил 10 майдаги «Ўзбекистон Республикасида мажбурий меҳнатга барҳам беришга доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида»ги 349-сонли қарори // <http://www.norma.uz>

II. Ўзбекистон Республикаси Президенти маърузалари

2.1. *Мирзиёев Ш. М.* Қонун устуворлиги ва инсон манфаатларини таъминлаш – юрт тараққиёти ва халқ фаровонлигининг гарови / Ўзбекистон Республикаси Конституцияси қабул қилинганининг 24 йиллигига бағишланган тантанали маросимдаги маъруза // Халқ сўзи, 2016 йил 8 декабрь.

2.2. *Мирзиёев Ш. М.* Эркин ва фаровон, демократик Ўзбекистон давлатини мард ва олижаноб халқимиз билан бирга қурамиз /Ўзбекистон Республикаси Президенти лавозимига киришиш тантанали маросимига бағишланган Олий Мажлис палаталарининг қўшма мажлисидаги нутқ // Халқ сўзи, 2016 йил 15 декабрь

2.3. *Мирзиёев Ш. М.* Танқидий таҳлил, қатъий тартиб-интизом ва шахсий жавобгарлик – ҳар бир раҳбар фаолиятининг кундалик қондаси бўлиши керак / Мамлакатимизни 2016 йилда ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришнинг асосий яқунлари ва 2017 йилга мўлжалланган иқтисодий дастурнинг энг муҳим устувор йўналишларига бағишланган Вазирлар Маҳкамасининг кенгайтирилган мажлисидаги маъруза // Халқ сўзи, 2017 йил 17 январь

2.4. *Мирзиёев Ш. М.* Жисмоний ва маънавий етук ёшлар – эзгу мақсадларимизга етишда таянчимиз ва суянчимиздир / «Камолот» ёшлар ижтимоий ҳаракатининг IV курултойидаги нутқ // Халқ сўзи, 2017 йил 1 июль.

2.5. *Мирзиёев Ш. М.* Конституция – эркин ва фаровон ҳаётимиз, мамлакатимизни янада тараққий эттиришнинг мустақкам пойдеворидир / Ўзбекистон Республикаси Конституцияси қабул қилинганининг 25 йиллигига бағишланган тантанали маросимдаги маъруза // Халқ сўзи, 2017 йил 8 декабрь.

2.6. Ўзбекистон Республикаси Президенти Ш. Мирзиёевнинг Олий Мажлисга Мурожаатномаси // Халқ сўзи, 2017 йил 23 декабрь.

III. Китоблар ва монографиялар

3.1. *Абдураҳмонов Қ. Х.* Меҳнат иқтисодиёти (назария ва амалиёт). Дарслик. – Т.: «Mehnat», 2004 йил. - 670 б.

3.2. *Абдураҳмонов Қ. Х.* Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик. – Т.: «Mehnat», 2009 йил. - 512 б.

3.3. *Абдураҳмонов Қ. Х.* Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси. Дарслик. – Т.: «Ўқитувчи», 2001 йил. - 480 б.

3.4. *Абдураҳмонов Қ. Х., Ҳаитов А. А.* Меҳнат бозори ва аҳолини иш билан таъминлаш муаммолари. Т.: РИА ТФ, 2010. – 72 б.

3.5. *Абдураҳмонов Қ. Х.* Инсон тараққиёти. Дарслик. – Т.: «Fan va texnologiya», 2013 йил. - 476 б.

3.6. *Абдураҳмонов Қ. Х.* ва бошқалар. Демография: Дарслик. – Т.: «IQTISODIYOT», 2014. - 364 б.

3.7. *Абдураҳмонов Қ. Х.* ва бошқалар. Демография. Дарслик. – Т.: «Fan va texnologiya», 2014. – 368 б.

3.8. *Абдураҳманова Г. Қ.* Кичик бизнесда аҳолини иш билан таъминлаш. Монография. – Т.: Иқтисодиёт, 2014. – 216 б.

- 3.9. *Абу Али ибн Сино*. Фалсафий қиссалар. – Т.: «Ўқитувчи», 1963.
- 3.10. *Абу Наср Форобий*. Фозил одамлар шахри. – Т.: «Фан», 1990.
- 3.11. *Абулқосимов Х. П.* Иқтисодиётда инсон омили: шаклланиши, амал қилиши ва фаоллашуви. – Т.: Akademiya, 2006.
- 3.12. *Алиев И. М.* Экономика труда: Учебник для бакалавриата и магистратуры / И.М. Алиев, Н.А. Горелов, Л.О. Ильина. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 478 с.
- 3.13. *Бараненко С. П.* Экономика и социология труда: Учебно-методический комплекс для студентов очной и заочной формы обучения / С.П. Бараненко. - М.: Рос. Акад. предпр., 2011. - 434 с.
- 3.14. *Генкин Б. М.* Экономика и социология труда: Учебник для вузов / Б.М. Генкин. - М.: Норма, 2013. - 464 с.
- 3.15. *Дубровин И. А.* Экономика труда: Учебник / И.А. Дубровин, А.С. Каменский. - М.: Дашков и К, 2013. - 232 с.
- 3.16. *Жеребин В. М., Романов А. Н.* Самостоятельная занятость населения: Основные представления и опыт кризисного периода. – М.: ИНФРА–М, 2010. – 200 с.
- 3.17. *Жулина Е. Г.* Экономика труда: учебное пособие. – М.: Эксмо, 2010. – 208 с.
- 3.18. *Зокирова Н. Қ., Шоюсупова Н. Т., Габзалилова В. Т., Абдурахманова Г. Қ.* Аҳолини иш билан бандлигини тартибга солиш: Монография.-Т.: ТДИУ, 2011.
- 3.19. *Зокирова Н. К.* Социально-трудовые отношения: международный и национальный аспекты. - Т.: Фан. 2008.
- 3.20. *Иванов О. М.* Экономика и социология труда (для бакалавров) / О.М. Иванов, К.В. Данилин. - М.: КноРус, 2012. - 288 с.
- 3.21. *Инновационный менеджмент*. Учебник / под общ. ред. д-ра экон.наук, проф. В.М.Джузи. 2-е изд. перераб. и доп. - М.: РИОР: ИНФРА –М, 2017. –376 с.
- 3.22. *Ионцев В. А.* Международная миграция населения: теория и история изучения. – М.: Диалог-МГУ, 2014.
- 3.23. *Корнейчук Б. В.* Рынок труда : учебник для академического бакалавриата / Б. В. Корнейчук. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2018. – 287 с.
- 3.24. *Каменский А. С.* Экономика труда: пособие для студентов высш. учеб. заведений. - М.: Дашков и Ко, 2012 - 230 с.
- 3.25. *Кибанов А. Я., Ивановская Л. В., Митрофанова Е. А., Эсаулова И. А.* Социально-трудовые отношения, рынок труда и занятость персонала. – М.: Проспект, 2012. - 621 с.
- 3.26. *Курочкин В. Н.* Организация, нормирование и оплата труда: учеб. пособие для студентов высш. учеб. заведений. - М., Берлин: Директ-Медиа, 2014. - 234 с.

3.27. *Кучмаева О. В.* Экономика труда: пособие для студентов высш. учеб. заведений. - М.: Московский государственный университет экономики, статистики и информатики, 2012 - 170 с.

3.28. *Лясников, Н. В.* Экономика и социология труда: Учебное пособие / Н.В. Лясников, М.Н. Дудин, Ю.В. Лясникова. - М.: КноРус, 2012. - 288 с.

3.29. *Мазин А. Л.* Экономика труда: Учебное пособие / А.Л. Мазин. - М.: ЮНИТИ, 2016. - 623 с.

3.30. Миграция населения: теория, политика: Учебное пособие / Под ред. Воробьева О.Д., Топилин А.В. – М.: Экономическое образование, 2012.

3.31. *Митрофанова И. А.* Экономика труда: теория и практика: пособие для студентов высш. учеб. заведений. - М.:Берлин: Директ-Медиа, 2015 - 148 с.

3.32. *Михалькина Е. В., Белокрылова О. С., Фурса Е. В.* Экономика труда: учебник. – М.: РИОР: ИНФРА-М. – 2017. – 273 с.

3.33. *Мухомад В. И.* Экономика и управление интеллектуальной собственностью. – И.: Магистр ИНФРА-М, 2016. – 512 с.

3.34. Неустойчивость занятости: международный и российский контексты будущего сферы труда: Монография /Главный научный редактор д.э.н., проф. В.Н. Бобков др. М.: Изд-во РеалПринт, 2017. – с.560

3.35. *Одегов Ю. Г.* Экономика труда: учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко. – М.: Издательство Юрайт, 2016. – 423 с.

3.36. *Одегов Ю. Г. Абдурахманов К. Х. Котова Л. Р.* Оценка эффективности работы с персоналом: Методологический подход: Учебно-практическое пособие. – Россия. М.: «Альфа-Пресс» , 2011. – 752с.

3.37. *Рофе А. И.* Рынок труда: учебник. – М.: КНОРУС, 2018. – 260 с.

3.38. *Рофе А. И.* Экономика труда: учебник / 3-е изд., доп. и перераб. – М.: КНОРУС, 2017. – 374 с.

3.39. *Раҳимова Д. Н., Абулқосимов Х. П. ва бошқалар.* Миллий меҳнат бозори учун кадрлар тайёрлашни бошқаришни такомиллаштириш йўналишлари. – Т.: «Fan va texnologiya», 2009.

3.40. *Савельев И. В.* Экономика труда / И.В. Савельев. - М.: КноРус, 2013. - 392 с.

3.41. *Скляревская В. А.* Экономика труда: Учебник для бакалавров / В.А. Скляревская. - М.: Дашков и К, 2015. - 304 с.

3.42. Совершенствование социально-трудовых отношений в современных условиях: монография / под ред. М.Н. Корсакова, М.А. Масыч. – Ростов-на-Дону: Изд-во ЮФУ, 2014. – 172 с.

- 3.43. *Стрелкова Л. В.* Труд и заработная плата на промышленном предприятии: Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Экономика труда», «Экономика и управление на предприятии (по отраслям)» / Л.В. Стрелкова, Ю.А. Макушева. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. - 351 с.
- 3.44. *Тебекин А. В.* Инновационный менеджмент: учебник. – М.: Юрайт, 2016.
- 3.45. *Убайдуллаева Р. А.* Демографическая ситуация Узбекистана и перспективы ее развития / Социально-демографические процессы в современном Узбекистане. – Т., 2009.
- 3.46. *Умурзаков Б. Х.* Организационно-правовые основы регулирования трудовой миграции в Узбекистане. Международные отношения № 2. 2008.
- 3.47. *Умурзаков Б. Х.* Институциональные аспекты пенсионного обеспечения трудовых мигрантов. Сборник материалов Международной конференции «Труд в XXI веке: новые тенденции, социальное измерение, инновационное развитие» Киев, 2012.
- 3.48. *Холмўминов Ш. Р.* Қишлоқ меҳнат бозорининг шаклланиши ва ривожланиши ҳамда уларни моделлаштириш (Монография). – Т.: «Fan va texnologiya», 2014 йил, 232 б.
- 3.49. *Холмўминов Ш. Р. ва бошқалар.* Меҳнат бозори ривожланишининг таҳлили (Монография). – Т.: «Fan va texnologiya», 2016 йил, 308 бет.
- 3.50. *Холмўминов Ш. Р., Арабов Н. У.* Меҳнат бозори инфратузилмаси. Ўқув қўланма. –Т.: «Фан ва технологиялар», 2016.
- 3.51. *Худойбердиев З. Р.* Ўтиш даври шароитида меҳнат бозори: назария ва амалиёт масалалари. –Т.: Молия, 2008.
- 3.52. *Шакаров З. Г.* Миллий иқтисодиётда меҳнат ресурсларининг ҳаракатчанлиги. Монография. – Т.: «Iqtisodiyot», 2014. – 220 б.
- 3.53. *Шумаков Ю. Н.* Экономика труда в организациях АПК: Учебное пособие для студентов экономических факультетов сельскохозяйственных вузов / Ю.Н. Шумаков, Л.Б. Винничек, С.Н. Алексеева, Т.А. Максимова. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 223 с.
- 3.54. ХМТ конвенция ва тавсиялари. 1-3 - томлари. – Женева: Халқаро меҳнат бюроси, 1930-1999-йиллар.
- 3.55. Экономика труда и социально-трудовые отношения: учеб -метод. пособие / Н. И. Есинова. - Х.: ХГУПТ, 2013. - 397 с.
- 3.56. Экономический рост и достойный труд: новейшие тенденции в странах Восточной Европы и Центральной Азии / Субрегиональное бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. – М.: МОТ. 2010.
- 3.57. Экономика социально-трудовых отношений: учеб. пособие / В. С. Симонов, В. В. Синов. – СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2010. –223 с.

3.58. Ўзбекистон рақамларда – 2018. – Т.: Ўзбекистон Республикаси Давлат статистика қўмитаси, 2018.

* * *

3.59. *Abdurahmonov Q. X., Shoyusupova N. T.* «Mehnat iqtisodiyoti: ijtimoiy-mehnat munosabatlari». Darslik. - Т.: TDIU, 2010. - 292 b.

3.60. *Abdurahmonov Q. X., Shoyusupova N. T., Abduramanov X.* Aholining ish bilan bandligi: O'quv-qo'llanma.-Т.: TDIU, 2011.

3.61. *Abdurahmonov Q. X., Zokirova N. Q.* Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi. O'quv qo'llanma. – Т.: «Fan va texnologiya», 2013. – 536 b.

3.62. *Abdurakhmanov K.* Uzbekistan: past, present and future. – Seoul (KOREA), SUNEST, 2016, 252p.

3.63. *Abdurakhmanov K. Kh.* Labour Economics and Sociology. Tutorial. – Jakarta.: «Gunadarma Publisher», 2013 year, – 430 p.

3.64. *Abdurakhmanov K. Kh.* Human development. Textbook. – Norderstedt, Books on Demand, 2014, 428 p.

3.65. *Abdurakhmanov K.* Human resource marketing. Published by Universitas-Gyor Nonprofit Ltd., (Hungary, Венгрия) 2018, – 261 p.

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

3.67. *Bhugra, D., Gupta, S., eds.* Migration and mental health / D. Bhugra, S. Gupta. - New York: Cambridge University Press, 2011.

3.68. *Boulding K.E.* Conflict and Defence: A General Theory. New York: Harper, 1962.
Bodvarsson Ö. B. The Economics of Immigration. Theory and Policy - Berlin-Heidelberg, 2009.

3.69. *Bosworth D., Dawkins P., Stromback T.* The Economics of the Labour Market. Addison Wesley Longman Limited, 1996.

3.70. *Castles S., Miller M. J.* The Age of Migration. Houndmills; Basingstoke; Hampshire; London : MacMillan Press Ltd., 2003.

3.71. *Griffin K., Knight J., ul Haq.* «Human Development in the 1980s and Beyond.» Journal of Development Planning 19 (Special number) (1989)

3.72. *Cox T.* Interest Groups and the Development of Tripartism in East Central Europe. // European Journal of Industrial Relations, 2000. Vol. 6. No. 3.

3.73. *Dancygier, R. M.,* Immigration and conflict in Europe / R.M. Dancygier. -New York:Cambridge University Press, 2010.

3.74. *Denison Edward F.* «The Unimportance of the Embodied Question,»A.E.R., LIV (March,1964).

3.75. *De Haas H.* Migration and Development: a Theoretical Perspective. International Migration Institute Working papers. Oxford : University of Oxford Press, 2008.

3.76. *Ehrenberg, Ronald G.* Modern labor economics: theory and public policy / Ronald G. Ehrenberg, Robert S. Smith. – Eleventh ed. 2012 y.

3.77. *Kahanec M.* EU Labor Markets After Post-Enlargement Migration / M. Kahanec, K.F.Zimmermann., eds. - Springer-Verlag, Berlin-Heidelberg, 2010.

3.78. *Kritz M., Lin Lean Lim, Zlotnik H. (eds.)* International Migration Systems. A Global Approach. Oxford : Clarendon Press, 1992.

3.79. *Lipst S.M.* Political Man: The Social Bases of Politics. Anchor Books, New York, 1963.

3.80. *Massey D., Arago J., Hugo G., Kouaouci A., Pellegrino A., Taylor J. E.* Worlds in Motion: Understanding International Migration at the End of the Millennium. Oxford : Oxford University Press, 1998.

3.81. *Martin J.* (2011). Meta analysis of lessons learned and good practices arising from nine Decent Work Country Programme evaluations - Geneva: ILO, 2011.

3.82. *Metcalf D.* The British National Minimum Wage // British Journal of Industrial Relations. 1999. Vol 37.

3.83. *McConnell C.R., Brue S.L.* Contemporary Labor Economics. 2nd edn. N.Y.: McGraw-Hill, 1989.

3.84. *Nodira Zokirova, Gulnora Abdurakhmanova.* Population employment in small business and private entrepreneurship: Monograph. – Tashkent: Publishing House of National library of Uzbekistan named after Alisher Navoi, 2014. – p.164

3.85. *Piore M.* Birds of passage. Migrant labour and industrial societies. New York: Cambridge University Press. 1979.

3.86. *Papadakis K., Ghellab Y.* The Governance of Policy Reforms in Southern Europe and Ireland : Social Dialogue Actors and Institutions in Times of Crisis. ILO, Geneva, 2014.

3.87. *Porter M. E.* Competitive Strategy: Techniques for Analyzing Industries and Competitors. – New York: The Free Press, 1980 (2nd ed. – New York: Free Press, 1998. – 397 p.

3.88. *Porter M. E.* Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance. – New York: The Free Press, 1985 (2nd ed. – New York: Free Press, 1998. – 592 p.

3.89. ILO's World Employment and Social Outlook – Trends 2017. – URL: http://www.ilo.org/moscow/news/WCMS_541482

3.90. ILO's Trends Econometric Models, 2017 // www.ilo.org.

3.91. *Rehfeldt U.* La réforme du marché du travail et l'échec du pacte pour l'emploi // Chronique internationale de l'IRES. 2003.

3.92. *Robertson R., Lechner F.* Modernization, Globalization and the Problem of Culture in the World-Systems Theory // Theory, Culture & Society. - 1985. - № 3

3.93. *Rebecca Mitchell and Stephen Nicholas* (2006). «Knowledge Creation in Groups: The Value of Cognitive Diversity Transactive Memory and Open-mindedness Norms». Electronic Journal of Knowledge Management (University of Sydney, Australia).

3.94. Fiscal Policy Institute, «States with Minimum Wages Above the Federal Level have had Faster Small Business and Retail Job Growth, « March 30, 2006.

3.95. *Joseph Alionji.* «Iniertemporal Subsiiiuiion in Labor Supply» // Journal of Political Economy, June 1986.

3.96. *John Pencavel,* «Labor Supply of Men: A Survey», in Orley Ashenfelter and Richard Layard, eds. Handbook of Labor Economics, Vol. I . Amsterdam: North Holland, 1986.

3.97. *Haiman Franklyn S..* «A revised scale for the measurement of open-mindedness» 31 (2): 97–102.

3.98. *Hardiman N.* Politics and Social Partnership : Flexible Network Governance // The Economic and Social Review. 2006. Vol. 37, № 3.

3.99. *Hethy L.* Social Dialogue and the Expanding World. European Trade Union Institute, Bruxelles, 2001.

3.100. *Patricia Harding, William Hare* (March 2000). «Portraying Science Accurately in Classrooms: Emphasizing Open-Mindedness Rather Than Relativism». Journal of Research in Science Teaching 37 (3): 225–236.

3.101. *Hambrick Donald C.* (1987). «The Top Management Team: Key to Strategic Success». California Management Review (Strategy Research Center, Graduate School of Business, Columbia University) 30 (1): 88–10

3.102. *Fossum J.A.* Realitions: Development. Structure, Process. 4-th. ed. Boston, 1989.

3.103. *Filer R. K., Hamermesh D. S., Rees A. E.* The Economics of Work and Pay. 6th ed., Harper Collins College Publishers, 1996.

3.104. *Frank A. G.* The Development of Underdevelopment // Dependence and Underdevelopment / Ed. by J. D. Cockcroft, A. G. Frank, D. Johnson. New York : Anchor Books, 1972.

3.105. *Gunderson M., Riddell W. C.* Labour Market Economics. Theory, evidence and policy in Canada. 2nd ed. McGraw Ryerson Limited, 1988.

3.106. *Elliott R. F.* Labor Economics: a Comparative Text. McGraw Hill Book Company LTD, 1991.

- 3.107. *Sapsford D., Tzannatos Z.* The Economics of the Labour Market. Macmillan Press LTD, 1993.
- 3.108. *Ul Haq M.* Reflections on Human Development. Delhi: Oxford University Press, 1996.
- 3.109. *Shultz T.* Human Capital in the International Encyclopedia of the Social Sciences. – N.Y., 1968, vol. 6.
- 3.110. *Shultz T.* Investment in Human Capital. N.Y., London, 1971.
- 3.111. *Super D.E.* Vocational Development: A Framework of Research. - N.Y., 1957.
- 3.112. Small Business in the American Economy. – Washington, D.C.: U.S. Government Printing Office, 2006.
- 3.113. The Human Capital Index – 2017 // <http://www.weforum.org>
- 3.114. *Peterson N. A.* Student Work Book to Accompany McConnell C. R., Brue S. L. Contemporary Labor Economics, 2nd ed. McGraw-Hill Publishing Company, 1989.
- 3.115. *Schumpeter J.* Business Cycles: A Theoretical, Historical and Statistical Analysis of the Capitalist Process. -N.Y.; L., 1939. - 2 vols.
- 3.116. *Wallerstein I.* The Modern World-System, vol. III: The Second Great Expansion of the Capitalist World-Economy, 1730-1840's. San Diego: Academic Press. 1989.
- 3.117. *Wilson S.* Economical outlooks and research of labor market. –NY.: Economics. 1995.

IV. Интернет ресурслари

- 4.1. <http://www.gov.uz> – Ўзбекистон Республикасининг давлат портали.
- 4.2. <http://www.mehnat.uz>— Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг расмий сайти.
- 4.3. <http://www.mineconomu.uz> – Ўзбекистон Республикаси Иқтисодиёт вазирлигининг расмий сайти.
- 4.4. <http://www.mf.uz> – Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлигининг расмий сайти.
- 4.5. <http://www.edu.uz> – Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлигининг расмий сайти
- 4.6. <http://www.markaz.uz>- Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус вазирлиги Ўрта махсус, касб-хунар таълими марказининг расмий сайти
- 4.7. <http://www.stat.uz> – Ўзбекистон Республикаси Статистика бўйича давлат қўмитасининг расмий сайти.

4.8. [http:// www.migration.uz](http://www.migration.uz) – Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги Ташқи миграция масалалари бўйича агентликнинг расмий сайти

4.9. [http:// www.lex.uz](http://www.lex.uz) – Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигининг қонунчилик ҳужжатлари сайти.

4.10. [http:// www.ilo.org](http://www.ilo.org) – Халқаро меҳнат ташкилотининг расмий сайти.

4.11. [http:// www.iom.int](http://www.iom.int) – Халқаро миграция ташкилотининг расмий сайти

4.12. [http:// www.undp.uz](http://www.undp.uz) – Бирлашган Миллатлар Ташкилоти Тараққиёт дастурининг (ПРООН) Ўзбекистон Республикасидаги ваколатхонаси сайти

4.13. [http:// www.worldbank.org](http://www.worldbank.org) – Жаҳон банкининг расмий сайти

4.14. <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>– Европа Иттифоқи статистика хизматининг расмий сайти

4.15. <https://www.iom.org> – Миграция бўйича халқаро ташкилотнинг расмий сайти

4.16. [http:// www.weforum.org](http://www.weforum.org) - Жаҳон иқтисодий анжуманининг расмий сайти

Ўқув наشري

Қаландар АБДУРАҲМОНОВ

**МЕҲНАТ ИҚТИСОДИЁТИ:
НАЗАРИЯ ВА АМАЛИЁТ**

Дарслик

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

Мухаррир	А. Зулфиқоров
Бадий муҳаррир	У. Сапаев
Саҳифаловчи	У. Сапаев

Нашриёт лицензияси АИ № 266, 15.07.2015 й.
17.01.2019 йилда босишга рухсат этилди.
Қоғоз бичими $70 \times 100 \frac{1}{16}$. «Times New Roman» гарнитураси.
Кегли 12. Шартли босма табағи 39,0. Адади 2000 нусха.
Буюртма рақами . Баҳоси шартнома асосида.

Ўзбекистон Республикаси Фанлар академияси
«FAN» нашриёти давлат корхонасида нашрга тайёрланди.
100047, Тошкент ш., Яхё Ғуломов кўчаси, 70-уй.

«Print Line Group» ХК босмахонасида чоп этилди.
100097, Тошкент ш., Бунёдкор шоҳқўчаси, 44 уй.