

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

S.N.XASHIMOVA

MEHNAT IQTISODIYOTI

O‘QUV Q O‘LLANMA

TOSHKENT 2022

UDK 331.312.442

Xashimova S.N. Mehnat iqtisodiyoti. O'quv qo'llanma. –T.: 2022,222b

Taqrizchilar:

B. T. Salimov- i.f.d., prof TDIU

D.M. Yakubova- i.f.n,dost.,ToshDTU

O'quv qo'llanma Oliy o'quv yurtlarining 60411200-Menejment(Sanoat korxonalarida innovasion loyihalar boshqaruvi) ta'lim yonalishi talabalariga mo'ljallangan.

Oliy ta'lim Davlat standarti talablari asosida tayyorlangan o'quv qo'llamada mehnat va mehnatni tashkil etish, mehnat salohiyati, mehnat bozori va aholi bandligi, aholi turmush darajasi va sifati masalalarini qamrab olgan mehnat iqtisodiyotining nazariy asoslarini ochib beradi.

Учебное пособие предназначено для студентов по направлению 60411200-Менеджмент (управление инновационными проектами в промышленных предприятий)

В учебном пособии, подготовленном в соответствии с требованиями Государственного стандарта высшего образования для студентов по направлению менеджмент, раскрываются теоретические основы экономики труда, охватывающие вопросы о труде и организации труда, трудовом потенциале, рынке труда и занятости населения, производительности труда, вопросах качества и уровня жизни населения, оплате труда и заработной плате, социальной политике и регулировании социально-трудовых отношений.

The textbook is intended for students in the direction 60411200-Management (management of innovative projects in industrial enterprises)

The textbook, prepared in accordance with the requirements of the State Standard of Higher Secondary Specialized Education for students in the direction of management, reveals the theoretical foundations of labor economics, covering issues of labor and labor organization, labor potential, the labor market and employment, labor productivity, issues of quality and level life of the population, wages and salaries, social policy and regulation of social and labor relations.

KIRISH

O'zbekiston iqtisodiyotining bozor munosabatlariga o'tishda mehnat to'g'risidagi nazariy va amaliy tasavvurlarni o'zgartirib, jamiyat faoliyati rivojining mutlaqo yangi asoslari ishlab chiqilishini taqozo etadi. Mehnat tushunchasi muhim iqtisodiy kategoriya bo'lib, u muntazam ravishda tatqiq etish va aniqlashni talab qiladigan ko'p qirrali tushunchadir. Demak, jamiyatning barcha iqtisodiy va ijtimoiy muammolariga mehnat tushunchasi nuqtai nazaridan yondashish mumkin.

O'zbekistonda amalga oshirilayotgan islohotlar mehnat munosabatlarning mazmuniva xarakterida ham tub o'zgarishlar yuz berishiga olib keldi.

Mehnat to'g'risidagi fanlarda xusuodamning moddiy va ma'naviy boyliklar yaratish borasidagi maqsadga yo'naltirilgan, ongli faoliyati bo'lmish mehnat ushbu fan o'rgandigan ob'ekt bo'lib hisoblanadi.

Mehnat iqtisodiyoti - jamiyatda mehnatni tashkil etish hamda ish kuchidan foydalanishning samaradorligini ifodalovchi ishlab chiqarish munosabatlarning o'ziga xos xususiyatlari maj-mui; mehnatning ijtimoiy tashkil etilishini hamda mehnatga haq to'lash tizimini o'rganuvchi fan xisoblanib mehnat munosabatlari sohasidagi qonuni-yatlarni, ish bilan bandlik, mehnat unumdorligi, mehnatga haq to'lash, uning samaradorligi, mehnatni tashkil etish va normalashtirish kabi masalalarni o'rganadi.

Mehnat faoliyatini tashkil etish, mehnat resurslarining shakllanishi va ulardan foydalanish, mehnat bozorining shakllanishi va rivojlanishi, aholining ish bilan bandligi va ishsizlik, aholining turmush darajasi va daromadlari, xodimlarning ish haqini tashkil etish, bozor iqtisodiyoti sharoitida aholini ijtimoiy himoya qilish, mehnat unumdorligi, mehnat ko'rsatkichlarini tahlil etish Mehnat iqtisodiyotining mazmunini tashkil qiladi.

Mehnat iqtisodiyoti o'z tadqiqotlarida statistik va matematik usullardan foydalanadi.

Mehnat iqtisodiyoti fani nisbatan yangi fanlar guruhiga kiradi. Bu fan iqtisodiyot nazariyasittg bir bo‘limini tashkil etgan bo‘lib, u o‘tgan asrning 70-yillarida alohida fan sifatida shakllandi.

O‘zbekistonda Mehnat iqtisodiyoti fanining rivojlanishida O‘zbekiston FA akad. R.A. Ubaydulyaayeva, prof.lar Q. X. Abdurahmonov, D. Rahimova, A. Sotvoldiyev, Sh.R. Xolmo‘minov, A. Sh. Nazarov, X. M. Hakimov, 3. Xudoyberdiyev, L. Allaxverdiyeva, L. Maksakovalarning i. t.lari muhim ahamiyatga ega.

1-BOB. MEHNAT IQTISODIYOTI FANINING MOHIYATI, PREDMETI VA MAZMUNI

1.1.Mehnat tushunchasining mazmuni va mohiyati

Mehnat insonlarning ongli maqsadga muvofiq faoliyati bo'lib, bunday jarayon davomida inson tabiat predmetlari (unsurlari)ga ta'sir o'tkazadi, ularni o'ziga mos ravishda o'zgartiradi va jamiyat ehtiyojlarini qondirishi uchun zarur bo'lgan moddiy va ma'naviy ne'matlar yaratadi.

Demak, **mehnat**- mavjud tabiiy, moddiy resurslarni hamda insonlarning aql-zakovatini shaxsiy va ijtimoiy ehtiyojlar uchun kerakli mahsulotga aylantiradigan, faqat insonga xos faoliyat hisoblanadi.

Inson o'z mehnatining maqsadi, usuli va natijasini aniqlash davomida "qanday mahsulotlar qancha miqdorda va qachon ishlab chiqarilishi kerak?.Bu mahsulotlarni qanday resurslardan, qay tarzda, qanday texnologiya yordamida ishlab chiqarish kerak? bu mahsulotlar kim uchun ishlab chiqarilishi kerak?" degan muhim masala hal qilainadi.

Binobarin, birinchidan mehnat ongli faoliyat, ikkinchisidan –ishchi kuchini takror ishlab chiqarish, uchinchidan-ijtimoiy foydali faoliyat ko'rinishida namoyon bo'ladi.

Mehnat – har bir shaxs va umuman jamiyat ehtiyojlarini qondirish uchun zarur bo'ladigan moddiy va ma'naviy ne'matlar yaratish sohasidagi maqsadga muvofiq faoliyatdir.

Moddiy ishlab chiqarish jarayonini tadqiq qilish asosida shunday fikrga kelish mumkinki, mehnat avvalo, inson bilan tabiat o'rtasidagi sodir bo'ladigan shunday jarayonki, unda inson o'z faoliyati bilan o'zi va tabiat o'rtasidagi moddalar almashinuvini bevosita ifodalaydi, tartibga soladi va nazorat qiladi.

Mehnat jarayonining oddiy jihatlariga uning maqsadga muvofiqligi, mehnat buyumi va mehnat vositalarini kiritish qabul qilingan. Mehnat buyumlari va ishlab chiqarish qurollari jonli mehnat jarayoniga kiritilmasa ular o'z o'zidan faoliyat ko'rsata olmaydi. Jonli mehnat esa hamisha faqat kishilarning tabiatga

munosabatidan iborat bo‘libgina qolmay, shu bilan birga, jarayon qatnashchilari o‘rtasidagi munosabatdan iborat.

Mehnat jarayonida inson mehnat faoliyatidan o‘z oldiga qo‘ygan maqsadga erishish uchun mehnat vositalari, mehnat predmeti va ishchi kuchidan foydalanib hayot uchun zarur bo‘lgan mahsulot ishlab chiqaradi. Bu jarayon har qanday ishlab chiqarishda uch elementi - odam mehnati, mehnat predmetlari va mehnat vositalari mavjud bo‘lishini ko‘rsatadi.

Mehnat predmetlari — bu inson mehnati yo‘naltirilgan, ular ustida inson ishlaydigan narsalarning hammasidir (xom ashyo, materillar va h.k.)

Mehnat vositalari-insonni mehnat predmeti o‘rtasida joylashtiradigan va uning uchun ana shu predmetga zarur moddiy ne‘matlar olish maqsadida ta’sir o‘tkazish vositasi sifatida xizmat qiladigan buyum yoki buyumlar yig‘indisi. Mehnat vositalariga esa stanoklar, mashinalar, asbob-uskunalar, shuningdek binolar, inshootlar, yo‘llar va boshqalar kiradi.

Mehnat predmetlari va mehnat vositalari jamiyatning ishlab chiqarish vositalarini tashkil qiladi.

Ishlab chiqaruvchi kuchlar deganda esa ishlab chiqarish vositalarini harakatga keltiruvchi kuchlarning yig‘indisi tushuniladi. (Kishilar, ish kuchi va h.k.)

Ishlab chiqarishning mohiyatini bilmay, taraqqiy etish qonunlarini anglamay, uni samarali tashkil etish mumkin emas, uni inson manfaatiga foydalanish, uning faoliyatini zamonaviy texnologiyaga o‘tkazish mumkin emas. Shu bois tashkil etish deganda uyushtirish, tuzish, jalb etish, tashkiliy tuzilishni ta’minlash kabi ifodalar anglanishi mumkin.

Jamiyatda ijtimoiy mehnat munosabatlari bir-biriga bog‘liq bo‘lganligi sababli, undagi turli ijtimoiy-iqtisodiy hodisalar va jarayonlarni “Mehnat iqtisodiyoti” fani o‘rganadi.

“Mehnat iqtisodiyoti” — jamiyatda mehnatni tashkil etish hamda ish kuchidan foydalanishning samaradorligini ifodalovchi ishlab . chiqarish. munosabatlarning o‘ziga xos xususiyatlari majmui; mehnatning ijtimoiy tashkil

etilishini hamda mehnatga haq to‘lash tizimini o‘rganuvchi fan hisoblanadi. “Mehnat iqtisodiyoti” fanining predmeti — texnikaviy, tashkiliy, kadrlar yoki boshqa xarakterdagi omillar ta’sirida qaror to-padigan ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlardir.

Mehnat iqtisodiyoti — fan sifatida mehnat munosabatlari sohasidagi qonuniyatlarni, ish bilan bandlik, mehnat unumdorligi, mehnatga haq to‘lash, uning samaradorligi, mehnatni tashkil etish va normalashtirish kabi masalalarni o‘rganadi.

Mehnat faoliyatini tashkil etish, mehnat resurslarining shakllanishi va ulardan foydalanish, mehnat bozorining shakllanishi va rivojlanishi, aholining ish bilan bandligi va ishsizlik, aholining turmush darajasi va daromadlari, xodimlarning ish haqini tashkil etish, fanning mazmunini tashkil qiladi.

Mehnat iqtisodiyoti fanini predmeti- insonning mehnat faoliyati, mehnat munosabatlari, mehnat resurslaridan foydalanish va bandlik masalalarini o‘zlashtirishdan iboratdir.

Mehnat iqtisodiyotining fan sifatidagi mazmuni-jamiyatda, iqtisodiyot tarmoqlarida mehnatni tashkil etish hamda mehnat resurslaridan foydalanishning samaradorligini ifodalovchi ishlab chiqarish munosabatlarini o‘ziga xos xususiyatlarini majmuyi, mehnat jamoasini shallantirish va ishlarni tashkil etish, unga haq to‘lash tizimlarini o‘rganuvchi fan bo‘lib, bozor iqtisodiyoti sharoitida muhim o‘rinni egallaydi.

1.2.Mehnatga oid munosabatlarni tartibga soluvchi normativ hujjatlar

Mehnat munosabatlarining bu ijtimoiy tomoni mehnatning moddiy rag‘batlantiruvchi omillarini to‘ldiradi va inson hayotida muhim rol’ o‘ynaydi.

O‘zbekiston Respublikasida mehnatga oid munosabatlar mehnat to‘g‘risidagi qonun hujjatlari, jamoa kelishuvlari, shuningdek, jamoa shartnomalari va boshqa lokal normativ hujjatlar bilan tartibga solinadi. Mehnat to‘g‘risidagi qonun hujjatlariga O‘zbekiston Respublikasining “Mehnat Kodeksi”, “Aholini ish bilan ta‘minlash tug‘risida”gi qonuni va bu qonunga Mehnat vazirligi (hozir

Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi) tomonidan tayyorlangan sharhlar hamda mehnat va uni tashkil etish bo'yicha davlat xokimiyatining boshqa vakillik va ijroiya organlari o'z vakolatlari doirasida qabul qiladigan qarorlar kiradi.

Yigirma yil muqaddam Parlamentimiz tomonidan 294 modda va 16 bobdan iborat O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi qabul qilingan. O'zbekiston mustaqillika erishgach MDH davlatlari orasida birinchi bo'lib Mehnat kodeksini qabul qildi.

Ishlovchi, ish beruvchi va vakillik organlari (shu qatorda kasaba uyushmalari ham) uchun mo'ljallangan bu normativ hujjat qonunchiligimizdagi aholini ijtimoiy muhofazaga muhtoj qatlamlari uchun keltirilgan mehnat imtiyozlari, jumladan, yoshlar, ayollar, nogironlarga berilgan imtiyozlar, aholi bandligini ta'minlashga ko'maklashish to'g'risidagi normalarni qamrab oladi.

Bundan tashqari, O'zbekistonda kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni rivojlantirish borasida amalga oshirilayotgan chora-tadbirlar natijasida uning respublika iqtisodiyoti tarkibidagi ulushi tobora mustahkamlanib bormoqda.

Turli mulkchilik shaklidagi yangi korxonalar va tashkilotlarda, xususiy tadbirkorlik subyektlarida (oilaviy korxonalar, kasanachilar, hunarmandlar, yakka tartibdagi tadbirkorlar va hokazo) mehnat qilayotgan xodimlarning ijtimoiy-iqtisodiy manfaatlari va mehnat sohasidagi huquqlari himoyasi O'zbekiston kasaba uyushmalari faoliyatining ustuvor yo'nalishlaridan biriga aylandi. Davlat rahbarining Farmoniga asosan qabul qilingan "Xususiy mulk, kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni ishonchli himoya qilishni ta'minlash, ularni jadal rivojlantirish yo'lidagi to'siqlarni bartaraf etish bo'yicha chora-tadbirlar dasturi" yangi imkoniyatlar va mehnat munosabatlarini yaratdi.

Biroq o'tgan 20 yil mobaynida iqtisodiyot, mehnat munosabatlari, umuman, insonlar hayoti va dunyo qarashida yuz bergan ijobiy o'zgarishlar Mehnat kodeksini yanada takomillashtirish hamda tegishli o'zgartish va qo'shimchalar kiritishni talab etmoqda. Shu sababli 2021-yil 1-yanvardan O'zbekistonda yangi tahrirdagi Mehnat Kodeksi qabul qilindi.

Mehnat to'g'risidagi qonunchilikning maqsadi – xodimlar, ish beruvchilar va davlat manfaatlarini, ular bilan bevosita bog'liq bo'lgan yakka mehnat va ijtimoiy munosabatlarda muvozanat va muvofiqlikni ta'minlash asosida tartibga solishdan iborat.

Mehnat to'g'risidagi qonunchilikning asosiy vazifalari quyidagilardan iborat:

- xodimlarning mehnat huquqi va erkinligi, shuningdek, mehnat qilish huquqi, erkin ish tanlash, adolatli va xavfsiz mehnat sharoitlari va ishsizlikdan himoyalaniş huquqlariga oid davlat kafolatlarini o'rnatish;
- ish beruvchilarning kadrlarni tanlash, joylashtirish va samarali mehnat jarayonini tashkil etish bo'yicha huquqlari amalga oshirilishini ta'minlash;
- mehnat sohasida ijtimoiy sheriklikni rag'batlantirish va rivojlantirish;
- xodimlar va ish beruvchilarning huquqlari va manfaatlari samarali himoya qilinishini ta'minlash;
- mehnat bozorining samarali ishlashini ta'minlash.

Mehnat to'g'risidagi qonunchilikning amal qilish doirasi -mehnat to'g'risidagi qonunchilik quyidagilarni tartibga soladi:

- xodimlar va ish beruvchilar o'rtasidagi yakka tartibdagi mehnat munosabatlari;
- yakka tartibdagi mehnat munosabatlari bilan bevosita bog'liq bo'lgan ijtimoiy munosabatlarni.

Mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlari va mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlari me'yorlarini o'z ichiga olgan boshqa normativ hujjatlarning amal qilishi davlat xizmatchilariga, shuningdek, qonunda nazarda tutilgan xususiyatlarga ega muqobil xizmatni o'tayotgan shaxslarga nisbatan qo'llaniladi.

Mehnat huquqi normalarini o'z ichiga olgan normativ hujjatlar:

- jamoa kelishuvlari;
- jamoa shartnomalari;
- kasaba uyushmasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi bilan kelishgan holda ish beruvchi tomonidan qabul qilingan lokal hujjatlar;

- ish beruvchi tomonidan uning vakolatlari doirasida yakka tartibda qabul qilingan lokal hujjatlardan iborat.

Mehnat huquqi normalarini o'z ichiga olgan boshqa normativ hujjatlarda mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlarida belgilanganiga nisbatan xodimlar uchun qo'shimcha mehnat huquqlari va kafolatlar nazarda tutilishi mumkin.

Mehnat huquqi normalarini o'z ichiga olgan boshqa normativ hujjatlarga mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlariga nisbatan xodimning ahvolini yomonlashtiruvchi qoidalarni kiritishga yo'l qo'yilmaydi.

Xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasida mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlarida belgilanganiga nisbatan xodim uchun qo'shimcha huquq va kafolatlar nazarda tutilishi mumkin.

Mehnat shartnomasiga mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlari va mehnat huquqi normalarini o'z ichiga olgan boshqa normativ hujjatlarda belgilanganiga nisbatan xodimning ahvolini yomonlashtiruvchi shartlarning kiritilishiga yo'l qo'yilmaydi.

Ushbu Kodeksning 13-moddasi ikkinchi qismi, 14-moddasi ikkinchi qismi va 15-moddasi ikkinchi qismi talablariga rioya qilmaslik tegishli hujjatlardagi xodimlar ahvolini yomonlashtiruvchi qoidalarning haqiqiy emasligiga olib keladi.

Ushbu Kodeksning 16-moddasi ikkinchi qismi talablariga rioya qilmaslik xodimning ahvolini yomonlashtiruvchi mehnat shartnomasi shartlari haqiqiy emasligiga olib keladi.

Mehnat huquqi normalarini o'z ichiga olgan boshqa normativ hujjatlarning va mehnat shartnomalarining haqiqiy emas deb topilgan qoidalari qo'llanilmaydi. Bunday qoidalar va shartlar ular qabul qilingan paytdan boshlab haqiqiy emas deb hisoblanadi.

Mehnat huquqi normalarini o'z ichiga olgan boshqa normativ hujjatlarning yoki mehnat shartnomasining haqiqiy emas deb topilgan alohida shartlari tegishli hujjatning yoki mehnat shartnomasining butunlay haqiqiy emasligiga olib kelmaydi.

1.3. Mehnatning mazmuni va turlari

Mehnatning xilma-xil turlari mavjud bo‘lib, ularning butun xilma-xilligini quyidagi mezonlar bo‘yicha: mehnatning mazmuni, mehnatning tabiati, mehnatning natijalari, mehnatning foydalaniladigan buyumli elementlari va inson qatnashuvining turli darajasi, odamlarni mehnatga jalb etish usullari bo‘yicha ajratib tasniflash mumkin.

Mehnat mazmuni - ishlarning kasbiy mansubligi, ularning tarkibiy murakkabligi, bajarishdagi izchilligi bilan belgilanadigan mehnat elementlari bo‘lib, xodimning mehnat predmetlari va vositalari bilan o‘zaro munosabatga kirishuvidir.

Mehnat mazmuni quyidagi belgilar bilan xarakterlanadi: mehnatning murakkabligi; xodimning kasbga yaroqliligi; xodimning mustaqillik darajasi.

Insonning faoliyati tufayli mehnat predmetlari mahsulotga aylanadi. Mehnat odamni hayvondan farqlantiradigan eng muhim belgidir. Mehnat tufayli inson tabiatdagi narsalarni o‘zgartiribgina qolmaydi, balki o‘zi ham kamol topadi, uning akliy va jismoniy qobiliyatlari o‘sadi. Mehnat jarayonida inson tabiat kuchlarini o‘z maqsadiga bo‘ysundiradi.

Jamiyat taraqqiy etishi bilan mehnat taqsimoti yuzaga keladi va borgan sari chuqurlashib boradi, mehnatning yangi turlari yuzaga keladi, ular mustaqil vazifaga ega bo‘ladi. Mehnat taqsimotining darajasi jamiyatdagi ishlab chiqaruvchi kuchlarning qay darajaga ekanligini ifodalaydi. Mehnat turlari yuzaga kelishi bilan mehnat faoliyati natijalarini ayirboshlash, har xil mehnashi bir-biriga moslashtirish ehtisji tug‘iladi. Bu esa mehnatga ijtimoiy tus beradi, chunki mahsulotlar va chizmatlar ko‘pchilik mehnatining funksiyasiga aylanadi.

Mehnat natijasi (mahsulot) tovarga aylanganda, ya‘ni pul vositasi bilan ayirboshlanganda mehnatning qiymat yaratishdagi roli jihatidan konkret va abstrakt mehnat ga bo‘linishi yuz beradi. Mehnat o‘zining mazmuni va harakteri jihatidan aqliy, jismoniy, murakkab va oddiy mehnatga bo‘linadi.

Mehnat mazmunining belgisi uning murakkablik darajasi bilan farq qilishidir. Murakkab va oddiy mehnatni o'lash uchun "mehnat reduksiyasi" tushunchasi qo'llaniladi.

Mehnat reduksiyasi - murakkab mehnatni oddiy mehnatga aylantirishdir. Bundan maqsad - turli murakkablikdagi mehnatga haq to'lash o'lchovlarini aniqlashdir. Jamiyat rivojlanganligi bilan murakkab mehnat ulushi ortib boradi. Bunga sabab korxonaning texnika bilan qurollanish darajasi oshganligi, xodimlarning ma'lumoti va rivojlanishiga qo'yiladigan talablarning ortganligidir.

Murakkab mehnat maxsus tayyorgarlikni talab etadi. Oddiy mehnat maxsus tayyorgarlikni va qobiliyatni talab etmaydi. Murakkab mehnat oddiy mehnatdan farq qilib, bir qator xususiyatlarga ega bo'ladi:

xodimning harakatlarini rejalashtirish, tahlil etish, nazorat qilish va muvofiqlashtirish kabi aqliy mehnat funksiyalarini bajarish;

xodimning faol fikrlashi, fikrini bir joyga to'plashi va aniq maqsad bilan intilishi;

xilma-xil mehnat harakatlari;

mehnat natijalari uchun javobgarlik.

ESLATMA

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

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

Jismoniy mehnat-bu insonning bevosita mehnat vositalari bilan o'zaro aloqadorligini, uning texnologik jarayonlarga bevosita jalb qilinganligini, mehnat

jarayonida ishtirokini nazarda tutadi;

Majburiy mehnat-biron-bir jazoni yoki zo`ravonlikni qo`llash bilan tahdid qilgan holda ishni bajarishga majburlash (bundan qonunda belgilangan hollar mustasno).

Fan-texnika taraqqiyoti ta'sirida mehnat vositalari mukammallashadi, xodimlarning mahorati, malakasi usadi, ishlab chiqarishni kompleks mexanizatsiyalash, avtomatlashtirish, axborotlar texnologiyasini keng joriy etish va uni tashkil etishni tubdan takomillashtirish natijasida mehnat mazmunining muntazam o'zgarishi yuz beradi. Mehnatda har bir xodimning uzluksiz ta'lim va madaniytexnikaviy saviyasi hamda malakasi ortib borib, ham ijtimoiy, ham yakka tartibdagi mehnat samaradorligining uzluksiz o'sib borishi asosida aholining turmush darajasi oshadi.

Har xil turdagi mehnat mavjud, ularning barcha navlari quyidagi mezonlarga muvofiq, mehnat natijalariga ko'ra, mehnatga jalb qilish usullari bo'yicha.

Mehnat tarkibiga qarab, quyidagi turlar ajratiladi:

Jismoniy mehnat - bu xodimning mushaklarning mushak energiyasining narxini talab qiladigan eng oddiy mehnat turi.

Aqliy mehnat - bu tovarlar ishlab chiqarishga va xizmatlarni taqdim etishga qaratilgan aqliy harakati. Bu xodimning ishlab chiqarish vositalari bilan bevosita o'zaro hamkorligi va bilim, tashkillashtirish, menejment va boshqa sohalarda ishlab chiqarish ehtiyojlarini qondirmaslik bilan ajralib turadi.

Majburiy mehnat-biron-bir jazoni yoki zo`ravonlikni qo`llash bilan tahdid qilgan holda ishni bajarishga majburlash (bundan qonunda belgilangan hollar mustasno).

Nazorat savollari

1. "Mehnat iqtisodiyoti" fanining predmeti va mohiyatini yoritib bering.

- 2.Mehnat tushunchasi va uni jamiyatni rivojlantirishdagi ahamiyati
- 3.Mehnat jarayonining oddiy tarkibiy elementlari nimalardan iborat?
- 4.Aqliy va jismoniy mehnat turlari to'g'risida ma'lumot bering.
- 5.Mehnat sohasidagi me'yoriy xujjatlar va ularning turlari.
- 6.Mehnatning namoyon bo'lish shakllari va funksiyalarini aytib bering.

2-BOB. MEHNAT JARAYONLARINI TASHKIL ETISH

2.1. Mehnat faoliyatini tashkil etishning mohiyati

Mehnat faoliyatini tashkil etish deganda birgalikda amalga oshiruvchi muayyan qoida va tamoyillar asosida, biror aniq maqsad sari xarakterat qiluvchi odamlarning birlashgan faoliyati tushuniladi. SHunga ko'ra funksional nuqtai nazardan, tashkil etish - ichki tartiblar o'rnatish va takomillashtirish jarayonini bildiradi.

Mehnat faoliyati deganda insonning biror mehnat turi bilan band bo'lishi tushuniladi. Keng mazmundagi "faoliyat" tushunchasini mehnatga nisbatan tatbiq etilganda u ana shu mehnat predmetiga ta'sir ko'rsatish faolligi darajasini va bunda sarflanadigan aqliy intellektual kuch-g'ayrat darajasini aks ettiradi. Mehnat faoliyati insonning hal qilinadigan vazifalar va bajariladigan ishlari yig'indisidan tashkil topadi.

Mehnat faoliyatining mohiyatini umumlashgan hamda konkret shaklda olib qaraladigan bo'lsa, u bir-biriga bog'liq ikki muhim vazifani hal qilishning ob'ektiv zarurati bilan belgilanadi.

Ishlab chiqarish munosabatlarida mehnat faoliyatini tashkil etish masalasi eng asosiy ko'rsatkichlardan biridir. Ishlab chiqarish munosabatlarida ishchi kuchi va mehnat qurollari, mehnat predmetlari orasida o'zaro bog'liqlik yuzaga keladi. Mehnat faoliyatini tashkil etish mehnat faoliyat mexanizmi shakllantirilishini taqazo etadi:

Huquqiy asoslar - ishlab chiqarish munosabatlaridagi mehnat faoliyatini tashkil etishga xizmat qiladigan huquqiy mezonlar (fuqarolik, ma'muriy, egalik huquqlari, korxonada ishlab chiqarishi bilan bog'liq huquqiy hujjatlar).

Ma'naviy - psixologik asoslar - bu, mehnat faoliyatini tashkil qilishda, ishlab chiqarish munosabatlarida tomonlar o'rtasidagi o'zaro munosabatlar va ularning shakllanish jarayoni bilan yuzaga keladi (bunda yollanma ishlovchilar o'rtasidagi o'zaro munosabat, rahbar yoki korxonada egasi bilan yollanma ishlovchi o'rtasidagi munosabat yoki jamoa o'rtasidagi o'zaro munosabatlar).

Iqtisodiy asoslar esa, mehnat faoliyatini tashkil qilishning asosini tashkil etadi. Bunda mehnat faoliyatini tashkil qilish mezonlari (ya'ni, shaxsning moddiy manfaatdorligi, bu erda mehnat faoliyatidan qoniqish darajasi ko'zda tutiladi).

Ijtimoiy-psixologik asoslar. Mehnat faoliyatining mazmuni har bir jamoadagi ijtimoiy-psixologik muhit, ya'ni jamoadagi har bir ishlovchining ruhiy kayfiyati, ishlovchilar orasidagi o'zaro munosabatlar (bevosita va bilvosita) orqali shakllanadi.

Mehnat faoliyatining mazmuni har kanda korxonada (mulkchilik shakllarida qat'i nazar) ijtimoiy-tashkiliy masalalar qay darajada hal etilganligiga ham bog'liqdir. Mehnat faoliyatining holati jamoada yo'lga qo'yilgan ijtimoiy-tashkiliy munosabatlar bilan belgilanadi.

Mehnatni tashkil etishning asosiy vazifasi-mehnat unumdorligini doimiy o'sishini ta'minlash,shuningdek,mehnatkashlarni har taraflama taraqqiyoti uchun sharoit yaratish,korxonalarda mehnatni tashkil qilishga taaluqli bir qator boshqa masalalarni bajarishga qaratilgandir.

Bu vazifalar quyidagilardan iborat:

- mehnat intizomini yaxshilash;
- mehnat sharoitini yaxshilash;
- mehnatni yengillashtirish;
- hodimlarning ma'daniy-texnik darajasini muntazam ravishda oshirish;
- mehnatni mahsulot ishlab chiqarishdagi sarfini kamaytirish maqsadida takomillashtirish.

Yangi texnika mehnatni tashkil etishning ilg'or usuli bilan birgalikda ishlab chiqarish samaradorligini oshirishni ta'minlaydi. Shunga qaramay yuqori texnika bilan jihozlangan ba'zi korxonalarda mehnatni tashkil etish va ishlab chiqarishni boshqarishning eski usullari saqlanib qolmoqda.

Mehnatni tashkil qilishning ilg'or usuli-ish joylarida markazlashtirilgan xizmat ko'rsatish shaklidir.

Markazlashtirilgan xizmat ko'rsatish mahsus ishchilar brigadasi yordamida bajariladi. Yirik korxonalarda bu mahsus brigadalar sexlarni ish jarayoni reja-grafigiga muvofiq xom-ashyo, yarimfabrikat va materiallarni ish joylariga yetkazib beradilar, jihozlarning kapital va ogohlantiruvchi ta'mirlarini bajaradilar.

Bozor iqtisodiyoti sharoitida ishlab chiqarish samaradorligini oshirishning eng muhim yo'nalishlaridan biri korxonada mehnatni oqilona tashkil etish hisoblanadi. Har tomonlama ilmiy asoslangan va tashkil etilgan mehnat ishlab chiqarish harajatlarini kamaytirishi va ho'jalik yurutuvchi subektlarni raqobatbardoshligini ta'minlash asosi hisoblanadi.

Mehnat jarayonida texnika va kishilarni birlashtirishning shakl va usullari korxonada mehnatni tashkil etish deyiladi.

Ishlab chiqarish kuchlari va munosabatlari ta'sirida va rivojlanishida insonlar mehnati tashkil etiladi. Shu boisdan mehnatni tashkil etishni 2 bosqichi mavjud:

1. Tabiiy-texnik
2. Ijtimoiy-iqtisodiy

Bu ikki jihat har doim bog'liq bo'lib, doim bir biriga ta'sir ko'rsatadi. Mehnatni tashkil etishning quyidagi asosiy vazifalari

-mehnatni taqsimlash va kooperatsiyalash, korxonada mehnat vazifalari bo'yicha muvofiq holatda ushchilar va guruhlarni taqsimlash;

-mehnatni me'yorlashtirish.

Ishlab chiqarish operatsiyalarini mexanizatsiyalash va avtomatlashtirish ichiga o'sh stanogi oldida bo'sh vaqtni beradi. Bu esa ishchining 2 va undan ortiq stanoklar oldida xizmat ko'rsatish imkonini beradi. Agar stanoklar turlicha

bo'lsa, ishchi bir necha kasbni egallashi kerak bo'ladi; bunda ishchining vazifasi kamayadi.

Mamlakat iqtisodiyoti ko'lamida mehnatni tashkil etishni takomillashtirishning eng muhim vazifasi-iqtisodiy va ijtimoiy yo'qotishlarni oldini olish, mehnat resurslaridan to'liq foydalanishni ta'minlash, moddiy ishlab chiqarishda va noishlab chiqarishda ishlovchilarni nisbatlarini tartibga keltirishdan iborat.

Korxonada miqiyosida mehnatni tashkil etish deganda- ishlovchilarning joy-joyiga to'g'ri taqsimlash tushuniladi. Ayrim ish joylari bo'yicha esa mehnat operatsiyalarini takomillashtirib, ish joylarini to'g'ri tashkil etish tushuniladi.

2.2. Mehnatni taqsimlash va kooperatsiyalash

Bozor iqtisodiyoti sharoitida raqobatni yengib chiqishning asosiy omillaridan biri makroiqtisodiyot bilan bog'liq ijtimoiy va shaxsiy sektordagi korxonalarda ishlab chiqarish samaradorligini oshirishga erishishdir. Bu vazifa asosan mavjud ishchi kuchidan oqilona foydalanish evaziga erishiladi. O'z navbatida ishchi kuchidan samarali foydalanish ko'pincha har xil bajarilishi lozim bo'lgan ishlarning ayrim ijrochilar o'rtasida to'g'ri taqsimlanishiga, ya'ni ularni malakasiga, tajribasiga va zukkoligiga yarasha ish bilan bab-baravar ta'minlanishiga bog'liq. Bu ta'minlash mehnat taqsimotida amalga oshadi.

Mehnat taqsimoti deyilganda har xil mehnat turlarining bir-biridan ajratilishi va ijrochilarning ishlab chiqarishda ishtirok etishiga qarab xilma-xil faoliyat bilan band bo'lishi tushuniladi.

Mehnat taqsimotining asosiy afzalliklaridan biri shundaki, bunda ishchi ishning ma'lum bir turi bo'yicha chuqur ixtisoslashib, shu ish bajarilish texnikasini va tartibini puxta egallab oladi, zarur ko'nikmalarni hosil etadi, ish uslub va usullarini yanada takomillashtiradi. Bu esa mehnat taqsimotida hodimlarni ish sharoitiga tayyorlashda yordam beradi.

Korxonada mehnatni taqsimlashni quyidagicha shakllari mavjud:
1. Funktsional- mavjud bo'lgan barcha ishchilar yig'indisini turli turkumli ishchilar

o'rtasida ularni qatnashish harakteri va bajarayotgan vazifasiga ko'ra taqsimlashdir, asosiy ishni bajarishda ixtisos topadi, boshqalari yordamchi ishni bajarishda, uchinchilari esa tayyorlash, xizmat ko'rsatish ishini bajarishda ixtisos o'rttiradi. Masalan, asosiy ishlab chiqarishda texnologik jarayon bilan band bo'lgan ishchilar, navbatchi ta'mirlash ishchilari, ishlab chiqarish xonalarini yig'ishtiruvchi (farrosh)lar bo'ladi

2.Texnologik taqsimlash bajariladigan ishlarni texnologik jihatdan bir xilligi bilan aniqlanadi. Texnologik taqsimlashda ishlovchilar kasb va mutahassislik bo'yicha guruhlariga bo'linadi.

Kasb- Insonning kasbiy tayyorgarlik natijasida egallangan va ta'lim to'g'risidagi tegishli hujjatlar yoki maxsus tayyorgarlikdan o'tganligi bilan tasdiqlangan, muayyan bilim, mahorat va amaliy ko'nikmalarni talab etuvchi asosiy mehnat faoliyati, mashg'ulotlar turi.

3.Mehnatni malakali taqsimlash-bunda har bir ishchining ishlab chiqarish malakasiga qarab ishlar taqsimlanadi yoki bajariladigan ishlarning murakkabligiga qarab mehnatni taqsimlash murakkab ishlar bilan oddiy ishlarni bir-biridin ajratishdan iborat. SHu bilan birga mahsulot tayyorlashdagi texnologik murakkablik deganimizda, tayyorgarlik funksiyalarini va mehnat jarayonlarini bajarishdagi, shuningdek, tayyorlangan mahsulot, ko'rsatilgan xizmat sifatini nazorat qilishdagi murakkabliklar e'tiborga olinadi.

4.Mehnatni operatsiyalar bo'yicha taqsimlash-bunda ayrim ishchi va ishchilar guruhi ishlab chiqarish jarayonidagi apparat va mashinalarga biriktirib qo'yiladi. Mehnatni bunday taqsimoti ishchini o'z ishiga masuliyatini oshiradi. Bunda ishlab chiqarishning har bir ayrim jarayoni ishlab chiqarish operatsiyasining tarkibiy qismlariga bo'linadi. Masalan, maxsus sof bolt tayyorlashning texnologik jarayoni temirchilik-metall toblash, chelangar (tokarlik) - yunish, naqsh solish va o'yish, frezerlik-bolt boshidagi qirralarini frezerlash operatsiyalaridan iborat.

Kasbiy mexhat taqsimoti - ishchilarning kasbiy ixtisoslariga qarab amalga oshiriladi va ish joyida u yoki bu kasb (ixtisos) bo'yicha ish bajarish nazarda tutiladi. Har bir tur ishning hajmiga qarab ishchilarga bo'lgan talabni - sex,

uchastka, ishlab chiqarish, korxonalar, birlashma va hokazolar uchun kasblar bo'yicha talab qilinadigan ishchilar sonini belgilash mumkin.

ESLATMA

A.Smitning o'zining iqtisodiy qarashlari asosida jamiyat boyligi ishlab chiqarish jarayonida mehnat tufayli paydo bo'ladi degan g'oyani ilgari suradi. Ilk klassik maktab vakillari mehnat faqat qishloq xo'jaligidagina samarali bo'ladi, desalar, A.Smit mehnatni barcha sohalarda (sanoat, qishloq xo'jaligi va xizmat ko'rsatish sohalari) boylikning asosi deb bildi. U kapitalistik ishlab chiqarishning manufaktura bosqichini tahlil qilish asosida iqtisodiy progressning muhim omili mehnat taksimotidir, degan xulosaga keldi va buni o'z tadqiqotlarining boshlang'ich punkti deb qabul qildi.

A.Smit o'z tadqiqotida ninato'g'nog'ich manufakturasidagi ko'pchilikka ma'lum bo'lgan mehnat taqsimotini misol qilib keltirdi, u yerdagi ishchilarning ixtisoslashuvi va mehnat taqsimoti ishlab chiqarishni hemda mehnat unumdorligini ko'p marta oshirish imkonini berdi. Mehnat taqsimoti bo'lmagan holatda har bir ishchi o'rtacha 20 ta to'g'nog'ich yasashi mumkin ekan. O'n kishi ishlaydigan ustaxonada mehnat taqsimoti o'rnatiladi: biri simni tortadi, 2-si to'g'rileydi, 3-si kesadi, 4-si uchini o'tkirydi va hakoza. Bu kuniga 4800 to'g'nog'ich yasash imkonini beradi, demaq mehnat unumdorligi 240 marta oshgan. Mehnat taqsimotining ahamiyati to'g'risidagi bu misol klassik bo'lib ketgan va hamma yerda ishlatiladi.

A.Smitning o'zining iqtisodiy qarashlari asosida jamiyat boyligi ishlab chiqarish jarayonida mehnat tufayli paydo bo'ladi degan g'oyani ilgari suradi. Ilk klassik maktab vakillari mehnat faqat qishloq xo'jaligidagina samarali bo'ladi, desalar,

A.Smit mehnatni barcha sohalarda (sanoat, qishloq xo'jaligi va xizmat ko'rsatish sohalari) boylikning asosi deb bildi. U kapitalistik ishlab chiqarishning manufaktura bosqichini tahlil qilish asosida iqtisodiy progressning muhim omili mehnat taksimotidir, degan xulosaga keldi va buni o'z tadqiqotlarining boshlang'ich punkti deb qabul qildi.

A.Smit o'z tadqiqotida ninato'g'nog'ich manufakturasidagi ko'pchilikka ma'lum bo'lgan mehnat taqsimotini misol qilib keltirdi, u yerdagi ishchilarning ixtisoslashuvi va mehnat taqsimoti ishlab chiqarishni hemda mehnat unumdorligini ko'p marta oshirish imkonini berdi. Mehnat taqsimoti bo'lmagan holatda har bir ishchi o'rtacha 20 ta to'g'nog'ich yasashi mumkin ekan. O'n kishi ishlaydigan ustaxonada mehnat taqsimoti o'rnatiladi: biri simni tortadi, 2-si to'g'rileydi, 3-si kesadi, 4-si uchini o'tkirydi va hakoza. Bu kuniga 4800 to'g'nog'ich yasash imkonini beradi, demaq mehnat unumdorligi 240 marta oshgan. Mehnat taqsimotining ahamiyati to'g'risidagi bu misol klassik bo'lib ketgan va hamma yerda ishlatiladi.

ishchilarning kasbiy ixtisoslariga qarab amalga oshiriladi va ish joyida u yoki bu Yuqoridagi mehnat taqsimoti bir qator xususiyatlarga ega.Masalan,mehnatni funksional taqsimlash 2 yo'nalish orqali amalga oshiriladi.

Birinchi yo'nalish mohiyati barcha ishlovchilarni ishchilar,rahbarlar va xizmatchilarga,mutahasislarga bo'linishda izohlanadi.Buning harakterli hususiyati shundaki,ishlab chiqarish tarkibidagi hodimlar ulushi oshib boradi.

Ikkinchi yo'nalishda korxonadagi bir necha sex jamoasining bir xil ishlab chiqarish jarayonida yoki turli bo'lsada bir-biri bilan bog'liq ishlab chiqarish jarayonlarida birgalikda ishtirok etishi bilan izohlanadi.

Sexlarni mavjud ihtisoslashish va tashkil etish prinsiplariga qarab sanoat korxonadagi mehnat kooperatsiyasi ko'p jihatdan umumiya harakterdagi turli shakllar kasb etadi.Masalan,har bir korxonaning asosiy va yordamchi sexlari bo'ladi,ulardagi yordamchi sexlarning jamoalari asosiy sexdagi jamoalarga xizmat

ko'rasatadi, ya'ni ularni asbob uskuna va moslamalar bilan ta'min etadi, ulardagi asosiy texnika va asbob uskunalarni o'z vaqtida ta'mirlaydilar va hokazolar. Shunga asosan ishchilar asosiy va yordamchi ishchilarga bo'linadi. Asosiy ishchilar mahsulot ishlab chiqarishda texnologik o'pertsiyalarni bajarish bilan shug'ullanadi. Yordamchi ishchilar esa ish jarayonini uzluksizligini ta'minlashda yordam beradi.

Yordamchi ishchi asosiy ishchilarga ajratishdan asosiy maqsad-ish vaqtdan foydalanishning yaxshilash, uskunalardan foydalanishning samaradorligini oshirish, shuningdek ish uzluksizligini ta'minlash hisoblanadi.

Korxonada yordamchi ishchilarning turlari mavjud bo'lib, ularga uskunani ta'mirlash, tayyor mahsulotni zavod ichida transportda tashish, mahsulot sifatini texnik nazoratlash va h.k.z lar kiradi. Har bir yordamchi ishchi tashkil etish uni bajaruvchilarga o'z talabini qo'yadi. Texnika taraqqiyoti natijasida yordamchi ishchilar va korxonadagi shlovchilar soni o'zgaradi. Shu bilan bir qatorda mehnatni tashkil etish usullari o'zgarishi bilan mehnat sarfi tuzulishining ishlovchilarning yanada takomillashgan tasnifini ishlab chiqarishni taqazo qiladi.

Mehnatni malakaviy taqsimlashda ishlab chiqarish jarayonida foydalaniladigan mehnat qurollari, mehnat buyumlari va ishlab chiqarish texnologiyasiga bog'liq holatda mahsulot taqsimlanadi. Buning asosiy hususiyati shuki, mehanizatsiyalashgan mehnat bo'yicha kasbning salmog'i, tor mutahasislar soni kamayib, keng tarmoqli kasblar soni oshadi.

Zamonaviy sanoat korxonalariga ishlab chiqarish jarayonlarini avtomatlashtirish ishchining yuqori malakaviy va keng tarmoqli kasbiy tayyorgarligini oshiradi.

Mehnatni malakaviy taqsimlashda ish murakkabligini hisobga olish kerak. Ishlovchini moddiy texnik darajasini oshishi xalq ho'jaligida kam malakali mehnat ulushining kamayishiga olib keladi.

Bir xil kasbdagi yoki mutahasislikdagi ishchilarning bilim, ishlay olish aobilyati va tajribasi turlicha bo'lishi mumkin. Bularning barchasi ishchilarga berilgan razryad va kategoriyasida aks etadi.

Mehnatni taqsimlashda nafaqat ishchilar mehnati, balki injiner-texnik hodimlar mehnati ham hisobga olinadi.

Mehnatni taqsimlashda uning samaradorligini hisobga olish muhim ahamiyatli bo'lib, bunda ish vaqtidan to'liq foydalanish eng muhim omil hisoblanadi.

Mehnat taqsimotining rivojlanish darajasi va uni umumlashtirish jamiyatning ishlab chiqarish kuchlarini hamda munosabatlarning takomillashishida foydalaniladi

Fan va texnika taraqqiyoti ishlab chiqarish jarayonini mehanizatsiyalash va avtomatlashtirishga olib keladi. Buning natijasida texnologik ishlab chiqarish jarayoni tufayli korxonada yangi kasblar paydo bo'lishi mumkin.

Mehnatni kooperatsiyalash. Fan, texnika va texnologiya rivojlanib borgani sari ishlab chiqarish jarayonlari murakkablashib boradi. Bu esa umuman jamiyatda, turli-tuman tarmoqlarda va korxonalarda mehnat taqsimotining rivojlanishi va chuqurlashuvini yuzaga keltiradi: ilgari noma'lum bo'lgan va o'ziga hos ishlab chiqarishning paydo bo'lishi va murakkablashuvi bilan butun-butun tarmoqlar ixtisoslashadi; har bir tarmoq ichida kichik tarmoqlar va ixtisoslashgan korxonalar vujudga keladi; har bir korxonada ayniqsa ommaviy ishlab chiqarishda texnologiya jarayonining taqsimlashuvi va aholilashuvi sodir bo'ladi. Ana shu asosda ishlovchi hodimlar orasida tor ixtisosdagi hodimlar paydo bo'ladi. Ishlab chiqarish qanchalik murakkab bo'lsa, ko'proq ixtisoslashsa, hodimlarning ayrim mehnat taqsimoti shunchalik chuqur bo'ladi.

Biroq mehnat taqsimoti-faqat mehnat taqsimotining bir tomonidir holos. U ayrim hodimlar va ular guruhlarining umumiy mehnat jarayonidagi ayrim ishchilar mehnatini birlashtirishni talab qiladi. Barcha darajadagi o'zaro bog'langan mehnat jarayonida ayrim ijrochilarning ish o'rinlaridan tortib butun-butun korxonalar kichik tarmoqlar va xalq ho'jaligining o'zaro bog'langan tarmoqlarigacha birlashtirishni taqazo etadi. Bu birlashtirilish mehnatni kooperatsiyalash deb yuritiladi.

Demak, mehnatni kooperatsiyalash mehnat faoliyatini birlashtirish shakli bo'lib, bunda ko'p ishchilar bir-biri bilan o'zaro hamjihatlikda ishlab chiqarishning

bitta jarayonida yoki o‘zaro bog‘liq bo‘lgan jarayonlarida ishlaydilar. Mehnatni kooperatsiyalash shu tufayli ishlab chiqarish vositalarini tejash va mehnat samaradorligini oshirish imkoniyatini ochib beradiki, kooperatsiya qatnashuvchilarining kuchi birga qo‘shilganda sifat jihatidan yangi, jamoa shaklidagi ishlab chiqaruvchi kuchlar vujudga keladi.

Taqsimlangan mehnat ular o‘rtasida aniq ulush va aloqani to‘g‘ri o‘rnatishni talab qiladi. Ishlovchilar, ularning ayrim guruhlari va jamoa o‘rtasida o‘zaro aloqani to‘g‘ri tashkil etish kooperatsiya vazifasi hisoblanadi. Kooperatsiyalash natijasida ishlab chiqarish aloqalari vaqt hisobiga olinib aniq grafik asosida zarur ishlar amalga oshiriladi. Kooperatsiyalash natijasida mehnat vositalari va ishchi kuchidan to‘liq foydalaniladi, ishlab chiqarish jarayonlarini uzluksizligi ta‘minlanadi, ishlar bir ma‘romda olib boriladi, mehnat unumdorligi oshadi. Bu esa kooperatsiyalashning samaradorligini ko‘rsatadi.

Mehnatni kooperatsiyalashning maqsadi turli xildagi mehnat jarayonlarini oqilona tengligiga erishish bo‘lmay, balki korxonada maqsadi va ishlovchilar qiziqishiga muvofiq keladigan ijtimoiy mehnat munosabatlarini o‘rgatishdan iborat

Muayyan ishlab chiqarish sharoitiga asosan korxonalarda kooperatsiyalashning turli shakllaridan foydalaniladi. Buning kelib chiqish ishlab chiqarishda texnologik jarayonlar hususiyatlari, uskuna holati, ishlab chiqarish turi, ishlab chiqarish jarayonlarining bo‘linishi natijasida kelib chiqadi. Shuningdek, tashkiliy, iqtisodiy va ijtimoiy omillar ham ta‘sir ko‘rsatadi.

Mehnatni kooperatsiyalashning 2 asosiy turi bor:

1. Oddiy (bir xildagi mehnatni birlashtirish)
2. Murakkab (turli xildagi mehnatni birlashtirish)

Hozirgi sharoitda mehnatni kooperatsiyalashning ahamiyati jiddiy ravishda oshib, uning shakllari boyib, tobora turli-tuman bo‘lib bormoqda. Bunga fan-texnika taraqqiyoti, mehnat taqsimotini rivojlantirish, ishlab chiqarishni konsentratsiyalash katta yordam bermoqda.

Mehnatni kooperatsiyalash nafaqat mehnat unumdorligini o‘shirishga, balki mehnat jamoasining faolligini oshirishga ham yordam beradi.

Korxonalarda sexlar aro,sex ichida va uchastka ichida kooperatsiyalash mavjud.Mehnatni kooperatsiyalash jarayonida ayrim ishchilar va texnik vositalar yordamida bajariladigan ishlarni ham albatta loihalashtirish kerak.

Ishlab chiqarish aloqalari ayrim ishchilar va jamoa o'rtasida ham amalga oshiriladi.Shunga muvofiq kooperatsiyalashning individual va jamoa shakllari mavjud.

Individual mehnatni tashkil etishda ishlab chiqarish jarayoni ayrim bir operatsiyaning bir ishchi tomonidan bajarilishi,ya'ni mehnatni texnologik taqsimlash holati namoyon bo'ladi.Mehnatni bunday tashkil etish shakli bir ishchini bir smena davomida to'liq va tartibli bandligininamoyon qiladi.Mehnatni individual shakli barcha korxonalarda mavjud emas.Bu faqat ayrim korxonalar uchun tegishli hisoblanib,mashinasozlik sanoati bunga misol bo'la oladi.

Mehnatni tashkil etishni kollektiv shakli esa og'ir sanoat va qishloq ho'jaligida uchraydi.

Brigada shakli va uning turlari.Ho'jalik yurutishning zamonaviy shakli jamoa mehnati hisoblanadi.Bu esa brigadada namoyon bo'ladi.

Birgalikda ishlab chiqarish jarayoni yoki uning bir qismini bajarib,o'z mehnati natijalariga jamoa bo'lib javob beradigan ishlovchilar guruhi **brigada deyiladi.**Shunday qilib,ishlab chiqarish brigadasi boshlang'ich mehnat jamoasi bo'lib,brigada bir yoki bir nechta kasbdagi yagona ishlab chiqarish topshirig'ini bajaradigan ishchilar guruhi tushuniladi.Brigadani tashkil etish asosini unga birlashtirilgan ishlar hajmi tashkil etadi.Brigada ishchilari soni ishlarning umumiy hajmi mehnat sarfi darajasi va bir hodinga to'g'ri keladigan ish vaqti fondi bilan belgilanadi. Mehnatning brigada shaklini tashkil etishda ishlovchilar o'rtasida ishlab chiqarish aloqalari mavjudligi va umumiy maqsadlar mavjud bo'lishi alohida ahamiyatga ega.Ihtisoslashtirilgan ishlab chiqarishda ayrim ishchilar ketma ket yoki paralell bir detal mahsulotlar ishlab chiqaradi yoki bir xil uskunani ta'mirlaydi.

Boshqa holatlarda brigada a'zolari mustaqil ravishda o'xshash ishlarni-tokarlik,frezerlik ishlarini yoki bir xil mahsulotlarni yig'ish ishlarini bajaradilar.Va

nihoyat uzluksiz harakterdagi yirik ishlab chiqarish agregatlari bo'lgan marten pechlari, konventerlar va kimyoviy agregatlarda xizmat qiladigan brigadalar mavjud bo'lib, ular bir agregatlarga turli smenada xizmat qiladi. Bu brigadalar almashib turiladigan brigadalar hisoblanadi.

Mehnatni tashkil etishning brigada shakli, zamonaviy ishlab chiqarish va uni ilmiy tashkil etish talablariga, mehnatkashlarning o'sib borayotgan bilim va madaniy saviyasiga mos keladi. Ishlab chiqarishni jadallashtirish, mehnat unumdorligi o'sish suratlarini jadallashtirish, ish vaqti va asbob uskunalardan foydalanishni yaxshilash uchun sharoitlar yaratadi. Mehnat, moddiy va yoqilg'i energetika resurslaridan tejab-tergab foydalanishga yordam beradi. Tashkiliy va siyosiy-tarbiyaviy ishlarni yanada yaxshilash, mehnat intizomini mustahkamlash, o'zaro talabchanlik va o'rtoqlarcha o'zaro yordam ruhini qaror toptirish uchun imkon yaratadi. Mehnatni tashkil etishning brigada shakli butun jamoa va har bir mehnatkashning ijodiy kuch-g'ayrati, ularning mehnat faolligini namoyon qilishi, ayniqsa, yosh ishchilarning o'z malakasini oshirib borishi kadrlar ko'nimsizligini kamaytirish uchun qukay sharoit yaratadi.

Mehnatni tashkil etishning brigada usulini quyidagi shakllari mavjud:

1. Ihtisoslashtirilgan brigadalar-bunda har bir ishchi texnologik jihatsan bir xil ishlarni bajaradi; bular bir xil kasbdagi ishchilardan tashkil topadi.

2. Kompleks brigadalar-bunda ishchi texnologik jihatdan turli harakterdagi ishlarni bajaradi; brigada turli kasbdagi ishchilardan tashkil topadi.

Mahsus va kompleks brigadalar smenalar bo'yicha va almashinib turuvchi brigadalarga bo'linadi.

Almashinib turuvchi brigadalar uzluksiz ish tartibi bilan ishlovchi korxonalar, shuningdek ishni ko'p smena bo'yicha tashkillashtiruvchi korxonalar uchun hosdir. Bunday brigadalar aksaryati konchilik korxonalarida lahmni kavlab o'tishda va metallurgiya zavodlarining erituv sexlarida tashkil etiladi.

2.3. Ish o'rnini tashkil etish

Mehnatni taqsimlash va kooperatsiyalashning turli shakllarida ishning samarali va yuqori unumli olib borish uchun ish joylarini to'g'ri tashkil etish va xizmat ko'rsatish kerak.

Ish o'rnini ishlab chiqarishning chegaralangan uchastkasi bo'lib, ishchi yoki ishchilar birgadasiga biriktirilib, tegishli mehnat vositalari bilan ta'minlangan va muayyan ishni bajarish uchun mo'ljallangan joyi hisoblanadi

Ish o'rnini har qanday ishlab chiqarish va mehnat jarayonini birinchi bo'g'ini bo'lib, ish joyida ishlab chiqarish jarayoni uch elementning barchasi-mehnat buyumlari, mehnat vositalari va ishchi kuchini birlashtirish natijasida mehnat mahsulotlari ishlab chiqarish hisoblanadi. Shuning uchun ish joyini to'g'ri tashkil etishga katta e'tibor beriladi.

Ish o'rnini tasniflashning quyidagi turlari mavjud:

1. Mehnat sharoiti bo'yicha-normal va og'ir
2. Kasb bo'yicha-bir xil va bir necha xil
3. Bajaruvchi soni bo'yicha-yakka(individual jamoa)
4. Uskunalar soni bo'yicha-bir stanokli, ko'p stanokli.

Ish o'rinlari qanchalik xilma-xil bo'lmasin, ular qanday turkum va guruhlarga bo'linmasin, ish o'rinlarini tashkil etish uchun umumiy, majburiy talablar ham mavjud. Bu talablar ish joyini tashkil etish, attestatsiyalash, rejalashtirish va ratsionlashtirish hisoblanadi.

“Ish o'rnini tashkil etish” deganda mehnat buyumlar va mehnat vositalari bilan jihozlangan, ulafning joylashishi, ish joyiga xizmat ko'rsatish, attestatsiyalash va rejalashtirish bo'yicha tadbirlarni o'tkazish tushuniladi.

Ish o'rnini tashkil etish quyidagi elementlardan iborat:

- ish o'rnini maqsadga muvofiq texnik jihozlash;
- mehnat vositalari bilan ta'minlash;
- ish o'rnini ga o'z vaqtida va yuqori sifatli xizmat ko'rsatish;
- mehnat sharoitini ta'minlash.

Ish o'rnini rejalashtirishda esa mehnat harakatlarining kamayishi, ishlab chiqarish jarayonini soddalashtirilishi ishchilar toliqishini kamayishiga olib keladi. Ko'p agregatli xizmat ko'rsatishda esa ish joyidagi agregatlar bir-biriga yaqin bo'lishi, ular ko'zga tashlanishi maqsadga muvofiq bo'ladi.

Ish o'rniga xizmat ko'rsatish va uni ta'minlash to'g'ri tashkil etishning asosi hisoblanadi.

Ish o'rnining normal sharoiti umumiy tozalik va tartibli bo'lishdan kelib chiqadi.

Ish o'rnini zo'nasidagi asosiy va yordamchi uskunalarni joylashtirish tizimi ish joyi planirovkasi hisoblanadi. Ish joyining to'g'ri planirovkasi mehnat samaradorligini oshirishga va ish vatidagi yo'qotishlarni oldini olish uchun xizmat qiladi.

Ish o'rnilarini to'g'ri rejalashtirish- jihozlarni, tashkiliy va texnologik uskuna va vksitalar, yarimtayyor mahsulot va mahsulot detallarini oqilona joylashtirib, mavjud ishlab chiqarish maydonlaridan tejab foydalanish, normativlarga rioya qilgan holda havfsiz va qulay mehnat sharoitini yaratish demakdir.

Ish o'rnilarini rejalashtirishda quyidagilarga e'tibor berish zarur:

sex maydonidan oqilona foydalanib, ish o'rnini maydonini belgilangan normaga muvofiq bo'lishiga;

Ish o'rinlarining texnologik jarayonini muvofiq kelafigan qilib joylashtirish;
o'rnatiladigan uskunalar va jihozlar hajmiga e'tibor berish;

ish o'rinlarini ishlab chiqarish sharoiti zararli bo'lgan ish o'rnidan ajratish.

Ish o'rnilarini tashkil etishni muhim elementlaridan biri ish o'rniga xizmat ko'rsatishdir. Bunda ishchining ish vaqti va texnikadan samarali to'la foydalanishi, har bir ish o'rnida normal mehnat jarayonining bir ma'romda olib borilishini ta'min etishi hamda yuqori mehnat unumdorligiga erishish uchun ish o'rinlarini to'g'ri tashkil qilish bilan bog'liq.

Mamlakat ijtimoiy-iqtisodiy taraqqiyotini jadallashtirish, korxonalarining ishlab chiqarish rezervlarini aniqlash, samaradorligini oshirishda ish joylarini attestatsiya qilish va ish joylarini ratsionlashtirish muhim o‘rin tutadi.

Ish o‘rinlarini attestatsiya qilish-ish joylarini kompleks tahlil qilish, baholash, mehnat sharoiti va texnika havfsizligini yaxshilab ishlab chiqarish quvvatlaridan to‘laroq foydalanish va ishchilar soni bilan balansligiga erishishga qaratilgan tadbirlarni ishlab chiqish va joriy qilishdan iboratdir. Bunda eng asosiy vazifa ish joylarida mehnatni tashkil qilish ilg‘or usullarini aniqlashdan iborat bo‘ladi.

Attestatsiya natijasida ishning umumiy ma'lumoti va mahsus tayyorgarlik darajasi aniqlanib, uning malakasini oshirish tadbirlarini belgilanadi. Attestatsiya natijasida eski va oshiqcha ish joylari aniqlanib bartaraf qilinadi.

2.4. Mehnat intizomini va uni rag'batlantirish

Mehnat intizomini ta'minlash usullari, ma'lumki, bu xodim va ish beruvchi o'z vazifalarini bajaradigan usullardir. Ikkita asosiy usul mavjud: rag'batlantirish va majburlash.

Rag'batlantirish -xodimning va ish beruvchining mehnatning yakuniy natijalariga bo'lgan iqtisodiy qiziqishi. Intizomiy munosabatlarni boshqarish usuli sifatida xodimga imtiyozlar, ustunliklar berish, jamoat obro'sini berish, obro'-e'tiborini oshirish orqali jamoaga qilgan xizmatlarini tan olish kiradi. Har bir inson o'zining xizmatlarini tan olishlari kerak (moddiy qadriyatlarda). Rag'batlantirish bu ehtiyojni amalga oshirishga qaratilgan.

Mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlariga muvofiq quyidagi imtiyoz turlari belgilanadi:

- a) tan olish;
- b) mukofotni berish;
- v) qimmatbaho sovg'ani topshirish;
- d) Faxriy yorliq bilan taqdirlash;

e) Kasbning eng yaxshi unvoniga taqdimot va, ehtimol, "kadrlar ishchisi" unvonini berish va hk.

Rag'batlantirish choralari ikki turga bo'linadi - axloqiy choralar va moddiy xususiyatdagi choralar. Xodimga bir vaqtning o'zida bir nechta rag'batlantirish choralarini qo'llash mumkin. Masalan, faxriy diplom bilan mukofotlash va pul mukofoti berish.

Ish uchun barcha rag'batlantirish ish beruvchining buyrug'i (buyrug'i) bilan rasmiylashtiriladi, bu ishda aniq yutuqlar xodimni rag'batlantirishi va rag'batlantirishning ma'lum bir turi ko'rsatilgan. Buyurtma (buyurtma) tashkilot xodimlariga etkaziladi.

Intizomni buzish quyidagi alomatlar bilan tavsiflanadi:

tashkilotning ichki mehnat tartibini ijtimoiy xavfli bo'lmagan buzish;
xodimlar tomonidan ushbu tashkilot bilan mehnat munosabatlaridan iborat qoidabuzarlik;

xodim o'z majburiyatlarini bajarmaganligi yoki boshqa shaxsning huquqlari va erkinliklarini buzgan huquqlaridan oshib ketishi;

me'yoriy-huquqiy hujjatlarda belgilangan va xodim bilan bevosita bog'liq majburiyatlar va huquqlar.

Mehnat intizomini buzish sabablari:

1. Mehnatni tashkil etishdagi kamchiliklar.
2. Buzilishlarga olib keladigan yoki hatto xodimni qoidabuzarliklarni sodir etishga majbur qiladigan ish sharoitlari.
3. Ish haqi intizomli ishlarni rag'batlantirmaydi.
4. Mehnat jarayonidagi nazoratsizlik.
5. Ishchilar uchun jazosizlik.
6. Xodimning shaxsiy tartibsizligi.

mehnat munosabatlari amal qiladigan huquqiy normalar va real normalar;

malakali va malakasiz mehnat;

aqliy va jismoniy mehnat;

xususiy mulk va kooperativ mehnat tashkiloti;

Har qanday mehnat jamoasida mehnat intizomining yuqori darajasi faqat mehnatni aniq tashkil etish sharoitida mumkin. Mehnat intizomi va mehnatni tashkil etish holati bir-biri bilan bog'liq va o'zaro bog'liqdir. Ishchilarning ishi qanchalik yaxshi tashkil etilgan bo'lsa, kompaniya qanchalik tartibli bo'lsa, har bir xodim o'z vazifalarini bajarishda shunchalik mas'uliyatli bo'ladi. Aksincha, mehnatni tashkil etishdagi kamchiliklar darhol mehnat intizomining holatiga ta'sir qiladi.

Mehnat intizomini kuchaytirishga kompleks yondashuv uning holatiga ta'sir qiluvchi omillarni aniq va to'liq aniqlashni talab qiladi. Bularga rejalashtirish sifati, tashkil etish darajasi va mehnat sharoitlari, korxonada qonun ustuvorligi, jamoadagi psixologik muhit, xodimlarning barqarorligi, yashash sharoitlari va boshqalar kiradi.

Mehnat intizomining holati ham subyektiv, ham ob'ektiv omillar bilan belgilanadi. Agar sub'ektiv omillar mehnatga bo'lgan munosabat va uning a'zolari tomonidan mehnat vazifalarini bajarish uchun qilingan harakatlar bilan belgilanadigan bo'lsa, ob'ektiv omillar texnik, tashkiliy va boshqa jihatlarni qamrab oladi.

Mehnat intizomining holatiga bevosita ta'sir qiluvchi subyektiv omillar: yosh, ishchilarning jinsi, umumiy va maxsus ta'lim, malaka, ijtimoiy maqom, oilaviy ahvol, ish staji (umumiy va mutaxassislik), ushbu korxonada ish staji, ijtimoiy-psixologik. shaxsiy xususiyatlar - fikrning etishmasligi, mehnat jamoasiga nisbatan mas'uliyatsizlik, ishdan norozilik, jamoadagi munosabatlar va boshqalar.

Ishlab chiqarish insonga o'z talablarini - uning malakasi, mahorati, intizomini qo'yadi. Ammo ishga kirishgan kishi, jiddiy ish bo'ladimi, adolatli maoshmi, uy-joy sharoitini yaxshilashmi, ba'zi manfaatlarini qondirishni kutadi. Ishchilarning shaxsiy manfaatlarini qondirish ularning korxonada ishlashdan qoniqishlarining bevosita natijasi bo'lib, vijdonan ishlash uchun ajralmas shartdir. Shuning uchun korxonani boshqarishda odamga g'amxo'rlik qilish, odamlarning ish haqini qaytarish, ularning intizomi va mas'uliyati doimiy ravishda yuqori bo'ladi. Korxonalar rahbarlarining vazifasi va vazifasi amaldagi qonunchilik asosida butun jamoaga

mehnat majburiyatlarini muvaffaqiyatli bajarishga imkon beradigan ishchilarning davlat, jamoaviy va shaxsiy manfaatlarini, mehnatni va qonunni hurmat qilishni ta'minlashdan iborat.

Majburlash usuli - huquqbuzarlarning mehnatiga. chora-tadbirlar disk yordamida intizom. jazo va boshqalar, pul jazosi choralari (onalarga javob)

Xodimning ish samaradorligi va sifatini oshirish uchun ish beruvchi quyidagilarni ishlatishi mumkin **mehnat intizomini ta'minlash usullari: ishontirish, rag'batlantirish, intizomiy harakatlar.** Ishontirish usulidan foydalangan holda, ish beruvchi xodimga mehnat va ishlab chiqarish intizomiga rioya qilish zarurligini tushuntirishga harakat qiladi. Rag'batlantirish usuli ichki mehnat qoidalari yoki tashkilotning boshqa mahalliy hujjatlari, shuningdek mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlarida nazarda tutilgan rag'batlantirish choralari yordamida o'zlarining xizmat vazifalarini vijdonan bajaradigan xodimlarga qo'llaniladi. Mehnat yoki texnologik intizomni buzgan ishchilar intizomiy javobgarlikka tortilishi mumkin.

2.4.Mehnat sharoitlari

Mehnatning psixo-fiziologik omillari.Ishlab chiqarish jarayonida insonni qurshab turuvchi tashqi muhit **mehnat sharoiti deb ataladi.**

Bu muhit inson organizmiga,uning mehnat faoliyatiga,fiziologik va ruhiy funksiyalariga,binobarin,uning ishchanlik qobilyati va mehnat unumdorligiga muhim ta'sir ko'rsatadi.

Mehnat sharoitlari qanchalik yuqori darajada tashkil etilsa,u o'z navbatida mehnat unumdorligini shunchalik oshishiga xizmat qiladi.

Psixo-fiziologik sharoitlar mehnatni bajarishda unga zarur bo'lgan aql,idrok,sezgi va ko'rish o'rganlarining diqqat-e'tibor darajasi bilan tavsiflanadi.Mehnat qancha murakkab bo'lsa va murakkab mashinalar yordamida bajarilsa,u asab sistemalari sezgirligini shunchalik darajada talab etadi.

Mehnat sharoitlarini mazmunini ilmiy asosda tushuntirish uchun mehnat jarayonlarini biologik harakteriga to'xtalib o'tishga to'g'ri keladi. Har bir jonli mehnat salmog'ida ishchining sezish, asab, muskul organlari ishlayfi. Agar mehnat jarayoni davrida uning fiziologik va psixologik qonunlari buzilmasa, ishchi o'z mehnatidan bahramand bo'lafi, mehnat unumdorligi oshadi.

Psixo-fiziologik sharoitlarni yaxshiladh uchun quyidagi tadbirlarni qo'llash:

ortiqcha ishni bajarishda jismoniy kuch talab etilishini pasaytiradigan imkoniyatdan foydalanish choralari ko'rib chiqish;

fizik holdagi mehnat predmetlarini bir yerdan ikkinchi yerga ko'chirishda og'irlik chegaralarini belgilash talab etiladi. Masalan, ayollar uchun bir yerdan ikkinchi yerga ko'chirib olinadigan mehnat predmetining vazni 20 kg, erkaklar uchun 50 kg dan ortiqcha bo'lmasligi kerak.

Rivojlangan mamlakatlarda mehnat sharoitiga va uni yaxshilashga katta e'tibor beriladi. Insonning eng faol holati faqat ishxonada o'tadi.

Agar kishining ishga sarflaydigan vaqtini 8 soat, uyqu vaqti 8 soat, bo'sh vaqti 8 soat deb qarasa, insonning bir sutkadagi faoliyatining eng asosiy holati ish vaqtiga ketar ekan.

Kishining ishlash qobilyati mehnat qobilyatining asosi hisoblanadi.

Ishlash qobilyatiga ta'sir ko'rsatuvchi omillar:

jismoniy jihatdan kuchlanish-ish joylarida yuklarni tashish, ma'lum vaqt davomida mehanizmlarni boshqarish va h.k.z

asabiy toliqish;

ish surati,

ish holati;

ish monotonligi;

bosim, namlik, ish zonasidagi issiqlik;

havoning ifloslanishi;

ishlab chiqarish shovqini;

ish joyining yoritilishi.

Yuqoridagi omillar mehnat sharoitini asosiy omillari hisoblanadi. Omillarni har birini alohida baholash mehnat sharoitini integral baholash sharoitini keltirib chiqaradi. Mehnat sharoitini integral baholash mehnatga haq to'lashni asosini tashkil etadi, shuningdek mehnatni tashkil etish, normalarni ishlab chiqarish, dam olish grafiklari tuzish uchun ham zarurdir.

Kasb kasalligi- xodimning unga zararli ishlab chiqarish omili yoki xavfli ishlab chiqarish omili ta'siri natijasida yuzaga kelgan va uning kasbga oid mehnat qobiliyatini vaqtincha yoxud turg'un yo'qotishiga sabab bo'lgan o'tkir yoki surunkali kasalligi;

Mehnatni sanitariya gigiena omillari. Sanitariya-gigiena sharoitlarini yaxshilash eng muhim masalalardan biri bo'lib, uni kerakli darajada tashkil etish mehnat unumdorligini oshirishda muhim omil hisoblanadi.

Ilm-fan yutuqlari va ilg'orlar tajribasi shuni isbotlab beradiki, mehnat qanchalik toza sharoitda bajarilsa, mehnat unumdorligi shuncha oshib boradi.

Sanitariya-gigiena sharoitlarining asosiy omillari-havo harorati, namlik, havoning ifloslanishi, yorug'lik, shovqun darajasi hisoblanadi.

Issiq havo sharoitlarida yonilg'i moylash materiallarining bug'lanishi sababli hamda kimyoviy moddalarning organizmga salbiy ta'siri oqibatida ishchilarning ishchanlik faoliyatining pasayishiga va kasbiy kasalligini paydo bo'lishiga sabab bo'ladi.

Haddan tashqari issiq sharoitlarda bir smenada o'rtacha ishga yaroqli bitta ishchi o'z organizmidan 4-8 kg namlikni bug'lanish natijasida yo'qotadi.

Mehnatni sanitariya-gigiena sharoitlarini yaxshilashda mehnatni ilmiy tashkil etishni bir necha tadbirlarini qo'llashni taqazo etadi. Bunday asosiy tadbirlardan biri-noqulay va zararli omillarni yo'qotishdan iborat.

Ishlab chiqarishda yorug'lik, tebranish va shovqin. Hozirgi vaqtda ish joylarini yaxshi yoritish va elektr energiyasini tejab ishlatish maqsadida ishlab chiqarish sexlarida lyuminiset lampalari keng qo'llanilmoqda. Bunday lampalar cho'g'lama lampalarga qaraganda 3-4 barobar ortiq beradi.

Yoritishni to'g'ri tashkil etish uchun oynalar va lampalarni changdan tez-tez tozalab turish, tabiiy yorug'likdan maksimal foydalanish lozim.

Mehnat sharoitini tavsiflovchi ko'rsatkichlardan biri-shovqindir. Shovqinning normal darajasidan yuqori bo'lish ishchi organizmiga salbiy ta'sir ko'rsatadi. Sanoat korxonalarida yuzaga keladigan shovqinni bartaraf etish uchun tadbirlar belgilashda avvalo ularning sanitariya normalariga mos kelishi aniqlanadi.

Kishi organizmiga va uni mehnat unumdorligiga ishlab chiqarishdagi asbob uskunalarning **tebranishi ham ta'sir ko'rsatadi.** Bularni bartaraf etish kishilarning charchashini oldini oladi, sog'lig'iga ijobiy ta'sir ko'rsatafi va mehnat unumdorligini oshiradi.

Mehnat qilishning estetik sharoitlari. Mehnat sharoitini oqilona tashkil etish uchun o'tkaziladigan tadbirlardan biri mehnat estetikasidir.

Estetika-shaklni o'zgartirish, rang, tovush, ishlab chiqarishdagi barcha qonuniyatlarni moslashtirish mehnat unumdorligini oshirishdan iborat. Texnologik uskunalarni och rangdagi bo'yoqlar, metal qiruvchi uskunalarni krem bo'yoqlar, uskunalarni boshqarish uchun kerakli o'lcham, shakl va rang tanlanadi.

Ishlab chiqarish maydonida interyer bo'lishi uchun estetik standartlardan, ya'ni devorlarni bo'yash, o'rnatilgan lampalardan to'g'ri foydalanish kerak bo'ladi.

Nazorat savollari

1. Jamiyatda mehnat taqsimotining qanday turlari mavjud?
2. Korxonadagi mehnat taqsimotining asosiy ko'rinishlarini sanab o'ting va qisqacha tavsiflab bering?
3. Korxonada mehnat kooperasiyasini takomillashtirishning asosiy yo'nalishlarini bayon qilib bering?
4. Mehnat taqsimotining optimal chegaralari qanday va nima sababdan ularni anikdash zarur?
5. Ish o'rnini tashkil etishga qanday talablar qo'yiladi?
6. Ish o'rnini rejalashtirishga qo'yiladigan asosiy talablarni sanab o'ting?

7. Ish o‘rinlariga xizmat ko‘rsatishning asosiy shakllari haqida so‘zlab bering?
8. Ishlab chiqarish brigadalarining turlari va ko‘rinishlarini, ularni tashkil etish shart-sharoitlarini sanab o‘ting va tavsiflab bering?
9. Mehnat intizomining qanday turlari mavjud?
10. Mehnat natijalari qanday usullar asosida rag‘batlantiriladi?
11. „Mehnat sharoitlari“ tushunchasining mazmuni nimadan iborat?
12. Ish o‘rnidagi mehnat sharoitlari xaritasini tavsiflab bering.

3-BOB.BOZOR XO‘JALIGI TIZIMIDA MEHNAT BOZORI

3.1.Mehnat bozori: mohiyati, mazmuni va tuzilishi

Mehnat bozorining iqtisodiy tushuncha sifatidagi mohiyati uning turli ijtimoiy-iqtisodiy sharoitlardagi xususiyatlari, ishchi kuchini takror ishlab chiqarish, taqsimoti, o‘zlashtirish va foydalanish mexanizmi, u yoki bu jamiyat iqtisodiy munosabatlari tizimida ushbu tushunchaning ahamiyati klassik iqtisodiyot nazariyasi namoyandalari, xamda xorijiy mamlakatlar mashhur iqtisodchi olimlarining tadqiqot predmeti bo‘lgan. A.Smit va D.Rikardolardan to J.Keyns, M.Fridman, Ya.Kornai va kup sonli boshqa iqtisodchi olimlar tomonidan o‘rganilgan

Mehnat bozori - ish kuchi oldi-sotdi qilinadigan bozor. Mehnat bozori ning ishtirokchilari ishga yollovchilar, ishga yollanuvchilar va ular o‘rtasidagi turli vositachilar hisoblanadi.

Turli vositachi firmalar, tashkilotlar va agentliklar mehnat bozorining infratuzilmasini tashkil etadi. Ish kuchi maxsus tovar sifatida uning egasi tomonidan bozorga taklif etiladi. Ishga yollovchilar mehnat bozoriga talab bilan chiqadi. Ish kuchining oldi-sotdisi bevosita xaridor bilan sotuvchi o‘rtasida to‘g‘ridan- to‘g‘ri yoki vositachilar ishtirokida yuz berishi mumkin. Bu ishni mehnatbirjasi yoki ish topib beruvchi firmalar bajaradi. Ish kuchining oldi-sotdisi mehnat bitimi shaklida rasmiylashtiriladi. Mehnat bozorida ish kuchini sotuvchi bilan uni oluvchi o‘rtasida mehnatning kelishilgan narxi - ish haqidir.

Demak, mexnat bozorining o‘ziga xos xususiyati shundan iboratki, mazkur bozorda tovar buyumli shaklda bo‘lmaydi.

Mehnatning tovarlar va ishlab chiqarish resurslarining yalpisidan prinsipial farqi shundaki, u inson hayotiy faoliyatining eng muhim sohasi, inson shaxsining o‘zini namoyon etishi shaklidir.

Har birimiz o‘z ixtiyorimizga ko‘ra ish joyi tanlash va tanlagan ish yerimiz bo‘lmish tashkilot, muassasa, yakka tartibdagi dehqon (fermer) xo‘jaligiga to‘g‘ridan-to‘g‘ri murojaat qilish yoki hech qanday to‘lovlarsiz yordam beruvchi Davlat bandlik xizmatlari (Bandlikka ko‘maklashuvchi markaz)dan foydalanish huquqiga egamiz.

Quyidagi 3.1.-jadvalda O‘zbekistonda mehnat bozorining asosiy ko‘rsatkichlari keltirilgan.

3.1.-jadval

O‘zbekistonda mehnat bozorining asosiy ko‘rsatkichlari (ming kishi)¹

Ko‘rsatkichlar	2017	2018	2019	2020
Iqtisodiy foal aholi	14375,3	14641,7	14876,4	14797,9
Ish bilan bandlar jami	13520,3	13273,1	13541,1	13239,6
Shundan:				
Iqtisodiy rasmiy sektorda bandlar	5280,6	5403,0	5712,1	5732,4
Rasmiy sektorda bandlar ulushi	39,8	40,7	42,2	43,3
Iqtisodiyotning norasmiy sektorida bandlar	6906	5485,3	5368,2	5668,9
Ishsizlar	837	1368,6	1335,3	1558,4
Ishsizlik darajasi, foiz	5,8	9,3	9,0	10,5
Chet elda ishlash uchun ketganlar	1333,7	2384,8	2460,7	1838,2
Mehnat resurslari	18666,3	18829,6	19007,8	19142,3

.Manba ¹ O‘zbekistonda mexnat va bandlik Statistik toplam 2017-2020

3.1.-jadvalda O‘zbekistonda mehnat bozori iqtisodiy foal aholi 2017 yilda 14375,3 ming kishini 2020 yilda 14797,9 ming kishini tashkil etdi. Ishsizlik darajasi, 2017 yilda ishsizlik darajasi 5,8 foizni, 2020 yilda ishsizlik darajasi 10,5 foizni tashkil etdi.

Ish izlovchilarga qulaylik yaratish maqsadida Bandlikka ko‘maklashish markazlari yurtimizning barcha hudud, shahar va tumanlari bo‘yicha bo‘sh ish o‘rinlari haqidagi ma‘lumotlarni jamlab, har oyda ish.mehnat.uz veb saytida e‘lon qilib bormoqda. Saytda 5000 dan ortiq bo‘sh ish o‘rinlari haqida ma‘lumot mavjud. Saytning Interaktiv xizmatlar bo‘limi orqali o‘zingizga mos lavozimga taklif olishingiz va ishga joylashishda yordam olishingiz mumkin.

Hatto o‘rindoshlik asosida ham ish boshlashingiz mumkin. Shuningdek, siz saytga o‘z ma‘lumotnoma(rezyume)ngizni joylashtirish, to‘g‘ridan-to‘g‘ri korxonatashkilotlarga jo‘natishingiz imkoniyatiga egasiz. Ish qidirish jarayonini yanada qulaylashtirish maqsadida bo‘sh ish o‘rinlari hudud, shahar va tumanlar bo‘yicha kiritilgan. Ishga joylashish bo‘yicha shaxsiy yordamchi o‘zingizga mos bo‘lgan ishni topishda yordam beradi.

Axborot xizmatlari bo‘limida murojaat yo‘llashingiz va kerakli ma‘lumot olishingiz mumkin. Bandlik xizmatlarining umumiy xaritasida Mehnat vazirligining barcha hududiy bo‘linmalarining murojaat ma‘lumotlari berilgan.

Mehnat bozorini tashkil etuvchi elementlar:

- mehnatga talab deganda, mazkur mehnat bozorining jami ishchi kuchiga bulgan extiyoji tushuniladi.
- mehnat taklifi deganda, soni va tarkibi (jinsi, yoshi, ma‘lumoti, ixtisosligi va b.) ni tavsiflovchi umumiy ishchi kuchi tushuniladi.

Ishchi kuchining baxosi unga tulanadigan ish xaki bilan belgilanadi Ishchi kuchi qiymati uni takror barpo etish bilan boglik bulgan ijtimoiy xarajatlar bilan belgilanadi.

Raqobat. Mehnat bozorida yuqori malakali mutaxassis va nufuzli lavozim uchun ayovsiz kurash boradi.

Mehnatga talab uning narxi bo'lmish ish haqi miqsoriga nisbatan teskari mutanosiblikda, ya'ni ish haqi oshsa mehnatga talab qisqaradi, agar u pasaysa, mehnatga talab oshadi. Mehnat bozori dagi mehnat taklifi ish haqiga nisbatan to'g'ri mutanosiblikda bo'ladi. Moddiy muhtojlik sharoitida ko'p ishlab, ko'p pul topishga intilish mehnat taklifini oshiradi.

Mehnat bozorida mehnatga talab taklifdan oshib ketsa ish kuchi taqchilligi, mehnat taklifi talabdan ko'p bo'lsa ishsizlik paydo bo'ladi.

O'z ko'lamiga qarab mehnat bozori mahalliy, hududiy, milliy va jahon bozorlaridan iborat bo'ladi.

3.2.Mehnat bozorining asosiy elementlari

Mehnat bozori tarkibiy qismining asosiy elementlariga quyidagilar kiradi: ishchi kuchiga talab va uning taklifi, qiymati, bahosi va yollashdagi raqobat, uniing tashkil etuvchi elementlar esa quyidagilar hisoblanadi:

1. **Bozor subyektlari** - bular yollanib ishchilar, ish beruvchilar va davlat organlari.

Belgilangan yoshga yetgan hamda ish beruvchi bilan mehnat shartnomasi tuzgan O'zbekiston Respublikasi fuqarolari, shuningdek chet el fuqarolari va fuqaroligi bo'lmagan shaxslar mehnatga oid munosabatlarning sub'yektlari bo'lishi mumkin.

Yollanib ishlaydiganlar – bular korxonalar rahbariyati bilan mehnat faoliyati shartlari to'g'risidagi tuzilgan yozma kontrakt (shartnoma) yoki og'zaki bitim bo'yicha ishlaydigan shaxslar bo'lib, ular ana shu faoliyat uchun yollanish vaqtida kelishib olingan ish xaqini oladilar.

Ish beruvchilar- korxonalar, shu jumladan, ularning alohida tarkibiy bo'linmalari o'z rahbarlari timsolida; mulkdorning o'zi ayni bir vaqtda rahbar bo'lgan xususiy korxonalar;

O'zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi.-mehnat sohasida davlat siyosatini amalga oshiruvchi organ hisoblanadi.

O‘zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi aholi bandligi, mehnat migrasiyasi va mehnat munosabatlari sohasida yagona siyosat olib boruvchi davlat boshqaruvi organi hisoblanadi hamda o‘z faoliyatida O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasiga hisob beradi.

2. Huquqiy asoslari. Mehnat sohasidagi me‘yoriy hujjatlari, Qonunlar, Kodekslar, Prezident Asarlari.

3. Bozor konyu‘nkturasi-mehnatga talab va mehnat taklifi o‘rtasidagi munosabat bo‘lib, muayyan ish turiga belgilangan ish haqi stavkasi va aholini bandlik darajasini ifodalaydi.

Mehnat bozori kon‘yunkturasi- Mehnat bozorida ishchi kuchiga talab va uning taklifi nisbati tushuniladi. Shu ma‘noda mehnat bozori kon‘yunkturasining ish kuchi taklifi ortiqchaligi, ish kuchi taklifi kamligi hamda ish kuchiga talab va uning taklifi mutanosibligi turlari farqlanadi. Mehnat bozori kon‘yunkturasi 3 turda bo‘lishi mumkin:

Xodimlar taqchilligi- bu holda mehnat bozorida ish kuchi taklifi unga bo‘lgan talabga nisbatan etarlicha bo‘lmaydi;

Ishsizlik- bu holda mehnat bozorida ish kuchi taklifi unga bo‘lgan talabga nisbatan ortiqcha bo‘ladi;

Muvozanat- bu holda mehnat bozorida ish kuchi taklifi bilan talab o‘rtasida muvozanat bo‘ladi.

4. Ijtimoiy himoya.

O‘zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasiga muvofiq har bir shaxs mehnat qilish, erkin ish tanlash, haqqoniy mehnat shartlari asosida ishlash va qonunda belgilangan tartibda ishsizlikdan himoyalaniş huquqiga egadir.

Mehnat birjasi — ishsizlarni, ish joyini o‘zgartirishni istovchi shaxslarni ishga joylashtirish bilan shug‘ullanadigan maxsus davlat muassasasi. Mehnat bozorining tashkil etilgan va tartiblanib turadigan shakli. Mehnat birjasi dastlab 19-asrning 1-yarmida Germaniya va Angliyada, keyinchalik Fransiya va boshqa davlatlarda paydo bo‘ldi. 20-asrning boshlarida Angliyada umummilliy mehnat birjasi tashkiloti ta’sis etildi.

Ko'pgina mamlakatlarda Mehnat birjasi kasbga yo'llash, qayta ixtisoslashtirish va ishga joylashtirish bo'yicha turli xil xizmatlarni bajaradi. Ularning faoliyatlari ishsizlarni ish bilan ta'minlash, ishlab chiqaruvchi tarmoqlar tuzilmalaridagi o'zgarishlar bilan bog'liq holda o'zgarib turadigan mehnash bozori ehtiyojini qondirishdan iborat. Mehnat birjasi bozor iqtisodiyotining muhim unsurlaridan biri. O'zbekistonda Mehnat birjasi 1993 yildan paydo bo'ldi.

O'zbekistonda mehnat birjalari ishsizlarni ro'yxatga oladi, ularni kasbga yo'llaydi, ishsizlik bo'yicha nafaqalar to'laydi, ish izlayotgan fuqarolarni haq to'lanadigan vaqtincha jamoat ishlari bilan ta'minlaydi.

ESLATMA

Mehnat bozori- ishchi kuchi bilan ishchi kuchiga bo'lgan talab uchrashgan joy.

Mehnat bozori-Har qanday bozordagidek sotuvchi va xaridorlardan iborat. Bunda sotuvchilar – ish qidiruvchilar va ishsizlar, xaridorlar esa – ish beruvchilar, korxonalar va tashkilotlar. Muayyan vaqtda mehnat bozorida bitta yoki ko'plab odamlar ishni izlashi va ayni shu vaqtda korxonalar va tashkilotlar, ish beruvchilar kerak bo'lgan ishchi va xodimlarni qidirishi va topishi mumkin.

Xalqaro mehnat bozori- milliy va xududiy mehnat bozorlarini ham qamrab olib, mehnat va kapital migrasiyasini nazarda tutadi.

Mehnat bozori kon'yunkturasi 3 turda bo'lishi mumkin:

- 1) Xodimlar taqchilligi- bu holda mehnat bozorida ish kuchi taklifi unga bo'lgan talabga nisbatan etarlicha bo'lmaydi;
- 2) Ishsizlik- bu holda mehnat bozorida ish kuchi taklifi unga bo'lgan talabga nisbatan ortiqcha bo'ladi;
- 3) Muvozanat- bu holda mehnat bozorida ish kuchi taklifi bilan talab o'rtasida muvozanat bo'ladi.

Mehnat bozori shakllanishining asosiy iqtisodiy shart-sharoiti bo'lib, yollanma xodimlarni o'z ishchi kuchlariga nisbatan shaxsiy mulkchiliklari va ish beruvchilarning ish joylariga jamoa yoki xususiy mulkchiligi xizmat qiladi. Bu yerda shuni nazarda tutish kerakki, mazkur sub'yektlarni o'zaro almashuv munosabatiga kirishiga ularning shaxsiy manfaatlari majbur qiladi, uning orqasida shaxsiy iste'molchilik yotadi. Ular ham o'z navbatida qayta takror ishlab chiqarishda aholi ijtimoiy-iqtisodiy turmushining faqat kerakli ijtimoiy ehtiyojining ifodalanishi bo'ladi.

3.3.Mehnat bozorida davlat siyosatining yo'nalishlari

Aholini ish bilan ta'minlash (bandlik) siyosati - jamiyat va uning har bir a'zosining ijtimoiy-iktisodiy rivojlanishiga bevosita va bilvosita ta'sir etuvchi chora tadbirlar yig'indisidir.

Davlat mehnat bozorida ikki turdagi –faol va nafaol siyosatni amalga oshirishi mumkin.

Davlatning mehnat bozoridagi nafaol siyosati ish izlayotgan fuqarolarni ro'yhatga olish, ishsizlik nafaqasini tayinlash, uni taqdim qilish tizimini tashkil etish, ishsizlar va ularning oilalarini qo'llab-quvvatlashning shakllarini amalga oshirish bilan cheklanadi.

Davlatning mehnat bozoridagi faol siyosati bozor iqtisodiyoti sharoitida mehnat qilishni istagan har qanday inson o'z talablariga mos ish joyini topishidan iborat. To'liq bandlikni ta'minlashga qaratilgan faol siyosat olib borish rivojlangan mamlakatlar mehnat bozoridagi davlat siyosatining ustuvor yo'nalishi hisoblanadi.

Davlatning faol siyosati asosiy tadbirlariga quyidagilar kiradi:

- davlat tomonidan iqtisodiyotga investisiyalarni rag'batlantirish, bu yangi ish joylarini yaratishning asosiy sharti hisoblanadi;
- tarkibiy o'zgarishlar bilan bog'liq ishsizlarni qayta o'qitish va malakasini oshirishni tashkil etish.

Mehnat bozorida vositachilik qilayotgan mehnat birjalari va bandlik xizmatlarini rivojlantirish, friksion ishsizlik va tarkibiy uzgarishlar bilan bog'lik ishsizlikni pasaytirish maksadida vakant ish joylari to'g'risida ma'lumotlar yig'ish, tahlil qilish va bartaraf kilish borasida choralar ishlab chiqish; ish beruvchilar tomonidan alohida aholi guruhlari - yoshlar, nogironlarga ish joylarini taqdim etishni davlat tomonidan rag'batlantirish (soliq va qonunchilik tadbirlari orqali).

Mehnat bozorida faol siyosat olib borishda bandlar, band bo'lmagan va ishsiz fuqarolarning yosh-jinsiy tarkibi, kishilarning o'rtacha yoshi, mazkur tarmoq mehnat salohiyatini tashkil qiluvchilar, ularning malaka darajasi, yollanib ishlashdan oladigan oila daromadi, mustakil bandligi, yakka mehnat faoliyati hamda mehnat muassasalarini (tadbirkorlar, ishlovchilar, kasaba uyushmalari tashkilotlari) rivojlantirish va uning samaradorligini hisobga olish zarur.

Mehnat bozorini tartibga solish deganda, tashki mehnat bozoriga ta'sir ko'rsatadigan chora-tadbirlar ko'zda tutiladi. Bu tadbirlar iqtisodiy, ma'muriy, tashkiliy, qonuniy va mehnat bozoriga ta'sir ko'rsatishning boshqa tadbirlari majmui hisoblanadi. Mehnat bozorini davlat tomonidan tartibga solishning asosiy maqsadi ishsizlarni mehnat faoliyati jarayoniga yanada jadalroq jalb etishdan iborat. Band bo'lmagan fuqarolarni ijtimoiy muhofazalash, egiluvchan mehnat bozorini huquqiy ta'minlash hamda ishga joylashtirish, kadrlarni tayyorlash va qayta tayyorlash yo'li bilan rivojlantirish bu faoliyatning asosiy yunalishlari hisoblanadi.

Mehnat bozorlarida boshqa bozorlardan farqli ravishda iste'molchi ehtiyojini qondiradigan tovar emas, balki muayyan mahsulot ishlab chiqarish (xizmat turi ko'rsatish) uchun talab etiladigan ishchi kuchi xarid qilinadi. Ya'ni ishchi kuchiga talab tovar va xizmatlarga talabdan kelib chiqadi, bu esa mehnat bozori tovar bozorlari bilan uzviy bog'likligini ko'rsatadi. Ayni paytda ishchi kuchiga talab kapital bozoridagi holat investisiya muhitidan ham kelib chiqadi.

Mehnat bozorida faol siyosati - bu davlat tomonidan ishsizlik darajasini pasaytirish maqsadida olib boriladigan huquqiy, tashkiliy va iqtisodiy choratadbirlar yig'indisidir.

Bu siyosat ish o'rinlarini saqlab qolish maqsadida ishchilarni kutilayotgan - bo'shatishlardan ogohlantirish;

- ish izlayotganlarni o'qitish, qayta tayyorlash va malakasini oshirish;
- yangi ish o'rinlarini yaratishni moliyalashtirish;
- ish o'rinlarini izlash va tanlash;
- jamoat ishlarini tashkil etish tizimi orqali yangi ish o'rinlarini yaratish.

Bandlik sohasida faol davlat siyosatini olib borish aholini ish bilan ta'minlash dasturini ishlab chiqish va uni hayotga tatbiq etish orqali amalga oshiriladi. Bu dastur mehnat bozoridagi holat va uning rivojlanish istiqbollari mos ravishda shakllanadi.

3.4.O'zbekistonda mehnat bozorini rivojlantirishga ta'sir etuvchi omillar

Erkinlashtirilgan bozor iqtisodiyoti munosabatlari sharoitida milliy iqtisodiyot tarmoqlari jamiyatning xom ashyo, ishlab chiqarish vositalari va mehnat resurslariga bo'lgan talab va taklif asosida shakllantiriladi.

Mehnat bozori umumiy ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish tarmoqlariga zarur bo'lgan oddiy mehnat turidan murakkab kasbiy malakasiga ega bo'lgan hamda ishlab chiqarishni tashkil etish va boshqarishni amalga oshiruvchi oliy malakali mutaxassislariga bo'lgan talabni muqobil ravishda bo'lishini ta'minlashga xizmat qiladi.

Mehnat bozorida bozor munosabatlari sharoitida mehnat qilish yo'nalishlarini tarkibiy jihatdan o'zgarishlari ishchi kuchini tarkibiy jihatdan doimiy ravishda ichki va tashqi omillar ta'sirida o'zgarib borishiga olib keladi. Demak, mehnat bozorining subyektlari bo'lgan ishchi kuchlarini tarkibiy o'zgarishini e'tiborga

olgan holda uni tartibga solish, mehnat bozorining asosiy qismi bo'lgan ta'lim xizmatlari bozorini unga nisbatan muqobil rivojlantirish bilan bog'liq. Mehnat va oliy ta'lim xizmatlari bozorining muqobil rivojlanishi oliy ta'lim xizmatlari tizimining subyektlari bo'lgan oliy o'quv yurtlari o'rtasida shakllangan ijtimoiy-iqtisodiy munosabatga bog'lanadi.

Mintaqalarning tabiiy iqlim sharoitlari, moddiy texnika bazalariga egaligi darajasi ham oliy ma'lumotli mutaxassislarni tayyorlashda alohida ahamiyatga ega, deb hisoblaymiz. Agarda biz tomondan yuqorida keltirib o'tilgan asosiy omillar darajasi talabga javob bermasa, mehnat hamda oliy ta'lim xizmatlari bozorini rivojlantirish va ular o'rtasidagi munosabatlarini optimalligini shakllanishiga ta'sir etuvchi asosiy omil – oliy ta'lim xizmatlari tizimida oliy malakali kadrlar tayyorlovchi oliy o'quv bilim yurtlarini rivojlanishiga o'zining salbiy ta'sirini o'tkazadi. Shu bilan birga, mehnat va oliy ta'lim xizmatlari bozorlariga ta'sir o'tkazuvchi asosiy omil bu – ijtimoiy mehnat qilish qobiliyatini tashkil etuvchi mehnatga yaroqli aholi qismining o'sib borishi hisoblanadi.

Mehnatga yaroqli aholi sonining o'sishi shakllanayotgan mehnatga yaroqli mehnat resurslarini ish joylari bilan ta'minlash masalasi ishlab chiqarish joylarini kengaytirish, qo'shimcha ish joylarini, bu yangi ish joylarida ishlab chiqarishni tashkil etish oliy ta'lim muassasalarida oliy malakali mutaxassislarni tayyorlash bilan bog'liq. Tashkil topayotgan yangi ish joylarini malakasiz va malakali ishchi va oliy ma'lumotli mutaxassislar bilan ta'minlash mehnat va ta'lim xizmatlari bozorlarining o'zaro iqtisodiy hamkorliklarida talab va taklif qonunlar doirasida amalga oshirilishini taqazo etadi. Kengaytirilgan takror ishlab chiqarish jarayonini rivojlanish qonuni talablaridan kelib chiqqan holda aytish mumkinki, ishlab chiqarish kuchlari, uning maxsus qismini ifoda etuvchi oliy malakali mutaxassislar tayyorlash ishlab chiqarish jarayoniga nisbatan ustun darajada amalga oshirilishi lozim.

Ishchi kuchlarini va oliy malakali mutaxassislar tayyorlashni o'sib borishi mavjud mehnat resurslarini o'sib borishi bilan bog'liq bo'lib, oliy malakali mutaxassislarni tayyorlash kengaytirilgan ravishda ishchi kuchlarini takror ishlab chiqarishning bir yo'nalishini ifoda etadi. Ishlab chiqarish jarayonini kengaytirilgan ravishda olib borishda oliy malakali mutaxassislar tayyorlash muhim ahamiyat kasb etadi.

Bozor sharoitida mehnat resurslariga bo'lgan talab asosan, innovasion yangiliklarni ishlab chiqarishga qo'llash, ulardan samarali foydalanish muddatining qisqarib borishi oliy ta'lim xizmatlari bozorining talabini qondirish uchun oliy ta'lim xizmatlari tizimining asosiy subyektlari bo'lgan oliy ta'lim beruvchi o'quv yurtlarida yuqori malakali mutaxassislarni mehnat bozori talablaridan kelib chiqqan holda tayyorlashni talab etadi.

Bozor munosabatlari sharoitida ishlab chiqarish jarayonini, xizmat ko'rsatish sohasini innovasion texnologiyalari asosida rivojlanib borishida davr talablariga mos tayyorlanayotgan yuqori malakali mutaxassis yoshlar bilan ta'minlanib borishi ma'lum darajada hozirgi kunda yuqori ishlab chiqarish mehnat stajiga ega bo'lganlar o'rtasida ma'lum bir raqobatni kelib chiqishiga olib keladi. Bu holatning oldini olishda ko'pchilikning fikricha, ularni nafaqaga jo'natish zarur, deb hisoblaydilar.

Hozirgi bozor sharoitida mehnat va ta'lim xizmatlari bozorlariga tegishli xizmatlari tizimida oliy ta'lim darajasida bilim olish va mehnat bozorida ish joylariga ega bo'lishda ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish korxonalarida zarur bo'lgan ijtimoiy infratuzilmalarning roli katta.

Mehnat va oliy ta'lim xizmatlari bozorlari faoliyatlariga ta'sir etuvchi omillar quyidagilardan iborat:

– mulkka bo'lgan egalikka asoslangan mulkiy munosabatlarda mehnatni tashkil etish va ish haqi to'lash;

- mulkiy egalik subyektlarida oliy malakali kadrlarni tayyorlash, qayta tayyorlash xususiyatlari;
- mulkiy egalik subyektlarida ijtimoiy infratuzilmalarni yaratish darajasi;
- bozor sharoitida xo'jalik mexanizmidan shaxsiy manfaatdorlikni va javobgarlikni oshirishga;
- turli mulk shakllariga asoslangan tadbirkorlik faoliyatlarini faolligiga bog'liq bo'ladi. Mehnat va oliy ta'lim tizimi bozorlarini talab va taklif asosida rivojlanishiga ta'sir etuvchi omillardan yana biri bu – demografik omil hisoblanadi.

Demografik omilning mehnat va oliy ta'lim tizimi bozoriga insonlarning sog'liq-salomatligini ta'minlovchi tibbiyot, biologik, texnika va texnologik, ekologik, tabiiy muhit hamda ijtimoiy-iqtisodiy ta'sir ko'rsatadi. Bu omillarning har biri mehnat va oliy ta'lim xizmatlari bozorining shakllanishi va rivojlanishiga o'z ta'sirini o'tkazadi.

Bu omillar o'zaro bog'liqlikda shakllanadi va mehnat resursiga ta'sir etadi. Lekin mehnat va oliy ta'lim xizmatlari bozorining barqaror rivojlanishi va unga zarur bo'lgan oliy malakali mutaxassislarni tayyorlash ishlab chiqarishni tashkil etish va zarur bo'lgan mahsulotlarni ishlab chiqarish bilan bog'liq.

Moddiy ishlab chiqarish jarayonining rivojlanishi va uning hajmini talabdan kelib chiqqan holda kengayishini ta'minlash uchun oliy ta'lim tizimining subyektlari bo'lgan oliy ta'lim bilim yurtlari zarur bo'lgan oliy ma'lumotli mutaxassislarni tayyorlash orqali oliy malakali kadrlarni tayyorlash tizimini barqaror rivojlanishi uchun zarur bo'lgan talab va taklif nisbatlarini asoslab berishi mehnat va oliy ta'lim xizmatlari bozorining barqarorligini ta'minlaydi.

Bozor iqtisodiyoti munosabatlari sharoitida ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish subyektlari huquqi va iqtisodiy jihatdan mustaqil subyektlar sifatida o'zlarining faoliyatlarini olib borsalarda ishlab chiqarish jarayoni umumlashtirilgan holda

ijtimoiy ishlab chiqarishni tashkil etish umummehnat resurslari o'rta va oliy ma'lumotli mutaxassislarni o'z ichiga olgan holda mamlakatimiz ijtimoiy mehnat resurslarining darajasini uning qobiliyatini ifodalab, davlat va nodavlat korxonalarining mehnat resurslarini o'zaro bog'liqligini ifoda etadi.

Shuni aytib o'tish lozimki, har bir iqtisodiy mintaqa ijtimoiy ishlab chiqarish jarayonining subyekti sifatida u qanday tabiiy iqlim sharoitlarida joylashishidan qat'i nazar ular ijtimoiy mahsulotlarni takror ishlab chiqarishda, mehnat resurslarini va oliy malakali mutaxassislarni birinchi o'rinda iqtisodiy mintaqalar darajasida tayyorlashda faol qatnashadilar.

Iqtisodiy mintaqa aholisi uchun zarur bo'lgan jami ijtimoiy mahsulotni ishlab chiqarishda zarur bo'lgan ishchi va oliy ma'lumotli kadrlar tayyorlash talabi qondirilmagan taqdirda respublika miqyosida tayyorlanayotgan oliy ma'lumotli mutaxassislar bilan ta'minlanadilar.

Mehnat va oliy ta'lim xizmatlari bozorining rivojlanishiga ta'sir etuvchi omillardan ayrimlari umumiy tasnifga ega.

Bu umumiy tasnifga oid omillar ijtimoiy tizimda erishilgan fundamental sifat jihatdan o'zgarishlarni demografik ravishda mehnat resurslarini rivojlantirishda ulardan foydalanish mumkin.

Iqtisodiyotimiz tarmoqlari uchun zarur bo'lgan oliy ma'lumotli mutaxassislarni tayyorlashda aholining mehnatga yaroqli mehnat resurslari subyektlari hisobiga jamiyatni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishi uchun zarur bo'lgan ijtimoiy mahsulotni takror ishlab chiqarishda ularning ma'lum qismi oliy malakali mutaxassislar hisobida oliy ta'lim tizimi subyektlari bo'lgan oliy ta'lim o'quv yurtlari tomonidan tayyorlanib, oliy ta'lim tizimi xizmatlari va mehnat bozorlari orqali iqtisod tarmoqlari yo'nalishida ishlab chiqarish va ijtimoiy xizmatlar ko'rsatish korxonalarini o'rtasida taqsimlanadi.

Aholining faqat ma'lum qismigina tegishli davrda mehnat resurslari sifatida iqtisodiyotni rivojlantirishda qatnashadilar.

Demak, milliy iqtisodiyotning asosiy iqtisodiy ko'rsatkichi bo'lgan yalpi ichki mahsulotning o'sishi ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish sohalarida band bo'lgan mehnat resurslarining miqdoriga va ular mehnatining unumdorligiga bog'liq. Milliy iqtisodiyotimizning barqaror rivojlanishi ijtimoiy mahsulotni ishlab chiqarishni mehnat resurslarini ishlab chiqarishdagi bandligi darajasiga nisbatan ustunligiga bog'liq. Shu bilan birga, ijtimoiy mahsulotni ishlab chiqarishning yuqorilab borishini belgilovchi asosiy iqtisodiy ko'rsatkich bu – mehnat unumdorligining o'sib borishi hisoblanadi.

Shuning uchun ham bozor iqtisodiyoti munosabatlari sharoitida ishlab chiqarish subyektlarining samaradorligi band bo'lgan mehnat resurslarining unumdorligini oshirish, ishlab chiqarilayotgan mahsulotlarning sifatini ko'tarish va tannarxini tushirish evaziga ularning foyda salmog'ining o'sib borishini ta'minlash mumkin.

Nazorat savollari

1. Mehnat bozori nima?
2. Mehnat bozorining tarkibiy qismlari nimalardan iborat?
3. Mehnat bozorining qanday asosiy vazifalar bor?
4. Mehnat bozorining shakllanishiga qanday shart-sharoitlar ta'sir etadi?
5. Mazkur bozor shakllanishining qanday omillari bor?
6. Ishchi kuchiga talab va taklif shakllanishiga nimalar to'siq bo'ladi?
7. Mehnat bozorini tartibga solishning ahamiyati nimada?
8. Mehnat bozori rivojlanishining bosh maqsadi nima?
9. Mehnat bozorini qanday rivojlanish bosqichlari mavjud?

4-MAVZU. MEHNAT RESURSLARI VA MEHNAT SALOHIYATI

4.1. Mehnat resurslari ijtimoiy-iqtisodiy kategoriya sifatida

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

Mehnat resurslari — mamlakat aholisining mehnatga layoqatli yoshdagi qismi, iqtisodiy resurslarning tarkibiy unsuri hisoblanib, 16 yoshdan 55 yoshgacha bo'lgan ayollar, 60 yoshgacha bo'lgan erkaklar mehnat resurslariga kiritiladi. Mehnat resurslari soni miqdoriy ifoda bo'lsa, mehnat yoshidagilarning bilim saviyasi, malakasi, kasbiy mahorati va ishbilarmonligi uning sifati yaratadi. Ta'lim, tarbiya, malakani oshirish, sog'liqni ta'minlash, uni mustahkamlash uchun sarflar inson kapitaliga investisiya bo'lib, mehnat resurslarini takroran yaratishga xizmat qiladi. Demak, mehnat resurslari - mehnatga layoqatli yoshdagi mehnatga layoqatli aholi hamda mehnatga layoqatli yoshdan kichik va katta yoshdagi mehnat bilan band bo'lgan shaxslar.

Mehnatga layoqatli yoshdagi mehnatga layoqatli aholi - ishlayotgan birinchi va ikkinchi guruh nogironlaridan va yoshiga ko'ra imtiyozli shartlarda pensiya oluvchi shaxslardan tashqari, mehnatga layoqatli yoshdagi shaxslar (16 yoshdan 60 yoshgacha bo'lgan erkaklar va 16 yoshdan 55 yoshgacha bo'lgan xotin-qizlar); Mehnat resurslari miqdoriy va sifat xususiyatlari.

Birinchi soni va tarkibi (yoshi, jinsi, ijtimoiy guruhlari va boshqalar) ko'rsatkichlarini o'z ichiga oladi; ikkinchisiga - ta'lim darajasi, kasbiy va malakaviy tuzilma ko'rsatkichlari va boshqalar.

Yosh guruhlari: 16-29 yoshdagi yoshlar; 30 yoshdan 49 yoshgacha bo'lgan shaxslar; pensiya yoshidagi shaxslar (erkaklar 50-59 yosh, ayollar 50-54 yosh); pensiya yoshidagi shaxslar (60 yosh va undan katta erkaklar, 55 yosh va undan katta ayollar).

Mehnatning jinsiy tuzilishi. resurslar erkaklar va ayollar sonining nisbati bilan tavsiflanadi. Mehnatga layoqatli yoshdagi aholi tomonidan belgilanadi. RBda solishtirma og'irlik erkaklar - 47 %, ayollar - 53%. Rivojlangan mamlakatlar iqtisodiyoti uchun bu nisbat normal hisoblanadi.

Ta'lim darajasi bo'yicha: umumiy, maxsus va yuqori daraja; ijtimoiy guruh tomonidan.

Xodimlarning faoliyat turlari va malaka darajasi bo'yicha nisbati mehnat resurslarining kasbiy va malakaviy tarkibini tavsiflaydi. Kasblar mehnatning tabiati va mazmuni, xalq xo'jaligining alohida tarmoqlari faoliyatining o'ziga xos xususiyatlari va shartlari bilan belgilanadi. Umumiy kasblar doirasida mutaxassisliklar ajratiladi. Ishning murakkabligiga qarab, yuqori malakali, malakali va malakasiz ishchilar ajratiladi.

Xodimlar toifalari bo'yicha mehnat resurslari nisbatini aniqlashda ishchilar va xizmatchilar, shu jumladan rahbarlar, mutaxassislar va boshqalar hisobga olinadi.

Mehnat resurslarini shakllantirishning asosi aholining ko'payishi bo'lib, u odamlarning tug'ilishi va o'limi natijasida avlodlar almashinuvi orqali amalga oshiriladi, ya'ni. tug'ilish koeffitsienti va o'rtacha umr ko'rish davomiyligining oshishi bilan aholi soni va, demak, ishchi kuchining ko'payishi kuzatiladi. RB tug'ilish darajasi juda past bo'lgan mamlakatlar guruhiga kiradi, har 1000 kishiga 14,5-17,3 tug'ilish to'g'ri keladi.

Mehnat resurslarini shakllantirishda aholining migratsiyasi katta ahamiyatga ega.

Muhim muammo - bu ishsizlik. Ishsizlik - mehnatga layoqatli aholining ma'lum bir qismi o'z mehnat salohiyatini amalga oshira olmasligida ifodalangan ijtimoiy-iqtisodiy hodisa.

Xalqaro Mehnat Tashkiloti (XMT) va Iqtisodiy Hamkorlik va Taraqqiyot Tashkiloti (OECD) ta'rifiga ko'ra, ishsizlar mehnatga layoqatli va ishlashga tayyor, faol ish qidirayotgan shaxslardir.

Mehnat resurslari ikki guruhga bo'linadi:

- **iqtisodiy faol aholi** - mehnat bilan band bo'lgan fuqarolar va ishsizlar;
- **iqtisodiy faol bo'lmagan aholi** - mehnat bilan band deb hisoblanmaydigan shaxslar, shu jumladan:

- ishlab chiqarishdan ajralgan holda ta'lim olayotgan o'quvchilar va talabalar;
 - uy bekalari va bolalarni parvarish qilish bilan band bo'lgan ishlamayotgan ayollar;
 - ixtiyoriy ravishda mehnat bilan band bo'lmagan shaxslar.
- **Mehnat resurslari balansi** - mehnat resurslari soni va tarkibi mavjudligini hamda ularni mehnat bilan band bo'lgan fuqarolar, ishsizlar va iqtisodiy faol bo'lmagan aholi bo'yicha taqsimlanishini aks ettiruvchi ko'rsatkichlar tizimi. Davlat statistika qo'mitasining ma'lumotlariga ko'ra, O'zbekiston doimiy aholisining mehnatga layoqatli qatlami haqidagi ma'lumotlarni e'lon qildi.(4.1.-jadval)

Aholining yosh guruhlari bo'yicha tarkibi:

- mehnatga layoqatli yoshdan kichiklar — 31,1% (10 mln kishidan ko'p);
- mehnatga layoqatli yoshdagilar — 57,8% (19 mln kishidan ortiq);
- mehnatga layoqatli yoshdan kattalar — 11,1% (qariyb 4 mln kishi).

Mehnat potentsiali mehnat resursining sifat ko'rsatkichlari yig'indisini aks ettiradi, ya'ni u bir ishchining salohiyatli imkoniyatlarini ro'yobga chiqarish shaklida inson omilini faollashtirish va amaliyotda qo'llashni ta'minlashdan iboratdir.

4.2. Mehnat resurslarining shakllanishi va ulardan foydalanish yo'llari

"**Mehnat resurslarining shakllanishi**" tushunchasi deganda mehnat resurslarining doimiy ravishda yangilanib turishi tushuniladi.

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

Ma'lumki, aholi soni muttasil o'zgarib turadi. Aholi sonning tug'ilishlar va o'lishlar xisobiga o'zgarishi aholining tabiiy harakati deb ataladi.

Aholining tabiiy harakatini ifodalovchi asosiy ko'rsatkichlar tug'ilish, o'lish, tabiiy o'sish ko'rsatkichlari, shuningdek, ular bilan bog'liq bo'lgan nikohdan o'tish va ajralishlar soni hisoblanadi.

Aholining tug'ilish, o'lish, tabiiy ko'payish ko'rsatkichlari absolyut ifodalarda hisobga olinadi. Aholining tabiiy o'sishi bu tug'ilganlar bilan o'lganlar orasidagi farqqa teng. Lekin aholining tabiiy xarakati ko'rsatkichlari tug'ilish, o'lish, tabiiy o'sish darajalarini ifodalay olmaydi, bu aholning umumiy soniga bog'liq bo'ladi. Shuning uchun aholining tabiiy harakatini ifodalash uchun qayd etib o'tilgan ko'rsatkichlar 1000 kishiga nisbatan hisoblanadi, ya'ni nisbiy ko'rsatkich promille (%0)da hisoblanadi.

Alohida aholi punktlari, hududlari aholining soni faqat tabiiy xarakat natijasida o'zgarib, balki mexanik xarakat natijasida yoki alohida shaxslarning xududiy ko'chishi natijasida, ya'ni aholi migrasiyasi ham o'zgaradi.

Aholining mamlakat ichkarisida u yerdan bu yerga ko'chishi ichki migrasiya, bir mamlakatdan boshqa mamlakatga ko'chishi esa tashqi migrasiya deb ataladi. Ichki va tashqi migrasiya har xil sabablardan kelib chiqishi mumkin: masalan, ish qidirish sababli, ta'lim olish.

Mehnat resurslarining aksariyat ko'pchilik qismini mehnatga layoqatli yoshdagi mehnatga qobiliyatli aholi tashkil etadi. Mehnat qilishga layoqatli yoshdan katta kishilar, ishlovchi pensionerlar va mehnatga layoqatli yoshdan kichik kishilar, ishlovchi o'smirlar mehnat resurslarining salmog'ida u darajada sezilarli rol o'ynamaydi. Mehnatga layoqatli yoshdagi mehnatga qobiliyatli aholi. Mehnat resurslari tarkibiga I va II guruhdagi ishlamaydigan nogironlar kirmaydi.

Mehnatga layoqatli yoshdagi fuqarolar butun aholining bir qismi bo'lib, ularning soni demografik omil ta'sirida o'zgarib turadi. Ularning qancha bo'lishi tegishli yoshlardagi o'lim darajasi va mehnat qilish yoshiga yetgan yoshlar bilan pensiya yoshiga yetgan fuqarolar soni o'rtasidagi nisbatga ham bog'liq. O'lim qanchalik kam bo'lsa va mehnat qilish yoshiga yetgan fuqarolar bu

yoshdan chiqqan kishilar o'rtasidagi farq qanchalik yuqori bo'lsa, mehnat qilish qobiliyatiga yetgan kishilar soni shunchalik ko'p bo'ladi yoki aksincha.

Mehnat resurslarining soni hamisha butun aholi soni kabi o'zgaravermaydi. Mehnat resurslari butunning qismi sifatida aholining takror ishlab chiqarilishi (ya'ni uning doimiy ravishda tiklanib turishi)ni aks ettiradi. Shuning uchun mehnat resurslari sonining dinamikasi pirovard natijada aholi soni dinamikasini aks ettiradi.

O'smirlar va pensionerlarning mehnat bilan bandlik darajasidagi o'zgarishlar faqat mehnat resurslariga emas, balki aholining soniga ham dahldordir.

Tug'ilishdagi farqlar darhol aholi sonining oshishiga ta'sir qiladi, mehnat resurslarida esa faqat 16 yildankeyin aks etadi. Qancha kishi pensiya yoshiga yetishi faqat mehnat resurslariga ta'sir qiladi, butun aholi soniga dahldor bo'lmaydi.

Demak, mehnat resurslari butun aholiga taalluqli jarayonlar bilan bevosita bog'liqligini deb e'tirof etamiz.

ESLATMA

Mehnat resurslari- mehnatga layoqatli yoshdagi, mehnatga layoqatli aholi hamda band bo'lgan, mehnatga layoqatli yoshdan kichik va katta shaxslar.

Mehnat resurslari balansi - mehnat resurslarining sonini va tarkibini, shuningdek ularning band bo'lgan, band bo'lmagan va iqtisodiy jihatdan faol bo'lmagan aholiga taqsimlanishini aks ettiruvchi ko'rsatkichlar tizim.

Mehnat resurslari mobilligi-mehnat resurslarining bir mintaqa yoki hududdan boshqasiga o'tishi, bir mehnat faoliyat turini boshqasiga almashtirishga tayyorligi darajasi tushuniladi.

4.3. Mehnat potentsiali va uning ijtimoiy-iqtisodiy mazmuni

Mehnat jarayonining asosiy sharti jamiyatda mehnat potensialining mavjud bo'lishidir. "Potensial" atamasi ilmiy muomalaga bundan 15-20 yil oldin kiritilgan edi. .

Agar "mehnat resurslari" va

"ishchi kuchi" tushunchalar o'zida faqatgina miqdoriy xususiyatlarni mujassam etsa, bulardan farqli ravishda mehnat potentsiali hammiqdor, ham sifat ko'rsatkichlarini o'z ichiga oladi.

Ayrim iqtisodchilar mehnat potensialining miqdor ko'rsatkichlari bevosita resurslar miqdoriga teng deb qarab, unga mehnat yoshidagi ishga layoqatli aholi, ishlayotgan o'smirlar va pensionerlarni kiritadilar.

Mehnat potensialining miqdor ko'rsatkichlari faqatgina resurslarning faol qismi bilan cheklanib qolmaydi. Mazkur miqdorga quyidagi toifa aholi qatlamini ham kiritish mumkin:

- mehnatga layoqatli aholining nafaol qismi;
- ishlash imkoniyati va istagiga ega barcha guruh nogironlari;
- mehnatga layoqatli yoshdagi imtiyozli pensionerlar;
- ishlash xohishini bildirgan o'smirlar va yoshga doir pensionerlar.

Ushbu aholi qatlamlariga etarli miqdordagi ish haqi va qulay mehnat sharoitlari bilan ta'minlangan ish joylarini taklif etish yoki kasanachilik, uyda o'tirgan holda pullik ishlar va xizmatlarni bajarish, maishiy xizmat ko'rsatish (kichik shohobchalarda) kabi faoliyatlarga jalb qilish yo'li bilan ularni jamiyatning faol va to'laqonli a'zosi qilib aylantirish mumkin.

Bundan tashqari, potensialning faol miqdoriga mamlakatimiz hududida mehnat faoliyatini amalga oshirayotgan norezidentlarni (immigrantlarni) ham kiritish mumkin.

Immigrantlarni potensial tarkibiga kiritishning sababi shundaki, ular ham mamlakat ishlab chiqarishida (moddiy va nomoddiy sohalarda) ishtirok etadi, iqtisodiyot tarmoqlarida o'z ishchi kuchini namoyon qiladi, aqliy va jismoniy salohiyatini safarbar etadi. Iqtisodiyoti jadal rivojlangan, sanoat va ishlab chiqarish keng taraqqiy etgan, iqtisodiy o'sish sur'ati talabiga nisbatan kam mehnat po

tensialiga ega mamlakatlarda (AQSH, Kanada, Rossiya, Germaniya, Avstriya, Fransiya, Koreya) immigrantlar alohida ahamiyatga ega.

Mehnat potensialining sifat ko'rsatkichlarini belgilovchi dastlabki omil, inson resurslarining jismoniy holati va sog'liq darajasi hisoblanadi.

Mehnat potensialini tadqiq etishda ularning tegishlilik xususiyatlariga ko'ra o'rganish alohida ahamiyat kasb etadi. Chunki u tegishlilik darajasiga ko'ra, o'ziga xos xususiyatlarga ega bo'lib, bir-biridan farqlanuvchi shaxsiy, tarmoq va hududiy ko'rsatkichlar tizimidan iborat.

Miqdor ko'rsatkichi xodimlar (asosiy va o'rindosh) soni, ish kunlari miqdori, ish vaqti davomiyligi hamda xodimlarning ishlagan kun va soatlari miqdorida o'z aksini topadi. Mazkur ko'rsatkichlar orqali korxonaning xodimlar bilan ta'minlanganlik darajasi, bajarilgan ish hajmi, bitta xodimning bajargan ishi, mahsulot ishlab chiqarishga ketgan vaqt sarfi va mehnat unumdorligi kabilarni aniqlash mumkin.

Sifat ko'rsatkichlari xodimlarning yosh, jins, ma'lumot, kasb-malaka, tajriba-ko'nikma tarkibi bilan ifodalanadi. Shuningdek, xodimlar shtat jadvalining ma'muriy, boshqaruv, maxsus, xizmat ko'rsatuvchi va yordamchi kabi personallarga bo'linishini ham ularning sifat ko'rsatkichlari deb qarash mumkin. Korxonada

kadrlari

arkibining sifat ko'rsatkichi qanchalik yuqori bo'lsa, faoliyati shunchalik darajada rivojlanadi. O'zida oliy ko'rsatkichli mehnat potensialiga ega bo'lgan korxonada yuqori raqobatbardoshlikka ega bo'ladi. Chunki, tashkilot rivojini aynan malakali kadrlar ta'minlaydi. Shu bois bozor iktisodiyoti sharoitida korxonalar ularni ishga olish uchun harakat qiladilar va buning uchun o'zaro

"kurashadi"lar. Mazkur raqobatda ular qulay mehnat sharoiti va yuqori ish haqini asosiy qurol qilib

oladilar.

Demak, miqdor va sifat ko'rsatkichlarning o'zaro uyg'unligi hamda mutanosibligi korxonada unumdorlik va taraqqiyotning bosh omilidir.

4.4. Mehnat resurslarining prognoz balansini tuzish

O'zbekiston Respublikasining mehnat resurslari, bandlikvaaholini ishga joylashtirish balansini ishlab chiqishhamda ishga joylashtirishga muhtoj, mehnat bilanband bo'lmagan aholini hisoblashmetodikasi(Vazirlar Maxkamasining 2017 yil 22 dekabrdagi 1011-son qaroriga Ilova) ishlab chiqilgan.

Mehnat resurslari balans - mehnat resurslari soni va tarkibi mavjudligini hamda ularni mehnat bilan band bo'lgan fuqarolar, ishsizlar va iqtisodiy faol bo'lmagan aholi bo'yicha taqsimlanishini aks ettiruvchi ko'rsatkichlar tizimi.

Quyida ishga joylashtirishga muhtoj mehnat bilan band bo'lmagan aholini hisoblab chiqish tartibi berilgan.

Ishga joylashtirishga muhtoj, mehnat bilan band bo'lmagan shaxslar (ishsizlar) soni mehnat resurslari sonidan mehnat bilan bandlar sonini va iqtisodiy faol bo'lmaganlar sonini chiqarib tashlagan holda quyidagi formula bo'yicha aniqlanadi:

$$U = LR - E - EIP$$

bunda:

U - ishga joylashtirishga muhtoj, mehnat bilan band bo'lmagan shaxslar (ishsizlar);

LR - mehnat resurslari;

E - mehnat bilan band bo'lgan fuqarolar;

EIP - iqtisodiy faol bo'lmagan aholi.

Mehnat resurslari soni mehnatga layoqatli yoshdagi aholi soni va mehnatga layoqatli yoshdan kichik va katta yoshdagi ishlovchilar soni yig'indisi sifatida quyidagi formula bo'yicha aniqlanadi:

$$LR = WAPM - WTP$$

bunda:

LR - mehnat resurslari;

WAPM - mehnatga layoqatli yoshdagi mehnatga layoqatli aholi;

WTP - ishlayotgan o'smirlar va pensionerlar.

WAPM soni mehnatga layoqatli yoshdagi aholi (16 yoshdan 60 yoshgacha bo'lgan erkaklar va 16 yoshdan 55 yoshgacha bo'lgan xotin-qizlar) sonidan

mehnatga layoqatli yoshdagi I va II guruh nogironlari, shuningdek, imtiyozli shartlarda pensiya olayotgan mehnatga layoqatli yoshdagi shaxslar sonini chiqarib tashlash yo‘li bilan aniqlanadi:

$$WAPM = Mp(16 - 59) + Wp(16 - 54) - Ip - PP$$

bunda:

Mp (16 - 59) - 16 yoshdan 60 yoshgacha bo‘lgan erkaklar;

Wp (16 - 54) - 16 yoshdan 55 yoshgacha bo‘lgan xotin-qizlar;

Ip - mehnatga layoqatli yoshdagi I va II guruh nogironlari;

PP - imtiyozli shartlarda pensiya olayotgan mehnatga layoqatli yoshdagi pensionerlar.

Axborot manbai:

Mp (16 - 59), Wp (16 - 54) - statistika organlarining ma’lumotlari;

Ip - byudjetdan tashqari Pensiya jamg‘armasi ma’lumotlari;

PP - byudjetdan tashqari Pensiya jamg‘armasi ma’lumotlari.

WTP - statistika organlari va byudjetdan tashqari Pensiya jamg‘armasi ma’lumotlari.

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

$$E = EOs + EIs + LM$$

bunda:

Eos - iqtisodiyotning rasmiy sektorida mehnat bilan bandlar;

EIs - iqtisodiyotning norasmiy sektorida mehnat bilan bandlar;

LM - migrant mehnatchilar - chet ellarda mehnat faoliyatini amalga oshirayotgan O‘zbekiston Respublikasi fuqarolari, chet ellardagi O‘zbekiston Respublikasi vakolatxonalarida ishlovchilardan tashqari.

Axborot manbai:

Eos - statistika organlari ma’lumotlari;

EIs - Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligining bandlik masalalari bo‘yicha o‘rganishlar ma’lumotlari;

LM - ichki ishlar, bojxona organlarining hamda mehnat organlari tomonidan bandlik masalalari bo'yicha o'tkaziladigan o'rganishlarning ma'lumotlari.

Iqtisodiyotning rasmiy sektorida mehnat bilan band bo'lganlar soni davlat statistika hisoboti, davlat ijtimoiy sug'urta badali to'lovchilarning davlat soliq hisobi hamda O'zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi ma'lumotlari bo'yicha aniqlanadi.

Iqtisodiyotning rasmiy sektorida mehnat bilan band bo'lganlar jumlasiga quyidagilar kiradi:

- davlat ijtimoiy sug'urta badali to'lovi bo'yicha korxonalar, muassasa va tashkilotlarning soliq hisobotlarida qayd etilgan shaxslar;
- harbiy xizmatchilar, ichki ishlar organlari xodimlari hamda qonunchilikka muvofiq davlat ijtimoiy sug'urta badali to'lovidan ozod etilgan tashkilotlar xodimlari;
- yakka tartibdagi tadbirkorlar, dehqon xo'jaligi a'zolari, o'zini o'zi band qilgan shaxslar qoramol o'stirish bilan band bo'lgan va shaxsiy yordamchi xo'jaliklarda ishlab chiqarilgan chorvachilik mahsulotlarini sotish bilan band bo'lganlar, hamda davlat ijtimoiy sug'urta badali to'lovini majburiy yoki ixtiyoriy ravishda amalga oshirayotgan shaxsiy yordamchi xo'jaliklarda boshqa turdagi qishloq xo'jaligi mahsulotlari yetishtirish bilan band bo'lganlar.

Iqtisodiyotning norasmiy sektorida mehnat bilan band bo'lganlar jumlasiga soliq organlarida hisobga turmagan quyidagi shaxslar kiradi:

- davlat ijtimoiy sug'urta badali to'lamasdan haqiqatda dehqon xo'jaliklarida mehnat faoliyatini amalga oshirayotgan dehqon xo'jaliklari a'zolari;
- uyda pulli xizmatlar ko'rsatish bo'yicha mehnat munosabatlarini rasmiylashtirmagan tadbirkorlarda (enagalar, uy xizmatchilari, uy oshpazlari, avtomobil haydovchilar, qorovullar va boshqalar) yollanib ishlash bilan mustaqil band bo'lgan shaxslar;
- tadbirkorlarga yollanib ishlovchi shaxslar, shu jumladan ularning oila a'zolari hamda davlat ijtimoiy sug'urta badali to'lovisiz va mehnat

munosabatlari rasmiylashtirilmagan jismoniy shaxslar (quruvchilar, yuk tashuvchilar, farroshlar, ishchilar va boshqalar).

Iqtisodiyotning norasmiy sektorida bandlik mezonlariga quyidagilar kiradi:

- haftasiga kamida ikki soat iqtisodiyotning norasmiy sektorida haq to'lanadigan har qanday faoliyat turi bilan bandlik;
- bandlik muntazamligi - iqtisodiyotning norasmiy sektoridagi bandlikdan tushgan har haftalik daromadning mavjudligi;
- 10 sotix yer maydonida shaxsiy yordamchi xo'jaligini yuritish uchun foydalaniladigan uy xo'jaligi boshqaruvidagi yer maydonining mavjudligi.

Iqtisodiyotning norasmiy sektorida mehnat bilan band bo'lganlar soni bir yilda to'rt marotaba mehnat organlari tomonidan o'tkaziladigan bandlik masalalari bo'yicha tanlab o'rganishlar (keyingi o'rinlarda o'rganish deb ataladi) asosida aniqlanadi.

O'rganish ma'lumotlari asosida iqtisodiyotning norasmiy sektorida mehnat bilan band aholi sonini aniqlash uchun:

a) iqtisodiyotning norasmiy sektorida faoliyatning tegishli turlari bilan shug'ullanuvchi shaxslar sonining mehnatga layoqatli yoshdagi so'rab chiqilganlarning umumiy sonidagi salmog'i quyidagi formula bo'yicha aniqlanadi:

$$RDI_i = NI_i : NI * 100$$

bunda:

RDI_i - iqtisodiyotning norasmiy sektorida faoliyatning tegishli turi bilan shug'ullanuvchi so'rab chiqilganlar salmog'i;

NI_i - iqtisodiyotning norasmiy sektorida faoliyatning tegishli turi bilan shug'ullanuvchi so'rab chiqilganlar soni;

NI - mehnatga layoqatli yoshdagi so'ralganlar soni, hammasi;

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

$$EIs_i = WAP * RDI_i : 100$$

bunda:

EIsi - iqtisodiyotning norasmiy sektorida iqtisodiy faoliyatning tegishli turi bilan shug'ullanuvchilar soni;

WAP - mehnatga layoqatli yoshdagi mehnatga layoqatli aholi soni.

v) iqtisodiyotning norasmiy sektorida mehnat bilan bandlarning umumiy sonini aniqlash uchun iqtisodiy faoliyatning har bir turi bo'yicha iqtisodiyotning norasmiy sektorida ish bilan bandlar soni to'g'risidagi ma'lumotlar jamlanadi:

$$EIs = \sum_{I} EIs_i$$

bunda:

EIs - iqtisodiyotning norasmiy sektorida mehnat bilan bandlar soni, hammasi.

Mehnat resurslarini hisoblab chiqishda mehnat faoliyatini amalga oshirish uchun chet elga ketgan shaxslar soni hisobga olinadiva aniqlanadi:

- a) chet elga ketganlarning soni va maqsadi to'g'risida bojxona deklarasiyasining takomillashtirilgan shakli asosidagi har choraklik statistika hisoboti ma'lumotlari;
- b) aholi hisobini yuritish bo'yicha ichki ishlar organlari ma'lumotlari;
- v) mehnat faoliyatini chet elda amalga oshirish uchun fuqarolarga Tashqi mehnat migrasiyasi agentligi tomonidan berilgan ruxsatnomalar ma'lumotlari;
- g) chet eldagi konsullik muassasalaridan olingan ma'lumotlar;
- d) uy xo'jaliklarini mehnat bilan bandlik masalalari bo'yicha o'rganishlar.

Iqtisodiy faol aholi soni quyidagi formula bo'yicha aniqlanadi:

$$EP = U + E$$

bunda:

EP - iqtisodiy faol aholi.

Iqtisodiy faol bo'lmagan aholi quyidagi formula bo'yicha aniqlanadi:

$EIP = PS + IW + VUP$, bunda:

EIP - iqtisodiy faol bo'lmagan aholi;

PS - ishlab chiqarishdan ajralgan holda o'qiyotgan o'quvchilar va talabalar;

IW - bolalarni parvarish qilayotgan ishlamaydigan ayollar;

VUP - uy bekalari va mustaqil ravishda ish bilan band bo'lmagan shaxslar, shuningdek, ko'char va ko'chmas mulkdan daromad oladigan ishlamaydigan shaxslar;

Axborot manbalari:

PS - statistika organlarining ma'lumotlari;

IW - statistika organlarining hisoblangan ma'lumotlari;

VUP - mehnat organlari tomonidan mehnat bilan bandlik masalalari bo'yicha o'rganishlar ma'lumotlari.

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

$$US = U - UO$$

bunda:

US - ish bilan band bo'lmaganlar, mustaqil ravishda ish qidirayotganlar;

U - ishga joylashtirishga muhtoj mehnat bilan band bo'lmagan aholi (ishsizlar);

UO - ishga joylashtirishga muhtoj bo'lganlarni aniqlash paytida rasman ro'yxatdan o'tkazilgan ishsizlar.

Bandlikka ko'maklashish tuman (shahar) markazlari ma'lumotlari rasman ro'yxatdan o'tkazilgan ishsizlar bo'yicha axborot olish manbai hisoblanadi.

Nazorat savollari

1. Mehnat resurslari deganda nimani tushunasiz?
2. Mehnat resurslarining quyi va yuqori chegaralarini aytib bering.
3. Mehnat resurslarini shakllantirish deganda nimani tushunasiz?
4. Mehnat resurslaridan foydalanishga qanday omillar ta'sir ko'rsatadi?
5. Mehnat potentsiali va mehnat resurslarining shakllanishida inson omilining ahamiyati nimalarda namoyon bo'ladi?

6. Ish bilan band bo‘lmagan, ishga joylashishga muhtoj shaxslar sonini qanday ma’lumotlar asosida aniqlanadi?

7. Mehnat resurslarining prognoz balansini tuzish.

5 BOB. AHOLINI ISH BILAN BANDLIGINING SHAKLLANISHI VA MOHIYATI

5.1. Ish bilan bandlikning ijtimoiy-iqtisodiy mohiyati, mazmuni va shakllari

Ish bilan ta’minlanish — fuqarolarning qonun hujjatlariga zid kelmaydigan, o‘z shaxsiy va ijtimoiy ehtiyojlarini qondirish bilan bog‘liq bo‘lgan, ularga ish haqi (mehnat daromadi) keltiradigan faoliyatidir.

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

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

Quyidagi shaxslar ish bilan ta’minlangan deb hisoblanadi:

- yollanib ishlayotgan, shu jumladan ishni haq evaziga to‘liqsiz ish vaqtida yoki uyda bajarayotgan, shuningdek haq to‘lanadigan boshqa ishga, shu jumladan vaqtinchalik ishga ega bo‘lgan;
- betobligi, ta’tilda, kasbga tayyorlashda, qayta tayyorlashda, malaka oshirishda ekanligi, ishlab chiqarish to‘xtatib qo‘yilganligi munosabati bilan, shuningdek vaqtincha ish joyida bo‘lmaganda xodimning ish joyi qonun hujjatlariga muvofiq saqlanib turadigan boshqa hollarda vaqtincha ish joyida bo‘lmagan;
- haq to‘lanadigan lavozimga saylangan yoki tayinlangan;

- o‘zini ish bilan mustaqil ta’minlayotgan, shu jumladan tadbirkorlik faoliyati bilan shug‘ullanayotgan, hunarmandlar, oilaviy korxonalar ishtirokchilari, dehqon xo‘jaliklari, ishlab chiqarish kooperativlari a‘zolari, fermerlar va qonun hujjatlariga muvofiq boshqalar;
- O‘zbekiston Respublikasi Qurolli Kuchlarida, shu jumladan O‘zbekiston Respublikasi Ichki ishlar vazirligi, Favqulodda vaziyatlar vazirligi, Davlat xavfsizlik xizmati, O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti davlat xavfsizlik xizmati qo‘shinlarida va ularning organlarida xizmatni o‘tayotgan, shuningdek muqobil xizmatni o‘tayotgan;
- o‘z faoliyatini qonun hujjatlariga muvofiq amalga oshirayotgan nodavlat notijorat tashkilotlarda, shu jumladan diniy tashkilotlarda ishlayotgan fuqarolar.

Davlat aholining ijtimoiy ehtiyojmand toifalarini ishga joylashtirish bo‘yicha qo‘shimcha kafolatlarni ta’minlaydi.

Aholining ijtimoiy ehtiyojmand toifalari jumlasiga quyidagilar kiradi:

- o‘n to‘rt yoshga to‘lmagan bolalari, nogironligi bo‘lgan bolalari bor yolg‘iz otaga yoki onaga, shuningdek ko‘p bolali oilalarning ota-onalariga;
- umumiy o‘rta va o‘rta maxsus ta’lim tashkilotlarini, kasb-hunar maktablarini, kasb-hunar kollejlarini hamda texnikumlarni tamomlab, kasbga ega bo‘lgan yoshlar;
- “Mehribonlik” uylarining bitiruvchilari, shuningdek oliy ta’lim muassasalarining davlat grantlari bo‘yicha ta’lim olgan bitiruvchilari;
- O‘zbekiston Respublikasi Mudofaa vazirligining, Ichki ishlar vazirligining, Favqulodda vaziyatlar vazirligining, Milliy gvardiyasining, Davlat xavfsizlik xizmatining qo‘shinlaridagi muddatli harbiy xizmatdan bo‘shatilgan shaxslar;
- nogironligi bo‘lgan shaxslar;
- pensiyaoldi yoshidagi shaxslar;
- jazoni ijro etish muassasalaridan ozod qilingan yoki sud qaroriga ko‘ra
- o‘ziga nisbatan tibbiy yo‘sindagi majburlov choralari qo‘llanilgan shaxslar;

-odam savdosidan jabrlanganlar.

Ish bilan ta'minlash munosabatlarini iqtisodiy, demografik va ijtimoiy jarayonlar taqozo qiladi. Uning iqtisodiy mazmuni xodim uchun o'z mehnati bilan o'ziga munosib tarzda yashashni ta'minlash, ijtimoiy ishlab chiqarish samaradorligining o'sishiga yordam berish imkoniyatida o'z ifodasini topadi. Ijtimoiy mazmuni shaxsning tarkib topishi va rivojlanishida ifodalanadi. Demografik mazmuni ish bilan ta'minlash aholining yosh va jinsiy xususiyatlari, tarkibi va boshqalar bilan bog'liqligini aks ettiradi.

5.2. O'zbekiston Respublikasining "Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida"gi qonunda belgilangan ish bilan bandlikning asosiy tamoyillari

O'zbekiston Respublikasining "Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida"gi qonunda belgilangan ish bilan bandlikni ta'minlashda davlat siyosati amalga oshiriladi.

Aholi bandligi sohasidagi davlat siyosatining asosiy yo'nalishlari quyidagilardan iborat:

- ish o'rinlari tashkil etilishini rag'batlantirish va aholi bandligiga ko'maklashish, hamda ish qidirayotgan shaxslarni va ishsiz shaxslarni kasbga tayyorlashga, qayta tayyorlashga hamda ularning malakasini oshirishga doir davlat buyurtmasini shakllantirish orqali ko'maklashish;
- ishsiz shaxslarni moddiy jihatdan qo'llab-quvvatlash va ijtimoiy himoya qilish, ishsizlikni kamaytirish choralari ko'rish, aholining ijtimoiy ehtiyojmand toifalarini ishga joylashtirishga ko'maklashish;
- yoshlarni, ayniqsa qishloq joylardagi yoshlarni, umumiy o'rta va o'rta maxsus ta'lim tashkilotlari, kasb-hunar maktablari, kasb-hunar kollejlari, texnikumlar, oliy ta'lim muassasalari bitiruvchilarini ishga joylashtirishni ta'minlash bo'yicha choralarni amalga oshirish;

- aholi bandligi sohasida zamonaviy kasbiy standartlarni joriy etish, mehnatni normalashtirish hamda mehnatga haq to‘lash mexanizmlarini takomillashtirish;
- aholi bandligi sohasida ayollar va erkaklar uchun teng huquqlar hamda imkoniyatlarni ta‘minlash;
- ishga joylashtirish jarayonlariga ilg‘or axborot texnologiyalarini joriy etish, aholining ishga joylashishiga ko‘maklashish bo‘yicha xizmatlar bozorida zamonaviy infratuzilmani va raqobat muhitini yaratish.

ESLATMA

“Aholi bandligi” to‘g‘risidagi qonunda nimalar o‘zgardi?

2020-yil 20-oktabrda O‘zbekiston Respublikasining “Aholi bandligi” to‘g‘risida O‘RQ 642-sonli Qonuni qabul qilindi. Qonunda aholi orasidagi ishsizlikni bartaraf etish, mehnat munosabatlarining tartibga solish borasida muhim qarorlar qabul qilindi.

Ushbu qonunda quyidagi asosiy tushunchalar qo‘llaniladigan bo‘ldi:

- Aholining ijtimoiy ehtiyojmand toifalari –ijtimoiy himoyaga muhtoj bo‘lgan va ish topishda qiynalayotgan hamda mehnat bozorida teng sharoitlarda raqobatlasha olmaydigan shaxslar;
- Band bo‘lmagan aholi(band bo‘lmagan shaxslar)- haq to‘lanadigan ishga yoki ish haqi,(mehnat daromadi) keltiradigan mashg‘ulotga ega bo‘lmagan shaxslar.

Hujjatga ko‘ra ,kasbiy malaka va bilimlarni rivojlantirish milliy tizimi yaratiladigan bo‘ldi. Bunda mehnat bozorining malakali xodimlarga bo‘lgan haqiqiy ehtiyojlari hamda malakali ishchi kuchiga oid takliflar ta‘lim va kasbga o‘qitish tizimi tomonidan maqbul tarzda kelishib olinishini ta‘minlovchi

huquqiy va institutsional jihatdan tartibga solish mehanizmlari yig'indisi bo'ladi. Mazkur qism yosh kadrlarni tayyorlash va ular bilan tashkilotlar o'rtasidagi aloqalarni mustahkamlashdagi muammolarni hal etishga xizmat qilishi mumkin.

Aslida qonunchilikda kimlarni band fuqarolar deb ataladi? Bunga qonun tomonidan quyidagicha izoh berilgan:

- Mehnat shartnomasi bo'yicha haq evaziga to'liq yoki to'liqsiz ish vaqti shartlari asosida ishlayotgan yohud kasanachilik bilan shug'ullanayotgan, shuningdek, haq to'lanadigan boshqa ishga, shu jumladan, vaqtinchalik ishga ega bo'lgan fuqarolar;
- Kasalligi, ta'tilda bo'lishi, kasbga tayyorlashda, qayta tayyorlashda yoki malaka oshirishda ekanligi, shuningdek, qonun hujjatlariga muvofiq vaqtincha ish joyida bo'lmagan xodimning ish o'rni saqlab qoladigan boshqa hollarda vaqtincha ish joyida bo'lmagan fuqarolar.

Qonunda aholi bandligi sohasidagi asosiy prinsiplar belgilangan bo'lin, ular quyidagilardan iborat:

- Bandlik turini tanlashning ixtiyoriyligi va erkinligi;
- Aholi bandligini davlat tomonidan qo'llab-quvvatlash va rag'batlantirish.

Fuqarolarning O'zbekiston Respublikasidan tashqarida mehnat faoliyati bilan shug'ullanish, mustaqil ish izlash va ishga joylashish uchun huquqni ta'minlash masalasiga alohida e'tibor qaratilganligini ko'rish mumkin. Kasb egallash va ishga kirishadigan, mehnat qilish va bandlikni ta'minlash sharoitlaridagi, mehnatga haq to'lashdagi, xizmat pog'onalari bo'yicha ko'tarilishdagi imkoniyatlar tengligini mazkur qonun bilan kafolatlanganligini ko'rish mumkin. Bu esa O'zbekiston mehnat tizimidagi tartibsiz ish soatlari, haq berish munosabatlaridan noqonuniy faoliyatlar va soliq to'lash

masalalaridagi yashirin faoliyatni qonuniy tizimga aylantirilishiga muhim asos bo'lib xizmat qilsa, ajabmas.

Bugun mamlakatada kadrlarning tajribasi, bilim va salohiyati yetarli darajada emasligi, ularning bilimi taraqqiyot talabiga javob bera olmayotganligi haqida ham turli muammoli baxslar kuzatilmoqda. Ushbu masalaga mazkur qonunda ham alohida e'tibor qaratilgan bo'lib:” Ish o'rinlarini tashkil etishni rag'batlantirish va aholi bandligiga ko'maklashish ,shu jumladan ish o'rinlarini tashkil etishga doir davlat buyurtmasining hamda ish qidirayotgan shaxslarni kasbga tayyorlashga , qayta tayyorlashga hamda ularning malakasini oshirishga doir davlat buyurtmasini shakllantirish orqali ko'maklashish” belgilandi. Hatto, ishga joylashtirish jarayonlariga ilg'or axborot texnologiyalarini joriy etish, aholining ishga joylashishiga ko'maklashish bo'yicha xizmatlar bozorida zamonaviy infratuzilmani va raqobat muhitini yaratish imkoniyatlari ham yaratiladigan bo'ldi.

Aholi bandligi sohasidagi davlat siyosatining amalga oshiruvchi vakolatli organlar:

- Vazirlar Mahkamasi;
- Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi;
- Tashqi mehnat migrasiya agentligi;
- Davlat boshqaruv organlari;
- Mahalliy davlat hokimiyati organlari;
- Ish beruvchilar;
- Xususiy bandlik agentlari;
- Ishga joylashtirish bo'yicha agentlar;
- Autstaffing xizmatlarini ko'rsatuvchi ish beruvchilar;
- Kasaba uyushmalari, ularning birlashmalari;

Aholi bandligining asosiy prinsiplari:

- Bandlik turini tanlashning ixtiyoriyligi va erkinligi;

- Aholi bandligini davlat tomonidan qo`llab-quvvatlash va rag`batlantirish;
- Kamsitishga yo`l qo`yilmasligi;
- Shaffoflik va ochiqlik;
- Ishsizlikdan himoya qilish va ishga joylashishda hamda kasbga tayyorlashdan, qayta tayyorlashdan va malaka oshirishdan o`tishda ko`maklashish.

O`zbekiston Respublikasi fuqarolariga O`zbekiston Respublikasidan tashqarida ishga joylashishida ko`maklashish, O`zbekiston Respublikasidan tashqarida vaqtinchalik mehnat faoliyatini amalga oshirish davrida ularning huquqiy va ijtimoiy jihatdan himoya qilinishini ta`minlash.

O`zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi aholi bandligi sohasidagi vakolatli davlat organidir.

O`zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi:

- aholi bandligi sohasidagi yagona davlat siyosatini amalga oshiradi;
- aholi bandligi sohasidagi davlat dasturlarini va boshqa dasturlarni ishlab chiqadi hamda amalga oshiradi;
- aholi bandligi sohasida davlat boshqaruvi organlarining va boshqa tashkilotlarning faoliyatini hamda hamkorligini muvofiqlashtiradi;
- ish qidirayotgan shaxslarni va ishsiz shaxslarni ishga joylashtirish, shuningdek aholini haq to`lanadigan jamoat ishlariga jalb etish jarayonlari monitoringini amalga oshiradi;
- tarmoqlar va hududlar kesimida ish o`rinlarini tashkil etishga doir har yilgi davlat buyurtmasini shakllantiradi;
- ish qidirayotgan shaxslarni va ishsiz shaxslarni kasbga tayyorlashga, qayta tayyorlashga hamda ularning malakasini oshirishga doir har yilgi davlat buyurtmasini shakllantiradi;
- fuqarolarga O`zbekiston Respublikasidan tashqarida ishga joylashishida ko`maklashish, O`zbekiston Respublikasidan tashqarida vaqtinchalik mehnat faoliyatini amalga oshirish davrida ularning huquqiy va ijtimoiy jihatdan himoya qilinishini, shuningdek O`zbekiston Respublikasiga qaytib

kelganidan keyin reintegrasiya qilinishini ta'minlash bo'yicha choralarni amalga oshiradi;

- aholi bandligi masalalari yuzasidan mahalliy davlat hokimiyati organlariga va mahalliy mehnat organlariga uslubiy hamda amaliy yordam ko'rsatadi;
- ishga joylashishga muhtoj bo'lgan shaxslarni kasbga tayyorlash, qayta tayyorlash va ularning malakasini oshirish tizimini takomillashtiradi;
- ishga joylashtirish jarayonlariga ilg'or axborot texnologiyalarini joriy etadi, "Yagona milliy mehnat tizimi" idoralararo dasturiy-apparat kompleksining ishlashini ta'minlaydi;
- aholi bandligiga ko'maklashish bo'yicha xizmatlar bozorida zamonaviy infratuzilmani va raqobat muhitini yaratadi;

O'zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi huzuridagi Tashqi mehnat migrasiyasi agentligi:

- mehnat migrantlarini jalb qilish uchun o'z mamlakatining vakolatli organlarida rasman ro'yxatga olingan yoki akkreditatsiyadan o'tkazilgan chet el ish beruvchilari bilan bitimlar tuzadi;
- O'zbekiston Respublikasidan tashqarida vaqtinchalik mehnat faoliyatini amalga oshirish uchun fuqarolarni uyushgan holda ishga qabul qilish bo'yicha xizmatlar ko'rsatish uchun chet el ish beruvchilari bilan shartnomalar tuzadi;
- O'zbekiston Respublikasi fuqarolarini O'zbekiston Respublikasidan tashqarida ishga joylashtirish shart-sharoitlari monitoringi va nazoratini amalga oshiradi;
- mehnat migrantlari ishga joylashtiriladigan davlatda ularga xodimlarning tegishli toifasi uchun belgilangan ish haqidan kam bo'lmagan darajada ish haqini ta'minlash normalariga rioya etilishi ustidan nazoratni amalga oshiradi;
- ishga joylashtiriladigan davlatda belgilangan munosib yashash va ishlash shart-sharoitlarini ta'minlash normalariga rioya etilishi yuzasidan monitoringni amalga oshiradi.

- O'zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi tuzilmasiga kiradigan ishsiz shaxslarni va band bo'lmagan aholini kasb-hunarga o'qitish markazlariga, "Ishga marhamat" monomarkazlariga ya'ni kasbga o'qitish markazlari, boshqa o'quv muassasalariga, tashkilotlarga, shu jumladan belgilangan tartibda akkreditasiya qilingan nodavlat kasb-hunar ta'limi markazlariga qonunchilikda belgilangan tartibda grantlar ajratadi;

Aholining ayrim toifalarini ishga joylashtirishdagi qo'shimcha kafolatlar

Davlat: ijtimoiy himoyaga muhtoj, ish topishda qiynaladigan va mehnat bozorida teng sharoitlarda raqobatlashishga qodir bo'lmagan shaxslarga, shu jumladan o'n to'rt yoshga to'lmagan bolalari va nogiron bolalari bor yolg'iz ota, yolg'iz onalarga hamda ko'p bolali ota-onalarga;

o'rta maxsus ta'lim muassasalarini tamomlagan yoshlarga, shuningdek kasb-hunar ta'limi muassasalarining va oliy ta'lim muassasalarining davlat grantlari bo'yicha ta'lim olgan bitiruvchilariga.

O'zbekiston Respublikasi Qurolli Kuchlaridan muddatli harbiy xizmatdan bo'shatilganlarga;

nogironlarga va pensiya yoshiga yaqinlashib qolgan shaxslarga;

jazoni ijro etish muassasalaridan ozod qilingan yoki sud qaroriga ko'ra tibbiy yo'sindagi majburlov choralari tortilgan shaxslarga;

odam savdosidan jabrlanganlarga qo'shimcha kafolatlarni ta'minlaydi.

Qo'shimcha kafolatlar qo'shimcha ish joylari, ixtisoslashtirilgan korxonalar, shu jumladan nogironlar mehnat qiladigan korxonalar barpo etish, ish o'rgatishning maxsus dasturlarini tashkil etish, korxonalar, muassasa va tashkilotlarga ushbu moddaning birinchi qismida ko'rsatilgan toifadagi fuqarolarni ishga joylashtirish uchun ish joylarining eng kam miqdorini belgilash, shuningdek qonun hujjatlarida nazarda tutilgan boshqa choralar bilan ta'minlanadi.

Ish beruvchi ish joylarining belgilangan eng kam miqdori hisobidan ish joylariga ishga joylashtirish uchun qonun hujjatlarida belgilangan tartibda mahalliy mehnat organlari va boshqa organlar tomonidan yuboriladigan, ushbu moddaning

birinchi qismida ko'rsatilgan shaxslarni ishga qabul qilishi shart. Mazkur shaxslarni ishga qabul qilishni asossiz rad etgan ish beruvchi va uning vakolatli shaxslari belgilangan tartibda javobgar bo'ladi.

Harbiy xizmatga chaqirilgan (kirgan) xodim rezervga bo'shatilganidan yoki iste'foga chiqqanidan keyin, basharti O'zbekiston Respublikasi Qurolli Kuchlari safidan, Ichki ishlar vazirligi, Davlat xavfsizlik xizmati va Favqulodda vaziyatlar vazirligi qo'shinlaridan bo'shatilgan kundan boshlab uzog'i bilan uch oy ichida ishga joylashish masalasida ish beruvchiga murojaat etgan bo'lsa, avvalgi ish joyida ishga joylashish huquqiga ega.

Harbiy xizmatga chaqirilgan (kirgan), lekin keyinchalik rezervga bo'shatilgan yoki iste'foga chiqqan xodim, agar uning harbiy xizmatga chaqirilgan (kirgan) kundan boshlab uch oydan ortiq vaqt o'tmagan bo'lsa, avvalgi ish joyiga (lavozimiga) qaytib kelish huquqiga ega.

Korxonaga qayta tashkil etilganda harbiy xizmatdan bo'shatilgan shaxslarni ishga joylashtirishni uning huquqiy vorisi, korxonaga tugatilganda esa — mahalliy mehnat organi amalga oshiradi.

Ushbu moddada nazarda tutilgan kafolatlar muqobil xizmatga chaqirilgan xodimlarga ham tatbiq etiladi.

Davlat organlaridagi yoki xodimlarning vakillik organlaridagi saylab qo'yiladigan lavozimlarga saylanganligi tufayli ishdan ozod qilingan xodimlarga saylab qo'yiladigan lavozimdagi vakolatlari tugagandan keyin avvalgi ishi (lavozimi) beriladi, bunday ish (lavozim) mavjud bo'lmasa, avvalgisiga teng ish (lavozim) beriladi.

Qo'shimcha kafolatlar qo'shimcha ish o'rinlarini, ixtisoslashtirilgan tashkilotlarni, shu jumladan nogironligi bo'lgan shaxslar mehnatidan foydalanish asosidagi tashkilotlarni tashkil etish, o'qitishning maxsus dasturlarini ishlab chiqish, tashkilotlarga ish o'rinlarining eng kam sonini belgilash yo'li bilan, shuningdek qonunchilikda nazarda tutilgan boshqa choralar orqali ta'minlanadi.

Aholi bandligiga ko'maklashish maqsadida tumanlar (shaharlar) hokimlari tomonidan ish o'rinlarining eng kam soni belgilanadi, tashkilotlar tomonidan esa ish o'rinlari zaxiraga qo'yiladi.

Ish o'rinlarining eng kam sonini belgilash xodimlarining ro'yxatdagi o'rtacha soni yigirma nafar kishidan ortiqni tashkil etadigan tashkilotlar uchun nazarda tutiladi.

Tumanlar (shaharlar) hokimlarining qarorlariga muvofiq belgilanadigan ish o'rinlari eng kam sonining jami soni tashkilotning ro'yxatdagi xodimlari o'rtacha sonining yetti foizidan ortiqni (shu jumladan nogironligi bo'lgan shaxslar uchun uch foizidan kamini) tashkil etishi mumkin emas.

Xodimlarining ro'yxatdagi o'rtacha soni yigirma nafar kishidan ortiqni tashkil etadigan tashkilotlar har yili:

Ilavozimlarni hisobga olgan holda, kelgusi yil uchun zaxiraga qo'yiladigan ish o'rinlarining umumiy sonini 1 sentyabrdan kech bo'lmagan muddatda belgilaydi;

kelgusi yil uchun zaxiraga qo'yiladigan ish o'rinlarining umumiy soni to'g'risidagi ma'lumotlarni 15 sentyabrdan kech bo'lmagan muddatda mahalliy mehnat organiga taqdim etadi.

Mahalliy mehnat organi tomonidan olingan ma'lumotlar asosida ish o'rinlarining eng kam sonini belgilash to'g'risidagi takliflar shakllantiriladi va tuman (shahar) hududida joylashgan tashkilotlar kesimida tegishli qaror qabul qilinishi uchun tumanlar (shaharlar) hokimliklariga har yili 1 oktyabrdan kechiktirmay kiritiladi.

Mahalliy mehnat organi tomonidan taqdim etilgan umumlashtirilgan takliflar asosida tumanlar (shaharlar) hokimlari ish bilan ta'minlash munosabatlarini iqtisodiy, demografik va ijtimoiy jarayonlar taqozo qiladi.

Uning iqtisodiy mazmuni xodim uchun o'z mehnati bilan o'ziga munosib tarzda yashashni ta'minlash, ijtimoiy ishlab chiqarish samaradorligining o'sishiga yordam berish imkoniyatida o'z ifodasini topadi. Ijtimoiy mazmuni shaxsning tarkib topishi va rivojlanishida ifodalanadi. Demografik mazmuni ish bilan

ta'minlash aholining yosh va jinsiy xususiyatlari, uning tarkibi va boshqalar bilan bog'liqligini aks ettiradi.

Qo'shimcha kafolatlar qo'shimcha ish o'rinlarini, ixtisoslashtirilgan tashkilotlarni, shu jumladan nogironligi bo'lgan shaxslar mehnatidan foydalanish asosidagi tashkilotlarni tashkil etish, o'qitishning maxsus dasturlarini ishlab chiqish, tashkilotlarga ish o'rinlarining eng kam sonini belgilash yo'li bilan, shuningdek qonunchilikda nazarda tutilgan boshqa choralar orqali ta'minlanadi.

Aholi bandligiga ko'maklashish maqsadida tumanlar (shaharlar) hokimlari tomonidan ish o'rinlarining eng kam soni belgilanadi, tashkilotlar tomonidan esa ish o'rinlari zaxiraga qo'yiladi.

Ish o'rinlarining eng kam sonini belgilash xodimlarining ro'yxatdagi o'rtacha soni yigirma nafar kishidan ortiqni tashkil etadigan tashkilotlar uchun nazarda tutiladi.

Tumanlar (shaharlar) hokimlarining qarorlariga muvofiq belgilanadigan ish o'rinlari eng kam sonining jami soni tashkilotning ro'yxatdagi xodimlari o'rtacha sonining yetti foizidan ortiqni (shu jumladan nogironligi bo'lgan shaxslar uchun uch foizidan kamini) tashkil etishi mumkin emas.

Xodimlarining ro'yxatdagi o'rtacha soni yigirma nafar kishidan ortiqni tashkil etadigan tashkilotlar har yili:

lavozimlarni hisobga olgan holda, kelgusi yil uchun zaxiraga qo'yiladigan ish o'rinlarining umumiy sonini 1 sentyabrdan kech bo'lmagan muddatda belgilaydi;

kelgusi yil uchun zaxiraga qo'yiladigan ish o'rinlarining umumiy soni to'g'risidagi ma'lumotlarni 15 sentyabrdan kech bo'lmagan muddatda mahalliy mehnat organiga taqdim etadi.

Mahalliy mehnat organi tomonidan olingan ma'lumotlar asosida ish o'rinlarining eng kam sonini belgilash to'g'risidagi takliflar shakllantiriladi va tuman (shahar) hududida joylashgan tashkilotlar kesimida tegishli qaror qabul qilinishi uchun tumanlar (shaharlar) hokimliklariga har yili 1 oktyabrdan kechiktirmay kiritiladi.

Mahalliy mehnat organi tomonidan taqdim etilgan umumlashtirilgan takliflar asosida tumanlar (shaharlar) hokimlari ish bilan ta'minlash munosabatlarini iqtisodiy, demografik va ijtimoiy jarayonlar taqozo qiladi.

Uning iqtisodiy mazmuni xodim uchun o'z mehnati bilan o'ziga munosib tarzda yashashni ta'minlash, ijtimoiy ishlab chiqarish samaradorligining o'sishiga yordam berish imkoniyatida o'z ifodasini topadi. Ijtimoiy mazmuni shaxsning tarkib topishi va rivojlanishida ifodalanadi. Demografik mazmuni ish bilan ta'minlash aholining yosh va jinsiy xususiyatlari, uning tarkibi va boshqalar bilan bog'liqligini aks ettiradi.

“Xususiy bandlik agentliklari to'g'risida”gi Qonun Qonunchilik palatasi tomonidan 2018-yil 6-sentabrda qabul qilingan Senat tomonidan 2018-yil 27-sentabrda ma'qullangan.

Xususiy bandlik agentligi ish qidirayotgan shaxslarga ish tanlash va ishga joylashish bo'yicha, ish beruvchilar uchun kadrlar tanlash bo'yicha xizmatlar ko'rsatuvchi, shuningdek ishga joylashtirish sohasida axborot va maslahat xizmatlari ko'rsatuvchi tijorat tashkilotidir.

Xususiy bandlik agentliklari faoliyatining asosiy prinsiplari qonuniylik, ochiqlik va shaffoflik, kamsitishga yo'l qo'ymaslikdan iboratdir.

Xususiy bandlik agentliklarining xizmat turlari

Xususiy bandlik agentliklari quyidagi xizmat turlarini ko'rsatishi mumkin:

O'zbekiston Respublikasi hududida ish qidirayotgan shaxslarga ish tanlash;
ish beruvchilar uchun kadrlar tanlash;

O'zbekiston Respublikasidan tashqaridagi ishni qidirayotgan shaxslarni ishga joylashtirish;

ishga joylashtirish sohasida axborot va maslahat xizmatlari.

O‘zbekiston Respublikasi hududida ish qidirayotgan shaxslarga ish tanlash bo‘yicha xizmatlar quyidagilarni o‘z ichiga oladi:

ish qidirayotgan shaxslar to‘g‘risidagi axborotni ish beruvchilar o‘rtasida tarqatish, shu jumladan axborot-kommunikatsiya texnologiyalaridan foydalangan holda tarqatish;

bo‘sh ish o‘rinlariga ega bo‘lgan ish beruvchilarni izlashni amalga oshirish;

ish qidirayotgan shaxslarni ishga joylashtirish uchun ish beruvchilar bilan muzokaralar o‘tkazish;

ish beruvchilar va ish qidirayotgan shaxslar o‘rtasidagi suhbatga tayyorgarlik ko‘rish hamda muzokarlarda (suhbatlarda) ishtirok etish;

ish beruvchilar va ish qidirayotgan shaxslar o‘rtasidagi mehnat shartnomalari loyihalarini tayyorlashda ishtirok etish.

Xususiy bandlik agentliklarining O‘zbekiston Respublikasidan tashqaridagi ishni qidirayotgan shaxslarni ishga joylashtirish bo‘yicha xizmatlari ularda O‘zbekiston Respublikasidan tashqaridagi ishni qidirayotgan shaxslarni ishga joylashtirish bo‘yicha faoliyatni amalga oshirish uchun litsenziya mavjud bo‘lgan taqdirda taqdim etiladi.

O‘zbekiston Respublikasidan tashqaridagi ishni qidirayotgan shaxslarga yozma shaklda bildirishnoma berilib, unda ishga joylashtirish bo‘yicha ko‘rsatilgan xizmatlar uchun fuqarolardan haq undirishga yo‘l qo‘yilmasligi to‘g‘risidagi ma’lumotlar, shuningdek xususiy bandlik agentligi tomonidan shartnoma majburiyatlari bajarilmagan yoki lozim darajada bajarilmagan taqdirda, murojaat qilish uchun xususiy bandlik agentligining hamda O‘zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligining pochta manzillari hamda aloqa bog‘lash uchun telefon raqamlari ko‘rsatiladi.

shga joylashtirish bo'yicha agentlar bular aholining ishga joylashishiga ko'maklashishga doir ishlarni mahalliy mehnat organlari bilan tuzilgan shartnomalar asosida O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi tomonidan belgilangan tartibda bajaruvchi jismoniy shaxslardir.

5.3. O'zini o'zi band qilgan shaxslar

Mehnatga layoqatli yoshdagi shaxs o'zini o'zi band qilgan shaxs sifatida ro'yxatga olinganidan keyin o'zini o'zi band qilgan shaxs maqomini oladi.

Yakka tartibdagi tadbirkorlar sifatida ro'yxatga olinmagan va shaxsiy mehnatga doir ishtirokiga asoslangan, ish haqini (mehnat daromadini) olishga qaratilgan, o'zini o'zi band qilgan shaxslar shug'ullanishi mumkin bo'lgan faoliyat (ishlar, xizmatlar) turlari ro'yxatida nazarda tutilgan faoliyatni mustaqil ravishda amalga oshiradigan shaxslar o'zini o'zi band qilgan shaxslar sifatida ro'yxatga olinishi mumkin.

O'zini o'zi band qilgan shaxslarni ro'yxatga olish o'zini o'zi band qilgan shaxs sifatida ro'yxatga olinganlik faktini tasdiqlovchi matrisali shtrix kod (QR-kod) berilgan holda, maxsus mobil ilova yoxud soliq to'lovchining shaxsiy kabineti orqali xabar qilish tartibida amalga oshiriladi.

O'zini o'zi band qilgan shaxslar sifatida ro'yxatga olingan shaxslar o'z faoliyatida yollanma xodimlar mehnatidan foydalanishga, shuningdek ish beruvchiga ega bo'lishga haqli emas. Ushbu talablarga rioya etilmagan taqdirda, o'zini o'zi band qilgan shaxslar o'zini o'zi band qilgan shaxslar maqomini yo'qotadi.

Internet tarmog'i orqali xizmatlar ko'rsatuvchi (ishlar bajaruvchi) o'zini o'zi band qilgan shaxslar (frilansing) quyidagi huquqlarga ega:

- xorijdagi norezidentlar bo'lgan jismoniy va yuridik shaxslardan ko'rsatilgan xizmatlar (bajarilgan ishlar) uchun xorijiy valyutada O'zbekiston Respublikasi banklaridagi hisobvaraqlarga Tashqi savdo operatsiyalarining yagona elektron axborot tizimiga tegishli axborot kiritmagan holda,

O‘zbekiston Respublikasi banklaridagi hisobvaraqlarga xorijiy valyutada to‘lov qabul qilish;

- bitim (oferta) to‘g‘risida ommaviy taklif qabul qilish yoki elektron xabarlar almashish yoxud hisobvara-q-fakturalar (invoys) qo‘yish, shu jumladan elektron shaklda qo‘yish orqali kontrakt tuzmasdan, chet el jismoniy va yuridik shaxslariga xizmatlar ko‘rsatish (ishlar bajarish).
- O‘zini o‘zi band qilgan shaxs O‘zbekiston Respublikasi Bandlikka ko‘maklashish davlat jamg‘armasi mablag‘lari hisobidan ishsiz shaxslarga to‘lanadigan ishsizlik nafaqasi hamda tayyorlash, qayta tayyorlash yoki malaka oshirishdan o‘tish davrida ushbu mablag‘lar hisobidan stipendiya olishi mumkin emas.

O‘zini o‘zi band qilgan shaxs sifatida mehnat faoliyatini amalga oshirish davri pensiya olish huquqiga ega bo‘lingan paytdan e‘tiboran yoshga doir pensiyani hisoblab chiqarish uchun qabul qilinadigan ish stajiga qo‘shib hisoblanadi.

O‘zini o‘zi band qilgan shaxs sifatida ro‘yxatga olish davri, mehnat faoliyati bu davrda o‘zini o‘zi band qilish tartibida amalda bajarilganligi yoki bajarilmaganligidan qat’i nazar, pensiyani tayinlash uchun mehnat stajiga qo‘shib hisoblanadi.

Mahalliy mehnat organlari o‘zini o‘zi band qilgan shaxslarga imtiyozli mikrokreditlar ajratish uchun tijorat banklariga tavsiyalar beradi.

O‘zini o‘zi band qilgan shaxslar belgilangan tartibda akkreditasiya qilingan kasbga o‘qitish markazlarida (kasb-hunar ta’limi muassasalarida) qisqa muddatli kasbga o‘qishni, shuningdek tadbirkorlik ko‘nikmalariga o‘qishni bepul o‘tashi mumkin.

O‘zini o‘zi band qilgan shaxslarni kasbga o‘qitishni tashkil etish va o‘qitish bo‘yicha xarajatlarni moliyalashtirish ushbu moddaning to‘rtinchi qismida nazarda tutilgan hollarda O‘zbekiston Respublikasi Bandlikka ko‘maklashish davlat jamg‘armasi mablag‘lari hisobidan amalga oshiriladi.

Mahalliy mehnat organlari o'zini o'zi band qilgan shaxslarga mehnat asbob-anjomlarini (motokultivatorlar, o't o'roq mashinalari, perforatorlar, payvandlash apparatlari, o'simliklarga ishlov berish qurilmalari, duradgorlik, chilangarlik va qurilish uskunalari hamda boshqalarni), shaxsiy himoya vositalarini va ish kiyimini imtiyozli ijaraga berish punktlarini tashkil etadi.

O'zini o'zi band qilgan shaxslarga imtiyozli ijaraga berish uchun mehnat asbob-anjomlari, shaxsiy himoya vositalari va ish kiyimi O'zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi huzuridagi Jamoat ishlari jamg'armasining mablag'lari hisobidan olinadi.

Ularning ushbu faoliyatlari esa mamlakatdayalpi milliy mahsulot yaratish, ijtimoiy infratuzilmani rivojlantirish, moddiy resursva zaxiralar, ishlab chiqarish quvvatlaridan foydalanish samaradorligini oshirishhamda iqtisodiy taraqqiyotga erishishga bevosita ijobiy ta'sir ko'rsatadi.

Nazorat savollari

1. Aholini ish bilan ta'minlashning ijtimoiy-iqtisodiy mazmuni nimadan iborat?
2. O'zbekiston Respublikasining «Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida»gi qonuni bo'yicha kimlar ish bilan ta'minlangan hisoblanadi?
3. Aholini ish bilan ta'minlashning asosiy qanday turlari mavjud?
4. Davlat aholining ish bilan bandligini oshirish bo'yicha qanday tadbirlarni amalga oshiradi?
5. Ish bilan ta'minlanmagan aholiga kimlar kiradi?
6. O'zini o'zi band qilgan shaxslar to'g'risida tushuncha bering.

6 BOB. ISHCHI KUCHI MIGRASIYASI VA UNING MEHNAT BOZORIGA TA'SIRI

6.1. Ishchi kuchi migrasiyasiing ijtimoiy-iqtisodiy mazmuni va uning mohiyati

Migrasiya - insoniyatning rivojlanishi tarixida azaldan muhim ahamiyatga ega bo'lgan holatdir. Aholining, xususan, mehnatga layoqatli qatlamning bir joydan ikkinchi joyga ko'chishi har doim demografik o'sish, texnologik o'zgarishlar, siyosiy mojarolar va hatto urushlarga olib kelgan. Shu bilan bir qatorda, shuni alohida ta'kidlashimiz zarurki, XX asr tom ma'noda migrasiya asri bo'ldi: mazkur hodisa shu paytgacha jamiyat hayotida, hozirgidek iqtisodiyot va siyosatni bu qadar katta o'zgarishlarga olib kelmagan edi. Shu nuqtai nazardan, mehnatga layoqatli aholining o'z hoxishi bilan bir mamlakatdan boshqa mamlakatga ko'chib o'tishi, jahon iqtisodiyotida ommaviy kuzatilayotgan hodisa sifatida olimlar uchun e'tibor qaratish kerak bo'lgan asosiy mavzulardan biri hisoblanadi.

Migrasiya tushunchasiga berilgan ta'riflarning tasniflanishiga xorijiy olimlardan E. Ravensteyn, B.D. Breyev, V.I. Perevedensev, L.L. Rybakovskiy, V.A. Ionsev, O.D. Vorobyova, S. Eyzenstadt va maxalliy olimlardan Ye.V. Abdullayev, D.V. Rasulova, Z.A. Qodirova va boshqalar tadqiqotlar olib borgan hamda o'zlarining qarashlariga ega.

Keng ma'noda, migrasiya tushunchasi - "insonlarning yetarlicha uzoq masofaga, yetarlicha uzoq muddatga ko'chib o'tishi"ni anglatadi. Jahon iqtisodiyotida esa, ishchi kuchi migrasiyasi tushunchasi mehnatga layoqatli aholining bir mamlakatdan boshqasiga bir yildan uzoq muddatga ishlash uchun ko'chib o'tishini bildiradi.

Hozirgi kunga kelib, ilmiy adabiyotlarda migrasiya tushunchasining bir qator ta'riflarini uchratishimiz mumkin. Xususan, ushbu tushunchaga ilk ilmiy ta'rifni 1885 yili nemis geografi E. Ravensteyn o'zining "Migrasiya qonunlari" asarida berib o'tgan. Unga ko'ra migrasiya - "kishilarning o'z yashash joylarini doimiy yoki vaqtinchalik muddatga o'zgartirishi".

BMT tomonidan 1958 yilda chop etilgan ko'p tilli demografik lug'at esa migrasiyaga "yashash joyini o'zgartirish maqsadida odamlarning ko'chishi" deya

ta'rif beradi. Shu bilan birga mazkur lug'atda "migrasiya" va "migrasion xarakat" tushunchalari xamoxang tushunchalar sifatida keltirilib o'tilganligini ko'rishimiz mumkin.

Aholining ijtimoiy harakati uning bir ijtimoiy qatlamdan ikkinchi ijtimoiy qatlarga o'tishi bilan bog'lik barcha jarayonlarni o'z ichiga oladi. Bu jarayonlarni sosiologiya fani o'rganadi. Aholining tabiiy harakati demografiya fanining predmeti bo'lib, bunda asosan, tug'ilish va o'lish hisobiga aholi sonining o'zgarishi tahlil qilinadi. Migrasiya esa, o'z navbatida, davomiyligidan, doimiy yoki vaqtinchaligidan, maqsadidan qat'iy nazar aholining ma'lum bir ma'muriy-hududiy birlik doirasida mexanik ko'chishi bilan bog'lik.

"Xalqaro mehnat migrasiyasi"- mehnatga bo'lgan qobiliyatning sotilishi, ya'ni u yoki bu korxonada ishga joylashish va ishlash hamda u uchun haq olish maqsadida davlat chegarasini kesib o'tish bilan bog'lik bo'lgan jarayondir".

Demak, migrasiya yashash joyini o'zgartirish bilan bog'liq harakat va u odatda doimiy xarakterga ega".

"Aholi migrasiyasi"- xalqaro iqtisodiy munosabatlarning dastlabki ko'rinishi sanaladi. Migrantlar yaxshi yashash sharoitlarini topish maqsadida yo'lga chiqishlari, ya'ni mamlakatlar orasida mehnat resurslari migrasiyasini amalga oshirsalar tashqi migrasiya sanaladi, agar bu bir mamlakat doirasida yuz bersa, ichki migrasiya hisoblanadi", - degan fikrni ilgari suradi.

Migrasiyani quyidagicha tasniflanadi:

1.Geografik tasnif. Bunda ma'muriy va siyosiy birliklar, xususan, xududlar, kontinentlar, mintaqalar, davlatlar va boshqa ma'muriy-geografik birliklar bilan bog'liq masofani (yoki chegarani) rezidentlar, fuqarolar va ma'lum bir millatga mansub shaxslar tomonidan bosib o'tilishi nazarda tutiladi. Mazkur tasnif bo'yicha, agar hududlar asos sifatida olinadigan bo'lsa, quyidagi kategoriyalar ajratib krsatilishi mumkin:

a) **Ichki migrasiya.** Belgilangan va yaxlit hudud (davlat, mintaqa kabilar) doirasidagi migrasiya.

b) **Xalqaro migrasiya.** Bir yoki bir necha davlat chegaralarini kesib o'tish bilan bog'lik migrasiya.

2. Xronologik tasnif. Mazkur tasnif bo'uyicha migrasiya fenomeni vaqt nuqtai nazaridan sub'yektiv (migrant tomonidan ko'chish uchun rejalashtirilgan muddat) va ob'yektiv (amaldagi muddat) kategoriyalar bilan tasniflanadi.

ESLATMA

Butun dunyodagi migrasiya oqimlarini tartibga solish maqsadida xalqaro darajada migrasiya xizmatlari ko'rsatish zarurati yuzaga kelganligi munosabati bilan 1951 yilda Xalqaro migrasiya tashkilotiga asos solingan. Xozirgi kunda 166 ta davlat a'zo bo'lib 13 ta mamlakat kuzatuvchi maqomiga ega. O'zbekiston Respublikasi 2018 yilda Xalqaro migrasiya tashkilotiga a'zo bo'ldi.

Zamonaviy migrasiya, xususan, ishchi kuchi migrasiyasi har xil ko'rinishlarda namoyon bo'ladi va tasniflanadi. Mazkur holatlarning aksariyati yuqorida keltirildi. Boshqacha qilib aytganda ishchi kuchi migrasiyasi bu tabiiy holat hisoblanadi, chunki inson o'zining ehtiyojlarini cheksizligi bilan boshqa mavjudotlardan farqqilar ekan farovon turmush tarzini shakllantirish uchun ham ichki ham tashqi migrasiyani amalga oshirib bir kishloqdan boshka kishloqqa, bir shahardan boshqa shaharga, bir mamlakatdan boshqa mamlakatga vaqtinchaga yoki doimiy ko'chib ketadi. Fuqarolik va siyosiy huquklar to'g'risidagi 1966 yilda gi xalqaro paktning 12 modda 2 bandi har bir kishining har qanday mamlakatni (jumladan, o'z mamlakatini) tashlab ketish huquqi, ya'ni muhojir bo'lish huquqini nazarda tutadi. Biroq bu huquqda davlat xavfsizligini, jamoat tartibini, aholining sog'lig'i, boshqa shaxslarning huquq va erkinliklarini muhofaza qilish maqsadida qonun bilan belgilangan ayrim cheklashlar ham bo'lishi mumkin.

6.2. Migratsiya korsatkislari

Migrantlar oqimi yo'nalgan rayonlarda (bu rayonlarda ko'chib kelganlar soni, ko'chib ketganlar sonidan ortiq bo'ladi), aholi soni o'sib boradi va uning yosh tarkibi, ko'chish jarayonlaridan faol ishtirok etuvchi yoshlar salmog'ining yuqoriligi bilan farq qiladi. Bu hol kelajakda aholi ko'chib kelayotgan rayonlardagi demografik vaziyatni yaxshilashga va aholi tabiiy harakati sur'atlarining oshishiga imkon beradi. Aholi ko'chib ketayotgan rayonlardan katta yoshdagi kishilar salmog'ining o'sishi, yoshlar soni va salmog'ining kamayishi ro'y beradi. Natijada tug'ilish nisbatan kamayadi, o'limning o'rtacha miqdori yuqori bo'ladi, aholining o'sish sur'atlari pasayadi yoki uning soni kamayib boradi.

Migratsiya tufayli, aholining jinsiy va yosh tarkibidagi, uning o'sish sur'atlaridagi o'zgarishlar, mehnat resurslarining soni, dinamikasi va tarkibida o'z aksini topadi. Mehnat resurslarining keragidan ortib ketishiga yoki ularni yetishmasligiga olib keladi. Umuman olganda, **aholi migratsiyalari**-bu mamlakatning turli rayonlari va xalq xo'jaligi tarmoqlari o'rtasida mehnat resurslarini qayta taqsimlashning vositasidir. Chunki, asosan ma'lum kasb malakaga ega bo'lgan kishilar ko'chib yuradilar. Yangi qurilish va qishloq xo'jalik erlari o'zlashtirilayotgan rayonlarga malakali ishchi kuchi kelishi ularning iqtisodiy rivojlanishini tezlashtiradi, ishlab chiqarishning nisbatan mukammal texnika turlarini rivojlantirishga imkon beradi.

Migrantlar tarkibi ayrim rayonlar aholisining sotsial tarkibiga, aholining madaniy darajasiga, bilimi va etnik tarkibiga ta'sir ko'rsatadi, etnik assimilyatsiya jarayonlarini va ko'p tillilikning tarqalishini belgilab beradi.

Aholi migratsiyalari ilgari odamlar yashamagan hududlarni aholi bilan ta'minlashga va o'zlashtirishga, aholi tarqalgan yirik yangi areallarni barpo etishga, mamlakat ayrim qismlari orasidagi iqtisodiy va sotsial rivojlanish darajalarini tenglashtirishga imkon beradi. Bunda migratsiyalarning yo'nalishlari hududiy bo'lgan iqtisodiy va sotsial vazifalarning hal etishiga yordam berishi zarurdir. Migratsiya jarayonlarini boshqarishda davlat migratsiyalar va ularning geografiyasi to'g'risidagi miqdoriy ko'rsatkichlardan kishilarning ko'chib yurish sabablari

haqidagi xilma-xil ma'lumotlardan foydalaniladi. Ana shu asosda aholining u yoki bu rayonga migratsiyasini rag'batlantiruvchi tadbirlar ishlab chiqiladi va amalga oshiriladi. Bu tadbirlar ko'pincha katta xarajat talab qiladi.

Ma'lum hududda yashovchi aholining har 100 kishisiga to'g'ri keluvchi migrantlar soni migratsion harakatning intensivligini yoki koeffisientini ko'rsatadi. U yiliga o'rtacha taxminan 5-6 % ga teng, lekin bu raqam turli joylarda katta farq qiladi.

Ma'lum rayon yoki shahardagi migrasiyalarning samaradorligi-**migratsiya saldosi deyiladi**, u bir yil davomida ko'chib kelgan aholi bilan ko'chib ketgan aholining ayirmasiga teng bo'ladi. Migratsiya saldosi ijobiy yoki salbiy bo'ladi va u absolyut (masalan, yiliga 5000 kishi) hamda nisbiy ko'rsatkichlarda (100 yoki 1000 kishi hisobiga) ifodalanadi.

Aholining bir joydan ikkinchi joyga ko'chib yurish, ijtimoiy ishlab chiqarishning tarmoqlar bo'yicha va hududiy tarkibining o'zgarishiga muvofiq amalga oshadi. Bu o'zgarishlar esa, o'z navbatida yangi rayonlar sanoati va qishloq xo'jaligi milliy respublikalarni rivojlantirishga qaratilgandir.

Qishloqdan shaharga ko'chishlar ayniqsa doimiy, ommaviy va keng tus oladi. Shaharlar o'rtasidagi aholi almashinishi ham kichik shaharlarda yashovchilarning yirik shaharlarga ko'chish hisobiga ancha kattadir.

Migratsiya oqimlarining yo'nalishiga qarab migratsiya tashqi va ichkiga bo'linadi. Aholining mamlakatlar o'rtasida va mintaqalar bo'ylab tarqalishi tashqi migratsiya deyiladi.

Migratsiya jarayonlari miqdoriy ko'rsatkichlar bilan bir qatorda tavsiflanadi. Bularga quyidagilar kiradi.

Migratsiya masshtabi-ma'lum vaqtning aniqlangan paytida mamlakat yoki rayonga kelgan (oy, yil) migratsiyalarning absolyut miqdori.

Migratsiya samaradorligi-vaqtning aniqlangan paytida mamlakat yoki rayondagi har 1000 yoki 10000 aholiga to'g'ri keladigan migrantlar soni.

Migratsiya qoldig‘i-aniqlangan davrning vaqtlarida kelganlar va ketganlar miqdori o'rtasidagi farq. Migratsiya saldosi musbat va manfiy bo'ladi. U har ming aholiga absolyut miqdorlarda va nisbiy miqdorlarda ifodalanadi.

6.3.Mehnat migrantlari uchun xavfsiz mehnatni tashkil etish

Koronavirus infeksiyasi tarqalishi oqibatida barcha sohalarda bo'lgani kabi mehnat migrasiyasida ham yuzaga kelayotgan jiddiy muammolarni bartaraf etish, mamlakat ichida va xorijda aholini xavfsiz, tartibli va manzilli ish bilan ta'minlash bo'yicha tezkor choralarni ko'rish zarurligi ta'kidlandi.

Mehnat migranti nafaqat o'z oilasi, vataniga, qolaversa, o'zi ishlayotgan davlatga ham foyda keltiradi. Bugungi inqirozdan keyin xorijiy yirik ish beruvchilarda, ayniqsa qishloq xo'jaligi sohasida mutaxassislarning yetishmovchiligi kuzatiladi, bu odamlarning iqtisodiy-ijtimoiy hayotiga jiddiy ta'sir etadi. Pandemiya dan keyin bir yil davomida ham vaziyat avvalgi holatiga qaytmasligi mumkin. Shuning uchun inqiroz davrida va undan keyin mehnat migrasiya bilan bog'liq vaziyatni hamkorlikda boshqarish lozim bo'ladi. Mehnat migrasiya oqimini boshqarish uchun bandlik agentliklari, ish beruvchilar va davlat hamkorligi yo'nalishlari hamda ular tomonidan qilinishi lozim bo'lgan vazifalarni aniqlab olish zarur.

Inqirozdan keyin bandlik agentliklariga talab va ular tomonidan fuqarolarni ishga jalb qilish jarayoni kuchayadi. Bu ularning ayrimlari tomonidan odamlarni ishga yollashda o'z vazifalarini suiiste'mol qilish xatarini ham oshiradi. Bu sharoitda vaziyatni samarali boshqarish uchun migrantlarni jo'natish ishlarini to'g'ri yo'lga qo'yish, ayniqsa, ularning sog'lig'ini tekshirish lozim. Bu borada migrantlarni qabul qiluvchi va jo'natuvchi davlatlar hamda bandlik agentliklari o'rtasida ishlarning sifatli tashkil etilishini ta'minlovchi kelishuv bo'lishi kerak.

Yana bir muhim jihat, mehnat migrantlari uchun xavfsiz va maqbul sharoitlarni yaratish uchun avvalo bandlik agentliklari mehnat migrantlari jalb etilayotgan sanoat sohalarni yaxshi tushunishi lozim.

Xorijiy ishchi kuchini adolatli yollashning xalqaro tizimi (IRIS) standartlari ko‘plab mamlakatlarning davlat idoralari, ish beruvchilari va bandlik agentliklari tomonidan qabul qilingan hamda BMT, XMT konvensiyalarining asosiy normalariga asoslangan, shuningdek, bandlik va mehnat migrasiyasining barcha xalqaro amaliyotini qamrab oladi.

Xususan, ishchilarni jalb qilishda qonuniylik, ochiqlik va huquqlarni himoya qilish prinsiplariga rioya qilish lozim. Shuningdek, qabul qilingan xalqaro normalarga muvofiq, mehnat migrantlaridan foydalanishda majburiy va bolalar mehnatiga yo‘l qo‘ymaslik, ish beruvchi va mehnat migranti o‘zaro ixtiyoriy kelishuvga ega bo‘lishi, majburiy to‘lovlarga yo‘l qo‘ymaslik, ya’ni, xorijda ishga joylashtirganlik uchun to‘lovni faqat ish beruvchi amalga oshirishi, mehnat migranti ishdan tashqari vaqtida erkin bo‘lishi, mehnat shartlarining aniq bo‘lishi, shaxsiy ma’lumotlarni bandlik agentliklari va ish beruvchilar tomonidan oshkor qilinishi kabi prinsiplarga rioya etishi lozim.

Masalan, dunyoning mashhur savdo belgisiga erishgan yirik kompaniyalari “ish beruvchi to‘laydi” prinsipiga rioya qiladi.

Milliy ensiklopediyada immigrant va muhojirlarga quyidagicha ta’rif beriladi. **Immigrantlar** (lot. immigrans — ko‘chib keluvchi) — bir davlatdan boshqa bir davlat hududiga doimiy yoki uzoq vaqt istiqomat qilish uchun ko‘chib kelgan fuqarolar. Ular iqtisodiy, siyosiy yoki diniy sabablarga ko‘ra ko‘chib kelishi mumkin. Davlatlarning ko‘pchiligi avvaldan ruxsat olish sharti bilan Immigrantlarning o‘z hududidan ko‘chib kelishiga yo‘l qo‘yadi. Ayrim mamlakatlarda, masalan, AQSHda Immigrantlar haqida qonunlar chiqarilgan, shuningdek, immigrasiyam oid kvotalar belgilangan.

Muhojirlar — o‘zi fuqaro bo‘lib turgan yoki doimiy yashayotgan mamlakatini tashlab boshqa davlatga doimiy yashash uchun jo‘nab ketuvchi kishilar.

O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining “Xavfsiz, tartibli va qonuniy mehnat migrasiyasi tizimini joriy qilish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi 4829-sonli Qarori 2020 yil 15 sentyabrda qabul qilindi.

Xorijda mehnat faoliyatini amalga oshiruvchi shaxslarni qo‘llab-quvvatlash hamda ularning huquq va manfaatlarini himoya qilish jamg‘armasi tashkil etildi, mehnat migrantlarining hayoti va sog‘lig‘ini sug‘urtalash, ularning oila a‘zolari uchun ipoteka kreditlarini ajratish amaliyoti joriy qilindi.

Shu bilan birga, xorijda mehnat faoliyatini amalga oshirayotgan fuqarolarni qo‘llab-quvvatlash mexanizmlarini takomillashtirish, mehnat migrasiyasidan qaytib kelgan shaxslarning reintegrasiyasini ta‘minlash, ularning tadbirkorlik faoliyati bilan shug‘ullanishi uchun qulay shart-sharoitlar yaratish bo‘yicha kompleks chora-tadbirlarni qabul qilish talab etilmoqda.

Tashqi mehnat migrasiyasi sohasidagi vakolatli organlarning faoliyatini takomillashtirish, xorijda ishlamoqchi bo‘lgan shaxslarni talab yuqori bo‘lgan kasblarga o‘qitish, fuqarolarning chet elda bo‘lish davrida huquqlarini himoya qilish, qaytib kelgan mehnat migrantlarining bandligini ta‘minlash, shuningdek, ularning oila a‘zolarini ijtimoiy qo‘llab-quvvatlash maqsadida “ Xavfsiz, tartibli va qonuniy mehnat migrasiyasi tizimi asosiy yo‘nalishlari” belgilab berildi.

- O‘zbekiston Respublikasi fuqarolarini chet elga vaqtincha mehnat faoliyatini amalga oshirish uchun tashkillashtirilgan holda yuborish hajmini oshirish, ushbu maqsadda vazirlik, idoralar va mahalliy ijroiya hokimiyati organlarining vazifa va vakolatlari doirasini kengaytirish;
- tashqi mehnat migrasiyasi sohasida xalqaro hamkorlikni rivojlantirish, xorijdagi vatandoshlar tashkilotlari va o‘zbek diasporalari bilan aloqalarni mustahkamlash;
- xorijga ishlashga ketishdan oldin O‘zbekiston Respublikasi fuqarolarini kasb-hunarga va xorijiy tillarga o‘qitish amaliyotini samarali yo‘lga qo‘yish, ularga kasbiy malakani tasdiqlovchi xalqaro tan olinadigan sertifikatlarini berish tizimini joriy qilish;
- xorijda murakkab sharoitga tushib qolgan mehnat migrantlarini moliyaviy va ijtimoiy qo‘llab-quvvatlash, ularning hayoti va sog‘lig‘ini sug‘urtalash amaliyotini kengaytirish, ular uchun madaniy-ma‘rifiy tadbirlarni tashkil etish;

- chet elda mehnat faoliyatini amalga oshirayotgan fuqarolarning haq-huquqlarini ta'minlashga va ko'maklashishga qaratilgan chora-tadbirlarni amalga oshirish, ularga qulay shart-sharoitlarni yaratish;
- mehnat migrasiyasidan qaytib kelgan shaxslarni reintegrasiya qilish, shu jumladan ularning bandligini ta'minlash, kasbiy malakasini oshirish va tadbirkorlik tashabbuslarini rag'batlantirish.

Tashqi mehnat migrasiyasi agentligi hududiy filiallarga mehnat migrasiyasi masalalari bo'yicha metodik yordam ko'rsatadi, xorijiy mehnat bozori hamda salohiyatli ish beruvchilar to'g'risida ma'lumot beradi, xodimlarini rag'batlantiradi va moddiy-texnika bazasini mustahkamlashga ko'maklashadi.

Tashqi mehnat migrasiyasi agentligining hududiy filiallariga quyidagi huquqlar berildi:

- xorijiy ish beruvchilar bilan kelishuvlar tuzish hamda tuzilgan kelishuvlarga asosan xorijga fuqarolarni ishga yuborish;
- O'zbekiston Respublikasining xorijdagi diplomatik vakolatxonalari, konsullik muassasalari hamda Tashqi mehnat migrasiyasi agentligining vakolatxonalari bilan chet davlatlarda ishlayotgan mehnat migrantlarining huquqlarini himoya qilish va qo'llab-quvvatlash masalalari bo'yicha hamkorlik qilish;
- xorijiy mamlakatlarning hududiy migrasiya va boshqa davlat organlari bilan aloqalar o'rnatish va muzokaralar o'tkazish;
- xorijdagi vatandoshlar tashkilotlari bilan hamkorlik qilish;
- xorijiy (xalqaro) moliya institutlari va boshqa tashkilotlarning migrasiya sohasini rivojlantirishga ajratiladigan texnik ko'mak mablag'lari va grantlarini jalb qilish.

2021 yil 1 yanvardan boshlab tashkillashtirilgan mehnat migrasiyasi yo'li bilan xorijga chiqib ketayotgan shaxslar ishga yuborilishidan oldin davlat va nodavlat ta'lim tashkilotlarida kasb-hunarga o'qitiladi, xorijiy ish beruvchining malaka talablariga javob beradigan shaxslar bundan mustasno.

O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2020 yil 11 avgustdagi “Kambag‘al va ishsiz fuqarolarni tadbirkorlikka jalb qilish, ularning mehnat faolligini oshirish va kasb-hunarga o‘qitishga qaratilgan hamda aholi bandligini ta’minlashga oid qo‘shimcha chora-tadbirlar to‘g‘risida”gi PQ-4804-son qaroriga muvofiq mehnat migrasiyasiga chiqib ketayotgan shaxslarni kasb-hunar va chet tillariga o‘qitish uchun hududlarda «Ishga marhamat» monomarkazlari, kasb-hunarga o‘qitish markazlari, qisqa muddatli kasb-hunarga o‘qitish kurslari, mahalla aholisini kasb-hunarga o‘qitish maskanlari tashkil etildi.

Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligining chet davlatlarda murakkab moliyaviy ahvolga tushgan va shaxsini tasdiqlovchi hujjatlarsiz, mablag‘larsiz qolgan fuqarolarga to‘lanadigan bir martalik moddiy yordam miqdorini bazaviy hisoblash miqdorining bir baravaridan ikki baravarigacha ko‘paytirish to‘g‘risidagi taklifi ma’qullandi.

2021 yil 1 yanvarga qadar Rossiya Federasiyasi, Qozog‘iston va Turkiya Respublikalarida vaqtinchalik mehnat faoliyatini amalga oshirayotgan O‘zbekiston Respublikasi fuqarolariga migrasiya va mehnat to‘g‘risidagi qonun hujjatlari buzilishi bilan bog‘liq masalalar bo‘yicha huquqiy yordam ko‘rsatish maqsadida mazkur davlatlardagi advokatlik tashkilotlari o‘rtasida ochiq tanlovni o‘tkazsin va tanlov g‘oliblari bilan bitimlar tuzish;

uch oy muddatda mehnat migrantlariga huquqiy yordam berish bo‘yicha onlayn platformani yaratsin, xususiy sektorni jalb qilgan holda Rossiya Federasiyasi hududini doimiy xizmat bilan qamrab oladigan «Call-markaz»ni tashkil qilish advokatlik firmalari hamda «Call-markaz»ning xizmatlari qiymatini Jamg‘arma mablag‘lari hisobidan qoplansin.

Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi hamda Tashqi ishlar vazirligining Bandlikka ko‘maklashish davlat jamg‘armasi mablag‘lari hisobidan quyidagi xarajatlarni qoplash uchun bazaviy hisoblash miqdorining 10 baravarigacha miqdorida subsidiya to‘lanadi:

- yakka tartibdagi tadbirkor sifatida ro'yxatdan o'tgan yoki kichik korxonalar va mikrofirmalarni davlat ro'yxatidan o'tkazgan vaqtdan boshlab birinchi uch oy davomida ijaraga olingan bino va inshootlarning ijara haqini to'lash;
- tadbirkorlik asoslari va moliyaviy savodxonlikka o'qish;
- kredit olishda ta'minot sifatida taqdim etiladigan sug'urta polisi bo'yicha to'lovlarni amalga oshirish.

Tadbirkorlik faoliyatini qo'llab-quvvatlash davlat jamg'armasi mablag'lari hisobidan tadbirkorlik faoliyatini amalga oshirish uchun ajratilgan kreditlar bo'yicha kredit foizi stavkasining Markaziy bank asosiy stavkasidan oshadigan, lekin asosiy stavkaning 1,5 baravaridan ko'p bo'lmagan qismi kompensasiya qilinadi.

Nazorat savollari

1. Migrasiya tushunchasining ijtimoiy-iqtisodiy mohiyatini tushuntirib bering.
2. Ishchi kuchi migrasiyasiga ta'sir ko'rsatuvchi omillar
3. Imigrasiya va emmigrasiya tushunchalarini izohlang.
4. Tashqi mehnat migrasiya agentligining asosiy vazifalari
5. Mehnat resurslarining migrasion harakati deganeda nimani tushunamiz?
6. Mehnat resurslarining migrasion harakatiga ta'sir etuvchi omillarni aytib bering.
7. Mehnat resurslarining hududiy safarbarligini tartibga solish yo'llarini aytib bering.

7 BOB. ISHSIZLIK: SABABLARI, XUSUSIYATLARI VA KAMAYTIRISH YO'LLARI

7.1. Ishsizlik haqida umumiy tushunchalar

Ishsizlik muammosi jamiyatning eng markaziy muammolaridan biri hisoblanadi. Zero, yuqori darajadagi ishsizlik birligidan, resurslardan to'liq foydalanilmayotganligini va aholi daromadlarining pastligini ko'rsatadi. Bu esa

ijtimoiy sohada, oilaviy munosabatlarda vaziyatning keskinlashuvi va jamiyat miqyosida norozilikning ko‘payishiga olib keladi. Ish joyidan ayrilish ko‘p kishilar uchun oilaviy turmush darajasi yomonlashishining, shaxsiy hayot notinchligini bildirib, odamga jiddiy ruhiy ta’sir ko‘rsatadi.

Ishsizlik shunday hodisaki, unda ishchi kuchi iqtisodiy faol aholining bir qismi sifatida tovarlar va xizmatlar ishlab chiqarishda band bo‘lmaydi. Ishsizlar bandlar bilan bir qatorda mamlakat ishchi kuchini tashkil qiladi.

Amaliyotdagi iqtisodiy hayotda ishsizlik ishchi kuchi taklifining unga bo‘lgan talabdan oshib ketishi tarzida namoyon bo‘ladi.

Iqtisodiy nuqtai nazardan ishsizlik deganda – ishchi kuchining ish joyi bilan ta’minlanmaganligi va natijada, uning biror bir qonuniy daromad manbaiga ega bo‘lmasligining muayyan (aniq) holati tushuniladi. Odatda, jahon mamlakatlari ishsizlik tushunchasini Birlashgan Millatlar Tashkiloti (BMT), xalqaro mehnat tashkiloti (XMT), Iqtisodiy hamkorlik va rivojlanish jamiyati talablariga ko‘ra ishlab chiqishadi.

Xalqaro tashkilotlarning bergan ta’rifiga binoan “ishsiz shaxslar” deganda – ishga ega bo‘lmagan, ishlashga tayyor va ish izlayotgan fuqarolar tushuniladi. Mana shu asosiy shartlarga rioya qilgan holda, turli mamlakatlarda fuqaroni ishsiz shaxs deb e’tirof etish uchun qo‘shimcha shartlar talab qilinadi.

O‘n olti yoshdan to pensiya ta’minoti huquqini olish yoshigacha bo‘lgan, haq to‘lanadigan ishga yoki ish haqi (mehnat daromadi) keltiradigan mashg‘ulotga ega bo‘lmagan, ish qidirayotgan va ish taklif etilsa, unga kirishishga tayyor bo‘lgan yoxud kasbga tayyorlashdan, qayta tayyorlashdan o‘tishga yoki malakasini oshirishga tayyor bo‘lgan, ishga joylashishda ko‘mak olish uchun mahalliy mehnat organlariga murojaat qilgan va ushbu organlar tomonidan ish qidirayotgan shaxslar sifatida ro‘yxatga olingan mehnatga layoqatli shaxslar (bundan ta’lim muassasalarida ta’lim olayotganlar mustasno) ishsizlar deb e’tirof etiladi.

Agar ish qidirayotgan shaxsga u ro‘yxatga olingan kundan e’tiboran dastlabki o‘n kun ichida maqbul keladigan ish taklif etilmagan bo‘lsa yoki mahalliy mehnat organi mazkur shaxs ishga joylashtirish uchun yuborilgan tashkilotdan rad javobini

olgan bo'lsa, shaxsni ishsiz deb e'tirof etish to'g'risidagi qaror u ish qidirayotgan shaxs sifatida ro'yxatga olingan kundan e'tiboran o'n birinchi kundan kechiktirmay mahalliy mehnat organi tomonidan qabul qilinadi.

Shaxsni ishsiz deb e'tirof etish to'g'risidagi qaror mahalliy mehnat organining buyrug'i bilan rasmiylashtiriladi, ushbu buyruq bir vaqtning o'zida ishsizlik nafaqasi tayinlash to'g'risidagi buyruq hisoblanadi. Buyruqda ishsizlik nafaqasining miqdori va uni hisoblash sanasi ko'rsatiladi.

Shaxsni ishsiz deb e'tirof etish chog'ida mehnat daftarchasiga yozuv qayd etilmaydi.

Ishsiz deb e'tirof etilgan shaxslar bepul maslahat olish, kasbga tayyorlash, qayta tayyorlash yoki malaka oshirish xizmatlarini olish, shuningdek mahalliy mehnat organlari ko'magida ishga joylashish huquqiga ega.

Quyidagilar ishsiz deb e'tirof etilmaydi:

- taklif etilgan maqbul keladigan ishni ish qidirayotgan shaxs sifatida ro'yxatga olingan kundan e'tiboran o'n kun ichida uzrli sababsiz ikki marta rad etgan shaxslar;
- mahalliy mehnat organiga yoki ijtimoiy-iqtisodiy jihatdan kompleks rivojlantirish bo'yicha sektorga, fuqarolarning o'zini o'zi boshqarish organiga biriktirilgan mahalliy mehnat organi xodimi huzuriga maqbul keladigan ish yuzasidan taklif olish uchun ish qidirayotgan shaxs sifatida ro'yxatga olingan kundan e'tiboran o'n kun ichida uzrli sababsiz kelmagan shaxslar;
- ta'lim muassasalarida va tashkilotlarida ishlab chiqarishdan ajralgan holda tahsil olayotgan shaxslar, bundan ta'limning sirtqi shaklida tahsil olayotganlar mustasno;
- qonunchilikka muvofiq pensiya ta'minoti huquqiga ega bo'lgan shaxslar (pensiya turidan qat'i nazar);
- bola ikki yoshga to'lguniga qadar uni parvarish qilayotgan, ishlamayotgan ayollar;

- ishini o'zgartirmoqchi bo'lgan, lekin mahalliy mehnat organlarida ro'yxatdan o'tish paytida, tashkiliy-huquqiy shaklidan qat'i nazar, tashkilotlarda ishlovchi yoki ularning shtatida hisobda turuvchi shaxslar;
- sudning hukmi bilan ozodlikdan mahrum etish yoki axloq tuzatish ishlari tarzidagi jazoga hukm qilinganlar;
- fermer xo'jaliklarining rahbarlari va xodimlari, oilaviy korxonalarining ishtirokchilari, dehqon xo'jaliklarining rahbarlari va a'zolari, shuningdek yakka tartibdagi tadbirkorlar;
- o'zini o'zi band qilgan shaxslar.

ESLATMA

Ish qidirayotgan shaxslarni ishga joylashtirish tartibi:

Ish qidirayotgan shaxs ishga joylashishga doir yo'llanmani yoki ishga joylashishga ko'maklashishi yuzasidan murojaatnomani olgan kundan e'tiboran uch kunlik muddatdan kechiktirmay ishga joylashishga doir yo'llanmada yoki ishga joylashishga ko'maklashish yuzasidan murojaatnomada ko'rsatilgan manzilga murojaat etishi shart;

Tashkilot ish qidirayotgan shaxsni ishga joylashtirishga doir yo'llanma bo'yicha ishga qabul qilgan va u bilan mehnat shartnomasi tuzgan taqdirda, ishga joylashtirishga doir yo'llanma taqdim etilgan kundan e'tiboran besh kundan kechiktirmay yo'llanma bergan mahalliy mehnat organiga ushbu shaxs ishga joylashtirilganligi to'g'risidagi xabarnoma bilan birga yo'llanmaning qirqib olinadigan talonini yuborishi shart;

Agar ishga joylashtirishga doir yo'llanma ish beruvchiga elektron tarzda yuborilgan bo'lsa, ish beruvchi mahalliy mehnat organiga ishga joylashtirilganlik to'g'risidagi xabarnomani elektron shaklda yuboradi;

Ishga joylashtirish rad etilgan taqdirda, yirtib olinadigan talonda rad etish sabablarining asosiy sababi ko'rsatiladi va mahalliy mehnat organiga taqdim etish uchun ish qidirayotgan shaxsga qaytarib beriladi;

Rad etilgan yo`llanma taloni fuqaro tomonidan ushbu yo`llanmani bergan mahalliy mehnat organiga yoki kompleks ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish bo'yicha sektorga, fuqarolarni o'zini o'zi boshqarish organiga birlashtirilgan xodimga uch kunlik muddatda qaytarib berishi shart, Qaytarib berilgan talon to'g'risidagi ma'lumotlar va ishga joylashishni rad etish sabablari mahalliy mehnat organi xodimi tomonidan "Bandlik xizmati" axborot tizimiga kiritiladi;

Mulkchilikning nodavlat shaklidagi tashkilotlar, tadbirkorlik sub'ektlari ish qidirayotgan shaxsni ishga joylashishga ko'maklashish yuzasidan murojaatnoma bo'yicha ishga qabul qilgan va u bilan mehnat shartnomasi tuzgan taqdirda, mahalliy mehnat organini xabardor qiladi.

Maqbul keladigan ishga doir takliflar mavjud bo'lmagan va ishga joylashtirish imkoniyati bo'lmagan taqdirda, ish qidirayotgan shaxs ishsiz deb e'tirof etiladi hamda unga ishsizlik nafaqasi tayinlanadi;

Ish o`rinlarini tashkil etishga doir davlat buyurtmasi- ish beruvchilarga ish qidirayotgan shaxslarni va ishsiz shaxslarni ishga joylashtirish uchun talab etiladigan tashkiliy-texnik shartlarga muvofiq, muayyan sondagi ish o`rinlarini tashkil etish uchun beriladigan buyurtma.

Yakka tartibdagi tadbirkorning ish joyi- jismoniy shaxs tomonidan daromad keltiruvchi ishlarni bajarish maqsadida, xodimlarni lavozimga ishga qabul qilmasdan, o'zini o'zi ish bilan band qilish uchun yaratilgan va belgilangan tartibda ro'yxatdan o'tkazilgan ish joyi hisoblanadi.

Oilaviy korxonada ish o`rinlari -oila a'zolari tomonidan uyda tovar ishlab chiqarish (xizmat ko'rsatish) va ularni realizatsiya qilish (sotish) uchun yuridik shaxsni shakllantirmasdan, mehnat shartnomasi tuzmasdan xodimlar sifatida uy a'zolarini jalb qilgan holda qo'shma tadbirkorlik faoliyati asosida yaratilgan ish o`rinlari hisoblanadi.

Ishsiz shaxs deb e'tirof etish rad qilingan shaxs taklif etilgan ishni rad etgan paytdan yoki maqbul keladigan ish bo'yicha taklif olish uchun mahalliy mehnat

organiga uzrli sababsiz kelmagan paytdan e'tiboran o'ttiz kalendar kun o'tganidan keyingina ish qidirayotgan shaxs sifatida takroran ro'yxatdan o'tish huquqiga ega.

Ishsiz deb e'tirof etilgan shaxslar ishsizlik nafaqasini olish davrida bir oyda kamida ikki marta mahalliy mehnat organlariga kelishi shart. Kelish jadvali, sanasi va vaqti ish qidirayotgan shaxslarni ro'yxatga olishni amalga oshiruvchi mahalliy mehnat organi xodimi tomonidan ishsiz shaxsning mahalliy mehnat organiga kelishi qulayligi hisobga olingan holda belgilanadi.

Quqbdagi 7.1-gadvalda Ishsizlar soni va ishsizlik darajasi berilgan.

7.1-gadval

Ishsizlar soni va ishsizlik darajasi²

	Ishsizlar soni, ming kishi			Ishzlik darajasi foizda		
	jami	shu jumladan		jami	shu jumladan	
		ayollar	erkaklar		Ayollar	Erkaklar
2017	837	367,1	469,9	5,8	5,6	6
2018	1368,6	722,2	646,4	9,3	11,6	7,7
2019	1335,3	825,3	510	9	12,8	6
2020	1561,1	899,2	661,9	10,5	14,1	7,9

Manba ².Manba Ozbekistonda mexnat va bandlik Statistik topam 2017-2020

Ishsiz shaxs mahalliy mehnat organiga kelganda mahalliy mehnat organining xodimi:

- ishsiz shaxs bilan mazkur shaxsning ishsiz shaxs sifatida maqomini belgilashga va uni ishga joylashtirishga ta'sir ko'rsatishi mumkin bo'lgan holatlarda yuz bergan o'zgarishlar to'g'risida suhbat o'tkazadi;
- ishsiz shaxsni mavjud bo'sh (vakant) ish o'rinlari to'g'risida, kasbga tayyorlashdan, qayta tayyorlashdan o'tish yoki malakasini oshirish

imkoniyatlari haqida, shuningdek haq to‘lanadigan jamoat ishlari to‘g‘risida xabardor qiladi;

- maqbul keladigan ish mavjud bo‘lganda ishga joylashtirishga doir yo‘llanma yoki ishga joylashishga ko‘maklashish yuzasidan murojaatnoma beradi.

Mahalliy mehnat organi ishsiz shaxslarning o‘z vaqtida mahalliy mehnat organiga kelib turishi yuzasidan monitoringni amalga oshiradi.

Ishsiz shaxslarning mahalliy mehnat organlariga kelishini hisobga olish ularning ish qidirish va ishga joylashishdagi faolligini oshirish, ularga mavjud bo‘sh (vakant) ish o‘rinlari to‘g‘risidagi joriy axborotni taqdim etish, shuningdek ularning ishga joylashishiga va ijtimoiy jihatdan himoya qilinishiga ta‘sir ko‘rsatishi mumkin bo‘lgan ma‘lumotlarning ular tomonidan o‘z vaqtida olinishini ta‘minlash maqsadida amalga oshiriladi.

7.2. Ishsizlik sabablari va turlari

Iqtisodiy beqarorlikning kuchayishi ishlab chikarish tushkunligini keskinlashtiradi, buning natijasida esa ishsizlik o‘sadi. Ishsizlik iqtisodiy beqarorlik va tushkunlik, inqirozni yanada kuchaytiradi.

Umuman, ishsizlik korxonalar mahsulotlariga talab bo‘lmaganda va korxonalar konyunktura o‘zgarishlariga moslasha olmaganda, ishlarning mavsumiy holdaligidan ishlab chiqarish hajmining pasayishi natijasida kelib chiqadi. Shuningdek, bozorning asosiy qonuniyati raqobat kurashi ekan, albatta bunda bozor talablariga javob bera oladigan korxonalar rivojlanadi, ularga javob bera olmaydiganlari inqirozga uchraydi, nati-jada bu korxonalarda ishsizlik vujudga keladi.

Shu urinda aytib utish lozimki, ko‘pincha “band bo‘lmagan aholi” va “ishsizlik” tushunchalari aralashtirib yuboriladi, ularning go‘yo farqi yo‘qdek qaraladi. Biroq band bo‘lmagan aholi o‘zining tarkibiga ko‘ra turli xil bulib, uni ikki tomondan qarash va ikki gurug‘ga bo‘lish kerak..

1. O‘z hoxishiga ko‘ra band bo‘lmaslik.
2. Majburan (noiloj) band bo‘lmaslik.

Majburan band bo'lmalikni ishsizlik bilan bir xil deb qarasa bo'ladi
Respublikamizda ishsizlikning paydo bo'lish sabablariga ko'ra quyidagi asosiy turlari ko'proq uchraydi:

Ishsizlikning ijtimoiy - iqtisodiy mazmuni, sabablari va turlari nazariy asoslanishi ishsizlik holatining mezonlari va ko'rsatkichlari ochib berilishini taqozo qiladi. Chunki ishsizlikning asosiy mezonlari va ko'rsatkichlari mehnatga layoqatli aholi oqilona bandligini shakllantirishni tartibga solishda muhim ahamiyatga egadir.

Ishsizlik darajasi – mehnat bozorining hozirgi paytdagi ahvoli haqida va unda muayyan vaqt mobaynida ro'y bergan o'zgarishlar to'g'risida tasavvur beradigan asosiy ko'rsatkichdir.

Xalqaro mehnat tashkiloti standarti bo'yicha tabiiy ishsizlik darajasi 1,5 – 2,5% ni tashkil etadi.

Ishsizlik inson manfaatlariga to'g'ridan-to'g'ri ta'sir qiladigan yirik ijtimoiy-iqtisodiy muammolardan biri hisoblanadi.

Ish joyini yo'qotish ko'p kishilar uchun oilaviy turmush darajasining pasayishini, shaxsiy hayotining notinchligini keltirib chiqaradi, kishiga jiddiy ruhiy ta'sir ko'rsatadi.

Amaldagi iqtisodiy hayotda ishsizlik ish kuchi taklifining unga bo'lgan talabdan oshib ketishi tarzida namoyon bo'ladi Iqtisodiyotda jami talab va taklif muvozanati buziladi, tovarlarga bozor talabining qisqarishi ish kuchiga talabni ham qisqartirib yuboradi, natijada ish kuchining bir qismi ortiqcha bo'lib qoladi; iqtisodiyot rivojlanishi bilan malakali ish kuchiga talab oshib, malakasizlar kerak bo'lmay qoladi; axoli ishlab chiqarishga nisbatan tez o'sgan kezlarda, uning bir qismi ortiqcha bo'lib, ishsiz qoladi. Ishsizlik sababi har xil bo'lganidan uning shakllari ham turlicha. Ishsizlikning asosiy shakllari:

- **friksion ishsizlik** — turli sabablarga ko'ra (yangi yashash joyiga o'tish, kasbni o'zgartirish, bola boqish, yangi ish tanlash) vaqt-vaqti bilan ishsiz qolish. Bu ixtiyoriy ishsizlik hisoblanadi.

- **tarkibiy ishsizlik** — ishlab chiqarish tuzilmasi o'zgartirilgan sharoitda eski tarmoqlarda ishlab kelgan kishilarning yangi tarmoqlarga kerak kasbni hali o'zlashtirmagan kezarida yuz beradi. Siklli ishsizlik — iqtisodiy tangliklar bilan bog'liq bo'lib, ishlab chiqarishning pasayib ketishi natijasida yuzaga keladigan ishsizlik . Bu majburan ishsiz qolishdir.
- **mavsumiy ishsizlik** — mavsumiy ishda band bo'lganlarning mavsum tugagach, ishsiz qolishi.
- **yashirin ishsizlik** — rasman ish bilan band bo'lganlarning faqat qisman ishlashi. Unga qisqartirilgan ish kuni yoki ish haftasiga o'tganlar, ish yo'qligidan haqberilmaydigan ta'tilga chiqqanlar kiradi.

Ishsizlik tarkibi uning sabablariga kura ish kuchining 4 asosiy toifasini o'z ichiga oladi:

- ishdan bo'shatilishi natijasida ish joyini yo'qotganlar; ishdan ixtiyoriy ravishda bo'shaganlar;
- tanaffusdan so'ng ish qidirayotganlar;
- birinchi marta ish qidirayotganlar.

Bu toifalarning o'zaro nisbatlari iqtisodiy rivojlanish bosqichlariga bog'liq. Mamlakat miqyosida 3—5% darajasidagi ishsizlik iqtisodiyot uchun normal holat hisoblanadi. Ishsizlik darajasini pasaytirish uchun aholi bandligini ta'minlash davlat dasturlari ishlab chiqiladi, korxonalar qurilib, yangi ish o'rinlari tashkil etiladi, xodimlarni yangi kasblarga o'qitish, qayta tayyorlash ishlari amalga oshiriladi, bandlikka yordam jamg'armasi tashkil qilinadi.

Ouken qonuniga asosan — qisqa muddatli ishsizlik darajasining o'sishi bilan ishlab chiqarish hajmidagi yo'qotishlar o'rtasidagi bog'liqni ifodalaydigan qonun. Amerikalik iqtisodchi Artur Ouken (1929 — 1979) aniqlangan. Bu qonunga ko'ra, yalpi milliy mahsulotning yillik o'sishi 2,5%ni tashkil etganda ishsizlik darajasi amalda doimiy bo'lib qoladi. Ishsizlik darajasidagi o'zgarishlarga qarab yalpi milliy mahsulot real hajmining potensial hajmiga nisbati o'zgarishlari (elastikligi) doimiy va taxminan 3% ga teng. Shu sababli mamlakatda ishsizlikni tabiiy darajasida saklash va tartibga solib turish muhim ahamiyatga ega. Muayyan

milliy iqtisodiyot barcha ishlashni xohlovchilarga va mehnatga layo-qatli fuqarolarga yangi ish joylarini yaratib bera olmas ekan, bu iqtisodiyot tovar va xizmatlar ishlab chiqarish potensialini to'liq ishga sola olmaydi.

7.3. Ishsizlik nafaqasi

Aholi bandligini muayyan darajada barqaror ushlab turish har qanday mamlakat oldida turgan murakkab vazifalardan sanaladi. Bandlik sohasida bozorning o'zini o'zi avtomatik suratda tartibga solish jarayoniga ta'siri har doim ham sezilmaydi. Shu sababli bozor iqtisodiyotiga yo'naltirilgan barcha mamlakatlarda doimiy, bandlik sohasiga ta'sir ko'rsatish shakllari va vositalari jisatidan egiluvchan choralarni qo'llash asosida bandlikni tartibga solish siyosati amalga oshirilmosda. Aholining to'liq va samarali bandligini ta'minlash har qanday demokratik jamiyatning muhim vazifalaridan biridir.

Davlat ishsiz shaxslarga quyidagilarni kafolatlaydi:

- ishsizlik nafaqasi to'lanishini;
- mehnat organlarining yo'llanmasi bo'yicha kasbga tayyorlash, qayta tayyorlash yoki malaka oshirish davrida stipendiya to'lanishini va shu davr umumiy mehnat stajiga qo'shilishini;
- mahalliy mehnat organlarining yo'llanmasiga ko'ra bepul, shu jumladan grantlar hisobidan kasbga tayyorlash, qayta tayyorlash va malaka oshirishni;
- haq to'lanadigan jamoat ishlariga jalb etish imkoniyatini;
- tadbirkorlik faoliyatiga jalb etishga hamda shaxsiy tomorqa yer uchastkalarini rivojlantirishga qaratilgan subsidiyalarni olish imkoniyatini;
- mahalliy mehnat organlarining taklifiga ko'ra ishlash uchun ixtiyoriy ravishda boshqa yerga ko'chib o'tish bilan bog'liq xarajatlar kompensasiya qilinishini.

Texnologiyadagi, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishdagi o'zgarishlar, xodimlar soni (shtati) yoki ish xususiyati o'zgarishiga olib kelgan ish hajmlari qisqarganligi yoxud tashkilot tugatilganligi munosabati bilan bo'shatilgan, ishsiz deb e'tirof etilgan, qonunchilikka muvofiq pensiyaga chiqish uchun talab etiladigan umumiy mehnat stajiga ega bo'lgan shaxslarga muddatidan oldin

(qonunchilikda belgilangan umumiy asoslarga ko‘ra pensiya tayinlash muddatidan ikki yil avval) pensiyaga chiqish huquqi beriladi.

Ish beruvchi nochor (bankrot) deb topilgan taqdirda, u bilan mehnat munosabatlarida bo‘lgan xodimlar ish haqi va o‘zlariga tegishli boshqa to‘lovlar xususida majburiyatlar bo‘yicha o‘zlarining talablari qanoatlantirilishi uchun boshqa barcha kreditorlarning talablariga nisbatan ustuvor huquqdan foydalanadi.

Tashkilotlarning tugatilishi, xodimlar soni (shtati) qisqartirilishi munosabati bilan bo‘shatilgan, mehnat shartnomasi bekor qilinganidan keyin o‘ttiz kalendar kun ichida mahalliy mehnat organlarida ro‘yxatga olingan hamda ishlab chiqarishdan ajralgan holda kasbiy tayyorgarlikdan, qayta tayyorgarlikdan o‘tayotgan yoki malakasini oshirayotgan xodimlarga stipendiya mehnatga haq to‘lash eng kam miqdorining bir baravari miqdorida to‘lanadi.

Belgilangan tartibda ishsiz deb e‘tirof etilgan shaxslar ishsizlik nafaqasi olish huquqiga ega.

Ishsizlik nafaqasi ishsiz deb tan olingan shaxsga u mahalliy mehnat organida ish qidirayotgan shaxs sifatida ro‘yxatga olingan birinchi kundan e‘tiboran hisoblanadi va to‘lanadi.

Ishsizlik nafaqasi o‘n ikki oylik davr ichida ko‘pi bilan yigirma olti kalendar hafta davomida to‘lanadi.

Joriy oyda ishsizlik nafaqasini to‘lash o‘tgan oy uchun amalga oshiriladi.

To‘liq bo‘lmagan kalendar oy uchun ishsizlik nafaqasini to‘lash chog‘ida ishsizlik nafaqasi mazkur nafaqa to‘lanishi kerak bo‘lgan ushbu kalendar oydagi kunlar sonining to‘liq kalendar oydagi kunlar soniga mutanosib miqdorda to‘lanadi.

Ishsizlik nafaqasini olish davrida ishsiz shaxs ish qidirishi va ishga joylashtirishga doir yo‘llanma (ishga joylashishga ko‘maklashish yuzasidan murojaatnoma) yoxud kasbga tayyorlashga, qayta tayyorlashga yoki malakasini oshirishga yo‘llanma olish uchun ikki haftada kamida bir marta mahalliy mehnat organiga murojaat qilishi shart.

Ishsizlik nafaqasi ishsiz shaxsning avvalgi ish joyidagi oxirgi bir yildagi oʻrtacha oylik ish haqiga nisbatan foizda belgilanadi. Boshqa hollarda ishsizlik nafaqasi mehnatga haq toʻlashning eng kam miqdoriga nisbatan foizda belgilanadi.

Ishsizlik nafaqalari quyidagi miqdorlarda toʻlanadi:

- ishdan va ish haqidan (mehnat daromadidan) soʻnggi oʻn ikki oylik davr ichida mahrum boʻlgan shaxslarga — avvalgi ish joyidagi oʻrtacha oylik ish haqining ellik foizi miqdorida, lekin mehnatga haq toʻlashning eng kam miqdoridan oz boʻlmagan va nafaqani hisoblash paytida Oʻzbekiston Respublikasida tarkib topgan oʻrtacha ish haqidan ortiq boʻlmagan miqdorda;
- ishdan va ish haqidan (mehnat daromadidan) mahrum boʻlgan hamda uzoq (bir yildan ortiq) tanaffusdan keyin mehnat faoliyatini qayta boshlashga harakat qilayotgan shaxslarga — mehnatga haq toʻlash eng kam miqdorining bir baravari miqdorida;
- ilgari ishlamagan va birinchi marta ish qidirayotgan shaxslarga — mehnatga haq toʻlash eng kam miqdorining kamida yetmish besh foizi miqdorida.

Qonunchilikka muvofiq mehnatga haq toʻlashning eng kam miqdori oshganda ishsizlik nafaqasining miqdori oshirish koeffitsiyentiga teng miqdorda koʻpayadi.

Har oy uchun (shu jumladan ishsizlik nafaqasi toʻlanadigan toʻliqsiz oylar uchun) ishsizlik nafaqasi miqdori toʻgʻrisidagi maʼlumotlar «Bandlik xizmati» axborot tizimida aks ettiriladi.

7.4. Aholini ishsizlikdan himoya qilish borasida davlat tadbirlari

Oʻzbekiston Respublikasining 1992 yil 13 yanvarda qabul qilingan “Aholini ish bilan taʼminlash toʻgʻrisida”gi (Yangi tahriri) Qonunining 4-boʻlimida keltirilgan moddalar ushbu bandni yoritishda muhim vosita hisoblanadi.

Jiddiy talafotlarga yoʻl qoʻymaslik maqsadida davlat ish bilan taʼminlashni oshirish siyosatini oʻtkazadi. Chunonchi, ishsizlikning friksion va boshqa turlari oʻsganda davlat:

- qaytadan kasb oʻrgatadi;

- ta'lim berish tizimini kengaytiradi;
- bo'sh ish joylari haqidagi axborotlarni keng tarqatadi;
- mehnat birjalariga investisiyalarni ko'paytiradi.

Agar ishsizlik davriy xususiyat kasb etsa, davlat byudjet, fiskal, kredit-pul vositalarini ishga soladi, ya'ni:

- ish bilan ta'minlashni kuchaytirish uchun ishlab chiqarishga ko'proq mablag' sarflaydi;
- tadbirkorning manfaatdorligini oshirish uchun ssuda hamda kreditorlarning foiz stavkalarini pasaytiradi;
- ishlab chiqaruvchi va iste'molchilarga solinadigan soliqlarni kamaytiradi.

Bu tadbirlardan tashqari, davlat mehnat bozorini tashkil etish va tartibga solishda:

- aholi soni, yosh va jinsi salmog'idagi o'zgarishlarga;
- ish bilan bandlikdagi tarmoq va hudud o'zgarishlariga;
- qo'shimcha ishchi kuchini ishlab chiqarishga jalb etish mezonlariga;
- ishlab chiqarish hajmiga, uning o'sish sur'atiga, ishlab chiqarish tarkibiga;
- ishlab chiqarish kuchlarining hududiy joylashuvi kabi omillarga alohida e'tibor beradi.

Ishsizlikni kamaytirishning iqtisodiy tadbirlaridan eng asosiysi iqtisodiyot tarmoqlarida bozor talabiga muvofiq kichik korxonalarni barpo etishdir. Bu esa ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatishning miqyosini oshirishga qaratilgan bo'lishi darkor. Bunga esa, mehnat unumdorligini oshirish, ish joylarining moddiy-texnikaviy, texnologiya va sarmoya ta'minotlarini yaxshilash, yangi noqishloq xo'jaligi mehnati zonalarini tashkil etish, ish vaqtidan unumli foydalanish, ishlovchilar moddiy manfaatdorligini oshirish va oqilona soliqlar orqali erishish mumkin.

O'zbekistonda amalga oshirilgan xususiylashtirish islohotlarining dastlabki bosqichida savdo do'konlari va aholiga maishiy xizmat ko'rsatish shohobchalari davlat tasarrufidan chiqarilgan bo'lsa, keyingi bosqichlarda ishlab chiqarish korxonalarini va yirik ob'yektlar tadbirkorlar qo'liga topshirildi. Mazkur

islohotlarning bugungi bosqichida esa strategik ahamiyatga ega bo'lgan yirik ishlab chiqarish korxonalari ham davlat tasarrufidan chiqarilib, davlatga tegishli bo'lgan ulushlar sotilmoqda.

Korxonalarining xususiylashtirilishi natijasida mahsulot ishlab chiqarish hajmi, mehnat unumdorligi va moddiy resurslardan oqilona foydalanish darajasi oshib, iqtisodiy samaradorlikning o'sishi ta'minlandi. Biroq korxonalardan ishchi xodimlar bo'shatilishining yuqori ko'rsatkichi kuzatildi. Chunki ish beruvchi tadbirkorlar uchun malakasiz va past unumdorlikka ega bo'lgan ishchilarni ushlab turish faqat zarar keltirardi. Natijada yashirin ishsizlik ma'lum darajada qisqardi, lekin ular tarkibiy ishsizlarga aylandi.

Ishsizlikning ko'payishiga qishloq xo'jaligida olib borilayotgan islohotlar ham bevosita ta'sir o'tkazadi. Qishloq xo'jaligida iqtisodiy samaradorlikni oshirish va ishlab chiqarish rentabelligining o'sishini ta'minlash maqsadida ushbu tarmoqda ham tarkibiy o'zgarishlar ro'y berdi. Chunki sobiq tuzumdan meros bo'lib qolgan jamoa xo'jaliklarida rentabellik va unumdorlik ko'rsatkichlari past darajada bo'lib, bu holat yer hamda moddiy resurslardan ko'r-ko'rona foydalanishning salbiy oqibati edi.

7.5. Kasb-hunarga o'qitish

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining "Kambag'al va ishsiz fuqarolarni tadbirkorlikka jalb qilish, ularning mehnat faolligini oshirish va kasb-hunarga o'qitishga qaratilgan hamda aholi bandligini ta'minlashga oid qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida" 2020-yil 11-avgustdagi PQ-4804-son qaroriga muvofiq "Ishga marhamat" monomarkazlari davlat muassasalari shaklida tashkil etildi.

"Ishga marhamat" monomarkazlari faoliyatini muvofiqlashtirish, shuningdek, ular uchun kasb-hunar, xorijiy tillar hamda tadbirkorlik ko'nikmalariga o'qitish bo'yicha o'quv-metodik materiallarni ishlab chiqish maqsadida Toshkent shahridagi "Ishga marhamat" monomarkazi tuzilmasida 10 ta shtat birligidan iborat bo'lgan "Ishga marhamat" monomarkazlari faoliyatini muvofiqlashtirish va o'quv-metodik ta'minlash boshqarmasi tashkil etildi.

Monomarkazlarining asosiy maqsadi ishsiz va ish qidirayotgan shaxslarni kasb-hunarga, tadbirkorlikka va xorijiy tillarga o‘qitish, shuningdek, belgilangan tartibda xorijga vaqtincha ishga joylashish uchun ketayotgan fuqarolarni oldindan moslashtirish, shu jumladan, ularni kasb-hunar, tadbirkorlik va chet tillariga o‘qitishdan iborat.

Quyidagilar monomarkazlarning asosiy vazifalari hisoblanadi:

band bo‘lmagan aholini servis va xizmat ko‘rsatish, texnika, umumqurilish, qishloq xo‘jaligi sohalari, raqamli texnologiyalar bo‘yicha hamda ichki va tashqi mehnat bozorida talab yuqori bo‘lgan boshqa kasblarga o‘qitish, qayta o‘qitish va malakasini oshirish;

texnikum, kollej yoki oliy ta’lim muassasasiga o‘qishga kirmagan hamda kasb egallash istagidagi yetim bolalar va ota-ona qaramog‘idan mahrum bo‘lgan bolalarni kasb-hunarga o‘qitish;

xorijiy tillarga o‘qitish;

tadbirkorlik asoslari va moliyaviy savodxonlikka o‘qitish;

ishchi kasblarini rivojlantirish va ommalashtirish;

xorijiy ish beruvchilarning talablariga asosan ishchi kuchini tayyorlash;

kasb faoliyatini amalga oshirish uchun talab qilinadigan bilimlar, mahorat, malaka va ko‘nikmalar, shaxsiy va kasbiy bilim va ko‘nikmalarni baholash;

xorijda vaqtincha mehnat faoliyatini amalga oshirmoqchi bo‘lgan fuqarolarni kasb-hunarga va xorijiy tillarga o‘qitish, ular bilan oldindan moslashtirish tadbirlarini amalga oshirish, xorijda ishlash uchun talab etiladigan hujjatlarni rasmiylashtirishda ko‘maklashish.

Ushbu vazifalarni bajarish uchun monomarkazlar tomonidan xorijiy tajribaga, kasb-hunarga, tadbirkorlik ko‘nikmalariga va xorijiy tillarga o‘qitishning innovatsion texnologiyalari joriy etish, jumladan:

monomarkazlarda kasb-hunarga o‘qitish jarayoniga yuqori malakali o‘qituvchi va ishlab chiqarish ta’lim ustalarini jalb etish, zarur hollarda WorldSkills va boshqa xalqaro standartlarga asosan ularning malakasini oshirib borishni ta’minlash;

ishsiz va ish qidirayotgan shaxslarni mehnat bozorining joriy hamda istiqboldagi ehtiyojlari asosida qisqa muddatlarda zamonaviy kasbiy ko'nikmalarga o'qitishning samarali innovatsion dasturlarini ishlab chiqish;

monomarkazlar bitiruvchilarining kasbiy malakasini milliy va WorldSkills standartlari asosida baholash, shuningdek, baholashdan muvaffaqiyatli o'tgan bitiruvchilarga mamlakat hududida va xalqaro darajada tan olinadigan Skills pasporti berilishini yo'lga qo'yish va ularni Tasdiqlangan malakaga ega shaxslar milliy reyestriga o'rnatilgan tartibda kiritish;

kasb-hunarga o'qitish va bilim va ko'nikmalarni baholashga doir turli tanlovlar o'tkazish, WorldSkills standartlari asosida ishchi kasblar bo'yicha milliy va mintaqaviy chempionatlarni o'tkazish;

ta'lim faoliyatini amalga oshirish huquqiga ega bo'lgan, hududlarning asosan qishloq va chekka joylari, chegara hududlarini qamrab olgan holda ishsiz va ish qidirayotgan shaxslar, ayniqsa, kambag'al fuqarolar, yoshlar va xotin-qizlarni kasb-hunarga, xorijiy tillar yoki tadbirkorlik ko'nikmalariga o'qitishni zimmasiga olgan, o'quv dasturi va qo'llanmalariga ega, o'qish jarayonida axborot-kommunikatsiya vositalaridan va innovatsion o'qitish uslublaridan keng foydalanadigan nodavlat kasb-hunarga o'qitish muassasalari bilan hamkorlik qilish;

band bo'lmagan aholini ish bilan ta'minlashga doir hududiy va tarmoq dasturlarini amalga oshirishda o'z vakolatlari doirasida ishtirok etish;

o'z vakolatlari doirasida xalqaro hamkorlikni yo'lga qo'yish va mustahkamlash;

aholini monomarkazlarda kasb-hunarga tayyorlash, qayta tayyorlash va ularning malakasini oshirish, tadbirkorlik asoslariga va xorijiy tillarga o'qitish, bilim va ko'nikmalarni baholash, ishga joylashtirishga ko'maklashish va xorijga vaqtincha ishga joylashish uchun ketayotgan fuqarolarni tayyorlash masalalari bo'yicha ommaviy axborot vositalari, ijtimoiy tarmoqlarda muntazam targ'ibot-tashviqot va axborot-tushuntirish tadbirlari amalga oshiriladi.

Monomarkazlarning huquq va majburiyatlari:

o‘z nomidan vakolati doirasida yuridik va jismoniy shaxslar bilan shartnomalar, kelishuvlar va boshqa huquqiy hujjatlar tuzish;

qonunchilik hujjatlari bilan taqiqlanmagan va ushbu Nizomga zid bo‘lmagan faoliyat turlarini amalga oshirish;

o‘qitish sifati, o‘qituvchilar, ishlab chiqarish ta’limi ustalari, xodimlarning boshqa toifalarining mehnat faoliyati samaradorligini va raqobatbardoshligini oshirish, sohaga ilg‘or mehnat, o‘quv-metodik tajribalarni joriy etish maqsadida turli tanlovlar, tadbirlar, reklama faoliyati, ommaviy-axborot vositalarida ko‘rsatuvlar, eshittirishlar, chiqishlar tashkil qilish;

budjetdan tashqari mablag‘larni jalb qilish maqsadida o‘quv jarayonlari davomida tayyorlangan mahsulotlarni (tovar, ish, xizmatlarni) sotish;

o‘quv jarayoniga xorijiy mutaxassislarni jalb etish;

o‘quvchilarga xalqaro darajadagi sertifikatni (guvohnoma, diplom va boshqa hujjatlar) berish;

o‘quv jarayonida ishlab chiqarilgan yarim tayyor, tayyor mahsulotlarni (tovar, ish, xizmatlarni) o‘z hududida joylashgan ko‘rgazmali pavilonlar va yarmarkalar hamda elektron tijorat orqali namoyish qilish va sotish (tushgan mablag‘larni o‘quv jarayoni uchun zarur bo‘lgan ehtiyot qismlar va xomashyo materiallarini xarid qilish, xodimlar malakasini oshirish va ularni rag‘batlantirish uchun sarflashga yo‘naltirish sharti bilan);

o‘qitishdan tushadigan mablag‘lar hamda qonunchilik hujjatlarida taqiqlanmagan boshqa manbalardan tushgan mablag‘larni aholiga sifatli xizmat ko‘rsatish bo‘yicha moddiy-texnik bazani rivojlantirishga va o‘qitish jarayonini zamonaviy o‘quv-texnik vositalar, mebellar bilan jihozlashga, xodimlarni ijtimoiy himoya qilishga va ularning faoliyat samaradorligini oshirishni rag‘batlantirishga sarflash;

monomarkazlarda hududiy mehnat organlari tomonidan ro‘yxatga olingan ishsiz va ish qidirayotgan shaxslar, shuningdek, o‘zini o‘zi band qilgan shaxslar hamda “Ibr-migrtin” dasturiy majmuasida ro‘yxatga olingan fuqarolarni Davlat jamg‘armasi mablag‘lari hisobidan tadbirkorlik ko‘nikmalari va xorijiy tillarga

o‘qitish, kasb-hunarga tayyorlash, qayta tayyorlash va malakasini oshirish buyurtmachi hamda o‘quv markazi o‘rtasida belgilangan tartibda to‘g‘ridan to‘g‘ri shartnomalar tuzish asosida amalga oshiriladi.

Davlat jamg‘armasi va o‘z mablag‘laridan samarali foydalanishi hamda mablag‘ bilan ta‘minlashning muqobil manbalarini, shu jumladan, tashkilotlar o‘z mablag‘larini, homiy xayriyalari, xorijiy investitsiyalarni jalb etishi mumkin.

Monomarkazlar qonunchilik hujjatlariga muvofiq boshqa huquqlarga ham ega bo‘lishi mumkin.

Monomarkazlar:

qonunchilik hujjatlari, Vazirlikning hujjatlari va topshiriqlarida belgilangan vazifalarni bajarishi;

ishsiz va kambag‘al aholida tadbirkorlik ko‘nikmalarini shakllantirish uchun olti oydan oshmaydigan o‘qitishni tashkil etishi hamda tadbirkorlik ko‘nikmalarini shakllantirish borasida Biznes va tadbirkorlik oliy maktabi bilan hamkorlikda faoliyat olib borishi;

fuqarolarni ilg‘or pedagogik va axborot-kommunikatsiya texnologiyalari, zamonaviy kasb standartlari, o‘quv dasturlari, darsliklar va boshqa o‘quv-metodik materiallar asosida mehnat bozorida talab yuqori bo‘lgan kasb-hunarga o‘qitishi;

xorijiy tashkilotlar bilan hamkorlikda o‘qituvchilar va muhandis-ustalar malakasini ilg‘or xorijiy tajribalar asosida muntazam oshirib borishi;

mehnat muhofazasi, texnika xavfsizligi hamda sanitariya qoidalari, normalari va gigiyena normativlari talablariga javob beradigan o‘quv va mehnat sharoitlarini yaratishi mumkin.

Monomarkazlar qonunchilik hujjatlariga muvofiq boshqa majburiyatlarni ham bajarishi mumkin.

Monomarkazda hududiy mehnat organlari tomonidan ro‘yxatga olingan ishsiz va ish qidirayotgan shaxslar, shuningdek, o‘zini o‘zi band qilgan shaxslar hamda “labor-migration” dasturiy majmuasida ro‘yxatga olingan fuqarolarni tadbirkorlik ko‘nikmalari va xorijiy tillarga o‘qitish, kasb-hunarga tayyorlash,

qayta tayyorlash va malakasini oshirish Davlat jamg'armasi mablag'lari hisobidan to'g'ridan to'g'ri shartnomaga asosan bepul amalga oshiriladi.

Kasb-hunarga o'qitish quyidagi turlar bo'yicha amalga oshiriladi:

uzoq muddatli o'qitish — o'quv jarayoni o'ttiz haftadan qirq haftagacha davom etadi;

o'rta muddatli o'qitish — o'quv jarayoni besh haftadan yigirma besh haftagacha davom etadi;

qisqa muddatli o'qitish — o'quv jarayoni to'rt haftagacha davom etadi;

ishlab chiqarishda kasb-hunarga o'qitish — o'quv jarayoni ish beruvchida bir vaqtning o'zida olib boriladigan mehnat faoliyati bilan bevosita bog'liq bo'lib, bir nafar o'quvchi uchun kelgusida ish beruvchida ishga joylashtirilgan holda kasb-hunarga tayyorlashdan (stajirovkadan) o'tishi yigirma besh haftagacha davom etadi.

maqsadli o'qitish — o'quv jarayoni to'rt haftagacha davom etadi.

Nazorat savollari

1. Ishsizlik nima va uning darajasi qanday aniqlanadi?
2. Ishsiz deb e'tirof etish uchun qanday shartlar mavjud bo'lishi lozim?
3. Ishsizlikning asosiy sabablari nimalardan iborat?
4. Ishsizlikning qanday turlarini bilasiz?
5. Ishsizlikning tabiiy darajasi nima?
6. Artur Ouken qonunini ta'riflab bering.
7. Ishsizlikni kamaytirish borasida davlat tomonidan qanday tadbirlar o'tkaziladi?

**8 BOB. MEHNAT UNUMDORLIGINI OSHIRISH OMILLARI VA
IMKONIYATLARI**

**8.1. Mehnat unumdorligi tushunchasi va uni oshirib borishning ijtimoiy-
iqtisodiy ahamiyati**

Mehnat faoliyatining maqsadi biror natijaga erishishdan, masalan, mahsulot ishlab chiqarish yoki xizmat ko'rsatishdan iboratdir. Har qanday xodim yoki xodimlar guruhi uchun natija samaradorligi, ya'ni vaqt birligi - soat, kun, yil mobaynida ishlab chiqarilgan mahsulot, ko'rsatilgan xizmat miqdori muhim ahamiyatga ega. Bu natija qanchalik yuqori bo'lsa, uning birligiga sarflangan xarajat, shu jumladan, xona, bino uchun ijara haqi elektr quvvatidan foydalanish haqi va shu kabilar shunchalik kamroq bo'ladi. Binobarin, mehnat unumdorligi yuqori, mahsulot hajmi ko'proq bo'lsa, uning xarajatlari kamroq bo'ladi. Mehnat samaradorligi mahsulodorigi mehnat ko'rsatkichi bilan o'lchanadi.

Korxonada mehnat unumdorligining tez sur'atlarda o'sishida erishish iqtisodiyot taraqqiyotining asosiy vazifalaridan biri va mehnatkashlarning moddiy faravonligini oshirishning muhim shartidir. Mehnat unumdorligining o'sishi ijtimoiy ishlab chiqarish samaradorligini oshirilishining bosh omillaridandir. Mehnat unumdorligini ko'rsatkichi mehnatni normal sharoitida, vaqt birligida ishlab chiqarilgan mahsulotning hajmini ifodalaydi va mutaxassislarining maqsadga muvofiq faoliyatining natijasini tasvirlaydi.

Mehnat unumdorligini o'sib borishi milliy daromadning ortishi, mahsulot tannarxining pasayishi va ishlab chiqarish samaradorligini oshirishning asosidir.

Ishlab chiqarish hajmini kengaytirishga, ishlab chiqarishda band bo'lgan xodimlarning mehnat unumdorligini oshirish, shuningdek, sanoatga qo'shimcha ish kuchini jalb qilish yo'li bilan erishiladi. Ammo xodimlar sonini ko'paytirish hisobiga ishlab chiqarishni rivojlantirish imkoniyati muayyan chegaraga egadir.

Faqat mehnat unumdorligini oshirish evaziga jon boshiga shunday moddiy ne'mat ishlab chiqarishga erishish mumkinki, u kelajakda o'tish imkonini beradi. Yuqori mehnat unumdorligiga erishish natijasida boshka iqtisodiy muammolarni ham hal qilishi mumkin.

Mehnat unumdorligi deganda jonli mehnatdan maqsadga muvofiq foydalanish bilan bir qatorda, ishlab chiqarish vositalaridan va ishchilardan samarali foydalanish darajasi xam tushuniladi. Ishlab chiqarish vositalari va buyumlashgan mehnatning behuda sarflanishni bartaraf etish, (mahsulot

tannarxining pasayishiga va ijtimoiy mehnat unumdorligining oshirilishiga imkon beradi).

Ijtimoiy mehnat unumdorligining oshishi mahsulot birligiga sarflanadigan jonli va buyumlashgan mehnatning kamaytirilishini umumlashtiruvchi ko'rsatkichdir.

Demak, mehnat unumdorligi - xodimlar mehnat faoliyatining iqtisodiy samaradorligi ko'rsatkichidir. U ishlab chiqarilgan mahsulot yoki ko'rsatilgan xizmatlar miqdorining mehnat xarajatlariga nisbatan, ya'ni mehnat xarajatlari birligi hisobiga ishlab chiqarilgan mahsulot bilan belgilanadi.

Jahon amaliyotida "mehnat unumdorligi" va "unumdorlik" atamalaridan keng foydalaniladi. Bu atamalar ana shu ko'rsatkichlarni hisoblab chiqarishga asos bo'ladigan mehnat natijalarining ta'rifi va tarkibi bilan farqlanadi. Mehnat unumdorligi atamasi faqat yaratilgan (sotilgan) mahsulot (xizmatlar) hajminigina o'z ichiga oladi, holbuki, unumdorlik atamasi qo'shimcha ravishda mehnat natijalarida buyumlashgan mehnatning tejalishi yoki ortiqcha sarflanishini hisobga oladi.

Ijtimoiy mehnat unumdorligi – jonli va o'tmishdagi mehnat sarflari bilan hisoblanadi:

$$R_o = M / T_1 + T_2$$

bunda

R_o – ijtimoiy mehnat unumdorligi;

M – ishlab chiqarilgan mahsulot hajmi;

T_1 – jonli mehnat sarfi;

T_2 - o'tmishdagi mehnat sarfi.

Yakka tartibdagi mehnat unumdorligini hisoblashda faqat jonli mehnat sarflaridan foydalaniladi:

$$R_i = M / T_1$$

Mehnat unumdorligi mohiyatini ta'riflash uchun "mehnat intensivligi" va "mehnat tig'izligi" tushunchalariga aniqlik kiritish lozim. Iqtisodiy adabiyotlarda ushbu tushunchalarning bir-biriga nisbati to'g'risida aniq bir ma'noda

tushuniladigan fikrlar yo‘q. Ko‘pincha, mehnat intensivligi deganda, insonning mushak va asab quvvati sarfi bilan o‘lchanadigan ishlab chiqarish jarayonidagi mehnat tig‘izligi darajasi tushuniladi. Ushbu hamda unga o‘xshash boshqa ta’riflarda «mehnat intensivligi» va «mehnat tig‘izligi» tushunchalari bir xillastirib yuboriladi. Lekin, aslida bular boshqa-boshqa tushunchalardir.

8.2. Mehnat unumdorligini aniqlash usullari

Mehnat unumdorligi qanchalik yuqori bo‘lsa, ish sifati zarur darajada bo‘lgani holda, mehnat xarajatlari qanchalik kam bo‘lsa, mehnat samaradorligi shunchalik yuqori bo‘ladi. Tadbirkor korxonaga egasi uchun vaqt birligi ichida qanday ishlab chiqarish darajasiga erishilgani emas, shu bilan birga u qanday mehnat xarajatlari bilan ta’min etilgani ham muhimdir. Mehnat xarajatlari xodimlar soni va mehnatga to‘langan haq xarajatlari bilan o‘lchanadi. Unisi ham, bunisi ham ish vaqti bilan o‘lchanishi mumkin. SHuning uchun ham mehnat samaradorligini tahlil qilganda vaqt birligi ichida sarflangan mehnat xarajatlari ham, shu bilan birga uning tuzilishi hisobga olingan holda ham qarab chiqiladi.

Mehnat unumdorligi ko‘rsatkichlarini tasniflash belgisi mehnat natijalarini ifodalash usulidan (qiymat, tabiiy va mehnat) iboratdir. Tabiiy o‘lchamlar hammadan ko‘ra sodda va yaqqol bo‘lib, mehnat natijalarini ko‘zga tashlanadigan moddiy kategoriyalarda baholaydi.

Mehnat unumdorligini o‘lchashning natural, mehnat va qiymat usullari mavjud.

Mehnat unumdorligini o‘lchash darajasi bo‘yicha bir xildagi mahsulotni ishlab chiqaradigan alohida ish o‘rinlarida ishlab chiqarilgan mahsulot hajmini va ishlab chiqarish normalarini aniqlashning natural usulini qo‘llash maqsadga muvofiqdir. (dona, tonna, kub yoki metr² va hokazo)

Mehnat unumdorligini mehnat usuli bilan o‘lchashda mahsulot birligini ishlab chiqarish yoki tovar birligini sotishga doir normativ vaqtdan foydalaniladi:

$MUM = \text{ish vaqti birligidagi mahsulot hajmi} / \text{haqiqiy ish vaqti}; (\text{norma/soat})$

Korxonalar va ularning yirik bo'linmalari darajasida, xuddi iqtisodiyot tarmoqlarida bo'lgani kabi, ishlab chiqarish va mehnat unumdorligi hajmlarini o'lchash uchun asosan qiymat usuli tatbiq etiladi.

Qiymat usuli universal usul bo'lib, u mahsulotning barcha turlari va hajmlari, ishlar va xizmatlar yagona pul ko'rsatkichlari bo'lgan so'mda ifodalanadi, u hajm ko'rsatkichlarini tegishli ulgurji narxlarga ko'paytirish bilan aniqlanadi.

Mahsulot tabiiy (shartli-tabiiy) birligining mehnat sig'imi ko'rsatkichlari korxonada va uning tarkibidagi bo'linmalar bo'yicha mehnat unumdorligini o'lchash, tahlil qilish va rejalashtirishning yagona usullarini qo'llashga, mehnat unumdorligining o'sish omillari ta'sirida xarajatlar dinamikasini juda aniq ko'rsatishga imkon beradi. Qiymat usuli eng ko'p tarqalgan usul bo'lib, u korxonada, korxonalar guruhlarida, tarmoqda, mintaqada, umuman iqtisoddagi mehnat unumdorligining darajasi va dinamikasini taqqoslash imkonini beradi.

ESLATMA

Ma'lumki, mehnat unumdorligi darajasi ish vaqti birligiga to'g'ri keladigan mahsulot miqdori bilan aniqlanadi. Lekin boshlang'ich hajmlar vaqtida ifodalansa, mehnat unumdorligi ish vaqti fondining mahsulot sermehnatlik darajasiga nisbati sifatida hisoblab chiqariladi:

$$M_u = \frac{\Phi_{ue}}{Mc} .$$

Buning ma'nosi shuki, mahsulot ishlab chiqarish me'yori uni ishlab chiqarishga sarflangan vaqt miqdoriga to'g'ri proporsional va uning sermehnatlik darajasiga teskari proporsionaldir. Agar mehnat unumdorligi ish vaqt fondini ko'paytirish hisobiga ortsa, u holda bu unumdorlikni oshirishning ekstensiv yo'li hisoblanadi; agar unumdorlik sermehnatlik darajasini qisqartirish bilan ta'min etilsa, bu ekstensiv yo'l sanaladi. Bunda mahsulot tayyorlashga sarf etiladigan sarf-xarajatlarning kamayishi yangi texnika va texnologiyalarni joriy etish, mehnatni tashkil etishni takomillashtirish hisobiga sodir bo'ladi.

8.3. Mehnat unumdorligini oshirishning omillari va imkoniyatlari

Mehnat unumdorligini oshirish ayrim korxonalar va jamoalar uchun katta ahamiyatga ega bo'lib, uning darajasiga ta'sir etadigan barcha omillar va zahiralarni ko'paytirishni taqozo etadi.

Umuman, omillar deganda – biron-bir jarayon yoki hodisaga ta'sir etuvchi kuchlar, sabablar, tashqi vaziyatlar tushuniladi. Mehnat unumdorligi omillari - mahsulot, ish yoki xizmatlar birligini ishlab chiqarishda yollanma mehnat sarfi miqdorining o'zgarishiga ta'sir etuvchi sabablar, harakatlantiruvchi kuchlar.

Mehnat unumdorligiga ta'sir etishning turli usullarini tasniflash va ularni guruhlarga ajratishning ahamiyati shundaki, bu mehnat unumdorligi mohiyatini chuqurroq anglash va oshirish yo'llarini bozor kon'yunkturasidan kelib chiqib aniqlash imkonini beradi. Bunday tasnifning amaliy ahamiyati shundaki, uning yordamida u yoki bu omillarning natijasiga ta'sir darajasini yaxshiroq hisobga olish mumkin bo'ladi, ya'ni ulardan biri mehnat unumdorligining o'sishiga barqarorroq ta'sir ko'rsatsa, boshqalari bu ma'noda o'tkinchi ahamiyatga ega.

Mehnat unumdorligi darajasi va uning dinamikasiga ko'pgina omillar ta'sir qiladi. **Omillar deb** mehnat unumdorligining o'zgarishiga ta'sir ko'rsatadigan harakatlantiruvchi kuchlar yoki sabablarga aytiladi.

Barcha omillarni o'z ichki mazmuni va mohiyatiga ko'ra, uchta guruhga bo'lish mumkin: moddiy-texnika, tashkiliy va ijtimoiy-iqtisodiy.

Moddiy-texnik omillar – yangi texnika, ilg'or texnologiya, xomashyo va materiallarning yangi turlaridan foydalanish bilan bog'langan.

Moddiy-texnika omillari majmui va ularning mehnat unumdorligini o'zgartirishga ta'sirini quyidagi ko'rsatkichlar, ya'ni:

- mehnatning energiya bilan qurollanganligi – sanoatdagi bir ishchiga to'g'ri keladigan energiya turlari iste'moli;
- mehnatning elektr energiya bilan ta'minlanganligi – sanoatdagi bir ishchiga to'g'ri keladigan elektr energiya iste'moli;
- mehnatning texnika bilan qurollanganligi – bir xodimga to'g'ri keladigan asosiy ishlab chiqarish fondlari hajmi;

- mexanizasiyalash va avtomatlashtirish darajasi – mexanizasiyalashtirilgan va avtomatlashtirilgan mehnat bilan band bo‘lgan ishchilar ulushi;
- ishlab chiqarishni kimyolashtirish – progressiv materiallar va kimyoviy jarayonlarni qo‘llash, ishlab chiqarishning umumiy hajmida ishlab chiqarishning kimyolashtirilgan jarayonlari ulushining ko‘payishi kabi ko‘rsatkichlar bilan tavsiflash mumkin.

Mahsulot sifatini oshirish, mablag‘ va mehnatni kam sarflab, ijtimoiy ehtiyojlarni qondirish – muhim moddiy-texnik omildir.

Moddiy-texnik omillar – eng muhim omillardan hisoblanib, ular nafaqat mehnat, balki xomashyo, materiallar, uskunalar, energiya va hokazolarning tejalişini ham ta‘minlaydi.

Tashkiliy-iqtisodiy omillar mehnat, ishlab chiqarish darajasi bilan belgilanadi.

Mehnatni tashkil etish va boshqarish ham unumdorlikni oshirish omillaridan biridir. Mehnat unumdorligining o‘shishiga doir **tashkiliy omillarda** korxonalar, tarmoqlar va umuman, xalq xo‘jaligi darajasida ishlab chiqarishni tashkil etish kiradi. Xususan, korxonalarni mamlakatimiz hududlari bo‘yicha joylashtirish, ham mamlakat ichida, ham chet mamlakatlar bilan transport aloqalarini yo‘lga qo‘yish; korxonalarni ixtisoslashtirish va ularning keyinchalik kooperasiyalashuvi; moddiy-texnika, energiya ta‘minoti, ta‘mirlash xizmati ko‘rsatish va hokazolar katta ahamiyatga egadir. Korxonalar ichida ishlab chiqarishni tashkil etishning yaxshilanishiga doir muhim vazifalar quyidagilardir: rejalashtirish sifatini oshirish; ishlab chiqarishni tashkiliy-texnik jihatdan tayyorlashni tashkil etish; yangi texnika va texnologiyani o‘z vaqtida joriy qilish; ishlab turgan Asbob-uskunalar, apparatlarni zamonaviylashtirish; mashinalar, mexanizmlar, Asbob-uskunalar, apparatlarni joriy va kapital ta‘mirlashni ta‘min etish, shuningdek, korxonada moddiy-texnika ta‘minotini to‘g‘ri tashkil etish.

Barcha tashkiliy omillar bir-biri bilan mustahkam bog‘langan bo‘lib, ishlab chiqarish, mehnat va boshqaruvni tashkil etishning yagona tizimini hosil qiladi. Ulardan to‘liq foydalanmaslik, turli tashkiliy kamchiliklarning mavjud bo‘lishi

asosan ish vaqtdan foydalanishda o'z ta'sirini ko'rsatadi. Ish vaqtining bekor sarf bo'lishi mehnat va ishlab chiqarishni tashkil etishdagi kamchiliklar oqibati bo'lib, mehnat unumdorligini pasaytiradi, ish vaqti bekor sarf bo'lishini qisqartirish esa mehnat unumdorligining ortishini ta'minlaydi.

Tashkiliy omillar tizimida kadrlar tarkibining yaxshilanishi - boshqaruv xodimlari sonining nisbiy qisqarishi va sanoat - ishlab chiqarish xodimlari umumiy sonida ishchilar salmog'ining, bular orasida esa asosiy ishchilar salmog'ining ortishi muhim o'rin tutadi. Sanoat - ishlab chiqarish xodimlari umumiy sonida ishchilar salmog'i qanchalik yuqori bo'lsa, bitta xodimga to'g'ri keladigan mehnat unumdorligi ham shunchalik yuqori bo'ladi.

Ijtimoiy-iqtisodiy omillarning ta'siri shu narsa bilan bog'liqki, fan-texnika taraqqiyotining avj olishi, ishlab chiqarish (texnika, texnologiya) moddiy asosining ta'minlashuvi va xilma-xil, ko'p hollarda esa ancha murakkab tashkiliy tadbirlarning amalga oshirilishi o'z-o'zidan emas, balki faqat ijtimoiy ishlab chiqarish ishtirokchilari bo'lgan insonlarning faol mehnat faoliyati natijasidagina sodir bo'ladi. Bu mehnat faoliyatining harakatlantiruvchi kuchi - muayyan natijani qo'lga kiritishga bo'lgan qiziqishdir. U, o'z navbatida, ishlab chiqarish ishtirokchilari bo'lgan insonlarning moddiy va ma'naviy ehtiyojlarini qondirish imkonini beradi. Bundan tashqari, ishlab chiqarish yoki boshqa faoliyat qatnashchilari muayyan mehnat faoliyati natijasini qo'lga kiritishga intilishi bilan bir qatorda etarli darajadagi mehnat qobiliyatiga, ishbilarmonlik va shijoatkorlik kabi zarur shaxsiy sifatlarga ega, shuningdek, tadbirkor va hushyor bo'lishlari lozim.

Mehnat unumdorligini oshirish zahiralari (rezervlari) – texnika va texnologiyani takomillashtirish, ishlab chiqarish, mehnat va boshqaruvni tashkil etishni yaxshilash hisobiga mehnat unumdorligini oshirishning barcha omillaridan yanada to'laroq foydalanish imkoniyatidir.

Mehnat unumdorligini oshirish zaxiralari – mehnat sarflarini tejashning (mehnat sig'imini kamaytirish va ish unumini ko'paytirishning) foydalanilmagan imkoniyatlaridir.

Zaxiralar fan-texnika taraqqiyoti ta'sirida ishlatiladi va yana yuzaga keladi. Miqdoran zaxiralarni muayyan vaqt oralig'idagi mehnat unumdorligining erishilgan darajasi va imkoni bo'lgan eng yuqori darajasi o'rtasidagi farq, deb ta'riflash mumkin.

Nazorat savollari

1. Mehnat unumdorligi nima?
2. Mehnat unumdorligini hisoblash uslubiyoti qanday ahamiyatga ega?
3. Mehnat unumdorligini aniqlashning asosiy usullarini, ularning afzalliklari, kamchiliklari, qo'llanish sohalarini aytib bering.
4. Mehnat unumdorligini oshirishning qanday moddiy-texnik omillarini va ular ta'sir ko'rsatishini hisoblashning qanday usullarini bilasiz?
5. Mehnat unumdorligiga qanday ijtimoiy-iqtisodiy omillar ta'sir ko'rsatadi?
6. Mehnat unumdorligini oshirishning tashkiliy omillari tuzilishi qanday, ular ish vaqtidan foydalanishga va mahsulotning sermehnatlik darajasiga qanday ta'sir ko'rsatadi?
7. Mehnat unumdorligini oshirishning qanday tashqi va ichki zahiralari bor?

9 BOB. AHOLINING TURMUSH DARAJASI, DAROMADLARI VA UNI DAVLAT TOMONIDAN TARTIBGA SOLISH

9.1. Aholi daromadlari va ularning shakllanish manbalari

Har bir insonning moddiy va ma'naviy turmush imkoniyatlari uning daromadlari darajasiga bog'liq. Insonning daromadi darajasi qancha yuqori bo'lsa, uning o'z zaruriy ehtiyojlarini qondirish, salomatligini saqlash, dam olishni tashkil etish, ma'lumot olish va bo'sh vaqtini madaniy tarzda o'tkazish imkoniyatlari shuncha ko'p bo'ladi.

Daromadlar ehtiyojlarni bevosita qondirish manbai sifatida aholi hayotida katta rol o'ynaydi. Davlat byudjetining daromad qismi asosan jismoniy va yuridik

shaxslardan olinadigan soliq va to'lovlardan tashkil topadi hamda ular ijtimoiy ehtiyojlar uchun sarflanadi va shu tariqa aholi ehtiyojlari bilvosita qondiriladi.

Daromad olish uchun mehnat va kapital bozorida qancha hajmda xizmatlar taklif etish to'g'risida qaror, odatda, oila darajasida qabul qilinadi. Shu bois, bozor iqtisodiyotida daromadning shakllanishi nafaqat umumiy aholi darajasida, shu bilan birga uy xo'jaligi darajasida ham olib qaraladi. Uy xo'jaliklarining yalpi daromadi birlamchi va ikkilamchi daromadlardan shakllanadi

Uy xo'jaligi – bitta xonadonda yashaydigan, barcha daromadlari va moddiy boyliklarini (yoki ularning bir qismini) birlashtirgan va tovarlar hamda xizmatlar iste'moli, asosan turar joy va oziq-ovqat mahsulotlariga sarf-xarajatlarni birgalikda amalga oshiradigan shaxslar guruhi (yoki bir shaxs)dir.

Aralash daromad daromadlarning mustaqil ko'rsatkichi bo'lib, unda mehnatga haq to'lash va foyda olish elementlari mujassamlashadi. Aralash daromadlar xususiy tadbirkorlik faoliyatidan (yollanma mehnat qo'llanilmagan holda), shaxsiy tomorqa xo'jaligidan olinadigan daromadlar, erkin kasbdagi shaxslarning daromadlari, mualliflik gonorarlari va shu kabilarni o'z ichiga oladi.

Bozor iqtisodiyoti sharoitida har qanday mamlakatning aholi daromadlari hamisha turli ijtimoiy guruhlar bo'yicha tabaqalashadi. Bunda asosiy masala ushbu daromadlarning qay darajada tabaqalashganligidagina iborat. Adolat va fuqarolar tengligi tamoyillari xukmron bo'lgan demokratik davlatda ayrimlar o'ta badavlatligi, boshqalarning esa qashshoqligi ijtimoiy keskinlikning oshishiga olib kelishi mumkin. Aynan shu bois daromadlardagi mavjud notenglikni o'lchash uslubiyatini o'zlashtirish, tengsizlikni vujudga keltiradigan sabablarni bila olish va aholi daromadlarining jamiyat uchun maqbul yo'sinda tabaqalashishiga erishish zarur. Demak, **aholi daromadlari deyilganda** ularning ma'lum vakt oralig'ida odatda bir yilda olgan pul mablag'lari va moddiy ne'matlari (uy xujaligida ishlab chiqarilgani bilan birga) summasi tushuniladi.

Aholi iste'mol darajani to'g'ridan-to'g'ri ularning daromadlari darajasiga bog'liq bo'ladiki, bu daromadlarning aholi turmush darajasidagi rolini belgilab beradi.

Daromadlarning bozorli taksimlanishi ishlab chikarishning barcha omillari egalari daromadlari talab va taklif qonuni talab hamda ishlab chikarish omillarining unumdorligi asosida shakllanishini bildiradi, shu nuktai nazardan talab unchalik katta bulmagan malakasiz ishchi kuchi egalarining kam va aksincha talab yuqori bo'lgan malakali kasb egalarining yuqori daromad olishi to'g'ri bo'ladi. Demak, bozor mexanizmi farovonlik darajasiga hech qanday kafolat bermaydi.

Shunday ekan bozor iqtisodiyotiga yo'l tutgan mamlakatlarda davlat tomonidan amalga oshiriladigan, keng ijtimoiy tadbirlarni bildiruvchi "ijtimoiy yo'naltirilgan bozor xo'jaligi" goyasi alohida ommaviylik kasb etadi. Buning ma'nosi, bozor iqtisodiyotiga asoslangan mamlakatlar real hayotida daromadlarning taqsimlanishi nafaqat bozor kuchlarining erkin harakati natijasida, balki daromadlarning turli oqimlarini ularni kayta taqsimlash yo'li bilan davlatning tartibga solishi asosida amalga oshiriladi. Boshqacha aytganda, jamiyat hayotining ijtimoiy-iqtisodiy sharoitlari tartibga solinadi, ya'ni jamiyat qatlamlari, ijtimoiy guruhlar o'rtasidagi va ular ichidagi munosabatlar ushlab turiladi, jamiyat a'zolarining hayot darajasi va farovonligini oshirish uchun sharoit ta'minlanadi, ularning ijtimoiy ishlab chiqarishda qatnashishi uchun iqtisodiy ragbatlarni shakllantirishda ijtimoiy kafolatlar yaratiladi. Qiskasi, davlat aholi daromadlarini shakllantirish siyosati bilan shugullanadi va shu orkali ma'lum darajada ijtimoiy adolat ta'minlanadi.

Jamiyat a'zolari daromadlari darajasi ular turmush darajasining muhim ko'rsatkichi hisoblanib, shaxslar ma'naviy imkoniyatlarini: dam olishi, bilim olishi, sog'ligini saqlashi, eng zarur ehtiyojlarini qondirishini belgilab beradi. Aholi daromadlari darajasiga bevosita ta'sir kursatuvchi omillar orasida ish xaki xajmidan tashkarish chakana narx dinamikasi, iste'molchilik bozorining tovarlar bilan tuyinganlik darajasi kabilar muxim o'rin tutadi. Aholi daromadlari dinamikasi va darajasiga baho berish uchun nominal, ihtiyorida bo'lgan va real daromad ko'rsatkichlaridan foydalaniladi.

Nominal daromad - alohida shaxslar tomonidan ma'lum vakt oraligida olingan pul miqdori xisoblanadi.

Ixtiyorida bo'lgan daromad - shaxsiy iste'mol va shaxsiy jamg'armaga foydalanish mumkin bo'lgan daromad. Bu daromad nominal daromaddan soliqlar va majburiy to'lov summasigakam bo'ladi.

Real daromad - narx darajasi o'zgarishini hisobga olib, ma'lum vaqt oralig'ida ixtiyorida bo'lgan daromadga sotib olish mumkin bo'lgan tovar va xizmatlar miqdoriga teng.

Aholining nominal pul daromadlari turli manbalar hisobiga shakllanib, ulardan asosiylari quyidagilar hisoblanadi:

- ishlab chikarish omillariga olinadigan daromad;
- davlat yordam dasturlari buyicha to'lov va imtiyozlar shaklidagi pul tushumlari;
- moliya tizimi orkali tushumlar; (banklar, omonat kassalar, sug'urta muassasalari orqali va hokazo).

Aholining yollanib ishlovchi qismining olinadigan daromadlarning asosiy kismini ish haqi tashkil kiladi. Daromadning bu turi istiqbolda ham, pul daromadlari umumiy hajmini shakllanishida o'zining yetakchi rolini saqlab qoladi.

Aholi pul daromadlarining shakllanishiga davlat yordam dasturlari bo'yicha to'lovlar sezilarli ta'sir ko'rsatadi. Bu manbalar hisobiga pensiya ta'minoti vaqtincha mehnatga layoqatsiz fuqarolarni ushlab turishi amalga oshiriladi va turli xil nafaqalar to'lanadi.

Aholining moliya kredit tizimi orqali olinadigan pul daromadlari quyidagilardan iborat: davlat sug'urtasi bo'yicha to'lovlar ; shaxsiy uy qurilishiga va matbuot jamiyati a'zolariga bank ssudalari; jamg'arma bankiga qo'yilmalar bo'yicha foizlar; aksiya, obligasiya bahosining ko'payishidan olinadigan daromad va zayom bo'yicha to'lovlar; tovarlarni kreditga sotib olish natijasida tashkil topadigan, vaqtincha bo'sh mablag'lar; har xil turdagi kompensasiya to'lovlar va h.k.

Yuqorida ta'kidlanganidek, nominal daromad aholi ihtiyorida bo'lgan daromad va majburiy to'lovlardan iborat bo'ladi. Aholining majburiy to'lovlari moliya tizimi orqali, har xil turdagi soliq va yig'imlar shaklida amalga oshiriladi. Davlat soliq to'lovlari va yig'imlarini to'plash orqali o'zini ijtimoiy siyosatini amalga oshiradi, kam ta'minlangan oilalarga yordam ko'rsatadi.

Daromadlar pul va natural shaklida bo'lishi mumkin.

Pul va natural daromadlarning nisbati tez-tez o'zgarib turadi, ammo pul shakli ko'proq tarqalgan. Odatda, aholining kam ta'minlangan qatlamlarida natural daromadlar hissasi yuqori bo'ladi. Iqtisodiy vaziyat yomonlashgan davrda natural daromadlar salmog'i oshib ketadi.

Mulkdan olinadigan daromadlar xo'jalik yurituvchi sub'yektlarga moliyaviy va nomoliyaviy resurslarni foydalanishga berib qo'yishdan olinadigan daromadlardir. Foizlar quyilma va qimmatli qog'ozlar bo'yicha daromadlar olish shaklidir. Dividendlar mulkdan olinadigan daromadning shunday shakliki, aksiyadorlar mablag'larni hissadorlik jamiyatlari tasarrufiga topshirganliklari natijasida (aksiyalar sotib olish orqali) uni olishga haqli bo'ladilar.

Aholi daromadlari nominal va real ko'rinishda bo'ladi:

1.Nominal daromadlar- pul ko'rinishida olingan daromadlardir.

2.Real daromadlar -iste'mol narxlarining indeksiga qarab tuzatilgan joriy davrdagi nominal pulli daromadlardir.

Aholining pul daromadlari- mehnatkashlar uchun ish haqi hisobidagi barcha pul mablag'lari tushumi; pensiyalar, stipendiyalar, turli nafaqalar; mulkdan foiz, dividendlar, renta ko'rinishidagi daromadlar; aksiyalar, qimmatbaho qog'ozlar, ko'chmas mulk, chorva hayvonlari, tomorqa xo'jaligi mahsulotlari, turli buyumlar va boshqa tovarlarni sotishdan tushadigan pul tushumlari, turli xizmatlar ko'rsatish uchun haqlar va boshqalardan tashkil topadi.

Aholining natural daromadlari – qishloq xo'jaligi mahsulotlarining barcha tushumlari: dehqonchilik, chorvachilik, parrandachilik mahsulotlari, bog'-qo'rg'on, sabzavot-poliz ekinlari uchast-kasi, shaxsiy tomorqa, tabiat in'omlaridan

shaxsiy, oilaviy ehtiyojlar uchun tayyorlanadigan mahsulotlar kabi tushumlardan iborat.

Nominal va real daromadlar ko'rsatkichi bilan bir qatorda aholi pulli daromadlarining xarid qobiliyati ko'rsatkichi ham alohida olib qaraladi. Bu ko'rsatkich aholining tovarlar va xizmatlar sotib olish bo'yicha imkoniyatlarini aks ettiradi hamda aholining o'rta hisobda jon boshiga to'g'ri keladigan pulli daromadlarining tovar ekvivalenti orqali ifodalanadi. Jon boshiga to'g'ri keladigan pulli daromadlar jami pulli daromadlar miqdorini mavjud aholi soniga bo'lish orqali hisoblab chiqiladi.

Hisoblab chiqilgan yoki olingan daromadlardan fuqarolar turli soliq to'lovlari va badallar to'lashlariga to'g'ri keladi. Shu sababli, fuqaroning haqiqiy tasarrufida bo'lgan daromatlarni tavsiflaydigan ko'rsatkichga ta'rif berish muhim. O'zbekiston Respublikasi Iqtisodiyot vazirligi majburiy to'lovlar va badallar chegirilganidan qoladigan joriy davr pul daromadlarini tasarrufdagi pul daromatlari deb ta'riflaydi.

Daromadni shakllantirishda shaxsiy tomorqa xo'jaliklaridan (pulli va tabiiy shakllarda) olinadigan daromadlar muhim rol o'ynaydi. Ularning hajmi Milliy Hisob tizimida umum-qabul qilingan quyidagi prinsip bo'yicha hisoblab chiqiladi: mahsulot chiqarish qiymatidan uni ishlab chiqarishga ishlatilgan mahsulot va xizmatlar qiymati ayiriladi.

Uy-joy va kommunal xo'jalik, yo'lovchi transporti, yo'l xo'jaligi, sog'liqni saqlash va madaniyat muassasalari tarmoqlarining katta qismi, respublika va mahalliy byudjetlariga bog'liq bo'ladi. Shu sababli, mazkur qismning kattagina hajmi ijtimoiy transfert to'lovlari hisoblanadi va uni aholining yalpi daromadlari jumlasiga kiritish to'g'ri bo'ladi.

9.2. Turmush darajasini ifodalovchi ko'rsatkichlar

Turmush darajasini ifodalovchi ko'rsatkichlar turli-tuman bo'lib, turmush darajasi konsepsiyasi bilan uzviy bog'liq. Ayrim muhim ko'rsatkichlar 9.1-jadvalda keltirilgan.

9.1-jadval.

Turmush darajasining asosiy ko'rsatkichlari

Hajmiy (absolyut)	Ulush (o'rtacha)
Milliy daromad hajmi	Iste'mol fondining milliy daromaddagi ulushi
Aholining nominal daromadlari	Aholi jon boshiga to'g'ri keladigan real daromad
Ish haqi fondi	O'rtacha va eng kam ish
Tadbirkorlikdan olinadigan daromadlar	Aholi jon boshiga to'g'ri keladigan tadbirkorlikdan olinadigan o'rtacha daromad
Pensiya fondlari hajmi	Pensiyaning o'rtacha va eng kam miqdorlari
Tovar aylanishi hajmi	Aholi jon boshiga to'g'ri keladigan tovar aylanishi
Bajarilgan xizmatlar hajmi	Aholi jon boshiga to'g'ri keladigan xizmatlar salmog'i
Uy-joy fondining hajmi	Bir kishiga to'g'ri keladigan uy-joy hajmi (kv.m., xona)
Iqtisodiyot tarmoqlarida ish bilan band aholining soni	Iqtisodiy faol aholi tarkibida bandlar va ishsizlar salmog'i
Aholining jamg'armalari	Jamg'armaning o'rtacha miqdori
Aholining tabiiy ko'payishi	Yashash davri

Ko'rsatkichlar alohida belgilar bo'yicha quyidagi turkumlarga ajratiladi: umumiy va xususiy; iqtisodiy va ijtimoiy-demografik; ob'yektiv va sub'yektiv; qiymat va natural; miqdor va sifat; iste'mol proporsiyasi va tarkibi ko'rsatkichlari; statistik ko'rsatkichlar va boshqalar.

Turmush darajasi ko'rsatkichlari umumiy va xususiy turlarga ajratiladi.

Umumiy ko'rsatkichlarga quyidagi ko'rsatkichlar kiradi:

- milliy daromad;
 - iste'mol fondi (iqtisodiyot tarmoqlarining bevosita iste'molga yo'naltirilgan mahsulotlari);
 - milliy boyliklar iste'mol fondi (to'plangan iste'mol mulklari – turar joylar, madaniy-maishiy binolar, buyumlar) kabilarning aholi jon boshiga to'g'ri keladigan ulushi kiritiladi.
- Bu ko'rsatkichlar jamiyat ijtimoiy-iqtisodiy taraqqiyotining umumiy darajasini ifodalaydi.

Xususiy ko'rsatkichlarga quyidagi ko'rsatkichlar kiradi:

- iste'mol darajasi va usullari;
- mehnat sharoitlari;
- turar joy ta'minoti va maishiy qulayliklar;
- ijtimoiy-madaniy xizmat ko'rsatish darajasi;
- bolalarni tarbiyalash sharoitlari;
- ijtimoiy ta'minot va boshqalarni keltirib o'tish mumkin.

Iqtisodiy ko'rsatkichlar inson va jamiyat hayotining iqtisodiy jihatlarini, ehtiyojni qondirishning iqtisodiy imkoniyatlarini ifodalaydi. Jamiyat iqtisodiy taraqqiyoti va har bir insonning farovonligi (nominal va haqiqiy daromadlar, ish bilan bandlik va boshqalar) darajasini aks ettiruvchi ko'rsatkichlar iqtisodiy ko'rsatkichlar sirasiga kiritiladi. Bu ko'rsatkichlar ishchi kuchini (aholini) takror ishlab chiqarish bilan uzviy bog'liq bo'lib, uning iqtisodiy asoslarini ochib beradi. Bu, ayniqsa, aholi daromadlari salmog'i va ularni differensiasiyalashda yaqqolroq namoyon bo'ladi.

9.1.-gadval

I Turmush darajasi ko'rsatkichlari

I Turmush darajasi ko'rsatkichlari	Ko'rsatkichlar
I. Asosiy jismoniy ehtiyojlar qondirilishi	
1.Sihat salomatlik	1.1. Ming yoki o'n ming aholi hisobiga jami vafot etganlar soni.

	<p>1.2. Bir yoshgacha vafot etgan bolalar soni.</p> <p>1.3. O'rtacha umr ko'rish uzoqligi.</p> <p>1.4. Kasallik natijasida mehnat qobiliyatining yo'qotilishi.</p>
2.Ovqatlanish	2.1. Asosiy oziq ovqat mahsulotlari iste'moli va hokazolar.
3. Turar-joy	<p>3.1. Turar joylarda uylarning umumiy maydonini ishga tushirish.</p> <p>3.2. Turar joylarning umumiy maydoni.</p> <p>3.3. Turar joy maydonini obodonlashtirish.</p> <p>3.4. Kvartiralarining o'rtacha kattaligi.</p>
4. Uydagi mol-mulklar.	<p>4.1. Aholining moddiy-maishiy va xo'jalik buyumlari bilan ta'minlanganligi.</p> <p>4.2. Aholiga madaniy-maishiy buyumlar sotish va hokazolar.</p> <p>4.3. Aholining uzoq muddatli iste'mol tovarlari bilan ta'minlanganligi.</p>
5. Pullik xizmatlar.	<p>5.1. Aholiga pullik xizmatlar ko'rsatish hajmi.</p> <p>5.2. Aholiga pullik xizmatlar ko'rsatish tarkibi.</p> <p>5.3. Maishiy xizmatlar hajmi va hokazolar.</p>
II. Ma'naviy ehtiyojlarning qondirilishi.	
6.Aholining madaniy darajasi	<p>6.1. Aholining ma'lumot darajasi.</p> <p>6.2. nashr etilayotgan kitob va risolalar hajmi.</p> <p>6.3. Chiqarilayotgan jurnallar va boshqa davriy nashrlar hajmi.</p> <p>6.4. Kutubxonalar, ommaviy tomosha va ma'naviy-ma'rifiy tadbirlar o'tkaziladigan kino-teatrlar, zallar va boshqalar.</p>
III. Ijtimoiy ehtiyojlarini qondirish	
7. Mehnat sharoitlari.	<p>7.1. Sanoatda ish vaqti nobudgarchiligi (o'rta hisobda bir ishchi hisobiga ,kun)</p> <p>7.2. Xodimlarning mehnat sharoitlarini o'zgartirish (og'ir jismoniy mehnat bilan band bo'lganlar va hokazo)</p> <p>7.3. Ishlab chiqarishda shikastlanish (bir ish kuni va bunda ko'proq ish kuni hisobiga baxtsiz hodisalarda shikastlangan va mehnat qobiliyatini yo'qotgan hamda 1000 nafar ishlaydigan odam hisobiga shikastlanish o'lim bilan tugallanganlar soni) va hokazo.</p>
8. Dam olish sharoitlari.	8.1. Yozgi oromgohlarda dam olgan bolalar soni va hokazolar.
9. Ijtimoiy ta'minot	<p>9.1. Pensiyalar va o'rtacha ish haqi va uning eng kam miqdorlari bo'yicha nisbat</p> <p>9.2. Bolalarga atalgan nafaqalarning o'rtacha miqdori va ularning yashashiga loyiq minimum nisbati.</p> <p>9.3. Pensiyalar miqdori va tirikchilik minimum nisbati va hokazolar.</p>
10. Ijtimoiy-maishiy vaziyat.	<p>10.1. Ishsizlarning umumiy soni.</p> <p>10.2. Baxtsiz hodisalar, zaharlanish va shikastlanishlar, qotilliklar hokazolar oqibatidagi o'lim.</p> <p>10.3. Ish tashlashlar (ish vaqti nobudgarchiligi kishi-kunlari miqdor qatnashchilari soni)</p>

	10.4. Ro'yxatga olingan jinoyatlar soni. 10.5. Ifloslangan oqar suvlarning chiqarib tashlanishi hajmi. 10.6. Havoga ifloslangan moddalar chiqarib tashlanishi va hokazolar.
11. Daromadlar va sarf-xarajatlar	11.1. Aholining pul daromadlari, jumladan, ularning turlari bo'yicha 11.2. Aholining pul sarf-xarajatlari, jumladan, ularning turlari bo'yicha 11.3. Ish bilan band bo'lgan xodimlarning o'rtacha oylik ish haqi, jumladan, tarmoqlar, mintaqalar va kasblar bo'yicha uning tabaqalanishi. 11.4. Aholining omonatlardagi jamg'armalari hamda ularning ko'payishi va hokazolar.

Ishchi kuchini takror ishlab chiqarish - insonning jismoniy va akliy qobiliyatlarini uzluksiz qayta tiklashi, saqlashi, ya'ni uning ovqatlanishi, kiyinishi, dam olishi va madaniy xordik chiqarishi, ularning kasbiy malakasi va ta'lim darajasini doimiy yangilash va takomillashtirish tushuniladi. Takror ishlab chikarish jarayonida faqatgina ishlab chiqarishning moddiy-ashyoviy omillarigina emas, balki shaxsiy omili, ya'ni ishchi kuchi ham takror ishlab chikariladi.

Ijtimoiy-demografik ko'rsatkichlar aholining yoshi, jinsi, kasbiy-malakaviy tarkibini, ishchi kuchini jismoniy takror ishlab chiqarishni ifodalaydi. Ular ijtimoiy ko'rsatkichlarda o'z aksini topadi va ijtimoiy soha, umuman, iqtisodiyot taraqqiyoti bilan mustahkam aloqada. Bu omillar aholishunoslikning tabiiy asoslari, ya'ni aholi, uning ayrim guruhlari sonining o'zgarishi, umr ko'rish davri haqida tasavvur hosil qiladi.

Ko'rsatkichlarning obyektiv va sub'yektiv turlarga bo'linishi insonlar hayot faoliyatidagi o'zgarishlarni asoslash zarurati bilan izohlanadi.

Obyektiv ko'rsatkichlar obyektiv (iqtisodiy, texnik va hokazo) bazaga ega bo'lsa, subyektiv ko'rsatkichlar aholi guruhlari yoki alohida shaxslarning mehnat, oilaviy munosabatlar, daromadlar, ish, turmush tarzi va shu kabilardan qoniqishi bo'yicha hisobga olinadi.

Qiymat va natural ko'rsatkichlar. Qiymat ko'rsatkichlari barcha daromad ko'rsatkichlari va pul ko'rinishidagi boshqa ko'rsatkichlar (tovar aylanishi, xizmatlar, tashishlar, pul jamg'armalari va qo'yilmalari va hokazolarning hajmi)ni o'z ichiga oladi.

Natural ko'rsatkichlar natural birliklarda (dona, kv.m., kub m. va hokazolar) o'lchanadigan muayyan moddiy ne'matlar va xizmatlar - oziq-ovqat mahsulotlari, energiya iste'moli, mol-mulk, turar joylar, madaniy-maishiy tovarlar ta'minotining hajmini ifodalaydi.

Turmush darajasini ifodalashda miqdor va sifat ko'rsatkichlari muhim ahamiyatga ega. Miqdor ko'rsatkichlari muayyan moddiy ne'matlar va xizmatlar iste'mol hajmini aniqlaydi. Sifat ko'rsatkichlari esa aholi farovonligini sifat jihatdan baholash imkonini beradi. Ular moddiy ne'matlar, xizmatlar iste'mol tarkibi, ovqatlanish, ma'lumot, malaka, uzoq muddatga mo'ljallangan ijtimoiy-maishiy buyumlar bilan ta'minlanganlik darajasi kabilarni o'z ichiga oladi.

Aholi farovonligi proporsiyasi va taqsimot tarkibining (aholi qatlamlarini daromadlar bo'yicha taqsimlanishi, daromadlar va iste'molni konsentrasiyalash hamda differensiasiyalash ko'rsatkichlari va boshqalar) ifodalovchi ko'rsatkichlarni mustaqil ko'rsatkichlar sifatida ajratib ko'rsatish mumkin.

Statistik ko'rsatkichlar. Statistik ko'rsatkichlar turmush darajasi ko'rsatkichlari tizimida muhim o'rin tutadi.

Hozirgi paytda yuzaga kelgan sharoitlarni hisobga olib, bozor iqtisodi sharoitlariga muvofiqlashtirilgan quyidagi yangi ko'rsatkichlar tizimi taklif etiladi:

- umumlashtiruvchi ko'rsatkichlar (ichki yalpi mahsulot, iste'mol fondi, turmush qiymati iideksi va boshqalar);
- aholi daromadlari;
- aholi iste'moli va xarajatlari;
- aholining pul jamg'armalari;
- jamg'arilgan mol-mulklar va turar joylar;
- aholining ijtimoiy tabaqalanishi;
- aholining kam ta'minlangan tabaqalari.

Bu tizim ham kamchiliklardan butunlay xoli bo'lmasada, u sho'rolar davrida foydalanilgan tasnifga qaraganda ixcham, hisob yuritish uchun qulay va turmush darajasining asosiy ko'rsatkichlarini aks ettiradi.

9.3. Aholi turmush darajasi oshirishi

Daromadlar darajasini oshirish muammolarini hal etishda iste'mol byudjeti asosida aholini minimal daromad bilan ta'minlashga alohida e'tibor qaratish lozim.

Iste'mol byudjeti-moddiy va ma'naviy ne'matlar va xizmatlar iste'moli salmog'i va tarkibining qiymati bahosi hamda soliqlardan iborat. Ehtiyojni qondirish darajasiga qarab, moddiy ta'minlanganlik minimumi, rasional va elitar iste'mol byudjetlari mavjud. Ular aholining quyi, o'rta va yuqori (juda yuqori) daromadli guruhlariga muvofiq hisoblanadi. Shuningdek, haqiqiy va me'yoriy byudjetlar ham mavjud, me'yoriy byudjetlar daromadlar siyosatining ijtimoiy normativlaridan biridir. Iste'mol byudjeti faqat aholi guruhlari uchun emas, balki mamlakat rayonlari uchun ham belgilanishi mumkin. Bunda hisob-kitobning turli xillaridan foydalaniladi:

- me'yoriy (tovar va xizmat iste'moli va ularning haqiqiy bahosi normativlari asosida);
- statistik (aholining ayrim qatlamlari ega bo'lgan real daromadlar darajasida);
- murakkab (ovqatlanish me'yorlari va amaliy xarajatlar asosida); sub'yektiv (ekspertlar so'rovi va jamoatchilik fikri asosida);
- resurs (aholining ma'lum iste'mol minimumini ta'minlash uchun davlatning ob'yektiv imkoniyatlari asosida).

Iste'mol byudjeti yuzlab tovarlarni (xizmatlarni) o'z ichiga oladi, ammo hisob-kitoblarda, odatda, eng muhimlari (ovqatlanish, kiyim-kechak, poyabzal, sanitariya va gigena vositalari, dori-darmon, mebel, idish-tovoq, madaniy mollar, uy-joy va maishiy xizmat, transport, aloqa xizmati va sh.k.) e'tiborga olinadi va ular minimum moddiy ta'minlanganlik byudjetiga kiritiladi.

Har bir davr bo'yicha aholi va ishchi kuchini takror ishlab chiqarish uchun zarur bo'lgan moddiy ta'minlanganlik minimumi mavjud. Bu minimum ob'yektiv miqdor bo'lib, ijtimoiy kuchlarning rivojlanish darajasiga bog'liq. moddiy ta'minlanganlik minimumi me'yoriy iste'mol byudjeti yordamida aniqlanadi. Iste'mol byudjeti hisob-kitob tavsifiga ega va ma'lum normativlarga asoslanadi.

Moddiy ta'minlanganlik minimumi byudjeti joriy vaqt uchun va istiqbolga mo'ljallab tuzilishi mumkin. U natural va pul shaklida ifodalanadi. Mehnatkashlar va ularning oilalari minimal ehtiyojlari moddiy va madaniy ne'matlar iste'moli darajasi va tarkibi qanday bo'lishi bu minimumni ta'minlaydigan daromadlar miqdorini aniqlash imkonini beradi. Masalan, ishchi kuchini (aholi) normal takror ishlab chiqarish uchun ishchining (xizmatchi, dehqon) oilasidagi balog'atga yetgan kishilarning energiya sarfini qoplash va qoniqarli hayot faoliyatini ta'minlash uchun zarur bo'lgan fiziologik me'yor darajasida ovqatlanishi hamda kiyim-bosh, poyabzal, ichki kiyimlar, gigiyena vositalari bilan ta'minlanishi, kommunal xizmat, transport va aloqa xizmati uchun haq to'lash, shuningdek, madaniy ehtiyojlarni qondirish uchun minimal daromadga ega bo'lishi zarur.

Me'yoriy byudjetga asoslangan moddiy ta'minlanganlik minimumi ish haqini differensiasiyalashni prognozlashda (boshqarishda) asosiy elementlardan biri bo'lib xizmat qiladi. Ish haqining eng kam miqdori jamiyatda mavjud resurslarga bog'liq bo'lmasa, moddiy ta'minlanganlik minimumini ta'minlash uchun boshqa manbalardan foydalaniladi (ijtimoiy iste'mol fondi, shaxsiy tomorqa xo'jaligi va shu kabilar).

Me'yoriy iste'mol byudjeti yolg'iz kishilar va oilalilar uchun (son va yosh tarkibi turlicha bo'lgan), aholining turli guruhlari, oilaning ishlamaydigan a'zolari, mamlakatning turli xududlari uchun ishlab chiqiladi. Mamlakat rayonlari bo'yicha me'yoriy byudjetlar turmush qiymatidagi farqni aniqlash, rayon koeffitsiyentini asoslashga yordam beradi. Moddiy ta'minlanganlik minimumiga erishish yo'llarini asoslashda ularni qoplash manbalarini aniqlash katta ahamiyatga ega (eng kam ish haqi va pensiyalar, nominal va real ish haqini oshirish, ijtimoiy transfertlar, shaxsiy tomorqa xo'jaligidan olinadigan daromadni ko'paytirish va shu kabilar). Biroq oilalarda ish bilan bandlar va boqimandalarning turli nisbatlari yuzaga keladi, bu esa oila ta'minlanishiga ta'sir etadi. Kam ta'minlanganlik muammosini hal etish uchun ish haqini muntazam oshirib borish, oilada bandlikni oshirish, pensiya ta'minotini yaxshilash, soliq bo'yicha imtiyozlar belgilash, tovar va xizmat haqlarini kamaytirish, bolalarni boqish uchun davlat tomonidan beriladigan

nafaqalar mikdorini ko'paytirish, yolg'iz qariyalarga ko'maklashish va shu kabilar lozim.

Oilaning yashash minimumini shakllantirishda yolg'iz kishilar va oilalilarning iste'mol xarajatlari darajasiga ta'sir etuvchi omillar hisobga olinadi. Oiladagilar soni oshib borishi bilan iste'mol xarajatlari pasayib boradi. Masalan, agar ikki kishi birgalikda yashasa, ularning jon boshiga xarajatlari (kommunal xizmatning ba'zi turlari bo'yicha to'lovlardan tashqari) yolg'iz yashovchining xarajatlaridan ikki barobar kam bo'ladi. Bu uzoq vaqt foydalanishga mo'ljallangan tovarlarga ham taalluqli. Buyumlar bir boladan boshqasiga o'tishi ham hisobga olinadi (ayniqsa, kam ta'minlangan va ko'p bolali oilalarda). Shu munosabat bilan daromadlari turli darajada bo'lgan oilalarda birgalikda yashash evazga xarajatlarning kamayishi koeffitsiyenti hisoblab chiqilgan. Masalan, balog'atga yetgan to'rtta odam yashaydigan oilada iste'mol xarajatlari 10 foizga kamayadi, oilada yashovchi pensioner uchun yashash minimumi yolg'iz pensionernikidan 10-15 foiz past.

Aholi ehtiyojiga tabiiy-iqlimiy sharoitlar, joylashish xarakteri, milliy an'analar ham ta'sir ko'rsatadi. Nooziq-ovqat tovarlari va xizmatlar xarajati o'zoq vaqt foydalanishga mo'ljallangan buyumlar bilan ta'minlanganlik va xizmat muddati me'yorlari asosidagi normativ usul yordamida aniqlanadi. Hisob-kitoblar tovarlar guruhi bo'yicha ishlab chiqiladi: garderob predmetlari (ust kiyim, poyabzal va hokazolar), sanitariya-gigena vositalari, dori-darmonlar, uzoq vaqt foydalanishga mo'ljallangan tovarlar (mebel, elektr asboblari, avtomobil va hokazo).

Uy-joy va kommunal xizmat xarajatlari ushbu regiondagi narxlar va tarif normativlariga qarab belgilanadi. Bunda soliqlar va majburiy to'lovlar xarajatlari ham hisobga olinadi.

Oilaning yashash minimumi byudjeti uning tarkibi va katta-kichikligiga qarab aniqlanishi mumkin. Ta'kidlash lozimki, yashash minimumi ancha tor tuzilgan, unda faqat fiziologik minimumni ta'minlovchi me'yordan foydalanilgan va tamaki mahsulotlari, delikateslar, madaniy ehtiyojlar hisobga kiritilmagan, nooziq-ovqat tovarlari, xizmatlar, soliqlar esa yetarli darajada hisobga olinmagan. Yashash

minimumidan farqli o'laroq, minimal iste'mol byudjeti ana shu xarajatlarni to'la hisobga oladi. Ba'zi hisob-kitoblarga ko'ra, minimal iste'mol byudjeti yashash minimumi byudjetidan 3-4 baravar ortiq.

Minimal iste'mol byudjeti va yashash minimumi byudjeti bilan birga rasional iste'mol byudjeti ham hisoblanadi, uning yordamida ilmiy asoslangan rasional me'yorlarga muvofiq ehtiyojlarni qondirish uchun zarur bo'lgan daromadning tarkibi va miqdori aniqlanadi. Rasional byudjet va iste'molning rasional me'yori insonning oqilona ehtiyojlarini to'la qondirish tamoyili asosiga quriladi. Iste'molni real me'yoriga muvofiq bo'lgan aholi jon boshiga to'g'ri keladigan iste'mol darajasiga yetish mamlakat miqyosida o'rta tabaqani shakllantirish vazifasini hal etishga yordam beradi.

Barcha aholi uchun iste'molni rasional darajaga yetkazish jarayonini ikki bosqichga ajratish mumkin: birinchisi - rasional byudjetga mos keluvchi daromadni va iste'molni o'rtacha darajasiga yetish; ikkinchisi - jamiyat har bir a'zosining rasional iste'molini ta'minlash. Bu ikki bosqichni farqlash iqtisodiy mazmunga ega. U daromadlar va iste'molning ba'zi elementlari harakati tendensiyasidagi tub o'zgarishlar va iste'mol tuzilmasining o'zgarishi bilan bog'liq. Ammo rasional iste'mol byudjetining mohiyatini mutlaqlashtirib bo'lmaydi. U faqat prognozlashning dastlabki punktini tashkil etadi. Rasional iste'mol va ta'minot me'yorlari shunday vositaki, ular yordamida xalq farovonligini oshirishning ustivor yo'nalishlarini miqdor va sifat jihatdan ifodalash; ijtimoiy muammolarni yechish, turmush darajasi (sifati) konsepsiyasini ishlab chiqish mumkin.

Iste'mol byudjetlari turli tovarlar va xizmatlarning ma'lum to'plami asosida tuziladi. Iste'mol to'plamlari turli iste'mol byudjeti uchun belgilangan bo'lib, unga kiruvchi tovarlar va xizmatlar tarkibi bilan ham, ularning hajmi bilan ham farqlanadi. Minimal iste'mol byudjetini hisoblashda bir qator tovarlar (xizmatlar) hisobga olinadi va minimal iste'mol me'yorlari yashash minimumiga nisbatan ancha yuqori (masalan, go'sht mahsulotlari bo'yicha - ikki baravar ortiq).

Iste'mol savati - insonning salomatligini saqlash va uning hayot-faoliyatini ta'minlash uchun zarur bo'lgan oziq-ovqat mahsulotlari, nooziq-ovqat tovarlari va

xizmatlarning minimal to'plamidir. Aslida, iste'mol savati uchta savatga iborat: oziq-ovqat, nooziq-ovqat, xizmat savatchalari. Iste'mol savati kamida 5 yilda bir marta uslubiy tavsiyalar asosida aniqlashtiriladi. Iste'mol savatida oziq-ovqat savati muhim o'rin tutadi

ESLATMA

Iste'mol savatida quyidagi oziq-ovqat mahsulotlari bo'ladi:

- Non mahsulotlari (un, don va makaron mahsulotlari);
- Kartoshka;
- Sabzavotlar va poliz mahsulotlari;
- Yangi uzilgan mevalar;
- Shakar va qandolat mahsulotlari;
- Go'sht mahsulotlari;
- Baliq mahsulotlari;
- Sut va sut mahsulotlari;
- Tuxum;
- O'simlik yog'i, margarin va boshqa yog'lar va hokazo.

Oziq-ovqat bo'lmagan mahsulot va xizmatlar narxi bilan oziq-ovqat narxi (foizda) o'rtasida quyidagi nisbatlar belgilanadi:

- Oziq -ovqat bo'lmagan mahsulotlar - aholining barcha guruhlar uchun oziq-ovqat narxining 50%.
- Xizmatlar - aholining barcha guruhlar uchun oziq-ovqat narxining 50%.

Iste'mol savatchasi: bir kishi uchun 1 oyga 2 157 000 so'mni tashkil etadi

Oziq-ovqat savati - bir odamning bir oyda ovqatlanishi uchun ketadigan mahsulotlar to'plami (u mahsulotlar iste'molining minimal me'yori asosida hisoblab chiqilgan) va bu to'plam jismoniy ehtiyojlarga mos keladi, zarur kaloriyani ta'minlaydi, asosiy oziq moddalar mavjud va ovqatlanishni tashkil etishning an'anaviy ko'nikmalariga to'g'ri keladi (14.2.-jadval).

Oziq-ovqat mahsulotlarini iste'mol qilishning minimal miqdoriga O'zbekiston Respublikasida non mahsulotlari, kartoshka, sabzavot, meva-cheva, go'sht mahsulotlari, sut mahsulotlari, tuxum, baliq mahsulotlari, shakar va qandolat

mahsulotlari, o'simlik yog'i, margarin, boshqa mahsulotlar (tuz, qalampir va shu kabilar) kiradi. Minimal to'plam tarkibiga tamaki mahsulotlari, alkogolli ichimliklar, delikateslar kiritilmagan.

Minimal iste'mol savatini ishga layoqatli yoshdagi aholi uchun shakllantirishga asos qilib ishlayotgan erkak kishiga sutkada 2720 kkal, oqsil iste'molini - 88,7 (shu jumladan, hayvonniki - 31,5), uglevodlarni 4412 g/sutkani ta'minlovchi oziq-ovqatlar to'plami olinadi.

Yashash minimumi ko'rsatkichlari davlat tomonidan ijtimoiy siyosat yuritishda qo'llaniladi (xususan, aholining turmush darajasini baholash uchun yashash minimumidan past, teng va yuqori daromadli aholi salmog'i aniqlanadi), aholining kam ta'minlangan qatlamlarini qo'llab-quvvatlash uchun aniq yetib boradigan manzilli ijtimoiy yordam uchun negiz bo'lib xizmat qiladi, eng kam ish haqi va pensiyalarni asoslashda foydalaniladi, shuningdek, kam ta'minlanganlik mezoni hamdir. Shunday qilib, iste'mol savati va yashash minimumi insonning hayot faoliyatini to'laroq ta'riflash imkonini beradi va aholi turmush darajasi hamda daromadlar ko'rsatkichlari tizimining tarkibiy qismidir.

Nazorat savollari

1. Turmush darajasi deganda nimalar tushuniladi?
2. Turmush darajasi ko'rsatkichlarining asosiy turkumlarini aytib bering. Iqtisodiy va ijtimoiy ko'rsatkichlarning roli kanday?
3. Turmush darajasini oshirishda omillar qanday o'rin tutadi?
4. O'zbekistondagi, rivojlangan va rivojlanayotgan davlatlardagi turmush darajasini qanday baholaysiz?
5. O'zbekistonda turmush darajasini oshirishning qaysi yo'lini tanlangani ma'qul? O'z fikringizni asoslang.
6. Aholi daromadlari deganda nimalar tushuniladi va uning qanday turlari mavjud?
7. Daromadlarning eng muhim manbalari nimalardan iborat?
8. Oila byujeti va uning tarkibiy qismi nimalardan tashkil topgan?
9. Iste'mol byujeti nima u qanday ko'rsatkichlarga ega?

10. Yashash minimumi va iste'mol savatchasi nimani bildiradi?

10 BOB. PERSONAL VA INSON RESURSLARINI BOSHQARISH

10.1. Insonni tashkilotdagi roli to'g'risidagi boshqaruv nazariyasi

Chet el tajribasida personal muammolarini hal qilishga doir ikkita asosiy yondashuv mavjuddir. Birinchi yondashuvda "Inson resurslarini boshqarish" muammosini hal qilishning strategik jihatlarini, shu jumladan ijtimoiy rivojlantirish masalalarini qamrab oladi, "personalni boshqarish" esa ko'proq kadrlar bilan operativ ish olib borishga taalluqlidir. Ikkinchi yondashuv shunga asoslanadiki, "inson resurslarini boshqarish" avvalo mehnat va bandlik sohasidagi munosabatlarni davlat yo'li bilan tartibga solish masalalariga, "personalni boshqarish" esa korxonada darajasidagi mehnat munosabatlariga qaratilgan.

Atamalardagi farqlarga faoliyat hususiyati va yo'nalishlari sabab bo'lishi mumkin. Masalan, "personal" atamasi ko'pincha unchalik katta bo'lmagan firmalar (bu yerda 100 kishidan kamroq kishi band bo'ladi) tomonidan ishlatiladi. "Inson resurslari" atamasidan foydalanuvchilar orasida xodimlarining soni 2,5 ming kishidan ortiq bo'lgan yirik tashkilotlar ustunlik qiladi.

O'zbekistonda personalni boshqarish 90-yillarning boshlaridan e'tiboran shakllana boshladi. Bunga birinchi navbatda ma'muriy - buyruqbozlik tizimining inqirozga uchrashi, korxonalarining mustaqilligi, bozor munosabatlarining rivojlanishi va tadbirkorlikning avj olishi hamda eng asosiysi, iqtisodiyotning rivojlanish markazida inson turishini anglab yetish sabab bo'ldi.

Personalni boshqarish (personal menejmenti) - korxonada (firma) darajasida ishchi kuchi potensialining normal rivojlanishi, amal qilishi va undan samarali foydalanish yuzasidan o'zaro bog'langan tashkiliy - iqtisodiy va ijtimoiy chora-tadbirlar tizimidir.

Personalni boshqarish uzluksiz jarayon sifatida namoyon bo'ladi, u xodimlarning mehnat qilish sabablarini, undan maksimal darajada foyda olishini, demak korxonalar faoliyatida pirovard yuksak natijalar qo'lga kiritilganligini bildiradi.

Hozirgi sharoitda personal bilan ishlashning asosiy maqsadi yuksak javobgarlikni his qiladigan, jamoatchilik psixologiyasiga, yuqori malakaga ega bo'lgan shaxsni tarkib toptirishdan iboratdir.

Personalni boshqarish korxonalar maxsus funksional xizmatlari va tegishli ishlab chiqarish bo'linmalarining muntazam rahbarlarining tashkilotni strategik rivojlantirish va korxonalarda band bo'lgan xodimlardan yanada samaraliroq foydalanish vazifalarini bajarishga qaratilgan xilma-xil faoliyatidan iboratdir.

Funksional jihatdan personalni boshqarish deyilganda kadrlar sohasidagi ishlar bilan bog'liq bo'lgan barcha vazifalar va qarorlar (masalan, kadrlar tanlash, ulardan foydalanish, malakasini oshirish, ularning mehnatiga xaq to'lash, ishdan bo'shatish va h.k.lar) tushuniladi

Tashkiliy jihatdan bu tushuncha orqali kadrlar bilan ishlashga javobgar bo'lgan barcha shaxslar va institutlar(/masalan, rahbar shaxslar, kadrlar bo'limi, ishlab chiqarish kengashlari, kasaba uyushmalari) qamrab olinadi.

Boshqarishning barcha darajalarida inson rolining ortib borishi, iqtisodiyotda keng qamrovli tarkibiy o'zgarishlarning sodir bo'lishi, ishlab chiqarish moslashuvchanligining ortishi va raqobat darajasining o'sishi, shuningdek desentralizasiya va xususiylashtirish personalni boshqarishga yondashuvni o'zgartirish zarurligini taqozo qiladi - kadrlar siyosati sekin-asta inson resurslarini boshqarishga aylanib boradi.

10.2 Inson resurslarini boshqarish

Inson resurslarini boshqarish shundan iboratki, odamlar korxonaning boyligi hisoblanadi, ularni joylashtirish, rivojlantirish, boshqa resurslar bilan birga asoslash kerak, bundan maqsad korxonaning strategik maqsadlariga erishishdir.

Inson resurslarini boshqarish tajribasining eng o'ziga xos elementlari quyidagilardir

- band bo'lgan xodimlarni tanlash, yollash va trenning sifatiga e'tibor qaratish:

- hamkorlik va qabul qilingan qarorlarni amalga oshirishda qulay muhit yaratish uchun jamoaviy mehnat usullarini tadbiq etish;

- inson resurslarini boshqarish vazifalarini kompaniya prezidentiga yoki uning birinchi o‘rinbosariga buysundirish.

Inson resurslarini boshqarish tajribasidan bir qator ustuvor yo‘nalishlarni ajratib ko‘rsatish mumkin:

- o‘z kompaniyasining odamlarini birinchi navbatda lavozimlarga ko‘tarish;

-erishilgan natijalarni rivojlantirishdan faxrlanishga katta e‘tibor berish;

-rahbarlar bilan xodimlar o‘rtasida vazifa jihatidan bo‘lgan farqlanishni kamaytirish (ular foydalanadigan alohida restoranlarni, ustunlik va imtiyozlarni tugatish);

-qulay mehnat va atrof-muhit sharoitini yaratish;

-oshkora kommunikasiyalarni rag‘batlantirish;

-xodimlarni boshqa ish topishga urinmasdan turib, ularni ishdan bo‘shatishning mumkin emasligi;

-har bir xodimda “komanda” madaniyatini shakllantirish;

-personalning korxonada va tashkilot foydasida ishtirok etishi;

-xodimlar malakasini oshirish;

-xodimlarning o‘zi ishlaydigan kompaniyadan tashqari ishlarda ham ishtirok etishini rag‘batlantirish.

Personalni boshqarish ildizlari kishilik jamiyatining uzoq tarixiga borib taqaladi. Qabila (urug‘) jamoalariga birlashgan odamzodning dastlabki vakillari o‘zlarining ancha cheklangan jismoniy va aqliy resurslaridan foydalanish muammolarini kun sayin hal qilib borganlar, mehnat taqsimoti, mehnat qilish sabablari va intizom masalalariga duch kelganlar. Butun insoniyat tarixida eng ko‘p o‘qiladigan kitob bo‘lgan Qur’onda ham odamlarni boshqarish bilan bog‘liq bo‘lgan ko‘pgina misollar mavjuddir. XIX asrdagi sanoat inqilobi iqtisodiy tashkilotlarning xarakterini tubdan o‘zgartirib yubordi, ustaxonalar o‘rniga ko‘prok miqdordagi kishilarning birgalikdagi mehnatidan foydalanadigan fabrikalar keldi.

Sanoat ishlab chiqarish vatani bo'lgan Angliyada bu mutahassislarni farovonlik kotiblari deb, AQSH va Fransiyada jamoatchi kotiblar deb atashardi. Dastlabki mutaxassislarining inson resurslarini boshqarish sohasidagi asosiy funksiyalari (vazifalari) ishchilar uchun maktablar va kasalxonalar barpo etishdan, mehnat sharoitlarini nazorat qilishdan, kasb-hunar ittifoqlari tuzish mayllariga qarshi turishdan iborat bo'ldi. 90-yillarning boshlari fan texnika taraqqiyotining jadallashuvi, bozorlarning kengayishi va raqobatning ma'lum darajada kuchayishi bilan ajralib turdi, bu davr inson resurslarini boshqarish sohasidagi mutaxassislar oldiga quyidagi yangi vazifalarni qo'ydi:

xodimlardagi malaka darajasining zamonaviy iqtisodiyotning qattiq talablariga mos kelishini ta'minlash, bu iqtisodiyotda tayanch ko'nikmalar har besh yilda eskirib qoladi;

rivojlangan mamlakatlarda ishchi kuchiga bo'lgan ortib boruvchi xarajatlarni qat'iy nazorat ostiga olish, bunda yakka tartibdagi kompensasiya paketlarining raqobatbardoshligini saqlab qolish;

korxonaga endi kelmaydigan xodimlarning tashkilotga aloqadorligini qo'llab-quvvatlash usullarini qidirib topish va tashkilotga mansublik tuyg'usini rivojlantirish; bu xodimlar uyda ishlashlari mumkin va tashqi olam bilan elektron aloqa vositalari yordamida muomala qiladilar.

ESLATMA

Personalni boshqarishning chet el tajribalari

“Apple” kabi kompaniyalar personal uchun o'z korxonalari nufuzini butun choralar bilan oshirishga qaratilgan maxsus tarbiyaviy dasturlarni ishlab chiqqanlar. Bu dasturlarda kompaniya o'z xodimlaridan korxonaga nufuzini ko'tarish uchun o'zlarini ham ishlab chiqarishda, ham ishlab chiqarishdan tashqarida qanday tutishlari, axloqiy mezonlar batartib ko'rsatib berilgan.

Shu munosabat bilan “Lufthansa” (Germaniya) aksiyadorlik kompaniyasini

boshqarishning asosiy tamoyillari diqqatga sazovordir. Ular quyidagilarda bayon etilgan:

Biz xizmat ko'rsatuvchi korxonasi hisoblanamiz.

Biz ham ichki, hamda xalqaro havo yo'llarida xizmat ko'rsatadigan nemis korxonasi hisoblanamiz.

1. Biz yo'lovchilar va yuklarni manzilga iloji boricha ishonarli, muntazam va aniq etkazib beramiz.
2. Biz xizmatlarimizni Germaniya iqtisodiyoti ehtiyojlariga yo'naltiramiz.
4. Biz ilmiy qarashlarni hisobga olgan holda ishlaymiz.
5. Jahondagi eng yaxshi havo yo'llariga taalluqli bo'lish — bizning maqsadimizdir.
6. Bizning maqsadimiz — xodimlarni ijtimoiy himoya bilan ta'minlashdir.

.Bizning maqsadimiz — sarmoya egalariga tegishli foyda olishni ta'minlashdir.

Biz ishonchli sherikmiz.

7. Bizning xulqimiz bizning xatti-harakatlarimizda namoyon bo'ladi.

8. Biz o'zimizning ishonchli ekanimizni sifatli va yuksak xizmat ko'rsatish darajamiz barqarorlitida namoyon qilamiz.

10.3 Boshqaruv nazariyalarining tasnifi

“Ilmiy menejment” maktabi XIX asrning oxiri XX asrning boshlarida Amerikada shakllana boshlagan. Bu maktab boshqacha nom bilan, ya'ni “boshqaruvning mumtoz maktabi” deb ham yuritilgan. Bu maktab ibtidosida

amerikalik muhandis va ixtirochi F. Teylor (1856-1915) turgan edi. Uning nazariyasi keyinchalik “Teylorizm” degan nom olgan. U yaratgan tizim esa ishchilarning “siqib suvini olish”ning ilmiy nazariyasi deb atalgan. F. Teylor ta’limotining asosiy mazmuni-yollanma ishchilar unumdorligini oshirishda g’oyatda va maqbul usullarni izlashdir.

Uning prinsiplariga binoan:

-mehnatning har bir jarayoni, uning ko‘lami va ketma-ketligi aniq-puxta ixtisoslashtirilishi shart;

-har bir mehnat turi qat’iy vaqt oralig‘ida taqsimlanishi lozim;

-har bir mehnat jarayoni va hatto har bir harakat puxta ishlab chiqilgan qoidalarga bo‘ysundirilgan bo‘lishi kerak;

-yuqoridan belgilab berilgan ish usullari va qoidalarni bajarish uchun doimiy talabchan nazorat amalga oshirilishi lozim;

-ishchilar malakasi va saviyasiga qarab joy-joyiga qo‘yilishi shart;

-boshqaruvchi bilan boshqariluvchi mas’uliyatini aniq belgilash va vazifalarini to‘g‘ri taqsimlash shart.

F. Teylorning mehnatni tashkil etish va uni boshqarish borasidagi takliflari ishlab chiqarishga tadbiiq etilganda mehnat unumdorligi ikki baravar (100%)ga o‘shishiga olib kelgan. Ayniqsa, qo‘llagan xaronometraj usuli diqqatga sazovordir.

F. Teylor nazariyasiga ko‘ra rahbar va mutaxassislarni kam malaka talab qiladigan ijrochilik mehnatidan va ularga xos bo‘lmagan vazifalardan ozod qilish, ishchidan esa boshliqlarning barcha buyruqlarini hech qanday mulohaza yuritmasdan, biror-bir shaxsiy tashabbus ko‘rsatmasdan aniq hamda tez bajarishni talab qilish kerak edi.

F. Teylor boshqarishni «aniq qonun va qoidalarga tayanadigan haqiqiy ilm, shuningdek, nima qilish kerakligini aniq bilish va uni puxta hamda arzon usulda bajarish san’ati» deb baholagan.

Shunday qilib, F. Teylor «boshqaruvning mumtoz maktabi»ni yaratishga asos soldi. U yaratgan boshqaruv maktabi faqat Amerikada emas, balki Yevropaning boshqa mamlakatlarida ham turli nazariya va oqimlar ko‘rinishida rivojlanib bordi.

F. Teylorning zamondoshi va ishining davomchisi amerikalik iqtisodchi G. Emerson mehnatni ilmiy tashkil qilish bo'yicha yirik mutaxassislardan bo'lib, u boshqarish va mehnatni tashkil qilishning kompleks, tizimli tizimini ishlab chiqqan. Uning "Mehnat unumdorligining 12 prinsipi" nomli asarida yoritilgan.

G. Emerson ilmiy boshqaruv prinsipini mohiyatiga ko'ra quyidagi ketma-ketlikda bayon qilgan.

1. Aniq qo'yilgan maqsad va g'oyalar.
2. Oqil, sog'lom fikr.
3. Jozibali, e'tiborli mahsulot.
4. Intizom.
5. Xodimga nisbatan adolatli bo'lish.
6. Tezkor, ishonchli, to'liq, aniq va muntazam hisob-kitob.
7. Dispetcherlash.
8. Me'yorlar va jadvallar.
9. Sharoit bilan ta'minlash.
10. Operatsiyalarni me'yorlash.
11. Standart yo'riqnomalarni tayyorlash.
12. Unumdorlikni rag'batlantirish.

Ko'rinib turibdiki, G. Emersonning diqqat-e'tiborida, eng avvalo ikki, ya'ni aniq qo'yilgan maqsad va g'oya, shuningdek oqilona fikr turibdi. G. Emerson ishchining ish vaqtida bajaradigan harakatlarini o'rganib, ishchiga beriladigan ish xajmi normalarini, ishni bajarishning ortiqcha, unumsiz harakatlarini bartaraf etuvchi eng muvofiq usullarini ishlab chiqdi.

Bunda masalan, nisbiy ish haqining maxsus tizimi oqilona fikr asosida qo'llanilib, unga ko'ra birilgan normani bajargan ishchilarga tarif stavkalari va koeffitsiyentlari oshirilgan (8-band), uni bajara olmagan ishchilarga esa stavkalari 20-30% pasaytirilib, jarima solingan. Shu bilan birga berilgan vazifani yuqori darajada bajarilishi uchun sharoit ham yaratilgan.

10.4. Mumtoz menejment namoyondasi A. Fayol olg'a surgan tamoyillar

“Ilmiy menejment” namoyandalari o‘z ilmiy ishlarini asosan korxonalar, tashkilot, boshqaruvini takomillashtirishga bag‘ishlashgan. Ular boshqaruvining quyi darajasidagi masalalar bilan, ya’ni faqat ishlab chiqarish darajasidagi boshqaruv bilan shug‘ullanishgan. Ma’muriy maktabning vujudga kelishi munosabati bilan mutaxassislar endi umumtashkilot darajasidagi boshqaruv muammolari bilan shug‘ullana boshladilar.

Taylor va Gilbretlar oddiy ishchidan muvaffaqiyatga erishib, shuhrat qozonib martabaga minganlar. Aynan shu tajriba ularning boshqaruv to‘g‘risidagi tushunchalariga keskin ta’sir etgan. Ulardan farqli o‘laroq, mumtoz ma’muriy maktabining asoschilari:

Yirik biznes sohasida mashhur, boshqaruvning yuqori bo‘g‘inida esa yuksak tajribali amaliyotchi rahbarlar bo‘lishgan.

Ularni tashvishlantigan bosh masala-bu umumtashkilot miqyosida samaradorlikka erishish bo‘lgan. Shunday maqsad qo‘yilgan bo‘lsa-da, ular boshqaruvning sosial jihatlariga unchalik e’tibor berishmagan, ustiga-ustak ularning ishlari shaxsiy tuzatuvlar doirasidan chiqmagan. Shu sababli ularning yondoshuvlari ilmiy metodologik asosga ega bo‘lmagan.

“Mumtoz” chilar tashkilotga keng qamrovli kelajak nuqtai nazaridan yondoshib, undagi umumiy xususiyatlar va qonuniyatlarini yaratish orqali muvaffaqiyatga erishish edi. Ular boshqarishning quyidagi ikki jihatiga e’tiborni qaratishgan:

-tashkilotning oqilona boshqaruv tizimini ishlab chiqish. Ular tashkilotni bo‘linmalar yoki ishchi guruhlarga bo‘lishni, moliya, ishlab chiqarish va marketing boshqarishni takomillashtirishning muhim tomonlari deb hisoblashgan;

-tashkilotning oqilona tarkibi va ishlovchilarning oqilona boshqarilishiga erishish. Shu maqsadda boshqarishda yakkaboshlik bo‘lishini va ishchi faqat bitta boshliqdan topshiriq olishi va unga bo‘ysunishi lozim degan g‘oyani ilgari surishgan.

A. Fayol boshqaruv faning rivojlanishiga salmoqli hissa qo‘shgan fransuz olimlardandir. U. Fransiyadagi ko‘mir qazib oluvchi yirik kompaniyani

boshqargan. A. Fayol o‘zining boy amaliy tajribasini “Umumiy va sanoat boshqaruvi” (1916 nomli kitobida umumlashtirgan. Uning ilgari surgan quyidagi boshqaruv g‘oyalari hozirgi kunda ham o‘z ahamiyatini yo‘qotmagan (10.1-jadval).

10.1.-jadval.

Anri Fayolning boshqarish tamoyillari

№	Tamoyillar	Izoh
1	2	3
1.	Mehnat taqsimoti	Ixtisoslashuv natijasida ko‘p miqdorda va yuqori sifatli mahsulot ishlab chiqariladi. Bunga e‘tibor qaratilishi lozim bo‘lgan maqsadlar sonini keskin qisqartirish evaziga erishiladi
2.	Vakolat va ma‘suliyat	Vakolat-bu buyruq berish uchun berilgan huquq. Mas‘uliyat esa buning aksi. Qayerda vakolat berilgan bo‘lsa, o‘sha yerda mas‘uliyat vujudga keladi
3.	Intizom	Intizom rahbar bilan xodim o‘rtasida o‘zaro hurmatni, quloq solishni talab qiladi. Shartnomalarning so‘zsiz bajarilishini taqozo etadi
4.	Yakkaboshlik	Xodim bevosita boshlig‘idan buyruq olishi kerak
5.	Yo‘nalishning bir xilligi	Yagona maqsad doirasida faoliyat ko‘rsatayotgan har bir guruh, yagona reja asosida ishlashi va bitta rahbarga ega bo‘lishi kerak

6.	Shaxsiy manfaatlarni umumiy manfaatga bo'sundirish	Alohida xodim yoki guruhning manfaatlari bir-biriga zid kelmasligi kerak
7.	Xodimlarni taqdirlash	Xodimlarning ishonchini qozonish va ularning hamdardligini oshirish uchun ularga adolat yuzasidan barcha mehnatiga haq to'lash lozim
8.	Markazlashish	Hamma o'z o'rnida bo'lishi va o'z burchini ado etishi lozim
9.	Boshqaruvdagi ierarxiya	Bunda quyi daraja yuqoridan nazorat qilinadi va yuqoriga bo'ysunadi
10.	Tartib	Hamma o'z o'rnida bo'lishi va o'z burchini ado etishi lozim
11.	Adolat	Tashkilotda adolatning hukm surishi-bu qonunning ustuvorligi bilan rahmdillikning uyg'unlashuvi
12.	Xodim uchun ish joyining doimiyligi	Yuqori darajadagi qo'nimsimzlik tashkilot faoliyati samaradorligini pasaytiradi. O'z ish joyini mustahkam egasi bo'lish harakatida bo'lgan oddiy rahbar bir joyda muqim ishlashni istamaydigan iste'dodli rahbardan ming chandon yaxshi
13.	Tashabbus	Tashabbus-bu tom ma'noda rejani ishlab chiqish va uning o'z vaqtida bajarilishini ta'minlashdir
14.	Korporativ ruh	Ittifoq-bu kuch. U esa xodimlar o'rtasidagi hamjihatlikning va manfaatlarning hamohanglashuvi natijasi bo'lishi mumkin

10.5. Xodimlarni tanlash va ularga baho berish usullari

Xodimlarni tanlash va ularga adolatli baho berish boshqarishning eng murakkab qirralaridan hisoblanadi. Shu sababli ularni to'g'ri tanlash va joy-joyiga qo'yishda zarur mas'uliyat bilan yondoshilmasa, ish yakunlari kutilgan samarani bermasligi aniq. Xodimlarni tanlash uslubi qanchalik puxta ishlab chiqilgan bo'lsa, shunchalik korxonaning mehnat faoliyatida kutilmagan samaradorlikka erishish amaliyotda isbot etilgan.

Xodimlarni tanlashda ularning ko'p qirrali hislatlarini aniqlash imkonini beruvchi quyidagi maxsus usullar qo'llaniladi:

- anketa ma'lumotlarini tahlil qilish usuli; ruhiy testlash usuli, malakaviy amaliy ish o'yinlarini o'tkazish usuli;
- malakaviy testlash usuli;
- taqrizlarni tekshirish usuli;
- suhbat o'tkazish usuli;
- attestasiyadan o'tkazish usuli;
- reyting usuli.

Baholash mezonlari va qaysi bir usullar samaraliroq yoki an'anaviy usul ekanligini tasvirlovchi ko'rsatkichlarni keltiramiz (10.2-jadval).

Ijtimoiy-fuqarolik yetukligi, ya'ni:

- ijtimoiy manfaatni shaxsiy manfaatidan yuqori qo'ya olishi;
- tanqidni qabul qila olishi va o'z-o'zini tanqidga moyillik darajasi;
- jamo'a ishlariga faol qatnashishi;
- siyosiy, ma'naviy yetukligi.

10.2 -jadval

Xodimlarni tanlash va ularga baho berish usullari

№	Baholanuvchi sifatlar	Anketa ma'lumotlari	Ruhiy testlar	Amaliy ish	Malakaviy	Taqrizlar	Suhbat o'tkaz
1.	Idrokliligi		++	++			+

2.	Bilimdonligi (umumiy, iqtisodiy va	+			++	+	+
3.	Kasbiy bilimi	+		+	++	+	+
4.	Tashkilotchilik qobiliyati	+		++	+	+	+
5.	Kirishimliliği va tajribasi		+	++			++
6.	Shaxsiy hislatlari		++	+		+	++
7.	Sogʻligi	+		+		+	+
8.	Tashqi koʻrinishi			+			++
9.	Motivatsiya						++

Mehnatga boʻlgan munosabati, yaʼni:

- berilgan topshiriqqa boʻlgan masʼullikni sezish darajasi;
- kishilarga boʻlgan eʼtiborliliği;
- oʻzining va boshqalarning intizomiga boʻlgan talabi;-ishidagi estetik (badiiy) daraja.

Bilim darajasi va ish tajribasi, yaʼni:

- egallayotgan lavozimiga ixtisosligining mos tushishi;
- ishlab chiqarishni boshqarishning obʼyektiv asoslarini bilishi;
- boshqarishning ilgʻor usullarini bilishi;
- mazkur korxonadagi ish staji;
- omilkorligi;
- yangilikni his qila olish tuygʻusi vah.k.

Tashkilotchilik qobiliyati, yaʼni:

- boshqaruv tizimini tashkil qila olishi;

- o‘z mehnatini tashkil qila bilishi;
- ishchan majlislarni olib bora olishi;
- o‘z imkoniyatlarini va mehnatini baholay olishi;
- boshqalar imkoniyati va mehnatini baholay olishi.

Odamlar bilan ishlay olishi, ya’ni:

- qo‘l ostidagilar bilan til topa bilishi;
- turli korxonalar rahbarlari bilan ishlay olishi;
- jamoani jipslashtira olish qobiliyati;
- kadrlarni tanlash, joy-joyiga qo‘ya olish qobiliyati.

Hujjatlar va axborotlar bilan ishlay olishi, ya’ni:

- maqsadni aniq va qisqa qo‘ya bilishi;
- farmoyish, buyruq va amaliy xatlarni tuza bilishi;
- hujjatlarni o‘qiy olish qobiliyati;
- topshiriqlarni aniq bera olishi;
- zamonaviy boshqaruv texnika imkoniyatlarini bilishi va ularni o‘z ishida qo‘llay olishi.

Qarorlarni o‘z vaqtida qabul qila olishi va ularni amalga oshira olishi, ya’ni:-

- qarorni o‘z vaqtida to‘g‘ri qabul qila olishi;-qaror ijrosini nazorat qilishni ta’minlay olish qobiliyati;murakkab vaziyatga tezkor moslasha olishi;nizo holatlarini hal qila olish o‘ziga ishonishi va boshqara olishi.

Yangilikni ko‘ra bilishi va uni qo‘llab-quvvatlashga moyillign, ya’ni:

- yangilikni ko‘ra olishi;ixtirochilar, yangilik kirituvchilar va tashabbuskor, shijoatlilarni ko‘ra bilishi va ularni qo‘llab-quvvatlay olishi;umidsiz, har narsaga shubha bilan qarovchi, taraqqiyot dushman (konservator)larini ko‘ra olishi va ularni bartaraf qila olishi; yangilikni joriy qilishdagi sobitqadamliligi;tavakkalga borishi, zarur bo‘lsa butun mas’uliyatni o‘z zimmasiga olishi.

- Sosial-etnik hislatlari, ya’ni:**halol, vijdonli, to‘g‘ri;insofli, muruvvatli;xushmuomalali, og‘ir, vazmin;chidamli, sabotli;kamtar, sodda; sog‘lom.

Har bir aniq holatda qayd qilingan hislatlar ekspertlar tomonidan (mazkur ishga qabul qilinayotgan xodimga mosini) tanlab olinadi va aksincha, unga mos keluvchi boshqa hislatlar bu tarkibda bo'lmasa, u holda qo'shimcha maxsus fazilatlar baholash mezonlariga kiritiladi.

Baholashning belgilab qo'yilgan tartibi "attestasiya" deb ataladi. U mutaxassislarning lavozimga layoqatini, malakasini, bilim darajasi va xulq-atvorini aniqlashga va shu asosda ishga tayinlash yoki unvon berishga, , shuningdek, ishdan chetlatishga xizmat qiladi.

Attestasiya jarayonida xodimlarning malakasiga, uning bajarayotgan ishiga yoki lavozimiga loyiqligiga holisona baho berilishi kerak. Attestasiya qilinayotgan xodimning ishiga baho berishda uning reja topshiriqlarini bajarishdagi shaxsiy xizmati, mehnat intizomi, o'z vazifasini sidqidildan bajarishi kabilar inobatga olinishi zarur. Ana shular asosida attestasiya o'tkazuvchilar ochiq ovoz berish yo'li bilan quyidagi baholarni berishi mumkin:

-bajarayotgan lavozimiga loyiq xodim:

-xodim ko'rsatayotgan nuksonlarni keyingi o'tkaziladigan attestasiyagacha yo'qotsa, bajarayotgan lavozimiga loyiq: egallab turgan lavozimiga loyiq emas. Shunday qilib, korxonalarda xodimlarni attestasiyadan o'tkazib turish talab etiladi.

Nazorat savollari

1. Insonni tashkilotdagi roli to'g'risidagi boshqaruv nazariyasini mohiyatini tushuntirib bering.
2. Inson resurslarini boshqarish nazariyasi
3. A. Fayolning ma'muriy faoliyatga ta'luqli 14 tamoyili mohiyatini tushuntirib bering.
4. O'zbekiston korxonalarida personal xizmati tashkil etish.
5. Personalni boshqarishning AQSH, Yaponiya tajribalari va ulardan O'zbekiston sharoitida foydalanish imkoniyatlari.

11 BOB. ISH HAQINI TASHKIL ETISH

11.1. Bozor xo‘jaligi tizimida ish haqining mohiyati va shakllanishi

Mehnat munosabatlarini yo‘lga qo‘yish sharoitida mehnatga haq to‘lashning tashkiliy tizimi yuzaga keladi. Mehnatga haq to‘lashni tashkil etishda ish beruvchilar bilan uni amalga oshiruvchilar, ya’ni xodimlar manfaatlarini e’tiborga olinadi. Bu yerda shuni ta’kidlash zarurki, bozor munosabatlariga o‘tishda tomonlar mehnatga haq to‘lash masalalarini hal etishda teng huquqlariga ega bo‘lishlari lazimligi shak-shubhasizdir.

Davlatning ishtirokisiz insonga daromadni kafolatlab bo‘lmaydi, bu daromad unga korxonaning iqtisodiy faoliyatidan qat’iy nazar munosib hayot kechirishni ta’minlaydi. Davlatning funksiyasiga, bundan tashqari, aholining kam ta’minlangan qatlamlari daromadlarini oshirishni kiritish zarur, bu narsa ish kuchini normal darajada takror hosil qilish uchun, mehnat resurslarini maqbul tarzda taqsimlashni ta’min etish, ijtimoiy keskinlikni yumshatish va hokazolar uchun kerak bo‘ladi. Davlat ish kuchini takror hosil qilish ishtirokchisi bo‘lganligi sababli taklif etilgan ish kuchining ko‘proqqismini o‘ziga qabul qiladi, uning tadbirkorlar talabiga javob berishiga intiladi.

Ish haqining mohiyati uning ijtimoiy ishlab chiqarish bosqichlari bo‘lgan mahsulot ishlab chiqarish, uni taqsimlash, ayirboshlash va iste’mol qilishda bajaradigan funksiyalari (vazifalari) da namoyon bo‘ladi.

1. Takror hosil qilish funksiyasi. U xodimlarni, shuningdek, ularning oila a’zolari ish kuchini takror hosil qilish, avlodlarni qayta ko‘paytirish uchun zarur bo‘lgan hayotiy ne’matlar bilan ta’minlashdan iborat. Unda ehtiyojlarning ortib borishidan iborat iqtisodiy qonun o‘z ifodasini topadi. Mazkur funksiya ish haqining davlat tomonidan tartibga solinishi xususiyatlari, ish haqining ish kuchini takror hosil qilishni ta’min etadigan miqdorini qonuniy darajada belgilash bilan mustahkam bog‘liqdir.

2. Rag'batlantiruvchi funksiyasi. Uning mohiyati xodimning ish haqi uning quyidagi mehnat hissasiga, korxonaning ishlab chiqarish xo'jalik faoliyati natijalariga bog'liqligini belgilashdan iborat bo'lib, bunda ko'rsatib o'tilgan bog'liqlik xodimni o'z mehnati natijalarini doimiy ravishda yaxshilab borishga qiziqtirishi lozim.

3. O'lchov – taqsimlash funksiyasi. Bu funktsiya iste'mol fondlarini yollanma xodim bilan ishlab chiqarish vositalari egasi o'rtasida taqsimlash vaqtida jonli mehnat o'lchovini aks ettirish uchun mo'ljallangan. Ish haqi vositasida ishlab chiqarish jarayoni har bir ishtirokchisining mehnat hissasiga muvofiq uning iste'mol fondidagi alohida ulushi aniqlanadi.

4. Resurslarni joylashtirish funksiyasi. Mazkur funktsiyaning hozirgi vaqtdagi ahamiyati jiddiy ravishda oshib bormoqda.

Uning mohiyati mehnat resurslarini mintaqalar, iqtisodiyot tarmoqlari va korxonalar bo'yicha qulay ravishda joylashtirishdan iboratdir. Mehnat resurslarini joylashtirish sohasidagida davlat boshqaruvi eng kam darajaga keltirilgan sharoitda, mehnat bozorining samarali faoliyat ko'rsatishini shakllantirish faqat har bir yollanma xodimda o'z mehnatini sarflash joyini tanlashda erkinlik bo'lgan taqdirdagina turmush darajasini oshirishga intilish, ish toppish maqsadida uni boshqasi bilan almashtirishni taqozo qiladi, bu ish esa uning ehtiyojlarini eng ko'p darajada qondirishi lozim.

5. Aholining to'lovga qobiliyatli talabini shakllantirish funksiyasi. Bu funktsiyaning vazifasi to'lovga qobiliyatli talabni muvofiqlashtirishdir, bunday talab deganda xaridorlarning pul mablag'lari bilan ta'minlangan ehtiyojlarining namoyon bo'lish shakli tushuniladi, shuningdek, iste'mol tovarlarini ishlab chiqarish nazarda tutiladi. To'lovga qobiliyatli talab ikki asosiy omil – jamiyatning ehtiyojlari va daromadlari ta'sirida shakllanadi va bozor sharoitida ish haqi yordamida tovarni taklif qilish bilan talab o'rtasida zarur mutanosiblik o'rnatishga yordam beradi.

Yuqorida aytib o'tilgan funktsiyalarni amalga oshirish uchun quyidagi eng muhim tamoyillarga rioya qilinishi zarur.

1. Ishlab chiqarish va mehnat samaradorligi yuksalib borgan sari real ish haqining ortib borishi. Bu tamoyil ehtiyojlarning ortishi ob'yektiv iqtisodiy qonunning amal qilishi bilan bog'liq bo'lib, mazkur qonunga muvofiq ehtiyojlarning yanada to'laroqqondirilishi faqat o'z mehnati uchun ko'proq miqdorda moddiy ne'matlar va xizmatlarga ega bo'lishi imkoniyatlari kengaygan sharoitdagina real bo'ladi. Biroq bunday imkoniyat ishlab chiqarish faoliyati natijalari bilan mehnat samaradorligining bog'lanishini taqozo etadi. Bunday bog'lanishning yo'qligi esa, bir tomondan, ishlab topilmagan pulning berilishiga, demak, inflyasiyaga, olingan nominal ish haqining ta'min etilishiga va real ish haqining pasayishiga olib kelishi, ikkinchi tomondan esa, pasaytirilgan, mehnat hissasining samaradorligiga mos kelmaydigan nominal ish haqining to'lanishiga olib kelishi mumkin. Natijada xodimlarning ortib borayotgan ehtiyojlarini qondirish imkoniyati va ish haqinig ko'payish imkoniyati mavjud bo'lmaydi.

2. Mehnat unumdorligi o'sishini o'rtacha ish haqining o'sish sur'atlaridan ilgarilovchi sur'atlarini ta'minlash, (yoki mahsulot ishlab chiqarish hajmlari sur'atining iste'mol fondlari o'sishi sur'atlaridan ortib ketishi. Bu tamoyilning mohiyati – ishlab chiqarishni rivojlantirish va uning samaradorligini oshirish asosida mehnat daromadlarini maksimal (eng ko'p) darajaga yetkazishdan iborat. Bu tamoyilga rioya qilinishi jamg'arish jarayonining, kengaytirilgan takror ishlab chiqarishning uzluksizligini taqozo etadi va korxonaning rivojlanishi hamda ravnaq topishining zarur sharti hisoblanadi. Mazkur tamoyilning buzilishi tovarlar bilan ta'min etilmagan pulning to'lanishiga, uning qadrsizlanishiga, mamlakat iqtisodiyotida turg'unlik holatlarining avj olishiga olib keladi. Muayyan korxonada bu ishlab chiqarish vositalarini yangilash jarayonining sekin asta susayib borishi, ulardan eng istiqbollilarini ishlab chiqarish va sotib olish mo'ljalining yo'qligi hamda buning natijasi sifatida raqobat qiluvchi firmalar o'rtasida kamroq sifatli mahsulotga bo'lgan talabning pasayishidir.

3. Xodimning korxonada faoliyati natijalariga qo'shgan mehnat hissasiga, mehnat mazmuni va sharoitlariga, korxonada joylashgan mintaqaga, uning

qaysi tarmoqqa mansubligiga qarab ish haqini tabaqalashtirish. Mazkur tamoyil xodimning o'z mehnat malakasidan, mahsulotning yuqori sifatli bo'lishini ta'minlashdan moddiy manfaatdorligini kuchaytirish zarurligiga asoslangan. Bunda ish kuchini takror hosil qilish uchun zarur bo'lgan moddiy ne'matlar miqdoridagi undan foydalangan xodimlar ish haqini yanada ob'yektivroq tabaqalashtirishga erishiladi. Biroq iqtisodiy ahvol doimiy ravishda o'zgarib turishi sababli korxonalarda ko'pincha tariff stavkalarini o'zgartirishga to'g'ri keladi, bu esa katta mehnat xarajatlariga olib keladi.

Mehnatga haq to'lashning tarifsiz tizimi ish haqini korxonada ishining haqiqiy natijalariga to'g'ridan-to'g'ri bog'liq qilib qo'yadi. Ish haqini hisoblash esa kamroq mehnat talab qiladi, Lekin bu faqat kichikroq korxonalariga taalluqlidir. Bozor munosabatlarining shakllanishi sharoitida ish haqini tashkil etish masalalarini mustaqil hal qilish huquqini olgan korxonalar buning uchun turli andoza va yondashuvlardan foydalanadilar.

11.2. Ish haqini tashkil etishning asosiy elementlari

Ish haqi – bu yalpi ichki mahsulotning bir qismi bo'lib, ishchi va xizmatchilarga ularning ijtimoiy ishlab chiqarishda bajargan mehnatining miqdori va sifatiga ko'ra to'lanadigan xaq.

Ish haqi mehnat miqdori va uning sifatiga muvofik mehnatkashlarning shaxsiy iste'moli uchun sarflanadigan yalpi ichki mahsulot ulushining pulda ifodalangan shaklidir.

Ish haqi ishlab chiqarishni rivojlantirish, mehnat unumdorligini oshirish vositasi hisoblanadi. Ishlab chiqarish tobora rivojlanishi va mehnat unumdorligi yuqori darajaga ko'tarila borishi bilan ish haqining o'rtacha darajasi xpm oshib boradi. Ish haqi mehnatning pul shaklidagi narxi bo'lib, uni ishga yollaganlar mehnat kiluvchilarga ma'lum vaqt mobaynida, ma'lum miqdordagi va muayyan sifatli ishni bajarganliklari uchun to'laydilar.

Ish haqi uch qismdan iborat bo'ladi:

- a) asosiy ish haqi;
- b) mukofotlar;
- v) ish vaqtidan so'ng (ishidan keyin, dam olish va bayram kunlari) bajarilgan ish uchun beriladigan ustama pul to'lovlari.

Ish haqidan soliklar, ijtimoiy sug'urta tulovlari, har xil badal pullari chegirib olinadi. Shundan sung ishlovchining qo'liga nakd tegadigan pul sof ish haqi deyiladi.

Korxonalarda mehnatga haq to'lashni tashkil etishning asosiy elementlari - mehnatni normalash, tarif tizimi, ish haqining shakllari va tizimlaridir. Har bir element qat'iy belgilangan vazifasiga egadir.

Mehnatni normalash - bu ilmiy asoslangan mehnat xarajatlarini va uning natijalarini: vaqt normalari, soni, xizmat ko'rsatishning boshqarilishi, mahsulot ishlab chiqarish normalangan topshiriqlari normalarini aniqlashdir. Bular bo'lmasa, mehnat miqdorini, har bir xodimning umumiy natijalarga qo'shgan alohida hissasini hisobga olib bo'lmaydi.

Ish haqining shakllari va tizimlari - bu mehnatning miqdor natijalari va sifatiga (uning murakkabligi, intensivligi, shart-sharoitlariga) bog'liq ravishda ish haqini belgilash mexanizmidir.

Tarif-malaka ma'lumotnomalari normativ hujjatlardan iborat bo'lib, ular yordamida ish razryadi va ishchining razryadi belgilanadi. Ularda har bir mutaxassislikdagi har bir razryad ishchisi nazariy va amaliy jihatdan bilishi lozim bo'lgan axborot mavjud bo'ladi. Mazkur ma'lumotnomalar uch bo'limdan: "Ishlarning ta'rif-tavsifi", "Bilish kerak" va "Ishlarga doir misollar"dan tashkil topadi. Tarif-malaka ma'lumotnomalari tavsiyaviy xususiyatga ega bo'lib, faqat ulardan foydalanuvchi korxonaga uchun normativ hujjat hisoblanadi. Malaka razryadi ishchiga odatda syex yoki korxonaga malaka komissiyasi tomonidan beriladi.

Mehnatga haq to'lashni tashkil etish sohasidagi an'anaviy yondashuvlardan foydalanuvchi korxonalar ishchilar ish haqining miqdori belgilash uchun tarif setkalari, tarif stavkalari va tarif-malaka ma'lumotnomalaridan foydalanadilar.

Bunday korxonalarda boshqaruv mehnati xodimlari hisoblanuvchi xizmatchilar uchun shtat-maosh tizimi tatbiq etiladi. Uning o'ziga xos xususiyati shtat jadvalining tuzilishidan iborat bo'lib, unda muayyan korxonada mavjud bo'lgan lavozimlar ro'yxati, har bir lavozim bo'yicha xodimlar soni va oylik miqdori ko'rsatiladi.

Tarif tizimi. Tarif tizimi ishchi va xizmatchilar mehnatiga xak tulashning asosini tashkil etadi.

Tarif tizimi yordamida teng mehnat uchun teng haq to'lash, murakkabroq va og'irroq mehnat uchun ko'proq haq to'lash ta'minlanadi.

Demak, **tarif tizimi**- normativlar majmuasi bo'lib, davlat ularning yordamida tarmoqlar va mamlakat mintaqalari bo'yicha, ularning iqtisodiyotdagi ahamiyatiga muvofiq, shuningdek, ayrim tarmoqlar ichida ishlab chiqarish turiga, har xil kategoriyadagi xodimlarning malaka belgilari, mehnat xarakteri va sharoitlariga qarab ishchi-xizmatchilarning ish haqi darajasini tartibga solib turadi.

Tarif tizimi tarif stavkalari, tarif setkalari, tarif-malaka ma'lumotlari va ish haqiga doir rayon koeffitsiyentlarini o'z ichiga oladi. Tarif tizimii doimo rivojlanib, uning barcha elementlari takomillashib boradi. Vaqti-vaqti bilan ishchi va xizmatchilarning tarif stavkalari va mansab okladlari oshirilib turiladi. Tarif setkalari takomillashtirilmokda. Ishlab chiqarishdagi doimiy o'zgarishlarni hisobga olgan holda yagona tarif malaka ma'lumotnomaga tegishli o'zgartishlar kiritilmokda.

Tarif razryadi - bajariladigan ishning murakkabligini va ishchining malaka darajasini xarakterlovchi ko'rsatkich. Tarif setkasining asosiy elementlaridan biridir. Ishlarni ta'riflash va ishchilarga malaka razryadlarini berish ishlarning va O'zbekiston Respublikasi iqtisodiyotidagi ishchi kasblarining Yagona tarif-malaka ma'lumotnomasi (YATMM) asosida amalga oshiriladi. Ishchiga tarif razryadi berishda uning bilim darajasi, mazkur kasb va ixtisosdagi maxorat va ko'nikmalari, tegishli murakkablikda ishlarni bajarishga bo'lgan qobiliyatiga baho beriladi.

Ko'pgina korxonalar hozirgi vaqtda an'anaviy tarif tizimi elementlari asosida mehnatga haq to'lashni tashkil etishning yangi, yanada samaraliroq usullarini

izlash yo‘lidan bormoqdalar. Bu ijobiy hodisa bo‘lib, korxonalariga o‘zlari qarab chiqadigan masalalarni hal qilishda mustaqillik berishning natijasidir. Korxonada ishlovchi barcha xodimlarning mehnatga haq to‘lashni tashkil etish uchun umumiy tarif setkasidan foydalanish ancha keng tadbiriq etilmoqda.

Tarif setkadagi razryadlarning eng ko‘p miqdori va ularga mos keluvchi tarif koeffitsiyenti muayyan korxonada ixtiyoriy ravishda belgilanishi mumkin va albatta jamoa shartnomasida mustahkamlab qo‘yilishi lozim.

O‘zbekiston Respublikasi mehnat vazirligining 8 yanvar 1993 yil №1 hay‘at qaroriga asosan ishchi va xizmatchilarga ish haqini tashkil qilishda foydalanish uchun tavsiya etilgan yagona tarif setkasi bozor iqtisodiyoti talablaridan kelib chiqib, ishlab chiqilgan.

Yagona tarif stavkasi ishlarning tarif stavkalarini tabaqalashtirish uchun tarif setkalarini ishlab chiqish tamoyili bo‘yicha tuzilgan. U ishchilarga ham, barcha toifadagi xizmatchilarga ham haq to‘lashning razryadli tizimidan iborat bo‘lib, razryad doirasida qayd qilingan tarif stavkalari va lavozim maoshlarini belgilashni o‘z ichiga oladi. Setkaning dastlabki variantida 28 va hozirgi (01.09.96 y.) variantida 22 ta razryad mavjud.

Razryadlar bo‘yicha haq to‘lash stavkalarini tabaqalashtirish Yagona Tarif Stavkasida xodimlar bajaradigan ishlarning murakkabligi va ularning malakasi belgisi bo‘yicha amalga oshiriladi. Ish haqida boshqa omillarni - normal sharoitlardan chetga chiqqan mehnat shart-sharoitlarini (mehnatning umumtarmoq shart-sharoitlari bundan mustasnodir), mehnatning og‘irligi, jiddiyliги, normani oshiruvchi alohida mehnat natijalarini, xodimlarning ishchanlik va shaxsiy xususiyatlarini va shu kabilarni hisobga olish ish haqini tashkil etishning boshqa elementlari vositasida amalga oshiriladi. Ularga nisbatan mehnat normasi uchun haq to‘lash sifatidagi tarif stavkasi (maosh) butun ish haqini tashkil etishning asosi hisoblanadi.

Yagona tarif stavkasida qabul qilingan tarif koeffitsiyentlarining razryadga qarab ortib borishi xususiyati mavjud bo‘lib, bunda eng ko‘p o‘sish boshlang‘ich razryadlar uchun, eng kam o‘sish yuqori razryadlar uchun nazarda tutilgan. Bu

kam malakali xodimlarni, ya'ni malakali mutaxassislar va rahbarlarga nisbatan kam ish haqi oladigan xodimlarni ijtimoiy himoya qilish zarurati bilan izohlanadi. Yagona tarif stavkasida barcha kasblar va xodimlarning lavozimlari bajarilayotgan ishlar (funksiyalar)ning umumiylik belgisi bilan guruhlariga ajratilgan. Ishchilarni tasniflash uchun setkaning dastlabki sakkizta razryadi mo'ljallangan. Bu hozirgi vaqtda amal qilayotgan ishlar va ishchi kasblarining yagona tarif-malaka ma'lumotnomasi bo'yicha tariflashtirish shartlariga mos keladi. Ayni vaqtda muhim va mas'uliyatli ishlarda yoki yanada muhimroq va mas'uliyatliroq ishlarda band bo'lgan yuqori malakali ishchilarga haq to'lashning 12-18-razryadlaridan kelib chiqib maoshlar belgilanishi mumkin. Qolgan xodimlar-xizmatchilar, mutaxassislar, rahbarlarga 18-22-razryadlar bo'yicha tarif belgilanadi.

Tarmoqlar yagona tarif stavkasini ishlab chiqishda tarifkasiyalash va ishchilar hamda xizmatchilar mehnatiga haq to'lash yagona shkalasining tuzilishiga doir quyidagi tamoyillarga amal qilinadi:

-iqtisodiyot sohasi xodimlarining barcha toifalarini yagona tarif shkalasi bilan qamrab olish;

- ishchi kasblari va xizmatchilar lavozimlarini bajarilayotgan vazifalar (funksiyalar) umumiyligi belgisiga ko'ra guruhlash;

-ishchi kasblari va xizmatchilar lavozimlarini tarifkasiya qilish, ya'ni ularni bajariladigan ishlar yoki funksiyalarning murakkabligi belgisiga qarab mehnatga haq to'lash razryadlariga kiritish;

-razryad tarif stavkasini oddiy mehnat bilan shug'ullanadigan xodimlarning eng kam ish haqi miqdori darajasiga muvofiq keladigan qilib va tarif koeffitsiyentlarining razryaddan razryadga bir xilda nisbiy ortib borishi tartibida belgilash.

Yagona tarif stavkasining ustunligi shundan iboratki, u xodimlarning barcha kasb-malaka guruhlari bo'yicha tarif stavkalari va maoshlari nisbatini belgilashda mehnat tafovutlariga baho berishga yagona yondashuvni ta'minlaydi. Umumiy tarmoqlararo yagona tarif stavkasi tarmoq yagona setkalarini va korxonaning yagona tarif setkalarini ishlab chiqish uchun andoza hisoblanadi, ularda

xodimlarning turli toifalari mehnatiga haq to'lashning tarmoqlararo yagona shartlari tarmoq shart-sharoitlariga va muayyan korxonalarining shart-sharoitlariga, xodimlarning kasb-malaka tarkibiga mos keltirilishi lozim.

Tarif tizimining asosiy elementlariga, shuningdek, noqulay iqlimli mintaqalarda ishlaganlik uchun mintaqaviy koeffitsiyentlar va ish staji uchun ish haqiga ustama haq to'lashlar kiradi. Mintaqaviy koeffitsiyent korxonada, tashkilotning qayerda joylashganligiga qarab ish haqini ko'paytirishning normativ ko'rsatkichidan iboratdir. U qaysi ish haqiga tatbiq etiladigan bo'lsa, o'sha bevosita ish haqiga belgilanadi.

Ish haqini mintaqaviy tartibga solishning asosiy vazifasi mamlakatning barcha iqtisodiy mintaqalarida baravar mehnat uchun baravar real ish haqi to'lanishini ta'minlashdan iborat. Buning uchun bir xil malakadagi xodimlarning ish haqi iqtisodiy mintaqalar bo'yicha farqlanishi lozim va bundan farqlar o'z-o'zidan emas, balki davlat tomonidan ongli va rejali ravishda belgilanishi kerak.

1. 2019 yil 1 sentyabrdan boshlab ish haqining eng kam miqdori o'rniga: mehnatga haq to'lashning eng kam miqdori;

bazaviy hisoblash miqdori;

1,0 tarif koeffitsiyenti bo'yicha Mehnatga haq to'lashning yagona tarif setkasi birinchi razryadi bo'yicha oylik tarif stavkasining puldagi ifodasi hisoblanadi;

mehnat munosabatlari sohasida lavozim maoshi, ustamalar, qo'shimcha haq, gonorar, qo'shimcha ish uchun kompensasiya to'lovlari va rag'batlantiruvchi tushdagi to'lovlarning boshqa turlari, shuningdek, qonunchilikda belgilangan ushlanmalar, ilgari eng kam ish haqiga nisbatan belgilab qo'yilgan boshqa to'lovlar miqdorini aniqlashda hamda oilalarning ijtimoiy qo'llab-quvvatlashga muhtojligi va ishsizlik bo'yicha nafaqalar miqdorini aniqlashda qo'llaniladi;

belgilangan mehnat normalarini to'liq bajargan xodimlar mehnatiga haq to'lashning quyi chegarasi sifatida tashkiliy-huquqiy shakli va mehnat munosabatlaridan qat'i nazar barcha ish beruvchilar uchun majburiy hisoblanadi;

b) bazaviy hisoblash miqdori:

solliqlar, yigʻimlar, jarimalar, davlat bojlari va koʻrsatilayotgan davlat xizmatlari uchun boshqa toʻlovlarning miqdorlarini;

tadbirkorlik faoliyatining muayyan turi bilan shugʻullanish uchun patent, lisenziya va boshqa toʻlovlarning qiymati, tashkilotlarning ustav va boshqa fondlari (kapitali) miqdori, pulsiz shaklda toʻlanadigan aksiyalar, boshqa qimmatli qogʻozlarning qiymati, yuridik shaxslar aktivlarining balans qiymati, mikrokreditlar va lizing, shuningdek, boshqa moliyaviy-iqtisodiy koʻrsatkichlarning cheklangan miqdorini;

davlat mukofotlari (shu jumladan, mukofot pullari), idoraviy mukofotlar, jumladan unvonlar, esdalik va koʻkrak nishonlari uchun nazarda tutilgan mukofotlar, shuningdek, oziq-ovqat va yoʻlkira uchun xarajatlar qiymatini qoplash va shu kabi ayrim kompensasiyalar miqdorlarini aniqlashda qoʻllaniladi;

v) pensiyani hisoblashning bazaviy miqdori pensiya taʼminoti sohasida pensiyalar, ustamalar, qoʻshimcha haq va kompensasiya toʻlovlari, shuningdek, xodimlarning mehnatda mayib boʻlishi, kasb kasalligiga chalinishi yoki ular oʻzlari mehnat vazifalarini bajarish bilan bogʻliq holda sogʻligʻining boshqacha tarzda shikastlanishi sababli yetkazilgan zararni qoplashda qoʻllaniladi.

eng kam ish haqiga nisbatan belgilangan ustamalar, qoʻshimcha haq, mukofotlar hamda boshqa kompensasiya va ragʻbatlantiruvchi tUSDagi toʻlovlarning barcha turlari mazkur toʻlovlarning soʻmda ifodalangan amaldagi miqdorlarini saqlab qolgan holda qayta hisob-kitob qilinadi (zarur hollarda koʻp tomonga yaxlitlanadi).

Oʻzbekiston Respublikasi Prezidentining "Mehnatga haq toʻlash, pensiyalar va boshqa toʻlovlar miqdorlarini aniqlash tartibini takomillashtirish toʻgʻrisida" 2019 yil 21 may PF-5723-son Farmonini ijrosini taʼminlash maqsadida Mehnatga haq toʻlash boʻyicha yagona tarif setkasi tasdiqlandi.

11.1.-gadval

Mehnatga haq toʻlash yagona tarif setkasi

Mehnatga haq toʻlash	Tarif koeffitsientlari
----------------------	------------------------

razryadlari	
1	1,000
2	1,053
3	1,106
4	1,158
5	1,269
6	1,384
7	1,505
8	1,630
9	1,755
10	1,883
11	2,014
12	2,148
13	2,284
14	2,421
15	2,561
16	2,704
17	2,847
18	2,993
19	3,141
20	3,292
21	3,444
22	3,597

Tarif stavkasi miqdorini (lavozim maoshini) belgilash uchun tarif koeffitsiyenti mehnatga haq qonun hujjatlarida belgilangan eng kam miqdorida ko'paytiriladi.

Nazorat savollari

1. Bozor iqtisodiyoti sharoitida xodimlarning ish haqi qanday funksiyalarni bajaradi?
2. Ish haqini tashkil etish deganda nima tushuniladi?
3. Mehnatga haq to'lashni tashkil etishning asosiy tamoyillarini sanab bering.
4. Ish haqini tashkil etishning asosiy elementlari nimalardan iborat ?
5. Ish haqining tarif tizimi nimadan iborat? Tarif tizimining asosiy elementlarini aytib bering.

6. Yagona tarif setkasining byudjet sohasidagi xodimlar uchun asosiy xususiyatlarini ko'rsatib o'ting.

7. Mehnatga haq to'lash razryadini belgilashda xodimning faoliyatiga baho berishning qanday ko'rsatkichlarini bilasiz?

12.BOB.MEHNATGA HAQ TO'LASH TIZIMLARINI TASHKIL ETISH

12.1.Ish haqini tashkil etish amaliyotidagi mehnatni normalashning tarifi va tashkiliy texnik turlari

Mehnatga haq to'lash – bu mehnat shartnomasi taraflarining mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlari, mehnat huquqlari normalarini o'z ichiga oluvchi boshqa normativ hujjatlar va mehnat shartnomasi bilan tartibga solinadigan ish beruvchi tomonidan xodimning mehnatiga haq to'lash va to'lovni amalga oshirish bilan bog'liq munosabatlar tizimi.

Ish haqi – ish beruvchining xodimning malakasiga, bajarilgan ishning murakkabligiga, miqdori, sifati va shartlariga qarab mehnatini taqdirlash, shuningdek, kompensasiya to'lovlari (qo'shimcha to'lovlar va kompensasiya tusidagi nafaqalar, shu jumladan, normal ish sharoitida bo'lmagan sharoitda ishlaganlik uchun ish haqi miqdori, maxsus iqlim sharoitlari va boshqa kompensasiya to'lovlari), shuningdek, imtiyozli to'lovlar (rag'batlantirish to'lovlari, ustamalar va mukofotlar).

Mehnatni normalash – ishlab chiqarish sharoitida ma'lum bir ish yoki operatsiyani bajarish uchun ruxsat etilgan maksimal vaqt miqdorini aniqlash, shuningdek turli toifalar va guruhlardagi xodimlar soni va asbob-uskunalar soni o'rtasidagi maqbul nisbatni belgilash, mehnat natijalari va ularga to'lov to'lash o'lchovlari o'rtasidagi mutanosib nisbatlarni o'rnatish.

Mehnat normasiining asosiy turlariga quyidagilar kiradi:

vaqt normasi– bu ma’lum bir tashkilot uchun eng oqilona tashkiliy-texnik sharoitlarga tegishli miqdordagi va malakaga ega bo’lgan bitta xodim yoki bir guruh xodimlar tomonidan muayyan ish birligini (bitta mahsulot, bitta operatsiya) bajarish uchun zarur bo’lgan ish vaqti. Qoida tariqasida, norma-soat, odam-soat, odam-daqiqa, soniyalarda hisoblanadi;

ishlab chiqarish normasi– tegishli miqdordagi va malakaga ega bo’lgan bitta xodim yoki bir guruh xodimlar tomonidan muayyan tashkiliy-texnik sharoitlarda vaqt birligiga bajariladigan ishlarning hajmi;

xodimlar soni normasi – ma’lum bir tashkiliy-texnik sharoitlarda ishlab chiqarish vazifasini bajarish uchun zarur bo’lgan ma’lum bir kasbiy malakaga ega xodimlar soni;

xizmat ko’rsatish normasi – smenada muayyan tashkilot va texnik sharoitlarda bitta xodim yoki tegishli xodimlar guruhi tomonidan xizmat ko’rsatilishi kerak bo’lgan asbob-uskunalar, hududlar va ob’yektlarning belgilangan soni; yakka lavozimlarni kiritish me’yori – tegishli davlat boshqaruvi organi tomonidan tashkilotning muayyan vazifalari va funksiyalarini bajarish uchun zarur bo’lgan byudjet tashkilotlari uchun belgilangan xodimlar soni;

boshqarish normasi – bevosita bitta rahbarga bo’ysunishi kerak bo’lgan xodimlar sonini aniqlaydi;

malaka normasi – xodimning mehnat funksiyasini bajarish uchun zarur malaka (bilim, ko’nikma) darajasini belgilaydi;

davlat kasbiy standartlari (kasbiy faoliyat standarti) – xodimga ma’lum bir kasbiy faoliyat turini, shu jumladan, muayyan mehnat funksiyasini bajarish uchun zarur bo’lgan malaka tavsiflari;

xodimning mehnat funksiyalarini bajarish uchun mehnat xarajatlari va xodimning kasbiy malakaviy talablarini belgilaydigan boshqa me’yorlar.

Mehnatni tashkil etish va mehnatga haq to’lashning jamoa shakllari sharoitida yiriklashtirilgan mehnat normasilari ishlab chiqarishning o’rnatilgan mehnatning murakkab normalariga nisbatan kengaytirilgan, qabul qilingan mehnat normalari

asosida hisoblangan o‘zaro bog‘liq ishlarning to‘plamini tavsiflovchi qo‘llanishi mumkin.

Mehnat normalari shunday aniqlanishi kerakki, to‘liq malakali xodim to‘liq vaqt davomida mehnat shartnomasida belgilangan mehnat funksiyalarini to‘liq bajara olishi kerak.i.

Bir hil ishlarni amalga oshirish uchun, ijtimoiy-mehnat masalalari bo‘yicha tegishli tarmoq, hududiy komissiyalar tomonidan ishlab chiqilgan tavsiviy xarakterdagi namunaviy mehnat normalari (tarmoq, tarmoqlararo, kasbiy va boshqa) O‘zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi yoki O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi tomonidan tasdiqlanishi mumkin. Mehnat normalarini ishlab chiqish ish beruvchi tomonidan muayyan tashkiliy va texnologik mehnat sharoitida mehnat funksiyalarini bajarish uchun xodimlarning mehnat xarajatlarini tahlil qilish asosida amalga oshiriladi.

Mehnat normalarini ishlab chiqishda quyidagilar ta‘minlanishi kerak:

mehnat normalarining sifati, ularni zarur ish haqiga maqbul ravishda yaqinlashtirish;

bir xil tashkiliy va texnik sharoitlarda bajariladigan bir xil ish uchun bir xil mehnat me‘yorlarini belgilash;

fan va texnika yutuqlariga asoslangan ilg‘or mehnat me‘yorlari;

mehnat normalarni o‘rnatish mumkin bo‘lgan va maqsadga muvofiq hisoblanadigan ish turlarining mehnat normalarini bilan qamrab olish;

mehnat normalarining texnik (ilmiy) asoslanganligi.

Mehnat normalarini kiritish, almashtirish va qayta ko‘rib chiqish jamoa shartnomalarida belgilanadi, agar jamoa shartnomasi mavjud bo‘lmasa, ish beruvchi tomonidan kasaba uyushmasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi bilan kelishgan holda amalga oshiriladi.

Mehnat normalari ish o‘rinlarini rasionalizasiya qilish, yangi uskunalari, texnologiyalar va tashkiliy texnik tadbirlarni joriy etish sifatida, mehnat unumdorligini oshirishni ta‘minlash uchun o‘zgartirilishi (qayta ko‘rib chikilishi) mumkin.

Yakka xodimlar yoki ularning jamoaviy tuzilmalari (jamoalari) tomonidan yangi mehnat texnikasi va usullarini qo'llash va ish joylarini o'z tashabbusi bilan takomillashtirish orqali mahsulot ishlab chiqarish (xizmat ko'rsatish)ning yuqori darajasiga erishish ilgari belgilangan mehnat me'yorlarini qayta ko'rib chiqish uchun asos bo'la olmaydi.

Davlat tomonidan tariflarni tartibga solish joriy etiladigan xizmatlar (tovarlar, ishlar) davlat tomonidan tartibga solinadigan tashkilotlardagi mehnat normalari Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi va ish beruvchi vakolatli organlar bilan kelishgan holda belgilangan tartibda belgilanadi.

Mehnat normalari doimiy bo'lishi mumkin – noma'lum muddatga belgilanadi va qayta ko'rib chiqilgunga qadar amal qiladi va vaqtincha bo'lishi mumkin – mahsulot ishlab chiqarish, asbob-uskunalar, texnologiyalarni ishlab chiqarish yoki ishlab chiqarishni tashkil etish va mehnatni tashkil etish davrida uch oygacha bo'lgan muddatga belgilanadi.

uchun, shu jumladan, yakka funksiyalar va ish hajmlari, xizmat ko'rsatish standartlari va xodimlar soni uchun xodimlar uchun ish haqi tizimi o'rnatilishi mumkin.

Mehnatga haq to'lashning eng kam miqdori – bu ish vaqti normasida xodimning malaka talab qilmaydigan oddiy ishlarning to'liq bajarilishidagi mehnati uchun qonun hujjatlarida kafolatlangan, mehnatga haq to'lashning yagona tarif setkasi birinchi razryadiga to'g'ri keladigan oylik ish haqi miqdori.

Mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlari mehnatga haq to'lashning quyidagi asosiy kafolatlarini nazarda tutadi:

mehnatga haq to'lashda kamsitishga yo'l qo'yilmasligi;

mehnatga haq to'lashning eng kam miqdorini belgilash;

ish beruvchining moliyaviy ahvolidan qat'i nazar, xodimlar tomonidan bajarilgan ishlar uchun qonun hujjatlarida, mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlariga, mehnat shartnomasiga oid boshqa hujjatlarga muvofiq belgilangan mehnatga haq to'lash shartlariga ko'ra majburiyatini bajarish;

mehnatga haq to'lashning natura ko'rinishida amalga oshirilishini cheklash, ushbu Kodeksning 268-moddasida nazarda tutilgan hollar bundan mustasno; ish haqini to'lash tartibi va shartlariga qo'yiladigan talablarni tartibga solish; me'yoriy ish sharoitlaridan chetga chiqadigan sharoitlarda ish uchun kafolatlangan ish haqini belgilash (ortiqcha ish kunlari, dam olish va bayram kunlari, tunda ishlash);

ushbu Kodeks 107-moddasining oltinchi va yettinchi qismlariga muvofiq ish beruvchining faoliyati to'xtatilgan va uning to'lovga layoqatsizligi holatlarida xodimning ish haqi olishini ta'minlash;

byudjet tashkilotlari xodimlariga ish haqi to'lash bo'yicha davlat tariflarini belgilash;

xodimlarning ish haqidan ushlab qolish miqdorini cheklash;

qonun hujjatlarida nazarda tutilgan hollardan mustasno holatlarda xodimning pul mablag'larini erkin tasarruf etishini cheklash taqiqlanishi;

xodimlarga ish haqini o'z vaqtida to'lashni ta'minlash.

Mehnatga haq to'lashning eng kam miqdori O'zbekiston Respublikasi Prezidenti tomonidan belgilanadi va shu bilan bir vaqtda yiliga kamida bir marta O'zbekiston Respublikasi hududida amalga oshiriladi va mulkchilik shaklidan yoki boshqaruvidan qat'i nazar, barcha ish beruvchilar uchun majburiydir.

Ish vaqtining oylik normasini bajargan va mehnat shartnomasida ko'rsatilgan mehnat funksiyasini bajargan xodimning oylik ish haqi qonun hujjatlarida belgilangan mehnatga haq to'lashning eng kam miqdoridan kam bo'lmasligi kerak.

Mukofotlar, ish haqiga ustama haqi, mehnatga haq to'lash tizimida nazarda tutilgan boshqa rag'batlantirish to'lovlari, qo'shimcha to'lovlar, shuningdek, ish vaqtdan tashqari ish uchun ish haqi, dam olish va ta'til kunlarida ishlash, tunda ishlash, tuman koeffitsiyentlari va boshqa kompensasiya va ijtimoiy to'lovlar mehnatga haq to'lashning eng kam miqdoriga kiritilmaydi.

Ish haqini to'lashning tarif tizimi – turli toifadagi xodimlar uchun ish haqini tarif tizimiga asoslangan holda differensiyalashtirilgan mehnatga haq to'lash tizimidir.

Tarif tizimiga quyidagilar kiradi: tarif jadvali, ish haqi, tarif stavkalari va toifalar, tarif koeffitsiyentlari.

Tariflar jadvali – ishning murakkabligi va xodimlarning tarif koeffitsiyentlaridan foydalangan holda malakaviy talablarga qarab belgilanadigan ishlarning (kasblar, lavozimlar) tarif toifalarining to‘plami.

Tarif kategoriyasi – mehnatning murakkabligini va xodimning malaka darajasini aks ettiradigan qiymat.

Tarif stavkasi (ish haqi) – kompensasiya, rag‘batlantirish va ijtimoiy nafaqalar bundan mustasno, vaqt birligiga ma’lum bir murakkablikdagi (malaka) mehnat me’yorlarini (mehnat majburiyatlarini) bajarish uchun xodimlarning belgilangan ish haqi.

Tarif koeffitsiyenti – xodimlar malakasi darajasining darajalar bo‘yicha nisbati, keyingi darajalarning tarif stavkalari birinchi darajali stavkalarga nisbatan bir necha baravar ko‘payishini aks ettiradi.

Malakalar toifasi – xodimning kasbiy tayyorgarligi darajasini aks ettiradigan qiymat.

Ishlarni tariflash – mehnat turlarini mehnatning murakkabligiga qarab tarif toifalariga yoki malaka toifalariga o‘tkazish. Bajarilgan ishlarning murakkabligi ularning reytingi asosida aniqlanadi.

Ishlarni tariflash va xodimlarga tarif toifalarini tayinlash belgilangan tartibda ishlab chiqilgan va tasdiqlangan kasbiy standartlarni hisobga olgan holda amalga oshiriladi.

Mehnatga haq to‘lashning tarifsiz tizimi o‘zida ish haqini farqlash usuli, unda xodimning ish haqi uning ishining yakuniy natijalariga va jamoaning ishiga bog‘liq bo‘lib, uning ish haqini jamg‘arishdagi ulushini ifodalaydi va xodimga tayinlangan koeffitsiyent asosida aniqlanadi, bu ish faoliyatini baholashni aks ettiradi.

Rag‘batlantiruvchi to‘lovlar tarkibiga xodimlarning ishdagi yuqori yutuqlari, kasbiy mahorati, energiya resurslari, materiallarni tejash, boshqa belgilangan ko‘rsatkichlarga erishganliklari uchun beriladigan mukofotlar, qo‘shimcha haqlar, nafaqalar va boshqa to‘lovlar kiradi.

Ish haqi tizimida taqdim etiladigan mukofot – bu xodimni oldindan belgilangan ko‘rsatkichlar va shartlarga erishishga rag‘batlantirish uchun ish haqining tarkibiga kiritilgan va xodimga to‘lanadigan asosiy ish haqidan (tarif stavkasidan) ortiq bo‘lgan pul mukofoti.

Ustama – bu mehnat shartnomasi bo‘yicha ishlarni bajargan va xodimni rag‘batlantirish (kasbiy mahorat, ish staji, ma’lum bir tashkilot yoki sohada ish tajribasi va hokazolar) uchun to‘lanadigan pul to‘lovi, yoki kompensasiya (ko‘chma yoki sayohat uchun ish haqi, noqulay iqlim sharoitida ishlash yoki zararli yoki og‘ir ish sharoitida ishlash uchun, mehnatning intensivligi va boshqalar uchun).

Ish haqi qo‘shimchasi – bu xodimga to‘g‘ridan-to‘g‘ri majburiyatlari tarkibiga kirmaydigan qo‘shimcha funksiyalarni (kasblarni (lavozimlarni) birlashtirish uchun qo‘shimcha, bajarilgan ish hajmini ko‘paytirish, xizmat ko‘rsatish doirasini kengaytirish, yo‘q xodimning vazifalarini bajarish va hokazo) bajarish, kafolatli tUSDagi va odatdagi ish sharoitlaridan og‘ish hollarida yoki xodimlar ish haqining bir qismi o‘zlarining aybisiz kamaytirilganda ularning ish haqining bir qismini saqlab qolish maqsadida qilingan, tezkor ehtiyojlari va boshqa sog‘liqni saqlash sabablarga ko‘ra, tungi ish, dam olish kunlari va bayramlar va qo‘shimcha ish) uchun to‘lanadigan pul to‘lovi.

Ish vaqtidan tashqari qo‘shimcha ish uchun ish haqi ikki baravardan kam bo‘lmagan miqdorda to‘lanadi.

Dam olish va ishlanmaydigan bayram kunlaridagi ishlar uchun kamida ikki hissa miqdorida haq to‘lanadi.

Ishlanmaydigan bayram yoki dam olish kunidagi ish xodimning xohishiga qarab boshqa dam olish kuni (otgul) berish bilan qoplanishi mumkin.

Ishlanmaydigan bayram yoki dam olish kunidagi ish boshqa dam olish kuni bilan qoplanadigan taqdirda, bunday ish uchun kamida bir hissa miqdorida mehnat haqi to‘lanadi, dam olish kuni uchun esa haq to‘lanmaydi.

Tunggi vaqtdagi ish uchun kamida bir yarim baravar miqdorda haq to‘lanadi.

Vaqtbay ish haqi tizimi bo'yicha – tunggi ishning har bir soati uchun bir yarim yoki undan ko'p koeffitsiyentdan foydalangan holda haq to'lanadi.

Ishbay haq to'lash tizimida – tegishli darajaga (malakaga) ega bo'lgan vaqt xizmatchisiga soatlik tarif stavkasining (lavozim maoshining) ellik foizi yoki undan ko'p miqdorda ish haqi va qo'shimcha to'lovlar to'liq to'lanadi.

Ish haqining shakli va tizimini to'g'ri tanlash ishchi va xizmatchilarning mehnat unumdorligini yuqori darajaga ko'tarish, ishlab chiqarish samaradorligini oshirish va mahsulot sifatini yaxshilashga bo'lgan moddiy qiziqishni kuchaytiradi.

12.2.Mehnatga haq to'lashning shakllari va tizimlari

Sanoat korxonalarida ish haqini to'lashning asosan ishbay va vaqtbay turlari qo'llaniladi.

Ishbay ish haqi - mehnatga haq to'lash shakli bo'lib, unda xodim ishlab chiqargan mahsuloti yoki bajargan ishining miqdori va sifatiga muvofik haq oladi. mehnat natijalarini aniq va to'la hisob-kitob qilish mumkin bo'lgan ishlarda qo'llanadi; ishlab chiqarishning texnikaviy asoslangan meyorlaridan foydalanilganda eng ko'p samara beradi. Ishbay ish haqi mehnatiga va malakasiga yarasha xak to'lash tamoyiliga mos tushadi, ilmiy asosda tashkil etiladi va mehnat unumdorligini oshirishning g'oyat muhim bo'g'ini hisoblanadi, umumdavlat manfaatlarini har bir xodimning shaxsiy manfaatlari bilan uyg'unlashtirishni ta'minlaydi.

Ishbay ish haqi to'g'ri uyushtirilganda mehnat miqdori va sifati ustidan ta'sirchan nazorat o'rnatishni ta'minlaydi, mehnat va ishlab chiqarishni tashkil etishning yaxshilanishiga ko'maklashadi.

Ishbay ish haqini qo'llash ishlab chiqarish ilg'or tajribasini ommalashtirishda, ishchilarning moddiy manfaatdorligini oshiradi. Ishbay ish haqi bevosita va bilvosita, ishbay-progressiv, ishbay-mukofotli va akkord xak to'lash tizimlari shaklida qo'llanadi. Ularning har biri mehnatini tashkil etish shakllariga qarab yakka yoki jamoa (brigada) ish haqi bo'lishi mumkin.

Mehnatni tashkil etishning brigada shaklida ishlab chiqarish meyorlari butun brigada uchun belgilanadi. Ishbay narxlar brigadaning bajarilayotgan ishlarning razryadlariga mos keladigan umumiy meyorlari va tarif stavkalari asosida hisoblab chiqiladi va brigada tarkibiga bog‘liq bulmaydi.

Bevosita ishbay tizimda ishlovchining ish haqi tegishli darajada sifatli bo‘lgan mahsulotlarning tayerlangan har bir donasi uchun oldindan belgilab qo‘yilgan narx bo‘yicha belgilanadi, bilvosita tizimda esa, ishchilarning maoshi (odatda, yerdamchi ishchilarning) ular yordamlashayotgan ishchilarning mehnat natijasiga bevosita bog‘liq qilib qo‘yiladi.

Ishbay-progressiv tizimida ishchining belgilab qo‘yilgan boshlang‘ich meyor (baza) miqdorida ishlab chiqargan mahsulotiga (o‘zgarmas) ishbay narxlar bo‘yicha xaq to‘lanadi, boshlang‘ich meyardan tashqari ishlab chiqarilgan mahsulotga esa, oshirilgan ishbay narxlar bo‘yicha xaq to‘lanadi. Ishbay-mukofotli tizimda-ishchining ish haqi amalda ishlab chiqarilgan mahsulot uchun asosiy ishbay narxlar bo‘yicha hisoblangan ish haqidan va mukofotlashning belgilangan ko‘rsatkichlarini to‘la va oshirib bajarganlik uchun beriladigan mukofotdan tarkib topadi.

Mehnatga xaq to‘lashning akkord tizimida bajarilgan ishlarga to‘lanadigan xaq mikdori har bir bajarilgan ishlab chiqarish operatsiyasi uchun alohida emas, balki butun ishlar kompleksi uchun, ya’ni akkord topshirik uchun belgilanadi.

Vaqtbay ish haqi - mehnatga xaq to‘lash shakli bo‘lib, unda ishlovchiga to‘lanadigan ish haqi uning ishlagan vaqti miqdoriga, malakasiga va mehnatning sifatiga bog‘liq bo‘ladi. Ishlab chiqarish meyorlari belgilanishi mumkin bo‘lmagan yoki alohida xaq to‘lashni belgilab qo‘yish maqsadga muvofiq bo‘lmagan ishlarda qo‘llanadi. Raxbar, injener-texnik xodimlar va xizmatchilar uchun vaqtbay ish haqi (shtatlar ruyxatiga muvofiq) okladlar tizimsi shaklida, ishchilar uchun esa tarif tizimsi shaklida belgilanadi.

Oddiy vaqtbay va vaqtbay mukofotli xaq to‘lash tizimlari qo‘llanadi, bularda ishlovchining moddiy manfaatdorligini kuchaytirish uchun bir soatlik ish uchun xaq to‘lashning tarif stavkasiga qo‘shimcha o‘laroq, ishda erishilgan mikdor va

sifat yutuklari uchun, xom-ashyo, materiallar, yoqilg'i, elektr energiyasini tejaganlik, mexanizmlar avariyasiz ishlaganligi va boshqalar uchun mukofot to'lanadi.

Mehnat xissasi (Mehnatda ishtirok etish) koeffitsiyenti (MXK) - xar bir ishlovchi umumiy natijaga ko'shgan mehnat xissasiga umumlashtirilgan tarzda mikdoriy baho berish bo'lib, mehnatga jamoa xaq to'lashda qo'llaniladi.

MXK ni aniqlashda xodimning mehnat unumdorligi, mahsulot sifati, uning mehnat va ishlab chiqarish intizomiga rioya qilishi, o'z xizmat vazifalariga munosabati hisobga olinadi.

MXK, odatda, mehnatga xaq to'lash fondining tarifdan ortiqcha hosil qilingan qismini taksimlashda qo'llaniladi. Bunda ishbay kushimcha xaq, mukofot, ish haqi fondi bo'yicha xodimlarni bo'shatib olish natijasida olingan va bir nechta kasbda ishlaganlik uchun ko'shimcha xaq to'lashda, xizmat ko'rsatish zonalarini kengaytirishda va bajariladigan ishlar xajmini ko'paytirishda foydalanilmay kolgan tejam, brigadi tashabbusi bilan meyorlar qayta ko'rib chiqilganligi uchun bir yo'la beriladigan mukofotlar va boshqa xildagi jamoa to'lovlar kiritiladi. Ayrim hollarda mehnat jamoasining qarori bilan butun ish haqi ham MXK yordamida taqsimlanishi mumkin.

MXKdan, shuningdek, xodimlarni attestasiyadan o'tkazishda, ham foylaniladi. MXKni aniqlash va qo'llash tartibini mehnat jamoaning o'zi belgilaydi. Odatda, MXKning xajmi no'l bilan ikki atrofida bo'ladi. Asosiy o'lchov sifatida birga teng koeffitsiyentdan foydalanish tavsiya etilgan. Koeffitsiyentlarning xajmi brigadaning karori bilan (uning yig'ilishi yoki brigada kengashi tomonidan) oy mobaynidagi ishning natijalariga qarab belgilanadi va tegishli protokol bilan rasmiylashtiriladi. MXKni qo'llaganda alohida o'rnak ko'rsatgan xodimlarga amaldagi qoidada ko'zda tutilganiga karaganda yuqorirok, ammo brigadaga yozilgan mukofot umumiy summasi doirasida mukofot belgilanishi ham mumkin.

MXKni qo'llash samaradorligi jamoasining yetukligiga, oshkoralikka rioya qilishiga uning barcha a'zolari ma'naviy va moddiy rag'batlantirish masalalarini hal qilishda aktiv qatnashishlariga bog'liq. MXKni qo'llash ishlab chiqarishni

boshqarishda demokratik asoslarini rivojlantirishga, mehnat ishlab chiqarish intizomini mustaxkamlashga, mehnatga ongli munosabatni tarbiyalashga yordam beradi.

MXKni qo'llash ishchilar va mutaxassislarga o'z mehnatlariga o'zlari ob'yektiv baho berish va tegishli ravishda unga xaq to'lash imkoniyatini beradi.

Nazorat savollari .

- 1.Ish haqini belgilashda mintaqaviy koeffitsiyentlardan qanday foydalanish mumkin?
- 2.Ish haqi tizimi nima?
- 3.Ish haqi shakllarini tariflang. Ish haqi shakllarining qanday turlari mavjud?
- 4.Ish haqining rag'batlantiruvchi, kafolatlovchi va majbur qiluvchi tizimlari o'rtasidagi farqlarni ko'rsatib bering.
- 5.Xodimning ish haqi tarkibida mehnatga asosiy va qo'shimcha haq to'lash nisbatiga qanday omillar ta'sir ko'rsatadi?
- 6..Mehnatga haq to'lash tizimlarini tasniflashning asosiy belgilarini aytib bering.
- 7.Ish haqining shakllarini tanlashga ta'sir ko'rsatuvchi asosiy shart-sharoitlar nimalardan iborat?
- 7.Ishbay ish haqining oddiy tizimlarini aytib bering.
- 8..Mehnatga haq to'lashning qanday tizimlarida mehnatda ishtirok etish koeffitsiyentidan foydalaniladi va ular qanday aniqlanadi .

13 BOB.AHOLINI IJTIMOIIY MUHOFAZA QILISH MUAMMOLARI

13.1."Aholini ijtimoiy muhofaza qilish " tushunchasining mohiyati va mazmuni

Ijtimoiy himoya tizimi hozirgi iktisodiy islohotlar davrida jamiyatning hal etilishi zarur bo'lgan ijtimoiy muammolarini o'zida mujassamlashtirgan kategoriya sifatida amal qilmokda.

XIX asr oxiri va XX asr boshlarida aholini ijtimoiy himoya qilish tizimi -ni shakllantirishning birinchi bosqichi amalga oshirildi. Bu bosqichda Yevropa

mamlakatlarida ijtimoiy muhofaza qilish bo'yicha bir qator qonunlar ishlab chiqildi. Ularda aholini ijtimoiy himoyalashni takomillashtirish maqsadida ijtimoiy sug'urtalash masalalari ko'rildi.

XX asrning 30-yillarida Yevropa mamlakatlarida iqtisodiy inqiroz yuz berdi. Natijada aholi o'rtasida ishsizlar soni oshdi, aholi daromadlari pasayib, turmush sharoiti yomonlashdi. Bunday muammolarni hal etish maqsadida Yevropa mamlakatlari va AQSHda aholi turmush sharoitini o'rganuvchi maktablar yaratildi.

30-40 yillarda AQSHda "aholishunos olimlar maktabi"ning namoyondalari E.Meyo, F.Retlisberg, M.Follet va boshqalar tomonidan aholini ijtimoiy himoyalash buyicha aholi o'rtasidatadkikot ishlari olib borildi. Ularning fikricha, sanoatda texnologiyalarni insonlar boshqaradi, shu sababli sanoatga yangi texnologiyalarni olib kirish ishchilar mex,natiniyengillashtiradi. Ikkinchi jahon urushidan keyin qator mamlakatlarda ijtimoiy ta'minotning yagona tizimi shakllandi. Endilikda aholining fakat faol kismi emas, balki barcha aholi qatlami haqida kayg'urish, ularni ijtimoiy ta'minlash, hamda bemorlarga tekin tibbiy yordam ko'rsatish imkoniyatlari yaratildi. Rivojlangan mamlakatlarda aholini ijtimoiy himoyalash tizimida davlatning o'rni oshib bordi. Ishlab chikaruvchi va ishchilar o'rtasidagi munosabatlarni boshqarish va nazorat etish, aholini ijtimoiy himoyalash tizimini takomillashtirish borasida davlat kuchli ijtimoiy siyosat olib bordi.

Turli davlatlarda aholini ijtimoiy himoyalash tizimi mamlakat-ning ijtimoiy-iktisodiy rivojlanganlik darajasiga bog'liq holda amal kiladi.

Ko'plab olimlarning fikricha, keng umumsosiologik ma'nodagi ijtimoiy himoya konsepsiyasi birinchi bor 1935 yilda AQSHning "Ijtimoiy xavfsizlik bo'yicha qonun"ida qo'llanilgan. Ushbu konunda kariyalar va mehnatga layoqatsiz aholi qatlamiga ijtimoiy yordam ko'rsatish masalalari bo'yicha dasturlarni ishlab chiqish haqida takliflar keltirilgan.

Ba'zi adabiyotlarda "Ijtimoiy himoyalash" iborasi, birinchi marta, Rossiyalik olim P.I.Novgorodevning asarlarida qo'llanilgan, hamda ushbu tushunchaga tegishli bo'lgan muammolar yechimini ishlab chiqilgan.

Keyinchalik "ijtimoiy himoya" tushunchasining mazmuni Halkaro mehnat tashkiloti konvensiyalarida mukammallashtirilgan, hamda ushbu muammoning mohiyati aniqroq ko'rsatilgan. Bundan tashqari, ushbu tushuncha mamlakatning ijtimoiy siyosatida keng qo'llanilib, u o'z ichiga mehnat sohasi, aholi bandligi, kasb tanlash, o'qitish, bilim olish, daromadlarning kafolatlanishi, har bir fuqaroning o'z iqtisodiy faoliyatida daromadga ega bo'lishi, iste'molchilar himoyasi, iste'molchilar jamiyatining tashkil eti-lishi, tovarlar va xizmatlar sifatini oshirish, aholiga tibbiy xizmat ko'rsatish, ijtimoiy ta'minot tizimi va aholining muhtoj, kam ta'minlan-gan qismiga pensiyalar, nafaqalar, turli xil imtiyozlar berishni kamrab oladi.

Ijtimoiy himoyaning asosiy vazifasi ijtimoiy qiyin ahvolda qolgan aholi qatlamlariga ijtimoiy yordam ko'rsatish yoki kutilayotgan moddiy qiyinchiliklar haqida ogohlantirishdan iboratdir.

Bozor iqtisodiyotiga utish davrida ijtimoiy himoya eng muhim masalalardan biridir. "Ijtimoiy himoya" tushunchasi bugungi kunda jamiyatda mavjud bulgan ijtimoiy muammolarni o'zida aks ettiruvchi kategoriya sifatida namoyon bo'ladi.

Professor Q.X. Abduraxmonovning fikricha aholini ijtimoiy ximoya qilish - davlatning aholiga normal hayot faoliyati uchun beradigan shart-sharoitlarini ta'minlaydigan bevosita maqsadli kafolatlar tizimidir. Boshqacha aytganda, ijtimoiy himoyalash tizimi bozor tizimi samara-dorligining tor tasavvurlaridan emas, balki haqiqiy ijtimoiy-iqtisodiy samaradorlikni ta'minlash masalalarini hal qilish maqsadidan kelib chiqib tashkil etilishi kerak. Shu bilan birga, ijtimoiy himoyalashning har safar, o'zi amal qilib turgan ishlab chiqarish munosabatlari tizimi tomonidan, jahon iqtisodiyotining hozirgi holati imkoniyatlaridan keng foydalanishi va hozirgi zamon talablari asosida rivojlanib borishi zarur.

Aholining ijtimoiy ehtiyojmand toifalari jumlasiga quyidagilar kiradi:

o‘n to‘rt yoshga to‘lmagan bolalari, nogironligi bo‘lgan bolalari bor yolg‘iz otaga yoki onaga, shuningdek ko‘p bolali oilalarning ota-onalariga;

umumiy o‘rta va o‘rta maxsus ta‘lim tashkilotlarini, kasb-hunar maktablarini, kasb-hunar kollejlarini hamda texnikumlarni tamomlab, kasbga ega bo‘lgan yoshlar;

“Mehribonlik” uylarining bitiruvchilari, shuningdek oliy ta‘lim muassasalarining davlat grantlari bo‘yicha ta‘lim olgan bitiruvchilari;

O‘zbekiston Respublikasi Mudofaa vazirligining, Ichki ishlar vazirligining, Favqulodda vaziyatlar vazirligining, Milliy gvardiyasining, Davlat xavfsizlik xizmatining qo‘shinlaridagi muddatli harbiy xizmatdan bo‘shatilgan shaxslar;

nogironligi bo‘lgan shaxslar;

pensiyaoldi yoshidagi shaxslar;

jazoni ijro etish muassasalaridan ozod qilingan yoki sud qaroriga ko‘ra o‘ziga nisbatan tibbiy yo‘sindagi majburlov choralari qo‘llanilgan shaxslar;

odam savdosidan jabrlanganlar;

Aholini ijtimoiy himoyalashni, ba’zi olimlar quyidagi tizimlar orqali tushuntirishga harakat qilganlar:

1. Ijtimoiy ta‘minot tizimi.
2. Ish bilan ta‘minlash tizimi.
3. Ba’zi fukarolar uchun ijtimoiy imtiyozlar yaratish tizimi va boshkalar.

Ijtimoiy ta‘minot — keksaygan, mehnatga layoqatsiz bo‘lgan va boquvchisini yo‘qotgan fuqarolarga moddiy, tibbiy va ijtimoiy yordam ko‘rsatish bo‘yicha davlat tomonidan belgilangan ijtimoiy-iqtisodiy tadbirlar tizimi. Ijtimoiy himoyaning muhim tarmog‘i.

Ijtimoiy ta‘minot to‘g‘ridan-to‘g‘ri davlat byudjetidgn ajratiladigan mablag‘lari, homiylar (turli jamg‘arma va tashkilotlar, yuridik va jismoniy shaxslar) mablag‘lari hisobidan amalga oshiriladi. Ijtimoiy ta‘minot miqdori va taqdim etish tartibi milliy urf-odatlar va xalqaro me‘yorlarga asosan ishlab chiqilgan qonunchilik hamda davlatning iqtisodiy imkoniyati doirasida amalga oshiriladi.

O‘zbekiston Respublikasining “Fuqarolarning davlat pensiya ta’minoti to‘g‘risida”gi Qonuniga ko‘ra, yetarlicha ish stajiga ega bo‘lgan fuqarolar va ularning oilalari pensiya olish huquqiga ega.

Ushbu Qonun bilan davlat pensiyalarining quyidagi turlari belgilanadi:

yoshga doir pensiya;

nogironlik pensiyasi;

boquvchisini yo‘qotganlik pensiyasi.

Yoshga doir pensiya olish huquqiga:

erkaklar — 60 yoshga to‘lganda va ish stajlari kamida 25 yil bo‘lgan taqdirda;

ayollar — 55 yoshga to‘lganda va ish stajlari kamida 20 yil bo‘lgan taqdirda ega bo‘ladilar.

Nogironlik pensiyalari qonun hujjatlarida belgilangan tartibda I va II guruh nogironligi bo‘lgan shaxs deb topilgan ishonlarga tayinlanadi. Mehnatda mayiblanganda yoki kasb kasalligiga uchraganda beriladigan nogironlik pensiyalari ish stajidan qat’i nazar, tayinlanadi.

Vafot etgan boquvchining qaramog‘ida bo‘lgan mehnatga qobiliyatsiz oila a‘zolari boquvchisini yo‘qotganlik pensiyasi olish huquqiga ega bo‘ladi. Pensiya yoshiga yetib, zaruriy ish stajiga ega bo‘lmagan taqdirda, lekin kamida 7 yillik ish staji mavjud bo‘lsa, bor stajiga mutanosib ravishda to‘liqsiz miqdorda yoshga doir pensiya tayinlanadi.

Ish stajiga ega bo‘lmagan fuqarolar va ularning oilalari ushbu Qonunga binoan davlat pensiyalari olish huquqiga ega emaslar. Ularning ijtimoiy ta’minoti O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2011 yil 7 apreldagi 107-son qarori bilan tasdiqlangan “Pensiya tayinlash uchun zarur bo‘lgan ish stajiga ega bo‘lmagan qariyalarga va mehnatga layoqatsiz fuqarolarga nafaqalar tayinlash va to‘lash tartibi to‘g‘risida”gi nizom bilan tartibga solinadi.

Mazkur Nizom bo‘yicha nafaqalarning huddi pensiya kabi 3 turi bor:

1. yoshga doir nafaqa;

2. nogironlik nafaqasi (bolalikdan nogironligi bo‘lgan shaxslardan tashqari);

3. boquvchisini yo‘qotganlik nafaqasi tayinlanadi.

Yoshga doir nafaqa erkaklarga — 65 yoshga yetganlarida; ayollarga — 60 yoshga yetganlarida; bolalikdan nogironligi bo‘lgan farzandi bor onalarga — 55 yoshga yetganlarida tayinlanadi.

Haq to‘lanadigan ish bajarayotgan yoki boshqa daromad manbaiga ega bo‘lgan (alimentlar yoki stipendiyalar olish bundan mustasno) shaxslarga yoshga doir nafaqa tayinlanmaydi. Ish stajiga ega bo‘lmagan shaxsga (bolalikdan nogironligi bo‘lgan farzandi bor onalardan tashqari) yoshga doir nafaqa mehnatga layoqatli voyaga yetgan farzandlari, qarindoshlari yoki O‘zbekiston Respublikasining Oila kodeksiga muvofiq ularni ta‘minlashga majbur bo‘lgan boshqa shaxslar bo‘lmagan taqdirda tayinlanadi.

Nogironlik nafaqasi nogironlik sodir bo‘lgan hollarda, yoshidan qat’i nazar, ish stajiga ega bo‘lmagan I va II guruh nogironligi bo‘lgan shaxslarga tayinlanadi va to‘lanadi. Ishlayotgan yoki hayot kechirishning boshqa manbalariga (alimentlar yoki stipendiyalar olish bundan mustasno) ega bo‘lgan I va II guruh nnogironligi bo‘lgan shaxslarga nafaqa tayinlanmaydi.

“Fuqarolarning davlat pensiya ta‘minoti to‘g‘risida”gi O‘zbekiston Respublikasi Qonuni bo‘yicha davlat pensiyasi olish huquqiga ega bo‘lmagan shaxsning qaramog‘ida bo‘lgan oilaning mehnatga layoqatli bo‘lmagan a‘zolari boquvchisini yo‘qotganlik nafaqasi olish huquqiga egadirlar.

Prezident farmoni bilan 2021 yil 1 sentyabrdan boshlab amalda bo‘lgan kam ta‘minlangan oilalarga 14 yoshgacha bolalari uchun nafaqa va 2 yoshgacha bolani parvarish qilish nafaqasi o‘rniga yagona bolalar nafaqasi joriy etiladi.

Ushbu nafaqani tayinlashda:

bolalar yoshi me‘yori 14 yoshdan 18 yoshgacha oshiriladi;
to‘lov muddati 6 oydan 12 oygacha uzaytiriladi;
nafaqa miqdori oiladagi bolalar sonidan kelib chiqib belgilanadi;
farzandi bo‘lmagan yoki farzandlari 18 yoshdan katta bo‘lgan kam ta‘minlangan oilalarga moddiy yordam tayinlanadi.

Bolalar nafaqasi va kam ta‘minlangan oilalarga moddiy yordam to‘lovlarining quyidagi yangi miqdorlari belgilanmoqda.

Bolalar nafaqasi oilaning:

3 yoshdan 18 yoshgacha bo'lgan bitta farzandi uchun — 250 000 so'm (+56 000 so'm);

3 yoshgacha bo'lgan bitta kichik farzandi uchun — 325 000 so'm (+131 000 so'm);

ikkinchi farzandi uchun qo'shimcha — 150 000 so'm (+186 000 so'm);

uchinchi va undan keyingi har bir farzandi uchun — 100 000 so'mdan (amaldagi 190 ming so'mdan 290 ming so'mgacha ko'p);

moddiy yordamning miqdori — 380 000 so'm.

13.2. Aholini ijtimoiy himoya qilish mexanizm va yo'nalishlari

2022 yil 1 yanvardan boshlab Minimal iste'mol xarajat miqdorlaridan kambag'allik mezoni hamda kam ta'minlangan deb e'tirof etishda jon boshiga bir oylik daromad mezoni sifatida foydalaniladi.

Davlat statistika qo'mitasi 2022 yildan boshlab inflyasiya darajasidan kelib chiqib Minimal iste'mol xarajat miqdorlarini har yili 20 yanvarga qadar e'lon qilib boradi.

Minimal iste'mol xarajatlari qiymatini hisoblashning xalqaro standartlarga va aniq mezonlarga asoslangan hamda shaffof tartibi ishlab chiqilib, Hukumat qarori bilan tasdiqlanadi.

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining "Kam ta'minlangan oilalarga moddiy yordam ko'rsatish hamda kambag'allik bilan kurashish ko'lamini yanada kengaytirish chora-tadbirlari to'g'risida" 2021 yil 11 avgustdagi PF-6277-son Farmoni qabul.

Kam ta'minlangan oilalarni "Ijtimoiy himoya yagona reyestri" axborot tizimi orqali aniqlash, ularga kam ta'minlangan oilalar bolalari uchun nafaqa va moddiy yordam tayinlash va to'lash tartibi to'g'risidagi nizom qabul qilindi.

Ushbu Nizomga asosan:

kam ta'minlangan oilalarni «Ijtimoiy himoya yagona reyestri» axborot tizimi orqali aniqlash;

bola nafaqasi va moddiy yordam tayinlash shartlari;

bola nafaqasi va moddiy yordam olish uchun murojaat qilish, uni ko'rib chiqish va ularni to'lash tartibi;

bola nafaqasi va moddiy yordam uchun to'lovlarni moliyalashtirish tartibi.

O'zbekiston Respublikasi Davlat soliq qo'mitasi huzuridagi Kadastr agentligi 2022 yil martga qadar jismoniy shaxslarning dala tomorqa yer maydonlari ro'yxati shakllantirilishini va ushbu ma'lumotlarning «Ijtimoiy himoya yagona reyestri» axborot tizimiga taqdim etib boriladi.

O'zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi Oliy sud va Moliya vazirligi bilan birgalikda 2022 yil 1 apreldan boshlab Davlat xizmatlari agentligining axborot tizimiga hamda "Ijtimoiy himoya yagona reyestri" axborot tizimiga sudlar tomonidan chiqarilgan nikohni bekor qilish to'g'risidagi, ota-onalik huquqidan mahrum etilganlik to'g'risidagi qarorlar O'zbekiston Respublikasi Oliy sudining axborot tizimidan onlayn rejimda ushbu qarorlar chiqarilgan kunda qabul qilinishini yo'lga qo'yiladi.

Bunda, sudning qarorlariga muvofiq bolalarning ota, ona yoki ularning o'rnini bosuvchi shaxs qaramog'ida qoldirilganligi hamda ota-onalik huquqidan mahrum etilgan ota-onalar va bolalar to'g'risidagi ma'lumotlar bo'yicha o'zaro elektron axborot almashinuvi ta'minlansin.

O'zbekiston Respublikasi Moliya vazirligi va Iqtisodiy taraqqiyot va kambag'allikni qisqartirish vazirligining kam ta'minlangan oilalar ijtimoiy himoyasini yanada kuchaytirish maqsadida «Ijtimoiy himoya yagona reyestri» axborot tizimi orqali 2021 yil 1 sentyabrga qadar tayinlangan 14 yoshgacha bolalari bo'lgan oilalarga nafaqa, bola ikki yoshga to'lguniga qadar uni parvarish qilish nafaqasi va kam ta'minlangan oilalarga moddiy yordamni avtomatik tarzda, kam ta'minlangan oilalarga moddiy yordam ko'rsatishning yangi tartibiga asosan nafaqa miqdori oshishi nazarda tutilgan fuqarolardan qo'shimcha ariza va hujjatlar

talab etmagan holda, kam ta'minlangan oilalarga bolalar nafaqasiga o'tkazish to'g'risidagi takliflari maqullansin.

“Ijtimoiy himoya yagona reyestri” axborot tizimi — idoralararo elektron o'zaro hamkorlikni qo'llagan holda kam ta'minlangan oilalarni aniqlash, ularga bolalar nafaqasi va moddiy yordam tayinlash hamda davlat tomonidan ko'rsatiladigan ijtimoiy xizmatlar va yordamni olish uchun murojaat qiluvchilar va oluvchilar to'g'risida yagona ma'lumotlar bazasini shakllantirish amalga oshiriladigan avtomatlashtirilgan axborot tizimi; ma'lumotnoma — “Yagona reyestr” AT orqali kam ta'minlangan deb e'tirof etilgan oila (shaxs)ga O'zbekiston Respublikasi Yagona interaktiv davlat xizmatlari portali orqali taqdim etiladigan, QR-kodga ega bo'lgan ma'lumotnoma.

Ishlovchi onalar yoki ularning o'rnini bosuvchi shaxslar (byudjet tashkilotlarida ishlaydigan onalar yoki ularning o'rnini bosuvchi shaxslar bundan mustasno) bola ikki yoshga yetguncha uni parvarishlash uchun beriladigan har oylik nafaqani olish muddati tugaganidan so'ng ushbu Nizomga asosan bolalar nafaqasini olishi mumkin.

Bolalar nafaqasi oiladagi bolalar sonidan kelib chiqib tayinlanadi.

Bolalar nafaqasi 12 oy muddatga tayinlanadi, biroq oilaning eng kichik yoxud yagona bolasi tegishlicha o'n sakkiz yoshga to'lgan oyning oxirigacha to'lanadi.

Moddiy yordam bola(bolalar)siz yoki barcha bolalari 18 yoshdan katta bo'lgan oilalarga va yakka-yolg'iz fuqarolarga 6 oy muddatga tayinlanadi va to'lanadi. Bolalar nafaqasi va moddiy yordam miqdorlari qonunchilik hujjatlari bilan belgilanadi.

Agar bir oilada tug'ilgan, farzandlikka olingan yoki vasiylikka qabul qilingan bolalar egizak bo'lsa, ularning biri yoshi 3 yoshgacha bo'lgan kichik bola, keyingilari mos ravishda ikkinchi, uchinchi yoki to'rtinchi hisoblanadi.

2022 yilning 1 yanvaridan — oilaning har bir a'zosiga jami bir oylik o'rtacha daromad 498 ming so'mdan oshmaganda;

2022 yildan boshlab — oilaning har bir a'zosiga jami bir oylik o'rtacha daromad minimal iste'mol xarajatlari miqdoridan oshmaganda kam ta'min

“Yagona reyestr” AT orqali kam ta’minlangan deb e’tirof etilgan oilalar (shaxslar) qo‘shimcha hujjatlar va ma’lumotnomalarni taqdim etmasdan, qonunchilik hujjatlarida ushbu toifadagi oilalar (shaxslar)ga belgilangan tartibda bepul yoki imtiyozli shartlarda ko‘rsatiladigan ijtimoiy xizmatlar va yordamlardan foydalanishga haqlidir.

Agar bitta oila so‘nggi 12 oy davomida ketma-ket “Yagona reyestr” AT orqali bir necha marotaba kam ta’minlangan deb e’tirof etilgan bo‘lsa, bunda ma’lumotnomaning amal qilish muddati ushbu oila oxirgi marotaba kam ta’minlangan Oilaning muomalaga layoqatli istalgan a’zosidan biri (otasi, onasi yoki ularning o‘rnini bosuvchi shaxs, 18 yoshga to‘lgan, o‘z oilasiga ega bo‘lmagan (ota-onasi, ulardan biri yoxud ularning o‘rnini bosuvchi shaxs bilan birga yashovchi) bolasi yoki oilaning farzandlikka olingan bolasi yoxud vasiylikka olingan shaxslar) ariza beruvchi bo‘lishi mumkin.

Bolalar nafaqasi va moddiy yordam to‘lashning belgilangan muddati tugagach, ariza beruvchi ushbu nafaqa yoki moddiy yordamni yangi muddatga tayinlash uchun ariza bilan murojaat qilish huquqiga ega. Bunda bolalar nafaqasi va moddiy yordam olish uchun ariza oldingi davrda tayinlangan ushbu nafaqa yoki moddiy yordamni to‘lash muddati tugayotgan oydan keyingi oyda beriladi. Takroriy murojaatlar umumiy belgilangan tartibda ko‘rib chiqiladi.

13.3. Kam ta’minlangan oila tushunchasi

Kam ta’minlangan deb e’tirof etilgan oilaga bolalar nafaqasi yoxud moddiy yordam yashash joyi bo‘yicha oilaning muomalaga layoqatli a’zosining yozma arizasiga asosan tayinlanadi.

Oilani kam ta’minlangan deb e’tirof etish va unga bolalar nafaqasi yoki moddiy yordamni tayinlash uchun arizalar fuqarolarning o‘zini o‘zi boshqarish organiga oila ushbu nafaqa yoki moddiy yordam olishni istayotgan oydan oldingi oying 16-sanasiga qadar taqdim etiladi. Bunda yuqorida ko‘rsatib o‘tilgan muddatdan keyin berilgan arizalar belgilangan tartibda keyingi oyda ko‘rib chiqiladi.

Oilaning xar bir a'zosiga to'g'ri keladigan bir oylik o'rtacha daromad bolalar nafaqasi yoki moddiy yordam olish uchun murojaat qilingan oydan oldingi oygacha bo'lgan oxirgi uch oyi uchun hisoblab chiqilgan barcha oila a'zolarining daromadi summasini oila tarkibiga kiritiladigan oila a'zolari soniga va uchga bo'lish orqali aniqlanadi.

Bolalar nafaqasi yoki moddiy yordam olish uchun oila tarkibiga fuqarolik holati dalolatnomalarini yozish organlarida nikohi qayd etilgan er-xotin (yoki ularning biri) va ular bilan birga yashaydigan va ularning qaramog'ida bo'lgan bolalar (shu jumladan, vasiylikka (homiylikka) olingan bolalar), shuningdek, ota-onalari bilan birga yashaydigan va o'z oilasiga ega bo'lmagan 18 yoshdan katta bolalar (shu jumladan, vasiylikka (homiylikka) olingan bolalar), yolg'iz onalar (otalar) kiritiladi.

Bunda to'liq davlat ta'minotidagi bolalar, tarbiyalash uchun oilaga qabul qilingan (patronat tartibida) bolalar, ota-onalik huquqidan mahrum etilgan shuningdek, sud qaroriga asosan bedarak yo'qolgan deb topilgan shaxslar oila tarkibiga kiritilmaydi.

Bir oylik o'rtacha jami daromad miqdorini hisoblab chiqishda hisobga olinadigan daromadlar :

oilaning jami daromadiga oila tomonidan olingan quyidagi daromadlar kiritiladi:

- mehnatga haq to'lash shaklidagi daromadlar;
- mulkiy daromadlar;
- olingan alimentlar. Bunda, fuqaro tomonidan to'langan alimentlar summasi oilaning jami daromadidan chiqarib tashlanadi;
- yakka tartibdagi tadbirkorlik faoliyati bilan shug'ullanuvchi va o'zini o'zi band qilgan fuqarolarga hisoblanadigan normativ daromadlar;
- pul tushumlari, shu jumladan, chet elda ishlaydigan yoki chet elda tadbirkorlik va boshqa faoliyatni amalga oshiruvchi oila a'zolari va boshqalardan olingan pul o'tkazmalari summasi. Bunda xorijiy valyutada olingan pul o'tkazmalari O'zbekiston Respublikasi Markaziy bankining "Yagona reyestr" AT tomonidan

elektron ma'lumot olingan kundagi belgilangan kursi bo'yicha O'zbekiston Respublikasining milliy valyutasida hisobga olinadi;

Ariza beruvchi va oila a'zosining har bir korxonaga ustav fondidagi ulushi, biroq mehnatga haq to'lash eng kam miqdorining ikki baravaridan kam bo'lmagan bir oylik o'rtacha normativ daromad miqdori qabul qilinadi:

qonunchilik hujjatlarida belgilangan tartibda haq to'lanadigan jamoat ishlarida qatnashganlik uchun shaxsga to'langan mehnat haqi;

tadbirkorlik faoliyatini boshlashni xohlovchi ish qidirayotgan shaxslarga va ishsiz shaxslarga yakka tartibdagi tadbirkor sifatida ro'yxatdan o'tish, kichik korxonalar va mikrofirmalarni davlat ro'yxatidan o'tkazish, shu jumladan, shtamplar va muhrlar olish, elektron raqamli imzo olish, tadbirkorlikka o'qish xarajatlarini to'lash va kreditni olish chog'ida sug'urta polisi haqini to'lash hamda yengil konstruksiyali issiqxonalar qurish, urug'liklar, ko'chatlar, sug'orish vositalari olish uchun mehnat organlari tomonidan ajratilgan subsidiyalarni olgan jismoniy shaxslarga hisoblanadigan normativ daromadlar;

pensiylar va nafaqalar (ushbu Nizomda belgilangan tartibda oila olayotgan bolalar nafaqasi yoki moddiy yordam, nogironlik bo'yicha nafaqa, nogironlik bo'yicha nafaqa summasi doirasidagi nogironlik pensiyasi (nogironlik pensiya miqdoridan zarur ish stajiga ega bo'lmagan keksa yoshdagi va mehnatga layoqatsiz fuqarolarga beriladigan nafaqa miqdori chegirib tashlanadi), boquvchisini yo'qotganlik pensiyasi va nafaqasi, 18 yoshdan katta bolalikdan nogironligi bo'lgan shaxslarga nafaqa, nogironligi bo'lgan 18 yoshgacha bolalar va OIV infeksiyasiga chalingan 18 yoshga bo'lgan shaxslarga nafaqa, byudjetdan tashqari Pensiya jamg'armasi orqali beriladigan bola tug'ilganligi hamda dafn etish marosimi uchun bir yo'la to'lanadigan nafaqa, ta'lim muassasalari tomonidan to'lanadigan stipendiyalar, mehnat organlari tomonidan ishsiz fuqarolarga tayinlanadigan va to'lanadigan moddiy yordam, mehnat organlarining yo'llanmasi bo'yicha kasbga tayyorlash, qayta tayyorlash yoki malaka oshirish davrida to'langan stipendiya bundan mustasno);

tomorqa yer va yoki dehqon xo'jaligini yuritishdan olingan daromad;

chorva mollari va parrandalari mavjud bo'lgan fuqarolarga hisoblanadigan normativ daromadlar;

O'zbekiston Respublikasi qonunchilik hujjatlarida belgilangan boshqa daromadlar.

Yakka tartibdagi tadbirkorlik faoliyatidan olingan daromadni aniqlashda (yakka tartibdagi faoliyat ma'lum muddatga to'xtatilgan davr bundan mustasno) daromad aniqlanayotgan davrda yakka tartibdagi tadbirkorlar uchun jismoniy shaxslardan olinadigan daromad solig'ining qat'iy belgilangan bir oylik summasining o'n baravari miqdoriga teng bo'lgan, biroq mehnatga haq to'lash eng kam miqdorining ikki baravaridan kam bo'lmagan bir oylik o'rtacha normativ daromad miqdori qabul qilinadi.

O'zini o'zi band qilgan fuqarolarning daromadlari miqdorini aniqlashda daromad aniqlanayotgan davrda mehnatga haq to'lash eng kam miqdorining ikki baravari miqdoriga teng bo'lgan bir oylik o'rtacha normativ daromad miqdori qabul qilinadi.

Agar elektron axborot almashinuvi orqali olingan ma'lumotlarda chet elda ishlaydigan yoki chet elda tadbirkorlik va boshqa faoliyat turini amalga oshiruvchi oila a'zolaridan pul o'tkazmalari miqdori aniqlanmasa, u holda oilaning bir oylik o'rtacha jami daromadini aniqlash uchun oilaning chet elda ishlaydigan yoki chet elda tadbirkorlik va boshqa faoliyatni amalga oshiruvchi oila a'zosiga daromad aniqlanayotgan davrda mehnatga haq to'lash eng kam miqdorining ikki baravari miqdoriga teng bo'lgan bir oylik o'rtacha normativ daromad miqdori qabul qilinadi.

Bolalar nafaqasi va moddiy yordamga murojaat qilgan oyda daromadlarning rasmiy manbalariga ega bo'lmagan va oxirgi olti oy mobaynida ish izlab mehnat organlariga murojaat qilmagan hamda mehnat organlarida hisobda turmagan, o'zini o'zi band qilgan shaxslar ro'yxatiga kiritilmagan yoki haq to'lanadigan jamoat ishlari ishtirokchisi hisoblanmagan, to'rt va undan ortiq o'n sakkiz yoshga to'lmagan farzandi mavjud bo'lgan oilaning mehnatga layoqatli har bir a'zosiga ariza beruvchi va/yoki uning oila a'zosiga daromad aniqlanayotgan davrda

mehnatga haq to'lashning eng kam miqdorining bir baravari miqdoriga teng bo'lgan normativ daromad miqdori qabul qilinadi.

Ushbu qoida: "Yagona milliy mehnat tizimi" idoralararo dasturiy-apparat kompleksida hisobda turgan shaxslarga;

bola uch yoshga to'lguniga qadar parvarish qilayotgan onalarga (ularning o'rmini bosuvchi shaxslarga);

ta'lim muassasalarida o'qiyotganlarga (ta'limning kechki va sirtqi o'qish shakllari bundan mustasno);

ishlamaydigan pensionerlarga, davlat pensiyasi tayinlash uchun zarur ish stajiga ega bo'lmagan shaxslarga va mehnatga layoqatsizlik yuzasidan nafaqa oluvchi fuqarolarga, OIV infeksiyasiga chalingan shaxslarga, I yoki II guruh va bolalikdan nogironligi bo'lgan 18 yoshgacha shaxslarga;

amalda tomorqa yer va/yoki dehqon xo'jaligini yuritish bilan band bo'lgan oila a'zolariga;

18 yoshgacha bolalikdan nogironligi bo'lgan, shu jumladan OIV infeksiyasiga chalingan shaxslarning onalariga (onasi bo'lmagan holda otasiga), oila a'zosi hisoblangan I guruh nogironligi bo'lgan shaxsni yoki o'zgarar parvarishiga muhtoj bo'lgan 80 yoshga to'lgan keksalarni parvarish qilayotganlarga (ushbu ma'lumot Pensiya jamg'armasi bo'limi tomonidan aniqlashtiriladi);

chet elda ishlaydigan yoki chet elda tadbirkorlik va boshqa faoliyat turini amalga oshiruvchi oila a'zolariga;

oilaning "Har bir oila — tadbirkor" dasturi doirasida oilaviy tadbirkorlikda band bo'lgan, biroq ushbu dastur bo'yicha mikrokredit olingan sanadan boshlab ko'pi bilan 12 oy band bo'lgan a'zolariga; sudning qonuniy kuchga kirgan hukmi bo'yicha jazoni ijro etish muassasalarida bo'lganligi munosabati bilan oilada bo'lmagan a'zolariga;

oilaning chaqiriq bo'yicha harbiy xizmatni o'tayotgan a'zolariga;

bolasini yolg'iz tarbiyalayotgan yolg'iz onalar (otalar)ga hamda nikohi bekor qilingan ayollarga;

rasmiy daromad manbalariga ega bo'lmagan va oxirgi olti oy mobaynida "Temir daftar"da bo'lgan oilalarga. Prezident farmoyishi bilan 2021-2030 yillarda aholini ijtimoiy himoya qilish milliy strategiyasi konsepsiyasi tasdiqlandi. Xujjatga ko'ra ijtimoiy nafaqa olish jarayonini soddalashtirish rejalashtirilgan. 2030 yilda davlat byudjetining ijtimoiy g'imoyaga yo'naltirilgan xarajatlari YAIM ga nisbatan 1,5 ga yetkaziladi.

Bunga quyidagi chora-tadbirlar kiradi:

asosiy turdagi oziq-ovqat mahsulotlari, ta'lim, parvarish va boshqa zarur bo'lgan mahsulotlar va xizmatlar olishga imkoniyati bo'lmagan bolalarga ko'maklashish; kasallik, ishsizlik, onalik va nogironlik kabi holatlar tufayli o'zini o'zi ta'minlash masalalarini to'liq hal qila olmaydigan mehnatga layoqatli fuqarolarni kafolatlangan daromadlar bilan ta'minlash;

keksa yoshdagi fuqarolarni kafolatlangan daromad bilan ta'minlash.

Jahon tajribasi amaliyotlarida qabul qilingani kabi onalikni himoya qilish va vaqtinchalik mehnatga layoqatsizlik bo'yicha nafaqalarini ijtimoiy sug'urta tizimiga kiritish hamda Ijtimoiy sug'urta jamg'armasini tashkil etish masalasi o'rganiladi.

Konsepsiya bilan ijtimoiy nafaqalarni tayinlash uchun ariza beruvchilarning muhtojlik darajasini aniqlash jarayonlarini soddalashtirish hamda ijtimoiy nafaqalarni tayinlash va to'lash jarayonlarini tezlashtirish rejalashtirilgan. Bu kam ta'minlangan oilalarni ijtimoiy nafaqalar bilan qamrab olish maqsadida amalga oshiriladi, Bundan tashqari, davlat byudjeti mablag'lari hisobidan ishsiz fuqarolarning bandligini ta'minlash uchun berilayotgan subsidiyalar samaradorligini oshirish maqsadida ijtimoiy kontrakt tizimi joriy etiladi. Aholiga ko'rsatiladigan ijtimoiy xizmatlarni individual ijtimoiy moslashuv dasturlari orqali taqdim etish tizimi ishlab chiqiladi..

Chin yetim yoshlarni uy-joy bilan ta'minlash, boshpanasiz qolgan, og'ir turmush sharoitiga tushib qolgan oilalar va shaxslarni mulk huquqi berilmagan holda joylashtirish uchun mahalliy hokimliklar tomonidan uy-joylarni sotib olish tartibi joriy etiladi.

Imkoniyati cheklangan bolalar uchun maktabgacha ta'limni uyda berish modeli joriy etiladi.

Nazorat savollari

- 1.“Aholini ijtimoiy himoya qilish” tushunchasining mohiyati va mazmuni.
- 2.Ijtimoiy himoyalash ob'yektlari va tamoyillarini tushuntirib beri ing.
- 3.Aholini ijtimoiy himoya qilish mexanizm va yo‘nalishlari nimalardan iborat
- 4Aholini ijtimoiy himoya qilishda davlatning roli.
- 5.Aholini ijtimoiy himoya qilish tizimi institutlari.
- 6.Aholini ijtimoiy himoya qilish tizimi fondlarining faoliyati.

14 BOB.BOZOR MUNOSABATLARI TIZIMIDA MEHNATNI BOSHQARISH

14.1. Mehnatni boshqarish xarakteri, mehnatni boshqarish turlari

O'zining xarakteri bo'yicha mehnat hamma vaqt ham ijtimoiy jarayon bo'lgan. Har qanday ijtimoiy mehnat esa belgilangan tashkil qilish va tartibni taqazo qiladi. Kimdir xodimlar oldiga maqsadni qo'yishi, vazifalarni taqsimlashi, ularni bajarilishi ustidan nazorat qilishi, har holda odamlarni mehnatga undashi, ularning harakatlari ni muvofiqlashtirishi kerak. Mehnatni boshqarishning xarakteri, uning usullari va vositalari doimiy bo'lib qololmaydilar. Pirovorida ular ishlab chiqarishning o'zining rivojlanganligi darajasi va uning ijtimoiy shakli bilan belgilanadilar.

G'arbiy adabiyotlarda mehnatni boshqarishni rivojlanishi bosqichlarini XX asr menejmenti nazariyachilar F. Teylor, E. Meyo, R. Likert va boshqalarning ishlari bilan bog'laydilar. Ba'zi bir tadqiqotchilar iqtisodiy o'sishning sanoatlashganga qadar, sanoatlashgan va ilmiy-texnik variantlariga mos keluvchi mehnatni boshqarishning hunarmandchilik, texnokratik va innavatsion turlarini ajratishni taklif qiladilar. Bunday davrlarga ajratish jiddiy asoslarga egadir.

Hunarmandchilik turi mehnatni boshqarishning oddiy shaklidan iborat bo'lgan. Sexli tuzilma doirasini buzgan holda, manufaktura oldinlari mustaqil bo'lgan kasblarni kombinatsiyalashtirgan, bevosita ishlab chiqarish jarayoniga mehnat taqsimotini kiritgan. Shuning bilan bir tomondan ishchilarning o'zlarini ierarxik chegaralash, boshqa tomondan esa - oldin mustaqil bo'lgan ishchini yagona jamoaga va intizomga bo'ysindirish zaruriyati paydo bo'lgan. O'sha sharoitlarda mehnatni boshqarishning vazifalari vujudga kelgan mehnatni tashkil qilish, ish haqi tizimi va ish tartibini qo'llab quvvatlash, ijrochilar ustidan kuzatish va nazoratni amalga oshirishdan iborat bo'lgan.

Mashinali ishlab chiqarishga o'tish bilan mehnatni umumlashtirish shakllarida sifatiy o'zgarishlar sodir bo'lgan. Mehnatni texnokratik boshqarish shakllangan. U mehnatni ko'proq taqsimlash va xodimlarni ixtisoslashtirish, ijrochilik mehnatini tashkiliydan boshqaruv mehnatini ajratish bilan ayirish, iqtisodiy majbur qilishning qat'iy shakllarini mo'ljallash tamoyillariga asoslanadi. Evolyutsiyani borishida ushbu tur texnik taraqqiyot, mehnat munosabatlari tizimidagi ilgari siljishlar, davlat siyosati, izlanishlari ta'siri olimlar va ishlab chiqarish tashkilotchilarining ostida katta o'zgarishlarga duchor bo'lgan.

XIX asrning oxiri - XX asrning boshlarida vazifaviy xodimli boshqaruvni ajralishi va uni tashkiliy tuzilmalar doirasida ajratilishi sodir bo'lgan. Dastavval xodimlar xizmatlari faqat ishga yollash masalalari bilan, 20-yillardan boshlab esa mehnatni tashkil qilish va hisobga olish, xodimlarni rag'batlantirish va ularning malakasini oshirish masalalari bilan shug'ullanganlar.

Yetakchi firmalarning korxonalarida mehnatdan ratsional foydalanish, ish usullari va yo'llarini ularning muvofiq birlashuvini belgilash bilan tahlil qilish, ish vaqti, mehnat sarflanishini nazorat qilish, ish haqi tizimini qo'llash bo'yicha tadbirlar borgan sari kengroq amalga oshirilgan. Bu yangiliklar tadbirkorlarga mehnatni

ko'proq jadallashtirishga imkon bergan. F. Teylor, G. Emerson, F. Gilbert va boshqalarning asarlari bu faoliyatning nazariy asosi bo'lgan.

14.2. Mehnatni boshqarishni jamoaviy shartnomasi

O'zbekiston Respublikasida mehnatga oid munosabatlar mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlari, jamoa kelishuvlari, shuningdek jamoa shartnomalari va boshqa lokal normativ hujjatlar bilan tartibga solinadi.

Jamoa shartnomasi - korxonada ish beruvchi bilan xodimlar o'rtasidagi mehnatga oid, ijtimoiy-iqtisodiy va kasbga oid munosabatlarni tartibga soluvchi normativ hujjatdir.

Jamoa kelishuvi - muayyan kasb, tarmoq, hudud xodimlari uchun mehnat shartlari, ish bilan ta'minlash va ijtimoiy kafolatlar belgilash borasidagi majburiyatlarni o'z ichiga oluvchi normativ hujjatdir.

Jamoa shartnomalari va kelishuvlari xodimlar bilan ish beruvchilarning mehnatga oid munosabatlarini shartnoma asosida tartibga solishga va ularning ijtimoiy-iqtisodiy manfaatlarini muvofiqlashtirishga yordam berish maqsadida tuziladi.

Jamoa shartnomalari va kelishuvlari tuzishning asosiy prinsiplari quyidagilardir:

qonun hujjatlari normalariga amal qilish;

taflar vakillarining vakolatligi;

taflarning teng huquqliligi;

jamoa shartnomalari, kelishuvlari mazmunini tashkil etuvchi masalalarni tanlash va muhokama erkinligi;

majburiyatlar olishning ixtiyoriyligi;

olinayotgan majburiyatlarning haqiqatda bajarilishini ta'minlash;

tekshirib borishning muntazamligi;

javobgarlikning muqarrarligi.

Jamoa shartnomalari korxonalarda, ularning yuridik shaxs huquqi berilgan tarkibiy bo'linmalarida tuziladi.

Jamoa shartnomasining mazmuni va tuzilishini taraflar belgilaydi.

Jamoa shartnomasiga ish beruvchi va xodimlarning quyidagi masalalar bo'yicha o'zaro majburiyatlari kiritilishi mumkin:

mehnatga haq to'lash shakli, tizimi va miqdori, pul mukofotlari, nafaqalar, kompensasiyalar, qo'shimcha to'lovlar;

narxlarning o'zgarib borishi, inflyasiya darajasi, jamoa shartnomasi bilan belgilangan ko'rsatkichlarning bajarilishiga qarab mehnatga haq to'lashni tartibga solish mexanizmi;

xodimlarni ish bilan ta'minlash, qayta o'qitish, ishdan bo'shatib olish shartlari; ish vaqti va dam olish vaqti, mehnat ta'tillarining muddatlari;

xodimlarning, shu jumladan ayollar va o'n sakkiz yoshga to'lmagan shaxslarning mehnat sharoitlari va mehnat muhofazasini yaxshilash, ekologiya jihatidan xavfsizlikni ta'minlash;

korxonani va idoraga qarashli turar joyni xususiylashtirish vaqtida xodimlarning manfaatlariga rioya qilish;

ishni ta'lim bilan qo'shib olib boruvchi xodimlar uchun imtiyozlar;

ixtiyoriy va majburiy tarzda tibbiy hamda ijtimoiy sug'urta;

ish beruvchi tomonidan o'z xodimlarining shaxsiy jamg'arib boriladigan pensiya hisobvaraqlariga qo'shimcha badallar kiritish miqdorlari va muddatlari;

jamoa shartnomasining bajarilishini tekshirib borish, taraflarning javobgarligi, ijtimoiy sheriklik, kasaba uyushmalari, xodimlarning boshqa vakillik organlariga faoliyat ko'rsatish uchun tegishli sharoit yaratib berish.

Jamoa shartnomasi imzolangan vaqtdan e'tiboran yoki jamoa shartnomasida ko'rsatilgan kundan boshlab kuchga kiradi hamda taraflar belgilagan muddat davomida amal qiladi.

Belgilangan muddat tugagach, jamoa shartnomasi taraflar yangi shartnoma tuzguncha yoki amaldagi shartnomani o'zgartirguncha, to'ldirguncha amalda bo'ladi.

Xodimlar va ish beruvchi o'rtasidagi mehnat munosabatlari ijro etilishi majburiy norma va talablar davlat tomonidan belgilangan qonunchilik darajasida ham, lokal

darajada ham tartibga solinadi. Har bir tashkilot o'z faoliyati xususiyatidan kelib chiqib, tashkilotdagi ish jarayoni va mehnat munosabatlariga doir ayrim masalalarni tartibga soluvchi lokal (ya'ni ichki) normativ hujjatlarni mustaqil ravishda ishlab chiqadi va tasdiqlaydi.

Bunday ichki hujjatlar: qonun bilan bevosita tartibga solinmagan masalalarni hal etish; ayrim mehnat shartlari va normalariga aniqlik kiritish; xodimlarga qonun hujjatlarida belgilanganidan tashqari qo'shimcha huquq va kafolatlarni taqdim etish imkonini beradi.

Lokal normativ hujjatlarda quyidagilar nazarda tutilishi mumkin(LNH): korxonadagi ish vaqti rejimi xususiyatlari, xodimlarni ishda erishgan yutuqlari uchun rag'batlantirish va ularga nisbatan intizomiy jazo qo'llash tartibi, mehnatga haq to'lash tizimi va muddatlari, xodimlarni moddiy rag'batlantirish turlari (ustamalar, mukofotlar, qo'shimcha to'lovlar va h.k.), mehnat sharoiti noqulay ishlar ro'yxati va boshqalar.

LNH xodimlar va ish beruvchi tomonidan ijro etilishi majburiy. LNHni lozim darajada rasmiylashtirmaslik ularning haqiqiy emas deb topilishiga olib kelishi mumkin. Buning ustiga, LNHni tasdiqlashning belgilangan tartibini buzish mazkur LNH bilan tartibga solingan masalalar yuzasidan rahbar chiqargan buyruqlar yoki bergan ko'rsatmalar bekor qilinishiga, ish sudda ko'rilishiga, shuningdek rahbar ma'muriy javobgarlikka tortilishiga sababchi bo'lishi mumkin.

Bunga yo'l qo'ymaslik uchun ish beruvchilar va kadrlar xizmatlarining xodimlari lokal hujjatlarni tasdiqlash va rasmiylashtirish jarayoniga alohida e'tibor bilan yondashishlari lozim.

Ichki mehnat tartibi qoidalari- ta'tillar jadvali va mehnatga haq to'lash to'g'risidagi lokal hujjatlar alohida tartibda qabul qilinadi. Ularni xodimlarning vakillik organi bilan kelishish majburiy. Aksariyat hollarda korxonadagi xodimlarning manfaatlarini kasaba uyushmalari va ular saylagan organlar (kasaba uyushmasi qo'mitasi) himoya qiladi.

Ayrim kompaniyalar turlicha nomlanishi mumkin bo'lgan (masalan, mehnat jamoasi kengashi va h.k.) xodimlarning boshqa organlarini tashkil etadilar. Ya'ni

lokal hujjat amalga kiritilishi va yuridik kuchga ega bo'lishi uchun ish beruvchi uni tashkilotda faoliyat ko'rsatadigan xodimlarning vakillik organiga kelishish uchun taqdim etishi kerak. Uning roziligi olingandan so'ng LNH ish beruvchi tomonidan tasdiqlanadi va kuchga kiradi.

Biroq boshqacha “ssenariy” ham uchrashi :

kompaniyada kasaba uyushmasi ham, xodimlarning boshqa vakillik organi ham bo'lmashligi mumkin. Ushbu vaziyat uchun qonun chiqaruvchi, afsuski, ko'rib chiqilayotgan lokal hujjatlarni tasdiqlash va qo'llashning hech qanday mexanizmini belgilamagan.

Korxonada vakillik organi bo'lishi majburiy emas, u xodimlarning ixtiyoriy asosda tashkil etilgan birlashmasidir. Xodimlar saylagan organning mavjud emasligi, buning oqibatida hujjatlar u bilan kelishilmaganligi uchun tashkilotni jazolab bo'lmaydi. Biroq ayni paytda vakillik organi mavjud bo'lmaganda tashkilotda yuqorida ko'rsatilgan LNH umuman bo'lishi mumkin emas. Shu sababli yuridik shaxsda xodimlarning vakillik organi bo'lmagan holda LNHni kelishishning yana bir variantini Mehnat kodeksiga kiritish maqsadga muvofiq deb hisoblaymiz. Masalan, tashkilot xodimlari orasidan maxsus tashkil etilgan komissiyaning roziligi olinishini nazarda tutish mumkin.

Gap shundaki, ular mehnat munosabatlaridagi ko'pgina muhim jarayonlarga ta'sir ko'rsatadi, shu bois tashkilotda ularsiz ish yuritib bo'lmaydi.

Ichki mehnat tartibi qoidalari kompaniyaning tashkiliy-huquqiy shakli va xodimlar sonidan qat'i nazar, uning majburiy lokal hujjati hisoblanadi (MKning 174-moddasi). Tekshiruv o'tkazayotganda birinchi navbatda ushbu hujjat so'raladi, bunda nafaqat uning mavjudligi, balki rasmiylashtirilishi, xodimlar u bilan tanishtirilganligi tekshiriladi.

Qoidalarsiz xodimning o'z mehnat vazifalarini bir marta qo'pol ravishda buzganligi (MKning 100-moddasi 2-qismi 4-bandi), masalan, alkogoldan mast bo'lgan holda ishga kelganligi, proguli va h.k. uchun ishdan bo'shatib bo'lmaydi. Xodimni ishdan bo'shatish mumkin bo'lgan bunday qoidabuzarliklar ro'yxati aynan Qoidalarda qayd etilgan bo'lishi kerak. Mazkur asosga ko'ra boshqa

hujjatlarni (intizom to'g'risidagi nizomlar va h.k.) qo'llagan holda ishdan bo'shatiladigan ayrim toifadagi xodimlar bundan mustasno. Bundan tashqari, Qoidalarda korxonadagi mehnat tartibi, ish vaqti rejimi, mehnat intizomi va boshqalar aniqlashtiriladi.

Amaliyotda sudlar tomonidan xodimlarning o'z mehnat vazifalarini bir marta qo'pol ravishda buzganligi yuzasidan mehnat nizolari ko'rilayotganda sudyalar lozim darajada rasmiylashtirilganligi va kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan kelishilganligi dalilini aniqlash uchun Qoidalarning asl nusxasini taqdim etishni talab qiladilar. Ushbu tartibni buzish, xususan, tashkilotda kasaba uyushmasi qo'mitasining yo'qligi sababli u bilan hujjatni kelishmaslik xodimni ishdan bo'shatish to'g'risidagi buyruqni bekor qilish va ilgarigi ishiga tiklash uchun asos bo'lishi mumkin.

Ta'tillar jadvali. Mazkur hujjatning nima uchun zarurligi ayon, u MKning 144-moddasidan kelib chiqadi. U xodimlarning yillik ta'tillarga chiqish navbatini belgilash uchun zarur. Qonunda mulkchilik shaklidan qat'i nazar barcha korxonalar uchun ta'tillar jadvali majburiyligi belgilangan bo'lsa-da, u hamma tashkilotlarda ham mavjud emas.

Aslida ushbu lokal hujjat ish beruvchiga, xususan, ta'tillar vaqtini taqsimlashda nizolarning oldini olish uchun juda qo'l keladi. Masalan, ko'pchilik yozda ta'tilga chiqishni xohlaydi, bu masalani jadval tuzmay hal qilish mushkul. Doim ham barcha xodimlarning manfaatlarini hisobga olishning iloji bo'lavermaydi (MKning 144-moddasiga muvofiq o'z xohishiga ko'ra yozgi yoki o'zlari uchun qulay bo'lgan boshqa vaqtda ta'til olish huquqiga ega bo'lgan toifalardan tashqari). Ta'tillar jadvali mavjud bo'lib, xodim u bilan tanishib chiqqan bo'lsa, yillik haq to'lanadigan ta'tilga chiqmasligi (hatto uning vaqti xodimning xohishiga mos kelmasa va, aytaylik, qishki vaqtga to'g'ri kelsa ham) mumkin emas. Hatto buning uchun intizomiy jazo qo'llashlari mumkin, sababi xodimning ta'tillar jadvalini buzgani amalda mehnat intizomini buzish hisoblanadi.

14.2.Mehnatga haq to'lash to'g'risidagi lokal hujjatlar

Ularning asosiy maqsadi – mazkur tashkilotda qo‘llanilayotgan mehnatga haq to‘lash mexanizmlari, mukofotlash tizimini mustahkamlash. Amaliyotda aksariyat tashkilotlarda u “Mehnatga haq to‘lash to‘g‘risidagi nizom” deb nomlanadi. Mukofotlash to‘g‘risidagi normalarni alohida hujjat, masalan, “Mukofotlash to‘g‘risidagi nizom” ko‘rinishida chiqarish mumkin.

Aslida mehnatga haq to‘lash to‘g‘risidagi nizom majburiy hisoblanmaydi. Qonun chiqaruvchi ish beruvchiga bunday normalarni, sh.j. jamoa yoxud mehnat shartnomasiga kiritish imkonini bergan. Biroq jamoa shartnomasi hammada ham mavjud emas, mehnatga haq to‘lashga doir barcha shartlarni mehnat shartnomasiga kiritish, demak, ish haqi yoki uni to‘lash tartibi har gal o‘zgarganda unga o‘zgartirishlar kiritish, ya’ni har gal qo‘shimcha kelishuv rasmiylashtirish kerak bo‘ladi. Har bir xodim bilan alohida shu yo‘sinda ish tutish lozim. Buning ustiga, batafsil qayd etilgan to‘lovlar sxemasi mehnat shartnomasini “og‘irlashtiradi”.

Shtati katta bo‘lmagan tashkilotlarning bunday nizomni tuzishlariga hojat yo‘q, belgilagan yirik kompaniyalar mehnatga haq to‘lash tuzilmasi, ish haqi berish tartibi va boshqalar haqidagi barcha ma’lumotlarni birlashtiruvchi alohida hujjatga ega bo‘lgani ma’qul.

Kadrlar bo‘yicha mutaxassislarining ishini osonlashtirish uchun mehnat shartnomasida ish haqi miqdorini ko‘rsatishni, rag‘batlantiruvchi to‘lovlar (mukofot) bo‘yicha esa hujjatga havola qilishni maslahat beramiz, masalan: “Mukofotlar” Xodimlarning mehnatiga haq to‘lash to‘g‘risidagi nizomga (Mukofotlash to‘g‘risidagi nizomga) muvofiq to‘lanadi”.

Mehnatga haq to‘lashga doir kelgusidagi barcha tuzatishlar ushbu hujjatlarga tuzatish kiritish orqali amalga oshiriladi.

Kompaniyada xodimga ish haqi to‘lash chog‘ida hisob-kitob varag‘i berilsa, mehnatga haq to‘lash to‘g‘risidagi nizom ham qo‘l kelishi mumkin. Unda barcha hisoblanmalar va chegirmalarni batafsil tavsiflagan holda bunday bildirish shaklini tasdiqlash mumkin.

Yuqorida ko'rsatilgan LNH mazmuni, shakli va tuzilmasi qonun hujjatlarida aniq tartibga solinmagan. Shu sababli ish beruvchi ularni erkin shaklda ishlab chiqadi. Shuningdek qonunda LNHni rasmiylashtirish va xodimlarning vakillik organi bilan kelishish tartib-taomiliga doir qat'iy talablar mavjud emas.

1-bosqich. Birinchi navbatda qaysi xizmat, bo'lim yoki aniq xodim LNH loyihasini tayyorlashini belgilab olish lozim. Bunda hammasi hujjatning o'ziga xos xususiyati va mazmuniga bog'liq. Odatda Qoidalarni – korxonada yuristi, ta'tillar jadvalini – kadrlar bo'limi, mehnatga haq to'lash to'g'risidagi nizomni esa buxgalteriya ishlab chiqadi. Ushbu masalani oson hal etish uchun u yoki bu lokal hujjatlarni ishlab chiqish majburiyatini xodimlarning lavozim yo'riqnomalariga kiritishni maslahat beramiz. Loyihani tayyorlash tartibi va muddatlarini buyruqda qayd etish mumkin.

2-bosqich. Hujjatni ishlab chiqish bosqichida barcha manfaatdor bo'limlar (ularning boshliqlari timsolida) yoki aniq xodimlarni u bilan tanishtirgan, agar mavjud bo'lsa, yozma fikr-mulohazalari va takliflarini olgan ma'qul.

14.3. Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligining asosiy vazifalari

Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligining asosiy vazifalari quyidagilar hisoblanadi:

Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligining asosiy vazifalari hisoblanadi: mamlakat mehnat bozorining amaldagi holatini puxta tahlil qilish asosida hududlar bo'yicha aholi bandligini ta'minlashga doir hududiy va tarmoq dasturlarini ishlab chiqish:

mehnat organlariga murojaat qilgan ishsizlarning ishga joylashtirilishini ta'minlash, aholini jamoat ishlarida ishtirok etishga jalb qilish, qilish;

band bo'lmagan yoshlarni iqtisodiyot tarmoqlari va mehnat bozorining real ehtiyojlaridan kelib chiqib, kasbga tayyorlash, qayta tayyorlash va ularning malakasini oshirish tizimini tubdan takomillashtirish;

umumta'lim maktablari, oliy va o'rta maxsus ta'lim muassasalari bitiruvchilarini egallagan mutaxassisliklariga muvofiq ishga joylashtirish choralarini ko'rish;

mehnat bozorini tartibga solish, bandlik, mehnat munosabatlari, mehnatni muhofaza qilish, kasb va mehnat standartlari, gender bo'yicha tenglikka rioya etishni ta'minlash, band bo'lmagan aholini kasbga tayyorlash va qayta tayyorlash; ishga joylashtirish jarayoniga ilg'or axborot texnologiyalarini faol jalb qilish, shu jumladan "Yagona mehnat milliy tizimi" dasturiy kompleksini va vakansiyalar Milliy bazasini yaratish hamda muntazam rivojlantirish;

bandlikka ko'maklashish bo'yicha xizmatlar bozorida zamonaviy infratuzilma va raqobat muhitini yaratish, tadbirkorlik sub'yektlari, fuqarolarning o'zini o'zi boshqarish organlari va jamoatchilikning aholi bandligini ta'minlash masalalari bo'yicha hamkorligining samarali mexanizmlarini shakllantirish;

mehnat va bandlik sohasidagi qonun hujjatlari talablariga rioya etishning nazorat qilinishini ta'minlash, mehnatni normalashtirish va unga haq to'lash, mehnat standartlarini joriy etish va mehnat munosabatlarini takomillashtirish;

mehnat, bandlik, mehnatni muhofaza qilish va mehnat migrasiyasi sohasida xalqaro hamkorlikni yo'lga qo'yish va mustahkamlash;

mehnat huquqlari va mehnatni muhofaza qilish masalalari yuzasidan aholi va ish beruvchilar o'rtasida keng axborot-tushuntirish ishlarini o'tkazish;

kam ta'minlangan oilalarga o'z vaqtida nafaqa to'lash va moddiy yordam berish yuzasidan monitoring olib borish, ularni ish bilan ta'minlashda ko'maklashish;

texnikum, kollej yoki oliy ta'lim muassasasiga o'qishga kirmagan hamda kasb egallash istagidagi yetim bolalar va ota-ona qaramog'idan mahrum bo'lgan bolalarning Vazirlik tizimidagi "Ishga marhamat" monomarkazlari,

Yoshlar ishlari agentligi bilan birgalikda yetim bolalar va ota-ona qaramog'idan mahrum bo'lgan bolalarning bandligi bo'yicha doimiy monitoring olib borish;

O‘zbekiston Respublikasi fuqarolarini xorijda ishga joylashtirishda, ularni vataniga qaytarishda, xorijda mehnat faoliyatini amalga oshirish vaqtida huquqiy va ijtimoiy himoya qilish.

Bandlik va mehnat munosabatlari Vazirligi tizimiga quyidagi, tashkilotlar kiradi:

Tashqi mehnat migratsiyasi agentligi, unga bo‘ysunadigan fuqarolarni xorijda ishga joylashtirish bo‘yicha hududiy filiallar, xorijga ketayotgan fuqarolarni jo‘nab ketishdan oldin moslashtirish markazlari va Agentlikning xorijdagi vakolatxonalarini;

Respublika bandlik va mehnatni muhofaza qilish ilmiy markazi;

Respublika mehnat organlari xodimlari malakasini oshirish kurslari;

Toshkent shahrida ishsiz fuqarolarni kasb-hunarga o‘qitish markazi;

ishsiz va band bo‘lmagan aholini kasb-hunarga o‘qitish hududiy markazlari;

malakani baholash markazlari;

“Mehnat.uz” axborot-kompyuter markazi» MCHJ;

Toshkent va Farg‘ona shaharlarida nogironligi bo‘lgan shaxslar uchun respublika ixtisoslashtirilgan kasb-hunar kollejlari;

kasb-hunar kollejlari;

O‘zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi huzuridagi Jamoat ishlari jamg‘armasi;

Xorijda mehnat faoliyatini amalga oshiruvchi shaxslarni qo‘llab-quvvatlash hamda ularning huquq va manfaatlarini himoya qilish jamg‘armasi;

“Ishga marhamat” band bo‘lmagan aholiga xizmat ko‘rsatuvchi “Monomarkaz” MCHJ;

O‘zbekiston-Malayziya kasb-hunar ta’limi markazi;

chet ellarga ketayotgan fuqarolarni oldindan ko‘niktirish markazlari; oldindan ko‘niktirish va kasbga tayyorlash markazlari.

Zamonaviy korporatsiyalarda guruhli ishlashning turli tuman shakllaridan foydalaniladi. Bu - xususiy masalalarni birgalikda hal qilish (ishlab chiqarishga

xizmat ko'rsatish, sifatni nazorat qilish, ratsionalizatorlik, o'qitish), umuman ishlab chiqarish jarayonini amalga oshirish (avtonom va yarim avtonom birgadalar), yangiliklar kiritish jarayonidagi "to'ppa to'g'ri ishlar"ni bajarish (maqsadiy, loyihaviy guruhlar) va h.k. Bugun menejerlar tan oladilarki, yaxshi tashkil qilingan guruhlar katta hajmdagi bilimlarni jamlashga imkon beradilar, muammolarni yaxshiroq idrok etish va tushunish, qarorlarni tayyorlash va qabul qilish jarayoniga muqobil yondoshishlarni aniqlashni ta' minlaydilar.

Korporatsiyalardagi guruhli ishlashning turli tuman shakllaridan, ishlab chiqarishning samaradorligini oshirish nuqtiy nazaridan, birinchi navbatda "sifat to'garaklari" va korxonalaridagi avtonom (yarim avtonom)ishchi guruhlari ajratiladilar. Sifat to'garaklari o'zida mehnatni guruhli tashkil qilish elementlarini unumdorlik va sifat resurslarini jamoaviy qidirishlar, hamda xodimlarni birgalikda o'qitish bilan birlashtiradi. Ular jahonning 50 dan ortiq mamlakatlari korxonalarida qo'llanadilar. Yaponiya tajribasi eng mashhuri bo'lib, u yerda 1 millionga yaqin to'garaklar 10 milliondan ortiq xodimlarni birlashtiradilar.

"Sifat to'garigi" odatda sexda yoki ishlab chiqarish uchastkasida tashkil qilinadilar va 25 tagacha xodimlar - ishchilar, mutaxassislar va pastki bo'g'in rahbarlarini birlashtiradilar. Majlislarda birinchi darajali e' tibor ishlab chiqarish jarayonini ratsional tashkil qilish, brakni pasaytirish va resurslarni tejash, ratsionnalizatorlikka qaratiladi. Yana "to'garaklar" xodimlarni birgalikda o'qitish uchun baza bo'ladilar. Ishlarning ishchilar, masterlar, texnik mutaxassislar tomonidan guruhli tahlil qilish - ishlab chiqarishdagi tor joylar va qiyinchiliklarni aniqlashning muhim manbasidir. Bunday tahlil asosida eng muhim muammolar aniqlanadi va ularni hal qilishning batafsil rejalari ishlab chiqariladi. "Sifat to'garaklari"dan keng foydalaniladigan joylarda brakni keskin qisqarishi sodir bo'ladi, texnik nazorat xizmatlarini qisqartirishga imkon paydo bo'ladi.

Mehnatni guruhli (brigadali) tashkil qilish, ehtimol, mehnatni innovatsion boshqarishning zamonaviy talablarini ko'proq darajada o'zida jamlaydi. Bu yerda

mehnat vazifalarini zaruriy muvofiqligi, xodimlarning samarali hamkorligi, jamoaviy javobgarlikka erishiladi. Rivojlangan ko'rinishda guruh texnik-texnologik va tashkiliy yaxlitlikka ega, ma'lum vazifa bilan birlashgan, uning bajarilishining yakuniy natijasi uchun javobgarlikka ega, tashkil qilish va rag'batlantirish masalalarida mustaqildir. Guruhning avtonomligi darajasi masalalarning qanday doirasi bevosita uni ixtiyoriga berilganiga bog'liq. Brigadalar uzliksiz, oqimli ishlab chiqarishda, ilmiy-tadqiqot bo'linmalarida o'z xususiyatlariga egalar. Mustaqil ishchi guruhlar 80-yillarda G'arbiy Yevropa, AQSh, Yaponiya korporatsiyalarida keng tarqalganlar. Yetakchi kompaniyalar "Volvo", "Ford", "Toyota", IBM, ATT, "Simens" va boshqalarning tajribasi ancha mashhurdir.

Bunday nisbatan mustaqil bo'linmalar faoliyatini tashkil qila turib, yirik korporatsiyalar kichik tadbirkorlikning eng yaxshi tomonlarini qabul qiladilar, ishlarni olib borishning tadbirkorlik usullini tadbiriq etadilar. Ichki tadbirkorlik, ya'ni intrasheriklik, yangi mahsulotlar, yangi bozorlarni yaratishga qaratilgan katta tashabbus bilan ajralib turadilar. Kompaniyalardagi yangiliklar kiritish jarayonning boshlang'ich bosqichida, qoidaga ko'ra, turli tuman kuchsiz turkumlangan va kamroq shakllangan guruhlardan foydalanadilar. Masalan, o'z ichiga yuqori malakali mutaxassislar, muxandislarni oluvchi vaqtinchalik texnik guruhlar, tadqiqotchi-nazariyachilarning takliflarini tez qabul qiladilar va ularni kerakli yo'nalishda rivojlantiradilar. Boshqa hollarda, yangilikni yaratishga qaratilgan shakllar novatorli mahsulotli guruhlar sifatida yetarlicha aniq tashkiliy mazmunni oladilar. Muvaffaqiyatli natijalar olingan holda guruhlar qo'shimcha xodimlar va moddiy-moliyaviy resurslarni olishlari, venchurli tuzilmalar va biznesning yangi sohalarini rivojlantirish bo'yicha mustaqil bo'linmalar statusini qabul qilishlari mumkin. Qoidaga ko'ra, "ichki venchurlar"ning asosiy samaradorligi novatorlar, kashfiyotchi-intrappenerlarning faoliyatidan iboratdir. Bular, mohiyatiga ko'ra, serg'ayrat rahbar qobiliyatiga ega firma ichidagi tadbirkorlar, novatorlar bo'lib, ular o'z g'oyalarini ilgari suradilar, o'zgalarnikini esa qo'llab quvvatlaydilar. Ular

nostandart qarorlarni qidirish va topish, qiyinchiliklarni sabot bilan yengish va g'oyani haqiqiy amalga oshirishga qodirlar. Qoidaga ko'ra, bu boy fahm-farosatga ega, o'z g'oyasiga mutaassiblik bilan sodiq bo'lgan, tashabbuskor, tavakkalchilikdan qo'rqmaydigan kishilardir.

Bugun korporatsiyalar rahbariyati bunday iste'dodli, uddaburon kishilarni qo'llab quvvatlashga harakat qiladilar. U ularning tashabbusi, uddaburonligini rivojlantirish uchun moddiy va tashkiliy sharoitlarni ta'minlaydi:

ilgari surilgan g'oyalarni tez tarqalishi va qo'llab quvvatlanishiga ko'maklashish uchun kommunikatsiyalarning rasmiy mexanizmi qayta quriladi;

resurslarni qidirib topish uchun egiluvchan byudjet mexanizmlari ishlab chiqiladi, yaratiladi;

- qulay ruhiy muhit yaratiladi;

- ichki venchurli bo'linma xodimlarining ijodiy intilishlari va birgalikdagi qidiruv ishlariga to'siq bo'luvchi omillar aniqlanadi va bartaraf qilinadi (yoki chegaralanadi);

- novator-intraprenerning vakolatlari kengaytiriladi;
- norasmiy aloqalar va kommunikatsiyalar rag'batlantiriladi;

- bo'linmaning faoliyati yuqori rahbariyat tomonidan doimiy ravishda qo'llab quvvatlanadi va h. k.

Novatorlar, ularning guruhlari a'zolari mehnatini rag'batlantirishning har xil shakllarini ishlab chiqish korporatsiyalardagi ichki tadbirkorlikning muhim jihati bo'ladi. Rag'batlantirishning mamlakatli va korporativ har xil tizimlarida ular bir qator umumiy alomatlarga egalar: aniq g'oyalar ularning ushbu firma uchun foydaliligiga muvofiq taqdirlanadilar; moddiy rag'batlantirish qo'llab quvvatlashning boshqa shakllari, ma'naviy rag'batlantirish bilan yaqindan bog'langan. Moddiy

rag'batlantirish maqsadlariga, qoidaga ko'ra, birinchi yili iqtisodiy samaraning 10-25% dan va keyingi yilda 10% gachasidan foydalaniladi. Yangi mahsulotlar bo'yicha foydadan maxsus mukofot jamg'armalari tashkil qilinadi. Rag'batlantirish uchun oldinlari faqat yuqori boshqaruvchilar uchun taalluqli bo'lgan aksiyalar bilan mukofotlash, ularni imtiyozli narxlar bo'yicha sotish, boshqa shakllardan foydalaniladi. Novatorlarni rag'batlantirishning boshqa vositalari orasidan ijodiy intilishlar va qidirishlarni martaba bilan bog'lash, qo'shimcha tayyorlash va malakani oshirish imkoniyatlarini kengaytirish, faxriy unvondar berish, ilmiy-texnik tadbirlarda firma nomidan ishtirok etish huquqi, yuqori rahbariyat e'tiborining alohida belgilari kabilardan foydalaniladi.

"Erkinlik darajasi"ni kengaytirish va vakolatlarni bevosita innovatsion faoliyat ishtirokchilariga topshirish yo'lidan borib, menejment ilmiy-texnik yangiliklar oqimining yuqori jadalligini qo'llab quvvatlashga faol ko'maklashadi.

Buyurtmalarni ko'rib chiqishning tezligi va oshkoraligi ta'minlanadi; tadbirlar aniq va ravshan belgilanadi; ham shaxsiy va ham guruhli takliflarni topshirish rag'batlan tiriladi. Qudratli va vakolatli texnik bo'limlar buyurtmalarni patentlash tirish va ilg'or ilmiy-texnik axboratlarni yig'ish uchun javob beradilar. Yetakchi olimlar, mutaxassislar va ma'muriyat vakillari tarkibidagi "kashfiyotlar bo'yicha kengashlar" g'oyalarning qiymatini baholaydilar. Ekspertlar komissiyalari tanlovlar, ko'riklar va ko'rgazmalarning natijalarini ko'rib chiqadilar. Yapon korporatsiyalarida ko'p sonli mayda g'oyalar, "ikkilamchi innovatsiyalar" jamlanadilar. Bu mayda takliflar mahsulotni kichik modifikatsiyalash, tannarxni pasaytirish, mahsulotlar sifatini oshirish va h.k. vositasida tezroq yangilanishiga ko'maklashadilar. Menejment novatorlik faoliyatini faollashtirishning dastaklari va rag'batlarini doimiy ravishda qidirishni olib boradi.

14.3. Xalqaro mehnat tashkilotining asosiy vazifalari

Xalqaro mehnat me'yorlarini belgilab qo'yishda Xalqaro mehnat tashkilotining konvensiya va tavsiyalari alohida ahamiyatga ega.

Xalqaro mehnat tashkiloti (XMT) – Birlashgan Millatlar Tashkiloti tizimining ixtisoslashtirilgan muassacasi bo‘lib, u ijtimoiy adolat tamoyillarini, xalqaro tan olingan inson huquqlari va mehnat sohasidagi huquqlarni ilgari surishni o‘z oldiga maqsad qilib qo‘ygan. 1919 yilda tashkil topgan XMT 1946 yilda BMT tizimiga kirgan birinchi ixtisoslashtirilgan muassasa bo‘ldi. Bu tashkilot faoliyati Filadelfiya deklarasiyasida (1944 yil) e‘lon qilingan quyidagi tamoyillarga asoslanadi:

mehnat tovar emas;

so‘z erkinligi va birlashish erkinligi doimiy taraqqiyotning zaruriy shartidir;

har qanday joydagi qashshoqlik umumiy farovonlik uchun tahdidlidir;

irqi, e‘tiqodi yoki jinsidan qat‘i nazar, barcha odamlar erkinlik va inson qadr-qimmatini hurmatlash, iqtisodiy barqarorlik va teng imkoniyatlar sharoitida moddiy farovonlik va ma‘naviy rivojlanish huquqiga egadirlar.

XMT noyob uch tomonlama tuzilmaga ega. Bunda ish beruvchilar va mehnatkashlarning birlashmalari (“ijtimoiy sheriklar”) hukumatlarning siyosiy yo‘nalishi va dasturlarini shakllantirishda ular bilan teng ovozga egadirlar.

Har yili Xalqaro mehnat konferensiyasi chaqiriladi. U mehnatga va ijtimoiy masalalarga doir umumiy muammolar hamda xalqaro mehnat me‘yorlari muhokama qilinadigan xalqaro anjuman hisoblanadi. Bu anjumanda tashkilotning umumiy siyosati belgilanadi.

Har bir a‘zo-davlat Konferensiyaga to‘rt nafar delegat yuborish huquqiga ega. Bu delegatlarning ikki nafari hukumat vakillari bo‘lsa, qolgan ikkisining biri mehnatkashlarning, ikkinchisi ish beruvchilarning vakillari bo‘ladi. Konferensiya sessiyalari oralig‘ida XMT faoliyatini Ma‘muriy kengash boshqaradi. Ma‘muriy kengash hukumatlarning 28 vakili, mehnatkashlarning 14 vakili va ish beruvchilarning 14 vakilidan iboratdir.

Mehnat sohasidagi asosiy huquqlarning minimal standartlari belgilab qo‘yiluvchi Konvensiyalar va Tavsiyalar shaklida qabul qilinadigan xalqaro mehnat me‘yorlarini ishlab chiqish XMTning eng muhim va o‘ziga xos funksiyalaridan biri hisoblanadi.

Xalqaro mehnat tashkilotining a'zosi bo'lgan davlat hukumati XMT Konvensiyalari va Tavsiyalarini ularni ratifikasiyalash to'g'risida qaror qabul qilish uchun o'z mamlakatining vakolatli milliy organiga (ko'pincha Parlamentga) taqdim etilishini tashkil qiladi.

XMTga a'zo davlat u yoki bu Konvensiyani ratifikasiyalaganda undagi qoidalarni milliy qonun hujjatlarida va amaliyotda qo'llash majburiyatini o'z zimmasiga oladi.

XMT Tavsiyalari unchalik majburiy tusda bo'lmasdan, siyosat, qonunchilik va amaliy faoliyat sohasida qo'llanma vazifasini bajaradi.

XMT o'zi faoliyat yuritayotgan deyarli 90 yillik davr mobaynida ilg'or jamiyat yutuqlari sanalmish sakkiz soatlik ish kuni, onalikni muhofaza qilish, ijtimoiy sug'urta tizimi, mehnatni muhofaza qilish to'g'risidagi va boshqa qonun hujjatlari qabul qilinishi hamda amaliyotga tatbiq etilishiga bevosita hissa qo'shdi.

Bunda kasaba uyushmalari bilan ish beruvchilar o'rtasida hukumatlar vakillarining ishtirokidagi ijtimoiy muloqot ijtimoiy-mehnat sohasidagi milliy siyosatni ishlab chiqish hamda amalga oshirishning nafaqat adolatli, balki eng samarali vositasi ham ekanligi haqidagi tezis tashkilotning butun me'yoriy ijodkorlik faoliyatida asosiy yo'nalish bo'lib kelmoqda.

1998 yilda Xalqaro mehnat konferensiyasi mehnat sohasidagi asossoluvchi tamoyillar va huquqlar to'g'risida Deklarasiyani qabul qildi. Unda ta'kidlanishicha, XMTga a'zo davlatlar (ular tegishli Konvensiyalarni ratifikasiyalagani yoki yo'qligidan qat'i nazar) faqat XMTga a'zo bo'lganliklarining o'zi sababli ham mehnat sohasidagi fundamental prinsiplar va huquqlarga "rioya etishlari, ularni qo'llashlari hamda hayotga sidqidildan tatbiq qilishlari" shart.

Bu asossoluvchi tamoyillar va huquqlar quyidagilardan iborat: mehnatkashlar va ish beruvchilarning tashkilotga birlashish hamda jamoa muzokaralarini yuritish huquqi;

majburiy mehnatning barcha shakllariga barham berish;

bolalar mehnatini ta'sirchan taqiqlash;

mehnat va mashg'ulotlar sohasidagi kamsitishlarni bartaraf etish.

Jenevadagi Xalqaro mehnat byurosi (XMB) XMTning doimiy kotibiyati, qarorgohi, tadqiqot va nashriyot markazi hisoblanadi. Ma'muriy-boshqaruv funksiyalari mahalliyashtirilgan bo'lib, ular mintaqaviy hamda mahalliy bo'limlar va byurolar tomonidan amalga oshiriladi. Unga Ma'muriy kengash tomonidan tayinlanadigan Bosh direktor rahbarlik qiladi.

XMTning XXI asrdagi to'rtta strategik maqsadini e'lon qildi.

Bular: mehnat sohasidagi asossoluvchi tamoyillar va huquqlarni keng tarqatish; bandlik;

ijtimoiy muhofaza;

ijtimoiy muloqot.

Hozirgi vaqtda jahonning 182 mamlakati XMT a'zolaridir.

1992 yilning mart oyida O'zbekiston Respublikasi XMTning to'la huquqli a'zosi bo'ldi.

Hozirgi vaqtga O'zbekiston XMTning 13 Konvensiyasini (shu jumladan 8 ta asossoluvchi Konvensiyalarning 7 tasini) ratifikasiya qildi.

O'zbekiston kasaba uyushmalari Federasiyasi Kengashining mehnatkashlar ijtimoiy-iqtisodiy manfaatlarini himoya qilish bo'limi

O'zbekiston Respublikasi tomonidan ratifikasiya qilingan Xalqaro mehnat tashkilotining konvensiyalari ro'yxati.

Majburiy mehnat to'g'risidagi 1930 yilgi 29-Konvensiya*. (1997 yil 30 avgustda ratifikasiya qilingan).

Qirq soatlik ish haftasi to'g'risidagi 1935 yilgi 47-Konvensiya. (1995 yil 6 mayda ratifikasiya qilingan).

Haq to'lanadigan ta'til to'g'risidagi 1936 yilgi 52-Konvensiya. (1995 yil 6 mayda ratifikasiya qilingan).

Jamoa muzokaralarini olib borish va birlashish huquqi to'g'risidagi 1949 yilgi 98-Konvensiya. (1997 yil 30 avgustda ratifikasiya qilingan).

Teng haq to'lash to'g'risidagi 1951 yilgi 100-Konvensiya*. (1997 yil 30 avgustda ratifikasiya qilingan).

Onalikni muhofaza qilish to'g'risidagi 1952 yilgi (qayta ko'rib chiqilgan) 103-Konvensiya. (1995 yil 6 mayda ratifikasiya qilingan).

Majburiy mehnatni tugatish to'g'risidagi 1957 yilgi 105-Konvensiya*. (1997 yil 30 avgustda ratifikasiya qilingan).

Mehnat va ish turlari sohasida kamsitish to'g'risidagi 1958 yilgi 111-Konvensiya. (1997 yil 30 avgustda ratifikasiya qilingan).

Ish bilan ta'minlash sohasidagi siyosat to'g'risidagi 1964 yilgi 122-Konvensiya. (1995 yil 6 mayda ratifikasiya qilingan).

Mehnatkashlarning vakillari to'g'risidagi 1971 yilgi 135-Konvensiya. (1997 yil 30 avgustda ratifikasiya qilingan).

Eng kichik yosh to'g'risidagi 1973 yilgi 138-Konvensiya*. (2008 yil 4 aprelda ratifikasiya qilingan).

Jamoa muzokaralarini olib borish to'g'risidagi 1981 yilgi 154-Konvensiya. (1997 yil 30 avgustda ratifikasiya qilingan).

Bolalar mehnatining eng yomon shakllari to'g'risidagi 1999 yilgi 182-Konvensiya. (2008 yil 8 aprelda ratifikasiya qilingan).

Nazorat savollari

- 1.Mehnatni boshqarish xususiyatlarini aytib bering.
- 2.Mehnatni boshqarish turlari va metodlari.
- 3.Mehnatni boshqarishning davlat shakllari.
- 4.Mehnatni boshqarishning shartnomali shakllari.
5. Bandlik va mehnat vazirligining asosiy vazifalari.
6. XMTning asosiy vazifalari.

GLOSSARIY

Aholi – yer yuzida yoki uning muayyan hududi, qita, mamlakat, tuman, bishaharida istiqomat qiluvchi odam (inson)lar majmui.

Aholi geografiyasi – ijtimoiy–iqtisodiy geografiya sohasi. Aholining joylashuvi va hududiy tashkil topishi, jamiyat ishlab chiqarish va jamiyat atrof-tabiat bilan aloqasi jarayonida aholining tutgan o‘rnini o‘rganadi.

Aholi daromadlari – bu, aholi yoki uning oila a‘zolari tomonidan ma‘lum davr ichida olingan yoki ishlab chiqarilgan pul va natural mablag‘lar yig‘indisidir.

Aholi zichligi – muayyan hududda aholining joylashuv darajasi. Mamlakat aholi sonini shu joy maydoniga (odatda 1 km²ga) taqsimlash bilan hisoblanadi.

Aholi migrasiyasi – aholining yashash joyini o‘zgartirishi bilan bog‘liq ko‘chishi.

Aholi ro‘yxatlari – mamlakat yoki muayyan hududda ma‘lum vaqt yoki davrda yashayotgan aholining demografik, iqtisodiy va ijtimoiy ma‘lumotlarining jarayoni to‘plami.

Aholini ijtimoiy muhofaza qilish – bu, biz aholiga davlat tomonidan yashash uchun barcha shart-sharoitlarni yaratishga maqsadli yunaltirilgan kafolatlar tizimidir.

Aholining mexanik o‘sishi (kamayishi)-yil davomida ko‘chib kelganlar va ko‘chib ketganlar o‘rtasidagi farq.

Aholining milliy tarkibi – muayyan hudud yoki mamlakatda yashovchi aholining millatlar bo‘yicha tarkibi.

Bandlik – mehnatga layoqatli aholining ijtimoiy foydali mehnat bilan mashg‘ul bo‘lishi; fuqarolarning shaxsiy va ijtimoiy ehtiyojlarini qondirish bilan bog‘liq bo‘lgan va qonunga zid kelmaydigan, mehnat daromadi beradigan faoliyati.

Bandlik xizmati (aholini ish bilan ta‘minlash davlat xizmati) – mamlakat miqyosida aholini ish bilan ta‘minlash siyosatini amalga oshirish va fuqarolarga tegishli kafolatlarni ta‘minlab berish uchun tashkil etilgan davlat xizmati.

Davlat ijtimoiy ta‘minoti – bu, O‘zbekiston Respublikasi fuqarolarini keksayganda, kasallik ro‘y berganda, mehnatga layoqatini qisman yoki butunlay yo‘qotganda, boquvchisini yo‘qotganda, shuningdek, bolali oilalarni moddiy ta‘minlash va ularga xizmat ko‘rsatish davlat tizimidir.

Yollanib ishlaydiganlar – bular korxonalar rahbariyati bilan mehnat faoliyati shartlari to‘g‘risidagi tuzilgan yozma kontrakt (shartnoma) yoki og‘zaki bitim bo‘yicha ishlaydigan shaxslar bo‘lib, ular ana shu faoliyat uchun yollanish vaqtida kelishib olingan ish xaqini oladilar.

Jamoa - bu birgalikda mehnat qiladigan shaxslar guruhi bo‘lib unda kishilar bir-birlari bilan shunday o‘zaro harakat qiladilarki, har kim boshqa shaxsga murojaat qiladi, ayni vaqtda uning ta‘sirini ham his qiladi.

Ijtimoiy institut – bu, odamlarning birgalikdagi faoliyatini tashkiliy tuzilma tarzida tashkil etishning barqaror shakli yoki normativ jihatdan tartibga solinadigan qoidalar tizimidan iboratdir.

Iqtisodiyotning norasmiy sektorida ish bilan bandlar - doimiy, vaqtinchalik, mavsumiy ishlarni yollanib bajaradigan, o‘z biznesiga ega, ro‘yhatga olinmagan faoliyatdan ish haqi, daromad topadigan shaxslar.

Iqtisodiy nafaol aholi - ishchi kuchi tarkibiga kirmaydigan mehnatga qobiliyatli aholi. :

Iqtisodiy faol aholi - bu aholining tovarlar ishlab chiqarish va xizmatlar ko‘rsatish uchun ishchi kuchini taklif etishni ta‘minlaydigan qismi. Iqtisodiy faol

aholi soni ish bilan bandlarni va ishga joylashishga muhtoj shaxslarni o'z ichiga oladi.

Iqtisodiy faoliyat - bu inson tirikchiligini ta'minlash usullari va vositalari majmuidir.

Inson kapitali - investisiyalar natijasida shakllangan bilimlar, ko'nikmalar, malakalar va sabablar zahirasidan iborat bo'lib, u shaxsning jismoniy. Aqliy va psixologik sifatleri hamda qobiliyatlarini aks ettiradi.

Inson kapitaliga investisiya qilish deganda, odatda malakaviy qobiliyatni, demakki, mehnat unumdorligini oshirishga yo'naltirilgan har qanday harajat tushunilib, u ta'lim olishga xarajatlarni, ish qobiliyati va mehnat unumdorligini ta'minlaydigan sog'liqni saqlashga qilinadigan harajatlarni va ishchi kuchini unumsiz yerlardan yuqori unumli yerlarga ko'chirishga ya'ni xarakatchanlikka qilinadigan xarajatlarni o'z ichiga oladi

Inson omili - tashkilot va muassasalarning birgalikda faoliyatkechirishi uchun birlashgan kishilardir. Tarkibiy jihatdan u shaxs, ishchi guruhi, mehnat jamoasidir. Inson resurslari - bu zarur uquv-farosatga, bilim va mahoratga, ishlash qobiliyati va malakasiga ega bo'lgan jamiyat a'zolari, mehnat ahlidir. Boshqacha aytganda inson resurslari haqiqiy va salohiyatli hodimlardan iborat.

Inson resurslaridan intensiv foydalanish - mehnat faoliyati samarasini oshirishni bildiradi va u mehnat unumdorligiga asoslanadi.

Inson resurslaridan ekstensiv foydalanish - ishchilar umumiy sonining, mehnatga layoqatli aholi bandligining o'sishi, mehnatga layoqatlilik davrining uzunligi, ish vaqtining uzunligi bilan ifodalanadi.

Ish – bu tabiat va inson tomonidan birlashgan kuchlarning ob'yektiv natijasidir.

Ish beruvchilar – xodimni ishga olish huquqi bo'lgan yuridik yoki jismoniy shaxslar.

Ish bilan bandlar- a)pul bilan to'lanadigan yoki natural xolidagi haq evaziga yollanib, shuningdek, o'z faoliyati evaziga qancha muddat haq yoki daromad olishidan qat'iy nazar, foyda yoki oilaviy daromad olish uchun yollanmasdan haftasiga kamida 2 soat mobaynida ish bajargan; b)kasalligi yoki jarohatlanganligi

tufayli, bemorlarga qarab turish uchun; yillik mehnat ta'tili yoki dam olish kunlarida; o'z ish joyidan tashqarida ta'lim olganligi uchun; ma'muriyat tashabbusi bilan ta'minoti saqlab qolingan yoki saqlab qolinmagan holda mehnat ta'tilida bo'lgan va boshqa shunga o'xshash sabablar bilan vaqtincha ishda bo'lmagan; v)oilaviy korxonada haq olmasdan ish bajargan shaxslar hisoblanadi.

Ish vaqti – xodimning ijtimoiy tashkil etilgan mehnatda ishtiroki davomiyligi me'yori; xodim bevosita o'z mehnat vazifalarini bajarishi uchun lozim bo'lgan, qonun bilan yoki qonun asosida belgilangan vaqt.

Ish davri – ishlab chiqarish vaqtining bir qismi bo'lib, ish vaqtidan foydalanish darajasini ifodalovchi ko'rsatkich.

Ish kuni – sutkaning ma'lum qismida ishchi, xizmatchinig korxonada mehnat qiladigan, ishlab chiqarish faoliyatida band bo'ladigan vaqti.

Ish o'rni – bu ishlab chiqarish makonining bir qismi bo'lib, unda barcha asosiy va yordamchi texnologiya uskunalari, moslamalar, ish mebellari va maxsus qurilmalar joylashgan va ular muayyan turdagi ishlarni bajarish uchun mo'ljallangan bo'ladi.

Ish haqi – bu, yollanma xodim daromadining elementi, unga tegishli ishchi kuchiga bo'lgan mulkchilik huquqini iqtisodiy jihatdan ro'yobga chiqarish shaklidir. U mehnatning pul shaklidagi narxi bo'lib, uni ishga yollaganlar mehnat qiluvchilarga ma'lum vaqt mobaynida, ma'lum miqdordagi va muayyan sifatli ishni bajarganliklari uchun to'laydilar.

Ish haqining shakllari va tizimlari – bu, mehnatning miqdor natijalari va sifatiga (uning murakkabligi, intensivligi, shart-sharoitlariga) bog'liq ravishda ish haqini belgilash mexanizmidir.

Ishbilarmonlik qobiliyati - bu tadbirkorlarning ishning ko'zini bilishi, ishlab chiqarish, tijorat, bank ishi va boshqa faoliyatni samarali boshqara olishi, tavakkaliga, zarar ko'rib, chuv tushib qolishdan qo'rqmasdan xatarli faoliyat bilan shug'ullanishga jazm qilishi, iqtisodiy hatarga borishidir.

Ishga joylashtirish – O‘zbekiston Respublikasida mehnatga yaroqli aholini ish bilan ta’minlashga qaratilgan tashkiliy-huquqiy, iqtisodiy tushdagi davlat tadbirlari tizimi.

Ishga tiklash – mehnat shartnomasi g‘ayriqonuniy ravishda bekor qilingan yoki xodim qonunga xilof tarzda boshqa ishga o‘tkazilgan hollarda uni avvalgi ishga tiklash.

1) Ishlab chiqarishdan ajralgan holda ta’lim olayotgan o‘quvchilar va talabalar, o‘quv yurtlarining tinglovchilari va kursantlari;

2) Ishlashni istamayotgan, ish bilan ixtiyoriy ravishda band bo‘lmagan shaxslar shuningdek, ishlashni istaydigan, lekin ishga joylashish yoki o‘zini mustaqil daromad bilan ta’minlash uchun hech qanday harakat qilmaydigan shaxslar.

Ishsizlar – bu xalqaro tashkilotlarning bergan ta’rifiga binoan ishga ega bo‘lmagan, ishlashga tayyor va ish izlayotgan fuqarolardir.

Ishchi kuchi - bu insonning jismoniy va aqliy qobiliyatlari yig‘indisi, uning mehnatga layoqati bo‘lib, iqtisodiyotda band bo‘lgan mehnat resurslarining foydalanilayotgan qismidir.

Ishchi kuchi sifatining ko‘rsatkichi ishchi kuchining ma’lumot darajasi va ishlab chiqarish tajribasi hisoblanadi.

Ishchi kuchini takror ishlab chiqarish - bu insonning aqliy va jismoniy qobiliyatlarining uzluksiz ravishda tiklanib borishi, doimiy ravishda uning bilim malaka saviyasini ko‘tarilib, yangilanib borishidir.

Qadriyatlar – bu, sub’yekt, jamiyat, sinf, ijtimoiy guruhning hayot va ishning asosiy va muhim maqsadlari to‘g‘risidagi, shuningdek, ana shu maqsadlarga erishishning asosiy vositalari haqidagi tasavvurlaridir.

Kadrlar –1. Korxonalar, muassasa, firma, hissadorlik jamiyatlari va jamoat tashkilotlarida malakali xodimlarning asosiy tarkibi. 2. Qurolli kuchlarda – haqiqiy xizmatdagi komandirlar va oddiy askarlar tarkibi.

Kadrlar malakasini oshirish - ularning bilim, ko‘nikma va mahoratini oshirish sifatida ishlab chiqarish faoliyati natijasi hisoblanib, bunday maxsus

tashkillashtirilgan o'qitish qisqa muddat ichida belgilangan maqsadga erishish imkoniyatini beradi.

Kadrlarni rejalashtirish - bu odamlarga zarur vaqtda kerakli miqdordagi ish o'rinlarini ularning qobiliyatlari yu mayllari ishlab chiqarish talablariga muvofiq ta'minlab berish hisoblanadi.

Kadrlarni qayta tayyorlash - korxonada xodimlari tomonidan yangi kasbni o'zlashtirishdir.

Qiziqish - shaxsning u yoki bu narsaga qaratilgan bilish ehtiyojining namoyon bo'lish shakli bo'lib, bu narsa ijobiy his-tuyg'u uyg'otishi mumkin: Qobiliyat - bu xodimda o'ziga yuklangan vazifalarni bajarish uchun kasb malakasi mavjudligi, yetarli darajadagi jismoniy kuch quvvat va chidamlilik, uquvlilik, umumiy madaniyat borligi va shu kabilar kiradi.

Malakali kadrlar bozori - bu hususan, ijtimoiy mehnatda ish bilan band bo'lgan va band bo'lmagan malakali kadrlarni talab va taklifga asosan mehnat muassasalari ishtiroki va nazorati ostida muntazam ravishda taqsimlaydigan va qayta taqsimlaydigan tizimdir.

Martaba – bu, insonning ish bilan bog'liq yillari mobaynida mehnat tajribasi va faoliyati taalluqli, alohida anglab yetilgan nuqtai nazari va xulq-atvoridir (egallagan lavozimlaridagi, ish o'rinlaridagi izchillik, mehnat tashkilotidagi mavqeining ahvoli). **Mehnat** – bu insonning biron-bir maqsadga muvofiq ijtimoiy foydali faoliyatidir.

Mehnat birligining bozor bahosi – bu, ish haqining miqdori (stavkasi) bo'lib, u shartnomada belgilab qo'yiladi va muayyan vaqt birligi ichida bajariladigan va muayyan kasb-malaka xususiyatlariga ega bo'lgan mehnatga to'lanadigan haq darajasini belgilab beradi.

Mehnat bozori – bu, mehnatga qobiliyatli aholining ish bilan band bo'lgan va band bo'lmagan qismlari va ish beruvchilar o'rtasidagi munosabatlarni hamda ularning shaxsiy manfaatlarini hisobga oluvchi kontraktlar (mehnat kelishuvlari) asosida “mehnatga qobiliyatlarini” xarid qilish - sotishni amalga oshiruvchi, shuningdek, ishchi kuchiga talab va taklif o'rtasidagi nisbatlarni bevosita tartibga

solvuvchi, bozor iqtisodiyotining murakkab, ko'p aspektli, o'suvchi va ochiq ijtimoiy-iqtisodiy tizimchasidir.

Mehnat qobiliyati – xodimning sog'lig'idan, holatidan kelib chiqadigan mehnat faoliyatiga bo'lgan qobiliyati.

Mehnat kooperasiyasi – bu mehnat faoliyati jarayonidagi alohida ixtisoslashtirilgan ijrochilar o'rtasidagi aloqalarning o'rnatilishi va mehnat faoliyatining tashkil etilishidagi eng muhim elementlardan biridir.

Mehnat mazmuni – bu ishlarning kasbiy mansubligi, ularning tarkibiy murakkabligi, bajarishdagi izchilligi bilan belgilanadigan mehnat elementlari bo'lib, xodimning mehnat predmetlari va vositalari bilan o'zaro munosabatga kirishuvidir.

Mehnat reduksiyasi – bu murakkab mehnatni oddiy mehnatga aylantirish demakdir.

Mehnat resurslari – bu o'zining aqliy va jismoniy mehnati bilan ijtimoiy ishlab chiqarishda ishtirok etadigan mehnatga qobiliyatli kishilar to'plamidir.

Mehnat resurslari balansi - mehnat resurslarining faoliyat sohalari va turlari bo'yicha taqsimlanishidan iborat ko'rsatkichlar tizimidir.

Mehnat resurslari prognoz balansi - hisobot balansi ko'rsatkichlari, mehnat resurslarining o'sishi, iqtisodiy tarmoqlarda taqsimlanishi istiqbollari. Ishga joylashtirish, mehnat yoshidagi aholini ko'payishini aniqlash, fan texnika yutuqlarini joriy etish prognozini hisobga olgan holda tuziladi.

Mehnat resurslarini shakllantirish - bu ularning doimiy ravishda yangilanib turishidir.

Mehnat salohiyati - jamiyatning mehnat sohasidagi imkoniyat quvvatlari bo'lib, jismoniy imkoniyat, ma'lumot, kasb-kor, malakaga ega bo'lgan ishlab chiqarishda ishtirok etishga layoqatli bo'lgan barcha fuqarolarni o'z ichiga oladi.

Mehnat staji – xodimning belgilangan tartibda hisoblanadigan mehnat faoliyati davri. U ish vaqtini ham dam olish vaqtini ham o'z ichiga oladi.

Mehnat taqsimoti – bu har xil mehnat turlarining bir-biridan ajratilishini, pirovardida ishlab chiqarishda ishtirok etuvchi turli guruh kishilarning xilma-xil mehnat faoliyatlari bilan band bo‘lishidir.

Mehnat unumdorligi – bu, xodimlar mehnat faoliyatining iqtisodiy samaradorligi ko‘rsatkichidir. U insonning vaqt birligida ma’lum miqdorda mahsulot va hizmatlarni yarata olishidir.

Mehnat unumdorligini oshirish zahiralari (rezervlari) – bu, texnika va texnologiyani takomillashtirish, ishlab chiqarish, mehnat va boshqaruvni tashkil etishni yaxshilash hisobiga mehnat unumdorligini oshirishning barcha omillaridan yanada to‘laroq foydalanish imkoniyatidir.

Mehnat faoliyati - bu insonning biror mehnat turi bilan band bo‘lishi tushuniladi.

Mehnat shartnomasi – xodim bilan ish beruvchi o‘rtasida muayyan mutaxassislik, malaka, lavozim bo‘yicha ishni ichki mehnat tartibiga bo‘ysungan holda taraflar kelishuvi, shuningdek, mehnat to‘g‘risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlar bilan belgilangan shartlar asosida haq evaziga bajarish haqida kelishuv.

Mehnatga qobiliyatsizlik – mehnat qilish qobiliyatining yo‘qolishi yoki mehnatga yaroqsizlik.

Mehnatga moslashish (ko‘nikish) – bu, shaxs yangi mehnat vaziyatini o‘zlashtirishining ijtimoiy jarayoni bo‘lib, unda shaxs va mehnat muhiti bir-biriga faol ta’sir ko‘rsatadi va moslashuvchi-moslashtiruvchi tizimlar hisoblanadi.

Mehnatga munosabat – bu, murakkab ijtimoiy hodisa bo‘lib, uch element birligi: mehnat muomalasi sabablari va yo‘nalishlari; real yoki haqiqiy mehnat muomalasi; xodimlarning mehnat faoliyatiga og‘zaki baho berishidan iboratdir.

Mehnatdan qoniqish hosil qilish – bu, xodimning mehnat mazmuniga, xarakteri va shart-sharoitlariga qo‘yadigan talablarining muvozanatli holati, bu talablarni amalga oshirish imkoniyatlariga sub’yektiv baho berishdir.

Mehnatni qurollari – odamlar moddiy boyliklar yaratishda, mehnat predmetlariga, ob'yektlariga ta'sir ko'rsatishda qo'llaniladigan asbob-uskunalar; ular ish qurollari, mashinalar, mexanizmlar va boshqalardan tarkib topadi.

Mehnatni normalash – bu, ilmiy asoslangan mehnat xarajatlarini va uning natijalarini: vaqt normalari, soni, xizmat ko'rsatishning boshqarilishi, mahsulot ishlab chiqarishning normalangan topshiriqlari normalarini aniqlashdir.

Mehnatni tashkil etish – nazariya va amaliyotga asoslangan holda korxonada ish jarayonlari unsurlarini uyushtirish tartibi va tamoyillari.

Mutahassislar - bu boshqaruvga doir qarorlar tayyorlash va ishlab chiqish funksiyasini bajaruvchi xodimlardir.

Omillar - bu, mehnat unumdorligining o'zgarishiga ta'sir ko'rsatadigan harakatlantiruvchi kuchlar yoki sabablaridir.

Sabab - insonning nima uchun harakat qilishini ko'rsatadigan, faoliyatga ichki undovchi narsa bo'lib, u muayyan ehtiyojlarni qondirish bilan bog'liq.

Tarif setkasi – bu, razryadlar shkalasidan iborat bo'lib, ularning har biriga o'z tarif koeffitsiyenti berilgan va har qanday razryadning tarif setkasida ishning murakkabligiga qarab birinchi razryadga nisbatan ishning necha marta murakkabligini ko'rsatib turadi.

Turmush darajasi – bu, aholining zaruriy, moddiy va nomoddiy ne'matlar hamda xizmatlar bilan ta'minlanganlik hamda ularni iste'mol qilish darajasidir.

Uzluksiz ta'lim kadrlar tayyorlash milliy modelining bazaviy qismi bo'lib, u mamlakatning ijtimoiy-iqtisodiy taraqqiyotini ta'minlovchi, shaxs, jamiyat va davlatning iqtisodiy, ijtimoiy, ilmiy texnikaviy va madaniy ehtiyojlarini qondiruvchi ustivor sohadir. Shu bilan birga, u ijodkor, ijtimoiy faol, ma'naviy boy shaxs shakllanishi va yuqori malakali raqobatbardosh kadrlarning ildam tayyorlanishi uchun zarur shart-sharoitlar yaratadi.

Uy xo'jaligini yuritishda, bolalarni, bemor qarindoshlarini parvarish qilishda band bo'lganlar va agar daromad keltiradigan ish taklif qilinsa, shu ishga kirishish imkoniga ega bo'lmagan boshqa shaxslar;

Xizmatchilar - bu rahbar va mutahassislarga boshqaruvga doir qarorlar ishlab chiqish hamda amalga oshirishda axborot xizmati ko'rsatuvchi xodimlardir.

Shaxsiy omil - faoliyat ko'rsatadigan (harakatda amalga oshiriladigan) ishchi kuchi bo'lib, o'z sifat ko'rsatkichlarining majmui bilan qarab chiqiladi.

Shaxsiy-insoniy omil - bu mehnat qilish qobiliyatidan iborat bo'lmish ish kuchi va uning faoliyat qilishidir.

Shaxsning ehtiyoji - insonda harakatga intilishini vujudga keltiruvchi biron narsaning yo'qligini anglashdir.

Ehtiyojlar – bu, shaxsning yashashi va o'zini-o'zi saqlashiga doir zarur vositalar va shart-sharoitlar yaratish to'g'risidagi g'amxo'rlik qilishi, yashash muhiti bilan barqaror muvozanatni saqlashga intilishdir.

Yalpi milliy mahsulot (YAMM)- bu bir yil davomida pirovard natijada yaratilgan va bozor narxida hisoblangan barcha mahsulot va xizmatlardir.

Iqtisodiy faol aholi — aholining daromad keltiradigan ijtimoiy foydali mehnat bilan band bo'lgan qismi (xizmat ko'rsatish soxasi xodimlari, shaxsiy yordamchi xo'jaligida ishlovchilar, bola tarbiyasi bilan mashg'ul bo'lganlar ham kiradi). Ko'pgina mamlakatlarda ish bilan band bo'lganlar va ularning qaramog'idagilar, davlat qaramog'idagi shaxslar va ishsizlar ham iqtisodiy faol aholi hisobiga kiritiladi. Rasmiy statistikada mamlakatdagi 16—59 yoshdagi mehnatga layoqatli aholi iqtisodiy faol aholi . hisoblanadi .

Adabiyotlar

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати

1. Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси. – Т. “Ўзбекистон” 2018. 76 бет.
2. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодекси//Ўзбекистон Республикаси Ахборотномаси, 2021 й.
3. Ўзбекистон Республикасининг “Аҳоли бандлиги тўғрисида”ги Қонуни ЎРҚ-642-сон 20.10.2020 й.
- 4.Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг “Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги фаолиятини такомиллаштириш чора-тадбирари тўғрисида”ги 1066-сонли қарори.
5. Абдурахмонов Қ.Х. “Меҳнат иқтисодиёти назария ва амалиёт” дарслик Тошкент 2019 йил,
 1. Abdurahmonov G‘.X. Mehnat iqtisodiyoti. Darslik. -Т.: Mehnat, 2019 - 763 b.
 2. S.K.Abdurahmonova.Mehnat iqtisodiyoti. O‘quv uslubiy majmua.-Т.2020
 3. Человеческое развитие. Учебное пособие. / Под общей редакцией д.э.н., проф. Абдурахманов К.Х. и.д.э.н., проф. Жумаева Н.Х. – Т.: Fan va texnologiya, 2012. – 376 с.

Қўшимча адабиётлар:

4 Мирзиёев Ш.М. Танқидий таҳлил, катъий тартиб-интизом ва шахсий жавобгарлик-ҳар бир раҳбар фаолиятининг кундалик қонидаси бўлиши керак. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2016 йил якунлари ва 2017 йил истиқболларига бағишланган мажлисидаги Ўзбекистон Республикаси Президентининг нутқи.// Халқ сўзи газетаси.2017 йил 16 январь, №11.

5.Мирзиёев Ш.М. Эркин ва фаровон, демократик Ўзбекистон давлатини биргаликда барпо этамиз..-Тошкент.:Ўзбекистон,2016.-56 б.

6.Мирзиёев Ш.М. Қонун устуворлиги ва инсон манфаатларини таъминлаш – юрт тараққиёти ва халқ фаровонлигининг гарови. – Т.: “Ўзбекистон” .:, 2016. – 48 б.

7. Мирзиёев Ш.М. Буюк келажакимизни мард ва олижаноб халқимиз билан бирга қурамиз. - Т.: “Ўзбекистон”, 2017. – 488 б.

8. Ўзбекистон Республикаси Президентининг Фармони “Ўзбекистон Республикасини янада ривожлантириш бўйича Ҳаракатлар стратегияси тўғрисида” - Т.:2017 йил 7 февраль, ПФ-4947-сон

9.Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г. Экономика труда. Учебник. – М.: "Волтерс Клувер", 2011 - 800 с.

10.Человеческое развитие. Учебник. – Т.: УМЕРД, ПРООН, 2008. - 462 с.

11.Человеческое развитие: новое измерение социально-экономического прогресса: Учебник. – М.: МДУ, ПРООН, 2008. – 636 с.

6.3.Ахборот манбалари.

12. <https://www.gov.uz> – Ўзбекистон Республикаси давлат портали

13. <https://mehnat.uz> – Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги
14. <https://stat.uz> – Ўзбекистон Республикаси Статистика бўйича давлат кўмитасининг расмий сайти
15. <http://migration.uz> – Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги Ташқи миграция масалалари бўйича агентликнинг расмий сайти
15. <https://lex.uz> – Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигининг қонунчилик ҳужжатлари сайти

MUNDARIJA		
1-BOB.	“MEHNAT IQTISODIYOTI ” FANINING MOHIYATI, PREDMETI VA MAZMUNI	
1.1.	“Mehnat tushunchasining mazmuni va mohiyati	
1.2.	Mehnatga oid munosabatlarni tartibga soluvchi normativ hujjatlar	
1.3.	Mehnatning mazmuni va turlari	
2-BOB.	MEHNAT JARAYONLARINI TASHKIL ETISH	
2.1.	Mehnat faoliyatini tashkil etishning mohiyati	
2.2.	Mehnatni taqsimlash va kooperatsiyalash	
2.3.	Ish o‘rnini tashkil etish	
2.4.	Mehnat intizomini va uni rag‘batlantirish	
2.5.	Mehnat sharoitlari	
3-BOB.	BOZOR XO‘JALIGI TIZIMIDA MEHNAT BOZORI	
3.1.	Mehnat bozori: mohiyati, mazmuni va tuzilishi	
3.2.	Mehnat bozorining asosiy elementlari	
3.3.	Mehnat bozorida davlat siyosatining yo‘nalishlari	

3.4.	O'zbekistonda mehnat bozorini rivojlantirishga ta'sir etuvchi omillar	
4-BOB.	MEHNAT RESURSLARINING VA MEHNAT SALOHİYATI	
4.1.	Mehnat resurslari ijtimoiy-iqtisodiy kategoriya sifatida	
4.2.	Mehnat resurslarining shakllanishi va ulardan foydalanish yo'llari	
4.3.	Mehnat potentsiali va uning ijtimoiy-iqtisodiy mazmuni	
4.4.	Mehnat resurslarining prognoz balansini tuzish	
5 BOB.	AHOLINI ISH BILAN BANDLIGINING SHAKLLANISHI VA MOHIYATI	
5.1.	Ish bilan bandlikning ijtimoiy-iqtisodiy mohiyati, mazmuni va shakllari	
5.2.	O'zbekiston Respublikasining "Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida"gi qonunda belgilangan ish bilan bandlikning asosiy tamoyillari	
5.3.	O'zini o'zi band qilgan shaxslar	
6 BOB.	ISHCHI KUCHI MIGRATSIYASI VA UNING MEHNAT BOZORIGA TA'SIRI	
6.1.	Ishchi kuchi migratsiyasiing ijtimoiy-iqtisodiy mazmuni va uning mohiyati	
6.2.	Migratsiya ko'rsatkichlari	
6.3.	Mehnat migrantlari uchun xavfsiz mehnatni tashkil etish	
7 BOB.	ISHSIZLIK: SABABLARI, XUSUSIYATLARI VA KAMAYTIRISH YO'LLARI	
7.1.	Ishsizlik haqida umumiy tushunchalar	
7.2.	Ishsizlik sabablari va turlari	
7.3.	Ishsizlik nafaqasi	
7.4.	Aholini ishsizlikdan himoya qilish borasida davlat tadbirlari	
7.5.	Kasb-hunarga o'qitish	
8 BOB.	MEHNAT UNUMDORLIGINI OSHIRISH OMILLARI VA IMKONIYATLARI	
8.1.	Mehnat unumdorligi tushunchasi va uni oshirib borishning ijtimoiy-iqtisodiy ahamiyati	
8.2.	Mehnat unumdorligini aniqlash usullari	
8.3.	Mehnat unumdorligini oshirishning omillari va imkoniyatlari	

9 BOB.	AHOLINING TURMUSH DARAJASI, DAROMADLARI VA UNI DAVLAT TOMONIDAN TARTIBGA SOLISH	
9.1.	Aholi daromadlari va ularning shakllanish manbalari	
9.2.	Turmush darajasini ifodalovchi ko'rsatkichlar	
9.3.	Aholi turmush darajasi oshirishi	
10 BOB	PERSONAL VA INSON RESURSLARINI BOSHQARISH	
10.1.	Insonni tashkilotdagi roli to'g'risidagi boshqaruv nazariyasi	
10.2	Inson resurslarini boshqarish	
10.3	Boshqaruv nazariyalarining tasnifi	
10.4.	Mumtoz menejment namoyondasi A.Fayol olg'a surgan tamoyillar	
10.5.	Xodimlarni tanlash va ularga baho berish usullari	
11 BOB.	ISH HAQINI TASHKIL ETISH	
11.1.	Bozor xo'jaligi tizimida ish haqining mohiyati va shakllanishi	
11.2.	Ish haqini tashkil etishning asosiy elementlari	
12 BOB	MEHNATGA HAQ TO'LASH TIZIMLARINI TASHKIL ETISH	
12.1.	Mehnatni normallashtirish va uning turlari	
12.2.	Mehnatga haq to'lashning shakllari va tizimlari	
13 BOB	AHOLINI IJTIMOY MUHOFAZA QILISH MUAMMOLARI	
13.1.	"Aholini ijtimoiy muhofaza qilish" tushunchasining mohiyati va mazmuni	
13.2.	Aholini ijtimoiy himoya qilish mexanizm va yo'nalishlari	
13.3.	Kam ta'minlangan oilalar tushunchasi	
14 BOB	BOZOR MUNOSABATLARI TIZIMIDA MEHNATNI BOSHQARISH	
14.1.	Mehnatni boshqarish xarakteri, mehnatni boshqarish turlari	
14.1.	Mehnatni boshqarishni jamoaviy shartnomasi	
14.2.	Mehnatga haq to'lash to'g'risidagi lokal hujjatlar	
14.3.	Xalqaro mehnat tashkilotining asosiy vazifalari	
	"MEHNAT IQTISODIYOTI" FANIDAN QISQACHA	

	IZOHLI LUG‘AT (GLOSSARIY)	
--	----------------------------------	--

ОГЛАВЛЕНИЕ		
ГЛАВА1	СУЩНОСТЬ, ПРЕДМЕТ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ “ЭКОНОМИКА ТРУДА”	
1.1.	Содержание и сущность понятия труда	
1.2.	Нормативные документы, регулирующие трудовые отношения	
1.3.	Сущность и виды труда	
ГЛАВА 2	ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДОВЫХ ПРОЦЕССОВ	
2.1.	Сущность организации трудовой деятельности	
2.2.	Разделение и кооперация труда	
2.3.	Организация рабочего места	
2.4.	Дисциплина труда и его поощрения	
2.5.	Условия труда	
ГЛАВА	РЫНОК ТРУДА В СИСТЕМЕ РЫНОЧНОЙ	

3.	ЭКОНОМИКИ	
3.1.	Рынок труда: сущность, содержание и структура	
3.2.	Основные элементы рынка труда	
3.3.	Направления государственной политики на рынке труда	
3.4.	Основные факторы, влияющие на развитие рынка труда в Узбекистане	
ГЛАВА 4	ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ И ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ	
4.1.	Трудовые ресурсы как социально-экономическая категория	
4.2.	Формирование трудовых ресурсов и пути их использования.	
4.3.	Трудовой потенциал и его социально –экономическая сущность	
4.4.	Методика составления баланса трудовых ресурсов	
ГЛАВА 5	ФОРМИРОВАНИЕ И СУЩНОСТЬ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ	
5.1.	Социально-экономическая сущность, содержание и формы занятости	
5.2.	Основные принципы трудоустройства, установленные Законом Республики Узбекистан “О занятости населения”.	
5.3.	Самозанятость	
ГЛАВА 6	ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ И ЕЕ ВЛИЯНИЕ НА РЫНОК ТРУДА	
6.1.	Социально-экономическое содержание трудовой миграции и ее сущность	
6.2.	Показатели миграции	
6.3.	Организация безопасного труда для трудовых мигрантов	
ГЛАВА 7	БЕЗРАБОТИЦА: ПРИЧИНЫ. ОСОБЕННОСТИ И СПОСОБЫ СНИЖЕНИЯ	
7.1.	Общие понятие безработицы	
7.2.	Причины и виды безработицы	
7.3.	Пособие безработицы	

7.4.	Государственные меры по защите населения от безработицы	
7.5.	Профессиональное обучение	
ГЛАВА 8	ФАКТОРЫ И ВОЗМОЖНОСТИ ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА.	
8.1.	Понятие производительности труда и социально-экономическое значение ее повышения	
8.2.	Методы определения производительности труда	
8.3.	Факторы и возможности повышения производительности труда	
ГЛАВА 9	УРОВЕНЬ ЖИЗНИ, ДОХОДЫ НАСЕЛЕНИЯ И ЕЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ГОСУДАРСТВОМ	
9.1.	Доходы населения и их распределение	
9.2.	Показатели уровня жизни населения	
9.3.	Повышение уровня жизни населения	
ГЛАВА 10	УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ И ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ	
10.1.	Теория управления ролью человека в организации.	
10.2.	Управление человеческими ресурсами	
10.3.	Сущность теории управления	
10.4.	Принципы управления классической теории менеджмента А. Файоля	
10.5.	Методы подбора и оценки персонала	
ГЛАВА 11	ОРГАНИЗАЦИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ	
11.1.	Сущность и формирование заработной платы в рыночной экономике	
11.2.	Основные элементы организации заработной платы	
ГЛАВА 12	ОРГАНИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА	
12.1.	Нормирование труда и его виды	
12.2.	Система и виды оплаты труда	
ГЛАВА	ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ	

13		
13.1.	Понятия и сущность социальной защиты населения	
13.2.	Механизмы и направления социальной защиты населения	
13.3.	Понятие о малообеспеченной семье	
ГЛАВА 14	УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОМ В СИСТЕМЕ РЫНОЧНЫХ ОТНОШЕНИЙ	
14.1.	Характер и виды управления трудом	
14.1.	Коллективный договор управления трудом	
14.2.	Локальные документы об оплате труда	
14.3.	Основные принципы международной организации труда	
	ГЛОССАРИЙ	
	Список использованной литературы	

	Contents	
CHAPTER 1	THE NATURE, SUBJECT AND CONTENT OF THE SUBJECT "LABOR ECONOMICS"	
1.1.	"The meaning and essence of the concept of labor	
1.2.	Normative documents regulating labor relations	
1.3.	The content and types of labor	
CHAPTER 2	ORGANIZATION OF LABOR PROCESSES	
2.1.	The essence of the organization of labor activity	
2.2.	Division of labor and cooperation. Create a workplace.	
2.3.	Labor discipline and its motivation	

2.4.	Working conditions	
CHAPTER 3.	LABOR MARKET IN THE MARKET ECONOMY SYSTEM	
3.1.	Labor market: essence, content and structure	
3.2.	The main elements of the labor market	
3.3.	Directions of state policy in the labor market	
3.4	Influence on the development of the labor market in Uzbekistan triggering factors	
Chapter 4	LABOR RESOURCES AND LABOR POWER	
4.1.	Labor resources as a socio-economic category	
4.2.	Formation and use of labor resources	
4.3.	Labor potential and its socio-economic content	
4.4.	Creating a forecast balance of labor resources	
CHAPTER 5.	FORMATION AND NATURE OF EMPLOYMENT OF THE POPULATION	
5.1.	Socio-economic essence, content and forms of employment	
5.2.	Basic principles of employment established by the Law of the Republic of Uzbekistan “On Employment”	
5.3.	Self-employed people	
CHAPTER 6	LABOR MIGRATION AND ITS IMPACT ON THE LABOR MARKET	
6.1.	Socio-economic content of labor migration and its essence	
6.2.	Migration figures	
6.3.	Organizing safe labor for migrant workers	
CHAPTER 7	UNEMPLOYMENT: CAUSES, CHARACTERISTICS AND WAYS TO REDUCE	

7.1.	General concepts of unemployment	
7.2.	Causes and types of unemployment	
7.3.	Unemployment benefits	
7.4.	State measures to protect the population from unemployment	
7.5.	Vocational training	
CHAPTER 8	FACTORS AND OPPORTUNITIES TO INCREASE LABOR PRODUCTIVITY	
8.1.	The concept of labor productivity and the socio-economic importance of increasing it	
8.2.	Methods for determining labor productivity	
8.3.	Factors and opportunities to increase labor productivity	
CHAPTER 9	LIVING STANDARDS, INCOME OF THE POPULATION AND ITS REGULATION BY THE GOVERNMENT	
9.1.	Income of the population and sources of their formation	
9.2.	Indicators of living standards	
9.3.	Improving the living standards of the population	
CHAPTER 10	PERSONNEL AND HUMAN RESOURCE MANAGEMENT	
10.1.	Management theory of the role of man in the organization	
10.2	Human resource management	
10.3	Classification of management theories	
10.4.	A. Fayol's Principles of Classical Management	
10.5.	Methods of staff selection and evaluation	
CHAPTER 11	ORGANIZATION OF SALARY	

11.1.	The essence and formation of wages in a market economy	
11.2.	Basic elements of wage organization	
CHAPTER 12	ESTABLISHMENT OF SALARY SYSTEMS	
12.1.	Normalization of labor and its types	
12.2.	Forms and systems of remuneration	
CHAPTER 13	PROBLEMS OF SOCIAL PROTECTION OF THE POPULATION	
13.1.	The essence and content of the concept of "social protection"	
13.2.	Mechanisms and directions of social protection	
13.3.	The concept of low-income families	
CHAPTER 14	LABOR MANAGEMENT IN THE SYSTEM OF MARKET RELATIONS	
14.1.	The nature of labor management, types of labor management	
14.1.	Collective agreement on labor management	
14.2.	Local payroll documents	
14.3.	The main tasks of the International Labor Organization	
	BRIEF EXPLANATORY DICTIONARY ON LABOR ECONOMICS (GLOSSARY)	