

**Г.К. АБДУРАХМОНОВА**

# МЕҲНАТ ИҚТИСОДИЁТИ

**ЎҚУВ ҚЎЛЛАНМА**

**ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ ОЛИЙ ВА ЎРТА МАХСУС  
ТАЪЛИМ ВАЗИРЛИГИ**

**ГУЛНОРА АБДУРАХМОНОВА**

# **МЕҲНАТ ИҚТИСОДИЁТИ**

**ЎҚУВ ҚўЛЛАНМА**



**ТОШКЕНТ – 2020**

КБК 65.24я73

А 15

**АБДУРАХМОНОВА, ГУЛНОРА.**

**А 15 МЕХНАТ ИҚТИСОДИЁТИ: ўқув қўлланма / Гулнора Абдурахмонова. – Т.: Innovatsion rivojlanish nashriyot-matbaa uyi, 2020. - 138 б.**

**ISBN 978-9943-6491-3-2**

Иқтисодиёт фанлари доктори, профессор Тошкент давлат иқтисодиёт университети “Иқтисодиёт” факультети декани Гулнора Абдурахмонованинг ушбу ўқув қўлланмасида “Мехнат иқтисодиёти” фани, мехнат тўғрисидаги асосий тушунчалар, жамиятнинг мехнат ресурслари, мехнат миграцияси, аҳолининг иш билан бандлиги ва мехнат бозори, тadbirkorлик, мехнатга ҳақ тўлаш муаммолари содда ва раvon тилда баён этилган. Шунингдек, Ўзбекистонда аҳолини иш билан таъминлаш тизими, давлатнинг иш билан бандлик сиёсати, мехнат соҳасида ижтимоий шериклик, ижтимоий-мехнат муносабатларини халқаро тартибга солиш тушунчалари очиб берилган.

Ушбу ўқув қўлланма мамлакатнинг бандлик ва мехнат муносабатлари органлари мутахассислари, малака ошириш курслари тингловчилари, иқтисодиёт йўналишидаги таълим муассасалари профессор-ўқитувчилари ва талабалари, умуман, мехнат иқтисодиёти билан қизиқувчи барча китобхонларга мўлжалланган.

**Масъул муҳаррир**

**К.А. Шарипов – техника фанлари доктори, профессор.**

**Тақризчилар:**

**Э.М. Муҳиддинов – иқтисодиёт фанлари бўйича фалсафа доктори (PhD) ;**

**З.Г. Шакарров – иқтисодиёт фанлари бўйича фалсафа доктори (PhD) .**

*Ўқув қўлланма Тошкент давлат иқтисодиёт университети  
шмий Кенгаши томонидан 2020 йил 6 март куни 9-сон қарори билан  
нашрга тавсия қилинган.*

**ISBN 978-9943-6491-3-2**

**КБК 65.24я73**

© Гулнора Абдурахмонова, 2020  
© “INNOVATION RIVOJLANISH  
NASHRIYOT-MATBAA UYI” нашриёти, 2020

# МУНДАРИЖА

---

КИРИШ.....	4
I БОБ. МЕҲНАТ ВА УНИНГ ЖАМИЯТ ТАРРАҚИЁТИДА ТУТГАН ЎРНИ.....	7
II БОБ. МЕҲНАТ САЛОҲИЯТИ ВА ЖАМИЯТНИНГ МЕҲНАТ РЕСУРСЛАРИ.....	20
III БОБ. МЕҲНАТ РЕСУРСЛАРИНИНГ МОБИЛЛИГИ.....	31
IV БОБ. АҲОЛИНИНГ ИШ БИЛАН БАНДЛИГИ ВА МЕҲНАТ БОЗОРИ.....	41
V БОБ. ТАДБИРКОРЛИК – МЕҲНАТГА ЛАЁҚАТЛИ АҲОЛИНИНГ ЎЗИНИ ЎЗИ ИШ БИЛАН ТАЪМИНЛАШ ВОСИТАСИ.....	61
VI БОБ. ЎЗБЕКИСТОНДА АҲОЛИНИ ИШ БИЛАН ТАЪМИНЛАШ ТИЗИМИ.....	68
VII БОБ. ДАВЛАТНИНГ ИШ БИЛАН БАНДЛИК СИЁСАТИ.....	77
VIII БОБ. МЕҲНАТГА ҲАҚ ТЎЛАШ.....	83
IX БОБ. МЕҲНАТ СОҲАСИДА ИЖТИМОЙ ШЕРИКЛИК.....	106
X БОБ. ИЖТИМОЙ-МЕҲНАТ МУНОСАБАТЛАРИНИ ХАЛҚАРО ТАРТИБГА СОЛИШ.....	120
Фойдаланилган адабиётлар.....	132

## КИРИШ

---

2017-2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича Ҳаракатлар стратегиясида мамлакатимиз иқтисодийтини инновацион ривожлантириш, фаол инвестиция сиёсатини изчил давом эттириш, янги замонавий корхоналар ташкил этиш, тадбиркорликни ҳар томонлама қўллаб-қувватлаш орқали аҳолининг иш билан бандлигини ва муносиб даромад топишларини таъминлаш вазифалари белгиланган.

Ўзбекистон Республикасининг Президенти Шавкат Мирзиёв 2020 йил 24 январда Олий Мажлисга Мурожаатномасида “Биз янги иш ўринларини яратадиган тадбиркорларни ҳар томонлама қўллаб-қувватлашимиз, таъбир жоиз бўлса, уларни елкамизда кўтаришимиз керак”<sup>1</sup> деб алоҳида таъкидланган.

Ўзбекистон Республикасининг доимий аҳолиси сони 2020 йил 1 январь ҳолатига 33905,8 минг кишини ташкил этиб, 2019 йил бошидан 650,3 минг кишига ёки 2,0 фоизга ўсган. Мамлакат доимий аҳолиси сонининг 30,5 фоизи меҳнатга лаёқатли ёшдан кичиклар, 58,9 фоизи меҳнатга лаёқатли ёшдагилар ва 10,6 фоизи меҳнатга лаёқатли ёшдан катталар ҳиссасига тўғри келади<sup>2</sup>.

2020 йил бошига келиб, Ўзбекистонда меҳнат ресурсларининг сони 19 миллион 7,8 минг кишига етди. Иқтисодий тармоқларида иш билан банд бўлганларнинг сони 13 541,1 минг кишини ташкил қилади. Уларнинг 5 миллион 712,1 минг нафари расмий секторда, 5 миллион 368,3 минг нафари эса норасмий секторда иш билан бандлар.

Мамлакатда 2019 йил якуни бўйича ишсизлик даражаси иқтисодий фаол аҳолига нисбатан 9,0 фоизни ташкил этган. Ишга муҳтож бўлган аҳоли сони 1 миллион 335,3 минг нафарни ташкил этади, 16-30 ёшли

---

<sup>1</sup> Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёевнинг Олий Мажлисга Мурожаатномаси // ЎЗА, 2020 йил 25 январь

<sup>2</sup> Ўзбекистон Республикаси Давлат статистика қўмитасининг маълумотлари // <http://www.stat.uz>

аҳоли ўртасида ишсизлик 15 фоизга, аёллар ўртасида эса 12,8 фоизга етган.

Мамлакатимиздан ташқарига ишга кетганлар сони 2019 йил якуни бўйича 2 миллион 460,2 минг кишини ташкил этган, бу 2018 йилга нисбатан 103,2 фоизга тенг<sup>1</sup>.

Юқорида қайд қилинган статистика маълумотлари Ўзбекистонда меҳнатга лаёқатли аҳолини муносиб доимий иш билан таъминлаш жуда муҳим ва ўткир ижтимоий масала эканлигини яққол кўрсатиб турибди.

Мамлакатимизда меҳнат соҳасидаги давлат бошқаруви Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги ҳамда унинг ҳудудий органлари зиммасига юкланган<sup>2</sup>. Вазирлик ва унинг тузилмаларининг устувор вазифалари ҳамда фаолият йўналишлари сифатида қуйидагилар белгиланган:

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

– меҳнат органларига мурожаат қилган ишсизларни ишга жойлаштиришни таъминлаш, аҳолини жамоат ишларига, биринчи навбатда йирик инвестиция лойиҳаларини амалга оширишга, йўл ва уй-жой коммунал инфратузилмасини куриш, таъмирлаш ва реконструкция қилишга, шаҳарлар ва туманларни ободонлаштиришга, мавсумий кишлоқ хўжалиги ишларида иштирок этишга жалб қилиш;

– ишга жойлашишга муҳтож шахсларни, айниқса, банд бўлмаган ёшларни, имконияти чекланган шахсларни ва ишсизларни иқтисодий ёлнинг ҳамда меҳнат бозорининг реал талабларидан келиб чиққан ҳолда, касб-ҳунарга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш тизимини тубдан такомиллаштириш;

– вазирликлар, идоралар ва хўжалик бошқаруви органлари билан биргаликда олий ва ўрта махсус, касб-ҳунар таълими муассасаларининг битирувчиларини улар эгаллаган мутахассисликларга мувофиқ ишга жойлаштиришни таъминлаш бўйича чора-тадбирларни амалга ошириш;

<sup>1</sup> Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги маълумотлари // <http://www.mehnat.uz>

<sup>2</sup> Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси // Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 05.01.2018 й., 03/18/456/0512-сон; 10.01.2018 й., 03/18/459/0536-сон, 19.04.2018 й., 03/18/476/1087-сон

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

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

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

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

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

– кам таъминланган оилаларга нафақалар ва моддий ёрдам тўланиши бўйича мониторингни амалга ошириш, меҳнатга лаёқатли оила аъзоларининг бандлигини таъминлаш ва тадбиркорлик фаоллигини ошириш орали оилани кам таъминланганликдан чиқариш юзасидан индивидуал дастурларни ишлаб чиқиш<sup>1</sup>.

Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазири ва унинг ҳудудий органлари ходимларига мўлжалланган ушбу ўқув қўлланмада меҳнат иқтисодиётининг ижтимоий-меҳнат муносабатларининг асосий назарий-методологик ва амалий масалалари аниқ тарзда баён этилган.

---

<sup>1</sup> Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 24 майдаги «Бандлик соҳасида давлат сиёсатини янада такомиллаштириш ва меҳнат органлари фаолияти самарадорлигини тубдан ошириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги Фармони // Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2017 й., 21-сон, 379-модда

# I БОБ.

## МЕХНАТ ВА УНИНГ ЖАМИЯТ ТАРРАҚИЁТИДА ТУТГАН ЎРНИ

---

“Иқтисодиёт” (қадимий юнонча “οἶκος” – “хўжалик”, “хўжалик юритиш” сўзидан) – жамиятнинг хўжалик фаолияти, шунингдек, ишлаб чиқариш, тақсимлаш, айирбошлаш ва истеъмол қилиш тизимида таркиб топадиган муносабатлар жамланмасидир.

“Мехнат иқтисодиёти” – жамиятнинг асосий ишлаб чиқарувчи кучи – инсондан (инсон ресурсларидан) самарали фойдаланиш, уни (уларни) такрор ҳосил қилиш ва бойитиш қонуниятлари ва воситаларини, одамларнинг моддий эҳтиёжларини иложи борича тўлиқ кондиришга эришиш учун уларнинг меҳнат фаолиятини оқилона ташкил этиш ва рағбатлантиришни ўрғанадиган фандир.

“Мехнат иқтисодиёти” фанининг мақсади – бозор иқтисодиёти шароитида янги ижтимоий-меҳнат муносабатларини яратишда инсон ресурсларини бошқариш – ҳар бир шахснинг ва умуман жамиятнинг салоҳиятини шакллантириш ва улардан самарали фойдаланиш соҳасида илмий асослар, назарий, методологик қоидалар ва амалий тажрибаларни тадқиқ этишдир.

“Мехнат иқтисодиёти” фанининг асосий вазифаси – инсон ва жамиятнинг меҳнат фаолияти ва иқтисодий жараёнлар механизмлари моҳиятини ўрганишдир. Бу инсон ва жамиятнинг фаолиятида меҳнатнинг асосий роли, шунингдек, аниқ тарихий шароитлардан келиб чиққан ҳолда меҳнатнинг ижтимоий-иқтисодий хусусиятларини очиб берадиган меҳнат иқтисодиёти назарияси методологик қоидаларига асосланади.



**“Меҳнат иқтисодиёти” фанининг предмети** – жамиятнинг инсон салоҳияти ҳамда ижтимоий ишлаб чиқариш самарадорлигини ошириш ва муносиб турмуш сифатини таъминлаш мақсадида ундан энг оқилона фойдаланиш йўллари ҳисобланади.

**“Меҳнат иқтисодиёти” фани** бошқа фанлар, жумладан, *меҳнат иқтисодиёти назарияси, меҳнат статистикаси, меҳнат ҳуқуқи, меҳнат социологияси, демография, меҳнат физиологияси, меҳнат психологияси, менежмент назарияси, эргономика, этика* ва бошқалар билан қалин алоқададир.

**“Меҳнат иқтисодиёти” фани ўз масалаларини тўрт даражада ўрганadi:**

1. *Макродаража* – миллий иқтисодиёт.
2. *Мезодаража* – тармоқ, минтақа.
3. *Микродаража* – корхона, ташкилот, фирма.
4. *Нанодаража* – ходим, иш жойи даражаси.

**“Меҳнат иқтисодиёти” фани уч йўналишда ривожланади:**

1. *Назарий.*
2. *Амалий.*
3. *Норматив-методологик.*

**“Меҳнат иқтисодиёти” фани** иш кучини такрор ҳосил қилиш ҳамда ходим, меҳнат воситалари ва предметлари ўзаро муносабатлари жараёнларини кўриб чиқади (1-расм).

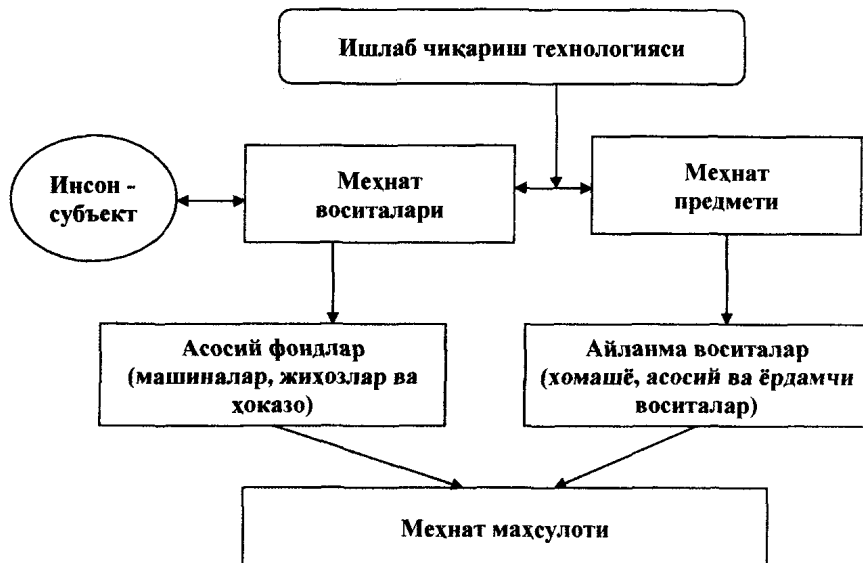
**Меҳнат** – инсон ва жамиятнинг ўз эҳтиёжларини қондириш учун мақсадга мувофиқ фаолиятдир. Меҳнат жараёни ҳамиша жисмоний ва руҳий сарф билан боғлиқ. Меҳнат ер (табiiй ресурслар), капитал, тадбиркорлик билан бирга ишлаб чиқаришнинг асосий омиллари ҳисобланади. Меҳнат ўзини ўзи бошқариш ҳамда ташқи томондан (менежерлар, муҳандислар, усталар) бошқарилиш жараёнидир.

Меҳнат мазмунидан келиб чиққан ҳолда меҳнат фаолияти куйидагича таснифланади:

**Жисмоний меҳнат** – бу инсоннинг бевосита меҳнат воситалари билан иш кўришини, унинг технологик жараёнларга бевосита жалб қилинганлигини, меҳнат жараёнида ижрочилигини назарда тутати.

**Ақлий меҳнат** ахборот, мантиқ, умумлаштириш ва ижод унсурларини қамраб олиб, ходимнинг бевосита ишлаб чиқариш воситалари билан иш кўришини назарда тутмайди ҳамда корхона ва ташкилотнинг билим, ташкилотчилик ва бошқарувга бўлган эҳтиёжларини қондиради.

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



**1-расм. Инсоннинг меҳнат жараёни унсурлари билан ўзаро муносабатлари.**

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

Унумли ва унумсиз меҳнат фарқланиши керак.

**Унумли меҳнат** – бу бевосита ижтимоий бойлик, жамланма ижтимоий маҳсулот, миллий даромадни яратишда бевосита иштирок этаётган меҳнатдир (бу моддий ишлаб чиқаришда кўшимча қиймат яратадиган меҳнатдир).

**Унумсиз меҳнат** – истеъмол қиймати, демак, ижтимоий бойлик яратилмайдиган, номоддий соҳадаги меҳнатдир.

**Мақбул келадиган иш.** Биринчи марта иш кидираётган, касби (мутахассислиги) бўлмаган шахслар учун дастлабки касб тайёргарлигини талаб қилмайдиган иш, бундай ишни топиб бериш имконияти бўлмаган тақдирда, уларнинг ёши ва бошқа хусусиятларини ҳисобга олган ҳолда ҳақ тўланадиган бошқа иш, шу жумладан, вақтинчалик иш мақбул келадиган иш деб ҳисобланади.

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

Ишсизлик нафақасини олиш даври тугаганидан сўнг касби (мутахассислиги) бўйича иш топиб бериш мумкин бўлмаган тақдирда, ишсиз шахснинг қобилиятини, унинг соғлиғи ҳолатини, олдинги иш тажрибасини ва унинг учун қулай бўлган ўқитиш воситаларини инобатга олган ҳолда касбини (мутахассислигини) ўзгартиришни талаб қиладиган иш мақбул келадиган иш деб ҳисобланиши мумкин.

Халқаро меҳнат ташкилоти томонидан **Муносиб меҳнат концепцияси** ишлаб чиқилган бўлиб, у куйидагиларни назарда тутади:

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

**Ходим** – Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексига мувофиқ, белгиланган ёшга етган ҳамда иш берувчи билан меҳнат шартномаси тузган шахс.

**Ходимнинг асосий меҳнат ҳуқуқлари** куйидагилардан иборат:

- ўз меҳнати учун қонун ҳужжатларида Меҳнатга ҳақ тўлаш ягона тариф сеткасининг биринчи разряди бўйича белгиланганидан оз бўлмаган миқдорда ҳақ олиш;
- муддатлари чегараси белгиланган иш вақтини ўрнатиш, бир қатор касблар ва ишлар учун иш кунини қисқартириш, ҳар ҳафталик дам олиш кунлари, байрам кунлари, шунингдек, ҳақ тўланадиган йиллик таътиллар бериш орқали таъминланадиган дам олиш;
- хавфсизлик ва гигиена талабларига жавоб берадиган шароитларда меҳнат қилиш;
- касбга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш;
- иш билан боғлиқ ҳолда соғлиғига ёки мол-мулкига етказилган зарарнинг ўрнини қоплаш;

– касаба уюшмаларига ҳамда ходимлар ва меҳнат жамоаларининг манфаатларини ифода этувчи бошқа ташкилотларга бирлашиш;

– қариганда, меҳнат қобилиятини йўқотганда, боқувчисидан маҳрум бўлганда ва қонунда назарда тутилган бошқа ҳолларда ижтимоий таъминот олиш;

– ўзининг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш, шу жумладан, суд орқали ҳимоя қилиш ва малакали юридик ёрдам олиш;

– жамоаларга доир меҳнат низоларида ўз манфаатларини қўллаб-қувватлаш.

### **Иш берувчи.**

Қуйидагилар иш берувчи бўлиши мумкин:

– корхоналар, шу жумладан, уларнинг алоҳида таркибий бўлинмалари ўз раҳбарлари тимсолида;

– мулкдорнинг ўзи айтиб берилган вақтда раҳбар бўлган хусусий корхоналар;

– ўн саккиз ёшга тўлган айрим шахслар қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳолларда.

– Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланган тартибда ходимлар ёллайдиган яқка тартибдаги тадбиркорлар.

### **Иш берувчи қуйидаги асосий ҳуқуқларга эга:**

– корхонани бошқариш ва ўз ваколатлари доирасида мустақил қарорлар қабул қилиш;

– қонун ҳужжатларига мувофиқ яқка тартибдаги меҳнат шартномаларини тузиш ва бекор қилиш;

– меҳнат шартномасида шарт қилиб кўрсатилган ишни лозим даражада бажаришни ходимдан талаб қилиш;

– ўз манфаатларини ҳимоялаш учун бошқа иш берувчилар билан бирга жамоат бирлашмалари тузиш ва бундай бирлашмаларга аъзо бўлиш ва ҳ.к.

**Инсоннинг мақсадга мувофиқ фаолияти уч асосий хусусиятга эгадир:**

1. **Қобилият** – бу мақсадга мувофиқ фаолиятни амалга ошириш учун зарур бўлган умумий хусусиятлар: ўз фаолияти аҳамиятини англаш, буни бошқариш ва такомиллаштириб бориш. Яъни *мустақил равишда* мақсадга мувофиқ турли фаолиятларни амалга ошира олиш.

1-жадвалда инсоннинг иқтисодий ҳаёт субъекти сифатида тасавурларнинг тарихи ва ривожланиши хусусиятлари ўз аксини топган.

**Инсоннинг иқтисодий ҳаёт субъекти сифатида тасаввурларнинг  
тадрижий ривожланиши**

Категория	Фаол қўлланиш даври	Инсоннинг иқтисодий субъекти тўғрисидаги тасавури	Пайдо бўлиши сабаблари
Иш кучи	XIX аср – ҳозирги давр	Инсон – меҳнат жараёнида самарали фойдаланиш имконияти бўлган қобилият ва сифатлар соҳиби сифатида	Ишлаб чиқаришда шахс омилини ҳисобга олиш зарурати
Меҳнат ресурслари	XX асрнинг 20-йиллари – ҳозирги давр	Инсон – ташқи бошқарувнинг нофаол объекти, режа-ҳисоб бирлиги сифатида	Иқтисодий тўғрисида марказлаштирган ҳолда бошқариш шароитида иш кучини такрор ҳосил қилиш жараёни кўрсаткичларини ҳисобга олиш зарурати
Меҳнат потенциали	XX асрнинг 70-80-йиллари – ҳозирги давр	Инсон – меҳнат соҳасида ўз эҳтиёж ва манфаатларига эга субъект сифатида	Шахсий омил имкониятларини фаоллаштириш ва улардан самарали фойдаланиш зарурати
Инсон омили	XX аср 80-йилларининг охири – 90-йилларининг бошлари – ҳозирги давр	Инсон – ижтимоий ишлаб чиқаришнинг асосий ҳаракатга келтирувчи кучи, унинг самарадорлигини ошириш воситаси	Ижтимоий-сиёсий шарт-шароитлар, шахсий омил самарадорлигини ошириш зарурати
Инсон капитали	XX аср 90-йилларининг бошлари – ҳозирги давр	Инсон – энг самарали капитал киритишнинг объекти. Бу капитал билим ва маҳоратни оширишга хизмат қилиб, келгусида энг юқори самара келтириш мақсадини қўзлайди	Инсон салоҳиятини ҳамда инвестицияларнинг иқтисодий хусусиятини эътироф этиш

**2. Меҳнат қобилияти** – бу муайян ҳажм ва сифатга эга меҳнат фаолиятини амалга ошириш имконини берадиган саломатликка эга бўлишдир.

Меҳнат қобилиятининг қуйидаги турлари мавжуд:

*а) умумий меҳнатга қобилият* – инсоннинг умумий шароитларда махсус тайёргарликни талаб этмайдиган ҳар қандай ишларни, яъни малакасиз ишларни бажаришга қодирлигини англатадиган жисмоний, рухий-физиологик, ёш ва бошқа хусусиятлари;

*б) касбий меҳнатга қобилият* – инсоннинг умумий шароитларда махсус тайёргарликни талаб этадиган малакали меҳнат фаолиятини амалга оширишга, яъни муайян касбда, лавозимда ишлашга қодирлик;

*в) меҳнатга тўлиқ бўлмаган қобилият* – фақат енгил шароитларда, масалан тўлиқсиз иш куни тартибида ишлашга қодирлик.

**3. Ишлашга қодирлик** – инсон организмнинг аниқ бир ишни бажариш имкониятлари. Одамнинг ишлашга қодирлиги иш куни ва иш ҳафтаси давомида ўзгариб туради. Яъни иш вақти ва иш ҳафтаси охирида чарчаши сабабли буларнинг бошида бўлганига нисбатан ишлашга қодирлиги пасайиб боради.

**Меҳнат мазмуни** – бу ишларнинг касбий мансублиги, уларнинг изчиллиги, таркиби, мураккаблиги, тузилмаси, мақсади билан белгилангадиган унсурлар жамланмаси.

**Меҳнат хусусияти** меҳнатнинг мазмуни, тури, мураккаблиги ва унинг ижтимоий шаклидан келиб чиқади. Бу аниқ ва мавҳум, эркин ва мажбурий, шахсий ва жамоавий, ёлланма ва мустакил, нуфузли ва нуфузли ҳисобланмаган меҳнат бўлиши мумкин.

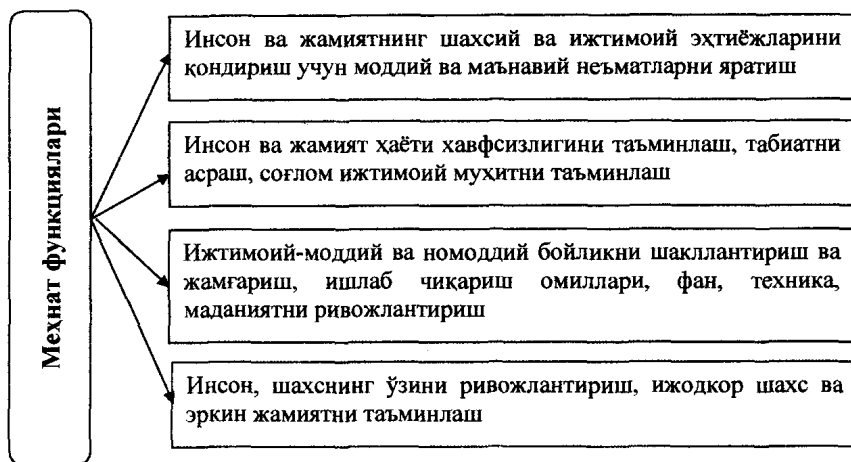
**Меҳнат шароитлари** – ходимнинг иш қобилияти ва саломатлигига таъсир кўрсатадиган ишлаб чиқариш муҳити ва меҳнат жараёнлари омиллари жамланмаси. Ишлаб чиқаришнинг хусусиятлари қўлланиладиган жиҳозлар, меҳнат предметлари ва маҳсулотлари, технологиялар, иш жойларига хизмат кўрсатадиган тизимлар билан белгиланади.

**Меҳнатнинг ижтимоий ташкил этилиши** – бу жамиятда меҳнатни ижтимоий ташкил этилиш шаклини ифода этадиган ижтимоий-меҳнат муносабатларидир. У жамият аъзоларини меҳнат фаолиятига жалб этиш хусусиятлари – меҳнатнинг тақсимланиши ва кооперациялашни, иш кучини такрор ҳосил қилишни ҳамда моддий неъматларни яратиш ва тақсимлашни камраб олади.

**Меҳнат ва дам олиш тартиби** – меҳнат фаолиятининг ҳар бир тури учун белгилаб қўйилган иш вақти ва дам олиш давомийлигидир.

Меҳнат ва дам олиш тартиби сменали, кеча-кундузли, ҳафталик, ойлик, йиллик бўлади.

**Меҳнат функциялари 2-расмда ўз ифодасини топган:**



**2-расм. Меҳнат функциялари.**

**Меҳнат тақсимоти** – меҳнат жараёнида алоҳида ходимлар ва улар гуруҳлари фаолиятини тақсимлашдир. Меҳнат тақсимоти туфайли ходимларнинг меҳнат самарадорлиги, меҳнат унумдорлиги ортади, ишлаб чиқариш қуроллари ва технологиялар такомиллашади.

Меҳнат тақсимотининг уч –умумий, хусусий ва якка тури фарқланади. Меҳнат турларининг ҳар хил белгилари бўйича таснифи 3-расмда ифода этилган.

**Ишлаб чиқариш ресурслари** дейилганда, моддий ва маънавий неъматлар яратиш, хизматлар кўрсатишда фойдаланилиши мумкин бўлган ишлаб чиқариш унсурларининг жамланмаси тушунилади. Улар куйидагича таснифланади (4-расм):

– **табiiй ресурслар** – улар ишлаб чиқариш жараёнида ишлатиладиган атроф-муҳитнинг энг муҳим таркибий қисмлари (қуёш энергияси, сув ресурслари, фойдали қазилмалар);

– **моддий ресурслар** – улар ишлаб чиқаришнинг маҳсули бўлган ишлаб чиқариш воситалари (меҳнат воситалари ва предметлари);

– **меҳнат ресурслари** – иш кучи, яъни меҳнатга лаёқатли аҳолидир. Меҳнат ресурслари хусусияти учун иш кучининг ёш, жинс,

малака, таълим даражаси, меҳнатга қизиқиши (мотивацияси) бўйича таркиби жуда муҳим аҳамиятга эга;

– **молия ресурслари** – жамият ишлаб чиқариш жараёни учун ажратадиган пул маблағлари. Уларнинг манбалари инвестиция маблағлари, қимматли қоғозлар, солиқлар, пул жамғармалари, давлат қарзлари;

– **ахборот ресурслари** – бу механизациялашган ва автоматлашган ишлаб чиқаришнинг амал қилиши ва уларни компьютер техникаси орқали бошқариш учун зарур бўлган маълумотлар;

– **технология ресурслари** – улар ходимлар ва машиналар, шунингдек, электрон қурилмалар ўртасидаги ахборот айланишини акс эттирадиган янги технологиялар.



3-расм. Меҳнатнинг турли белгилар бўйича таснифи.





4-расм. Ишлаб чиқариш ресурслари.

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

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

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

– иш жойи (корхона ёки унинг бўлини маси);  
– ходимнинг меҳнат вазифаси — мутахассислиги, малакаси, у ишлайдиган лавозим;

– ишнинг бошланиш куни;  
– меҳнат шартномаси муайян муддатга тузилганда унинг амал қилиш муддати;

– меҳнат ҳақи миқдори ва меҳнатнинг бошқа шартлари.

**Меҳнат шартномалари:**

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

Агар меҳнат шартномасида унинг амал қилиш муддати кўрсатилмаган бўлса, меҳнат шартномаси номуайян муддатга тузилган деб ҳисобланади. Номуайян муддатга тузилган меҳнат шартномаси ходимнинг розилигисиз муайян муддатга, шунингдек, муайян ишни бажариш вақтига мўлжаллаб қайта тузилиши мумкин эмас.

Меҳнат шартномаси қуйидаги мақсадда дастлабки синов шarti билан тузилиши мумкин:

– ходимнинг топширилаётган ишга лаёқатлилигини текшириб кўриш;

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

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

Дастлабки синов муддати уч ойдан ошиб кетиши мумкин эмас.

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

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

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

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

**Мажбурий меҳнат** – Халқаро меҳнат ташкилотининг 29-Конвенцияси таърифига мувофиқ, ихтиёрий равишда ўз хизматларини таклиф этмаган ҳар қандай шахсдан ҳар қандай жазолаш таҳдиди остида талаб қилинадиган ҳар қандай иш ёки хизматни англатади.

Мажбурий меҳнат ҳақида қарор чиқарган ҳар қандай давлат органи жавобгарликка тортилади. Фақат истисно қилувчи ҳолатлардагина давлат органлари мажбурий меҳнатга жалб қилишлари мумкин. Лекин ушбу органлар бу иш ёки хизматларни фавқулодда ҳолатлардагина, бу иш ёки хизматга ҳеч ким ихтиёрий рози бўлмаган ҳолатларда жалб қилишлари мумкин. Бу ҳолатларда мажбурий меҳнатга фақат ёши 18 дан кичик бўлмаган ва 45 ёшдан катта бўлмаган эркаклар жалб қилинишлари мумкин. Мажбурий меҳнатга жалб қилинадиганлар доирасига шифокорнинг ушбу ишчининг меҳнатга қобилиятсиз эканлигини тасдиқловчи ҳулосаси бўлган шахслар, шунингдек, мактаб ўқувчилари, ўқитувчилари ва, умуман, бутун мактаб маъмурияти ходимлари кирмайди. Мажбурий меҳнатга жалб қилишнинг энг кўп миқдори йилига 60 кундан ошмаслиги керак.

Халқаро меҳнат ташкилотининг 1957 йилдаги Мажбурий меҳнатни тугатиш тўғрисидаги 105-Конвенциясида ушбу Конвенцияни ратификация қилган ҳар бир давлат зиммасига зўраки ёки мажбурий меҳнатни тугатиш ва унинг ҳар қандай шаклларини ишлатмаслик ҳамда қўйидаги ҳаракатлар сифатида қўлламаслик мажбурияти юкланади:

– амалдаги сиёсий, ижтимоий ёки иқтисодий тизимга зид сиёсий қарашлар ёки мафқуравий эътиқодларнинг мавжудлиги ёхуд ифодаланиши учун сиёсий таъсир ёки тарбия воситаси ёхуд жазо чораси сифатида;

– иктисодий тараққиёт эҳтиёжлари учун иш кучини сафарбар этиш ва ундан фойдаланиш усули сифатида;

– меҳнат интизомини сақлаш чораси сифатида;

– иш ташлаш ҳаракатларида қатнашганлик учун жазолаш чораси сифатида;

– ирқий, ижтимоий, миллий мансублик ёки диний эътиқод белгилари бўйича камситиш чоралари сифатида.

Ўзбекистон Республикасида инсон ҳаёти ва фаолиятининг барча соҳаларида мажбурий меҳнатнинг олдини олиш ва унга тўлиқ барҳам беришга доир аниқ ҳамда амалий чора-тадбирлар амалга оширилмоқда. Шу мақсадда Қорақалпоғистон Республикаси Вазирлар Кенгаши Раиси, вилоятлар, Тошкент шаҳри, шаҳарлар ва туманлар ҳокимлари, барча даражалардаги давлат ва хўжалик бошқаруви органлари раҳбарлари зиммасига:

– фуқароларни, жумладан, таълим, соғлиқни сақлаш муассасалари, бошқа бюджет ташкилотлари ходимларини, таълим муассасалари ўқувчилари ва талабаларни мажбурий меҳнатга, шу жумладан, туман ва шаҳарлар ҳудудларини ободонлаштириш ҳамда кўкаламзорлаштириш ишлари, мавсумий қишлоқ хўжалиги ишлари, металл чиқиндилари ва макулатура йиғиш, шунингдек, бошқа турдаги мавсумий ишларга жалб қилиш ҳолатларининг зудлик билан олдини олиш ва бунга чек қўйиш;

– фуқароларни, хусусан, таълим ва соғлиқни сақлаш соҳаси, бошқа бюджет ташкилотлари ходимларини, талабалар ва таълим муассасалари ўқувчиларини мажбурий жамоат ишларига бевосита ёки билвосита жалб қилган мансабдор шахсларга нисбатан қатъий интизомий чоралар кўриш;

– мажбурий меҳнатдан фойдаланиш бўйича аниқланган ҳар бир ҳолат юзасидан тегишли ахборотни жавобгарлик чораларини қўллаш учун ҳуқуқни муҳофаза қилиш органларига зудлик билан етказиш вазифаси юкланди<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2018 йил 10 майдаги “Ўзбекистон Республикасида мажбурий меҳнатга барҳам беришга доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги қарори // Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 14.05.2018 й., 09/18/349/1205-сон, 31.12.2018 й., 09/18/1066/2428-сон

## **II БОБ.**

# **МЕҲНАТ САЛОҲИЯТИ ВА ЖАМИЯТНИНГ МЕҲНАТ РЕСУРСЛАРИ**

---

**Жамиятнинг меҳнат салоҳияти** — жамиятнинг меҳнатга қодирлиги жамланмаси, жамиятнинг меҳнат қилиш қобилияти.

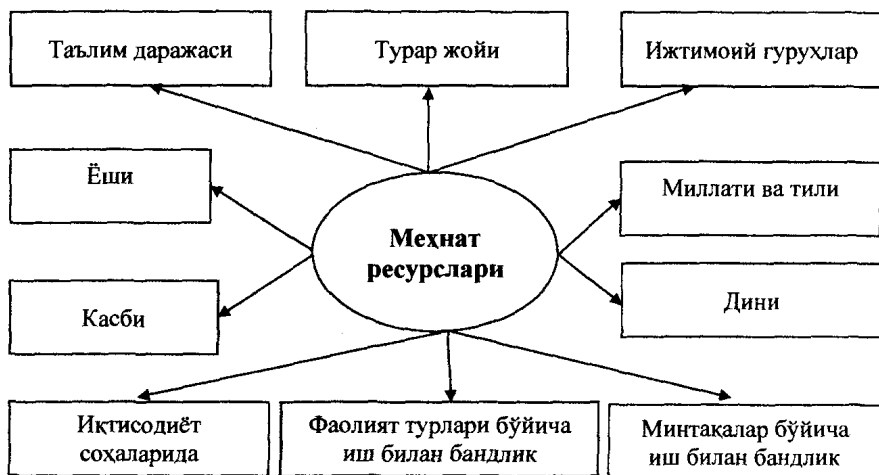
Жамиятнинг меҳнат салоҳияти шахснинг меҳнат салоҳияти, корхона, ташкилот, фирманинг меҳнат салоҳияти, тармоқ, минтақа ва ҳоказоларнинг меҳнат салоҳиятини қамраб олади.

Жамият меҳнат салоҳиятини **сифат хусусиятлари** куйидагилар билан белгиланади:

- 1) меҳнатга лаёқатли аҳоли саломатлигининг ҳолати;
- 2) меҳнатга лаёқатли аҳолининг касбий-малака даражаси, яъни умумий ва касбий таълим даражаси, муайян билим ҳамда амалий тажриба ва кўникмалар мавжудлиги;
- 3) ижтимоий-шахсий хусусиятлар билан.

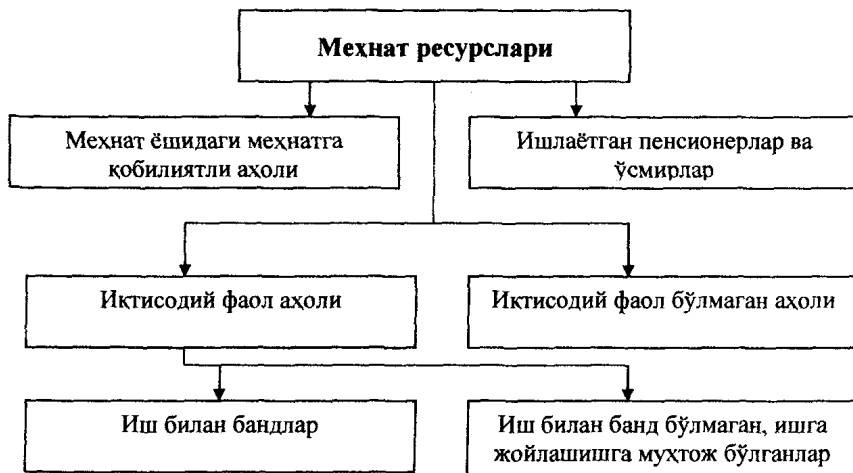
Жамият меҳнат салоҳиятини **миқдор хусусиятлари** меҳнатга лаёқатли аҳолининг сони ва иш вақти ресурслари (иш вақтининг мавжуд фонди) билан белгиланади.

**Меҳнат ресурслари** — ижтимоий фойдали фаолият соҳасида ишлаш учун зарур бўлган жисмоний бақувватликка, саломатликка, таълим даражасига, маданиятга, қобилиятга, малакага, касбий билимларга эга бўлган аҳолининг бир қисми (5-расм).



**5-расм. Мехнат ресурсларининг таснифи.**

Халқаро меҳнат ташкилоти меҳнат ресурсларига меҳнатга лаёқатли ёшда бўлган меҳнатга лаёқатли аҳоли ҳамда меҳнатга лаёқатли ёшдан ташқари ёшда (пенсиянерлар ва ўсмирлар) меҳнат қилаётган шахсларни киритади (6-расм).



**6-расм. Халқаро меҳнат ташкилоти услубиётига кўра меҳнат ресурслари.**

Халқаро меҳнат ташкилоти аҳоли иқтисодий фаоллигини белгилаш учун ўрнатилган ёшда бўлган, иш билан банд бўлмаганлар, лекин иш қидираётганлар ва ишлашга тайёр эмасларни **иқтисодий фаол бўлмаган аҳоли таркибига** киритади.

Ўзбекистон Республикаси статистика органлари иқтисодий фаол аҳоли атамасини 1993 йилдан эътиборан фаол қўллашга киришган. Мамлакатда амалдаги қонунчиликка мувофиқ, иқтисодий фаол аҳоли эркаклар учун 44 йилни (16 ёшдан 60 ёшгача), аёллар учун эса 39 йилни (16 ёшдан 55 ёшгача) ташкил этади. I ва II гуруҳ ногиронлари ҳамда имтиёзли пенсия олувчилар бундан истиснодир.

Ўзбекистонда иқтисодий фаол бўлмаган аҳоли таркибига меҳнат қилишга қобилиятли ва ишсиз деб ҳисобланмайдиган шахслар, шу жумладан:

- ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда таълим олаётган ҳамда иш ҳақига ёки меҳнат даромадига эга бўлмаган ўқувчилар ва талабалар;
- ишламаётган учинчи гуруҳ ногиронлари;
- уй бекалари ҳамда болаларни парвариш қилиш билан банд бўлган ишламаётган аёллар;
- кўчар ва кўчмас мулкдан даромад олаётган ишламаётган шахслар;
- ихтиёрий равишда меҳнат билан банд бўлмаган шахслар қиради.

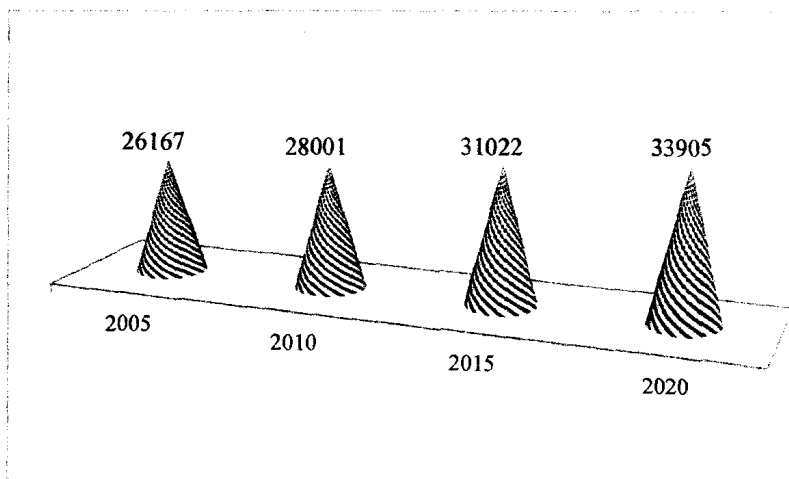
Меҳнатга лаёқатлилиқ ёши давлат томонидан ўрнатилади. Ўзбекистонда меҳнатга лаёқатли ёшгача бўлган аҳоли - 0-15 ёш; меҳнатга лаёқатли ёшдаги аҳоли - 16-54 ёшдаги аёллар, 16-59 ёшдаги эркаклар; меҳнатга лаёқатли ёшдан катта бўлган аҳоли - 55 ва ундан юқори ёшдаги аёллар, 60 ва ундан юқори ёшдаги эркаклардир.

Ёш бўйича аҳолининг турли гуруҳлари меҳнат фаоллиги даражаси билан фаркланади. Жумладан, 16-29 ёшдагиларнинг асосий қисми таълим олиш, касб-ҳунар ўрганиш, муддатли ҳарбий хизматни ўташ билан машғул бўлади. Энг юқори меҳнат фаоллиги ва иш билан бандлик 25-49 ёшдаги фуқаролар учун ҳосдир.

Мамлакат аҳолисининг ҳозирги вақтдаги ўртача ёши - 25,5, шу жумладан қишлоқда 24,1, шаҳарда эса - 27,9 ни ташкил этади. У халқаро демографик таснифга кўра, Ўзбекистонни ёш давлатлар қаторига киритиш имконини беради. Яқин ва узоқ истиқболда Ўзбекистон катта меҳнат салоҳиятига эга бўлади.

Маълумотларга кўра, 1897 йилда ҳозирги Ўзбекистон ҳудудида 3,9 млн. киши истиқомат қилган. 2020 йил 1 январига келиб мамлакат аҳолисининг сони 33 905,8 минг кишидан ортиб кетди (7-расм).

Ўзбекистон аҳолисининг сони бўйича дунёда 43, Осиёда 18-ўринни эгаллайди.



**7-расм. Ўзбекистонда аҳоли сони ўсишининг динамикаси (йил бошига, минг киши).**

Аҳолининг кўпайиши бир текис давом этаётгани йўқ. Республикада аҳоли сонининг икки бараварга кўпайиши дастлаб 60 йил ичида рўй берган эди. Навбатдаги икки қарра кўпайиш учун эса 20 йил талаб қилинди. Учинчи мартаба бундай икки баробар кўпайиш эса XXI аср иккинчи ўн йиллигининг охирида кутилмоқда.

Мамлакатдаги ўзига хос демографик хусусиятлар куйидагилардан иборат:

- аҳоли сони ўсиши суръатлари нисбатан пасайгани ҳолда аҳоли умумий сони кўпайиб боришининг давом этаётганлиги;
- аҳоли умумий таркибида 18 ёшгача бўлганлар салмоғининг юқорилиги;
- кейинги йилларда камайган бўлса ҳам, умуман, туғилишнинг нисбатан юқорилиги;
- ҳар йили меҳнатга лаёқатли ёшга тўлаётган фуқаролар салмоғининг катталиги;
- аҳолининг худудлар бўйича нотекис жойлашишининг сақланиб қолаётганлиги;
- меҳнат миграциясининг ортиб бораётганлиги.



Ўзбекистонда демографик вазиятнинг муҳим хусусияти – меҳнатга лаёқатли аҳолининг мутлақ юқори даражада ўсиши ҳисобланди (2-жадвал).

2-жадвал

Ўзбекистонда меҳнат ресурсларининг таркиби

Кўрсаткичлар	2000	2005	2010	2015	2018
Меҳнат ресурсларининг умумий сони (минг киши)	2469,0	14453,2	16726,0	18276,1	18829,6
Аҳоли умумий сонига нисбатан %	50,6	55,2	58,6	58,4	57,1
Меҳнатга лаёқатли ёшдаги аҳоли (минг киши)	12245,4	14263,7	16533,9	18167,7	18712
Аҳоли умумий сонига нисбатан %	49,7	54,5	57,9	58,0	56,8
Меҳнатга лаёқатли ёшдан ёш ва катта ёшда бўлган ишлаётган шахслар	223,6	189,5	192,1	108,4	117,5
Аҳоли умумий сонига нисбатан %	0,9	0,7	0,7	0,4	0,3

Республикада кечаётган демографик жараёнлар замонавий тенденцияларининг таҳлили аҳолининг ёш таркибида болалар салмоғининг камайиб, меҳнатга лаёқатли ёшдаги ва қариялар салмоғининг ошиб бораётганлигини кўрсатмоқда. Бу эса ўз навбатида истиқболда мамлакатнинг ижтимоий-иқтисодий ривожланиш йўналишларида ҳам ўзига хос ўзгаришларнинг амалга оширилишини, аҳоли кексайишининг ҳудудий ва гендер жиҳатлари эътиборга олингани ҳолда кексаларни ижтимоий ҳимоя қилиш лойиҳалари ва дастурларини ишлаб чиқишни талаб этади. Мазкур тадбирларнинг амалга оширилиши демографик ривожланиш истиқболини кўра билишга боғлиқ бўлади. Хусусан, Ўзбекистоннинг 2025 йилгача бўлган даврдаги демографик прогнози “ёшни силжитиш” усулига асосланган.

Ёш бўйича аҳолининг турли гуруҳлари меҳнат фаоллиги даражаси билан фарқланади. Жумладан, 16-29 ёшдагиларнинг асосий қисми таълим олиш, касб-ҳунар ўрганиш, муддатли ҳарбий хизматни ўташ билан машғул бўлади. Энг юқори меҳнат фаоллиги ва иш билан бандлик 25-49 ёшдаги фуқаролар учун ҳосдир.

Меҳнат бозорига кириб келаётган йигит-қизлар (14–30 ёшдагилар) ўз ёшлари, жинслари, таълим даражалари, дунёкарашлари бўйича фаркланади. Уларни шартли равишда қуйидаги уч гуруҳга бўлиш мумкин:

**1. 14–18 ёшдагилар.** Улар асосан мактаб, коллеж ва олий ўқув юртлиари талабаларидир. Ушбу даврда уларнинг энг муҳим вазифаси келажакдаги касбларини танлашдир. Ривожланган давлатларда бу ёшдагиларнинг кўпчилиги таълим олишни давом эттирадиган бўлса, ривожланаётган мамлакатларда уларнинг тенгдошлари меҳнат фаолиятига киришади. Бу ўсмирларда меҳнатга кизиқиш, мустақиллик, ташаббускорлик каби хислатларни шакллантиришга хизмат қилади деган фикрлар мавжуд. Аммо меҳнат фаолиятининг эрта бошланиши ҳозирги даврда улардан талаб қилинаётган таълим даражасига эга бўлмасликларига олиб келади. Бу эса улар аввал бошдан паст малакали ходимлар сафидан ўрин олишларини англатади.

**2. 18–24 ёшдагилар.** Бу йигит-қизлар касбий тайёргарликни тугаллаётган ёки тугаллаган бўлади. Аммо улар зарур касб ва ижтимоий тажрибага эга бўлмасликлари сабабли меҳнат бозориди рақобатбардош ҳисобланмайдилар. Бу гуруҳдаги ёшларнинг ишга жойлашишига олинган таълимнинг даражаси ва сифати ҳамда меҳнат бозориди ўқув юртлиари битирувчиларига талаб пастлиги халақит беради. Жаҳон миқёсиди олиб борилган тадқиқотлар таълим муассасаларини тугаллаган ёшларнинг ярмидан кўпроғи ўз ихтисосликлари бўйича иш топа олмасликларидан далолат беради.

**3. 25–30 ёшдагилар.** Бу йигит-қизлар асосан ўз касблари истиқболларини белгилаб олган ва муайян иш тажрибасига эга бўладилар. Уларнинг кўпчилиги ана шу даврга келиб оилали бўлганликлари сабабли таклиф этилаётган иш жойига юқори талабда бўладилар. Шу билан бирга ана шу кутилган талабга жавоб берадиган иш топилмаслиги оғир ижтимоий оқибатлар (оиланинг ажралиб кетиши, ичкиликбозлик, гиёҳвандликка берилиш, жиноий гуруҳларга кириб қолиш ва бошқалар)га олиб келиши мумкин.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 77-моддасига мувофиқ, ишга қабул қилишга ўн олти ёшдан йўл қўйилади.

Ёшларни меҳнатга тайёрлаш учун умумтаълим мактаблари, ўрта махсус, касб-ҳунар ўқув юртлиарининг ўқувчиларини уларнинг соғлиғига ҳамда маънавий ва ахлоқий камол топишига зиён етказмайдиган, таълим олиш жараёнини бузмайдиган енгил ишни ўқишдан бўш вақтида бажариши учун — улар ўн беш ёшга тўлганидан

кейин ота-онасидан ёки ота-онасининг ўрнини босувчи шахслардан бирининг ёзма розилиги билан ишга қабул қилишга йўл қўйилади.

Меҳнат кодексининг 241-моддасига мувофиқ, ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар меҳнатидан шу тоифа ходимларининг соғлиғи, хавфсизлиги ёки ахлоқ-одобига зиён етказиши мумкин бўлган меҳнат шароити ноқулай ишларда, ер ости ишларида ва бошқа ишларда фойдаланиш таъқиқланади. Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларнинг белгилаб қўйилган меъёрдан ортиқ оғир юк кўтаришлари ва ташишларига йўл қўйилмайди.

Меҳнат кодексининг 242-моддасига мувофиқ, иш вақтининг муддати ўн олтидан ўн саккиз ёшгача бўлган ходимларга ҳафтасига ўттиз олти соатдан, ўн бешдан ўн олти ёшгача бўлган шахслар учун эса ҳафтасига йигирма тўрт соатдан ошмайдиган қилиб белгиланади.

Меҳнат кодексининг 244-моддасига мувофиқ, ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимларга камида ўттиз календарь кундан иборат йиллик таътил берилади ва улар бу таътилдан ёз вақтида ёки йилнинг ўзлари учун қулай бўлган бошқа вақтида фойдаланишлари мумкин.

Башарти таътил берилётган йил ходим ўн саккиз ёшга тўлгунга қадар ва тўлгандан кейинги даврларни ўз ичига олса, таътилниинг муддати ўн саккиз ёшга тўлгунга қадар бўлган иш стажи учун — ўттиз календарь кун ҳисобидан, ўн саккиз ёшга тўлгандан кейинги иш стажи учун эса умумий тартибда ҳисоблаб чиқарилади.

Меҳнат кодексининг 245-моддасига мувофиқ, ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларни тунги ишларга, иш вақтидан ташқари ишларга ва дам олиш кунларидаги ишларга жалб этиш таъқиқланади.

Меҳнат кодексининг 246-моддасига мувофиқ, ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимлар билан тузилган меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга, меҳнат шартномасини бекор қилишнинг умумий тартибига риоя этишдан ташқари, маҳаллий меҳнат органининг розилиги билан йўл қўйилади.

Мамлакат аҳолисининг ҳозирги вақтдаги ўртача ёши - 25,5, шу жумладан, қишлоқда 24,1, шаҳарда эса - 27,9 ни ташкил этади. У халқаро демографик таснифга кўра, Ўзбекистонни ёш давлатлар қаторига киритиш имконини беради. Яқин ва узоқ истикболда Ўзбекистон катта меҳнат салоҳиятига эга бўлади.

Аммо яқин келажакда мамлакатда аҳолининг кексайиш даражаси ортишидан далолат беради. Аҳолининг кексайиши унинг иш билан бандлигига ўз таъсирини ўтказади ва бу жараён қуйидаги қатор ижтимоий-иқтисодий оқибатларга олиб келади:

– кексалар улушининг ортиши аҳолининг иктисодий фаоллигини пасайтиради. Одамнинг ёши қанча катта бўлса, унинг меҳнат унумдорлиги шунчалик паст бўлади;

– аҳолининг кексайиши иктисодиётда ёшлар улуши камайишини англатади. Бу эса иш билан банд аҳолини касб-малака ва тармок таркибининг ўзгариш жараёни ва бинобарин иктисодиётнинг самарадорлиги ошишини секинлаштиради;

– пенсия жамғармаси зиммасига пенсияларни тўлаш харажатларининг оғир юки тушади. Чунки нафақахўрлар улушининг кўпайиши билан бир йўла пенсия жамғармаларига маблағ тўлаб борадиган меҳнатга қобилиятли аҳоли салмоғи қисқаради;

– ҳали ишлашни истайдиган “ёш қариялар”ни иш билан таъминлаш лозим. Бу осон вазифа эмас, чунки пенсия ёшига етмаганларга ҳам иш ўринлари етишмайди.

Меҳнат ресурслари миқдор ва сифат кўрсаткичларига эгадир.  
**Меҳнат ресурсларининг миқдор кўрсаткичлари** қуйидагилардан иборатдир:

- меҳнатга лаёқатли аҳолининг умумий сони;
- таркиб топган меҳнат унумдорлиги ва интенсивлиги шароитларида иш билан банд аҳоли ишлаб берадиган иш вақти.

**Меҳнат ресурсларининг сифат кўрсаткичлари** қуйидагилардан иборатдир:

- меҳнатга лаёқатли аҳолининг саломатлиги, жисмоний лаёқатлилиги;
- меҳнатга лаёқатли аҳолининг билим ва касбий-малака тайёргарлиги даражаси.

Меҳнат ресурсларининг миқдор ва сифат кўрсаткичлари жамланмаса **меҳнат салоҳиятини** ташкил этади.

Меҳнат ресурслари қуйидаги хусусиятларга эгадир:

1. Улар иш берувчи билан ажралмас яхлитликда ходимларга иш ҳақи кўринишида қуйидагича даромад келтиради:

*Меҳнат фаолияти + билим, тажриба, малака = даромад.*

2. Агар ходимларнинг меҳнат қобилиятдан узоқ вақт давомида фойдаланилмаса, вақт ўтгани сари уларнинг меҳнат самарадорлиги пасая бошлайди. Меҳнат қобилияти бу бирор фаолиятни амалга ошириш кўникмасидир. Вақт ўтиши билан назарий билимлар ёддан чиқади ва эскиради, тажриба ҳам йўқолади. Меҳнат қобилиятини йўқотмаслик учун ундан муттасил фойдаланиш билан бирга бу салоҳиятни янада ошириш учун янги билимларни эгаллаш, тажрибани ошириш талаб қилинади.

Меҳнат ресурсларининг қуйидаги тоифалари фарқланади:

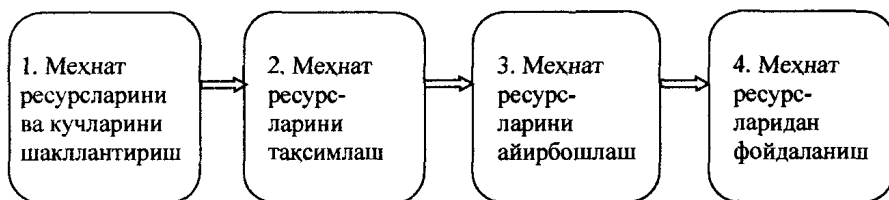
- **ишчилар** – улар ишлаб чиқаришда бевосита маҳсулот тайёрлаш ва истеъмолчиларга етказиб беришда иштирок этаётган, шунингдек, машина-ускуналарни созлаш, таъмирлаш ва ҳоказолар билан шуғулланадиган ходимлар;

- **мутахассислар** – муайян ихтисосликка эга ва турли соҳаларда, ишлаб чиқаришда меҳнат жараёнини ташкил этувчилардир;

- **раҳбарлар** – ходимлар меҳнат фаолиятини уюштирадиган ишлаб чиқариш ташкилотчилари.

**Меҳнат ресурсларини шакллантириш** – бу инсоннинг жисмоний ва ақлий салоҳиятини узлуксиз тиклаш ва ушлаб туриш, унинг касб-малака ва таълим даражасини муттасил ошириб боришдан иборат. Ана шу хусусият ҳам алоҳида шахсга, ҳам корхонада ёлланиб ишлаётган ходимлар гуруҳига тааллуқлидир.

Меҳнат ресурсларини шакллантириш одатда тўрт босқични босиб ўтади (8-расм).



**8-расм. Меҳнат ресурсларини шакллантиришнинг босқичлари.**

Меҳнат ресурсларини шакллантириш мактабдан бошланади, бу ўрта махсус таълим муассасалари ва олий ўқув юртларида, иш жойида амалиётни ўташ, малака ошириш курсларида давом этади.

Ана шу босқич, шунингдек, қуйидагиларни ҳам қамраб олади:

- ходимларда меҳнат фаолиятини амалга оширишга кодир бўлган жисмоний ва ақлий салоҳиятларни тиклаш;

- ишлаб чиқаришни тарқ этаётганлар (пенсияга чиқаётганлар) ўрнига, шунингдек, янги ташкил этилаётган иш жойларига янги ходимларни ёллаш;

- иш билан банд ва янги ёлланган ходимларни қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш.

Меҳнат ресурсларини шакллантириш турлича амалга оширилиши мумкин (3-жадвал).

**Экстенсив усул** меҳнат фаолиятини амалга оширишга кодир ходимларнинг сони улар қобилияти ўзгармаган ҳолда ортишини аниқлатади.

**Интенсив усул** эса бевосита ходимларнинг салоҳиятини таълим ва касбий тайёргарлик орқали оширишни назарда tutади.

### 3-жадвал

#### Меҳнат ресурсларини шакллантиришнинг турлари

Меҳнат ресурсларини шакллантиришнинг усуллари	Меҳнат ресурсларини шакллантириш турларининг моҳияти
Экстенсив	Меҳнатга лаёқатли ходимларнинг сонини уларнинг меҳнат салоҳиятини ўзгартирмаган ҳолда амалга ошириш
Интенсив	Ходимларнинг салоҳиятини бевосита таълим ва касбий тайёргарлик орқали ошириш
Оддий	Ходимларнинг меҳнатга жамланма салоҳияти сақланиб туради, яъни меҳнат фаолиятига кодир бўлганларнинг сони ва уларнинг салоҳияти ўзгармайди, натижада ишлаб чиқариш ҳажми барқарор бўлади
Торайтирилган	Ходимларнинг меҳнатга жамланма салоҳияти ҳам, меҳнат фаолиятига кодир бўлганларнинг сони ҳам камаяди, ҳам уларнинг касбий тайёргарлик даражаси ёмонлашади
Кенгайтирилган	Ходимларнинг меҳнатга жамланма салоҳияти ортади. Бунда меҳнатга жамланма қобилиятнинг ортиши экстенсив ёки интенсив тарзда бўлиши мумкин

Меҳнат ресурсларининг **кенгайтирилган тарзда такрор ҳосил қилиш** ишлаб чиқариш ҳажми, маҳсулот ва хизматлар сифатига жиддий равишда ижобий таъсир кўрсатади. Меҳнат ресурсларини кенгайтирилган тарзда такрор ҳосил қилиш ишлаб чиқариш ҳажми, маҳсулот ва хизматлар сифатига жиддий равишда ижобий таъсир кўрсатади.

**Меҳнат ресурсларининг тақсимланиши** ва айрибошланиши, одатда, ижтимоий шериклар – ёлланма ходимлар, иш берувчилар ва давлатнинг иштирокида меҳнат бозорида ҳамда бевосита корхонада

(бу ходимни ёллаш, иш жойини алмаштириш, ишдан бўшатиш, иш кучининг унинг қиймати бўйича айирбошлаш ва ҳоказолар) содир бўлади.

Меҳнат ресурсларини тақсимлашнинг мақсади – меҳнатга лаёқатли аҳолини иш билан самарали банд қилиш, меҳнат ресурсларини иқтисодиёт тармоқлари ва ишлаб чиқариш соҳалари бўйича оқилона тақсимлашдан иборат. Меҳнат ресурсларини дастлабки тақсимлашга умумтаълим, ўрта махсус, касб-ҳунар таълими муассасалари ва олий ўқув юрларининг битирувчиларини ишга жойлаштириш киради. Меҳнат ресурсларини иккиламчи тақсимлаш эса меҳнат ресурсларининг мобиллиги билан боғлиқдир. Бундай тақсимлаш асосан бандлик хизматлари орқали амалга оширилади.

**Меҳнат ресурсларидан фойдаланиш** бевосита иш жойида, аниқ ижтимоий фойдали маҳсулот ишлаб чиқариш, хизмат кўрсатишдан иборат бўлган меҳнат фаолияти жараёнида амалга оширилади. Ушбу босқичда асосий эътибор ишлаб чиқаришда ходимлардан самарали фойдаланишга қаратилиши керак. Бу кўп жиҳатдан ишлаб чиқаришни модернизациялаштирилиши, янги технологияларни жорий этилиши, персонални бошқаришни такомиллаштирилишига боғлиқдир.

## Ш БОБ.

# МЕХНАТ ҲУСУРСЛАРИНИНГ МОБИЛЛИГИ

---

**Мехнат ресурсларининг мобиллиги** – бу ходимларнинг бир минтакадан бошқасига кўчиб ўтишга (“жўрофий мобиллик”), бир меҳнат фаолияти турини бошқасига алмаштиришга тайёрлиги (“касблараро мобиллик”) даражаси ҳисобланади.

Шу билан бирга меҳнат ресурсларининг **горизонтал мобиллиги** ва **вертикал мобиллиги** ҳам фаркланади. Меҳнат ресурсларининг горизонтал мобиллигида ходимнинг мақоми ўзгармай қолади, вертикал мобилликда эса, аксинча, ўзгаради.

Юқоридагилардан келиб чиққан ҳолда меҳнат ресурсларининг мобиллик турлари ҳудудлар, касб-малака бўйича ҳамда давомийлигига қараб таснифланади (9-расм).

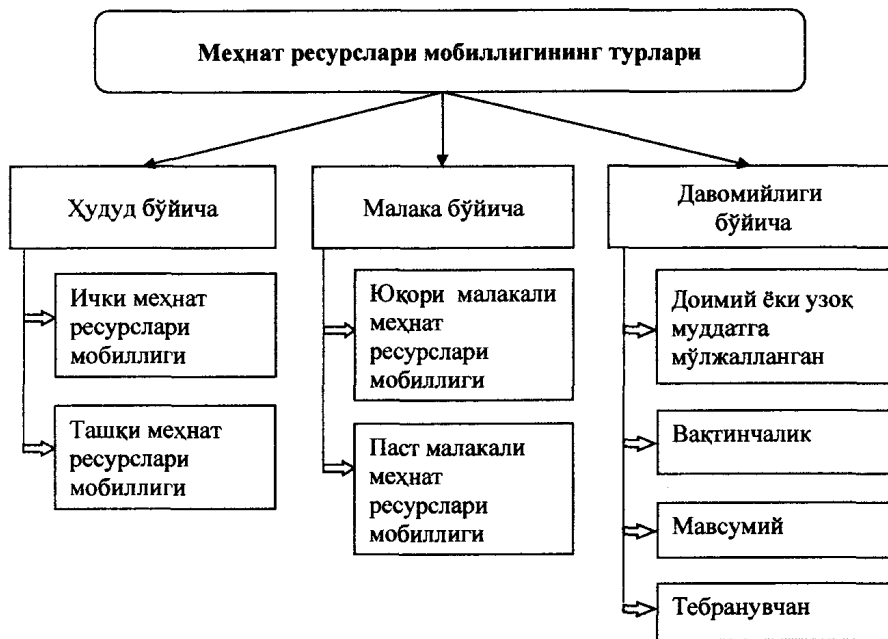
Ҳудуд бўйича ички ва ташқи меҳнат ресурслари мобиллиги фаркланади. **Ички меҳнат ресурслари мобиллиги** бир мамлакат миқёсида, минтақалар, туман ва шаҳарлар ўртасида бўлади. **Ташқи меҳнат ресурслари мобиллиги** дейилганда меҳнат муҳожирларининг бир давлатдан бошқа давлатга кўчиб ўтиши тушунилади.

Меҳнат ресурсларининг **ички ҳудудий мобиллигига** ҳозирги давр иқтисодиёти нуқтаи назаридан ижобий ҳол сифатида қаралади. У мамлакатнинг меҳнат салоҳияти ҳолатига таъсир кўрсатади, миллий ва минтақавий меҳнат бозорларидаги вазиятни белгилайди, меҳнат ресурсларидан самарали фойдаланишга бевосита туртки бўлади.

Меҳнат ресурсларининг ички ҳудудий мобиллиги натижасида яшаш жойини ўзгартириш билан боғлиқ харажатлар инсон капиталига инвестициялар сифатида қаралади. Чунки ушбу чиқимлар янги иш



жойларида меҳнат ва яшаш шароитлари яхшиланиши, юқорироқ иш ҳақи олиниши ҳисобидан қопланади ва қўшимча даромад келтиради.



**9-расм. Меҳнат ресурслари мобиллигининг турлари.**

Ташқи меҳнат ресурслари мобиллигида донор мамлакатлар (иш кучини экспорт килувчилар) ҳамда реципиент мамлакатлар (иш кучини импорт килувчилар) фарқланади. Меҳнат муҳожирлари реципиент мамлакатнинг меҳнат ресурсларига бўлган эҳтиёжини таъминлайди, донор мамлакатларда эса иқтисодий фаол аҳолининг иш билан бандлик даражасини оширишга хизмат қилади.

Меҳнат ресурсларининг худудлар ўртасида мобиллиги куйидаги омилларга боғлиқдир (4-жадвал):

- минтақавий иқтисодиёт ривожланишининг динамикаси ва хусусиятлари. Иқтисодий ўсиш даврида худудларда янги иш жойлари ташкил этилади, бу меҳнат бозорини тартибга солиш билан бирга қўшимча ходимларга эҳтиёж туфайли меҳнат ресурсларининг худудлараро мобиллиги учун қулай шарт-шароитларни яратади;

- худудларнинг инвестициявий жозибдорлиги ортиши. Капитал қўйилмалар миқдорининг ортиши ишлаб чиқариш ҳажминини оширади,

худудий меҳнат бозорида меҳнат ресурсларига талабни кучайтиради ва бу меҳнат ресурслари мобиллиги фаоллигини ошириш учун иктисодий худудни кенгайтиради;

• ходим эҳтиёжларининг (моддий, ижтимоий, интеллектуал) ортиши. Бу ходимларни ўз малакасини ошириш, кўшимча ихтисосликларни эгаллаш, меҳнатга ҳақ тўлаш юқорилик ва нуфузлироқ иш топишга, айни пайтда мобилликка рағбатлантиради.

#### 4-жадвал

### Меҳнат ресурсларининг худудлар ўртасида мобиллиги омиллари

Худудий мобиллик сабаблари	Худудий мобиллик омиллари	Худудий мобиллик натижалари
Иш жойини ўзгартириш зарурати	Жорий ҳолат	Турмуш даражаси, ижтимоий инфратузилма, турар жой
	Яхшилаш имконияти	Турар жой шароитлари яхшиланиши эҳтимоли
	Қилинган харажатлар	Уйга, квартирага қилинган харажатлар
Янги иш жойининг мақбуллиги	Янги иш жойидаги ҳолат	Иш ҳақи, меҳнат шарт-шароитлари, меҳнат мазмуни, иш вақти
	Янги иш жойидаги имконият	Хизмат соҳасида юқори кўтарилиш эҳтимоли
Меҳнат ресурслари меҳнат ресурслари мобиллигининг осонлиги	Объектив хусусиятлар	Ходимнинг малакаси, тажрибаси, ёши ва шу қабилар
	Субъектив хусусиятлар	Янги иш жойига мослашишнинг осонлиги
Меҳнат бозоридаги конъюнктурадан хабардорлик	Бўш иш ўринлари тўғрисидаги маълумот	Бўш иш ўринлари тўғрисида маълумот борлиги, ишончлилиги ва қиймати

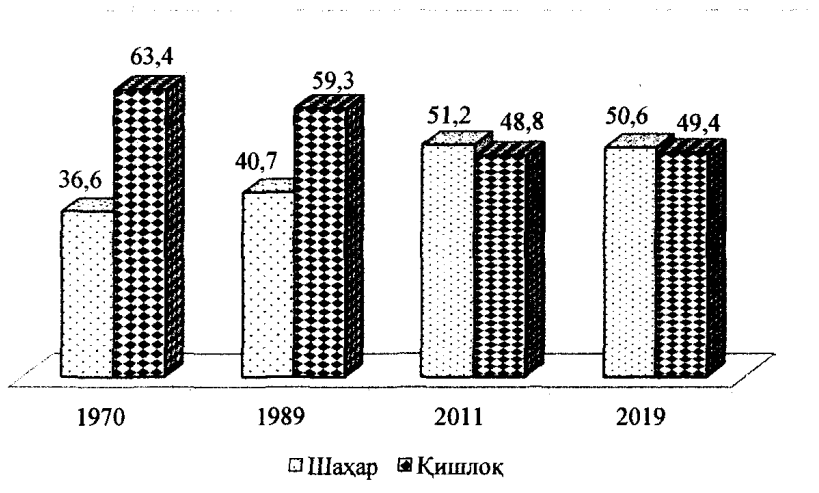
Касб-малака мобиллиги меҳнат фаолиятининг мазмуни ўзгаришини назарда тутди ва ходимнинг аввалги касбини, малака даражасини, мутахассислиги ёки лавозимини ўзгартиришга олиб келади. Меҳнат ресурслари мобиллигининг бу тури, асосан, ходимлар томонидан қўшимча касб ва ихтисосликларни эгаллаш, шунингдек

меҳнат фаолиятини ўзгартиришга бўлган мотивацияси билан боғлиқдир.

**Меҳнат ресурслари мобиллигининг давомийлигига қараб:**

- доимий ёки узоқ муддатга мўлжалланган (бошқа жойга доимий ишлаш учун кетиш);
- вақтинчалик (масалан, шартнома асосида муайян даврда бошқа жойга ишлаш учун бориш);
- мавсумий (масалан, қишлоқ хўжалиги ишларига жалб этиш);
- тебранувчан (меҳнат ресурсларининг бир ҳудуддан иккинчисига, масалан қишлоқ жойларидан шаҳарларга мунтазам қатнаб ишлаши).

Ўзбекистонда меҳнат ресурсларининг ҳудудий мобиллиги асосан қишлоқ - шаҳар йўналишида кузатилади. 2020 йил 1 январь ҳолатига мувофиқ, Ўзбекистонда 168 та туман, 119 та шаҳар, 1081 та шаҳар посёлкаси, 1468 та қишлоқ фуқаролар йиғини, 10998 та қишлоқ аҳоли пункти ва 8207 та маҳалла мавжуд. Ҳозирги пайтда мамлакат аҳолисининг 50,6% ни шаҳар, 49,4% ни қишлоқ аҳолиси ташкил этади. Мустақиллик йилларида шаҳар аҳолиси салкам 10% га кўпайди (10-расм).



**10-расм. Ўзбекистон аҳолиси таркибида шаҳар ва қишлоқ аҳолиси улушининг ўзгариши (жами аҳоли сонига нисбатан %)<sup>1</sup>.**

<sup>1</sup> Ўзбекистон Республикаси Давлат статистика қўмитасининг маълумотлари // <http://www.stat.uz>.

Халқаро меҳнат ташкилоти меҳнат миграциясининг қуйидаги асосий турларини ажратиб кўрсатади:

- **шартнома асосида ишловчилар.** Бу ҳолда меҳнат муҳожирларини қабул қилувчи давлат томонидан уларнинг мазкур мамлакатда бўлиш муддатлари аниқ белгилаб қўйилади. Миграциянинг бу тури асосан иш кучини мавсумий (масалан, қишлоқ хўжалиги, қурилиш) ишларга жалб қилиш билан боғлиқдир;

- **малакали кадрлар миграцияси.** Бунга юқори малакали мутахассислар ёки ишчиларнинг имтиёзли тартибда (юқори иш ҳақи, бошқа имтиёзлар ҳисобига) ишга таклиф қилиниши мисол бўла олади;

- **ноқонуний миграция.** Бу бошқа малакатларда меҳнат фаолияти билан ноқонуний равишда шуғулланишдир.

Ҳозирги даврда халқаро меҳнат миграциясини рағбатлантирувчи асосий омил — иқтисодий омил бўлиб қолди. Халқаро меҳнат миграциясининг ҳам донор мамлакатлар (меҳнат ресурсларини экспорт қилувчилар), ҳам реципиент мамлакатлар (меҳнат ресурсларини импорт қилувчилар) учун ижобий томонлари ва салбий оқибатлари мавжуддир (5-жадвал).

#### 5-жадвал

### Халқаро меҳнат миграциясининг донор ва реципиент мамлакатлар учун ижобий томонлари ва салбий оқибатлари

Мамлакатлар	Халқаро меҳнат миграциясининг ижобий томонлари	Халқаро меҳнат миграциясининг салбий оқибатлари
Донор мамлакатлар учун	Меҳнат ресурслари экспорти мамлакат меҳнат бозоридаги вазиятни яхшилайти, яъни меҳнат ресурслари миграцияси натижасида ортиқча меҳнат ресурслари сони камайти	Меҳнат ресурсларини экспорт қиладиган мамлакатлар ўз меҳнат ресурслари, меҳнатга лаёқатли иқтисодий фаол аҳоли маълум қисмидан ажралайти
	Меҳнат ресурслари экспорти донор мамлакатлар фуқароларига реципиент давлатларда янги замонавий мутахассисликларни эгаллаш, ўз малакаларини ошириш, янги техника ва технологияларни ўзлаштириш имконини берайти	Донор мамлакатларнинг иммигрант ишчиларни ўқитиш ва малакасини ошириш учун сарфлаган маблағлари реципиент давлатлар иқтисодиётини ривожлантириш мақсадларида фойдаланилади

2019 йилнинг ўзида “Ҳар бир оила – тадбиркор” дастури доирасида ўз бизнесини бошлаётган оилаларга 5,9 триллион сўм кредитлар ажратилди.

Меҳнат бозорида рақобатбардош бўлмаган хотин-қизлар ва ёшларнинг ўзини ўзи иш билан таъминлашлари учун уларни тадбиркорлик фаолиятига кенг жалб этиш чоралари кўрилмоқда.

Хотин-қизларнинг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш кафолатларини кучайтириш, уларнинг тадбиркорлик ташаббусларини янада қўллаб-қувватлаш, меҳнат фаолиятини рағбатлантириш мақсадида хотин-қизлар тадбиркорлик марказлари ташкил этилмоқда. Ушбу марказлар узоқ муддат бола парваришlash таътилида бўлган, мушкул иқтисодий аҳволга тушган аёлларни меҳнат бозорида талаб этилаётган касблар бўйича қайта тайёрлаш ва уларнинг ишга жойлашишига кўмаклашиш ҳамда аёлларнинг ўз бизнесини ташкил этиш ва юритиш кўникмаларини шакллантириш, бизнес ғояларини тайёрлашга амалий ёрдам кўрсатади<sup>1</sup>.

Мамлакатда хотин-қизларнинг иш билан бандлигини таъминлаш ҳудудий инвестиция дастурлари доирасидаги лойиҳаларни амалга ошириш, туман ва шаҳарда тикув-трикотаж мажмуаларини ташкил этиш, уларни «устоз-шогирд» анъаналари асосида ҳунармандчиликка ўргатиш, аҳоли томоркасидан самарали фойдаланишни ташкил қилиш, пиллачилик фаолиятини ривожлантириш орқали амалга оширилмоқда.

Шунингдек, тадбиркорлик фаолиятини йўлга қўйиш истагида бўлган, оғир турмуш шароитида яшаётган ҳамда ногиронлиги бўлган хотин-қизларни тадбиркорлик, ҳунармандчилик ва ихтирочилик фаолиятига кенг жалб қилиш ҳамда уларнинг ўзига бўлган ишончини орттириш мақсадида «Хотин-қизларнинг инновацион тадбиркорлик ярмаркалари» ҳам ташкил этилмоқда.

Ўзбекистон Савдо-саноат палатасининг Бозор тизимини ривожлантириш марказида бевосита хотин-қизлар учун “Ўз бизнесингни бошла”, “Бизнес билан танишув” ва бошқа махсус курслар фаолияти йўлга қўйилган. Натижада аёллар ўртасида фаол тадбиркорликни ривожлантириш, уларнинг оиладан, фарзанд тарбиясидан ажралмаган ҳолда касаначилик, томорқачилик билан шуғулланиши учун зарур шарт-шароитлар яратилмоқда.

2019 йилнинг ўзида тижорат банклари ва Хотин-қизларни ва оилани қўллаб-қувватлаш жамоат фонди маблағлари ҳисобидан

<sup>1</sup> Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 7 мартдаги “Хотин-қизларнинг меҳнат ҳуқуқлари кафолатларини янада кучайтириш ва тадбиркорлик фаолиятини қўллаб-қувватлашга оид чора-тадбирлар тўғрисида”ги Қарори // ўзА, 2019 йил 11 март.

172 мингдан ортик тадбиркор аёлларга 4,9 триллион сўм кредитлар ажратилди.

2017-2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича белгиланган Ҳаракатлар стратегиясида аҳолининг иш билан бандлиги масаласи муҳим ижтимоий вазифалардан бири сифатида қайд этилиб, унда, энг аввало, ўрта махсус ва олий ўқув муассасалари битирувчиларининг бандлигини таъминлаш алоҳида таъкидланган.

Ёшларни муносиб иш ўринлари билан таъминлаш мақсадида Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги Ўзбекистондаги БМТ Тараққиёт дастури билан ҳамкорликда “Ўзбекистонда ёшлар бандлигига кўмаклашиш” лойиҳаси ишлаб чиқилган ва 2019 йилдан бошлаб амалга оширилмоқда. Ушбу лойиҳа куйидаги уч асосий йўналишда амалга оширилмоқда:

- меҳнат бозоридаги фаол сиёсат орқали ёшлар бандлигига кўмаклашиш ва қўллаб-қувватлаш;
- ёшлар тадбиркорлиги ва бизнес-стартлапларини ривожлантириш;
- ёшларнинг иш билан бандлигига кўмаклашишда кўрсатиладиган хизматлар юзасидан Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги имкониятларини кенгайтириш.

Шунингдек, ёшларнинг ижтимоий-иқтисодий фаоллигини ошириш, иш билан банд бўлмаган ёшларни меҳнат бозорида талаб юқори бўлган мутахассисликлар ва бизнес юритиш кўникмаларига ўқитиш, уларни тадбиркорлик фаолиятига кенг жалб қилиш, ёш тадбиркорларнинг истиқболли ғоялари ва лойиҳаларини рўйбга чиқариш мақсадида “Yoshlar – kelajagimiz” давлат дастури ишлаб чиқилди ва амалга оширилмоқда.

Дастурда ёшларнинг бизнес ташаббуслари, стартаплари, ғоялари ва лойиҳаларини амалга ошириш учун тижорат банклари орқали йиллик 7 фоиз ставка билан имтиёзли кредит ва мол-мулкни лизингга бериш, бизнес режалар ишлаб чиқиш, маслаҳат, юридик, бухгалтерия ва бошқа хизмат турларини кўрсатиш, форумлар, маҳорат дарслари ва семинарлар ташкил этиш учун “Yosh tadbirkorlar” коворкинг-марказлари, меҳнат кучи ҳаддан зиёд бўлган туманларда “Yoshlar mehnat guzari” комплексларини барпо этиш белгилаб қўйилган<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 27 июндаги “Yoshlar – kelajagimiz” Давлат дастури тўғрисида”ги Фармони // Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 28.06.2018 й., 06/18/5466/1527-сон.

## **VI БОБ.**

# **ЎЗБЕКИСТОНДА АҲОЛИНИ ИШ БИЛАН ТАЪМИНЛАШ ТИЗИМИ**

---

Ўзбекистонда Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги аҳолининг иш билан бандлиги, меҳнат миграцияси ва меҳнат муносабатлари соҳасида ягона сиёсат олиб борувчи давлат бошқаруви органи ҳисобланади. Вазирлик мамлакат аҳолисини иш билан таъминлаш тизимига эга (18-расм).

Вазирлик ва унинг ҳудудий бўлинмалари – Қорақалпоғистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги, вилоятлар ва Тошкент шаҳар, туман (шаҳар) аҳоли бандлигига кўмаклашиш марказларининг аҳолини иш билан таъминлаш соҳасидаги фаолиятининг асосий вазифалари сифатида қуйидагилар белгилаб қўйилган:

– мамлакат меҳнат бозорининг амалдаги ҳолатини пухта таҳлил қилиш асосида ҳудудлар бўйича аҳоли бандлигини таъминлашга доир ҳудудий ва тармоқ дастурларини ишлаб чиқиш ҳамда самарали мувофиқлаштириш, янги иш ўринлари ташкил этиш учун давлат буюртмасини ва аҳолининг ижтимоий заиф қатламларини ишга жойлаштириш учун квоталар белгилаш орқали аҳоли бандлигини таъминлашга қаратилган мақсадли комплекс чора-тадбирларни амалга ошириш;

– меҳнат органларига мурожаат қилган ишсизларнинг ишга жойлаштирилишини таъминлаш, аҳолини жамоат ишларида иштирок этишга жалб қилиш, биринчи навбатда, йирик инвестиция лойиҳаларини амалга ошириш, йўл ва уй-жой-коммунал инфратузилма

объектларини куриш, таъмирлаш ва реконструкция қилиш, шаҳар ва туманларни обод қилиш, мавсумий қишлоқ хўжалиги ишларини ташкил этиш орқали жалб қилиш;

– ишга муҳтож шахсларни, айниқса иш билан банд бўлмаган ёшларни иқтисодиёт тармоқлари ва меҳнат бозорининг реал эҳтиёжларидан келиб чиқиб, касбга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш тизимини тубдан такомиллаштириш;

– бошқа вазирликлар, идоралар ва хўжалик бошқаруви органлари билан биргаликда умумтаълим мактаблари, олий ва ўрта махсус таълим муассасалари битирувчиларини эгаллаган мутахассисликларига мувофиқ ишга жойлаштириш чораларини кўриш;

– меҳнат бозорини тартибга солиш, бандлик, меҳнат муносабатлари, меҳнатни муҳофаза қилиш, касб ва меҳнат стандартлари, гендер бўйича тенгликка риоя этишни таъминлаш, банд бўлмаган аҳолини касбга тайёрлаш ва қайта тайёрлаш, ишсизларни ижтимоий ҳимоя қилиш соҳасида бозор шарт-шароитларига мос келадиган норматив-ҳуқуқий ҳужжатларни ишлаб чиқиш ва амалга ошириш, шунингдек, улар юзасидан назоратни амалга ошириш;

– ишга жойлаштириш жараёнига илғор ахборот технологияларини фаол жалб қилиш, шу жумладан, «Ягона меҳнат миллий тизими» дастурий комплексини ва вакансиялар Миллий базасини яратиш ҳамда мунтазам ривожлантириш;

– бандликка кўмаклашиш бўйича хизматлар бозорида замонавий инфратузилма ва рақобат муҳитини яратиш, давлат ва хўжалик бошқаруви органлари, маҳаллий давлат ҳокимияти органлари, таълим муассасалари, нодавлат нотижорат ташкилотлари, тадбиркорлик субъектлари, фуқароларнинг ўзини ўзи бошқариш органлари ва жамоатчиликнинг аҳоли бандлигини таъминлаш масалалари бўйича ҳамкорлигининг самарали механизмларини шакллантириш;

– меҳнат ва бандлик соҳасидаги қонун ҳужжатлари талабларига риоя этишнинг назорат қилинишини таъминлаш, меҳнат шароитлари экспертизасини амалга ошириш, меҳнат муносабатларини, меҳнатни моддий рағбатлантириш механизмларини янада такомиллаштиришга доир аниқ чора-тадбирлар кўриш;

– меҳнатни нормаллаштириш ва унга ҳақ тўлаш, меҳнат стандартларини жорий этиш ва меҳнат муносабатларини такомиллаштириш;

– меҳнат, бандлик, меҳнатни муҳофаза қилиш ва меҳнат миграцияси соҳасида халқаро ҳамкорликни йўлга қўйиш ва мустаҳкамлаш;





**18-расм. Ўзбекистонда аҳолини иш билан таъминлаш тизими.**

– меҳнат ҳуқуқлари ва меҳнатни муҳофаза қилиш масалалари юзасидан аҳоли ва иш берувчилар ўртасида кенг ахборот-тушунтириш ишларини ўтказиш;

– кам таъминланган оилаларга ўз вақтида нафақа тўлаш ва моддий ёрдам бериш юзасидан мониторинг олиб бориш, уларни иш билан таъминлашга кўмаклашиш ва меҳнатга яроқли оила аъзоларининг хусусий тадбиркорлик фаолиятини кучайтириш орқали оилаларни кам таъминланганликдан чиқариш бўйича яқка тартибдаги дастурлар ишлаб чиқиш;

– ташкилотларда меҳнатни муҳофаза қилиш хизматлари фаолиятини мувофиқлаштириш ҳамда услубий таъминлаш;

– Ўзбекистон Республикаси фуқароларини хорижда ишга жойлаштиришда, уларни ватанига қайтаришда, хорижда меҳнат фаолиятини амалга ошириш вақтида ҳуқуқий ва ижтимоий ҳимоя қилиш, шунингдек, хорижий иш кучини жалб қилишга рухсатномалар ва Ўзбекистон Республикаси ҳудудида меҳнат фаолиятини амалга ошириш ҳуқуқи учун хорижий фуқароларга тасдиқномалар бериш<sup>1</sup>.

Меҳнат, иш билан бандлик ва меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасидаги давлат сиёсатини амалга оширишга доир тадбирларни молиялаштиришни самарали ташкил этишни таъминлаш, шунингдек, Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги, унинг ҳудудий ташкилотлари фаолиятининг устувор йўналишлари ва лойиҳаларини ривожлантириш мақсадида Бандликка кўмаклашиш давлат жамғармаси ташкил этилган.

Бандлик жамғармасининг асосий йўналишлари сифатида куйидагилар белгилаб қўйилган:

– меҳнат бозорининг барқарор ва мутаносиб равишда ривожланишини таъминлаш, аҳоли бандлиги даражасини ошириш ва меҳнат ресурсларидан оқилона фойдаланиш бўйича аниқ мақсадли комплекс чора-тадбирлар амалга оширилишини молиялаштириш;

– ишсизларни, касб-ҳунар коллежлари, академик лицейлар, олий таълим муассасалари битирувчиларини, шунингдек, иш излашда қийинчиликларга дуч келаётган ва меҳнат бозорида тенг шартлар асосида рақобатлаша олмайдиган шахсларни ишга жойлаштириш бўйича қонун ҳужжатларида белгиланган кафолатларни амалга оширишни молиялаштиришда иштирок этиш;

<sup>1</sup> Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2018 йил 31 декабрдаги “Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги фаолиятини такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги қарори // Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 31.12.2018 й., 09/18/1066/2428-сон, 09.07.2019 й., 07/19/566/3396-сон, 07.09.2019 й., 09/19/743/3710-сон, 29.12.2019 й., 09/19/1046/4242-сон.

– ишсизларни касбга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва уларни ижтимоий ҳимоя қилишга ҳамда меҳнат органларининг моддий-техник базасини мустаҳкамлашга доир сифатли хизматларнинг ишсизлар ва банд бўлмаган аҳолига, биринчи навбатда, ёшларга, хотин-қизларга ва ногиронлиги бўлган шахсларга кўрсатилишини ташкил этишга сарфланадиган харажатларни молиялаштириш.

Бандлик жамғармаси маблағларини тасарруф этувчилар Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги, Қорақалпоғистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги, вилоятлар ва Тошкент шаҳар бандлик бош бошқармалари ҳисобланади.

Жамғарма маблағларидан куйидаги мақсадлар учун фойдаланилади:

– туман (шаҳар) аҳоли бандлигига кўмаклашиш марказларида иш кидираётган ва ишсиз мақомига эга шахс сифатида рўйхатдан ўтган шахсларни касбга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини оширишга доир ишларни молиялаштириш;

– бандликка кўмаклашиш марказларининг таклифига биноан ишлаш учун бошқа жойга ихтиёрий равишда кўчиб кетиши муносабати билан ишсизлик бўйича нафақалар, ишсизларга компенсациялар, моддий ёрдам, шунингдек, касбга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш вақтида фуқароларга қонун ҳужжатларига мувофиқ бандликка кўмаклашиш маркази томонидан тўланадиган стипендияларни тўлаш;

– ишсизларга муддатидан олдин пенсиялар тайинланиши муносабати билан Молия вазирлиги ҳузуридаги бюджетдан ташқари Пенсия жамғармасининг харажатларини қоплаш;

– ишга жойлаштириш, ўқитиш ва малака ошириш, малакани баҳолаш бўйича хизматларга бўлган давлат буюртмасини молиялаштириш, кейинчалик тегишли равишда хусусий бандлик агентликларига, ишсизларни ва банд бўлмаган аҳолини ўқитиш марказларига ҳамда малака ошириш марказларига ҳақ тўлаш;

– бандликка кўмаклашиш марказлари, вақтинчалик бир марталик иш билан таъминлаш марказлари, ишсиз ва банд бўлмаган аҳолини касб-ҳунарга ўқитиш минтақавий марказлари, ишсизларни касбга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш ўқув марказларининг айрим бўлинмаларини қонун ҳужжатларига мувофиқ моддий-техник таъминлаш ва сақлаб туриш, шунингдек, меҳнат органларини жойлаштириш учун бинолар, хоналар ва иншоотларни харид қилиш, қуриш, таъмирлаш ва капитал таъмирлашни молиялаштириш;

– ногиронлиги бўлган шахслар ва бошқа ижтимоий заиф фуқаролар тоифалари меҳнатидан фойдаланиш учун ихтисослаштирилган иш ўринларини яратишга доир тадбирларни қисман молиялаштириш;

– бандлик, меҳнатни муҳофаза қилиш, меҳнат муносабатларини тартибга солиш, меъёрга келтириш ва меҳнатга ҳақ тўлаш масалалари бўйича норматив-методик ва инструкторив материаллар ишлаб чиқиши молиялаштириш;

– республика ва ҳудудий даражаларда ижтимоий ўрганишлар ўтказиш, аҳолининг айрим гуруҳлари ўртасида бандлик, меҳнатни муҳофаза қилиш ва меҳнат миграцияси масалалари бўйича сўровнома ўтказиш;

– банд бўлмаган аҳолини ишга жойлаштириш, шу жумладан, маслаҳат беришда ва касбга йўналтирадиган ишларни, транспорт ва бошқа хизматларни ташкил этишда, шу жумладан, йўлда овқатланиш, ёрдамни кўрсатиш билан боғлиқ харажатларни қоплаш;

– коворкинг-марказларини ташкил этишни ва сақлаб туришни молиялаштириш;

– меҳнат бозоридаги вазият кескин бўлган туманлар ва шаҳарларда яшовчилар учун бандлик ва иш ўринларини яратиш бўйича аниқ мақсадга қаратилган ҳудудий дастурларни ишлаб чиқишни, шу жумладан, айрим ҳудудларни ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш концепцияларини тайёрлашни, муҳандислик-коммуникация тармоқларини лойиҳалаштиришни ва хизматлар соҳаси, саноат ва қишлоқ хўжалиги соҳаларида объектлар яратиш учун архитектура-режалаштириш топшириғини ишлаб чиқишни молиялаштириш;

– маслаҳатлашувлар, семинарлар, давра суҳбатлари ўтказиш, мақолалар, рисоалар, қўлланмалар ва бошқа ахборот материаллари тайёрлаш, шу жумладан, видео ва аудиороликлар, фильмлар, илмий-амалий тадқиқотлар ҳамда бандлик ва меҳнатни муҳофаза қилиш масалаларига тааллуқли бошқа тадбирларни ташкил этиш бўйича хизматларга ҳақ тўлаш;

– ишга жойлаштириш, аҳоли бандлигини таъминлаш ва меҳнатни муҳофаза қилиш, вақансиялар ва банд бўлмаган аҳолини ҳисобга олиш соҳасида ахборот-компьютер тизимлари ва технологияларини яратиш, ривожлантириш ва техник қўллаб-қувватлаш, шу жумладан, дастурий таъминот ишлаб чиқиш ва техник воситаларни харид қилиш;

– ишсиз фуқароларни ва банд бўлмаган аҳолини касбга ўқитиш ҳамда малакани баҳолаш марказларини ташкил этиш, сақлаш, қайта ихтисослаштириш;

– Меҳнат органлари ходимлари малакасини ошириш республика курсларида, шу жумладан, Тошкент шаҳридаги Сергели тумани аҳоли бандлигига кўмаклашиш марказининг ўқув-амалий базасида, шунингдек, чет давлатларнинг илмий тадқиқот, таълим ва бошқа муассасаларида Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги ходимларини ўқитиш, уларнинг малакасини ошириш ва амалиёт ўтказишини ташкил этиш;

– аҳоли бандлиги соҳасида халқаро ҳамкорликни молиялаштириш;

– хорижга ишга юборилган Ўзбекистон Республикаси фуқароларининг ишга жойлаштирилишини ташкил этиш ва ижтимоий ҳимоя қилинишини таъминлаш масалалари бўйича халқаро лойиҳалар ва шартномаларни амалга ошириш билан боғлиқ харажатларни молиялаштириш;

– енгил иссиқхоналар ўрнатиш учун субсидиялар тақдим этиш, «Томорқа хизмати» МЧДЖ, бандликка кўмаклашиш марказлари ва томорқа ер эгалари ўртасида тузилган уч томонлама шартномалар асосида базавий ҳисоблаш миқдорининг 3 бараваридан 10 бараваригача миқдорда уруғликлар, кўчатлар ва суғориш воситалари харид қилиш;

– тижорат банкларида очиладиган кредит линиялари бўйича ресурслар жойлаштириш, кейинчалик банклар томонидан республика туманлари ва шаҳарларида янги иш ўринлари ташкил этишни назарда тутувчи кичик ва мини-лойиҳаларни амалга ошириш учун микрокредитларни ажратиш;

– бандликка кўмаклашиш марказларида рўйхатга олинган, тадбиркорлик фаолиятини бошлашни хоҳлаётган ишсиз шахсларга яқка тартибдаги тадбиркор сифатида рўйхатдан ўтиш, кичик корхоналар ва микрофирмаларни давлат рўйхатидан ўтказиш учун сарфланадиган харажатларни тўлашда бир марталик субсидияларни бериш;

– аҳолининг ижтимоий заиф қатламига мансуб шахсларни, шу жумладан, ногиронлиги бўлган шахсларни захираланган (квоталанган) энг кам сондан ортиқ миқдорда ишга қабул қилган ташкилотларга бир марталик субсидиялар бериш;

– бандликка кўмаклашиш марказларининг йўлланмаси бўйича ишга қабул қилинган аҳолининг ижтимоий заиф қатламига мансуб

ходимларни, шу жумладан, ногиронлиги бўлган шахсларни касбга ўқитиш ва уларнинг малакасини оширишга сарфланадиган харажатларни молиялаштириш учун иш берувчиларга бир марталик субсидиялар бериш;

– бандликка кўмаклашиш марказларида рўйхатга олинган ишсиз шахсларни, айниқса кам таъминланган oilаларга мансуб хотин-қизларни касбга ўқитишга сарфланадиган харажатларни молиялаштириш учун касб-хунар таълими муассасаларига грантлар ажратиш;

– касбга ўқитиш марказларида, коллежларда ва олий таълим муассасаларида касбга ўқитишга, фермер ва деҳқон хўжаликлари раҳбарлари ва ходимларини ҳамда томорқа ер эгаларини агротехнологиялар, боғдорчилик, сабзавотчилик, чорвачилик, паррандачилик, балиқчилик ва асаричилик соҳасига қайта тайёрлаш ҳамда уларнинг малакасини ошириш учун грантлар ажратиш;

– ўзини ўзи банд қилган фуқаролар ва вақтинчалик меҳнат гувоҳномасини олган фуқароларга рағбатлантирувчи имтиёзлар бериш.

Мамлакатда ишсизларни меҳнат бозорида рақобатбардош касб-хунарларга ўқитиш марказлари ташкил этилган. Хусусан, Тошкент шаҳрида Корея халқаро ҳамкорлик агентлиги (KOICA) иштирокида Касб-хунарга ўқитиш маркази фаолият олиб бормоқда.

Марказда ишсиз фуқароларни касб-хунарга ўқитиш (қайта тайёрлаш) куйидаги асосий йўналишлар бўйича бепул амалга оширилади:

– автомобилларни таъмирлаш ва уларга техник хизмат кўрсатиш (авточилангарлар, моторчилар, автомобиллар диагностикаси бўйича мутахассислар);

– машинасозлик касблари (токарлар, фрезерчилар, пайвандчилар, металлга ишлов бериш мутахассислари);

– электрон техника, радио ва телеаппаратларни таъмирлайдиган мутахассислар;

– ахборот технологиялари - ҳисоблаш машиналари операторлари, компьютер ва бошқа маиший техникага хизмат кўрсатиш ва таъмирлаш бўйича мутахассислар.

Марказда касб-хунарга ўқиш муддати 10 ой бўлиб, шундан марказда ўқиш 6 ой, корхоналарда ишлаб чиқариш амалиёти 4 ойни ташкил этади.

Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги қошида “Ishga mahmat” мономаркази ҳам ташкил этилган. Мономарказ Хитой Халқ

Республикасининг Няньци Политехника институти билан меморандум имзолаган, шунингдек, Буюк Британия консуллиги, KOICA Халқаро ҳамкорлик агентлиги билан ўзаро ҳамкорликни йўлга қўйган.

“Ishga marhamat” мономарказида аҳолининг иш билан банд бўлмаган қатламига қуйидаги ўқув курслари ташкил этилган:

– қурилиш соҳаси бўйича: малакали бўёқчи, ғишт терувчи, сувок ишлари устаси, гипсокартон профиллари билан ишлаш устаси, алюминий профиллари билан ишлаш устаси.

– техника соҳаси бўйича: кранчи, электр устаси, маиший техника жиҳозларини таъмирлаш устаси, фрезерчи, пайвандловчи, сантехника-гидравлика устаси.

Мономарказда хотин-қизларнинг иш билан бандлигини таъминлашга алоҳида эътибор берилмоқда. Улар қандолатчи, бош ошпаз, тиббий косметолог, нейл-стилист, официант, сартарош, уқаловчи, тикувчи, ёш болалар энагаси, кексаларни парвариш касбларига ўқитилади.

Ушбу соҳаларни тўла ўзлаштирганлар яна 6 та чет тили бўйича ўқув курсларида таълим олиш имкониятига эгалар. Инглиз тилини ўзлаштирганлар мономарказнинг ўзида махсус “Aptis” тестидан ўтадилар. Рус, немис, турк, япон, корейс тиллари профессионал мутахассислар томонидан ўқитилади. Курслар тугагандан сўнг уларга халқаро мақомга эга бўлган “WORLD SKILLS” сертификати топширилади.

Мономарказда инновацион хоналар энг сўнги техника воситалари билан жиҳозланган. Машғулотларни юқори малакали мутахассислар олиб боради.

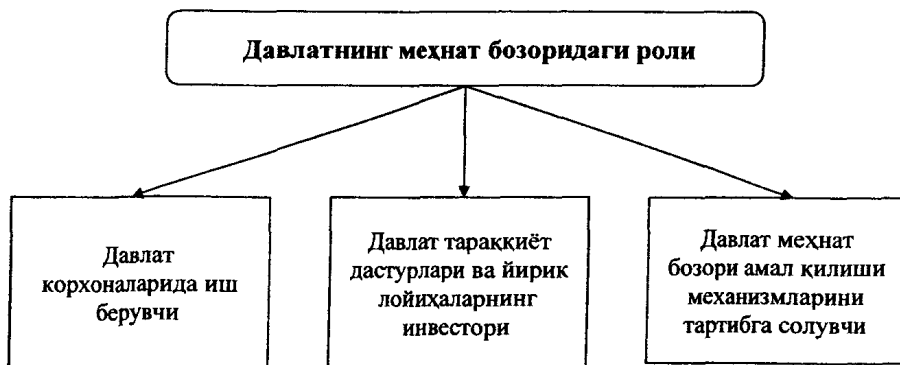
## VII БОБ.

# ДАВЛАТНИНГ ИШ БИЛАН БАНДЛИК СИЁСАТИ

---

Давлатнинг иш билан бандлик сиёсати ҳар бир мамлакатнинг миллий иқтисодиётидаги вазият, ишлаб чиқарувчи кучларнинг ривожланганлик даражаси, ижтимоий-меҳнат муносабатлари ва бошқа кўпгина омиллар ҳисобга олган ҳолда шаклланади.

Давлатнинг меҳнат бозорида ўз ролига эга (19-расм):



19-расм. Давлатнинг меҳнат бозоридаги роли.

Давлат давлат секторида йирик иш берувчи сифатида меҳнат бозорида муҳим роль ўйнайди. У ижтимоий соҳалар – халқ таълими, тиббиёт, маданият, ҳуқуқ-тартибот ва бошқаларда асосий иш берувчи ҳисобланади.



Давлат иш берувчи сифатида миллий иқтисодиётнинг бошқа соҳаларида ҳам ижтимоий-меҳнат муносабатларига катта таъсир кўрсатади. Масалан, давлат даромадни ошириш сиёсатини амалга оширар экан, у иқтисодиётнинг давлат секторига иш ҳақи миқдорини кўпайтириб, хусусий иш берувчиларни уларга тенглашишга рағбатлантиради. Жумладан, Ўзбекистонда ҳар сафар энг кам иш ҳақи оширилганида, давлат нодавлат корхона ва ташкилотларига ҳам ана шунга амал қилишни тавсия этади.

Давлатнинг инвестор сифатидаги ролининг икки томонлама афзаллиги бор. Биринчидан, давлат преференцияларга эга бўлмаган иқтисодиёт соҳаларини кўллаб-қувватлайди, бу эса янги иш жойлари яратишга хизмат қилади, иккинчидан модернизация қилинган корхоналар ишлаб чиқариш ҳажмини ошириб, қўшимча солиқ тўлайди. Бу ҳам ижтимоий-меҳнат муносабатларини уйғунлаштиришга хизмат қилади.

Давлат меҳнат бозорини тартибга солувчи сифатида маъмурий, иқтисодий ва ташкилий усуллардан фойдаланади.

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

Давлат томонидан меҳнат бозорини тартибга солишнинг иқтисодий усули кенг қамровлидир. Уларга, жумладан қуйидагилар қиради:

- янги иш жойлари яратаётган иш берувчиларга солиқ имтиёзларини тақдим этиш;
- бандликка кўмаклашиш бўйича давлат жамгармалари ташкил этиш;
- бандлик тадбирларини молиялаштириш;
- нодавлат секторига давлат буюртмаларини бериш;
- иш билан мустақил бандликни рағбатлантириш.

Давлат томонидан меҳнат бозорини тартибга солишнинг ташкилий усули меҳнат бозорининг барча иштирокчиларига ижтимоий-иқтисодий шарт-шароитларни яратиш мақсадига йўналтирилган. Давлатнинг бундай тадбирларига ҳудудларни ривожлантириш дастурлари, меҳнат бозорини прогнозлаш, аҳолининг бандлиги хизматини ташкил этиш, ёшларни касбга йўналтириш ва бошқалар қиради.

Давлат меҳнат бозорида фаол ва нофаол сиёсат олиб бориши мумкин.

Давлатнинг иш билан бандлик фаол сиёсати – бу меҳнат бозори субъектлари ўртасидаги муносабатларни тартибга солиш мақсадига йўналтирилган ҳуқуқий, ташкилий, иқтисодий чоралар мажмуаси. Давлатнинг иш билан бандлик фаол сиёсати ходимларнинг меҳнат бозоридаги рақобатбардошлигини ошириш учун уни касбий тайёрлаш, малакасини ошириш, қайта тайёрлаш, ўзларини иш билан мустақил таъминлашларига ҳар тарафлама ёрдам беришни назарда тутди.

Давлатнинг иш билан бандлик фаол сиёсатига ижтимоий-меҳнат муносабатларининг, биринчи навбатда ижтимоий шерикларнинг (ёлланма ходимлар, иш берувчилар (уларнинг ваколатли вакиллари ва давлат) ўзаро ҳамкорлигининг таъсири каттадир.

#### Давлат:

– иш билан таъминлаш турини, шу жумладан, турли меҳнат режимдаги ишни танлаш эркинлигини;

– ишга қабул қилишни қонунга ҳилоф равишда рад этишдан ва меҳнат шартномасини ғайриқонуний равишда бекор қилишдан ҳимояланишни;

– мақбул келадиган иш танлаш ва ишга жойлашишга бепул ёрдам беришни;

– ҳар кимга касбга ва ишга эга бўлишда, меҳнат қилиш ва иш билан таъминланиш шарт-шароитларида, меҳнатга ҳақ тўлашда, хизмат поғонасидан юқорилаб боришда тенг имкониятлар яратишни;

– янги касбга (мутахассисликка) бепул ўқитишни, маҳаллий меҳнат органларида ёки уларнинг йўлланмаси билан бошқа ўқув юртларида стипендия тўлаб малакасини оширишни;

– бошқа жойдаги ишга қабул қилинганда сарф қилинган моддий харажатлар учун қонун ҳужжатларига мувофиқ компенсация тўлашни;

– ҳақ тўланадиган жамоат ишларида қатнашиш учун муддатли меҳнат шартномалари тузиш имкониятини кафолатлайди.

Давлатнинг иш билан бандлик нофаол сиёсати иш қидираётганларнинг рўйхатини тузиш, ишсизлик нафақасини белгилаш ва уни тақдим этиш тизимини шакллантириш, ишсизлар ва уларнинг оилаларини ижтимоий қўллаб-қувватлаш билан чегараланади.

Давлатнинг иш билан бандлик соҳасидаги сиёсати асосан қуйидагиларга йўналтирилган:

– иш берувчиларни янги иш жойларини яратиш учун рағбатлантириш;

– иш билан банд бўлишда барча фуқаролар учун тенг имкониятларни таъминлаш;

– фуқароларнинг меҳнат ва тадбиркорлик ташаббускорлигини ривожлантириш;

– меҳнат ресурсларини ривожлантириш;

– шахснинг муносиб турмуш кечириши ва ривожланиши учун шарт-шароит яратиш;

– аҳолининг иш билан бандлиги соҳасида ижтимоий кафолатларни таъминлаш ва бошқалар.

Давлатнинг иш билан бандлик соҳасидаги сиёсати икки: мамлакат ва маҳаллий даражада амалга оширилади (9-жадвал).

Аҳолини иш билан таъминлаш соҳасидаги давлат сиёсати куйидаги принципларга асосланган:

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

– кишиларнинг меҳнат ва тадбиркорлик ташаббусларини қўллаб-қувватлаш ва рағбатлантириш, уларнинг меҳнат қилиши ҳамда ҳаёт кечиришида муносиб шароитларни таъминлайдиган унумли ва ижодий меҳнат қобилиятини ривожлантиришга қўмаклашиш;

– меҳнат қилишнинг ихтиёрийлиги;

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

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

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

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

– аҳолини иш билан таъминлаш муаммоларини ҳал қилишда давлатлараро ҳамкорлик.

**Давлатнинг мамлакат ва маҳаллий даражада иш билан бандлик соҳасидаги сиёсатининг йўналишлари**

Давлатнинг мамлакат даражасида иш билан бандлик соҳасидаги сиёсати	Давлатнинг маҳаллий даражада иш билан бандлик соҳасидаги сиёсати
Аҳолининг эркин, тўлик, самарали иш билан таъминланишини кафолатлашга доир меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатларни ишлаб чиқиш	Аҳолини иш билан таъминлаш соҳасидаги давлат сиёсатининг асосий йўналишларини амалга ошириш
Аҳолининг иш билан бандлигини таъминлаш бўйича давлат дастурларини ишлаб чиқиш ва уларнинг бажарилишини мувофиқлаштириш	Аҳолини иш билан таъминлаш соҳасидаги давлат сиёсатининг умумий тамойиллари амалга оширилишини таъминловчи меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатлар қабул қилиш
Меҳнат бозорини ривожлантиришни таъминловчи тузилмавий, молиявий, кредит, инвестиция ва солиқ сиёсатини амалга оширишга доир тадбирларни ишлаб чиқади меҳнат бозорини барпо этиш ва ривожлантиришни таъминловчи тузилмавий, молиявий, кредит, инвестиция ва солиқ сиёсатини амалга ошириш	Иш ўринларини ташкил этиш ва аҳоли бандлигини таъминлаш ҳудудий дастурларини ишлаб чиқиш ҳамда амалга ошириш
Аҳолини иш билан таъминлаш соҳасидаги тадбирларни иқтисодий ва ижтимоий сиёсатнинг бошқа йўналишлари билан мувофиқлаштириш	Касаначилик, хунармандчилик, оилавий тадбиркорликни ривожлантириш
Меҳнат шароитлари экспертизасини амалга ошириш, меҳнат муносабатларини, меҳнатни моддий рағбатлантириш механизмларини янада такомиллаштириш	Ўрта махсус, касб-хунар таълими муассасаларининг ва олий ўқув юртларининг битирувчиларини иш билан таъминлаш
Меҳнат бозорини таҳлил этиш ва истиқбол прогнозларини, аҳолини иш билан таъминлаш даражасини ошириш чора-тадбирларини ишлаб чиқиш	Меҳнат бозориди рақобатдош бўлмаган фуқароларни ишга жойлаштириш учун иш жойларининг энг кам миқдорини белгилаш ёки айрим турдаги ишларни (касбларни) эҳтиёт тариқасида сақлаб туриш
Аҳолининг меҳнат ва тадбиркорлик ташаббусларини қўллаб-қувватлаш ва рағбатлантириш	Ҳақ тўланадиган вақтинчалик ва жамоат ишларини ташкил қилиш

Давлат аҳолининг айрим тоифаларини ишга жойлаштиришда кўшимча кафолатлар беради. Аҳолининг ушбу тоифаларига куйидагилар киради:

– ижтимоий ҳимояга муҳтож, иш топишда қийналадиган ва меҳнат бозорида тенг шароитларда рақобатлашишга қодир бўлмаган шахслар, шу жумладан, ўн тўрт ёшга тўлмаган болалари ва ногирон болалари бор ёлғиз ота, ёлғиз оналар ҳамда кўп болали ота-оналар;

– ўрта махсус, касб-ҳунар таълими муассасаларини тамомлаган ёшлар, шунингдек, олий ўқув юр்தларининг давлат грантлари асосида таълим олган битирувчилари;

– Ўзбекистон Республикаси Қуролли Қучларидан муддатли ҳарбий хизматдан бўшатишганлар;

– ногиронлар ва пенсия ёшига яқинлашиб қолган шахслар;

– жазони ижро этиш муассасаларидан озод қилинган ёки суд қарорига кўра тиббий йўсиндаги мажбурилов чораларига тортилган шахслар;

– одам савдосидан жабрланганлар.

Кўшимча кафолатлар кўшимча иш жойлари, ихтисослаштирилган корхоналар, шу жумладан, ногиронлар меҳнат қиладиган корхоналар барпо этиш, иш ўргатишнинг махсус дастурларини ташкил этиш, корхона, муассаса ва ташкилотларга юқорида қайд қилинган тоифадаги фуқароларни ишга жойлаштириш учун иш жойларининг энг кам миқдорини белгилаш, шунингдек, қонун ҳужжатларида назарда тутилган бошқа чоралар билан таъминланади.

Мамлакатда амалдаги қонунчиликка асосан, иш берувчи иш жойларининг белгиланган энг кам миқдори ҳисобидан иш жойларига ишга жойлаштириш учун белгиланган тартибда маҳаллий меҳнат органлари ва бошқа органлар томонидан юбориладиган шахсларни ишга қабул қилиши шарт. Мазкур шахсларни ишга қабул қилишни асоссиз рад этган иш берувчи ва унинг ваколатли шахслари белгиланган тартибда жавобгар бўлади.

Иш қидираётган ва меҳнат органларига мурожаат қилган фуқаролар иш турини, иш жойини ва меҳнат режимини эркин танлаш мақсадида касб-корга доир бепул маслаҳатлар олиш, касбга тайёрлашдан, қайта тайёрлашдан ўтиш, малака ошириш ҳамда тегишли ахборот олиш ҳуқуқига эга.

Белгиланган тартибда ишсиз деб эътироф этилган шахслар эса ишсизлик нафақасини олиш ҳуқуқига эга.

## VIII БОБ.

# МЕХНАТГА ҲАҚ ТЎЛАШ

---

**Иш ҳақи** – меҳнатга пул шаклида тўланадиган ҳақ, қийматнинг ўзгарган шакли, иш кучи ресурслари (тақдим этилган меҳнат хизматининг) баҳосидир<sup>1</sup>.

Халқаро меҳнат ташкилотининг таърифига кўра эса, “Иш ҳақи атамаси, номланиши ва ҳисоблаб чиқиш усулидан қатъи назар, пул шаклидаги ҳамда битим ёки миллий қонунчилик томонидан белгиланадиган ҳар қандай рағбатлантириш ёки ҳар қандай иш ҳақи бўлиб, уни тадбиркор бажарилган ёки бажарилиши керак бўлган меҳнат, ёки кўрсатилган ёхуд кўрсатилиши керак бўлган хизматлар учун тўлайди”<sup>2</sup>.

Иш ҳақи, бир томондан, меҳнат ресурслари такрор ҳосил қилиниши учун зарур бўлган ҳаётий воситалар фонди, иккинчи томондан, фойда келтиришни кафолатлайдиган иш кучини ёллаган иш берувчининг харажатлари сифатида намоён бўлади. Шу сабабли, иш ҳақи бир йўла ҳам ёлланма ходим даромади, ҳам иш берувчи харажати сифатида намоён бўлади. Бу меҳнат муносабатларида бўлган томонлар манфаати зидлигини англатади (20-расм).

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

---

<sup>1</sup> Ўзбекистон миллий энциклопедияси. 4-том. –Т. Ўзбекистон миллий энциклопедияси. 2002. – Б.308.

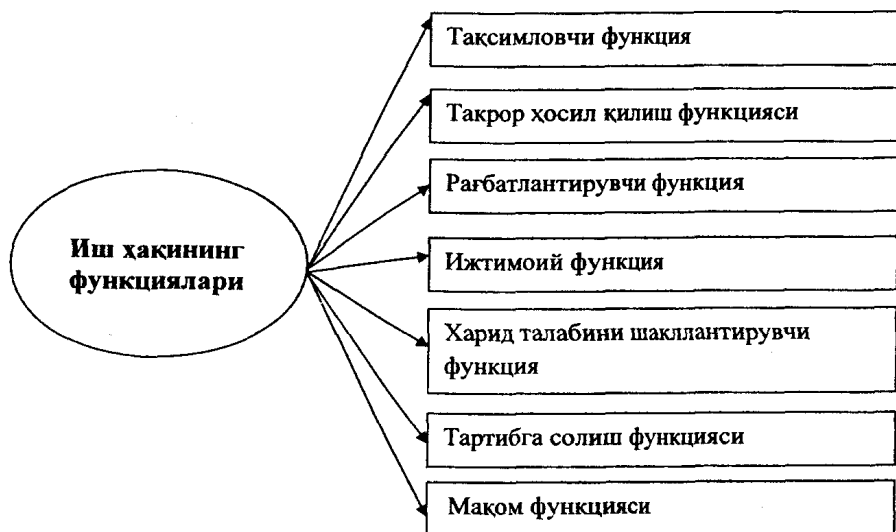
<sup>2</sup> Инсон ҳуқуқлари бўйича халқаро шартномалар. –Т: Адолат. 2004. -115 б.



20-расм. Иш берувчи ва ёлланма ходим нуқтаи назаридан иш ҳақининг моҳияти.

Иш ҳақи куйидаги функцияларга эгадир (21-расм):

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



21-расм. Иш ҳақининг функциялари.

**2. Такрор ҳосил қилиш функцияси.** У иш кучини ижтимоий жиҳатдан нормал ҳисобланган даражада истеъмол этиш имконини берган ҳолда такрор ҳосил қилишни таъминлашга қаратилган. Такрор ҳосил қилиш функцияси бошқаларга нисбатан устувор ҳисобланди.

Чунки ходимнинг асосий иш жойидаги иш ҳақи ўзи ва оиласи муносиб турмуш кечирishiни таъминламаса, унда қўшимча маблағ топиш муаммоси туғилади. Бунинг учун иккинчи, учинчи жойдан иш кидириш ходимнинг меҳнат салоҳиятини емиради, касб малакасини пасайтиради, меҳнат ва ишлаб чиқариш интизомига путур етказади.

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

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

Ходим юқори миқдорда иш ҳақи олиш учун ўз малакасини оширишдан манфаатдор бўлиши керак. Иш берувчи эса ўз корхонасида ишлаб чиқариш самарадорлигини ошириш, маҳсулот сифатини яхшилаш қобилиятига эга юқори малакали ходимни ишга ёллашдан манфаатдордир. Шунинг учун рағбатлантирувчи функция иш ҳақини ташкил этишнинг меҳнат натижаларига узвий боғлиқ тизимлари орқали амал қилади.

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

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

**6. Тартибга солиш функцияси** дейилганда меҳнат русурсларини минтакалар, иқтисодиёт тармоқлари, хўжалик юритувчи субъектлар бўйича энг мақбул тарзда жойлаштирилиши тушунилади. Бунда иш ҳақи дифференцияланган ставкаларни ўрнатиш орқали иш кучига талаб ва унинг таклифи мувозанати тартибга солинади. Ушбу функциянинг таъсири натижасида меҳнат



ресурсларини энг самарали равишда минтақа ва иктисодиёт тармоқларига жойлаштириш таъминланади.

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

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

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

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

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

а) иш ҳақи даражасининг давлат томонидан ҳам маъмурий, ҳам иктисодий тартибга солиши;

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

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

г) тармоқларда иш ҳақи даражасига жиддий таъсир кўрсата оладиган касаба уюшмалар фаолиятлари.

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

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

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

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

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

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

Меҳнатга ҳақ тўлашни ташкил этиш негизида миллий иқтисодиёт тармоқларининг ривожланиш даражаси ижтимоий ишлаб чиқаришнинг мулкчилик шакллари, давлатнинг меҳнатга ҳақ тўлашни тартибга солиш сиёсати ва бошқа кўпгина омиллар ётади. Уларни шартли равишда бозор омиллари, бозорга тааллуқли бўлмаган, ташқи ва ички омилларга ажратиш мумкин (22-расм).

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

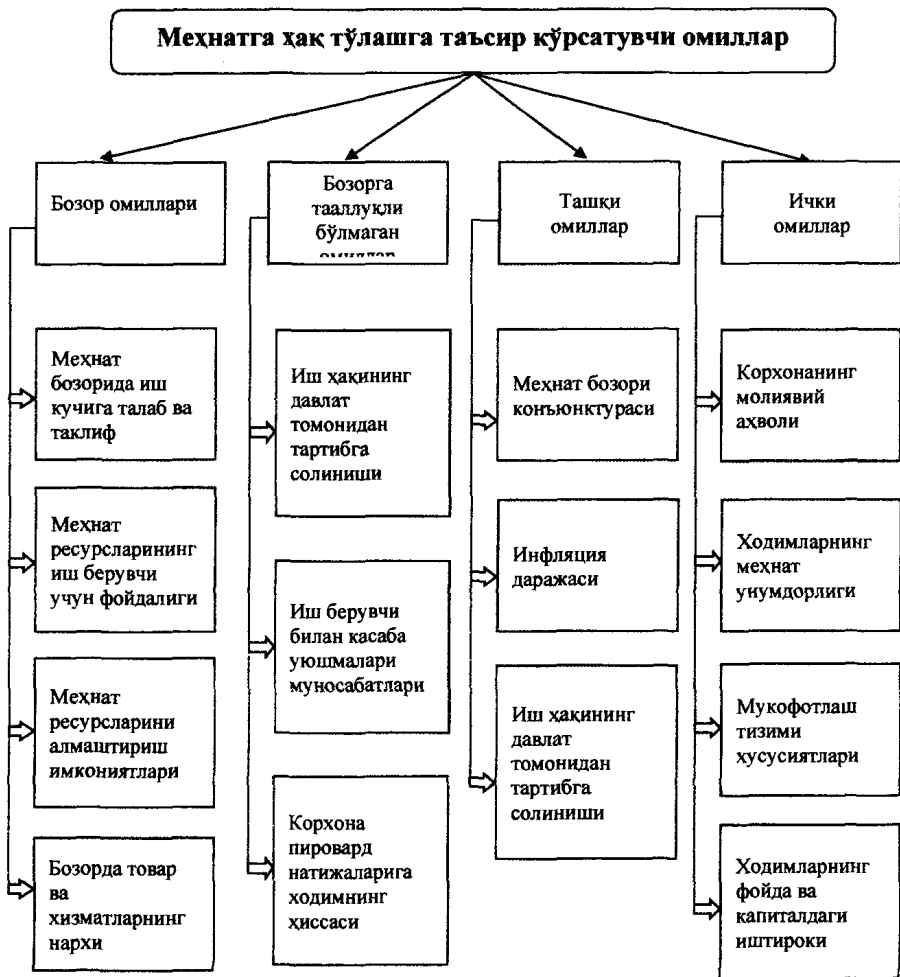
1. Иш ҳақи миқдори иш берувчи билан ходим ўртасидаги келишувга биноан белгиланади.

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

3. Иш ҳақи шакл ва тизимлари, мукофотлар, кўшимча тўловлар, устамалар, рағбатлантириш тарзидаги тўловлар жамоа шартномаларида, шунингдек, иш берувчи томонидан қасаба уюшмаси кўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб қабул қилинадиган бошқа локал ҳужжатларда белгиланади.

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

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



22-расм. Меҳнатга ҳақ тўлашга таъсир кўрсатувчи омиллар.

6. Табиий иқлим ва турмуш шароитлари ноқулай бўлган жойларда иш ҳақиға ҳудуд коэффициентлари ва устамалар белгиланади. Чунончи, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 136-138-моддаларида меҳнат шароити ноқулай ва ўзига хос бўлган ишларда банд бўлган (шу жумладан, ўта зарарли ва ўта оғир меҳнат шароитда), оғир ва ноқулай табиий-иқлим шароитларда иш бажараётган ходимларга Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати томонидан белгилаб қўйилган тартибда пуллик қўшимча таътилллар берилиши кўрсатилган<sup>1</sup>.

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

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

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

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

Юқорида қайд қилинган функцияларни амалга ошириш учун қуйидаги энг муҳим тамойилларга риоя қилиниши зарур ( 23-расм):

1. Ишлаб чиқариш ва меҳнат самарадорлиги ортиб боргани сари реал иш ҳақининг ортиб бориши. Бу тамойил эҳтиёжларнинг ортиши объектив иқтисодий қонуннинг амал қилиши билан боғлиқ бўлиб, мазкур қонунга мувофиқ эҳтиёжларнинг янада тўлароқ кондирилиши фақат ўз меҳнати учун кўпроқ миқдорда моддий неъматлар ва хизматларга эга бўлиш имкониятлари кенгайган шароитдагина реал бўлади. Бироқ бундай имконият ишлаб чиқариш фаолияти натижалари ва меҳнат самарадорлиги билан боғланиши лозим. Бундай боғланишнинг йўқлиги эса, бир томондан, ишлаб топилмаган пулнинг берилишига, демак, инфляцияга, олинган номинал иш ҳақининг таъмин этилишига ва реал иш ҳақининг пасайишига, иккинчи томондан эса, пасайтирилган, меҳнат ҳиссасининг самарадорлигига

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

мос келмайдиган номинал иш ҳақининг тўланишига олиб келиши мумкин. Натижада ходимларнинг ортиб бораётган эҳтиёжларини қондириш имконияти ва иш ҳақининг кўпайиш имконияти мавжуд бўлмайди.

2. Меҳнат унумдорлиги ўсишининг ўртача иш ҳақи ўсиш суръатларидан илгариларичи суръатларини таъминлаш. Бу тамойилнинг моҳияти – ишлаб чиқаришни ривожлантириш ва унинг самарадорлигини ошириш асосида меҳнат даромадларини максимал даражага етказишдан иборат. Бу тамойилга риоя қилиниши жамғариш жараёнининг, кенгайтирилган ишлаб чиқаришнинг узлуксизлигини тақозо этади ва корхонанинг ривожланиши ҳамда раванқ топишининг зарур шартни ҳисобланади.

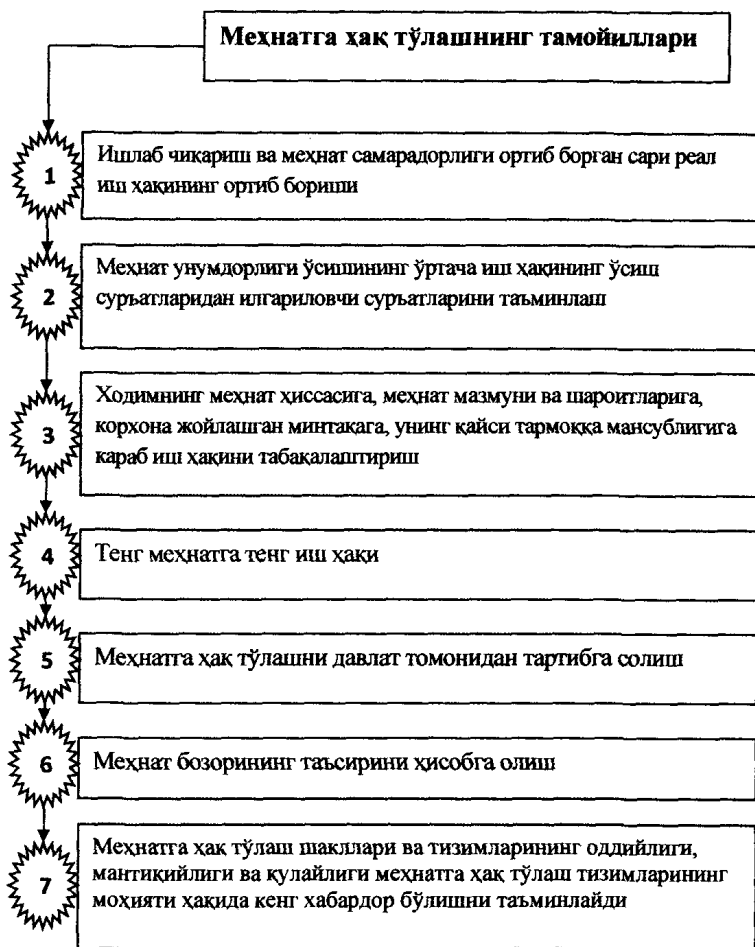
3. Ходимнинг меҳнат ҳиссасига, меҳнат мазмуни ва шароитларига, корхона жойлашган минтақага, унинг қайси тармоққа мансублигига қараб иш ҳақини табақалаштириш. Мазкур тамойил ходимнинг ўз меҳнат малакасидан, маҳсулотнинг юқори сифатли бўлишини таъминлашдан моддий манфаатдорлигини кучайтириш зарурлигига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

4. Тенг меҳнатга тенг иш ҳақи. Бозор шароитида бу тамойилни ишловчининг жинси, ёши, миллий мансублиги ва ҳоказоларга қараб унинг меҳнатига ҳақ тўлашда камситишга йўл қўймасликдир.

5. Меҳнатга ҳақ тўлашни давлат томонидан тартибга солиш.

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

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



**23-расм. Меҳнатга ҳақ тўлашнинг тамойиллари.**

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

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

- бевосита иш ҳақи миқдори;
- ишламаган вақт учун тўлов;
- бир йўла мукофот ва рағбатлантиришлар;
- озиқ-овқат, ёқилғи ва бошқа натурал тарзда бериладиган нарсалар харажатлари;
- ходимларни турар жой билан таъминлаш харажатлари;
- ходимларни ижтимоий муҳофаза қилиш учун харажатлар;
- ходимларни касбга ўқитиш, малакасини ошириш учун харажатлар;
- ходимларга маданий-маиший хизмат кўрсатиш учун харажатлар.
- юкорида қайд этилган гуруҳларга кирмай қолган харажатлар;
- иш кучига харажатларга доир солиқлар<sup>1</sup>.

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

Меҳнатга ҳақ тўлашни ташкил этишнинг бюджет ташкилотлари ва нодавлат секторида ўзига хос хусусиятлари мавжуддир (10-жадвал).

#### 10-жадвал

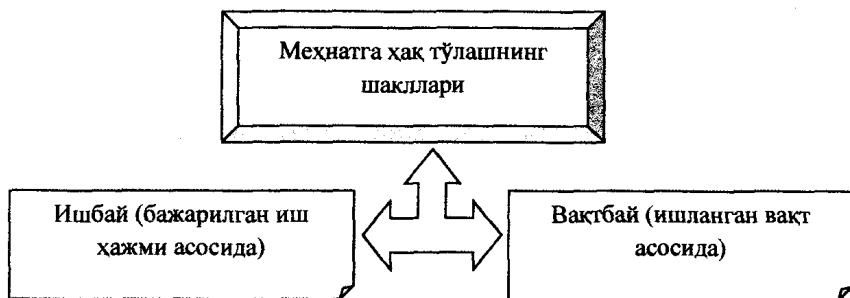
#### Бюджет ташкилотлари ва нодавлат секторида меҳнатга ҳақ тўлашни ташкил этиш

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

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

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

Меҳнатга ҳақ тўлаш ишбай ва вақтбай тизимларидан иборатдир (24-расм).



**24- расм. Меҳнатга ҳақ тўлашнинг шакллари.**

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

- меҳнатни меъёрга келтириш;
- меҳнат сарфини ҳисобга олиш;
- меҳнат натижасини ҳисобга олиш;
- меҳнат унумдорлигини аниқлаш талаб этилади.

Уларнинг ҳар бири ўз хусусиятлари, афзаллик ва камчиликларига эга .

Иш ҳақининг ишбай усулини:

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

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



Ии = Би (Кх) x Им;

бунда, Ии – ишбай иш ҳақи;

Би (Кх) – бажарилган иш (кўрсатилган хизмат);

Им – ишбай нормаси.

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

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

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

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

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

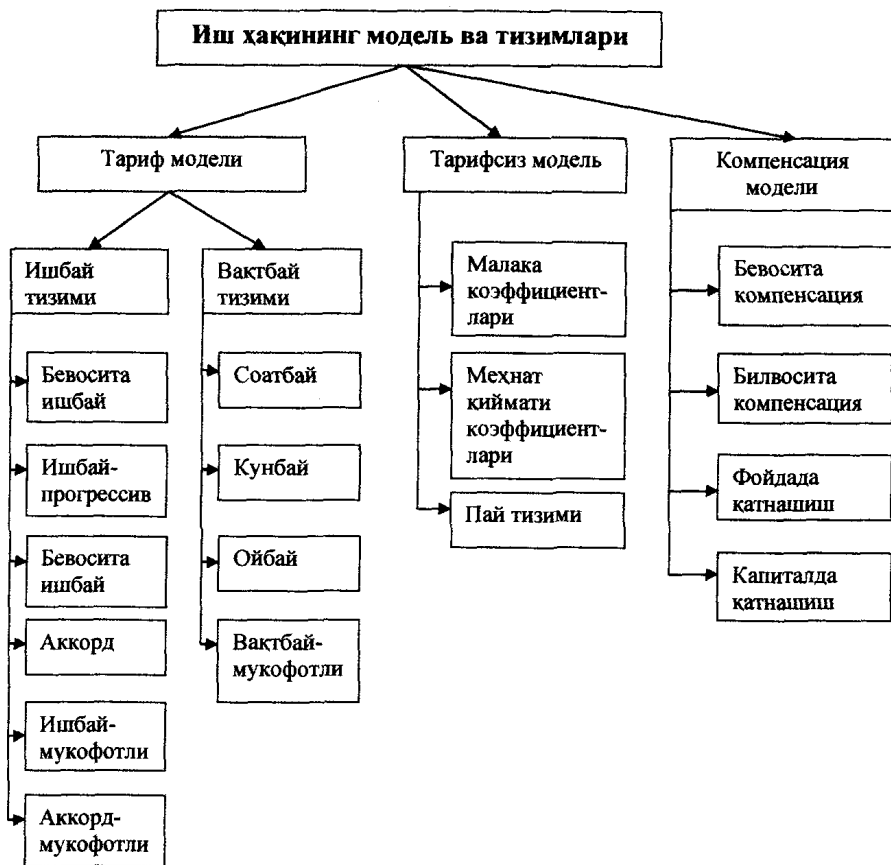
Иш ҳақининг вақтбай тизими **соатбай, кунбай, ойбай** шаклида бўлиши мумкин. Ривожланган хорижий мамлакатларда ходимларга соатбай иш ҳақи тўлаш кенг тарқалган. Ўзбекистон Республикасида асосан вақтбай иш ҳақи тизимининг ойбай шакли қўлланилади.

Бозор иктисодиёти шароитида иш ҳақининг тариф, тарифсиз ва компенсация моделлари мавжуд (25-расм).

Иш ҳақи ташкил этишнинг **тариф модели** куйидагиларга асосланган:

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

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



**25-расм. Иш ҳақининг модель ва тизимлари.**

**Тариф тизими** қуйидаги таркибий қисмлардан иборат:

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

**Тариф сеткаси** меҳнат мураккаблигига қараб иш ҳақи миқдорини дифференциялаш воситасидир. Унда ходимлар турли тоифаларига тариф коэффициентларига мувофиқ иш ҳақлари нисбати акс этади. Ходимлар барча тоифалари учун ягона бўлган ҳамда ишчилар учун алоҳида разрядлар белгиланган тариф сеткалари мавжуд. 2019 йил 21 майдаги Ўзбекистон Республикасида Ўзбекистон Республикаси Президентининг «Меҳнатга ҳақ тўлаш, нафақалар ва бошқа тўловлар миқдорларини аниқлаш тартибини такомиллаштириш тўғрисида» ПФ-5723-сон Фармони асосида Меҳнатга ҳақ тўлаш бўйича ягона тариф сеткаси тасдиқланди (11-жадвал).

11-жадвал

**Ўзбекистон Республикасида меҳнатга ҳақ тўлаш  
Ягона тариф сеткаси<sup>1</sup>**

Меҳнатга ҳақ тўлаш разрядлари	Тариф коэффициентлари	Меҳнатга ҳақ тўлаш разрядлари	Тариф коэффициентлари
1	1,000	12	2,148
2	1,053	13	2,284
3	1,106	14	2,421
4	1,158	15	2,561
5	1,269	16	2,704
6	1,384	17	2,847
7	1,505	18	2,993
8	1,630	19	3,141
9	1,755	20	3,292
10	1,883	21	3,444
11	2,014	22	3,597

Тариф ставкаси миқдорини (лавозим маошини) белгилаш учун тариф коэффициенти меҳнатга ҳақ тўлашнинг қонун ҳужжатларида белгиланган энг кам миқдорига кўпайтирилади.

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

<sup>1</sup> Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2019 йил 16 сентябрдаги 206-сон “Меҳнатга ҳақ тўлаш ягона тариф сеткасини янада такомиллаштириш тўғрисида”ги қарори // Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 17.09.2019 й., 09/19/775/3755-сон.

**Тариф ставкаси** (мансаб маоши) ходимнинг вақт бирлигида муайян мураккаблик(малака)даги меҳнат нормаси(хизмат вазифаси)ни бажарганлиги учун қатъий белгилаб қўйиладиган иш ҳақи миқдоридир. Биринчи разряд тариф ставкаси энг осон (энг паст малакали) меҳнатга тўланадиган энг кам иш ҳақи миқдори ҳисобланади.

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

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

бунда,  $TC_n (MM_n)$  – n-разрядли ходимнинг тариф ставкаси (мансаб маоши);

$TC_1 (MM_1)$  – 1-разрядли ходимнинг тариф ставкаси (мансаб маоши);

$TK_n$  – n-разрядга қўлланиладиган тариф коэффициенти.

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

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

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

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

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

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

бунда,  $ИХх$  – ходимнинг иш ҳақи миқдори;

$K_x$  – ходим иш ҳақининг энг кам иш ҳақиға нисбатини кўрсатувчи коэффициент;

$K_{\dot{y}}$  – хўжалик юритувчи субъектда иш ҳақи миқдори нисбатининг ўртача коэффициенти.

$ИХФ$  – иш ҳақи фонди.

**Тарифсиз модель** таксимлаш тизимидан қўлланиши учун куйидагилар талаб этилади:

• жамоа аъзоларининг пировард иш натижалари учун тўла масъуллиги;

• ходимларнинг малака даражасини объектив баҳолаш имконияти мавжудлиги;

• меҳнат қонунчилиги ҳамда ёлланма ходимлар ва иш берувчилар вакиллари ўртасидаги битимға биноан энг кам иш ҳақи миқдорининг кафолатланганлиги.

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

$$ИХ\ddot{y} = \frac{K_x}{Ихmin} ;$$

бунда,  $ИХ\ddot{y}$  – ўртача иш ҳақи миқдори;

$Ихmin$  – шу даврда ходимнинг энг кам иш ҳақи миқдори.

Тариф моделининг эгилувчан тизими икки гуруҳға бўлинадиган коэффициентлар тизимиға асосланади:

1. Бу гуруҳға ходимнинг иш стажи, малакаси, касбий маҳорати, корхона учун аҳамиятлилиги хусусиятлари ҳисобға олинадиган коэффициентлар киради. Иш ҳақи миқдорининг асосий қисми – 60,0-70,0 фоизи мазкур гуруҳ малака коэффициентиға тўғри келади.

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

**Иш ҳақини ташкил этишнинг компенсация модели** персонални мукофотлашни бошқаришға бугунги кун талаблари асосида ёндашиш заруратини ифода этади (26-расм). У хўжалик юритувчи субъект персоналға тақдим этиши мумкин бўлган барча ташки мукофотлаш шаклларини қамраб олади.

Компенсациялар персоналға таъсир кўрсатиши бўйича бевосита ва билвосита бўлади. У хўжалик юритувчи субъект персоналға тақдим

этиши мумкин бўлган барча ташқи мукофотлаш шаклларини камраб олади.

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



26-расм. Компенсация модели.

Билвосита компенсацияларга ишлаб чиқарилган маҳсулот (кўрсатилган хизмат) ҳажми ёки ишланган вақт билан бевосита боғлиқ бўлмаган тўловлар киради.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексига ходимлар давлат ёки жамоат вазифаларини (сайлов ҳуқуқини амалга ошириш, депутатлик вазифаларини бажариш, тиббий-меҳнат экспертиза комиссияси ишида иштирок этиш, ҳарбий бурчни бажариш, ҳуқуқ-тартибот органлари ҳамда жамоат бирлашмалари ва меҳнат жамоалари вакили сифатида ва ҳоказо), иш берувчи ҳамда меҳнат

жамоаси манфаатларига доир вазифаларни (малака ошириш, рационализаторлик таклифларини жорий этиш ишида қатнашиш, тиббий кўриқдан ўтиш ва ҳоказо) вазифаларни бажариш, жамият манфаатларига доир ҳаракатлар (авариялар, табиий офатлар оқибатларини тугатиш ва ҳоказолар) қилганда уларга компенсациялар белгиланган.

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

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

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

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

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

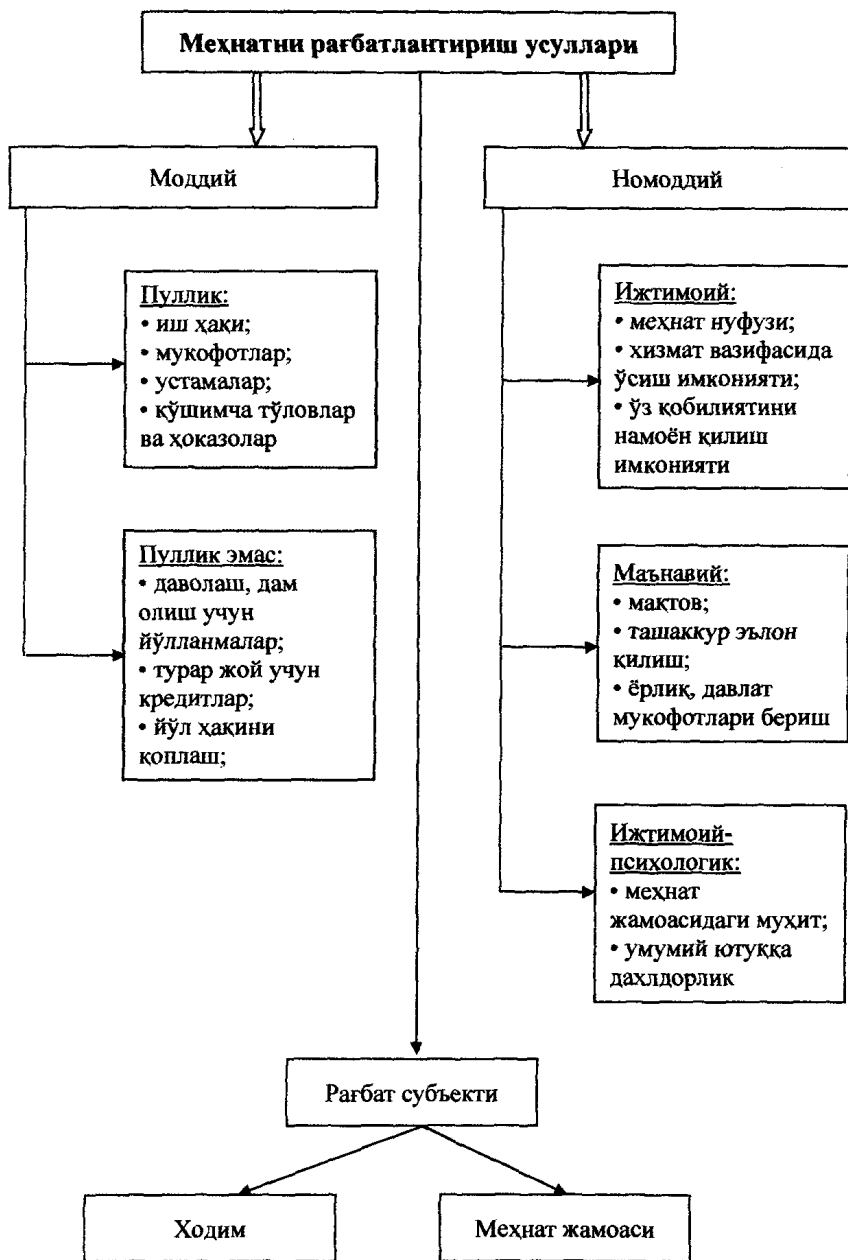
Меҳнатни рағбатлантиришнинг икки – ташқи ва ички турлари фарқланади.

**Ташқи рағбатлантириш** иш берувчи томонидан ходим меҳнати самарадорлигини ошириш учун таъсир кўрсатишнинг барча шакллари қамраб олади. Улар:

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

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

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



**27-расм. Меҳнатни рағбатлантириш усуллари.**



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

д) таъсир муддати бўйича – киска муддатли (бир маротаба мукофотлар), узок муддатли (акциялар, опционлар);

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

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

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

и) молиялаш манбалари бўйича – давлат ёки корпоратив (хўжалик юритувчи субъект) бўлиши мумкин (27-расм).

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

Бундай таъсир кўрсатиш шаклларига:

а) персонални қарор қабул қилишга жалб этиш;

б) персонал зиммасига катта масъулият юклаш;

в) меҳнат фаолиятида эркинлик ва ваколатлар бериш;

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

д) меҳнат фаолияти хилма-хил бўлишини таъминлаш киради.

Меҳнатни рағбатлантиришнинг қуйидаги функциялари мавжуд:

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

**2. Маънавий.** Рағбатлантириш ходимда фаоллик, ташаббускорлик, ишчанлик, касб маҳоратини оширишдан манфаатдорлик, ўзининг ва меҳнат жамоаси иш натижалари учун масъулият каби хислатларни шакллантиришга хизмат қилади.

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

**Энг кам иш ҳақи** микдорини белгилаш давлат томонидан иш ҳақини тартибга солишнинг асосий усулларидан бири ҳисобланади.

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

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

Халқаро меҳнат ташкилотининг 1970 йилдаги 131-сон, Энг кам иш ҳақини ривожланаётган давлатларни алоҳида ҳисобга олган ҳолда ўрнатиш тўғрисидаги Конвенциясида унга аъзо мамлакатлар, улардаги меҳнат шароитлари ана шундай тизимни қўллашни мақсадга мувофиқ деб топадиган бўлса, ёлланиб ишлайдиган барча ходимларни камраб оладиган энг кам иш ҳақи тизимини жорий этиш мажбуриятини олишлари кўрсатилган. Бунда энг кам иш ҳақи қонун кучига эгаллиги ва камайтирилиши мумкин эмаслиги таъкидланган<sup>1</sup>.

Бирлашган Миллатлар Ташкилоти белгилаб қўйган меъёрларга кўра, энг кам иш ҳақи соатига 3 АҚШ долларидан кам бўлмаслиги керак. Бу даражадаги энг кам иш ҳақи харид қобилияти бўйича бир ойда 10 минг киловатт соат электр қувватининг нархини тўлашга ёки 600 килограмм нон сотиб олишга етарли бўлиши керак.

Ўзбекистон Республикасининг Президенти Шавкат Мирзиёев “Биз илғор хорижий тажриба асосида аҳолининг муносиб ҳаёт даражаси учун зарур бўлган даромадларни аниқлаш бўйича “истеъмол саватчаси” тушунчасини қонунчиликда мустаҳкамлаш ва уни амалда таъминлаш механизмларини яратишимиз лозим” деб таъкидлаган<sup>2</sup>.

“Истеъмол саватчаси” – бу алоҳида шахс ёки оила томонидан бир ой ёки йил давомида истеъмол қиладиган маҳсулотлар ва фойдаланадиган хизматлари турлари ва миқдорининг ҳисоб-китоб қилинган тўпламидир. Жаҳоннинг ривожланган давлатларида “истеъмол саватчаси” инсоннинг тирикчилик қилиши учун зарур

<sup>1</sup> Конвенция МОТ № 131 Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран // <http://www.ilo.org/ilolex/russian/docs/conv131.htm>

<sup>2</sup> Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёевнинг Олий Мажлисга Мурожаатномаси // Халқ сўзи, 2017 йил 23 декабрь.

бўлган энг кам миқдорни аниқлашда фойдаланилади. У, шунингдек ҳар бир мамлакат валютаси харид қобилиятини аниқлашга ҳам асос бўлади.

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

Халқаро амалиётда “истеъмол саватчаси”нинг бир неча турлари мавжуддир:

1. **”Тирикчилик ўтказиш учун энг кам миқдордаги истеъмол саватчаси”**. Бу – инсоннинг асосий ижтимоий функцияларини бажариш учун зарур бўлган озиқ-овқат ва ноозиқ-овқат маҳсулотлари ҳамда хизматларини истеъмол қилишнинг энг кам миқдори тўпламидир.

2. **“Амалдаги истеъмол саватчаси”**. Бу – аҳоли ёки алоҳида ижтимоий-демокрафик гуруҳлар томонидан амалда истеъмол қилинадиган товарлар ва хизматларнинг тўпламидир.

3. **“Оқилона бюджетнинг истеъмол саватчаси”**. Бу – илмий асосланган нормалар ҳамда инсоннинг оқилона эҳтиёжларини қондирадиган нормативларга мувофиқ истеъмол қиладиган товарлар ва хизматлар билан таъминланганлик даражасини англатади.

Ҳар бир давлат ўзининг ижтимоий сиёсати ва иқтисодий имкониятларидан келиб чиққан ҳолда “истеъмол саватчаси”нинг тегишли турини ижтимоий норма сифатида белгилайди. Жаҳондаги ривожланган давлатлар тажрибаси ҳисобга олинadиган бўлса, ижтимоий сиёсатни амалга оширишнинг ижтимоий нормативлари сифатида асосан тирикчилик ўтказиш учун энг кам миқдордаги ва оқилона бюджетнинг “истеъмол саватчаси”дан фойдаланилади.

АҚШда истеъмол меъёрлари ҳар бир фуқаро учун ўртача ойлик иш ҳақи даражасида ҳисоблаб чиқилади. Энг кам иш ҳақи ойлик даромаднинг тахминан 60 фоизини ташкил этади. Ҳар бир фуқаро учун муайян штатда яшашига қараб маълум бир маҳсулот ва хизматлар тўплами аниқланади.

Германияда статистик кузатишлар асосида “истеъмол савати”га қирадиган товарлар ва хизматларнинг рўйхати белгиланади. Ҳар беш йилда уй хўжаликлари орасида сўровномалар ўтказилади, уларнинг харажатлари ва таркиби аниқланади. “Истеъмол савати” ҳаёт учун керакли бўлган турли товар ва хизматларни ўз ичига олади.

Францияда энг кам иш ҳақи мамлакат бўйлаб ўртача иш ҳақининг тахминан 50 фоизини ташкил этади. Ҳар йили “истеъмол савати”нинг асосида ҳисобланган нарх индексининг ўзгаришига қараб энг кам иш ҳақи миқдори белгиланади.

Голландияда энг кам иш ҳақи даражаси ўртача иш ҳақининг 75 фоизини, Туркияда эса 22 фоизини ташкил этади.

Мустақил Давлатлар Ҳамдўстлиги мамлакатлари амалиётида “истеъмол савати” соғлиқни сақлаш органлари томонидан тасдиқланган озиқ-овқат истеъмолининг энг кам тиббий стандартлари, ноозиқ-овқат товарлари ва хизматларни ўз ичига олади. Ноозиқ-овқат маҳсулотлари ва хизматларга сарфланадиган харажатлар озиқ-овқат маҳсулотлари савдосининг белгиланган улуши сифатида олинади.

Озарбайжон, Арманистон, Беларусь, Қозоғистон, Қирғизистон, Россия, Тожикистон ва Украинада «Яшаш энг кам даражаси тўғрисида»ги, Молдовада эса “Яшаш энг кам даражасини ҳисоблаш тартиби низоми тўғрисида” қарор қабул қилинган. Мустақил Давлатлар Ҳамдўстлигининг барча давлатлари аҳолисининг турли ижтимоий-демографик қатламлари учун озиқ-овқат маҳсулотларига бўлган физиологик эҳтиёж нормаларини қўллайди. Айни пайтда Жаҳон соғлиқни сақлаш ташкилоти кунига 2100 калорияни ўз ичига олган соғлом овқатланишни тавсия қилган.

## **IX БОБ.**

# **МЕҲНАТ СОҲАСИДА ИЖТИМОЙ ШЕРИКЛИК**

---

Меҳнат соҳасида ижтимоий шериклик ижтимоий-меҳнат муносабатларининг иштирокчилари томонидан эҳтиёжлар, манфаатлар, кадриятлар, меҳнат фаолиятидаги вазиятлар таъсирида шакллантирилади. Ижтимоий-меҳнат муносабатлари ушбу муносабатлар субъектлари ҳисобланган ёлланма ходим ва иш берувчи ўртасида давлатнинг иштирокидаги меҳнат фаолияти сифатини тартибга солишга йўналтирилган ўзаро боғлиқ муносабатлардир.

Ижтимоий-меҳнат муносабатлари ўз таркибий тузилмаларига эгадир (28-расм):

Ёлланма ходим иш берувчи билан шартнома тузиши орқали ижтимоий-меҳнат муносабатларига киришади. Ёлланма ходимнинг ижтимоий-меҳнат муносабатларидаги мақоми унинг муайян сифатларга эга бўлиши кераклигини ҳам назарда тутаяди. Ходимнинг ушбу хислатлари унинг ёши, жинси, маълумоти ва малакасининг даражаси, мобиллигидан ташқари ижтимоий-меҳнат муносабатларида шахсан иштирок этишга тайёрлиги ва бунга қодирлигини ҳам қамраб олади.

Ижтимоий-меҳнат муносабатларини ривожлантириш учун ходимлар номидан иш кўрадиган институционал тузилмалар - касаба уюшмалари ҳам мавжуд бўлиши керак. Касаба уюшмалари ёлланма ходимларнинг иқтисодий манфаатларини ҳимоя қилиш учун тузилади. Ходимларнинг иш билан бандлигини ва меҳнатга муносиб ҳақ тўлашни таъминлаш касаба уюшмаларнинг энг муҳим вазифаси ҳисобланади.



**28-расм. Ижтимоий-меҳнат муносабатларининг таркибий тузилмалари.**

Одатда, иш берувчи мулк ва ишлаб чиқариш воситаларининг эгаси бўлади. Лекин мулк давлатга тегишли бўлган ҳолатларда иш берувчи давлатнинг ёлланма ходими мақомида бўлади.

Ижтимоий-меҳнат муносабатларида давлатнинг роли унинг қонуншунослиги, ҳуқуқлар ҳимоячиси эканлиги, тартибга солувчилиги ва иш берувчилигида намоён бўлади.

Ижтимоий-меҳнат муносабатлари субъектларининг ўзаро боғлиқлиги турли: ходим-ходим, ходим-иш берувчи, касаба уюшмалар-иш берувчи, иш берувчи-давлат, ходим-давлат ва бошқа шакллар кўринишини олади.

Ижтимоий-меҳнат муносабатларининг қуйидаги турлари фарқланади (29-расм):



**29-расм. Ижтимоий-меҳнат муносабатларининг турлари.**

**1. Патернализм** – у ижтимоий-меҳнат муносабатларининг асосан давлат ёки иш берувчи (давлат ёки мулк эгаси) томонидан тартибга солинишига асосланган. Бу усулда ёлланма ходимларга “оталарча ғамхўрлик” кўзда тутилса ҳам, у кўпинча маъмурий-буйруқбозлик кўринишига эга бўлади.

**2. Шериклик.** Ижтимоий-меҳнат муносабатларининг бу тури кўпроқ Германияга хос. Ушбу давлатда мазкур муносабатлар ҳуқуқий жиҳатдан муфассал мустаҳкамлаб қўйилган ва уларда ёлланма ходимлар, тадбиркорлар ва давлат иқтисодий-ижтимоий вазифаларни ҳал этишда шериклар сифатида кўрилади. Шерикликда қасаба уюшмалари фақат ёлланма ходим манфаатини кўзлаб иш тутмасдан, балки корхона, ишлаб чиқариш, умуман, миллий иқтисодиётнинг самарадорлигини ошириш учун кураш олиб боради.

**3. Бирдамлик** – бу меҳнат жамоасининг муштарак манфаатларига асосланган, ишлаб чиқариш самарадорлигига эришиш учун умумий масъулият ва ўзаро ёрдамни назарда тутди.

**4. Субсидарлик**<sup>1</sup>. Бунда ходимнинг ўз мақсадларига эришишда ва ижтимоий-меҳнат муаммоларини ҳал этишда шахсий масъулияти асосий роль ўйнайди. Субсидарлик одатда патернализмга қарши

<sup>1</sup> *Субсидарлик* (лотинча: “subsidiarius” – “ёрдамчи”, “захира” сўзидан) - шахснинг, кичик гуруҳ ҳуқуқининг, манфаатларининг давлат, йирик бирлашмалар, жамоалар ҳуқуқи, манфаатларидан устунлиги принципи.

қўйилади. Агар ходим ўз мақсадларига эришиш учун касаба уюшмаларига аъзо бўлса, унга ижтимоий-меҳнат муносабатларининг бирдамлик тури сифатида қаралиши мумкин.

**5. Камситиш** — бу ижтимоий-меҳнат муносабатлари субъектлари ҳуқуқининг ноқонуний чекланишидир. Ушбу чеклашлар ходимнинг жинси, ёши, ирқи, миллати ва бошқа белгилари бўйича бўлиши мумкин. Камситишда меҳнат бозоридаги тенг ҳуқуқлик принципи бузилади, у, шунингдек касбий тайёргарлик олишда, хизмат вазифасида кўтарилишда, имтиёзлар берилишида, ишдан бўшатилишда ва бошқа ҳолатларда учраши мумкин.

**6. Ихтилоф.** У ижтимоий-меҳнат муносабатлари зиддиятларининг энг кескин кўриниши ҳисобланади. Ихтилоф меҳнат низолари, оммавий ишдан бўшатиш, иш ташлашлар тарзида намоён бўлади.

Давлат, иш берувчилар ва ходимлар (уларнинг вакиллари) ўртасидаги ижтимоий шериклик трипартизм номини олган. Трипартизмнинг (лотинча: “tripartitus” — “уч қисмдан иборат” сўзидан олинган) луғавий маъноси ҳам ижтимоий-меҳнат муносабатларини тартибга солиш жараёнида ёлланма ходимлар ва иш берувчилар (улар вакилларининг) ҳамда давлатнинг ижтимоий шериклиги тизимини англатади.

Ижтимоий шериклик давлат органларининг нодавлат нотижорат ташкилотлари ва фуқаролик жамиятининг бошқа институтлари билан мамлакатни ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш дастурларини, шу жумладан, тармоқ, ҳудудий дастурларни, шунингдек, норматив-ҳуқуқий ҳужжатларни ҳамда фуқароларнинг ҳуқуқлари ва қонуний манфаатларига дахлдор бўлган бошқа қарорларни ишлаб чиқиш ҳамда амалга ошириш борасидаги ҳамкорлигидир<sup>1</sup>.

Халқаро ҳужжатларда давлат, иш берувчилар ва ходимлар (уларнинг вакиллари) ўртасидаги ижтимоий шерикликнинг асосий принциплари белгилаб қўйилган. Улар қуйидагилардан иборатдир:

– томонларнинг тенг ҳуқуқлиги принципи. У ҳам давлат, ҳам бизнес, ҳам ходимлар трипартизмнинг ҳар қандай органида тенглик асосида иштирок этишлари шартлиги ҳамда ҳар қандай камситиш, худди шунингдек, бир томонга ҳар қандай устунлик бериш таъқиқланишини назарда тутати;

– томонларнинг манфаатларини ҳурмат қилиш ва ҳисобга олиш. Меҳнат муносабатларининг ўзи ходимлар ва иш берувчиларнинг

<sup>1</sup> “Ижтимоий шериклик тўғрисида”ги Ўзбекистон Республикасининг қонуни // Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2014 й., 39-сон, 488-модда.



манфаатлари турлича бўлишини кўзда тутиши маълум. Шунга қарамадан томонлар улар ўртасида пайдо бўладиган зиддиятларни ушбу принцип асосида ҳал этишлари керак;

– томонларнинг шартномавий муносабатларда иштирок этишдан манфаатдорлиги. Бу, айниқса, давлатга тааллуқлидир. Чунки давлат ходимлар ва иш берувчиларнинг манфаатларини макродаражада тартибга солишга даъват этилган;

– давлатнинг ижтимоий ҳамкорликни демократия асосида ривожлантиришга кўмаклашиши. Ушбу принцип, бир томондан, давлатнинг трипартизмдаги ҳакамлик ролини мустаҳкамлайди, иккинчи томондан, томонларнинг шериклиги демократик асосда бўлиши зарурлигига урғу беради;

– томонлар вакилларининг ваколатлари. Ушбу принцип томонлар вакилларининг жамоавий-шартномавий музокараларни олиб боришда зарур ваколатларга эга бўлишлари шартлигини назарда тутади;

– мажбуриятларни қабул қилишнинг ихтиёрийлиги. Эришилган келишувларнинг таъсирчанлиги ва самарадорлиги ушбу принципга амал қилинишига боғлиқ. Давлат ушбу принципни амалга ошираётган экан, қайсидир томоннинг манфаатини ҳисобга олмайдиган ёки у томонидан бажаришнинг имконияти бўлмаган талабларни илгари суриши мумкин эмас;

– жамоавий шартномалар, битимлар бажарилишининг шартлиги. Ушбу принципсиз трипартизмнинг ўзи амал қилмайди. Аммо бу масалада гап ихтиёрий қабул қилинган мажбуриятлар ҳақида боради. Жамоавий шартномалар, битимлар бажарилмаслиги учун жавобгарлик принципи худди шунга асосланган;

– жамоавий шартномалар, битимлар бажарилишининг назорат қилиниши. Ушбу принципни амалга ошириш, айниқса, иш берувчилар томонидан сунистеъмолликларнинг олдини олиш учун муҳимдир;

– жамоавий шартномалар, битимлар бажарилмаслиги учун жавобгарлик. Ушбу принцип жамоавий шартномалар, битимлар бажарилмаслиги учун жавобгарлик чоралари белгилаб қўйилишини талаб қилади.

Ижтимоий шериклар ўртасида ижтимоий-меҳнат муносабатлари ҳал қилиниши лозим бўлган масалаларнинг хусусиятларига қараб бош, тармоқ ва ҳудудий (минтақавий) жамоа келишувлари тузилади.

Мамлакат миқёсида ижтимоий-меҳнат соҳасида ижтимоий шериклик Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси, Ўзбекистон Касаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши ва Ўзбекистон

Савдо-саноат палатаси ўртасидаги **Бош келишув** асосида амалга оширилади. Бош келишув ижтимоий-иқтисодий масалалар хусусида келишиб, сиёсат олиб боришнинг умумий принципларини белгилаб беради.

Хусусан, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси, Ўзбекистон Касаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши ва Савдо-саноат палатаси ўртасида ижтимоий-иқтисодий масалалар бўйича 2017-2019 йиллар учун **Бош келишув**да:

– миллий иқтисодиётни, маҳаллий ишлаб чиқаришни ҳамда тадбиркорликни ривожлантириш;

– ходимларнинг ҳуқуқий ҳимоясини таъминлаш;

– меҳнатга ҳақ тўлашни такомиллаштириш, аҳолининг даромадлари ва турмуш даражасини ошириш;

– меҳнат бозорини ривожлантириш, аҳолини иш билан таъминлашга қўмаклашиш;

– меҳнат муҳофазаси ва хавфсизлигини таъминлаш;

– ходимларнинг ижтимоий кафолатлари ва ижтимоий ҳимоясини таъминлаш;

– аёллар ва ёшлар учун қўшимча кафолатлар бериш;

– ижтимоий мулоқот ва ижтимоий шерикликни ривожлантириш масалалари ўрин олган.

**Тармоқ келишувлари** тегишли касаба уюшмалари ва иш берувчилар (уларнинг бирлашмалари) ўртасида, тарафларнинг таклифига кўра эса Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги билан тузилади. Тармоқ келишувларида ижтимоий шериклар тармоқни ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришнинг асосий йўналишларини, меҳнат шартлари ва унга ҳақ тўлашни, тармоқ ходимларининг ижтимоий кафолатларини мустаҳкамлаб қўяди.

Худудларнинг хусусиятлари билан боғлиқ бўлган муайян ижтимоий-иқтисодий муаммоларни ҳал қилиш шартларини белгилайдиган **худудий (минтақавий) келишувлар** тегишли касаба уюшмалари, иш берувчилар (уларнинг бирлашмалари) ҳамда маҳаллий ижро этувчи ҳокимият органлари билан тузилади.

Бош, тармоқ ва худудий (минтақавий) жамоа келишувларида:

– меҳнатга ҳақ тўлаш, меҳнат шартлари ва уни муҳофаза қилиш, меҳнат ва дам олиш тартиби;

– нархларнинг ўзгариб боришига, инфляция даражасига, келишувларда белгилаб қўйилган кўрсаткичларнинг бажарилишига қараб меҳнатга ҳақ тўлашни тартибга солиш механизми;

– энг кам миқдори қонун ҳужжатларида назарда тутилаётган компенсация тарзидаги қўшимча тўловлар;

– ходимларнинг ишга жойлашишига, уларни қайта ўқитишга қўмаклашиш;

– экологик жиҳатидан хавфсизликни таъминлаш ҳамда ишлаб чиқаришда ходимларнинг соғлиғини муҳофаза қилиш;

– ходимлар ҳамда уларнинг оила аъзоларини ижтимоий ҳимоя қилиш бўйича махсус тадбирлар;

– давлат корхоналарини хусусийлаштириш чоғида ходимларнинг манфаатларига риоя қилиш;

– хотин-қизлар ва ёшлар (шу жумладан, ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар) меҳнатидан фойдаланиш мақсадида улар учун қўшимча иш жойлари ташкил этувчи корхоналарга берилган имтиёзлар;

– ижтимоий шериклик ҳамда уч тарафлама ҳамкорликни ривожлантириш, жамоа шартномаларини тузишга қўмаклашиш, меҳнат низоларининг олдини олиш, меҳнат интизомини мустақамлаш тўғрисидаги қоидалар назарда тутилади.

Бош, тармоқ ва ҳудудий (минтақавий) жамоа келишувларининг бажарилиши бевосита тарафлар ёки улар ваколат берган вакиллар, шунингдек, Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг тегишли органлари томонидан текшириб турилади.

Давлат шериги ва хусусий шерикнинг муайян муддатга юридик жиҳатдан расмийлаштирилган, давлат-хусусий шериклик лойиҳасини амалга ошириш учун ўз ресурсларини бирлаштиришига асосланган ҳамкорлиги **давлат-хусусий шериклиги** ҳисобланади<sup>1</sup>.

**Давлат-хусусий шерикликнинг объекти** — лойиҳалаштирилиши, қурилиши, барпо этилиши, етказиб берилиши, молиялаштирилиши, реконструкция қилиниши, модернизациялаштирилиши, фойдаланилиши ва хизмат кўрсатилиши давлат-хусусий шериклик лойиҳасини рўёбга чиқариш доирасида амалга ошириладиган мол-мулк, мулкый комплекслар, ижтимоий инфратузилма, шунингдек, давлат-хусусий шериклик лойиҳасини амалга ошириш жараёнида жорий этилиши лозим бўлган ишлар (хизматлар) ва инновациялардир.

Давлат-хусусий шериклик соҳасидаги давлат сиёсатининг асосий йўналишлари қуйидагилардан иборатдир:

<sup>1</sup> “Давлат-хусусий шериклик тўғрисида”ги Ўзбекистон Республикасининг Қонуни // Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 11.05.2019 й., 03/19/537/3113-сон.

– иқтисодий ўсишни рағбатлантириш ва Ўзбекистон Республикасининг барқарор ривожланишини таъминлаш;

– давлат-хусусий шериклик соҳасидаги давлат дастурларини ишлаб чиқиш, тасдиқлаш ва амалга ошириш;

– мавжуд ижтимоий инфратузилмани шакллантиришга, тиклашга, ундан фойдаланишга, уни сақлашга кўмаклашиш;

– ижтимоий инфратузилмадан фойдаланиш ва унга хизмат кўрсатиш сифатини ошириш;

– давлат хизматлари сифатини яхшилаш ва улардан эркин фойдаланишни кенгайтириш;

– хусусий секторнинг молиявий маблағларини, шу жумладан, хорижий инвестицияларни жалб этишни таъминлайдиган шарт-шароитларни яратиш;

– давлат-хусусий шерикликнинг институционал-ҳуқуқий асосларини ривожлантириш ва такомиллаштириш учун илмий тадқиқотларни давлат томонидан қўллаб-қувватлаш, замонавий услублар ва технологияларни жорий этиш.

Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлиги ҳузуридаги Давлат-хусусий шерикликни ривожлантириш агентлиги давлат-хусусий шериклик соҳасидаги ваколатли давлат органидир. Агентлик тендер ёки тўғридан-тўғри музокаралар натижалари бўйича аниқланадиган хусусий шерик билан давлат-хусусий шериклик тўғрисида битим тузади. Давлат-хусусий шериклик тўғрисидаги битимнинг амал қилиш муддати уч йилдан кам бўлмаслиги ва қирқ тўққиз йилдан ошмаслиги керак.

Давлат-хусусий шериклик тўғрисидаги битим доирасида хусусий шерикларга қуйидаги молиявий қўллаб-қувватлаш турлари тақдим этилиши мумкин:

– субсидиялар, шу жумладан, хусусий шерикнинг давлат-хусусий шериклик лойиҳасини амалга оширишдан оладиган, кафолатланган энг кам даромадини таъминлашга йўналтириладиган субсидиялар;

– давлат-хусусий шериклик лойиҳасини амалга ошириш учун зарур бўлган активлар ва мол-мулк тарзидаги қўйилмалар;

– давлат-хусусий шериклик лойиҳасини амалга ошириш жараёнида ишлаб чиқарилган ёки етказиб берилган товарларнинг (ишларнинг, хизматларнинг) муайян миқдорини ёки бир қисмини истеъмол қилганлик ёки улардан фойдаланганлик учун тўловга йўналтириладиган Ўзбекистон Республикаси бюджети тизимининг бюджет маблағлари;

– бюджет ссудаларини, қарзларини, грантларини, кредит линияларини ва молиялаштиришнинг бошқа турларини бериш;

– Ўзбекистон Республикасининг давлат кафолатлари;

– солиқ имтиёзлари ва бошқа имтиёзлар;

– бошқа кафолатлар ва (ёки) компенсациялар.

Ижтимоий-меҳнат муносабатларида юз берадиган зиддиятлар **ижтимоий-меҳнат низолари** ҳисобланади.

Куйидаги ҳолатларда ижтимоий-меҳнат низолари келиб чиқади:

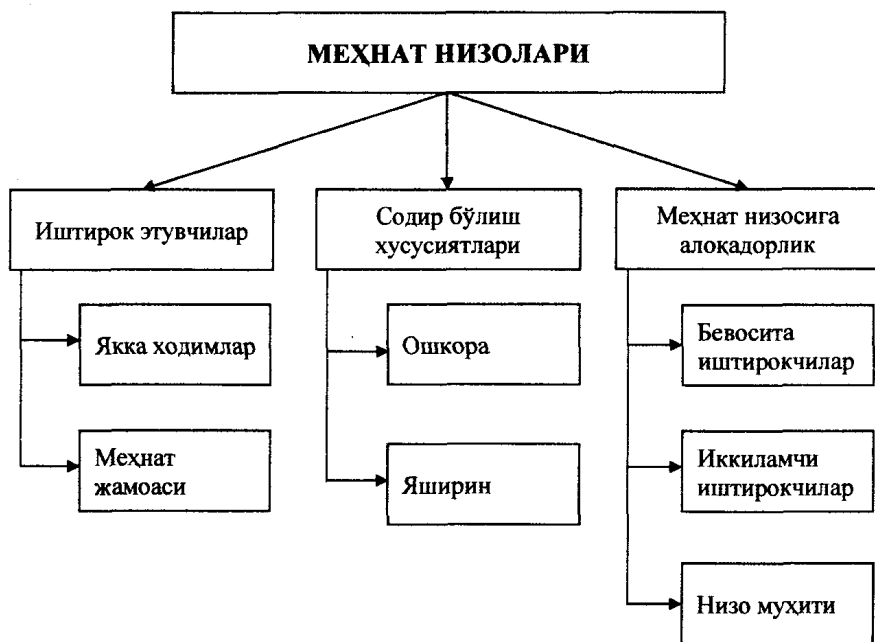
– зиддиятлар ижтимоий-меҳнат муносабатлари субъектларининг нуқтаи назари бир-бирини истисно этишига асосланган бўлса;

– зиддиятлар ҳаддан ташқари ўтқир бўлса;

– зиддиятлар томонлар учун тушунарли ёки аксинча тушунарсиз бўлса;

– зиддиятлар узоқ вақт давомида тўпланиб келган ёки аксинча, бирдан кучайиб кетса ва бошқалар.

Меҳнат низоларининг якка ва жамоавий турлари фарқланади (30-расм).



30-расм. Меҳнат низоларининг хусусияти.

**Якка меҳнат низолари** — бу иш берувчи ва ходим ўртасида меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларни, меҳнат шартномасида назарда тутилган меҳнат шартларини қўллаш юзасидан келиб чиққан келишмовчиликлардир. Якка меҳнат низосида, бир томондан, алоҳида ходим, иккинчи томондан, иш берувчи иштирок этади.

**Жамоавий меҳнат низолари** — бу иш берувчилар бирлашмаси ва ходимларнинг вакиллик органлари ўртасида меҳнатнинг янги шартларини белгилаш ва мавжуд шартларини ўзгартириш, жамоа шартномалари ва келишувларини тузиш, ўзгартириш ва бажариш юзасидан келиб чиққан келишмовчиликлардир. Жамоаларга доир меҳнат низоларида ёлланма ходимларнинг жамоаси яхлит ташкилий тузилма сифатида иш берувчига ёки унинг ваколатли органига қарши туради.

Алоҳида ходимларга тааллуқли меҳнат низоларига кўпинча қуйидагилар сабаб бўлади:

- ходимнинг розилигисиз бошқа ишга ўтказиш;
- доимий иш билан банд ходимнинг розилигисиз ишдан бўшатиш;
- меҳнатга ҳақ тўлашни кечиктириш ёки камайтириш;
- меҳнат таътили бермаслик ёки таътил муддатини қисқартириш;
- иш вақтидан ташқари ишларга жалб қилиш;
- дам олиш (байрам) кунларида ишлаш;
- ходимга етказилган зарарни қопламастик;
- асоссиз жазолаш ва бошқалар.

**Жамоага тааллуқли меҳнат низолари** одатда икки ҳолатда содир бўлади:

1) меҳнат шароитларини белгилаш ва уларни ўзгартириш билан боғлиқ меҳнат низолари. Бундай зиддиятлар ўз навбатида қуйидагиларга бўлинади:

- аввал тузилган меҳнат шартномасига риоя этмаслик ёки бу шартноманинг ўзгартирилиши билан боғлиқ меҳнат низолари;
- янги норматив ҳужжатларни ишлаб чиқиш ёки бу ҳужжатлар мазмунининг ўзгартирилиши билан боғлиқ меҳнат низолари;

2) имзоланган меҳнат шартномалари ижросига ёки ушбу шартномада кўзда тутилган қоидаларнинг талқинига доир меҳнат низолари.

Меҳнат низоларининг **объектив сабабларига** меҳнатни ташкил этишдаги камчиликлар киради. Ушбу сабаблар ходимларни тўқнаштиради, алоҳида шахслар ва гуруҳлар бир-бирларига қарши

туришларига олиб келади. Бундай вазиятдан чиқиш учун меҳнатни ташкил этишнинг муайян принциплари умуман бекор қилиниши ёки меҳнатни ташкил этиш такомиллаштирилиши керак.

Меҳнат низолари алоҳида шахслар ва гуруҳларнинг **субъектив хусусиятларига** ҳам асосланиши мумкин. Ушбу субъектив сабаблар сирасига ташкилий-меҳнат муносабатларига меҳнат жараёнидан ташқарида содир бўлган ташқи зиддиятли муаммолар ҳам қўшилиши мумкин.

Меҳнат низоларининг сабабларини улар асосидаги зиддиятлар бўйича қуйидагича таснифлаш мумкин:

**1. Таксимот муносабатларининг муаммолари.** Бунда алоҳида шахслар ва гуруҳлар неъматлар ва қадриятлар тақсимланиши юзасидан низолашади. Ишлаб чиқариш шароитларида можаронинг объекти ва предмети фақатгина иш ҳақи, мукофотлар, устамаларгина эмас, балки меҳнат шароити ва мазмуни, нормалар ва ҳоказолар бўлиши мумкин.

**2. Ўзаро функционал муносабатларнинг мураккаблиги.** Бу меҳнат низоларининг яширин турларидан биридир. Бунда меҳнат фаолиятини тақсимлаш ва кооперациялаш билан боғлиқ ягона функционал муносабатларга жалб этилган алоҳида шахслар ва гуруҳлар можаро томонлари бўлади. Кузатишлар меҳнат жараёнида алоҳида фаол бўлганлар кўпроқ низо чиқаришларини кўрсатади. Шу билан бирга баъзи ходимларнинг меҳнатга муносабати бўйича ҳамкасбларига нисбатан салбий муносабати можароли вазиятларни туғдиради.

**3. Бевосита амалий зиддиятлар.** Мазкур меҳнат низолари меҳнатни ташкил этиш, мавжуд муаммоларни ҳал этиш, низо субъектларига тааллуқли қарорлар қабул қилиш каби масалаларга турли қарашлар натижасида пайдо бўлади. Бу ўзига хос “ғоявий низо”дир.

**4. Айбни, масъулиятни зиммага олиш.** Агар корхона фаолияти самарасиз бўлса, молия-хўжалик фаолиятидаги камчиликларни зиммага олиш масаласида зиддиятлар пайдо бўлади.

**5. Етакчилик.** Ташкилий-меҳнат муносабатларида расмий раҳбарлик билан бир қаторда доимо носоғлом рақобат, етакчиликка интилиш бўлади. Ижтимоий устунликка эришиш ҳаракатлари зиддиятларни пайдо қилиши табиий. Оқибатда меҳнат низолари юқорироқ мавқени эгаллаш, ҳукмронлик қилиш, шунингдек, нуфузли иш жойини сақлаб қолиш, мураббийлик қилиш ва ҳоказолар учун курашиш тарзида кечади.

**6. Меҳнат шароитларининг қулай эмаслиги.** Бу ходимлар ўртасида жанжалларга, ҳар қандай муаммога тоқатсизликка сабаб бўлади. Иш жойларининг торлиги, бир бинода ишлаётганларнинг зичлиги, жиҳозларнинг эскириб кетганлиги ва шу кабилар ҳамisha ҳам тан олинмаса-да, меҳнат низоларига сабаб бўлади.

**7. Номувофиклик.** Бунда бирга ишлаётган ходимлар шахсий хусусиятларининг бир-бирлариникига зидлиги билан изоҳланади. Ташкилий-меҳнат соҳасида тажриба, малака, маълумот, меҳнатга муносабат ва бошқа масалаларда номувофиклик пайдо бўлиши мумкин. Номувофиклик нафақат объектив, балки субъектив хусусиятга ҳам эга. Бу мазкур низолар ҳақиқатан ҳам мавжуд номувофикликлар сабабли эмас, балки бу фарқлар хусусидаги фикрларга ҳам асосланган бўлади.

**8. Корхона ходимларининг ёши ва жинси бўйича таркиби.** Мазкур масалага турли қарашлар мавжуд. Одатда меҳнат низолари чиқариши мумкин бўлган қуйидаги хусусиятлар фарқланади:

- ёш ходимлар баъзан ўз имкониятларига асоссиз юқори баҳо беради;

- тажрибали ходимлар ўзларининг ҳамкасбларига, айниқса, уларнинг меҳнатга мослашуви даврида ёрдам кўрсатмайди;

- тажрибали катта ёшдаги ходимлар баъзан ёшларнинг қобилиятини муносиб баҳоламайди;

- катта ёшдаги ходимлар айрим ҳолларда ёшларнинг хизматда тез ўсишларига раҳна келади.

Назарий жиҳатдан меҳнат низоларини ҳал этиш имконияти уларнинг мураккаблик даражасига боғлиқ. Лекин амалиётда бу даражани аниқ белгилаш қийин. Баъзан даставвал арзимас деб ҳисобланган низо жиддий можарога айланиб кетиши, шунингдек, кескин қарама-қарши туришлар нисбатан тез ҳал этилиши мумкин бўлади.

Меҳнат низоларини ҳал этишнинг қуйидаги моделлари мавжуд:

а) агар бир-бирига қарши томонлар келишиш имконияти йўқлигини тушуниб етсалар, корхонада ёки шериклар ўртасида таркиб топган муносабатларни сақлаб қолиш учун ўз даъволаридан воз кечади;

б) томонлардан бири даъволари асоссиз эканлигини ва низода ютиб чиқа олмаслигини англаб, даъволаридан воз кечади;

в) томонлар муайян даъволаридан воз кечиб, бир-бирларига ён босади;



г) агар низога учинчи томон қўшилган бўлса, бу томон нуктаи назари ҳам ҳисобга олинган ҳолда бир битимга келишилади.

Ходим меҳнат низосини ҳал қилиш учун ўз хоҳишига кўра, **меҳнат низолари комиссиясига** ёки бевосита судга мурожаат этишга ҳақлидир.

Одатда, меҳнат низолари комиссияларини тузиш иш берувчи ва касаба уюшмаси кўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи ўртасидаги келишувда назарда тутилади. Бунда ушбу комиссиялар иш берувчи ва касаба уюшмаси кўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи томонидан тенглик асосида тузилади.

Меҳнат низолари комиссияси меҳнат низосини ариза берилган кундан эътиборан **ўн кун** муддат ичида кўриб чиқиши шарт.

Меҳнат низолари куйидаги ҳолларда бевосита туман (шаҳар) судларида кўриб чиқилади:

1) агар ходимнинг иш жойида меҳнат низолари комиссияси тузилмаган бўлса;

2) меҳнат низолари меҳнат шартномасини бекор қилиш асосларидан қатъи назар, ишга тиклаш тўғрисида, меҳнат шартномасини бекор қилиш вақти ва асослари таърифини ўзгартириш тўғрисида, мажбурий прогул ёки кам ҳақ тўланадиган ишни бажарган вақт учун ҳақ тўлашга доир бўлса;

3) меҳнат низолари ходим томонидан иш берувчига етказилган зарарнинг тўланиши ҳақида бўлса;

4) меҳнат низолари меҳнат вазифаларини бажараётганда ходимнинг соғлиғига шикаст етказилгани оқибатидаги зарарни (шу жумладан, маънавий зарарни) ёки унинг мол-мулкига етказилган зарарни иш берувчи томонидан тўланиши ҳақида бўлса;

5) иш берувчи қонунга мувофиқ меҳнат шартномаси тузиши шарт бўлган шахсларни (белгиланган минимал иш жойлари ҳисобидан ишга юборилган шахсларни; ҳомиладор аёлларни ва уч ёшга тўлмаган болалари бор аёлларни — тегишинча уларнинг ҳомиладорлиги ёки боласи борлигини важ қилиб) ишга қабул қилиш рад этилса;

б) меҳнат низолари иш берувчи ва касаба уюшмаси кўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан олдиндан келишиб ҳал этилган масалалар юзасидан келиб чиққан бўлса.

Мансабдор шахслар томонидан иш берувчига етказилган моддий зарарни тўлаш тўғрисидаги меҳнат низолари, агар мансабдор шахслар етказган зарар хўжалик низосини кўриб чиқиш пайтида аниқланган бўлса, хўжалик суди томонидан ҳам кўриб чиқилади.

Судда меҳнат низоси меҳнат низолари комиссиясида кўрилмаган

деган важ билан ходимнинг аризасини кўриб чиқишни рад этишга йўл кўйилмайди.

Судга ёки меҳнат низолари комиссиясига мурожаат этиш учун қуйидаги муддатлар белгиланади:

– ишга тиклаш низолари бўйича — ходимга у билан меҳнат шартномаси бекор қилинганлиги ҳақидаги буйруқнинг нусхаси берилган кундан бошлаб бир ой;

– ходим томонидан иш берувчига етказилган моддий зарарни тўлаш ҳақидаги низолар бўйича — зарар етказилганлиги иш берувчига маълум бўлган кундан бошлаб бир йил;

– бошқа меҳнат низолари бўйича — ходим ўз ҳуқуқи бузилганлигини билган ёки билиши лозим бўлган кундан бошлаб уч ой.

Ходимнинг соғлиғига етказилган зарарни қоплашга доир низолар бўйича судга мурожаат қилиш учун муддат белгиланмайди.

Меҳнат шартномаси қонуний асоссиз ёки белгиланган тартиб бузилган ҳолда бекор қилинган ёхуд ходим ноқонуний равишда бошқа ишга ўтказилган тақдирда, у меҳнат низосини кўриб чиқаётган орган томонидан аввалги ишига тикланиши керак.

Иш ҳақини ундириш тўғрисида низо келиб чиққан тақдирда, меҳнат низоларини кўрувчи орган ходимнинг пул ундиришга доир қуйидаги талабларини тўлиқ қондиради:

– меҳнат шартномаси бекор қилинганда ходимга меҳнат дафтarchасини ўз вақтида бермаганлик оқибатида келиб чиққан мажбурий прогул вақти учун ҳақ тўлаш тўғрисидаги;

– меҳнат низоларини кўрувчи органнинг ходимни аввалги ишига тиклаш тўғрисидаги қарорини иш берувчи ижро этмаганлиги оқибатида келиб чиққан мажбурий прогул вақти учун ҳақ тўлаш тўғрисидаги;

– фойдаланилмаган таътил учун ходимга тегишли бўлган компенсацияни тўлаш тўғрисидаги.

– шартномаси ноқонуний равишда бекор қилинганлиги, бошқа ишга ноқонуний равишда ўтказилганлиги ёки ишдан ноқонуний равишда четлатилганлиги оқибатида келиб чиққан мажбурий прогул вақти учун ходимга ҳақ тўлаш тўғрисидаги меҳнат низоларини кўриб чиқиш чоғида меҳнат низоларини кўрувчи орган томонидан ходимнинг пул ундиришга доир талаблари бир йилдан ортиқ бўлмаган муддат учун қондирилади.

Ходимнинг пул ундиришга доир бошқа талаблари уч йилдан ортиқ бўлмаган муддат учун қондирилади.

## **Х БОБ.**

# **ИЖТИМОЙ-МЕХНАТ МУНОСАБАТЛАРИНИ ХАЛҚАРО ТАРТИБГА СОЛИШ**

---

1919 йилда ижтимоий-меҳнат муносабатларини халқаро миқёсда тартибга солиш мақсадида **Халқаро меҳнат ташкилоти** (инглизча: International Labour Organization, ILO) ташкил этилган эди. Халқаро меҳнат ташкилоти (ХМТ) ўша вақтдаги Миллатлар лигасининг таркибий бўлинмаси бўлган. Ҳозирги пайтда ХМТ Бирлашган миллатлар ташкилотининг ихтисослаштирилган муассасаси ҳисобланади. 1919 йилда унинг Низоми тузилган, 1922, 1945, 1953 ва 1972 йилларда ўзгартиришлар киритилган.

Халқаро меҳнат ташкилотининг фаолияти Филадельфия декларациясида (1944 йил) эълон қилинган қуйидаги тамойилларга асосланади:

- меҳнат товар эмас;
- сўз эркинлиги ва бирлашиш эркинлиги доимий тараққиётнинг зарурий шартидир;
- ҳар қандай жойдаги қашшоқлик умумий фаровонлик учун таҳдиддир;
- ирки, эътиқоди ёки жинсидан қатъи назар, барча одамлар эркинлик ва инсон кадр-қимматини ҳурматлаш, иқтисодий барқарорлик ва тенг имкониятлар шароитида моддий фаровонлик ва маънавий ривожланиш ҳуқуқига эгадирлар.

**ХМТнинг асосий мақсадлари ижтимоий-иқтисодий тараққиётга, фаровонликни оширишга ва одамларнинг меҳнат**

шароитларини яхшилашга ёрдам кўрсатиш, инсон ҳуқуқларини ҳимоя қилишдир.

ХМТ ана шу асосий мақсадларидан келиб чиққан ҳолда қуйидагиларни ўзининг асосий вазифалари сифатида белгилаган:

– ижтимоий-меҳнат муаммоларини ҳал этишга йўналтирилган келишилган сиёсат ва дастурларни ишлаб чиқиш;

– конвенциялар ва тавсиялар шаклида халқаро меҳнат меъёрларини ишлаб чиқиш ва қабул қилиш;

– аъзо мамлакатларга иш билан бандлик, ишсизликни камайтириш ва меҳнат миграциясини тартибга солишда ёрдам кўрсатиш;

– инсон ҳуқуқларини ҳимоя қилиш (меҳнат қилиш, бирлашиш, жамоавий музокаралар олиб бориш, мажбурий меҳнатдан ҳимояланиш, камситиш ва ҳоказо ҳуқуқлар);

– камбағаллика қарши курашиш, меҳнаткашларнинг турмуш даражасини яхшилаш, ижтимоий таъминотни ривожлантириш;

– иш билан бандлар ва ишсизларни касбий тайёрлаш ва қайта тайёрлашга кўмаклашиш;

– меҳнат шароитларини ва ишлаб чиқариш муҳитини, меҳнат хавфсизлиги ва гигиенасини, атроф-муҳитни муҳофаза қилиш ва тиклашни яхшилаш;

– меҳнаткашлар ва тадбиркорлар ташкилотларига уларнинг ҳукуматлар билан биргаликда ижтимоий-меҳнат муносабатларини тартибга солиш бўйича ишларига ёрдам кўрсатиш;

– меҳнаткашларнинг энг ночор гуруҳларини (аёллар, ёшлар, катта ёшдагилар, меҳнат муҳожирларини) ҳимоя қилиш чораларини ишлаб чиқиш ва амалга ошириш.

Халқаро меҳнат ташкилоти ўз фаолиятида турли услубларни қўллайди. Уларнинг асосийлари сифатида қуйидагиларни кўрсатиш мумкин (31-расм):

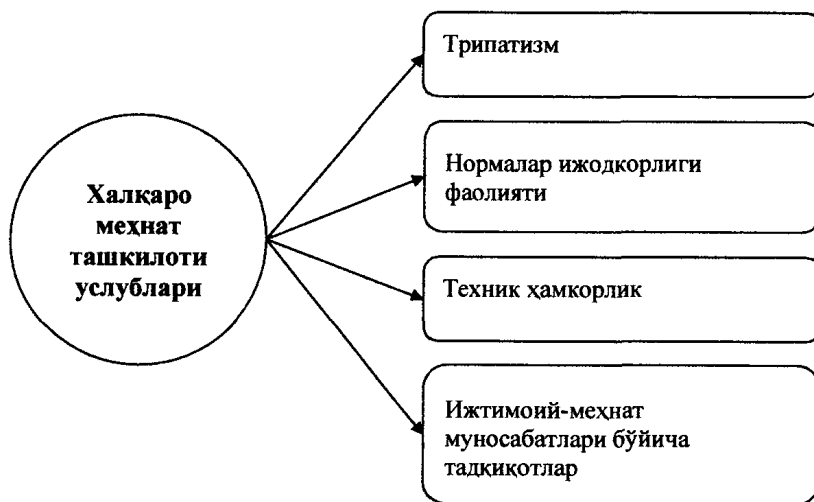
– ҳукумат, меҳнаткашлар ва тадбиркорлар ташкилотлари ижтимоий шериклигини (трипатизмни) ривожлантириш;

– халқаро меҳнат нормаларини: конвенциялар ва тавсияларни ишлаб чиқиш ва қабул қилиш ҳамда уларнинг ишлатилишини назорат қилиш (нормалар ижодкорлиги фаолияти);

– мамлакатларга ижтимоий-меҳнат муносабатларини ҳал этишда ёрдам бериш (техник ҳамкорлик);

– ижтимоий-меҳнат муносабатлари бўйича тадқиқотлар ўтказиш ва уларни эълон қилиш.

**Трипартизм** — Халқаро меҳнат ташкилоти иш фаолиятининг асосий услуги ҳисобланади. Ташкилотнинг фикрича, ижтимоий-меҳнат муносабатларини фақат трипартизм — ҳукумат, меҳнаткашлар ва тадбиркорларнинг келишилган ҳаракатлари орқалигина ҳал этиш мумкин. Бунда иш берувчилар ва меҳнаткашларнинг бирлашмалари (“ижтимоий шериклар”) ҳукуматларнинг сиёсий йўналиши ва дастурларини шакллантиришда улар билан тенг овозга эгадирлар.



**31-расм. Халқаро меҳнат ташкилоти фаолиятининг услублари.**

Меҳнат соҳасидаги асосий ҳуқуқларнинг минимал стандартлари белгилаб қўйилувчи Конвенциялар ва Тавсиялар шаклида қабул қилинадиган халқаро меҳнат меъёрларини ишлаб чиқиш Халқаро меҳнат ташкилотининг энг муҳим ва ўзига хос функцияларидан биридир.

Халқаро меҳнат ташкилотининг аъзоси бўлган давлат ҳукумати ушбу Конвенциялар ва Тавсияларни уларни ратификация қилиш тўғрисида қарор қабул қилиш учун ўз мамлакатининг ваколатли миллий органига (кўпинча парламентга) тақдим этилишини ташкил қилади.

Халқаро меҳнат ташкилотига аъзо давлат у ёки бу Конвенцияни ратификация қилганида ундаги қоидаларни миллий қонун

хужжатларида ва амалиётда қўллаш мажбуриятини ўз зиммасига олади.

Халқаро меҳнат ташкилотининг **Тавсиялари** унчалик мажбурий тусда бўлмасдан, сиёсат, қонунчилик ва амалий фаолият соҳасида қўлланма вазифасини бажаради.

1998 йилда Халқаро меҳнат конференцияси **“Меҳнат соҳасидаги энг асосий тамойиллар ва ҳуқуқлар тўғрисида”**ги декларацияни қабул қилди. Унда таъкидланишича, Халқаро меҳнат ташкилотига аъзо давлатлар (улар тегишли Конвенцияларни ратификация қилгани ёки қилмаганлигидан қатъи назар) фақат ушбу Ташкилотга аъзо бўлганликларининг ўзи сабабли ҳам Декларацияда белгилаб қўйилган меҳнат соҳасидаги фундаментал тамойиллар ва ҳуқуқларга риоя этишлари, уларни қўллашлари ҳамда ҳаётга сидқидилдан татбиқ қилишлари шарт. Бу асосий тамойиллар ва ҳуқуқлар қуйидагилардан иборат:

- меҳнаткашлар ва иш берувчиларнинг ташкилотга бирлашиш ҳамда жамоа музокараларини юритиш ҳуқуқи;
- мажбурий меҳнатнинг барча шаклларига барҳам бериш;
- болалар меҳнатини таъсирчан таъқиқлаш;
- меҳнат ва машғулотлар соҳасидаги камситишларни бартараф этиш.

1992 йилнинг март ойида Ўзбекистон Республикаси Халқаро меҳнат ташкилотининг тўла ҳуқуқли аъзоси бўлган. Ўзбекистон Республикаси томонидан Халқаро меҳнат ташкилотининг 13 та Конвенцияси, шу жумладан, 6 та асосий Конвенцияси ратификация қилинган (11-жадвал).

Халқаро меҳнат ташкилотининг ижтимоий-меҳнат муносабатларини тартибга солишга йўналтирилган конвенцияларини шартли равишда икки гуруҳга бўлиш мумкин:

1. Халқаро меҳнат ташкилотига аъзо давлатлар биринчи навбатда ратификация қилиниши лозим бўлган универсаллик хусусиятига эга қуйидаги конвенциялар: 1930 йилдаги “Мажбурий меҳнат тўғрисида”ги 29-, 1948 йилдаги “Уюшиш эркинлиги ва бирлашиш ҳуқуқини ҳимоялаш тўғрисида”ги 87-, 1949 йилдаги “Жамоа музокараларини ташкил этиш ва юритиш ҳуқуқи принципларини қўллаш тўғрисида”ги 98-, 1951 йилдаги “Тенг ҳақ тўлаш тўғрисида”ги 100-, 1957 йилдаги “Мажбурий меҳнатни тугатиш тўғрисида”ги 105-, 1958 йилдаги “Меҳнат ва касб соҳасида камситиш тўғрисида”ги 111-, 1973 йилдаги “Энг кичик ёш тўғрисида”ги 138-Конвенциялар.

**Ўзбекистон томонидан ратификация қилинган Халқаро меҳнат ташкилотининг конвенциялари**

Конвенция рақами	Конвенциянинг номланиши	Конвенция Ўзбекистон томонидан ратификация қилинган сана
29	“Мажбурий меҳнат тўғрисида”ги Конвенция	1997 йил 30 август
47	“Қирк соатлик иш ҳафтаси тўғрисида”ги Конвенция	1995 йил 6 май
52	“Ҳақ тўланадиган таътил тўғрисида”ги Конвенция	1995 йил 6 май
98	“Жамоа музокараларини ташкил этиш ва юритиш ҳуқуқи принципларини қўллаш тўғрисида”ги Конвенция	1997 йил 30 август
1	“Тенг ҳақ тўлаш тўғрисида”ги Конвенция	1997 йил 30 август
103	“Оналикни муҳофаза қилиш тўғрисида”ги Конвенция	1995 йил 6 май
105	“Мажбурий меҳнатни тугатиш тўғрисида”ги Конвенция	1997 йил 30 август
111	“Меҳнат ва иш турлари соҳасида камситиш тўғрисида”ги Конвенция	1997 йил 30 август
122	“Иш билан таъминлаш соҳасидаги сиёсат тўғрисида”ги Конвенция	1995 йил 6 май
135	“Меҳнаткашларнинг вакиллари тўғрисида”ги Конвенция	1997 йил 30 август
138	“Энг кичик ёш тўғрисида”ги Конвенция	2008 йил 4 апрель
154	“Жамоа музокараларини олиб бориш тўғрисида”ги Конвенция	1997 йил 30 август
182	“Болалар меҳнатининг энг ёмон шакллари тўғрисида”ги Конвенция	2008 йил 4 апрель

“Жамоа музокараларини ташкил этиш ва юритиш ҳуқуқи принципларини қўллаш тўғрисида”ги 98-Конвенцияда меҳнаткашлар иш билан таъминланишида бирлашмалар эркинлигини чеклашга қаратилган ҳар қандай камситиш ҳаракатларига қарши тегишли

ҳимоядан фойдалана олишлари кўрсатилган. Бундай ҳимоя қуйида кўзланган ҳаракатларга нисбатан янада масъулиятлироқ қўлланилади:

– меҳнаткашни иш билан таъминлашда жамоат бирлашмасига қўшилмаслик ёки касаба уюшмаси аъзоси ҳуқуқидан воз кечиш шартини қўйиш;

– меҳнаткашни бирлашмага аъзо бўлгани учун ва бирлашма фаолиятида иш вақтидан ташқари ёки иш берувчи розилиги билан иш вақтида иштирок этганлиги туфайли унга зиён етказиш ёки бўшатиш.

Жамоа шартномалари орқали иш билан таъминланиш соҳасидаги шарт-шароитларни тартибга солиш мақсадида, зарур ҳолларда, иш берувчилар ёки иш берувчиларнинг ташкилотлари ва меҳнаткашларнинг ташкилотлари ўртасидаги ихтиёрий музокаралар механизмининг тўла ривожланишига ва ундан самарали фойдаланишга кўмаклашиш ва рағбатлантириш учун миллий шароитга мос келадиган чора-тадбирлар кўрилади.

1973 йилдаги “Энг кичик ёш тўғрисида”ги 138-Конвенция болалар меҳнатини батамом бекор қилишни таъминлашга ҳамда ишлашга ёки ёл्लанишга руҳсат этилган энг кичик ёшни ўсмирларнинг тўла жисмоний ва ақлий ривожланиш даражасига мос келадиган ёшгача босқичма-босқич оширишга йўналтирилгандир. Конвенцияда белгилаб қўйилган қондага кўра, меҳнат фаолиятига жалб қилиш учун энг кичик ёш мажбурий мактаб таълимини тугаллаш учун зарур бўлган ёшдан кам бўлмаслиги керак ва ҳар қандай ҳолда ўн беш ёшдан кичик бўлмаслиги зарур. Иқтисодиёти ва таълим имкониятлари етарлича ривожланмаган Халқаро меҳнат ташкилотининг аъзоси, иш берувчилар ва меҳнаткашларнинг тегишли ташкилотлари билан маслаҳатлашилгандан сўнг даставвал энг кичик ёш деб ўн тўрт ёшни белгилаши мумкин.

2. Халқаро меҳнат ташкилоти ҳужжатларининг ушбу гуруҳини алоҳида субъектлар ва меҳнат ҳуқуқининг турларига тааллуқли конвенциялар ташкил этади. Уларга 1958 йилдаги “Меҳнат ва иш турлари соҳасида камситиш тўғрисида”ги 111-, 1968 йилдаги “Иш билан таъминлаш соҳасидаги сиёсат тўғрисида”ги 122-, 1971 йилдаги “Меҳнаткашларнинг вакиллари тўғрисида”ги 135-, 1983 йилдаги “Ногиронлар касби ва бандлигини тиклаш тўғрисида”ги 159-Конвенциялар ва бошқалар киради.

Жумладан, Меҳнаткашларнинг вакиллари тўғрисидаги 135-Конвенцияда “**меҳнаткашлар вакиллари**” дейилганда миллий конун ҳужжатларига ёки амалиётга мувофиқ:



– касаба уюшмалари вакиллари, яъни касаба уюшмалари ёки ушбу касаба уюшмалари аъзолари томонидан тайинланган ёки сайланган вакиллар;

– сайланган вакиллар, яъни миллий қонун ҳужжатлари ёки жамоа шартномалари қондаларига мувофиқ корхона меҳнаткашлари томонидан эркин сайланадиган вакиллар ва ушбу вакилларнинг функциялари тегишли мамлакатдаги касаба уюшмаларининг мутлақ ваколатлари, деб эътироф этиладиган фаолият турини ўз ичига олмайди.

Корхонадаги меҳнаткашларнинг вакиллари уларга зарар етказиш мумкин бўлган ҳар қандай хатти-ҳаракатларга қарши, шу жумладан, уларнинг меҳнаткашлар вакили сифатидаги мақомига ёки фаолиятига асосан ёки уларнинг бирлашмага аъзо бўлганлигига ёхуд уларнинг бирлашма фаолиятида иштирок этганлигига асосан бўшатилишига қарши самарали ҳимоядан, улар қанчалик амалдаги қонун ҳужжатларига ёки жамоа шартномаларига ёки бошқа биргаликда келишилган шартномаларга мувофиқ равишда фаолият олиб борган бўлсалар, шу даражада фойдаланадилар.

Халқаро меҳнат ташкилотининг ижтимоий-меҳнат муносабатларини тартибга солишга йўналтирилган яна қуйидаги конвенцияларини кўрсатиш мумкин:

– ишга қабул қилиш ва касбий тайёргарликда ирқи, танасининг ранги, жинси, эътиқоди, сиёсий қарашлари, миллий ёки ижтимоий келиб чиқиши бўйича камситишга йўл қўйиб бўлинмаслигини ифода этган 111-Конвенция;

– давлатларнинг иш билан бандлигини таъминлаш юзасидан фаол сиёсат олиб боришга даъват этилган 122-Конвенция;

– энг кам иш ҳақига оид 131-Конвенция;

– “Меҳнат хавфсизлиги ва гигиенаси соҳасида миллий давлат сиёсати тамойиллари тўғрисида”ги 155-Конвенция;

– “Корхоналарда гигиена хизматини ташкил этиш тўғрисида”ги 161-Конвенция;

– тунги иш вақтига оид меъёрларни ўз ичига оладган 171-Конвенция;

– тўлиқсиз иш вақтини тартибга солишга қаратилган 175-Конвенция ва бошқалар<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Халқаро Меҳнат Ташкилотининг асосий конвенциялари ва тавсиялари. / Ўзбекча нашр учун маъсул муҳаррир А.Х. Саидов. — Т.: Инсон ҳуқуқлари бўйича Ўзбекистон Республикаси Миллий маркази, 2008. — 240 бет.

Халқаро меҳнат ташкилоти ҳозиргача умуман 188 та конвенция ва 200 та тавсия қабул қилган. Кейинги йилларда Халқаро меҳнат ташкилоти ижтимоий-меҳнат муносабатларини тартибга солиш масалалари бўйича эскириб қолган меъёрларни бекор қилиш ва норма ижодкорлигини янги, юқорироқ даражага кўтариш учун “бирлаштирилган ҳужжатлар” қабул қилиш чораларини кўрмоқда.

Халқаро меҳнат ташкилотининг 29-Конвенцияси таърифига мувофиқ, **мажбурий меҳнат** ихтиёрий равишда ўз хизматларини таклиф этмаган ҳар қандай шахсдан ҳар қандай жазолаш таҳдиди остида талаб қилинадиган ҳар қандай иш ёки хизматдир.

Ваколатли ҳокимият органлари хусусий шахслар, компаниялар ёки жамоалар мажбурий меҳнатга жалб қилинишга рухсат беришлари мумкин эмас. Бундай қарор чиқарган ҳар қандай давлат органи жавобгарликка тортилади. Фақат истисно қилувчи ҳолатлардагина давлат органлари мажбурий меҳнатга жалб қилишлари мумкин. Лекин ушбу органлар бу иш ёки хизматларни фавқулудда ҳоллардагина, бу иш ёки хизматга ҳеч ким ихтиёрий рози бўлмаган ҳолларда жалб қилишлари мумкин. Бу ҳолатларда мажбурий меҳнатга фақат ёши 18 дан кичик бўлмаган ва 45 ёшдан катта бўлмаган эркаслар жалб қилинишлари мумкин. Мажбурий меҳнатга жалб қилинадиганлар доирасига шифокорнинг ушбу ишчининг меҳнатга қобилиятсиз эканлигини тасдиқловчи ҳулосаси бўлган шахслар, шунингдек, мактаб ўқувчилари, ўқитувчилари ва умуман бутун мактаб маъмурияти ходимлари кирмайди. Мажбурий меҳнатга жалб қилишнинг энг кўп миқдори йилига 60 кундан ошмаслиги керак<sup>1</sup>.

Халқаро меҳнат ташкилотининг 1957 йилдаги “Мажбурий меҳнатни тугатиш тўғрисида”ги 105-Конвенциясида ушбу Конвенцияни ратификация қилган ҳар бир давлат зиммасига зўраки ёки мажбурий меҳнатни тугатиш ва унинг ҳар қандай шаклларини ишлатмаслик ҳамда куйидаги ҳаракатлар сифатида қўлламаслик мажбурияти юкланади:

– амалдаги сиёсий, ижтимоий ёки иқтисодий тизимга зид сиёсий қарашлар ёки мафкуравий эътиқодларнинг мавжудлиги ёки ифодаланиши учун сиёсий таъсир ёки тарбия воситаси ёки жазо чораси сифатида;

– иқтисодий тараққиёт эҳтиёжлари учун иш кучини сафарбар этиш ва ундан фойдаланиш усули сифатида;

– меҳнат интизомини сақлаш чораси сифатида;

---

<sup>1</sup> Конвенция №29 Международной организации труда 1930 года “О принудительном или обязательном труде” // <http://www.ilo.org>

– иш ташлаш ҳаракатларида қатнашганлик учун жазолаш чораси сифатида;

– иркий, ижтимоий, миллий мансублик ёки диний эътиқод белгилари бўйича камситиш чоралари сифатида<sup>1</sup>.

Миллий қонун ҳужжатларимизда болаларни меҳнатга жалб қилиш ва мажбурий меҳнатдан фойдаланиш, жумладан, бирор-бир жазони қўллаш билан таҳдид қилиш орқали, шу жумладан, меҳнат интизомини сақлаш воситаси тариқасида иш бажаришга мажбурлаш учун қатъий таъқиқ назарда тутилган. Меҳнат қилишга бирор-бир шаклда мажбурлаганлик учун маъмурий жавобгарлик жорий этилган.

Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 37-моддасида “Ҳар бир шахс адолатли меҳнат шароитларида ишлаш ҳуқуқига эгадир”<sup>2</sup>, - деб мустаҳкамлаб қўйилган.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 37-моддасида эса “Мажбурий меҳнат, яъни бирор-бир жазони қўллаш билан таҳдид қилиш орқали (шу жумладан? меҳнат интизомини сақлаш воситаси тариқасида) иш бажаришга мажбурлаш тақиқланади”, - деб аниқ кўрсатилган. Шу билан бирга қуйидаги ишлар, яъни:

– ҳарбий ёки муқобил хизмат тўғрисидаги қонунлар асосида;

– фавқулодда ҳолат юз берган шароитларда;

– суднинг қонуний кучга кирган ҳукмига биноан;

– қонунда назарда тутилган бошқа ҳолларда бажарилиши лозим бўлган ишлар мажбурий меҳнат деб ҳисобланмайди<sup>3</sup>.

Бу Халқаро меҳнат ташкилотининг 1930 йилдаги 29-Конвенциясида ҳам кўзда тутилган.

Бирор-бир шаклда болалар меҳнати ва мажбурий меҳнатни келтириб чиқариши мумкин бўлган ҳолатларнинг олдини олиш ва уларга йўл қўймаслик, фуқароларнинг қафолатланган меҳнат ҳуқуқларини таъминлаш масалалари бўйича Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Сенати томонидан Парламент комиссияси тузилган. Унинг зиммасига давлат органлари, корхоналар, муассасалар ва ташкилотлар, шунингдек, жисмоний шахслар томонидан фуқароларнинг қафолатланган меҳнат ҳуқуқлари бузилишига йўл қўйилмаслиги устидан парламент ҳамда жамоатчилик назоратини ўрнатиш вазифаси юклатилган<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> Конвенция №105 Международной организации труда 1957 года “Об упразднении принудительного труда” // [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

<sup>2</sup> Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси // <http://www.norma.uz>

<sup>3</sup> Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси // <http://www.norma.uz>

<sup>4</sup> Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Сенатининг 2017 йил 4 октябрдаги “Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатларига ва халқаро меҳнат стандартларига мувофиқ фуқароларнинг

Ўзбекистонда 2013 йилдан бошлаб Халқаро меҳнат ташкилотининг (ХМТ) услуги бўйича ва унинг экспертларининг бевосита иштирокида қишлоқ хўжалигида болалар меҳнатидан ва мажбурий меҳнатдан фойдаланишнинг мониторинги олиб борилди ва улар томонидан пахта терими даврида болалар меҳнатидан ва мажбурий меҳнатдан оммавий фойдаланиш ҳолатлари аниқланмаган.

Шу билан бирга ташкилотлар ва муассасалар, фермер хўжаликлари ҳамда деҳқон хўжаликлари раҳбарларининг қонун ҳужжатларини билмаслиги мажбурий меҳнатнинг олдини олиш ва унга йўл қўймасликка жиддий халақит бермоқда. Хусусан, 2018 йилда ҳам мамлакатнинг баъзи митақаларида таълим ва соғлиқни сақлаш ходимларини ноқонуний равишда ободонлаштириш ишларига жалб қилиш ҳолатлари аниқлади.

Бундай ҳолатларга барҳам бериш мақсадларида Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2018 йил 11 майдаги “Ўзбекистон Республикасида мажбурий меҳнатга барҳам беришга доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги махсус қарори қабул қилинди. Ҳукуматнинг ушбу қарорига мувофиқ, барча даражалардаги давлат ва хўжалик бошқаруви органлари раҳбарларига қуйидагилар белгилаб берилди:

– фуқароларни, жумладан, таълим, соғлиқни сақлаш муассасалари, бошқа бюджет ташкилотлари ходимларини, таълим муассасалари ўқувчилари ва талабаларни мажбурий меҳнатга, шу жумладан, туман ва шаҳарлар ҳудудларини ободонлаштириш ҳамда кўкаламзорлаштириш ишлари, мавсумий қишлоқ хўжалиги ишлари, металл чиқиндилари ва макулатура йиғиш, шунингдек, бошқа турдаги мавсумий ишларга жалб қилиш ҳолатларининг зудлик билан олдини олиш ва бунга чек қўйиш;

– фуқароларни, хусусан, таълим ва соғлиқни сақлаш соҳаси, бошқа бюджет ташкилотлари ходимларини, талабалар ва таълим муассасалари ўқувчиларини мажбурий жамоат ишларига бевосита ёки билвосита жалб қилган мансабдор шахсларга нисбатан қатъий интизомий чоралар қўлланилиши;

– автомобиль йўллари, ҳаракатланиш тизим бўлган кўчалар, сув объектлари, қирғоқбўйи ҳудудлари ва зоналар, қурилиш майдонлари, бино ва иншоотлар томлари, хавфли ишлаб чиқариш объектлари, шунингдек, инсонларнинг ҳаётига ёки соғлиғига хавф туғдириши

---

кафолатланган меҳнат ҳуқуқларини таъминлашга доир чора-тадбирларни кучайтириш тўғрисида”ги қарори // ЎЗА, 2017 йил 6 октябрь.

мумкин бўлган бошқа жойларда ихтиёрий ташаббус билан ҳашарлар ва бошқа ишларни ўтказиш таъқиқланди.

Ўзбекистон Республикаси Бош прокуратурасига фуқароларнинг кафолатланган меҳнат ҳуқуқларини таъминлаш ва мамлакат ҳудудида мажбурий меҳнатга йўл қўймаслик соҳасидаги қонун ҳужжатларига риоя этилиши юзасидан назоратни кучайтириш, бу борадаги текширувлар самарадорлигини ошириш ва мажбурий меҳнат ҳолатлари аниқланганда эса айбдор шахсларга нисбатан тегишли жавобгарлик чораларини қўллаш топширилди<sup>1</sup>.

Ўзбекистонда ушбу масала бўйича қўрилган чора-тадбирлар болалар меҳнатига тўлиқ барҳам бериш, шунингдек, мажбурий меҳнатнинг олдини олиш ва бунга йўл қўймаслик учун етарли норматив-ҳуқуқий базани шакллантириш имконини берди. Бу жаҳон ҳамжамияти, хусусан, ХМТ, Жаҳон банки ва Европарламент томонидан юқори баҳоланди.

Шу билан бирга таълим, соғлиқни сақлаш соҳалари ва бошқа бюджет ташкилотлари ходимларини ҳудудларни ободонлаштириш, шунингдек, кишлоқ хўжалигидаги турли ишларга мажбурий жалб қилиш шаклида меҳнат қонунчилиги нормаларини бузиш билан боғлиқ айрим ҳолатлар кузатилди.

Бундан буён бу каби салбий ҳолатларга йўл қўймаслик, давлат органлари ишидаги тизимли камчиликларни бартараф этиш, шунингдек, мажбурий меҳнатга жалб қилиш ҳолатларига тўлиқ барҳам бериш мақсадида Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан 2018 йил 10 майда “Ўзбекистон Республикасида мажбурий меҳнатга барҳам беришга доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги қарор қабул қилинди.

Ушбу қарор билан Қорақалпоғистон Республикаси Вазирлар Кенгаши Раиси, вилоятлар, Тошкент шаҳри, шаҳарлар ва туманлар ҳокимлари, барча даражалардаги давлат ва хўжалик бошқаруви органлари раҳбарлари зиммасига:

– фуқароларни, жумладан, таълим, соғлиқни сақлаш муассасалари, бошқа бюджет ташкилотлари ходимларини, таълим муассасалари ўқувчилари ва талабаларни мажбурий меҳнатга, шу жумладан, туман ва шаҳарлар ҳудудларини ободонлаштириш ҳамда кўкаламзорлаштириш ишлари, мавсумий кишлоқ хўжалиги ишлари, металл чиқиндилари ва макулатура йиғиш, шунингдек, бошқа турдаги

<sup>1</sup> Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2018 йил 11 майдаги “Ўзбекистон Республикасида мажбурий меҳнатга барҳам беришга доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги қарори// <http://www.norma.uz>

мавсумий ишларга жалб қилиш ҳолатларининг зудлик билан олдини олиш ва бунга чек қўйиш;

– фуқароларни, хусусан, таълим ва соғлиқни сақлаш соҳаси, бошқа бюджет ташкилотлари ходимларини, талабалар ва таълим муассасалари ўқувчиларини мажбурий жамоат ишларига бевосита ёки билвосита жалб қилган мансабдор шахсларга нисбатан қатъий интизомий чоралар кўриш;

– мажбурий меҳнатдан фойдаланиш бўйича аниқланган ҳар бир ҳолат юзасидан тегишли ахборотни жавобгарлик чораларини қўллаш учун ҳуқуқни муҳофаза қилиш органларига зудлик билан етказиш вазифаси юкланди<sup>1</sup>.

Мамлакатда одам савдоси ва мажбурий меҳнатга қарши кураш соҳасида мамлакатимизнинг халқаро майдондаги ижобий имижини олға суришда давлат органлари фаолиятини мувофиқлаштиришнинг таъсирчан тизимини яратиш мақсадида Одам савдосига қарши курашиш бўйича республика идоралараро комиссияси Одам савдосига ва мажбурий меҳнатга қарши курашиш миллий комиссияси этиб қайта ташкил қилинди.

Шунингдек, Ўзбекистон Республикасининг Жиноят кодексига болалар меҳнати ва мажбурий меҳнатга йўл қўйилганлик учун жавобгарлик нормасини белгилайдиган қўшимчалар киритиладиган бўлди<sup>2</sup>.

Хусусан, Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги кодекснинг 51-моддасига киритилган ўзгариш ва қўшимчаларга кўра, меҳнатга бирон-бир шаклда мажбурлаш учун базавий ҳисоблаш миқдорининг 10 бараваридан 30 бараваригача, агар бир йил ичида бу ҳол қайта содир этилса, 30 баравардан 100 бараваргача жарима солиниши белгиланди. Илгари ушбу жарима миқдори бор-йўғи 1 баравардан 3 бараваргача бўлиб, мажбурий меҳнатга жалб қилган шахсларга нисбатан қаттиқ жазо кўрилишига имкон бермас эди. Шунингдек, мажбурий меҳнатга йўл қўйганлик учун қўлланиладиган маъмурий жазо турини жиноий жазога алмаштириш борасида қонунчиликка тақлиф киритилди.

---

<sup>1</sup> Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2018 йил 10 майдаги “Ўзбекистон Республикасида мажбурий меҳнатга барҳам беришга доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги қарори // Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 14.05.2018 й., 09/18/349/1205-сон, 31.12.2018 й., 09/18/1066/2428-сон

<sup>2</sup> Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 30 июлдаги “Одам савдосига ва мажбурий меҳнатга қарши курашиш тизимини янада такомиллаштиришга оид қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги Фармони // Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 31.07.2019 й., 06/19/5775/4080-сон.

# Фойдаланилган адабиётлар

---

## 1. Ўзбекистон Республикаси қонунилари, Ўзбекистон Республикаси Президенти фармонлари ва қарорлари, ҳукумат қарорлари

1.1. Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси // <http://www.Lex.uz>

1.2. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси // // Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 05.01.2018 й., 03/18/456/0512-сон; 10.01.2018 й., 03/18/459/0536-сон, 19.04.2018 й., 03/18/476/1087-сон.

1.3. “Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида”ги Ўзбекистон Республикаси Қонуни (янги таҳрири) /// Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 05.01.2018 й., 03/18/456/0512-сон, 24.07.2018 й., 03/18/486/1559-сон, 17.10.2018 й., 03/18/501/2056-сон.

1.4. “Давлат-хусусий шериклик тўғрисида”ги Ўзбекистон Республикасининг Қонуни // Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 11.05.2019 й., 03/19/537/3113-сон.

1.5. “Оилавий тадбиркорлик тўғрисида”ги Ўзбекистон Республикасининг Қонуни // Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2012 й., 17-сон, 188-модда.

1.6. “Ижтимоий шериклик тўғрисида”ги Ўзбекистон Республикасининг қонуни // Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2014 й., 39-сон, 488-модда.

1.7. “Давлат-хусусий шериклик тўғрисида”ги Ўзбекистон Республикасининг Қонуни // Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 11.05.2019 й., 03/19/537/3113-сон.

1.8. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2016 йил 5 октябрдаги “Тадбиркорлик фаолиятининг жадал ривожланишини

таъминлашга, хусусий мулкни ҳар томонлама ҳимоя қилишга ва ишбилармонлик муҳитини сифат жиҳатидан яхшилашга доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги Фармони // [http:// www.Lex.uz](http://www.Lex.uz).

1.9. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 7 февралдаги “Ўзбекистон Республикасини янада ривожлантириш бўйича Ҳаракатлар стратегияси тўғрисида”ги Фармони // Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2017 й., 6-сон, 70-модда, 20-сон, 354-модда, 23-сон, 448-модда, 37-сон, 982-модда.

1.10. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 24 майдаги “Бандлик соҳасида давлат сиёсатини янада такомиллаштириш ва меҳнат органлари фаолияти самарадорлигини тубдан ошириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги Фармони // Халқ сўзи, 2017 йил 25 май.

1.11. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 24 мартдаги “Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги фаолиятини ташкил этиш чора-тадбирлари тўғрисида”ги Қарори // Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2017 й., 22-сон, 420-модда, 37-сон, 982-модда.

1.12. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 6 майдаги “Аҳоли бандлигини таъминлаш бўйича олиб борилаётган ишлар натижадорлиги ва самарадорлигини оширишда маҳаллий ижро ҳокимияти ва иқтисодий комплекснинг ҳудудий органлари раҳбарларининг шахсий масъулиятини ошириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги Қарори // Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2017 й., 19-сон, 338-модда.

1.13. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 7 июндаги “Ҳар бир оила – тадбиркор” дастурини амалга ошириш тўғрисида”ги Қарори // ЎЗА, 2018 йил 8 июнь.

1.14. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 5 июлдаги “Ўзбекистон Республикасининг ташқи меҳнат миграция тизимини янада такомиллаштириш бўйича қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги Қарори // Халқ сўзи, 2018 йил 6 июль.

1.15. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 30 июлдаги “Одам савдосига ва мажбурий меҳнатга қарши курашиш тизимини янада такомиллаштиришга оид қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги Фармони // Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 31.07.2019 й., 06/19/5775/4080-сон.



1.16. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 14 июлдаги “Аҳоли бандлигини таъминлаш борасидаги ишларни такомиллаштириш ва самарадорлигини ошириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги Қарори // ЎЗА, 2018 йил 16 июль.

1.17. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 10 апрелдаги “Ўзбекистон Республикаси ҳудудларида ишсиз фуқароларни касб-хунарга ўқитиш марказларини ташкил этиш чора-тадбирлари тўғрисида”ги Қарори // Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2017 й., 15-сон, 255-модда, 34-сон, 893-модда, 37-сон, 990-модда.

1.18. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 10 июлдаги “Меҳнат органлари фаолиятини ташкил этишни такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги Қарори // <http://www.lex.uz>

1.19. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 8 сентябрдаги “Вақтинчалик бир марталик иш билан таъминлаш бюроларини ташкил этиш тўғрисида”ги қарори // Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2017 й., 37-сон, 990-модда.

1.20. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 5 октябрдаги “Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги ҳузуридаги Жамоат ишлари жамғармаси фаолиятини ташкил этиш тўғрисида”ги қарори // Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2017 й., 40-сон, 1059-модда.

1.21. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 28 октябрдаги “Меҳнат бозорининг жорий ва истикболдаги эҳтиёжларини ҳисобга олиб иш ўринларини ташкил этиш ва кадрлар тайёрлаш давлат буюртмасини шакллантириш тартиби тўғрисидаги низомни тасдиқлаш ҳақида”ги қарори // Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 31.10.2017 й., 09/17/877/0190-сон.

1.22. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2018 йил 11 майдаги “Ўзбекистон Республикасида мажбурий меҳнатга барҳам беришга доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги қарори // <http://www.norma.uz>

## II. Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёевнинг маърузалари

2.1. Мирзиёев Ш.М. Қонун устуворлиги ва инсон манфаатларини таъминлаш – юрт тараққиёти ва халқ фаровонлигининг гарови / Ўзбекистон Республикаси Конституцияси қабул қилинганининг 24 йиллигига бағишланган тантанали маросимдаги маъруза // Халқ сўзи, 2016 йил 8 декабрь.

2.2. Мирзиёев Ш.М. Эркин ва фаровон, демократик Ўзбекистон давлатини мард ва олижаноб халқимиз билан бирга курашимиз / Ўзбекистон Республикаси Президенти лавозимиغا киришиш тантанали маросимиغا бағишланган Олий Мажлис палаталарининг қўшма мажлисидаги нутқ // Халқ сўзи, 2016 йил 15 декабрь

2.3. Мирзиёев Ш.М. Танқидий таҳлил, қатъий тартиб-интизом ва шахсий жавобгарлик – ҳар бир раҳбар фаолиятининг кундалик қондаси бўлиши керак / Мамлакатимизни 2016 йилда ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришнинг асосий яқунлари ва 2017 йилга мўлжалланган иқтисодий дастурнинг энг муҳим устувор йўналишларига бағишланган Вазирлар Маҳкамасининг кенгайтирилган мажлисидаги маъруза // Халқ сўзи, 2017 йил 17 январь

2.4. Мирзиёев Ш.М. Жисмоний ва маънавий етук ёшлар – эзгу мақсадларимизга етишда таянчимиз ва суянчимиздир / “Қамолот” ёшлар ижтимоий ҳаракатининг IV қурултойидаги нутқ // Халқ сўзи, 2017 йил 1 июль.

2.5. Мирзиёев Ш.М. Конституция – эркин ва фаровон ҳаётимиз, мамлакатимизни янада тараққий эттиришнинг мустақкам пойдеворидир / Ўзбекистон Республикаси Конституцияси қабул қилинганининг 25 йиллигига бағишланган тантанали маросимдаги маъруза // Халқ сўзи, 2017 йил 8 декабрь.

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

2.7. Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёевнинг Олий Мажлисга Мурожаатномаси // ЎЗА, 2018 йил 25 декабрь.

2.8. Мирзиёев Ш.М. Конституция ва қонун устуворлиги – ҳуқуқий демократик давлат ва фуқаролик жамиятининг энг муҳим мезонидир // ЎЗА, 2019 йил 7 декабрь.

2.9. Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёевнинг Олий Мажлисга Мурожаатномаси // ЎЗА, 2020 йил 25 январь.

### III. Китоблар ва монографиялар

3.1. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. Назария ва амалиёт. Дарслик.– Т.: “Фан”, 2019 йил. - 590 б.

3.2. Алиев И.М. Экономика труда: Учебник для бакалавриата и магистратуры / И.М. Алиев, Н.А. Горелов, Л.О. Ильина. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 478 с.

3.3. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: Учебник для вузов / Б.М. Генкин. - М.: Норма, 2013. - 464 с.

3.4. Кибанов А.Я., Ивановская Л.В., Митрофанова Е.А., Эсаулова И.А. Социально-трудовые отношения, рынок труда и занятость персонала. – М.: Проспект, 2012. - 621 с.

3.5. Лапидус Л.В. Цифровая экономика: управление электронным бизнесом и электронной коммерцией: учебник. – М.: ИНФРА-М, 2018. – 479 с.

3.4. Мамадалиева Ҳ. Аёллар иқтисодий фаоллигини ошириш йўллари: услубий қўлланма. – Т.: “РОИАМ”, 2016. - 20 б.

3.5. Миграция населения: теория, политика: Учебное пособие / Под ред. Воробьева О.Д., Топилин А.В. – М.: Экономическое образование, 2012.

3.6. Михалькина Е.В., Белокрылова О.С., Фурса Е.В. Экономика труда: учебник. – М.: РИОР: ИНФРА-М. – 2017. – 273 с.

3.7. Одегов Ю.Г. Экономика труда: Учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 423 с.

3.8. Рофе А.И. Рынок труда: учебник. – М.: КНОРУС, 2018. – 260 с.

3.9. Управление трудовыми ресурсами: учебник / под ред. А.Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 2010. - 284 с.

3.10. Холмўминов Ш.Р., Арабов Н.У. Меҳнат бозори инфратузилмаси. Ўқув қўлланма. –Т.: “Фан ва технологиялар”, 2016.

3.11. Экономика труда / под ред. проф. Ю.П. Кокина, проф. П.Э. Шлендера. - М., 2011. - 686 с.

3.12. Экономическая теория: Учебник. - 2-е изд. / Под общ. ред. засл. деятеля науки РФ А.И. Добрынина и засл. деятеля науки РФ Г.П. Журавлевой. - М.: ИНФРА-М, 2014. - 748 с.

3.13. Экономика труда (в схемах и таблицах): учебное пособие /Е.В. Шубенкова и др. – М.: ФГБОУ ВО «РЭУ им.Г.В.Плеханова», 2019 – 116 с.

#### **IV. Интернет ресурслари**

4.1. [http:// www.gov.uz](http://www.gov.uz) – Ўзбекистон Республикасининг давлат портали.

4.2. [http:// www.mehnat.uz](http://www.mehnat.uz) – Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг расмий сайти.

4.3. [http:// www.mineconomy.uz](http://www.mineconomy.uz) – Ўзбекистон Республикаси Иқтисодиёт вазирлигининг расмий сайти.

4.4. [http:// www.mf.uz](http://www.mf.uz) – Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлигининг расмий сайти.

4.5. [http:// www.stat.uz](http://www.stat.uz) – Ўзбекистон Республикаси Статистика бўйича давлат қўмитасининг расмий сайти.

4.6. [http:// www.migration.uz](http://www.migration.uz) – Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги Ташқи миграция масалалари бўйича агентликнинг расмий сайти

4.7. [http:// www.ilo.org](http://www.ilo.org) – Халқаро меҳнат ташкилотининг расмий сайти.

4.8. [http:// www.iom.int](http://www.iom.int) – Халқаро миграция ташкилотининг расмий сайти

4.9. [http:// www.undp.uz](http://www.undp.uz) – Бирлашган Миллатлар Ташкилоти Тараққиёт дастурининг (ПРООН) Ўзбекистон Республикасидаги ваколатхонаси сайти

4.10. [http:// www.worldbank.org](http://www.worldbank.org) – Жаҳон банкининг расмий сайти

4.11. <https://www.iom.org> – Миграция бўйича халқаро ташкилотнинг расмий сайти

**ГУЛНОРА АБДУРАХМОНОВА**  
**МЕХНАТ ИҚТИСОДИЁТИ**

**ЎҚУВ ҚўЛЛАНМА**

Мухаррир: Г. Муродалиева  
Тех. мухаррир: А. Мойдинов  
Мусаввир: А. Шушунов  
Мусаххих: Ш. Миркосимова  
Компьютерда саҳифаловчи: А. Нарманов

Нашр лиц. АИ №009 20.07.2018 .  
Босишга рухсат этилди 11.02.2020 й. Бичими 60x84 1/16.  
Гарнитура “Times New Roman”. Шартли босма табағи 5,77.  
Нашриёт босма табағи 8,62. Адади 100. Буюртма № У/129-2020.

“Innovatsion rivojlanish nashriyot-matbaa uyi” босмахонасида чоп этилди.  
100066, Тошкент ш., Олмазор кўчаси, 171-уй