

**Ўзбекистон Республикаси олий ва ўрта махсус таълим  
вазирлиги  
Ўзбекистон Республикаси бандлик ва меҳнат муносабатлар  
вазирлиги**

**ГУЛНОРА АБДУРАХМОНОВА**

# **МЕҲНАТ ИҚТИСОДИЁТИ**

**Ўқув қўлланмаси**

**ТОШКЕНТ – 2020**

**Абдурахмонова Г.К. Меҳнат иқтисодиёти. Ўқув қўлланмаси. – Т:-----  
----- нашриёти, 2020. ----- б.**

Иқтисод фанлари доктори, профессор Тошкент давлат иқтисодиёт университетининг иқтисод факультетининг декани Гулнора Абдурахманованинг ушбу ўқув қўлланмасида “Меҳнат иқтисодиёти” фани, меҳнат тўғрисида асосий тушунчалар, жамиятнинг меҳнат ресурслари, меҳнат миграцияси, аҳолининг иш билан бандлиги ва меҳнат бозори, тадбиркорлик, меҳнатга ҳақ тўлаш муоммаларини лўнда тарзда баён этилган. Шунингдек, Ўзбекистонда аҳолини иш билан таъминлаш тизими, давлатнинг иш билан бандлик сиёсати, меҳнат соҳасида ижтимоий шериклик, ижтимоий-меҳнат муносабатларини халқаро тартибга солиш тушунчалари очиб берилган.

Ўқув қўлланмаси мамлакатнинг бандлик ва меҳнат муносабатлари органлари мутахассислари, малака ошириш курслари тингловчилари, иқтисодиёт йўналишидаги таълим муассасалари профессор-ўқитувчилари ва талабалари, умуман меҳнат иқтисодиёти билан қизиқувчи барча китобхонларга мўлжалланган.

**МУНДАРИЖА**

Кириш-----	3
I боб. Меҳнат ва унинг жамият тарррақиётида тутган ўрни -----	6
II боб. Меҳнат салоҳияти ва жамиятнинг меҳнат ресурслари-----	17
III боб. Меҳнат бозорида меҳнат ресурсларининг мобиллиги ва миграция-----	27
IV боб. Аҳолининг иш билан бандлиги ва меҳнат бозори-----	36
V боб. Тадбиркорлик – меҳнатга лаёқатли аҳолининг ўзини ўзи иш билан таъминлаш воситаси-----	53
VI боб. Ўзбекистонда аҳолини иш билан таъминлаш тизими-----	59
VII боб. Давлатнинг иш билан бандлик сиёсати-----	66
VIII боб. Меҳнатга ҳақ тўлаш-----	71
IX боб. Меҳнат соҳасида ижтимоий шериклик-----	91
X боб. Ижтимоий-меҳнат муносабатларини халқаро тартибга солиш-----	103
Адабиётлар-----	113

## 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 йилда 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 аҳоли ўртасида ишсизлик 15 фоизга, аёллар ўртасида 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>3</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 ва унинг ҳудудий органлари зиммасига юкланган<sup>4</sup>. Вазирлик ва унинг тузилмаларининг

<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>

<sup>3</sup> Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги маълумотлари // <http://www.mehnat.uz>

<sup>4</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

устувор вазифалари ва фаолият йўналишлари сифатида қуйидагилар белгиланган:

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

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

- ишга жойлашишга муҳтож шахсларни, айниқса, банд бўлмаган ёшларни, имконияти чекланган шахсларни ва ишсизларни иқтисодийнинг 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;

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

- ишга жойлаштириш жараёнига илғор ахборот технологияларини фаол жорий этиш, жумладан, 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 ва хўжалик бошқаруви органлари, жойлардаги маҳаллий ҳокимият органлари, таълим муассасалари, нодавлат ташкилотлари, фуқароларнинг ўзини ўзи бошқариш органлари ва жамоатчиликнинг ўзаро ҳамкорлигини таъминлашнинг самарали механизмларини шакллантириш;

- 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 орқали оилани кам таъминланганликдан чиқариш юзасидан индивидуал дастурларни ишлаб чиқиш<sup>1</sup>.

Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги ва унинг ҳудудий органлари ходимларига мўлжалланган ушбу ўқув қўлланмасида меҳнат иқтисодиётининг ижтимоий-меҳнат муносабатларининг асосий назарий-методологик ва амалий масалалари лўнда 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. МЕҲНАТ ВА УНИНГ ЖАМИЯТ ТАРРАҚИЁТИДА ТУТГАН ЎРНИ**

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

**“Меҳнат иқтисодиёти”** – жамиятнинг асосий ишлаб чиқарувчи кучи – инсондаг (инсон ресурсларидан) самарали фойдаланиш, уни (уларни) тақрор ҳосил қилиш ва бойитиш қонуниятлари ва воситаларини, одамларнинг моддий эҳтиёжларини иложи борича тўлиқ қондиришга эришиш учун уларнинг меҳнат фаолиятини оқилона ташкил этиш ва рағбатлантиришни ўрганадиган фандир.

**“Меҳнат иқтисодиёти” фанининг мақсади** – бозор иқтисодиёти шароитларида 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.

**“Меҳнат 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 олқилона 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.

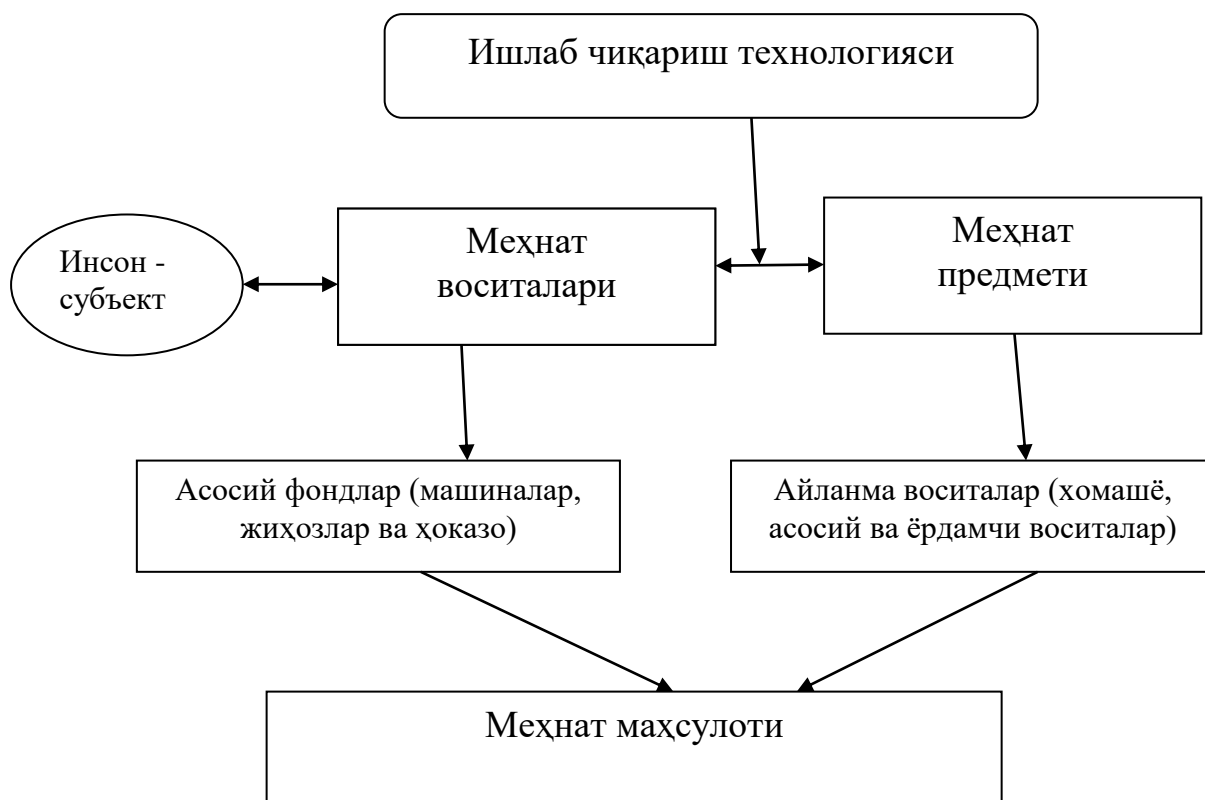
**“Меҳнат иқтисодиёти” фани ўз масалаларини тўрт даражада ўрганади:**

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

**“Меҳнат иқтисодиёти” фани уч йўналишида 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).



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

**Меҳнат** – инсон ва жамиятнинг ўз эҳтиёжларини қондириш учун мақсадга мувофиқ фаолиятидир. 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 тутлади.

**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 эҳтиёжларини қондиради.

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



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

Унумли ва унумсиз меҳнат фарқланиш кераки. **Унумли меҳнат** – бу бевосита ижтимоий бойлик, жамланма ижтимоий маҳсулот, миллий даромадни яратишда бевосита иштирок этаётган меҳнатдир (бу моддий ишлаб чиқаришда қўшимча қиймат яратадиган меҳнатдир). **Унумсиз меҳнат** – истеъмол қиймати, демак ижтимоий бойлик яратилмайдиган, номоддий соҳадаги меҳнатдир.

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

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 қуйидагиларни назарда тутди:

- 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** қуйидагилардан 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 таътиллار бериш орқали таъминланадиган дам олиш;

- хавфсизлик ва гигиена талабларига жавоб берадиган шароитларда меҳнат қилиш;

- касбга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш;

- иш билан боғлиқ ҳолда соғлиғига ёки мол-мулкига етказилган зарарнинг ўрнини қоплаш;

- касба уюшмаларига ҳамда ходимлар ва меҳнат жамоаларининг манфаатларини ифода этувчи бошқа ташкилотларга бирлашиш;

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

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

- жамоаларга доир меҳнат низолиларида ўз манфаатларини қўллаб-қувватлаш.

**Иш берувчи, Қуйидагилар иш берувчи бўлиши мумкин:**

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

- мулкдорнинг ўзи айна бир 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.х

**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 тасаввурларнинг тарихи ва ривожланиши хусусиятлари ўз аксини топган.

### 1-жадвал

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

Категория	Фаол қўлланиш даври	Инсоннинг иқтисодиёт субъекти тўғрисидаги тасаввур	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	Иқтисодиётни 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 келтириши мақсадини кўзлаш	Инсон салоҳиятини ҳамда инсонга 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, руҳий-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.

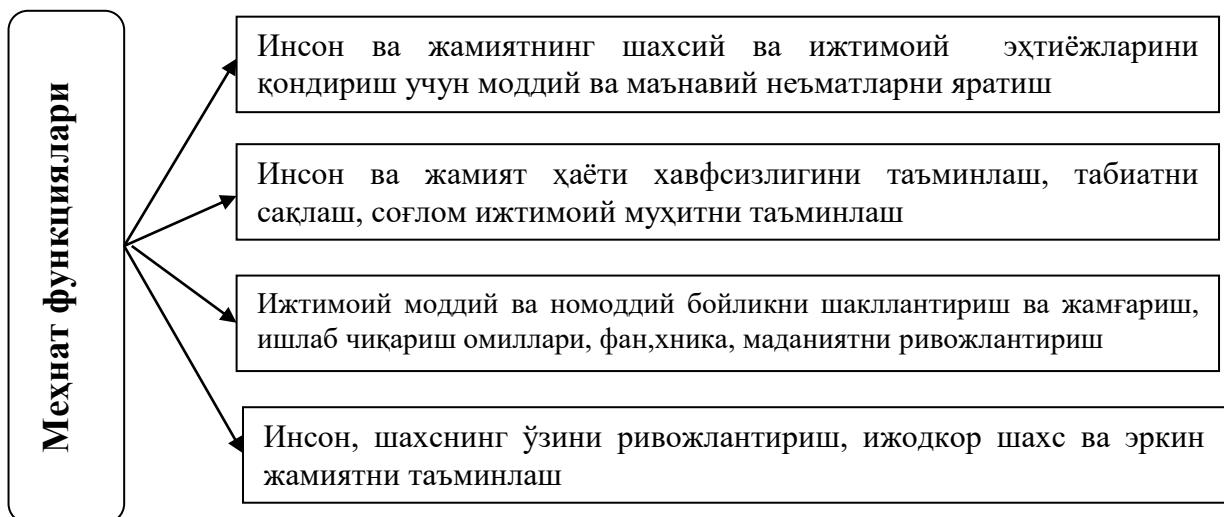
**3. Ишлашга қодирлик** – инсон организмнинг аниқ бир ишни бажариш имкониятлари. Одамнинг ишлашга қодирлиги иш куни ва иш ҳафтаси давомида ўзгариб туради. Яъни иш вақти ва иш ҳафтаси охирида чарчаши сабабли буларнинг бошида бўлганига нисбатан ишлашга қодирлиги пасайиб боради.

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

**Меҳнат хусусияти** дейилганда одатда меҳнатнинг мазмуни, унинг ижтимоий шаклидан қатъи назар меҳнатнинг хусусиятлари тушунилади. Бу аниқ ва мавҳум, эркин ва мажбурий, шахсий ва жамоавий, ёлланма ва мустақил, нуфузли ва нуфузли ҳисобланмаган меҳнат бўлиши мумкин.

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

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



**2-расм. Меҳнат функциялари**

**Меҳнатнинг ижтимоий ташкил этилиши** – бу жамиятда меҳнатни ижтимоий ташкил этилишининг шаклини ифода этадиган ижтимоий-меҳнат

муносабатларидир. У жамият аъзоларини меҳнаат фаолиятигга 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 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 турли белгилари бўйича таснифи 3-расмда ифода этилган.

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



3-расм. Меҳнатнинг турли белгилар бўйича таснифи

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

- **моддий ресурслар** – улар ўзлари ишлаб чиқаришнинг маҳсули бўлган ишлаб чиқариш воситаларидир (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 эгадир;

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

- **ахборот ресурслари** – бу механизациялашган ва автоматлашган ишлаб чиқариш амал этиши ва уларни компьютер техникаси орқали бошқариш учун зарур бўлган маълумотлардир;



**4–расм. Ишлаб чиқариш ресурслари**

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

\ **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 муносабатлардир. Демак, **меҳнат муносабатларининг субъектлари – ходим ва иш берувчидир**. Меҳнат муносабатлари ижтимоий хусусият касб этганида ушбу субъектлар қаторига давлат ҳам қўшилади.

Ходим ва иш берувчи ўртасида қонуний меҳнат муносабатлари фақат ушбу муносабатлар амалдаги меҳнат қонунчилиги томонидан тартибга 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 қуйидагилар белгилаб қўйилади:

- иш жойи (корхона ёки унинг бўлинмаси);
- 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 шартлашилган ишни давом эттиришининг мақсадга мувофиқлиги ҳақида бир қарорга келиши.

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

Дастлабки синов муддати уч ойдан ошиб кетиши мумкин эмас.

Ҳомиладор аёллар, уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар, корхона учун белгиланган минимал иш жойлари ҳисобидан ишга юборилган шахслар, ўрта махсус, касб-ҳунар таълими муассасаларининг ҳамда олий ўқув

юртларининг тегишли таълим муассасасини тамомлаган кундан эътиборан уч йил ичида биринчи бор ишга кираётган битирувчилари ишга қабул қилинганда, шунингдек ходимлар билан олти ойгача муддатга меҳнат шартномаси тузилиб, ишга қабул қилинганда дастлабки синов белгиланмайди.

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

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

Шу билан бирга ҳарбий хизматга чақирилган (ўтган) ходим резервга бўшатишга ёки истеъфога чиққанидан кейин, башарти, Ўзбекистон Республикаси Қуролли Кучлари сафидан, Ички ишлар вазирлиги, Миллий хавфсизлик хизмати ва Фавқулодда вазиятлар вазирлиги қўшинларидан бўшатишга кундан бошлаб узоғи билан уч ой ичида ишга жойлашиш масаласида иш берувчига муурожаат 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 хизмат”ни англатади.

Ваколатли ҳокимият органлари хусусий шахслар, компаниялар ёки жамоаларда 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 фавқулодда ҳоллардагина, бу иш ёки хизматга ҳеч ким ихтиёрий рози бўлмаган ҳолларда жалб қилишлари мумкин. Бу ҳолатларда мажбурий меҳнатга фақат ёши 18 дан кичик бўлмаган ва 45 ёшдан катта бўлмаган эркаклар жалб қилинишлари мумкин. Мажбурий меҳнатга жалб қилинадиганлар доирасига врачнинг ушбу ишчининг меҳнатга қобилиятсиз эканлигини тасдиқловчи хулосаси бўлган шахслар, шунингдек, мактаб ўқувчилари, ўқитувчилари ва умуман бутун мактаб маъмурияти ходимлари кирмайди. Мажбурий меҳнатга жалб қилишнинг энг кўп миқдори йилига 60 кундан ошмаслиги керак .

Халқаро меҳнат ташкилотининг 1957 йилги Мажбурий меҳнатни тугатиш тўғрисидаги 105-конвенциясида ушбу Конвенцияни ратификация қилган ҳар бир давлат зиммасига зўраки ёки мажбурий меҳнатни тугатиш ва



унинг ҳар қандай шакллари ишлатмаслик ҳамда қуйидаги ҳаракатлар сифатида қўлламаслик мажбурияти юкланади:

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

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

- меҳнат интизомини сақлаш чораси сифатида;

- иш ташлаш ҳаракатларида 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.

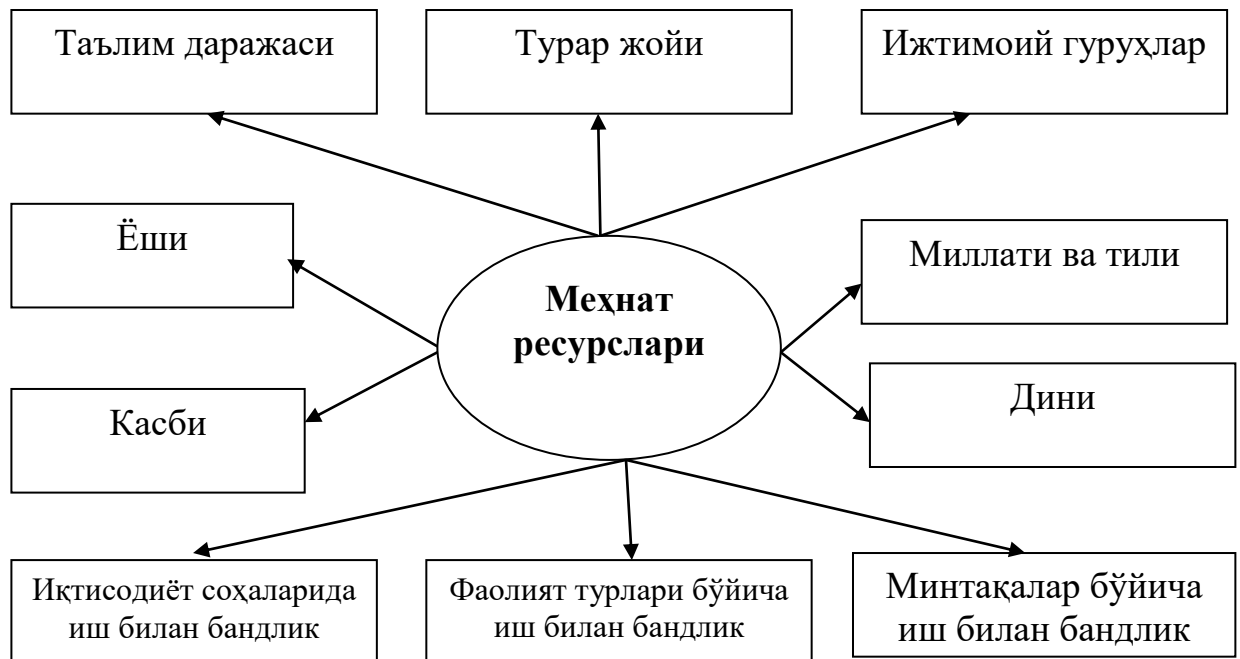
Жамиятнинг меҳнат салоҳияти шахснинг меҳнат салоҳияти, корхона, ташкилот, фирманинг меҳнат салоҳияти, тарсоқ, минтақа ва ҳоказоларнинг меҳнат салоҳиятини қамраб олади.

Жамият меҳнат салоҳиятининг **сифат хусусиятлари** қуйидагилар билан белгиланади:

- 1) меҳнатга лаёқатли аҳолининг 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.

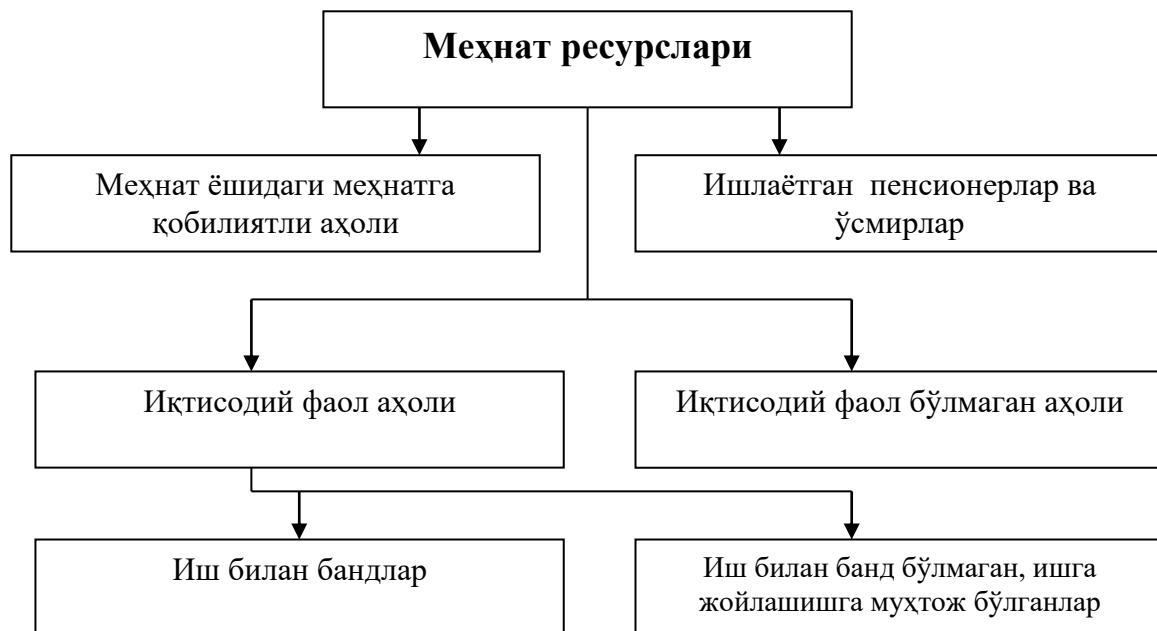
Жамият меҳнат салоҳиятининг **миқдор хусусиятлари** меҳнатга лаёқатли аҳолининг сони ва иш вақти ресурслари (иш вақтининг мавжуд фонди) билан белгиланади.

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



**5-расм. Меҳнат ресурсларининг таснифи**

Халқаро меҳнат ташкилоти меҳнат ресурсларига меҳнатга лаёқатли ёшда бўлган меҳнатга лаёқатли аҳоли ҳамда меҳнатга лаёқатли ёшдан ташқари ёшда (пенсионерлар ва ўсмирлар) меҳнат қилаётган шахсларни киритади (5-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 қидирмаётганлар 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 эрақлар учун 44 йилни (16 ёшдан 60 ёшгача), аёллар учун эса 39 йилни (16 ёшдан 55 ёшгача) ташкил этади. I ва II гуруҳ ногиронлар ҳамда имтиёзли пенсия олувчилар бундан истиснодир.

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

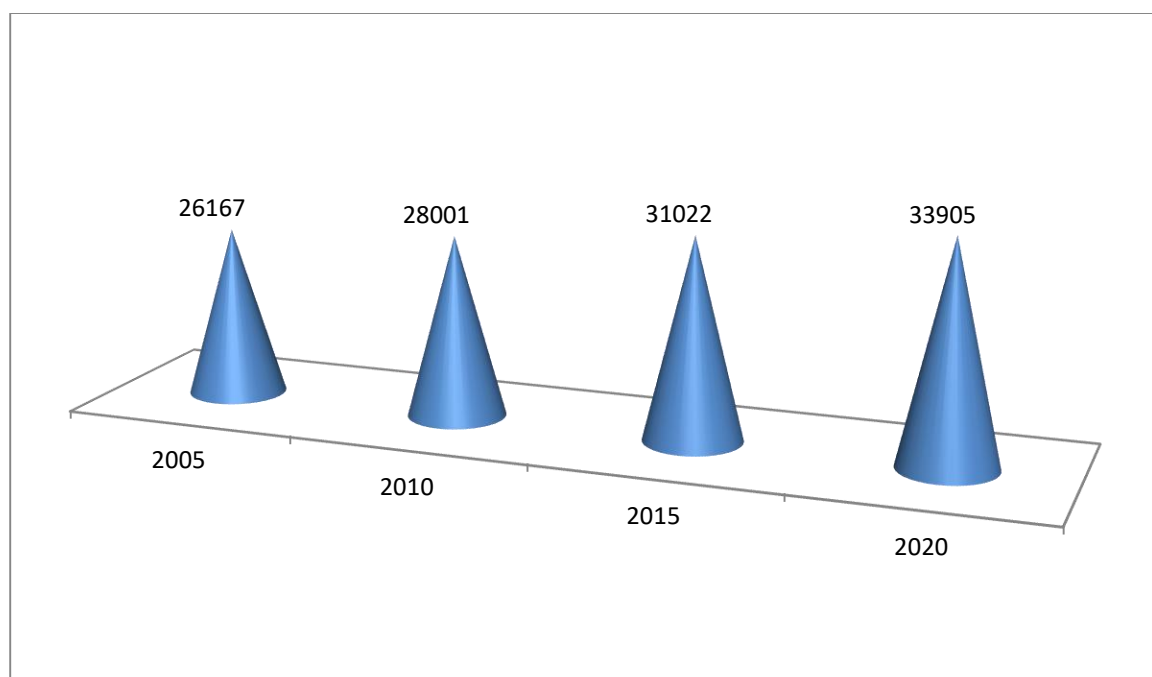
- ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда таълим олаётган ҳамда иш ҳақига ёки меҳнат даромадига эга бўлмаган ўқувчилар ва талабалар;
- ишламаётган учинчи гуруҳ ногиронлари;
- уй бекалари ҳамда болаларни парвариш қилиш билан банд бўлган ишламаётган аёллар;
- кўчар ва кўчмас мулкдан даромад олаётган ишламаётган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

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

Ёш бўйича аҳолининг турли гуруҳлари меҳнат фаоллиги даражаси билан фарқланадилар. 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 хосдир.

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 (6-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 дастлабки марта 60 йил ичида рўй берган эди. Навбатдаги икки марта кўпайиш учун эса 20 йил талаб қилинди. Учинчи марта бундай икки марта кўпайиш эса XXI аср иккинчи ўн йиллигининг охирида кутилмоқда.

Мамлакатдаги ўзига хос демографик хусусиятлар қуйидагилардан 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 салмоқининг катталиги;
- аҳолининг худудлар бўйича нотекис жойлашишининг сақланиб қолаётганлиги;
- меҳнат миграциясининг ортиб бораётганлиги.

Ўзбекистонда демографик вазиятнинг муҳим хусусияти - меҳнатга лаёқатли аҳолининг мутлақ юқори даражада ўсишидир (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 ривожланиши йўналишларида ҳам ўзига хос ўзгаришларнинг амалга оширилишини, аҳоли кексайишининг худудий ва гендер жиҳатлари эътиборга олинган кексаларни ижтимоий ҳимоя қилиш лойиҳалари ва дастурларини ишлаб чиқишни талаб этади. Мазкур тадбирларнинг амалга оширилиши демографик ривожланиш истиқболини кўра билишга боғлиқ бўлади. Бу ҳисобга олинган ҳолда Ўзбекистоннинг 2025 йилгача бўлган даврдаги демографик прогнози “ёшни силжитиш” усулига асосланган.

Ёш бўйича аҳолининг турли гуруҳлари меҳнат фаоллиги даражаси билан фарқланадилар. 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 ҳосилдир.

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

**1. 14-18 ёшдагилар.** Улар асосан мактаб, коллеж ва олий ўқув юртлари 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 қизиқиш, 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 бозорида рақобатбардош ҳисобланмайдилар. Бу гуруҳдаги ёшларнинг ишга жойлашишига олинган таълимнинг даражаси ва сифати ҳамда меҳнат бозорида ўқув юртлари битирувчиларига талаб пастлиги ҳалақит беради. Жаҳон миқёсида олиб борилган тадқиқотлар таълим муассасаларини тугаллаган ёшларнинг ярмидан кўпроғи ўз ихтисосликлари бўйича иш топа олмасликларидан далолат беради.

**3. 25-30 ёшдагилар.** Бу йигит–қизлар асосан ўз касблари 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

оқибатларга (оиланинг ажралиб кетиши, ичкиликбозлик, гиёҳвандликка берилиш, жиний гуруҳларга кириб қолиш ва бошқалар) 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 юртларининг 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 бирининг 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 тақиқланади. Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларнинг белгилаб қўйилган нормадан 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 берилаётган йил ходим ўн саккиз ёшга тўлгунга қадар ва тўлгандан кейинги даврларни ўз ичига олса, таътилнинг 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 тақиқланади.

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 қилишдан 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 истиқболда Ўзбекистон катта меҳнат салоҳиятига эга бўлади.

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

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

- аҳолининг кексайиши иқтисодиётда ёшлар улуши камайишини англатади. Бу эса иш билан банд аҳолини касб-малака ва тармоқ таркибининг ўзгариши жараёни ва бинобарин иқтисодиётнинг самарадорлиги ошишини секинлаштиради;

- пенсия жамғармаси зиммасига пенсиялар тўлаш харажатларининг оғир юки тушади. Чунки, пенсионерлар 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** куйидагилардан 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** куйидагилардан иборатдир:

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

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

Меҳнат ресурслари куйидаги хусусиятларга эгадир:

1. Улар иш берувчи билан ажралмас яхлитликда, ана шу ходимларга иш ҳақи кўринишида куйидагича даромад келтиради:

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

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

Меҳнат ресурсларининг куйидаги тоифалари фарқланади:

- **ишчилар** – улар ишлаб чиқаришда бевосита маҳсулот тайёрлаш ва истеъмолчиларга етказиб беришда иштирок этаётган, шунингдек машина–



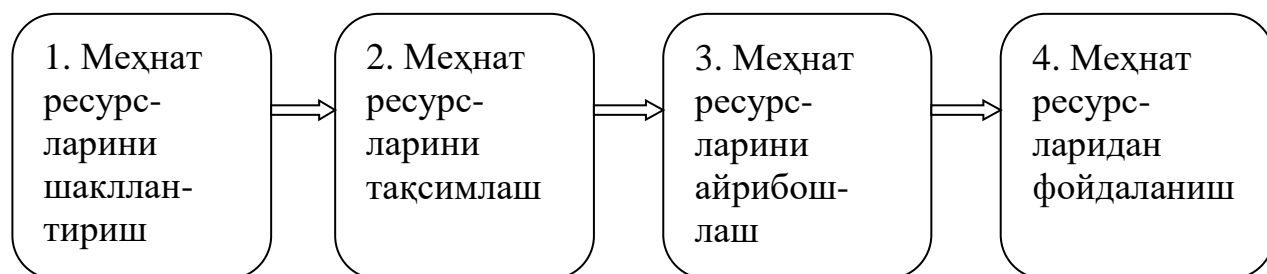
ускуналарни созлаш, таъмирлаш ва ҳоказолар билан шуғулланадиган ходимлардир;

- **мутахассислар** – муайян ихтисосликка эга ва шу соҳада ишлаб чиқаришда меҳнат жараёнини ташкил этувчилардир;

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

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

Меҳнат ресурсларини шакллантириш одатда тўрт босқични босиб ўтади (7-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 қодир бўлган жисмоний ва ақлий салоҳиятларни тиклаш;

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

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

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

**Экстенсив усул** меҳнат фаолиятини амалга оширишга қодир ходимларнинг сони улар қобилияти ўзгармаган ҳолда ортишини англатади.

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

### Меҳнат ресурсларини шакллантишнинг турлари

Меҳнат ресурсларини шакллантиришнинг усуллари	Меҳнат ресурсларини шакллантириш турларининг моҳияти
Экстенсив	Меҳнатга лаёқатли ходимларнинг сонини уларнинг меҳнат потенциалини ўзгартирмаган ҳолда амалга ошириш
Интенсив	Ходимларнинг потенциалини бевосита таълим ва касбий тайёргарлик орқали ошириш
Оддий	Ходимларнинг меҳнатга жамланма потенциали сақланиб туради, яъни меҳнат фаолиятига қодир бўлганларнинг сони ва уларнинг потенциали ўзгармайди, натижада ишлаб чиқариш ҳажми барқарор бўлади
Торайтирилган	Ходимларнинг меҳнатга жамланма потенциали ҳам меҳнат фаолиятига қодир бўлганларнинг сони ҳам камаяди, ҳам уларнинг касбий тайёргарлик даражаси ёмонлашади
Кенгайтирилган	Ходимларнинг меҳнатга жамланма потенциали 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 ресурсларининг 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 айрибошлаш 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 иборатдир. Меҳнат ресурсларини дастлабки тақсимлашга умумтаълим, ўрта махсус, касб–хунар таълими муассасалари ва олий ўқув юрларининг

битирувчиларини ишга жойлаштириш киради. Меҳнат ресурсларини иккиламчи тақсимлаш эса меҳнат ресурсларининг мобиллиги билан боғлиқдир. Бундай тақсимлаш асосан иш билан бандлик хизматлари орқали амалга оширилади.

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

### III БОБ. МЕХНАТ РЕСУРСЛАРИНИНГ МОБИЛЛИГИ

**Мехнат ресурсларининг мобиллиги** - бу ходимларнинг бир минтақадан бошқасига кўчиб ўтишга (*“жўзрофий мобиллик”*), бир меҳнат фаолияти турини бошқасига алмаштиришга тайёрлиги (*“касблараро мобиллик”*) даражасидир.

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

Юқоридагилардан келиб чиққан ҳолда меҳнат ресурсларининг мобиллиги турлари ҳудудлар, касб-малака бўйича ҳамда давомийлигига қараб таснифланади (8-расм).



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

Ҳудуд бўйича ички ва ташқи меҳнат ресурслари мобиллиги фарқланади. **Ички меҳнат ресурслари мобиллиги** бир мамлакат миқёсида, минтақалар, туман ва шаҳарлар ўртасида бўлади. **Ташқи меҳнат ресурслари**

**мобиллиги** дейилганда меҳнат муҳожирларининг бир давлатдан бошқа давлатга кўчиб ўтиши тушунилади.

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

Меҳнат ресурсларининг ички ҳудудий мобиллиги натижасида яшаш жойини ўзгартириш билан боғлиқ харажатлар инсон капиталига инвестициялар сифатида кўрилади. Чунки ушбу чиқимлар янги иш жойларида меҳнат ва яшаш шароитлари яхшиланиши, юқорироқ иш ҳақи олиниши ҳисобидан қопланади ва кўшимча даромад келтиради.

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

Меҳнат ресурсларининг ҳудудлар ўртасида мобиллиги қуйидаги омилларга боғлиқдир (4-жадвал):

- минтақавий иқтисодиёт ривожланишининг динамикаси ва хусусиятлари. Иқтисодий ўсиш даврида ҳудудларда янги иш жойлари ташкил этилади, бу меҳнат мазорини тартибга солиш билан бирга кўшимча ходимларга эҳтиёж туфайли меҳнат ресурсларининг ҳудудлараро мобиллиги учун қулай шарт-шароитлар яратади;

- ҳудудларнинг инвестициявий жозибадорлиги ортиши. Капитал қуйилмалар миқдорининг ортиши ишлаб чиқариш ҳажмини оширади, ҳудудий меҳнат бозорида меҳнат ресурсларига талабни кучайтиради ва бу меҳнат ресурслари мобиллиги фаоллигини ошириш учун иқтисодий ҳудудни кенгайтиради;

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

Касб-малака мобиллиги меҳнат фаолиятининг мазмуни ўзгаришини назарда тутди ва ходимнинг аввалги касбини, малака разрядини, мутахассислиги ёки лавозимини ўзгартиришга олиб келади. Меҳнат ресурслари мобиллигининг бу тури, асосан, ходимлар томонидан кўшимча касб ва ихтисосликларни эгаллаш, шунингдек меҳнат фаолиятини ўзгартиришга бўлган мотивацияси билан боғлиқдир.

**Меҳнат ресурслари мобиллигининг давомийлигига** қараб:

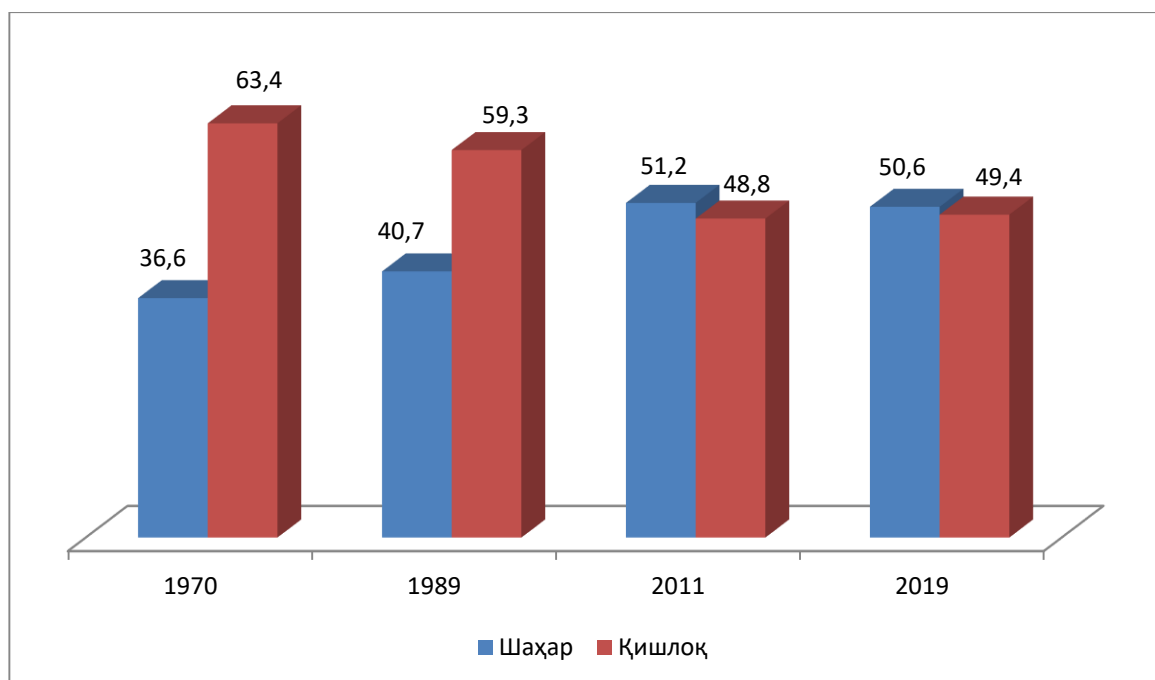
- **доимий ёки узок муддатга мўлжалланган** (бошқа жойга доимий ишлаш учун кетиш);

**Меҳнат ресурсларининг ҳудудлар ўртасида мобиллиги омиллари**

<b>Ҳудудий мобиллик сабаблари</b>	<b>Ҳудудий мобиллик омиллари</b>	<b>Ҳудудий мобиллик натижалари</b>
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 ахборот	Бўш иш ўринлари тўғрисида ахборот борлиги, ишончлилиги ва қиймати

- **вақтинчалик** (масалан, шартнома асосида муаяйн даврга бошқа жойга ишлаш учун бориш);
- **мавсумий** (масалан, қишлоқ хўжалиги ишларига жалб этиш);
- **тебранувчан** (меҳнат ресурслари нинг бир ҳудуддан иккинчисига, масалан қишлоқ жойларидан шаҳарларга мунтазам қатнаб ишлаши) бўлади.

Ўзбекистонда меҳнат ресурсларининг ҳудудий мобиллиги асосан қишлоқ – шаҳар йўналишида кузатилади. 2020 йил 1 январга бўлган ҳолатга 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 эди. Ҳозирги пайтда мамлакат аҳолисининг 50,6% ни шаҳар, 49,4% ни қишлоқ аҳолиси ташкил этади. Мустақиллик йилларида шаҳар аҳолиси салкам 10% га кўпайди (9-расм).



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

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 ишчиларни имтиёзли тартибда (юқори иш ҳақи, бошқа имтиёзлар ҳисобига) ишга таклиф қилиниши мисол бўла олади;

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

Ҳозирги даврда халқаро меҳнат миграциясини рағбатлантирувчи асосий омил — иқтисодий омил бўлиб қолди. 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).

Халқаро меҳнат миграцияси туфайли донор мамлакатлар меҳнат мигрантларининг ватанларига юборадиган пул жўнатмалари катта аҳамиятга эга. Жумладан, ана шу пул жўнатмалари Йордания, Яман ялпи ички маҳсулотининг 10,0-50,0 %, Бангладеш, Миср, Марокаш, Покистон, Судан, Туркияда эса – 25,0-45,0 % ни ташкил этади. Айти пайтда АҚШдаги 11,0

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

млн. нафардан кўпроқ меҳнат мигранти йилига ўртача 240,0 млрд. доллар иш ҳақи олиб, бунинг 90,0 млрд. долларини солиқ сифатида давлатга қайтаради. Меҳнат мигрантларини ижтимоий қўллаб-қувватлаш дастурларига эса АҚШ давлати томонидан атиги 5,0 млрд.доллар сарфланади.

**5-жадвал**

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

<b>Мамлакатлар</b>	<b>Халқаро меҳнат миграциясининг ижобий томонлари</b>	<b>Халқаро меҳнат миграциясининг салбий оқибатлари</b>
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 фойдаланилайти
	Меҳнат ресурслари экспорти донор мамлакатларга қўшимча валюта кириб келиши ҳамда эмигрант ходимлар оила аъзолари турмуш даражасини ошириш манбаи ҳисобланайти	Юқори малакали ва меҳнат бозорида ғоят рақобатбардош меҳнат ресурслари экспорти донор мамлакатлар ишлаб чиқаришининг муҳим тармоқларида юқори малакали кадрлар тақчиллигига олиб келиши мумкин
	Донор мамлакатлар ўз фуқароларининг чет элларда меҳнат фаолиятини амалга ошириш билан шуғулланадиган фирмалардан давлат бюджетига солиқ ундирайти	
Реципиент	Хориждан меҳнат ресурслари-	Мамлакат иқтисодиёти



мамлакатлар учун	-нинг кириб келиши юқори даражадаги сафарбарликни таъминлаб, иқтисодиёт таркиби - -даги муайян тармоқларни жадал ривожлантиришга хизмат қилади	тармоқларининг хориж меҳнат ресурсларига қарамлиги ортади
	Меҳнат ресурслари миграцияси реципиент мамлакатларнинг кадрлар тайёрлаш учун ҳаражатларини тежаш имконини беради	Ички меҳнат ресурсларининг маҳаллий меҳнат бозоридаги баҳоси пасаяди ҳамда хориж иш кучининг таклифи ортади
	Меҳнат мигрантлари ички бозорни ривожлантиради, чунки улар товар ва хизматларга талабни оширадилар	
	Меҳнат ресурслари импорти реципиент мамлакатлар компания ва фирмаларининг бозордаги рақобатбардошлигини оширади, чунки арзон иш меҳнат ресурслари кириб келиши натижасида ишлаб чиқариш ҳаражатлари тежаллади	
	иммигрантларнинг вақтинчалик бўш маблағларидан реципиент мамлакатлар иқтисодиётини молиялаштириш учун фойдаланиш имконияти пайдо бўлади	

Ҳар бир давлат ҳам меҳнат миграциясини тартибга солиш бўйича қонунчилик, маъмурий ва иқтисодий чораларни кўради. Жумладан, реципиент (меҳнат мигрантларини қабул қилиб олувчи) давлатлар асосан қуйидаги чораларни қўллайди:

1. Касб малакаси талаби (маълумот тўғрисида дипломнинг мавжудлиги, муайян касб, ихтисослик бўйича иш стажи). Масалан, АҚШда меҳнат мигранти - 5 йиллик, Австралияда – 3 йиллик, Кипрда - 2 йиллик иш стажига эга бўлиши керак.

2. Ёш цензи (одатда 20-40 ёшдаги меҳнат мигрантлари ишга қабул қилинади).

3. Меҳнат мигрантларининг саломатлиги (гиёҳвандлар, хавфли юқумли касаликка чалинганлар, рухий беморлар мамлакатга киритилмайди).

4. Ижтимоий ва сиёсий чекловлар (жиноят содир этганлик учун аввал судланганлар, реакция партиялар, террорчи ташкилотлар аъзолари мамлакатга киритилмайди).

5. Квоталаш (миллий иқтисодиётнинг барча соҳалари, алоҳида тармоқлар ва корхоналар бўйича энг кўп меҳнат мигрантларининг қонун томонидан ўрнатилган сони, алоҳида минтақалардаги мамлакатларнинг меҳнат мигрантлари учун ўрнатилган квоталар миқдори). Масалан, АҚШда мамлакатда ишлаш учун йилига 140 минг кишига рухсат берилади.

6. Меҳнат мигрантларининг ишга жойлашиш учун пошлина тўлаши. Жумладан, Ирландияда 4 ой давомида ишлаш учун 100 ирланд фунти миқдорида пошлина тўланиши талаб этилади. Словакияда ҳам худди шундай тартиб ўрнатилган.

7. Реципиент мамлакат иқтисодиётига инвестиция киритиш ҳисобига виза бериш. АҚШда ҳар йили мамлакат иқтисодиётига 500 минг доллардан кўп инвестиция киритган шахслардан 10 минг нафарига иммиграция визалари берилади.

8. Тадбиркорлардан меҳнат мигрантлари меҳнатидан фойдаланиш учун солиқ олиш.

9. Меҳнат мигрантларининг реципиент мамлакатда бўлиш муддатига чекловлар. Норвегияда меҳнат мигрантларига меҳнат фаолияти билан шуғулланиш учун рухсат 1 йилга берилади. Ана шу муддатдан сўнг янгидан меҳнат шартномаси тузиш талаб қилинади.

10. Меҳнат мигрантларига муайян касб ва ихтисосликлар бўйича меҳнат фаолияти билан шуғулланишнинг ман этилиши. Туркияда меҳнат мигрантларига врач, адвокат, доришунос, учувчи, ҳайдовчи, мулк сотиш бўйича агент ва яна қатор бошқа меҳнат фаолияти турлари билан машғул бўлишларига рухсат берилмайди.

11. Меҳнат мигрантларини танлаб олиш учун балл тизимидан фойдаланиш. Бу тартиб чет элликлар учун Австралия ва Канадада ўрнатилган.

Ўзбекистонда меҳнат миграцияси жараёнларини тартибга солиш Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги ҳузуридаги Ташқи меҳнат миграцияси масалалари агентлигига юкланган. Унинг асосий вазифалари сифатида қуйидагилар белгиланган:

- меҳнат миграцияси соҳасидаги халқаро ҳамкорлик лойиҳаларини ишлаб чиқиш ва амалга ошириш;

- мамлакат фуқароларини чет элларда ва хорижий фуқароларни Ўзбекистон Республикасида ишга жойлаштириш учун квоталар ажратиш ва рухсатномалар бериш;

- мамлакат фуқароларининг чет эллардаги ва хорижий фуқароларнинг Ўзбекистон Республикасидаги меҳнат фаолиятини мувофиқлаштириб бориш;

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

- чет элларга ишга жўнатиш учун хорижий иш берувчиларнинг талабларига мувофиқ бўлган номзодларни танлаб олиш, ваколатли тиббиёт муассасаларини жалб қилган ҳолда комплекс тиббий кўриқдан ўтказиш, уларни олдиндан кўниктириш ва ўқитишни амалга ошириш, мамлакат тилини, контракт бўйича ишга жойлашиладиган ишлаб чиқаришларда техника хавфсизлиги ва меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларини ўргатиш, ишга жойлашиш имкониятлари ва шарт-шароитлари тўғрисидаги ахборот билан таъминлаш, борадиган мамлакат қонун ҳужжатлари асослари, анъаналари ва одоб-ахлоқ нормалари тўғрисида хабардор қилиш;

- мамлакат фуқароларига чет элда меҳнат фаолиятини амалга ошириш номзодларни танлаб олиши бўйича Идоралараро комиссиянинг қарорларига мувофиқ рухсатномалар бериш (рухсатномаларнинг амал қилиш муддатини узайтириш).

2017 йилда Россия Федерацияси ҳудудида вақтинчалик меҳнат фаолиятини амалга ошириш учун Ўзбекистон Республикаси фуқароларини ташкилий асосда қабул қилиш ва жалб этиш тўғрисидаги Ўзбекистон Республикаси билан Россия Федерацияси ўртасида ҳукуматлараро битим имзоланган. Ушбу битим қуйидагиларни кўзда тутди:

- меҳнат ресурсларига реал эҳтиёждан келиб чиққан ҳолда, юборилаётган ишчиларнинг сони, уларнинг мутахассислиги ва қабул қилувчи минтақани аниқлаш;

- Россиянинг ваколатли органлари томонидан меҳнат мигрантларига энг кам иш ҳақи талабларига риоя этиш, муносиб турмуш шароитларини яратиш, тиббий ва ижтимоий суғурта билан таъминлаш бўйича мустақкам ҳуқуқий кафолат тақдим этадиган тартибни жорий қилиш.

Ташқи меҳнат миграцияси масалалари агентлиги Корея Республикаси, Япония, Польша, Туркия, Яман ва бошқа мамлакатлар билан ҳам меҳнат миграцияси масалалари бўйича ҳамкорлик алоқаларини кенгайтирмоқда.

Ташқи меҳнат миграцияси тизимини янада такомиллаштириш, унинг ташкилий шакллари тубдан кенгайтириш, меҳнат фаолиятини амалга ошириш учун республика ташқарисига кетаётган фуқароларнинг меҳнат ва ижтимоий ҳуқуқлари ҳимоя қилинишини таъминлаш, хориждан қайтиб келган меҳнат мигрантларини тадбиркорлик ва меҳнат фаолиятига жалб этишни кенгайтириш мақсадида 2018 йил 5 июлда Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Ўзбекистон Республикасининг ташқи меҳнат миграция тизимини янада такомиллаштириш бўйича қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги қарор қабул қилинди. Ушбу қарорга мувофиқ, юридик шахсларга Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги томонидан бериладиган лицензия асосида хорижда меҳнат фаолиятини амалга ошириш учун кетаётган мамлакат фуқароларининг касбий малакасини, жумладан, касбий кўникмаларга эга бўлиш ва хорижий тилларни билиш даражасини тасдиқлаш борасидаги фаолият билан шуғулланиш ҳуқуқи берилди.

Шу билан бирга Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги томонидан белгиланадиган тартибда ихтиёрий рўйхатдан ўтиш таомилини

жорий этган ҳолда, хорижда меҳнат фаолиятини амалга ошириш учун рухсатнома бериш тартиби бекор қилинди. Ушбу вазирлик ҳузурида Хорижда меҳнат фаолиятини амалга оширувчи шахсларни қўллаб-қувватлаш ҳамда уларнинг ҳуқуқ ва манфаатларини ҳимоя қилиш жамғармаси ҳам ташкил этилди.

## IV БОБ. АҲОЛИНИНГ ИШ БИЛАН БАНДЛИГИ ВА МЕҲНАТ БОЗОРИ

Пировард натижаси пул шаклидаги даромад бўлган шахс ёки оиланинг ҳар қандай иқтисодий фаолияти **даромад келтирадиган машғулот** ҳисобланади. Даромад келтирадиган машғулотнинг уч тури фарқланади:

1. Бозор иқтисодиётида ижтимоий-меҳнат муносабатларида **ёлланма меҳнатдан** фойдаланилади. Бунда иш берувчи меҳнат бозорида муайян касб, ҳунар, ихтисосликка эга ходимни маълум шартлар асосида ёллайди. Ёлланма ходимнинг ҳуқуқлари қонун томонидан ҳимоя қилинади.

**2. Тадбиркорлик фаолияти** — тадбиркорлик субъектлари томонидан қонун ҳужжатларига мувофиқ амалга ошириладиган, таваккал қилиб ва ўз мулкӣ жавобгарлиги остида даромад (фойда) олишга қаратилган ташаббускор фаолиятдир.

**3. Мустақил меҳнат фаолияти** – фуқароларнинг ўзини ўзи иш билан таъминлаш орқали даромад топиш мақсадидаги ижтимоий фойдали меҳнат фаолиятидир.

**Иш билан бандлик** – меҳнатга лаёқатли аҳолининг шахсий ва ижтимоий эҳтиёжларни қондириш учун моддий ва маънавий неъматларни яратиш бўйича қонунчиликка зид бўлмаган, меҳнат даромади келтирадиган фаолиятидир.

**Иш билан бандликнинг миқдор кўрсаткичи** иш билан бандлик даражаси, яъни 16 ёшдан юқори ёшдаги иш билан бандларнинг 16 ёшдан юқори ёшдаги аҳолига нисбати (фоизи) орқали аниқланади, яъни:

$$Бд = (Б_{16} : А_{16}) \times 100,$$

бунда: Бд - иш билан бандлик даражаси;

Б<sub>16</sub> - 16 ёшдан юқори ёшдаги иш билан бандлар;

А<sub>16</sub> - 16 ёшдан юқори ёшдаги аҳоли.

Ўзбекистон Республикасининг “Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида”ги қонунига мувофиқ, қуйидагилар иш билан таъминланган деб ҳисобланади:

- ёлланиб ишлаётган, шу жумладан ишни ҳақ эвазига тўлиқсиз иш вақтида ёки уйда бажараётган, шунингдек ҳақ тўланадиган бошқа ишга, шу жумладан вақтинчалик ишга эга бўлган;

- бетоблиги, таътилда, касбга тайёрлашда, қайта тайёрлашда, малака оширишда эканлиги, ишлаб чиқариш тўхтатиб қўйилганлиги муносабати билан, шунингдек вақтинча иш жойида бўлмаганда ходимнинг иш жойи қонун ҳужжатларига мувофиқ сақланиб турадиган бошқа ҳолларда вақтинча иш жойида бўлмаган;

- ҳақ тўланадиган лавозимга сайланган ёки тайинланган;

- ўзини иш билан мустақил таъминлаётган, шу жумладан тадбиркорлик фаолияти билан шуғулланаётган, ҳунармандлар, оилавий корхоналар

иштирокчилари, деҳқон хўжаликлари, ишлаб чиқариш кооперативлари аъзолари, фермерлар ва қонун ҳужжатларига мувофиқ бошқалар;

- Ўзбекистон Республикаси Қуроли Кучларида, шу жумладан Ўзбекистон Республикаси Ички ишлар вазирлиги, Фавқуллода вазиятлар вазирлиги, Миллий хавфсизлик хизмати қўшинларида ва уларнинг органларида хизматни ўтаётган, шунингдек муқобил хизматни ўтаётган;

- ўз фаолиятини қонун ҳужжатларига мувофиқ амалга ошираётган нодавлат нотижорат ташкилотларда, шу жумладан диний ташкилотларда ишлаётган фуқаролар<sup>1</sup>.

Иш билан бандликнинг қуйидаги турлари мавжуд:

**1. Иш билан тўлиқ бандлик** - меҳнатга қобилиятли аҳолининг ижтимоий фойдали меҳнатга энг кўп жалб этиш. Амалда бу ялпи бандлик бўлиб, бунда меҳнатга қобилиятли аҳолининг 90,0 – 92,0 % тўлиқ бандликда меҳнат қилишга муҳтожлар ва меҳнат қилишни хоҳловчилар иш билан таъминланади, бу иш кучига талаб ва таклифининг мутаносиблигини англатади.

**2. Иш билан тўлиқ бўлмаган бандлик** – бу иқтисодий фаол аҳолининг бир қисмигина ижтимоий фойдали меҳнат билан таъминланганлигини кўрсатади. Иш билан мавсумий бандлик – бу меҳнатга қобилиятли аҳолини табиий-иқлим хусусиятларини ҳисобга олган ҳолда вақти-вақти (одатда муайян мавсумларда) ижтимоий фойдали меҳнатга жалб этишдир.

**3. Иш билан яширин бандлик** – бу ҳолда пул тўламайдиган узок муддатли таътилда бўлганлар норасмий равишда (иш билан банд сифатида расман рўйхатга олинмасдан) турли савдо-сотик, аҳолига хизмат кўрсатиш билан машғул бўлишларини англатади.

**4. Иш билан даврий бандлик** – бу муайян муддатда меҳнат фаолияти билан машғул бўлиш, муайян муддатда дам олишни билдиради. Иш билан бандликнинг бу тури асосан нефть, газ саноати, балиқчилик тармоқларида вахта усулида ишловчиларни назарда тутаяди.

**5. Иш билан самарали бандлик** – бу аҳолининг иш билан бандликка эҳтиёжининг мавжуд иш ўринларига мувофиқ келишининг сифат хусусияти бўлиб, иқтисодий нуқтаи назардан меҳнат ресурсларидан энг оқилона фойдаланишни, ижтимоий жиҳатдан меҳнат фаолиятининг инсон манфаатларига энг мувофиқ келишини билдиради.

Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг маълумотларига кўра, 2019 йилда мамлакатда меҳнат ресурслари сони 19 007,8 минг кишига етган. Уларнинг 5 712,1 минг нафари расмий секторда иш билан банд бўлган.

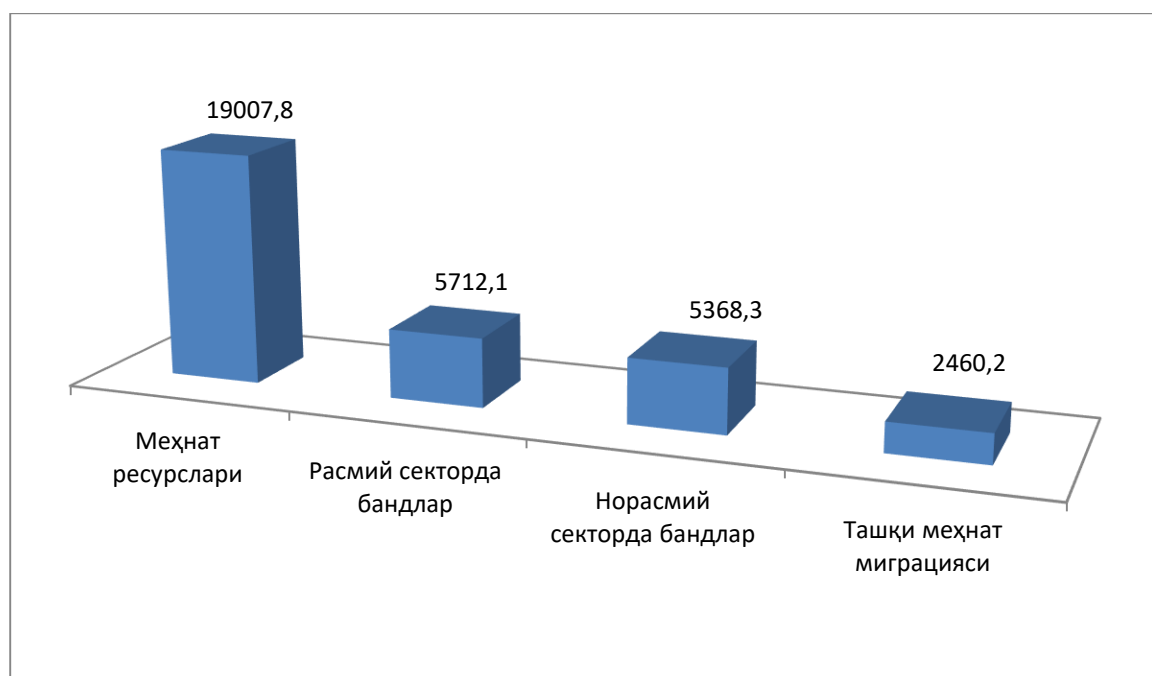
<sup>1</sup> Ўзбекистон Республикасининг “Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида”ги қонуни // Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 05.01.2018 й., 03/18/456/0512-сон, 24.07.2018 й., 03/18/486/1559-сон, 17.10.2018 й., 03/18/501/2056-сон

Норасмий секторда иш билан банд бўлганлар сони (меҳнат мигрантларини ҳисобга олмаганда) 5 368,3 минг кишини ташкил этган.

2019 йилда Ўзбекистонда иқтисодий нофаол аҳоли сонининг камайиши кузатилган. Жумладан, ишлашни хоҳламаётганлар ёки дарҳол ишга жойлашишга имконияти йўқлар 73,9 мингга ёки 9,6 фоизга камайган, бу эса аҳолининг меҳнат ва тадбиркорлик фаоллиги ортганлигини билдиради.

Шу билан бирга мамлакатимиздан ташқарига ишга кетганлар сони 2 460,2 минг кишини ташкил этган (10-расм).

2019 йилда туман (шаҳар) Аҳоли бандлигига кўмаклашиш марказларига 773 452 фуқаро иш топишга ёрдам сўраб мурожаат қилган (улар орасида 30 ёшгача бўлганлар сони 218 025 нафарни ташкил этган). Мурожаатчиларнинг 356 897 нафари иш билан таъминланди, 263 230 киши жамоат ишларига, 36 750 нафар фуқаро касбга ўқитишга жалб қилинган. 57 874 нафар фуқарога ишсизлик нафақаси тайинланган.



**1-расм. Ўзбекистонда иш билан бандлик ва ташқи меҳнат миграцияси (2020 йил 1 январгача, минг киши)**

Бандликка кўмаклашиш Давлат жамғармаси ҳисобидан ишга олган ишсиз фуқароларнинг касбий малакасини ошираётган иш берувчиларга, тадбиркорлик фаолиятини бошламоқчи бўлган ишсизларга, шахсий томорқаларини ривожлантираётган фуқароларга, шунингдек, аҳолининг эҳтиёжманд қатламларини ишга олган корхоналарга 12,2 млрд сўм миқдорда беғараз ёрдам (субсидиялар) ажратилган, натижада 12,9 минг нафар ишсиз фуқароларнинг бандлиги таъминланган.

39,1 мингдан ортиқ ўз-ўзини банд қилиб, уй шароитида ишлаётган фуқароларга (беморлар ва кексаларга қараб туриш, уй ишларини бажариш, мебель таъмирлаш, сантехника ва электромонтаж ишлари, автомобилларни

таъмирлаш ва ювиш, репетиторлик қилиш ва ҳоказо фаолият турлари бўйича) меҳнат стажини ҳисоблаш ва пенсия олиш ҳуқуқини бераётган вақтинчалик меҳнат гувоҳномалари берилган.

**Меҳнат бозори** - иш кучи такрор юзага келишининг барча босқичларида: унинг шакллантирилиши (ижтимоий–демографик жиҳат, янги иш кучи пайдо бўлиши), айирибошланиши (сотиб олиш–сотиш амалга оширилиши), тақсимланиши (иш кучининг ижтимоий, касбий ва ҳудудий кўчиши орқали тақсимланиши) ва меҳнат соҳасида фойдаланилиши босқичларида ходим билан иш берувчи ўртасида кечадиган ижтимоий муносабатлар тизимидир.

Меҳнат бозорининг механизмлари иш берувчилар ва меҳнатга лаёқатли аҳолининг ўзаро муносабатлари ва манфаатларини тартибга солиш мақсадига хизмат қилади. Улар қуйидаги унсурлардан иборат:

- меҳнатга (иш кучига) талаб;
- меҳнат (иш кучи) таклифи;
- меҳнат (иш кучи) баҳоси;
- рақобат.

**Меҳнатга (иш кучига) талаб** — иш берувчилар меҳнат бозорида таркиб топган нархга меҳнат (иш кучи) хизматини харид қилишга тайёрликларидир.

**Меҳнат (иш кучи) хизматининг нархи** — иш ҳақидир.

**Меҳнат (иш кучи) таклифи** — уй хўжаликлари таркиб топган иш ҳақи ҳисобига таклиф этишга тайёр бўлган меҳнат (иш кучи) хизмати ҳажмидир.

**Меҳнат бозорининг инфратузилмаси** иш билан бандликка кўмаклашувчи, аҳолини касбга йўналтирувчи, касбий тайёргарлик ва ходимларни қайта тайёрлаш институтлари (давлат ва бошқарув органлари, биржалар, жамғармалар, касбий тайёргарлик ва малака ошириш марказлари) ва ҳоказолардан иборатдир.

Меҳнат бозори ўзининг субъектлари, норматив-ҳуқуқий ҳужжатлари, конъюнктураси ва инфратузилмасини қамраб олади (11-расм).

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

- сотувчи ва харидорнинг ўзаро муносабатлари узоқ муддатли хусусиятга эгаллиги;
- пул шаклида бўлмаган омилларнинг (меҳнат фаолиятининг нуфузлиги, мураккаблиги, меҳнат шароитлари, саломатлик учун хавфсизлиги ва бошқалар) катта роль ўйнаши;
- институционал тузилмаларнинг кўплиги (меҳнат қонунчилиги, иш билан бандлик бўйича давлат сиёсати, касаба уюшмалар, иш берувчиларнинг жамоат бирлашмалари ва бошқалар) ҳисобга олиниши керак.





**12-расм. Меҳнат бозорининг таркибий қисмлари**

Меҳнат бозорининг иқтисодий шарт-шароитлари қуйидагиларга асосланади:

- **иқтисодий эркинлик**, асосига ишлаб чиқариш воситаларига, шу жумладан ерга хусусий мулк ҳуқуқи қўйилган иқтисодиётнинг эркинлаштирилиши;

- **меҳнат қилиш эркинлиги**, яъни ҳар бир шахс қаерда, қачон ва қайси иш билан машғул бўлиш имконияти. Меҳнат қилиш эркинлиги мажбурий меҳнатнинг тақиқланишини (миллий қонунчиликда белгилаб қўйилган ҳолатлар истисно қилинган ҳолда);

- **тадбиркорлик фаолиятининг эркинлиги**, бунда ҳар бир шахс ўз шахсий бизнесини очиш, ёки бошқалар билан биргаликда тадбиркорлик фаолиятини амалга ошириш имконияти кафолатланган бўлиши керак.

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

Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексига мувофиқ, белгиланган ёшга етган (16 ёш) ҳамда иш берувчи билан меҳнат шартномаси тузган Ўзбекистон Республикаси фуқаролари, шунингдек чет эл фуқаролари

ва фуқаролиги бўлмаган шахслар ёлланма ходимлар сифатида меҳнатга оид муносабатларнинг субъектлари бўлиши мумкин.

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

Қуйидагилар эса **иш берувчилар** бўлиши мумкин:

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

2) мулкдорнинг ўзи айна бир вақтда раҳбар бўлган хусусий корхоналар;

3) ўн саккиз ёшга тўлган айрим шахслар қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳолларда;

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

Иш берувчилар жамоат бирлашмаларига бирлашишга ҳақлидир.

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

**Давлат** бозор муносабатларининг субъекти сифатида қуйидаги функцияларни бажаради (12-расм).

- ижтимоий-иқтисодий функциялар. Улар иқтисодиётнинг барча тармоқларида иш жойлари яратилишини рағбатлантириш орқали иш билан бандликни таъминлаш билан боғлиқдир;

- қонунчилик функциялари. Улар ижтимоий-меҳнат соҳасига доир норматив-ҳуқуқий ҳужжатларни ишлаб чиқиш, қабул қилиш ва ижросини таъминлаш билан боғлиқдир;

• тартибга солувчи функциялар. Улар қуйидагиларни қамраб олади:

а) меҳнат бозорини билвосита усуллар билан тартибга солиш;

б) бозор субъектларининг ҳуқуқлари ва мажбуриятларини белгилаш;

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

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

- ҳимоя қилиш функцияси (меҳнат бозори субъектларининг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш);

- иш берувчи функцияси (давлат корхоналари, ташкилотлари ва муассасаларида);

- ҳакамлик функцияси ( ёлланма ходимлар билан иш берувчилар ўртасидаги меҳнат низоларини ҳал қилишда).\

Меҳнат бозорининг иқтисодиёт тармоқларида таркиб топган касблар, меҳнат фаолиятининг турлари, ёш ва жинслар бўйича турлари бўлади:

- **касблар ва меҳнат фаолиятининг турлари бўйича** - ўқитувчилар, ҳисобчилар, ҳуқуқшунослар, тиббиёт, санъат, адабиёт ва бошқа соҳалар ходимлари меҳнат бозорлари;



**13-расм. Давлатнинг бозор муносабатларининг субъекти сифатидаги функциялари**

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

Шу билан бирга бирламчи ва иккиламчи меҳнат бозорлари ҳам фарқланади (6-жадвал).

**Бирламчи меҳнат бозори** нуфузли иш турларидан шаклланади. Улардаги мустақил иш жойлари олий маълумотга эга ходимлар, маъмурий–бошқарув персонали, юқори малакали мутахассислар, ёрдамчи иш жойлари эса ўрта малакали ва техник ходимлар томонидан эгалланади. Бирламчи меҳнат бозорида меҳнатга ҳақ тўлаш даражаси, иш тартиби, меҳнат шароитлари, иш билан барқарор таъминланиш, ижтимоий ҳимояланиш, пировард натижа учун масъулият, хизмат вазифаси бўйича кўтарилиш, ишлаб чиқаришни бошқаришда иштирок этиш имкониятлари иккиламчи меҳнат бозоридагига қараганда сифат жиҳатидан юқори даражададир.

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

**Бирламчи ва иккиламчи меҳнат бозорларининг асосий хусусиятлари**

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

Меҳнат бозорида ёлланма ходим билан иш берувчининг мақсадлари, манфаатлари ва эҳтиёжларини келиштиришга эришилади (13-расм).

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

Иш кучини эркин ёллаш ва ишдан бўшатиш – корxonанинг товар ва хизматлар бозоридаги рақобатдошлигининг асосидир. Агар қонун иш берувчининг бу ҳуқуқини чеклайдиган бўлса, у кам самарали ходимларни ишдан бўшатиб, уларнинг ўрнига меҳнат унумдорлиги юқори иш кучини ёллаш эркинлигига тўсқинлик қилади. Бундан ташқари ана шундай

вазиятларда ходимнинг ўзи ҳам юқори унум билан меҳнат қилиш, бунинг учун ўзининг малакасини ошириш мотивациясини йўқотади.

Меҳнат бозорида меҳнат талаби ва таклифи хусусиятининг таҳлили ундаги харидорлар ва сотувчилар ўзаро муносабатларининг бир неча моделлари ифода этиш имконини беради. Улардан бири меҳнат бозори муносабатларининг рақобат даражасига боғлиқлиги зусусиятига эгадир. Ана шу ёндашувга кўра, мукамал рақобатли ҳамда меҳнатнинг харидори ёки меҳнат эгаси монопол ҳукмронликка эга рақобатли бўлмаган меҳнат бозорлари фарқланади.

**Мукамал рақобатли меҳнат бозори** қуйидаги асосий белгиларга эга бўлади:

- меҳнатнинг муайян турига (аниқ касб ва малакага эга бўлган ходимга) ўзаро рақобатлашадиган кўп сонли харидорлар - иш берувчиларнинг мавжудлиги;

- бир хил касб ва малакага эга бўлган барча ходимларнинг бир-биридан мустақил равишда ўз меҳнатларини таклиф қила олмасликлари;

- ҳам меҳнат хизматларини харид қилувчиларнинг (монополия), ҳам меҳнат хизматини сотувчиларнинг (монополия) ўзаро билаша олмасликлари;

- талаб агентларининг (фирмаларнинг) ва таклиф агентларининг (ходимларнинг) меҳнатнинг бозор нархини назорат қилишларининг, яъни иш ҳақи даражасини мажбурий тикиштиришларининг объектив имконияти мавжуд эмаслиги.

Рақобатли бўлмаган меҳнат бозори учун монополия хосдир. Меҳнат бозоридаги **монополия** меҳнат ресурсларининг харидори яккаю ягона бўлишини назарда туради. Унинг асосий белгилари қуйидагилардан иборат:

- иш билан бандларнинг асосий қисми (ёки ҳатто ҳаммаси) бир фирмада меҳнат фаолиятининг муайян бир тури билан машғул бўлади;

- ўз меҳнатини сотишда иш берувчисини ўзгартиришнинг реал имкониятига эга бўлмаган ходимларнинг мобиллиги йўқлиги;

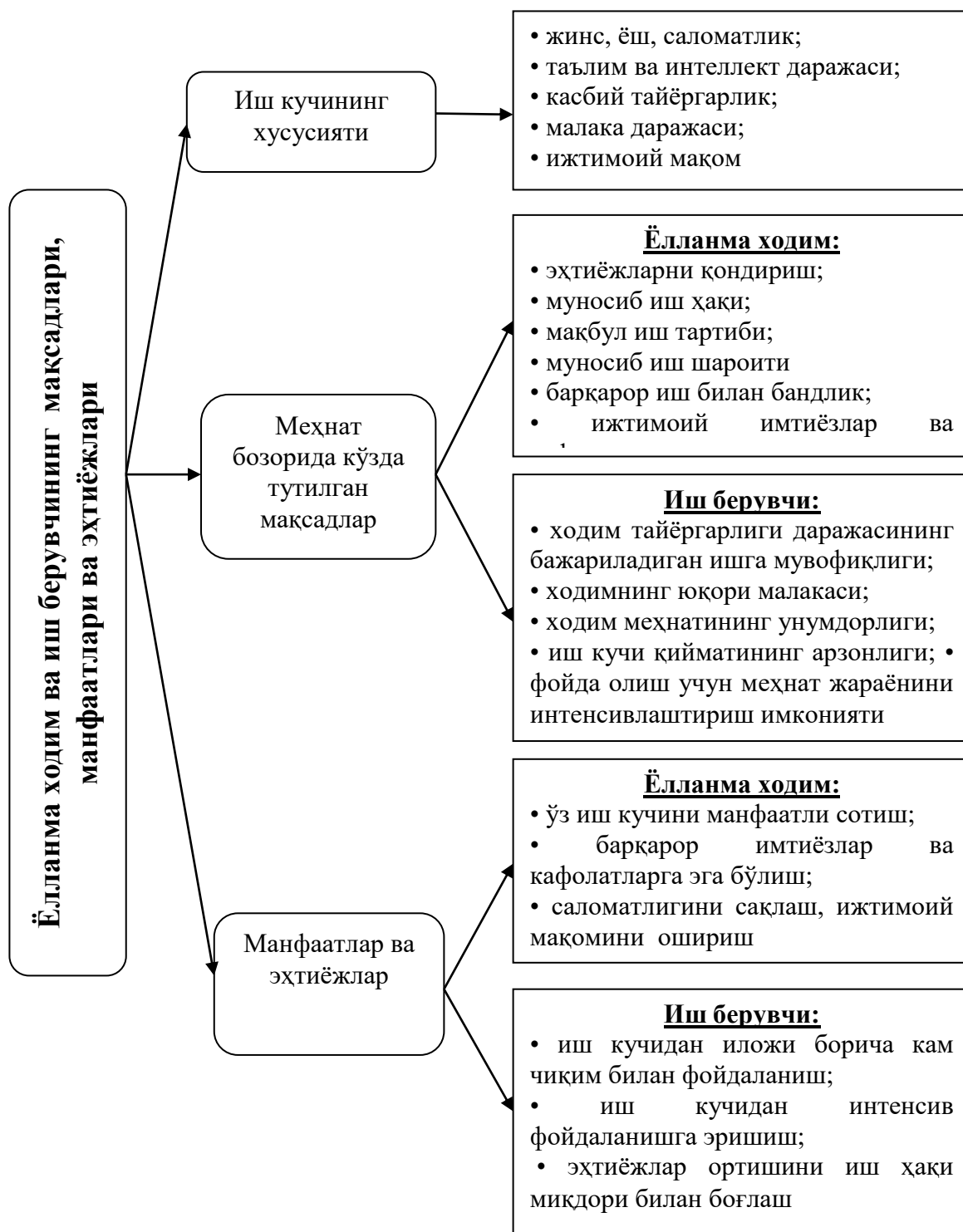
- монополич (якка иш берувчи) томонидан фойда олишни иложи борица кўпатириш учун меҳнат баҳосини назорат қила олиши.

Монополия ҳолатида уни мукамал рақобатдан фарқ қилишининг асосий хусусияти ходимлар сони кўпаётганида иш ҳақи ставкасининг ортишидир. Бошқача қилиб айтганда, мукамал рақобат фирмаси учун меҳнатнинг таклифи мутлақ қайишқоқ бўлади ва у талаб қилинган ходимларни ягона ставка бўйича ёллай олади. Монополияда эса меҳнатнинг таклифи одатдагидек, нарх қимматлашиши билан иш ҳақи ставкаси ошадиган бўлади.

**Меҳнат бозорининг механизми** меҳнат ресурсларига талаб ва уларнинг таклифи ҳисобланади. **Меҳнат ресурсларига талаб:**

- жорий меҳнат бозорининг унсури сифатида кўрилганида – аниқ бир вақтда (ой, йилнинг чораги, йилда) жисмоний шахсларга бўлган эҳтиёжни;

- жамланма меҳнат бозорининг унсури сифатида кўрилганида – уларнинг ўртача йиллик миқдордагисини англатади.



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

Замонавий иқтисодиёт аралаш турга эгадир. Унда хусусий (бозор) секторидан ташқари давлат сектори ҳам мавжуд. **Хусусий секторда** меҳнат

ресурсларига талаб алоҳида бир корхонанинг ҳамда бир тармоқдаги корхоналарнинг меҳнат ресурсларига талабини англатади

**Давлат секторининг** меҳнат ресурсларига талаби икки асосий гуруҳни камраб олади:

- моддий ишлаб чиқариш соҳасида меҳнат ресурсларига талаб;
- номоддий соҳада (таълим, соғлиқни сақлаш, маданият, давлат хизмати ва бошқалар) меҳнат ресурсларига талаб.

Агар давлатнинг **моддий ишлаб чиқаришда меҳнат ресурсларига талаби** ишлаб чиқариш самарадорлигини ошириш, давлат корхоналари фойда олишини кўпайтириш мақсадларини кўзласа, **номоддий соҳада меҳнат ресурсларидан** жамиятнинг ижтимоий эҳтиёжларини иложи борича сифатлироқ ва тўлароқ қондирилиши талаб қилинади.

Мамлакат иқтисодиёти доирасида меҳнат ресурсларига жамланма талаб иқтисодиётнинг хусусий ва давлат секторларида меҳнат ресурсларига талабнинг йиғиндисидир. Иқтисодиётнинг меҳнат ресурсларига талабини аниқлаш давлат иқтисодий сиёсатини ишлаб чиқиш ва амалга ошириш, меҳнат бозоридаги меҳнатнинг таклифини ҳам ҳисобга олган ҳолда иқтисодий фаол аҳолини иш билан таъминлаш, ишсизликни тартибга солиш учун муҳимдир. Бундан меҳнат ресурсларига талаб давлатнинг меҳнат бозорини, иш билан бандлик ва ишсизликни тартибга солишнинг асосий воситаси сифатида намоён бўлади.

Корхонада меҳнатга талабнинг ортиши автомат тарзда тармоқда ҳам иш кучига талабни кўпайтиради. У кўшимча ишчиларни ёллаши учун уларни бошқа тармоқлардан оғдириб олиши керак бўлади.

Меҳнат бозорида иш кучига талаб иш берувчилар томонидан шакллантирилади. Иш кучига талаб – меҳнатга эҳтиёжни англатади, яъни ишлаб чиқувчилар муайян вақтда белгиланган иш ҳақиға қанча ходимни ёллашлари мумкинлигини ифода этади

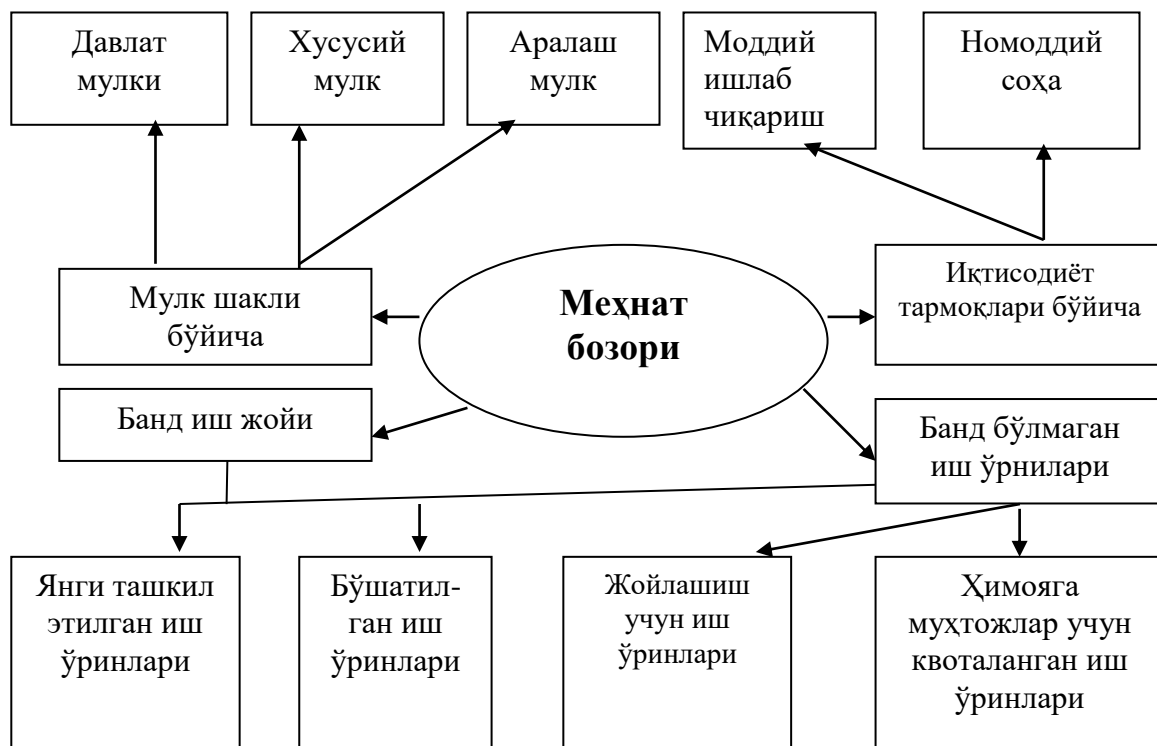
Иш кучига талабни мулкчилик шакллари, иқтисодиёт тармоқлари, иш ўринларининг бандлиги ёки банд эмаслиги кўринишида ифода этиш мумкин (14-расм).

Иш кучига талабнинг ўзгаришига:

- меҳнат баҳоси (иш ҳақи миқдори);
- ишлаб чиқарилаётган маҳсулот, кўрсатилаётган хизмат га эҳтиёж;
- ишлаб чиқариш ва хизмат ҳажми;
- қўлланилаётган технологиялар таъсир кўрсатади.

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

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



**15-расм. Меҳнат бозорида иш билан бандликка талабнинг шаклланиши**

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

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

Ишсизлик меҳнат бозорида иш кучи таклифининг унга талабидан ортиқлиги оқибатидир. Меҳнат бозорида меҳнат ресурсларига талаб ва унинг таклифи моддий ва номоддий ишлаб чиқариш, муомала соҳаларида шаклланади. Ишсизликнинг куйидаги турлари фарқланади (15-расм).

**1. Фрикцияли ишсизлик** (уни “ихтиёрий ишсизлик” деб ҳам аташади) – у меҳнат таклифи ўзгариши билан боғлиқдир. Бозор иқтисодиётида меҳнатга лаёқатли аҳолига фаолият тури ва иш жойини танлаш ҳуқуқи кафолатланлиги учун уларнинг айримлари иш жойларини ўз ихтиёрийларига кўра ўзгартиради, бошқалари ишдан бўшатишнинг сабабли янги иш



ўрни қидиради, баъзилар вақтинчалик, мавсумий ишларидан маҳрум бўлади, ёшлар эса илк бор меҳнат бозорига кириб келади.

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

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



**16-расм. Ишсизлик турлари ва унинг сабаблари**

**2. Таркибий ишсизлик.** Ишсизликнинг бу тури истеъмол талаби ўзгариши ва бунга мувофиқ равишда технология ҳамда иш кучига умумий

талабнинг ўзгариши билан боғлиқдир. Технология ўзгариши натижасида қисқа муддатда янги ходимларни тайёрлаш ва мавжуд ходимларни қайта тайёрлаш қийин эканлиги учун иқтисодиёт турли тармоқларида иш кучига талаб ва унинг таклифи мутаносиблиги юзага келади. Таркибий ишсизлик узоқ давом этади ва иқтисодиёт учун номақбул ҳисобланади.

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

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

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

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

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

$$\text{Идт} = \text{Ит} : \text{Фат} \cdot 100,0 \%,$$

бунда: Идт – ишсизлик даражаси.

2019 йилнинг декабрь ойида Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг Республика бандлик ва меҳнатни муҳофаза қилиш илмий маркази томонидан юртимизнинг 108 та шаҳар ва туманидаги 485 та фуқароларнинг ўзини ўзи бошқариш органлари, 4,9 мингта уй хўжалиги ва 25,8 минг нафар фуқаро қамраб олинган ижтимоий сўровнома натижаларига кўра, мамлакатда ишсизлик даражаси иқтисодий фаол аҳолига нисбатан 9,0 фоизни ташкил этган. Ишга муҳтож бўлган аҳоли сони 1 335,3 мингни ташкил этган, 16-30 ёшли аҳоли ўртасида ишсизлик 15 фоизни, аёллар ўртасида 12,8 фоизни ташкил этган.

Мамлакатда Иш билан бандликка кўмаклашувчи 194 та туман (шаҳар) марказлари фаолият олиб бормоқда. Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги Бирлашган Миллатлар Ташкилотининг Ривожланиш дастури билан биргаликда “Меҳнат бозори” тизимини яратган. Тизим Иш билан

бандликка кўмаклашувчи туман (шаҳар) марказларидан тўғридан-тўғри ҳисоботлар ҳамда статистика маълумотларини олиш имкониятини яратди.

Шу билан бирга мамлакатда иш берувчилар билан ходимлар ўртасида бевосита тўғридан-тўғри алоқа қилиш имкониятини яратиб берадиган “Бўш иш жойлари ва ходимлар тўғрисида маълумотларни жойлаштириш ва излаш онлайн тизими” давлат портали ҳам ишга тушган. Ундаги маълумотлар ҳар ой янгиланиб борилади.

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

Меҳнатга лаёқатли аҳоли шунингдек жамоат ишларига, йирик инвестиция лойиҳаларини амалга оширишга, йўл ва уй-жой коммунал инфратузилмасини қуриш, таъмирлаш ва реконструкция қилишга, шаҳарлар ва туманларни ободонлаштиришга, мавсумий қишлоқ хўжалиги ишларида иштирок этишга жалб этилмақда.

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

Ҳозирги даврда анъанавий ижтимоий-меҳнат муносабатларида туб сифат ўзгаришлари кузатилмақда. Инновациявий ривожланиш суръатларининг кескин ортиши ёлланма меҳнатни камайтирмақда. Ишлаб чиқаришнинг муттасил модернизация қилиниши ва автоматлаштирилган тизимлардан фойдаланиш иш жойларини қисқартирмақда. Натижада иш билан бандликнинг янги шакллари вужудга келмақда. Уларнинг қуйидаги асосий турлари мавжуд.

**Аутстаффинг** (инглизча “out” — “ташқари” ва. “staff” — “штат” сўзларидан) - бу ходимнинг ўз иш жойида бошқа корхона ёки ташкилот иш берувчиси билан тузган меҳнат шартномаси асосида у томонидан берилган вазифани бажаришдир. Компаниялар иш билан бандликнинг ушбу шаклига ишлаб чиқариш жараёнларини мақбуллаштириш, ходимлар билан эгилувчан меҳнат муносабатларини йўлга қўйиш учун фойдаланади.

Бундай меҳнат шартномалари компанияларга қуйидаги афзалликларни беради:

- бюджет маблағларини самарали тақсимлаш;
- ходимлар олдидаги ҳуқуқий мажбуриятларидан ҳоли бўлиш;
- ходимни ишга олиш, унга иш ҳақи тўлаш, турли ижтимоий тўловларни амалга ошириш, ҳисоботларни тайёрлаш учун чиқимларни тежаш;

- ходимни ишдан бўшатишга мажбур бўлмаслик.

Аутстаффингда иш берувчиларда персоналнинг амалдаги сонини сақлаб турган ҳолда ходимлар миқдорини тартибга солиш имкониятини туғилади.

Иш билан бандликнинг яна бир замонавий шакли аутсорсингдир. **Аутсорсинг** (инглизча “outsourcing” – “ташқи манба ва/ёки ресурсдан фойдаланиш” сўзидан) – компания томонидан шартнома асосида ўз йўналиши учун асосий ҳисобланмаган муайян ишлаб чиқариш функцияларини (бухгалтерия ҳисоби, юридик хизматлар, маркетинг тадқиқотлари, ахборотларни қайта ишлаш ва ҳоказоларни) ушбу соҳа бўйича ихтисослашган бошқа шерикка топшириш. Шу жиҳатдан аутстаффинг билан аутсорсинг ўртасида баъзи ўхшашликлар бор (7-жадвал).

7-жадвал

### Аутстаффинг билан аутсорсинг ўртасида ўхшашлик ва тафовутлар

Кўрсаткичлар	Аутстаффинг хусусиятлари	Аутсорсинг хусусиятлари
Ходимларнинг иш жойи	“Ижарага” олинган ходим компанияси	Ёрдамчи пудратчининг ёки ўз шахсий иш жойи
Меҳнат шартномаси муддати	Қисқа муддатли (9 ойгача)	Узайтирилиши мумкин бўлган ҳолда узок муддатли
Иш берувчи учун манфаатли томонлари	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Иш жойини сақлаш харажатларининг тежалиши</li> <li>• Ишлаб чиқариш вазифаларини тор мутахассисларга топшириш имконияти</li> <li>• Ижрочилардан мунтазам ҳисобот олиниши</li> <li>• Маъмурий ишлар ҳажмининг камайиши</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Иш жойини сақлаш харажатларининг тежалиши</li> <li>• Иш ҳақининг тежалиши (фақат воситачига ҳар бир ходим учун тўлов)</li> <li>• Аниқ бир ишлаб чиқариш вазифасини ҳал этиш учун ходимлар сони кўпайтириш имконияти</li> </ul>
Иш берувчи учун салбий томонлари	Бажарилаётган вазифани мунтазам назорат қилиш имкониятининг йўқлиги	Вақтинча ишга олинган ходимнинг пиروвард натижа учун тўла масъулияти йўқлиги

Ҳозирги вақтда Ўзбекистонда аутсорсингдан асосан чет эллик компаниялар фойдаланмоқда. Улар ушбу усул орқали амалда ўз ишлаб чиқаришларида кўшимча таркибий бўлинмага эга бўлмоқда. Чет эл компаниялари аутсорсингдан бухгалтерия ҳисобини юритиш, кадрлар

сийёсатини амалга ошириш, миллий қонунчилик, ахборот-коммуникация технологиялари каби соҳаларда фойдаланмоқда.

**Фрилансер** (инглизча “freelancer” сўзидан) – иш берувчига ўз хизматини мустақил равишда таклиф этадиган эркин ёлланма ходимдир. Филансерлик билан одатда кўпроқ адиблар, рассомлар, дизайнерлар, меъморлар ва бошқа ижодкор зиёлилар шуғулланади.

Интернетнинг ривожланиши, масофада туриб ишлаш имкониятларининг кенгайиши филансерлик меҳнат фаолиятининг кенг оммаланишига олиб келди. Ўзбекистонда репетиторлик қилиш, талаба ёшларнинг ўқишни даромад келтирадиган турли фаолият билан қўшиб олиш филансерликдир.

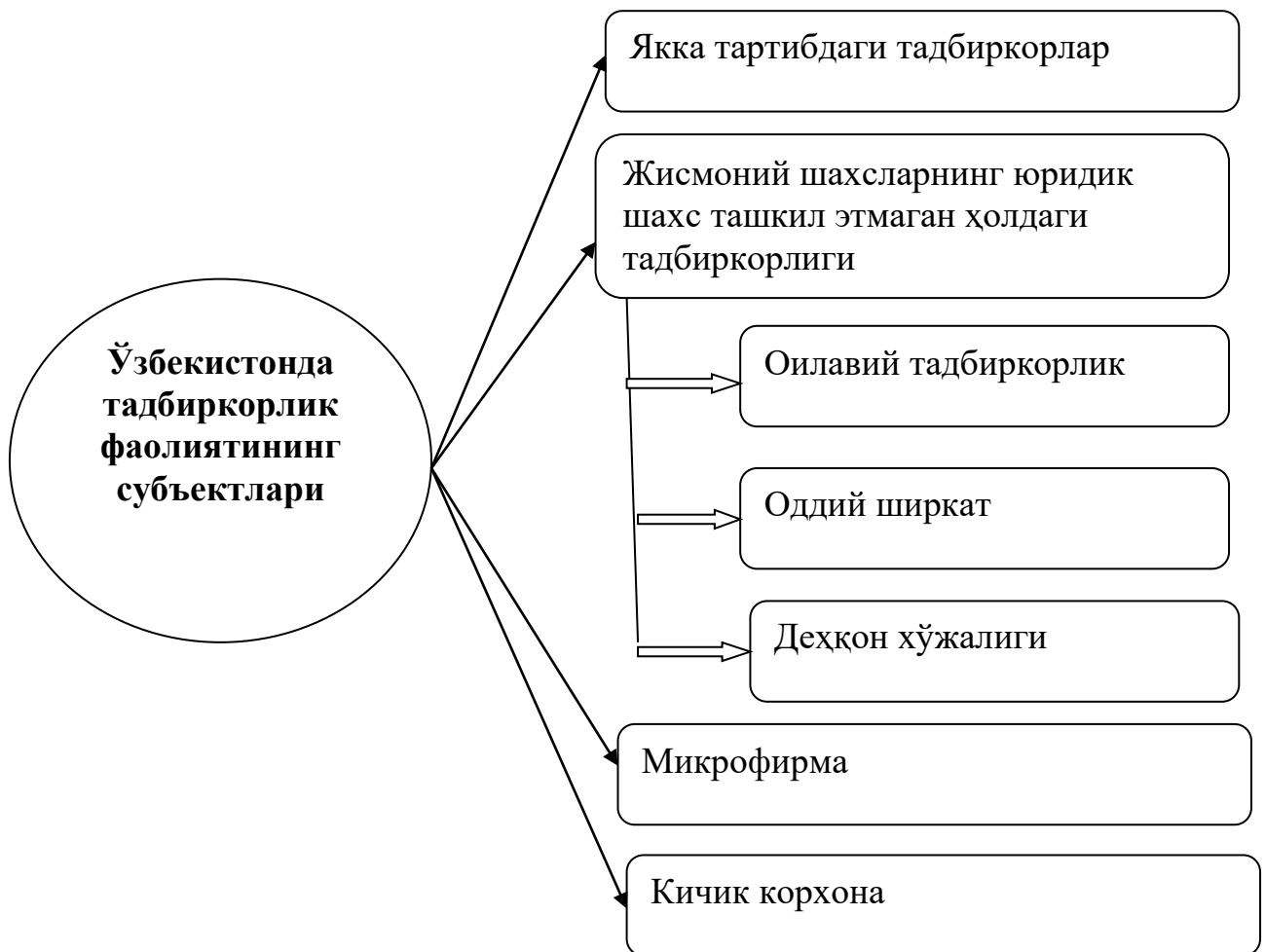
**Коворкинг** (инглизча “Coworking” сўзидан) – бир хил ихтисослик, малака ва билим, қизиқишга эга бўлган биргаликдаги меҳнат фаолиятининг замонавий шаклидир. Меҳнат фаолиятини коворкинг шаклида ташкил этиш иш жойи учун харажатларни тежаш мақсадини кўзлайди. Масалан, бирор лойиҳа устида иш олиб боришда у билан шуғулланаётган мутахассисларнинг “ақлий ҳужум” уюштириш учун бир жойда тўпланиши коворкингнинг одатий кўринишидир.

## V БОБ. ТАДБИРКОРЛИК – МЕХНАТГА ЛАЁҚАТЛИ АҲОЛИНИНГ ЎЗИНИ ЎЗИ ИШ БИЛАН ТАЪМИНЛАШ ВОСИТАСИ

**Тадбиркорлик** – мулк субъектларининг амалдаги қонунлар доирасидаги ташаббускор хўжалик фаолиятидир. Тадбиркорлик ишлаб чиқарувчилар ва истеъмолчилар манфаатларини ҳисобга олган ҳолда фойда олиш мақсадида маҳсулотлар ишлаб чиқариш, товарларни сотиш, тижорат операцияларини бажариш, хизматлар кўрсатишга йўналтирилган. У алоҳида шахслар ёки гуруҳларнинг ўзини ўзи иш билан банд қилиш бўйича ташаббусидир.

“Тадбиркорлик фаолияти эркинлигининг кафолатлари тўғрисида”ги Ўзбекистон Республикасининг Қонунига мувофиқ, **“Тадбиркорлик фаолияти (тадбиркорлик)** — тадбиркорлик фаолияти субъектлари томонидан қонун ҳужжатларига мувофиқ амалга ошириладиган, таваккал қилиб ва ўз мулкий жавобгарлиги остида даромад (фойда) олишга қаратилган ташаббускор фаолият”дир

Тадбиркорлик фаолияти якка тартибда, жисмоний шахслар юридик шахс ташкил этмаган ҳолда биргаликда ҳамда микрофирмалар ва кичик корхоналар ташкил этилган ҳолда амалга оширилади (16-расм).



17-расм. Ўзбекистонда тадбиркорлик фаолиятининг субъектлари

**Якка тартибдаги тадбиркорлик** якка тартибдаги тадбиркор томонидан мустақил, мулк ҳуқуқи асосида ўзига тегишли бўлган мол-мулк негизида, шунингдек мол-мулкка эгалик қилиш ва (ёки) ундан фойдаланишга йўл қўядиган ўзга ашёвий ҳуқуқ асосида амалга оширилади.

**Ҳунармандчилик фаолиятини** амалга ошираётган якка тартибдаги тадбиркорлар товарлар тайёрлаш (ишлар бажариш, хизматлар кўрсатиш) учун кўпи билан беш нафар шогирдни уларга тегишлича ҳақ тўлаган ҳолда жалб этишга ҳақлидир.

Тадбиркорлик фаолиятининг уч соҳаси ажратиб кўрсатилади:

- мустақил ишлаб чиқариш;
- тижорат;
- воситачилик фаолияти.

Жисмоний шахслар юридик шахс ташкил этмаган ҳолда биргаликдаги тадбиркорлик фаолиятини оилавий тадбиркорлик, оддий ширкат ва деҳқон хўжалиги шаклларида амалга ошириши мумкин.

**Оилавий тадбиркорлик** оила аъзолари томонидан таваккал қилиб ва ўз мулкий жавобгарлиги остида даромад (фойда) олиш мақсадида амалга ошириладиган ташаббускорлик фаолиятидир<sup>1</sup>.

Оддий ширкат шериклар (иштирокчилар) деб аталувчи икки ёки ундан ортик шахс фойда олиш ёки қонунга зид бўлмаган бошқа мақсадга эришиш учун ўз хиссаларини қўшиш ва юридик шахс тузмасдан биргаликда иш қилишдир.

**Деҳқон хўжалиги** оилавий майда товар хўжалиги бўлиб, оила аъзоларининг шахсий меҳнати асосида, мерос қилиб қолдириладиган умрбод эгалик қилиш учун оила бошлиғига берилган томорқа ер участкасида қишлоқ хўжалиги маҳсулоти етиштиради ва реализация қилади.

Деҳқон хўжалигидаги фаолият тадбиркорлик фаолияти жумласига киради ҳамда деҳқон хўжалиги аъзоларининг истагига кўра юридик шахс ташкил этган ҳолда ва юридик шахс ташкил этмасдан амалга оширилиши мумкин.

Деҳқон хўжалиги ўз фаолиятида ёлланма меҳнатдан доимий асосда фойдаланиши мумкин эмас<sup>2</sup>.

Кичик тадбиркорлик субъектлари – микрофирмалар ва кичик корхоналарда иш билан бандлар сони қонун ҳужжатларида белгилаб қўйилган (8-жадвал).

Ўзбекистонда ҳар бир туман ва шаҳрида, энг аввало олис ва табиий-иқлим шароити оғир ҳудудларда аҳолининг моддий шароитларини тубдан яхшилаш, турмуш тарзи сифати ва даражасида сезиларли ижобий ўзгаришлар

<sup>1</sup> “Оилавий тадбиркорлик тўғрисида” Ўзбекистон Республикасининг Қонуни // Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2012 й., 17-сон, 188-модда

<sup>2</sup> “Деҳқон хўжалиги тўғрисида” Ўзбекистон Республикасининг қонуни //Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 1998 й., 5-6-сон, 88-модда; 2001 й., 1-2-сон, 23-модда; 5-сон, 89-модда; 2003 й., 9-10-сон, 149-модда; 2004 й., 1-2-сон, 18-модда; Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2004 й., 51-сон, 514-модда; 2005 й., 21-сон, 148-модда; 2007 й., 52-сон, 533-модда; , 2008 й., 52-сон, 513-модда; 2009 й., 3-сон, 9-модда, 52-сон, 555-модда; 2010 й., 35-36-сон, 300-модда

амалга оширилишини таъминлашга қаратилган “Ҳар бир оила – тадбиркор” дастури ишлаб чиқилган.

8-жадвал

**Кичик тадбиркорлик субъектларида иш билан банд бўлган ходимларининг ўртача йиллик сони**

<b>Кичик тадбиркорлик субъектлари</b>	<b>Тармоқлар</b>	<b>Иш билан банд бўлган ходимларининг ўртача йиллик сони</b>
Микрофирмалар	Ишлаб чиқариш тармоқларида	Кўпи билан – 20 киши
	Хизмат кўрсатиш соҳасида ва ишлаб чиқариш билан боғлиқ бўлмаган бошқа тармоқларда	Кўпи билан – 10 киши
	Улгуржи, чакана савдо ҳамда умумий овқатланиш тармоқларида	Кўпи билан – 5 киши
Кичик корхоналар	Енгил, озик-овқат саноатидаги ва қурилиш материаллари саноатида	Кўпи билан – 200 киши
	Металлга ишлов 5базку рв асбобсозлик, ёғочсозлик, мебель саноатидаги, шунингдек қонун ҳужжатларида назарда тутилган бошқа саноат-ишлаб чиқариш соҳаларида	Кўпи билан – 100 киши
	Машинасозлик, металлургия, ёқилғи-энергетика ва кимё саноати, қишлоқ хўжалиги маҳсулотлари етиштириш ва уларни қайта ишлаш, қурилиш ҳамда қонун ҳужжатларида назарда тутилган бошқа саноат-ишлаб чиқариш соҳаларида	Кўпи билан – 50 киши
	Фан, илмий хизмат кўрсатиш, транспорт, алоқа, хизмат кўрсатиш соҳалари (суғурта компанияларидан ташқари), савдо ва умумий овқатланиш ҳамда ишлаб чиқариш билан боғлиқ бўлмаган бошқа соҳаларда	Кўпи билан – 25 киши

Ушбу Дастурнинг асосий йўналишлари этиб қуйидагилар белгиланган:



- тадбиркорлик билан шуғулланиш истагида бўлган аҳолининг тадбиркорлик ташаббусларини ҳар томонлама қўллаб-қувватлаш, уларга имтиёзли кредитлар ажратиш ҳамда тадбиркорлик фаолиятини ташкил этиш ва амалга оширишнинг ҳар бир босқичида мутасадди идоралар томонидан тизимли амалий ёрдам кўрсатилишини таъминлаш;

- тадбиркорлик ва даромад келтирадиган меҳнат фаолияти билан шуғулланмаган аҳолига тадбиркорлик кўникмаларини ўргатиш ва тегишли фаолият турини ташкил қилишга амалий ёрдам кўрсатиш;

- тадбиркорлик субъектлари фаолиятини кенгайтиришга амалий ёрдам бериш орқали қўшимча иш ўринлари яратиш;

- касаначилик ва кичик ҳажмда ишлаб чиқарувчи субъектларни (микрфирмаларни) ташкил этиш учун молиявий ёрдам бериш орқали аҳолига қўшимча даромад ишлаб топиш имкониятини яратиш;

- қишлоқ ва маҳаллаларнинг ихтисослашувини (хунармандчилик, тикувчилик, қишлоқ хўжалиги маҳсулотларининг айрим турларини етиштириш, ихчам иссиқхоналар ташкил қилиш ва бошқалар) ҳисобга олган ҳолда мазкур соҳада ижобий натижаларга эришган ишбилармонлик тажрибасига эга тадбиркорларни маҳаллаларда янги бизнес фаолияти билан шуғулланишни бошлаган оилаларга бириктириш – мини-кластерлар ташкил этиш;

- жойларда оилавий тадбиркорликка кўрсатиладиган хизматлар кўламини тубдан кенгайтириш, тадбиркор оилаларнинг ишлаб чиқарган маҳсулотлари савдосини ташкил қилувчи бозор инфратузилмаси объектлари, хизмат кўрсатиш ва сервис шохобчаларини барпо этиш;

- қишлоқ ва маҳаллаларда бўш турган ер майдонларини янги ташкил этилаётган оилавий тадбиркорлик субъектларига бериш орқали аҳоли учун қўшимча иш ўринлари ва даромад манбаларини яратиш;

- вақтинчалик молия-хўжалик фаолиятини амалга оширмаётган ҳамда давлат рўйхатидан ўтмасдан фаолият юритаётган тадбиркорларни аниқлаб, улар фаолиятини тиклаш ва қонунийлаштириш юзасидан аниқ чора-тадбирларни амалга ошириш.

Қорақалпоғистон Республикаси Вазирлар Кенгаши Раиси, вилоятлар ва Тошкент шаҳар ҳокимларининг биринчи ўринбосарлари раҳбарлигида “Ҳар бир оила – тадбиркор” дастури доирасида амалга оширилаётган ишларни мувофиқлаштириш;

- инвестициялар, инновациялар, хусусийлаштирилган корхоналарга кўмаклашиш, эркин иқтисодий ва кичик саноат зоналари ҳамда туризмни ривожлантириш масалаларига масъул бўлган Қорақалпоғистон Республикаси Вазирлар Кенгаши Раиси, вилоятлар ва Тошкент шаҳар ҳокимларининг ўринбосарлари раҳбарлигида Аҳолига тадбиркорлик кўникмаларини ўргатиш ва тавсиялар ишлаб чиқиш;

- туман (шаҳар) ҳокимларининг биринчи ўринбосарлари раҳбарлигида Тадбиркорлик фаолиятини ташкил этишга амалий ёрдам бериш ҳамда мониторинг қилиш бўйича ҳудудий ишчи гуруҳлар тузилган<sup>1</sup>.

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 кўллаб-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>2</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 хунармандчиликка ўргатиш, аҳоли томорқасидан 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, хунармандчилик 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 фаолият юргизмоқда. 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 кўллаб-қувватлаш жамоат фонди маблағлари ҳисобидан 172 мингдан ортиқ тадбиркор аёлларга 4,9 триллион сўм кредитлар ажратилди.

2017-2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича белгиланган Ҳаракатлар стратегиясида

<sup>1</sup> Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 7 июндаги ““Ҳар бир оила – тадбиркор” дастурини амалга ошириш тўғрисида”ги қарори // ЎЗА, 2018 йил 8 июнь.

<sup>2</sup> Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 7 мартдаги “Хотин-қизларнинг меҳнат ҳуқуқлари кафолатларини янада кучайтириш ва тадбиркорлик фаолиятини кўллаб-қувватлашга оид чора-тадбирлар тўғрисида”ги қарори // ўЗА, 2019 йил 11 март

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 қуйидаги уч асосий йўналишда амалга оширилмоқда:

- меҳнат бозоридаги фаол сиёсат орқали ёшлар бандлигига кўмаклашиш ва қўллаб қувватлаш;
- ёшлар тадбиркорлиги ва бизнес-стартапларини 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 рўёбга 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, мастер-класслар ва семинарлар ташкил этиш учун “Yosh tadbirkorlar” коворкинг-марказлари, меҳнат кучи ҳаддан зиёд бўлган туманларда “Yoshlar mehnat guzari” комплекслари 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 боровчи давлат бошқаруви органи ҳисобланади. Вазирлик мамлакат аҳолисини иш билан таъминлаш тизимига эга (17-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 қуриш, 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 иқтисодий 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;



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

- бандликка кўмаклашиш бўйича хизматлар бозорида замонавий инфратузилма ва рақобат муҳитини яратиш, давлат ва хўжалик бошқаруви органлари, маҳаллий давлат ҳокимияти органлари, таълим муассасалари, нодавлат ноижорат 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 нормалаштириш 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;

- 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 таъминлашда 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 қуйидагилар 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

<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

ҳужжатларида белгиланган кафолатларни амалга оширишни молиялаштиришда иштирок этиш;

- 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 қуйидаги мақсадлар учун фойдаланилади:

- туман (шаҳар) аҳоли бандлигига кўмаклашиш марказларида иш қидираётган 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 марказлар, 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, нормалаш ва меҳнатга ҳақ тўлаш масалалари бўйича

норматив-методик ва инструктив материаллар ишлаб чиқилишини 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 аҳолига 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-марказларни 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 ва 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, вакансиялар 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 қўмаклашиш 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» МЧЖ, 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 банklar томонидан республика туманлари ва шаҳарларида янги иш ўринлари ташкил этишни назарда тутувчи кичик ва мини-лойиҳаларни амалга ошириш учун микрокредитлар 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 субсидиялар 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 оилаларга 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 ва уларнинг малакасини ошириш учун грантлар ажратиш;

- ўзини ўзи банд қилган фуқаролар учун 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 (КОИСА) иштирокида Касб-хунарга ўқитиш маркази фаолият олиб бормоқда.

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

– автомобилларни диагностика қилиш, 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 орг.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 marhamat” мономаркази ҳам ташкил этилган. Мономарказ Хитой Халқ Республикасининг Няньцзи 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 катламига 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 бертилмоқда. Улар қандолатчи, бош ошпаз, тиббий косметолог, нейл-стилист, официант, сартарош, укаловчи, 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 “Artis” 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 сўнгги техника воситалари билан жиҳозланган. Машғулотларни юқори малакали мутахассислар олиб боради.

## VII БОБ. ДАВЛАТНИНГ ИШ БИЛАН БАНДЛИК СИЁСАТИ

Давлатнинг иш билан бандлик сиёсати ҳар бир мамлакатдаги миллий иқтисодиётдаги вазият, ишлаб чиқарувчи кучларнинг ривожланганлиги даражаси, таркиб топган ижтимоий-меҳнат муносабатлари ва бошқа кўпгина омиллар ҳисобга олган ҳолда шаклланади.

Давлатнинг меҳнат бозорида ўз ролига эга (18-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 берувчидир.

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

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

**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 киради:

- янги иш жойлари яратаётган иш берувчиларга солиқ имтиёзлари тақдим этиш;

- иш билан бандликка кўмаклашиш бўйича давлат жамғармалари ташкил этиш;

- иш билан бандлик тадбирларини молиялаштириш;

- нодавлат секторига давлат буюртмалари бериш;

- иш билан мустақил бандликни рағбатлантириш.

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

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 мажмуасидир. Давлатнинг иш билан бандлик фаол сиёсати ходимларнинг меҳнат бозоридаги рақобатбардошлигини ошириш учун уни касбий тайёрлаш, малакасини ошириш, қайта тайёрлаш, уларни ўзларини иш билан мустақил таъминлашларига ҳар тарафлама ёрдам беришни назарда тутди.

Давлатнинг иш билан бандлик фаол сиёсатига таркиб топган 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 режимидаги ишни танлаш эркинлигини;

- ишга қабул қилишни қонунга хилоф равишда рад этишдан ва меҳнат шартномасини ғайриқонуний равишда бекор қилишдан ҳимояланишни;

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

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

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

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

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

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

Давлатнинг иш билан бандлик соҳасидаги сиёсати асосан қуйидагиларга йўналтирилган:

- иш берувчиларнинг 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 яратишга;

- 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 қуйидаги принципларга асосланган:

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

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

- меҳнат қилишнинг ихтиёрийлиги;

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

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

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

- аҳолини иш билан таъминлаш чора-тадбирларини ишлаб чиқиш, амалга ошириш ва уларнинг бажарилишини назорат қилишда давлат

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

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

органлари, касаба уюшмалари, ходимларнинг вакиллик органлари ва иш берувчиларнинг ўзаро ҳамкорлиги;

- аҳолини иш билан таъминлаш муаммоларини ҳал қилишда давлатлараро ҳамкорлик.

Давлат аҳолининг айрим тоифаларини ишга жойлаштиришда қўшимча кафолатлар беради. Аҳолининг ушбу тоифаларига қуйидагилар киради:

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

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

- Ўзбекистон Республикаси Қуролли Кучларидан муддатли ҳарбий хизматдан бўшатишганлар;

- ногиронларга ва пенсия ёшига яқинлашиб қолган шахслар;

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

- одам савдосидан жабрланганлар.

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

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

Иш 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 ҳаражатлари сифатида намоён бўлади. Шу сабабли иш ҳақи бир йўла ҳам ёлланма ходим даромади, ҳам иш берувчи ҳаражати сифатида намоён бўлади. Бу меҳнат муносабатларида бўлган томонлар манфаати зидлигини англатади (19-расм).



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

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.

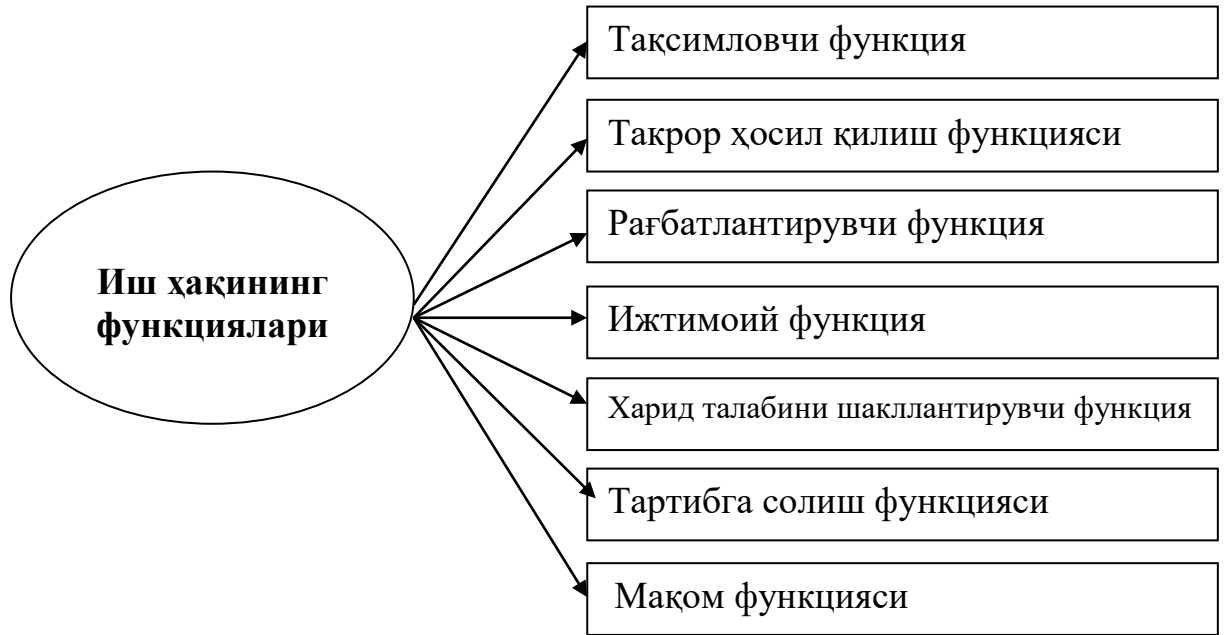
Иш ҳақи қуйидаги функцияларга эгадир (20-расм):

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

<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.





**21–расм. Иш ҳақининг функциялари**

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

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

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

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 пенсиядаги 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, айти вақтда иш берувчиларнинг ҳам вазифасидир.

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

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

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

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

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

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

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

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

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 фаолиятларини ҳисобга олиш керак бўлади.

Давлат иш ҳақини энг кам иш ҳақини кафолатлаш ходимлар айрим тоифаларига имтиёзлар бериш, солиқлар орқали, иқтисодиётнинг давлат секторида иш ҳақи даражасини бевосита белгилаш орқали тартибга солади. Умуман иш ҳақи функцияларининг ижтимоий тақдор ишлаб чиқариш жараёнидаги аҳамияти ва роли давлатнинг бу соҳадаги сиёсатига боғлиқдир. Бозор иқтисодиёти шароитларида меҳнатга ҳақ тўлашни тартибга солишнинг асосан уч тизими қарор топган:

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

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

3. Меҳнатга ҳақ тўлашнинг корпоратив, бозор томонидан ўзини-ўзи мувофиқлаштириш усуллари асосида ташкил 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 (21-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.



**22-расм. Меҳнатга ҳақ тўлашга таъсир кўрсатувчи омиллар**

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

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

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

6. Табиий иқлим ва турмуш шароитлари ноқулай бўлган жойларда иш ҳақига район коэффицентлари 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 қўйиладиган тартибда пуллик қўшимча таътиллар берилиши кўрсатилган<sup>1</sup>.

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

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

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

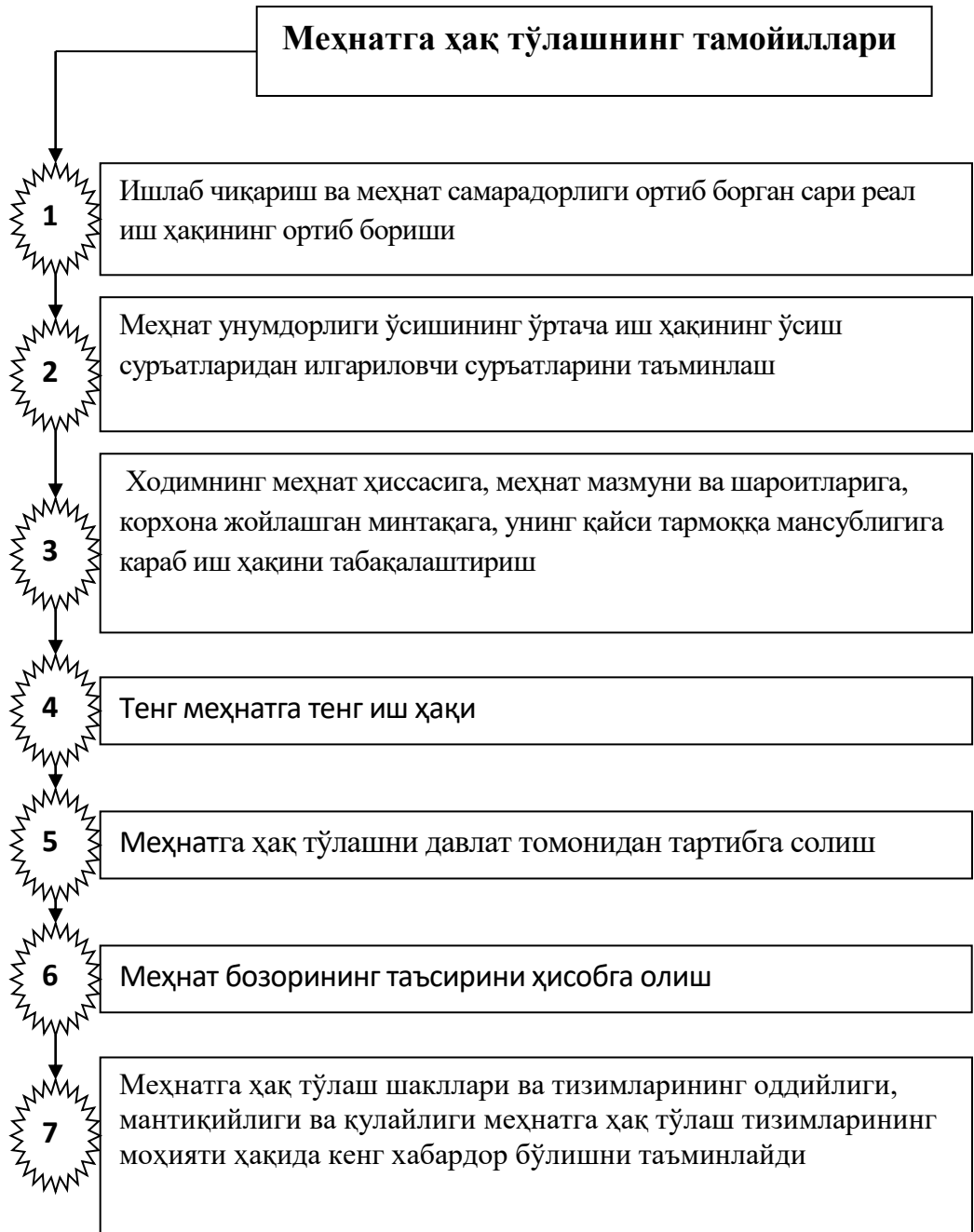
9. Иш вақтидан ташқари ишлар, дам олиш кунлари ва байрам кунларидаги ишлар учун камида икки ҳисса, тунги соатдаги ишнинг ҳар бир соати учун эса бир ярим бараварда иш ҳақи тўланади.

Юқорида қайд қилинган функцияларни амалга ошириш учун қуйидаги энг муҳим тамойилларга риоя қилиниши зарур (22-расм):

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

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



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

3. Ходимнинг меҳнат ҳиссасига, меҳнат мазмуни ва шароитларига, корхона жойлашган минтақага, унинг қайси тармоққа мансублигига қараб иш ҳақини табақалаштириш. Мазкур тамойил ходимнинг ўз меҳнат малакасидан, маҳсулотнинг юқори сифатли бўлишини таъминлашдан моддий манфаатдорлигини кучайтириш зарурлигига асосланган. Бунда иш кучини такрор ишлаб чиқариш учун зарур моддий неъматлар миқдоридеги, 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 турлари баҳо бериш таркиб топади. Ҳар бир ходимнинг меҳнатига тўланадиган иш ҳақи унинг меҳнат бозоридаги мавқеи билан мустаҳкам боғлиқ бўлиб, мазкур бозордаги вазият, бундан ташқари, бандлик имкониятини ҳам белгилаб беради.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**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 (23-расм).

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

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

Уларнинг ҳар бири ўз хусусиятлари, афзаллик ва камчиликларига эга .

Иш ҳақининг ишбай усулини:

- бевосита ишбай;
- ишбай-мукофотли;
- ишбай-прогрессив;





24- расм. Меҳнатга ҳақ тўлашнинг шакллари

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

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

$$Ии = Би (Кх) \times Им;$$

бунда: Ии – ишбай иш ҳақи;

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

Ин – ишбай нормаси.

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

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

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

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

**Вақтбай иш ҳақи тизими**, одатда, ходим меҳнати иш натижаларини нормалаш ёки бажарилаётган иш миқдорини ҳисоблаб чиқиш имконияти

бўлмаган ҳолларда қўлланилади. Бунда ходим иш ҳақи у амалда ишлаган вақт бўйича тариф ставкасига асосланган ҳолда ҳисоблаб чиқилади.

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

Бозор иқтисодиёти шароитида иш ҳақининг тариф, тарифсиз ва компенсация моделлари мавжуд (24-расм).



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

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.

**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. Ўзбекистон Республикасида Ўзбекистон Республикаси Президентининг «Меҳнатга ҳақ тўлаш, пенсиялар ва бошқа тўловлар миқдорларини аниқлаш тартибини такомиллаштириш тўғрисида» 2019 йил 21 май ПФ-5723-сон Фармони асосида Меҳнатга ҳақ тўлаш бўйича ягона тариф сеткаси тасдиқланди (11-жадвал).

**10-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

<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 миқдорини (лавозим маошини) белгилаш учун тариф коэффициентлари 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.

**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) қуйидагича 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 коэффициентлари.

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

Маълумотнинг малака 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 акс 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 иш натижаларига қараб шакллантириш ва уни ходимлар ўртасида ҳар бир ходим амалдаги малака даражаси коэффициентлари бўйича тақсимлашга асосланган.

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

$$IX_x = \frac{K_x + IX_{\Phi}}{K_{\Sigma}};$$

бунда:  $IX_x$  – ходимнинг иш ҳақи миқдори;

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

$K_{\text{ў}}$  – хўжалик юритувчи субъектда иш ҳақи миқдори нисбати ўртача коэффициентини.

ИХФ – иш ҳақи фонди.

**Тарифсиз модель** тақсимлаш тизимидан қўлланиш учун қуйидагилар талаб этилади:

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

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

$$ИХ_{\text{ў}} = \frac{K_x}{ИХ_{\text{min}}} ;$$

бунда:  $ИХ_{\text{ў}}$  – ўртача иш ҳақи миқдори;

$ИХ_{\text{min}}$  – 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 аҳамиятлиги хусусиятлари ҳисобға олинадиган коэффициентлар киради. Иш ҳақи миқдори асосий қисми – 60,0-70,0% мазкур гуруҳ малака коэффициентига 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 % ушбу гуруҳ улушиға тўғри келади.

**Иш ҳақини ташкил этишнинг компенсация модели** персонални мукофотлашни бошқаришға бугунги кун талаблари асосида ёндашиш заруратини ифода этади (25-расм). У хўжалик юритувчи субъект персоналға тақдим этиши мумкин бўлган барча ташқи мукофотлаш шакллари қамраб олади.

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

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

мукофотларнинг барча турлари, бир йўла мукофотлар, рағбатлантирувчи устамалардан иборатдир.



**26-расм. Компенсация модели**

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

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

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексида 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 ва 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 тутаяди. 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 тутаяди.

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

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

Меҳнатни рағбатлантиришнинг икки – ташқи ва ички турлари фарқланади.

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

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

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

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

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

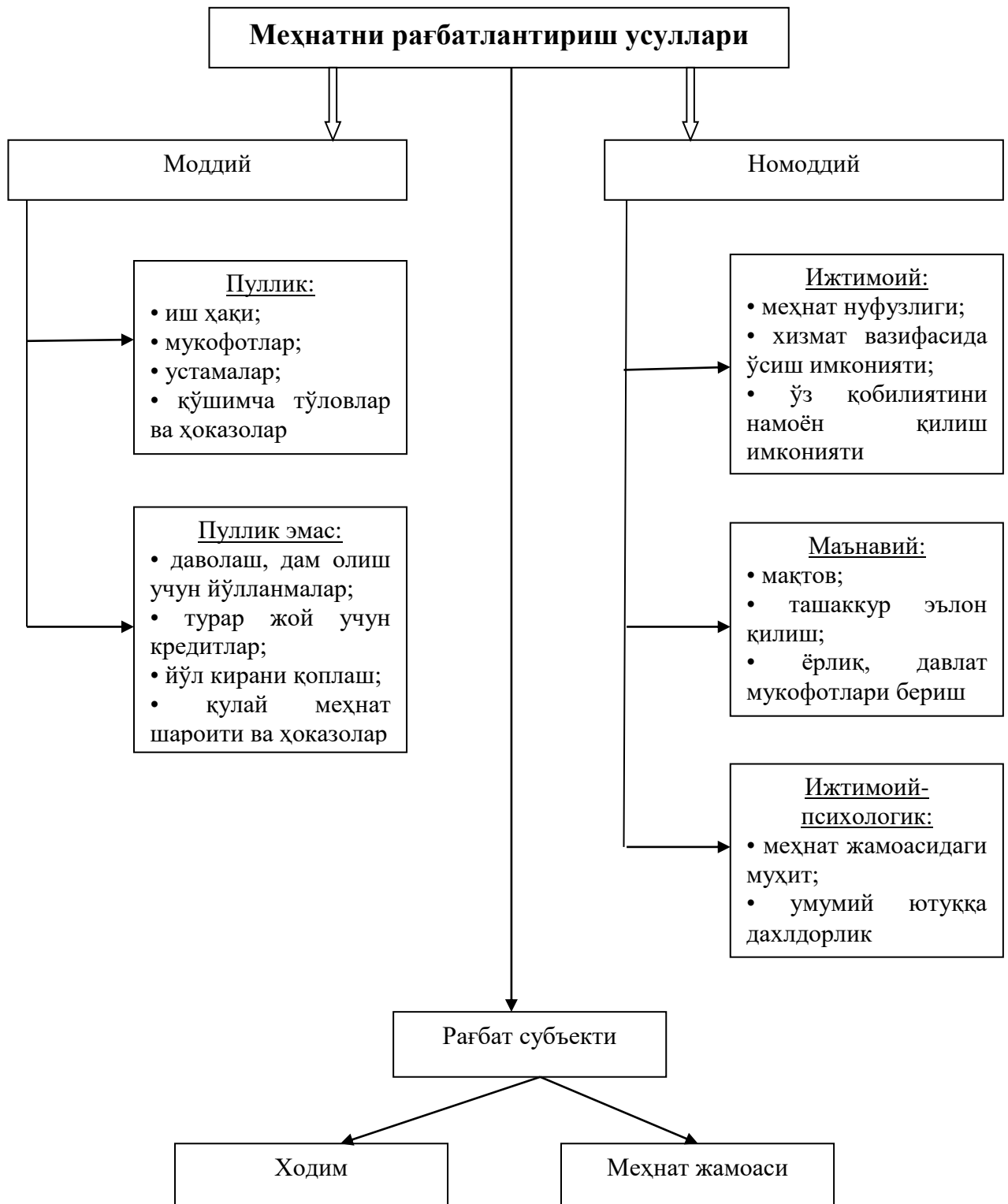
д) таъсир муддати бўйича – қисқа муддатли (бир маротаба мукофотлар), узоқ муддатли (акциялар, опционлар);

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

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

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

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



**27–расм. Меҳнатни рағбатлантириш усуллари**



**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(карьер)да ўсиш имкониятини яратиш;
- д) меҳнат фаолияти ҳилма-ҳил 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** миқдорини белгилаш давлат томонидан иш ҳақини тартибга солишнинг асосий усулларида 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 шундай 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 йилги 131-сон Энг кам иш ҳақини ривожланаётган давлатларни алоҳида ҳисобга олган ҳолда ўрнатиш тўғрисидаги конвенциясида ўзига аъзо мамлакатлар улардаги меҳнат шароитлари ана шундай тизимни қўллаш мақсадга мувофиқ бўлса, ёлланиб ишлайдиган барча ходимларни қамраб оладиган энг кам иш ҳақи тизимини жорий этиш мажбуриятини олишлари кўрсатилган. Бунда энг кам иш ҳақи конун кучига эгаллиги ва камайтирилиши мумкин эмаслиги таъкидланган<sup>1</sup>.

<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>

Бирлашган Миллатлар Ташкилоти белгилаб қўйган меъёрларга кўра, энг кам иш ҳақи соатига 3 АҚШ долларида кам бўлмаслиги керак. Бу даражадаги энг кам иш ҳақи харид қобилияти бўйича бир ойда 10 минг киловатт соат электр қувватини 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 кўрсатган<sup>1</sup>.

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

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

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

1. **“Тирикчилик ўтказиш учун энг кам миқдордаги истеъмол саватчаси”**. Бу - инсоннинг ўзининг 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-демократик 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 олинандиган бўлса, ижтимоий сиёсатни амалга оширишнинг ижтимоий нормативлари сифатида асосан тирикчилик ўтказиш

---

<sup>1</sup> Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёевнинг Олий Мажлисга Мурожаатномаси // Халқ сўзи, 2017 йил 23 декабрь.

учун энг кам миқдордаги ва оқилона бюджетнинг “истеъмол саватчаси”дан фойдаланилади.

АҚШда истеъмол меъёрлари ҳар бир фуқаро учун ўртача ойлик иш 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 кирадиган товарлар ва хизматларнинг рўйхати белгиланади. Ҳар беш йилда уй хўжаликлари орасида сўровномалар ўтказилади, уларнинг харажатлари ва таркиби аниқланади. “Истеъмол савати” ҳаёт учун керакли турли соҳалардан 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 яшаш энг кам даражаси ўртача иш ҳақининг 75 фоизи, Туркияда эса 22 фоизини ташкил этади.

Мустақил Давлатлар Ҳамдўстлиги мамлакатлари амалиётида “истеъмол савати” соғлиқни сақлаш органлари томонидан тасдиқланган озик-овқат истеъмолининг энг кам тиббий стандартлари, ноозик-овқат товарлари ва хизматларини ўз ичига олади. Ноозик-овқат маҳсулотлари ва хизматларга сарфланадиган харажатлар озик-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 аҳолининг турли ижтимоий-демографик қатламлари учун озик-овқат моддаларига 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 (27-расм):



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

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 тутди. Ходимнинг ушбу хислатлари унинг ёши, жинси, маълумоти ва малакасининг даражаси, мобиллигидан ташқари

ижтимоий-меҳнат муносабатларида шахсан иштирок этишга тайёрлиги ва бунга қодирлигини ҳам қамраб олади.

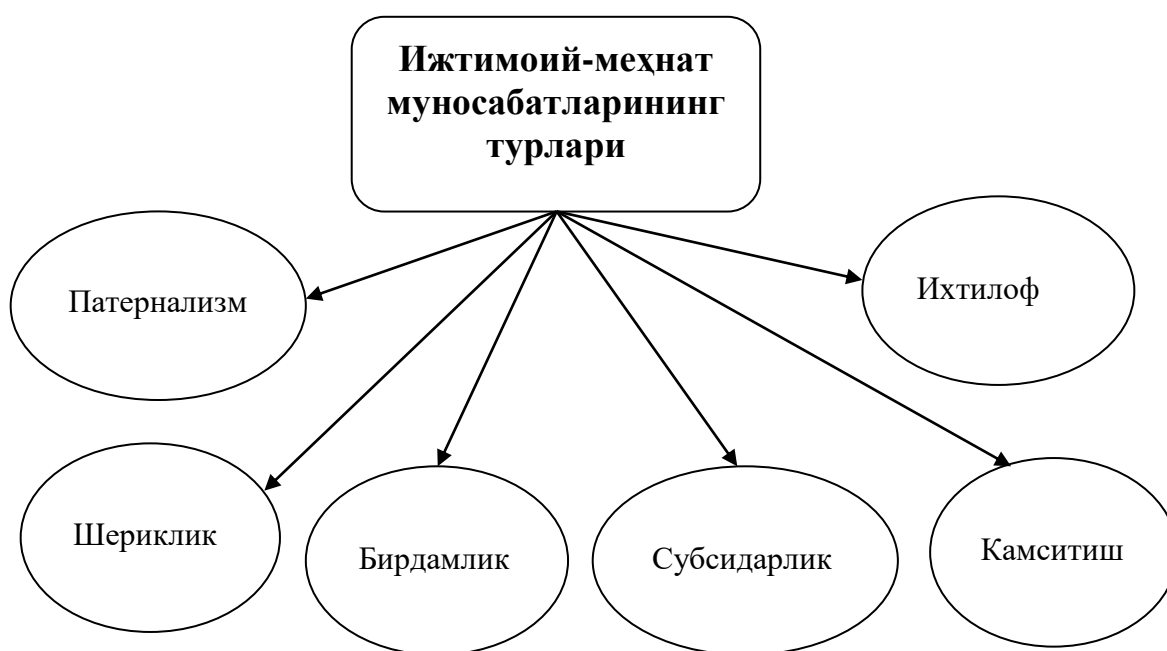
Ижтимоий-меҳнат муносабатларини ривожлантириш учун ходимлар номидан иш кўрадиган институционал тузилмалар - касаба уюшмалар ҳам мавжуд бўлиши керак. Касаба уюшмалари ёлланма ходимларнинг иқтисодий манфаатларини ҳимоя қилиш учун тузилади. Ходимларнинг иш билан бандлигини ва меҳнатга муносиб ҳақ тўлашни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

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, 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 куйидаги турлари фарқланади (28-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. Ана шу давлатда мазкур муносабатлар ҳуқуқий жиҳатдан муфассал мустаҳкамлаб қўйилган ва уларда ёлланма ходимлар, тадбиркорлар ва давлат иқтисодий-ижтимоий вазифаларни ҳал этишда шериклар сифатида кўрилади. Шерикликда касаба уюшмалар фақат ёлланма ходим манфаатини кўзлаб иш тутмасдан, шунингдек корхона ишлаб чиқаришининг, умуман миллий иқтисодиётнинг самарадорлигини ошириш учун кураш олиб боради.

**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 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 бўшителишда ва бошқа ҳолатларда учраши мумкин.

**6. Ихтилоф.** У ижтимоий-меҳнат муносабатлар 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” сўздан) 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

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

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 тақиқланишини назарда тутати;

- томонларнинг манфаатларини ҳурмат қилиш ва ҳисобга олиш. Меҳнат муносабатларининг ўзи ходимлар ва иш берувчиларнинг манфаатлари турлича бўлишини кўзда тутиши маълум. Шунга қарамасдан 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 вакиллариининг ваколатлари. Ушбу принцип томонлар вакиллариининг жамоавий-шартномавий музокараларни олиб боришда зарур ваколатларга эга бўлишлари шартлигини назарда тутати;

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

- жамоавий шартномалар, битимлар бажарилишининг шартлиги. Ушбу принципсиз трипартизмнинг ўзи амал этмайди. 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 суиистеъмолликларнинг олдини олиш учун муҳимдир;

- жамоавий шартномалар, битимлар бажарилмаслиги учун жавобгарлик. Ушбу принцип жамоавий шартномалар, битимлар

---

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

базарилмаслиги учун жавобгарлик чоралари белгилаб қўйилишини талаб қилади.

Ижтимоий шериклар ўртасида ижтимоий-меҳнат муносабатлар, 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 буйича 2017-2019 йиллар учун Бош келишувда:

- миллий иқтисодиётни, маҳаллий ишлаб чиқаришни ҳамда тадбиркорликни ривожлантириш;
- ходимларнинг ҳуқуқий ҳимоясини таъминлаш;
- меҳнатга ҳақ тўлашни такомиллаштириш, аҳолининг даромадлари ва турмуш даражасини ошириш;
- меҳнат бозорини ривожлантириш, аҳолини иш билан таъминлашга кўмаклашиш;
- меҳнат муҳофазаси ва хавфсизлигини таъминлаш;
- ходимларнинг ижтимоий кафолатлари ва ижтимоий ҳимоясини таъминлаш;
- аёллар ва ёшлар учун қўшимча кафолатлар бериш;
- ижтимоий мулоқот ва ижтимоий шерикликни ривожлантириш масалалари ўрин олган.

**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.

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

Бош, тармоқ ва ҳудудий (минтақавий) жамоа келишувларида:

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



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

- энг кам миқдори қонун ҳужжатларида назарда тутиладиган компенсация тарзидаги қўшимча тўловлар;

- ходимларнинг ишга жойлашишига, уларни қайта ўқитишга кўмаклашиш;

- экология жиҳатидан хавфсизликни таъминлаш ҳамда ишлаб чиқаришда ходимларнинг соғлиғини муҳофаза қилиш;

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

- давлат корхоналарини хусусийлаштириш чоғида ходимларнинг манфаатларига риоя қилиш;

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

- ижтимоий шериклик ҳамда уч тарафлама ҳамкорликни ривожлантириш, жамоа шартномаларини тузишга кўмаклашиш, меҳнат низоларининг олдини олиш, меҳнат интизомини мустаҳкамлаш тўғрисидаги қоидалар назарда тутилади.

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

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:

- иқтисодий ўсишни рағбатлантириш ва Ўзбекистон Республикасининг барқарор ривожланишини таъминлаш;

<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

- 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-шароитлар 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 бюджетлари 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.

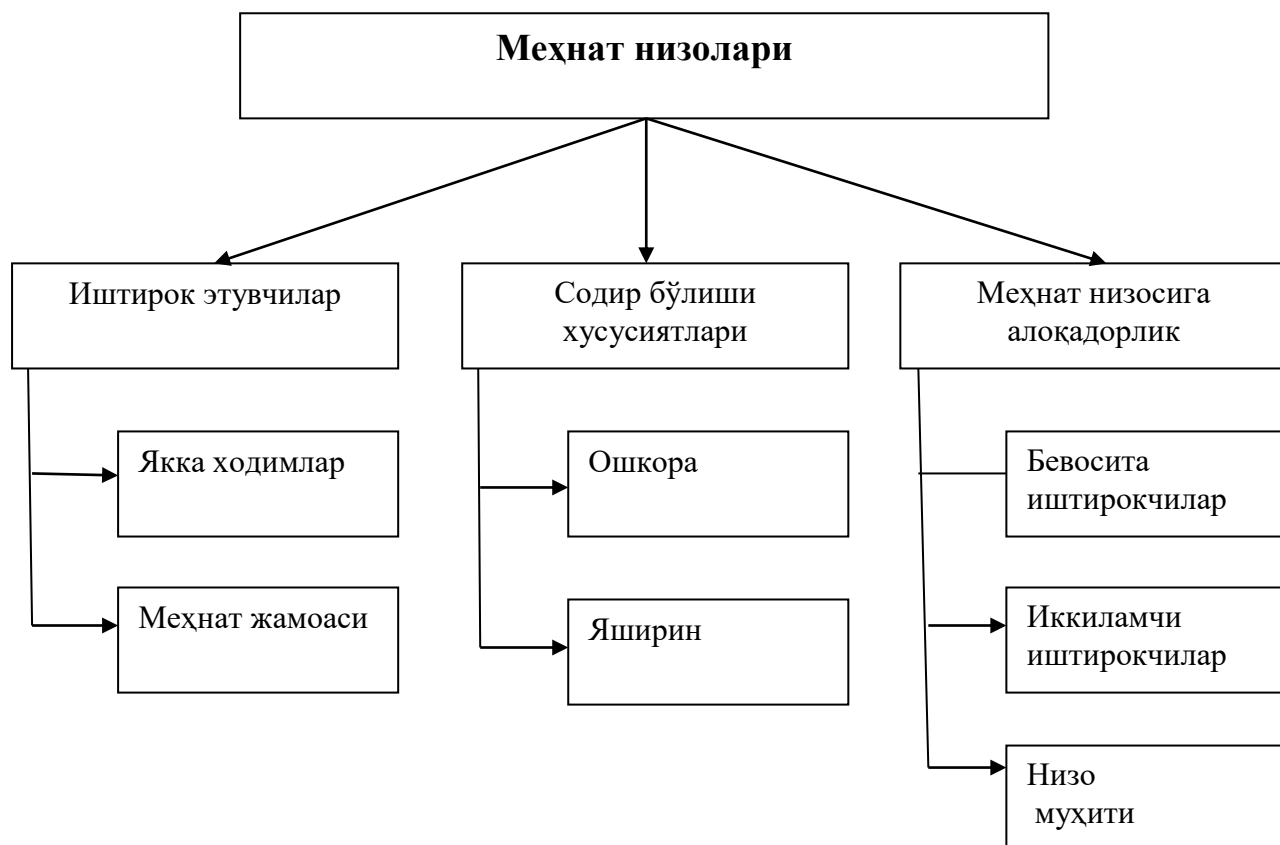
Ижтимоий-меҳнат муносабатларида юз берадиган зиддиятлар **ижтимоий-меҳнат низолари** ҳисобланади.

Қуйидаги ҳолатларда ижтимоий-меҳнат низолари келиб чиқади:

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

- зиддиятлар ҳаддан ташқари ўткир бўлса;
- зиддиятлар томонлар учун тушунарли, ёки, аксинча тушунарсиз бўлса;
- зиддиятлар узоқ вақт давомида тўпланиб келган, ёки, аксинча, бирдан кучайиб кетса ва бошқалар.

Меҳнат низоларининг якка ва жамоавий турлари фарқланади (29-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 қўлланиш 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 низолари** учун кўпинча қуйидагилар сабаб бўлади:

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

**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 турларига 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 ўзларининг ташкилий-меҳнат муносабатларига меҳнат жараёнидан ташқарида содир бўлган ташқи зиддиятли муаммоларни кўшишлари мумкин.

Меҳнат низоларининг сабабларини улар асосидаги зиддиятлар бўйича қуйидагича таснифлаш мумкин:

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

**2. Ўзаро функционал муносабатларнинг мураккаблиги.** Бу меҳнат низоларининг энг яширин турларидан биридир. Бунда меҳнат фаолиятини тақсимлаш ва кооперациялаш билан боғлиқ ягона функционал муносабатларга жалб этилган алоҳида шахслар ва гуруҳлар можаро томонлари бўлади. Кузатишлар меҳнат жараёнида алоҳида фаол бўлганлар кўпроқ низо чиқаришларидан далолат беради. Шу билан бирга баъзи

ходимларнинг меҳнатга муносабати бўйича ҳамкасбларига нисбатан салбийлиги можароли вазиятларни туғдиради.

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

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

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

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

**7. Номувофиклик.** Бунда бирга ишлаётган ходимлар шахсий хусусиятларининг бир–бирлариникига зидлиги тушунилади. 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 қобилятини муносиб баҳоламайди;
- катта ёшдаги ходимлар айрим ҳолларда ёшларнинг хизматда тез ўсишларига рашклари келади.

Назарий жиҳатдан меҳнат низоларини ҳал этиш имконияти уларнинг мураккаблик даражасига боғлиқ. Лекин амалиётда бу даражани аниқ белгилаш қийин. Баъзан даставвал арзимас деб ҳисобланган низо жиддий можарога айланиб кетиши, шунингдек кескин қарама–қарши туришларни нисбатан тез ҳал этиш имконияти 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 нуқтаи 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 қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи ўртасидаги келишувда назарда тутилади. Бунда ушбу комиссиялар иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси 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 қуйидаги ҳолларда бевосита туман (шаҳар) судларида кўриб чиқилади:

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

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

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

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

5) иш берувчи 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 қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан олдиндан келишиб ҳал этилган масалалар юзасидан келиб чиққан бўлса.

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

Судда меҳнат низоси меҳнат низолари комиссиясида кўрилмаган деган важ билан ходимнинг аризасини кўриб чиқишни рад этишга йўл қўйилмайди.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- фойдаланилмаган таътил учун ходимга тегишли бўлган компенсацияни тўлаш тўғрисидаги.

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

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

## X БОБ. ИЖТИМОЙ-МЕХНАТ МУНОСАБАТЛАРИНИ ХАЛҚАРО ТАРТИБГА СОЛИШ

1919 йилда ижтимоий-меҳнат муносабатларини халқаро миқёсда тартибга солиш мақсади кўзланиб, **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. Унинг Устави 1919 йилда 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 таҳдидлидир;
- ирки, эътиқоди ёки жинсидан қатъи назар, барча одамлар эркинлик ва инсон қадр-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:

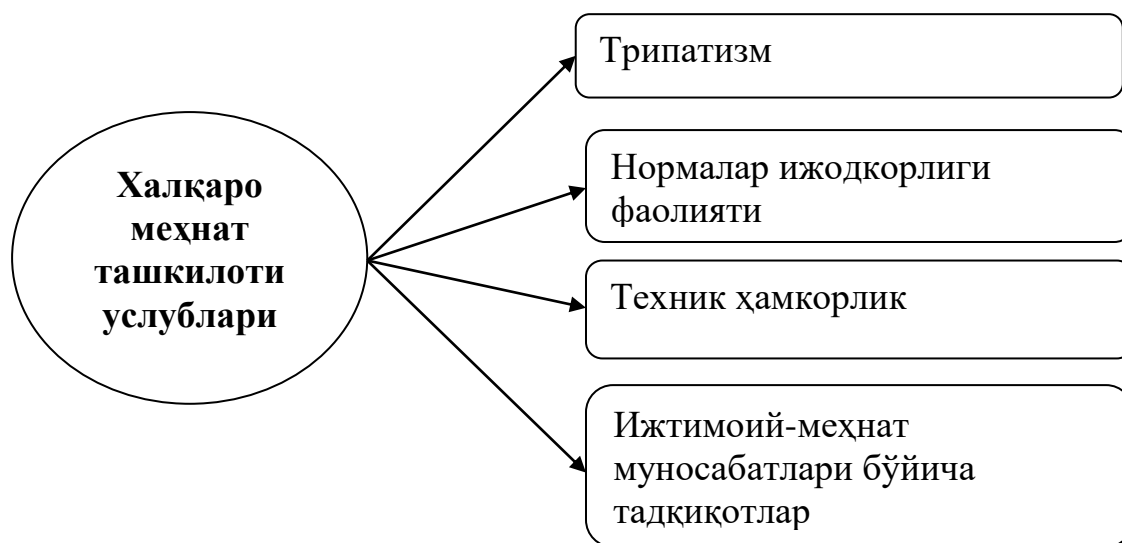
- ижтимоий-меҳнат муаммоларини ҳал этишга йўналтирилган келишилган сиёсат ва дастурларни ишлаб чиқиш;
- конвенциялар ва тавсиялар шаклида халқаро меҳнат меъёрларини ишлаб чиқиш ва қабул қилиш;
- аъзо мамлакатларга иш билан бандлик, ишсизликни камайтириш ва меҳнат миграциясини тартибга солишда ёрдам кўрсатиш;
- 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 (30-расм):



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

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

Меҳнат соҳасидаги асосий ҳуқуқларнинг минимал стандартлари белгилаб қўйилувчи Конвенциялар ва Тавсиялар шаклида қабул қилинадиган халқаро меҳнат меъёрларини ишлаб чиқиш Халқаро меҳнат ташкилотининг энг муҳим ва ўзига хос функцияларидан биридир. Халқаро меҳнат ташкилотининг аъзоси бўлган давлат ҳукумати ушбу Конвенциялар ва Тавсияларни уларни ратификациялаш тўғрисида қарор қабул қилиш учун ўз мамлакатининг ваколатли миллий органига (кўпинча парламентга) тақдим этилишини ташкил қилади.

Халқаро меҳнат ташкилотига аъзо давлат у ёки бу **Конвенция**ни ратификациялаганда ундаги қоидаларни миллий қонун ҳужжатларида ва амалиётда қўллаш мажбуриятини ўз зиммасига олади.

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

1998 йилда Халқаро меҳнат конференцияси **Меҳнат соҳасидаги энг асосий тамойиллар ва ҳуқуқлар тўғрисида декларация**ни қабул қилди. Унда таъкидланишича, Халқаро меҳнат ташкилотига аъзо давлатлар (улар тегишли Конвенцияларни ратификациялагани ёки ратификация қилимаганлигидан 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 тақиқлаш;
- меҳнат ва машғулотлар соҳасидаги камситишларни бартараф этиш.

1992 йилнинг март ойида Ўзбекистон Республикаси Халқаро меҳнат ташкилотининг тўла ҳуқуқли аъзоси бўлган. Ўзбекистон Республикаси томонидан Халқаро меҳнат ташкилотининг 13 та конвенцияси, шу жумладан, 6 та асосий конвенцияси ратификация қилинган (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 йилги Мажбурий меҳнат тўғрисидаги 29-, 1948 йилги Уюшиш эркинлиги ва бирлашиш ҳуқуқини ҳимоялаш тўғрисидаги 87-, 1949 йилги Жамоа музокараларини ташкил этиш ва юритиш ҳуқуқи принципларини қўллаш тўғрисидаги 98-, 1951 йилги Тенг ҳақ тўлаш тўғрисидаги 100-, 1957 йилги Мажбурий меҳнатни тугатиш тўғрисидаги 105-, 1958 йилги Меҳнат ва касб соҳасида камситиш тўғрисидаги 111-, 1973 йилги Энг кичик ёш тўғрисидаги 138-конвенциялар.

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

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

- меҳнаткашни иш билан таъминлашда жамоат бирлашмас

Жамоа музокараларини ташкил этиш ва юритиш ҳуқуқи принципларини қўллаш тўғрисидаги 98-конвенцияда меҳнаткашлар иш билан таъминланишида бирлашмалар эркинлигини чеклашга қаратилган ҳар қандай камситиш ҳаракатларига қарши тегишли ҳимоядан фойдалана

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

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

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

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

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

- касаба уюшмалари вакиллари, яъни касаба уюшмалари ёки ушбу касаба уюшмалари аъзолари томонидан тайинланган ёки сайланган вакиллар;
- сайланган вакиллар, яъни миллий қонун ҳужжатлари ёки жамоа шартномалари қоидаларига мувофиқ корхона меҳнаткашлари томонидан эркин сайланадиган вакиллар 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, ёки уларнинг бирлашма фаолиятида иштирок этганлигига асосан бўшатилишига қарши самарали ҳимоядан, улар қанчалик амалдаги қонун ҳужжатларига ёки жамоа шартномаларига ёки бошқа биргаликда келишилган шартномаларга мувофиқ равишда фаолият олиб борган бўлсалар, шу даражада фойдаланадилар.

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

- ишга қабул қилиш ва касбий таёргарликда ирки, танасининг ранги, жинси, этники, сиёсий қарашлари, миллий ёки ижтимоий келиб чиқиши бўйича камситишга йўл қўйиб бўлинмаслиги тўғрисидаги Меҳнат ва иш билан бандлик соҳасида камситишга нисбатан 111-конвенция;

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

- энг кам иш ҳақига оид 131-конвенция;

- меҳнат хавфсизлиги ва гигиенаси соҳасида миллий давлат сиёсати тамойиллари тўғрисида 155-конвенция;

- корхоналарда гигиена хизматини ташкил этиш тўғрисидаги 161-конвенция;

- тунги иш вақтига оид меъёрларни ўз ичига оладган 171- конвенция;

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

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 меъёрлардан ҳалос бўлиш ва норма ижодкорлигини янги, юқорида даражага кўтариш учун “бирлаштирилган ҳужжатлар” қабул қилиш чораларини кўрмоқда.

Халқаро меҳнат ташкилотининг 29-конвенцияси таърифига мувофиқ, “**мажбурий меҳнат** ихтиёрий равишда ўз хизматларини тақлиф этмаган ҳар қандай шахсдан ҳар қандай жазолаш таҳдиди остида талаб қилинадиган ҳар қандай иш ёки хизмат”ни англатади.

Ваколатли ҳокимият органлари хусусий шахслар, компаниялар ёки жамоаларда мажбурий меҳнатга жалб 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 фавқулодда ҳолатдагина, бу иш ёки хизматга ҳеч ким

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

ихтиёрий рози бўлмаган ҳолларда жалб қилишлари мумкин. Бу ҳолатларда мажбурий меҳнатга фақат ёши 18 дан кичик бўлмаган ва 45 ёшдан катта бўлмаган эркаклар жалб қилинишлари мумкин. Мажбурий меҳнатга жалб қилинадиганлар доирасига врачнинг ушбу ишчининг меҳнатга қобилиятсиз эканлигини тасдиқловчи хулосаси бўлган шахслар, шунингдек, мактаб ўқувчилари, ўқитувчилари ва умуман бутун мактаб маъмурияти ходимлари кирмайди. Мажбурий меҳнатга жалб қилишнинг энг кўп миқдори йилига 60 кундан ошмаслиги керак<sup>1</sup>.

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

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

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

- меҳнат интизомини сақлаш чораси сифатида;

- иш ташлаш ҳаракатларида қатнашганлик учун жазолаш чораси сифатида;

- ирқий, ижтимоий, миллий мансублик ёки диний эътиқод белгилари бўйича камситиш чоралари сифатида<sup>2</sup>.

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

Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 37-моддасида “Ҳар бир шахс ... адолатли меҳнат шароитларида ишлаш ... ҳуқуқига эгадир”<sup>3</sup>, деб мустаҳкамлаб қўйилган.

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

- ҳарбий ёки муқобил хизмат тўғрисидаги қонунлар асосида;
- фавқулодда ҳолат юз берган шароитларда;
- суднинг қонуний кучга кирган ҳукмига биноан;

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

<sup>2</sup> Конвенция №105 Международной организации труда 1957 года “Об упразднении принудительного труда” // [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

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

- қонунда назарда тутилган бошқа ҳолларда бажарилиши лозим бўлган ишлар мажбурий меҳнат деб ҳисобланмайди<sup>1</sup>.

Бу Халқаро меҳнат ташкилотининг 1930 йилги 29-конвенциясида ҳам кўзда тутилган.

Бирор-бир шаклда болалар меҳнати ва мажбурий меҳнатни келтириб чиқариши мумкин бўлган ҳолатларнинг олдини олиш ва уларга йўл қўймаслик, фуқароларнинг кафолатланган меҳнат ҳуқуқларини таъминлаш масалалари бўйича Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Сенати томонидан Парламент комиссияси тузилган. Унинг зиммасига давлат органлари, корхоналар, муассасалар ва ташкилотлар, шунингдек жисмоний шахслар томонидан фуқароларнинг кафолатланган меҳнат ҳуқуқлари бузилишига йўл қўйилмаслиги устидан парламент ҳамда жамоатчилик назоратини ўрнатиш вазифаси юклатилган<sup>2</sup>.

Ўзбекистонда 2013 йилдан бошлаб Халқаро меҳнат ташкилотининг (ХМТ) услугиёти 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 равижда ободончилик 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” 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;

<sup>1</sup> Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси // <http://www.pogma.uz>

<sup>2</sup> Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Сенатининг 2017 йил 4 октябрдаги “Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатларига ва халқаро меҳнат стандартларига мувофиқ фуқароларнинг кафолатланган меҳнат ҳуқуқларини таъминлашга доир чора-тадбирларни кучайтириш тўғрисида”ги қарори // ЎЗА, 2017 йил 6 октябрь.

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

- автомобиль йўллари, ҳаракатланиш тиғиз бўлган кўчалар, сув объектлари, қирғокбўйи ҳудудлар ва зоналар, қурилиш майдонлари, бино ва иншоотлар томлари, хавфли ишлаб чиқариш объектлари, шунингдек, инсонларнинг ҳаётига ёки соғлиғига хавф туғилиши юзага келиши мумкин бўлган бошқа жойларда ихтиёрий ташаббус билан ҳашарлар ва бошқа ишларни ўтказиш тақиқланди.

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 кўрилган 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, қишлоқ 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 2018 йил 10 майда “Ўзбекистон Республикасида мажбурий меҳнатга барҳам беришга доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида” қарор қабул қилди.

Ушбу қорор 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 қишлоқ хўжалиги ишлари, металл чиқиндилари ва

<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>



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>.

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 белгиладиган қўшимчалар киритилган 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 таклиф 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

## АДАБИЁТЛАР

### I. Ўзбекистон Республикаси қонунлари, Ўзбекистон Республикаси Президенти фармонлари ва қарорлари, ҳукумат қарорлари

- 1.1. Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси // [http:// www.Lex.uz](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” Ўзбекистон Республикасининг Қонуни // Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2012 й., 17-сон, 188-модда
- 1.6. “Ижтимоий шериклик тўғрисида” 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](http://www.lex.uz)

1.19. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 8 сентябрдаги “Вақтинчалик бир марталик иш билан таъминлаш бюрларини ташкил этиш тўғрисида”ги қарори // Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2017 й., 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 қурамиз /Ўзбекистон Республикаси Президенти лавозимига киришиш тантанали маросимига бағишланган Олий Мажлис палаталарининг қўшма мажлисидаги нутқ // Халқ сўзи, 2016 йил 15 декабрь

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

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

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

2.6. Ўзбекистон Республикаси Президенти 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 Мажлисига 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. Лapidус Л.В. Цифровая экономика: управление электронным бизнесом и электронной коммерцией: учебник. – М.: ИНФРА-М, 2018. – 479 с.

3.4. Мамадалиева Х. 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> – 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.mineconomi.uz](http://www.mineconomi.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 кўмитасининг 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

