

**ТДИУ ҲУЗУРИДАГИ
ПЕДАГОГ КАДРЛАРНИ ҚАЙТА
ТАЙЁРЛАШ ВА УЛАРНИНГ
МАЛАКАСИНИ ОШИРИШ
ТАРМОҚ МАРКАЗИ**

TOSHKENT DAVLAT
IQTISODIYOT UNIVERSITETI



TASHKENT STATE
UNIVERSITY OF ECONOMICS



**ЎҚУВ-УСЛУБИЙ
МАЖМУА**

ТОШКЕНТ-2021

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

**ОЛИЙ ТАЪЛИМ ТИЗИМИ ПЕДАГОГ ВА РАЎБАР
КАДРЛАРИНИ ҚАЙТА ТАЙЁРЛАШ ВА УЛАРНИНГ
МАЛАКАСИНИ ОШИРИШНИ ТАШКИЛ ЭТИШ БОШ
ИЛМИЙ - МЕТОДИК МАРКАЗИ**

**ТОШКЕНТ ДАВЛАТ ИҚТИСОДИЁТ УНИВЕРСИТЕТИ
ҲУЗУРИДАГИ ПЕДАГОГ КАДРЛАРНИ ҚАЙТА ТАЙЁРЛАШ
ВА УЛАРНИНГ МАЛАКАСИНИ ОШИРИШ ТАРМОҚ
МАРКАЗИ**

**МЕҲНАТ ИҚТИСОДИЁТИ ВА СОЦИОЛОГИЯСИ
ЙЎНАЛИШИ**

«ЗАМОНАВИЙ МЕҲНАТ ИҚТИСОДИЁТИ»

МОДУЛИ БЎЙИЧА

**Ў Қ У В – У С Л У Б И Й
М А Ж М У А**

Тошкент 2021

Модулнинг ўқув услубий мажмуаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлигининг 2020 йил 7 декабрдаги 648-сонли буйруғи билан тасдиқланган ўқув режа ва дастурига мувофиқ ишлаб чиқилган.

Тузувчи: ТДИУ доценти, и.ф.н. Хайитов А.Б.

Такризчи: ТТЕСИ, “Корпоратив бошқарув” кафедраси доценти, иқтисод фанлари номзоди (*турдош ОТМ*). Г.Г.Умарова

Модулнинг ишчи дастури Тошкент давлат иқтисодиёт университети кенгашининг 2020 йил 29 декабрдаги 5-сонли қарори билан нашрга тавсия қилинган.

МУНДАРИЖА

I. ИШЧИ ДАСТУР.....	4
II. МАЪРУЗА МАТНЛАРИ.....	10
III. АМАЛИЙ МАШҒУЛОТ МАТЕРИАЛЛАРИ ТОПШИРИҚЛАР ВА УЛАРНИ БАЖАРИШ БЎЙИЧА ТАВСИЯЛАР.....	43
IV. БИТИРУВ ИШЛАРИ УЧУН МАВЗУЛАРИ.....	47
V. КЕЙСЛАР БАНКИ.....	48
VI ГЛОССАРИЙ.....	57
VII. АДАБИЁТЛАР РЎЙХАТИ.....	68

I. ИШЧИ ДАСТУР

Кириш

Дастур Ўзбекистон Республикасининг 2020 йил 23 сентябрда тасдиқланган “Таълим тўғрисида”ги Қонуни, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 7 февралдаги “Ўзбекистон Республикасини янада ривожлантириш бўйича Ҳаракатлар стратегияси тўғрисида”ги ПФ-4947-сон, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 21 сентябрдаги “2019-2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини инновацион ривожлантириш стратегиясини тасдиқлаш тўғрисида”ги ПФ-5544-сонли, 2019 йил 27 августдаги “Олий таълим муассасалари раҳбар ва педагог кадрларининг узлуксиз малакасини ошириш тизимини жорий этиш тўғрисида”ги ПФ-5789-сон, 2019 йил 8 октябрдаги “Ўзбекистон Республикаси олий таълим тизимини 2030 йилгача ривожлантириш концепциясини тасдиқлаш тўғрисида”ги ПФ-5847-сон ва 2020 йил 29 октябрдаги “Илм-фанни 2030 йилгача ривожлантириш концепциясини тасдиқлаш тўғрисида”ги ПФ-6097-сонли Фармонлари, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 21 ноябрдаги “Рақамли иқтисодиётни ривожлантириш мақсадида рақамли инфратузилмани янада модернизация қилиш чора-тадбирлари тўғрисида”ги ПҚ-4022-сон, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 4 октябрдаги “2019 – 2030 йиллар даврида Ўзбекистон Республикасининг «яшил» иқтисодиётга ўтиш стратегиясини тасдиқлаш тўғрисида”ги ПҚ-4477-сон ҳамда Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2019 йил 23 сентябрдаги “Олий таълим муассасалари раҳбар ва педагог кадрларининг малакасини ошириш тизимини янада такомиллаштириш бўйича қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги 797-сон Қарорларида белгиланган устувор вазифалар мазмунидан келиб чиққан ҳолда тузилган бўлиб, у олий таълим муассасалари педагог кадрларининг касб маҳорати ҳамда инновацион компетентлигини ривожлантириш, соҳага оид илғор хорижий тажрибалар, янги билим ва малакаларни ўзлаштириш, шунингдек амалиётга жорий этиш кўникмаларини такомиллаштиришни мақсад қилади.

Дастур доирасида берилаётган мавзулар таълим соҳаси бўйича педагог кадрларни қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш мазмуни, сифати ва уларнинг тайёргарлигига қўйиладиган умумий малака талаблари ва ўқув режалари асосида шакллантирилган бўлиб, унинг мазмуни кредит модуль тизими ва ўқув жараёнини ташкил этиш, илмий ва инновацион фаолиятни ривожлантириш, педагогнинг касбий профессионалигини ошириш, таълим жараёнига рақамли технологияларни жорий этиш, махсус мақсадларга йўналтирилган инглиз тили, мутахассислик фанлар негизида илмий ва амалий тадқиқотлар, ўқув жараёнини ташкил этишнинг замонавий услублари бўйича сўнгги ютуқлар, педагогнинг креатив компетентлигини ривожлантириш, таълим жараёнларини рақамли технологиялар асосида индивидуаллаштириш, масофавий таълим хизматларини ривожлантириш, вебинар, онлайн, «blended learning», «flipped classroom» технологияларини

амалиётга кенг қўллаш бўйича тегишли билим, кўникма, малака ва компетенцияларни ривожлантиришга йўналтирилган.

Қайта тайёрлаш ва малака ошириш йўналишининг ўзига хос хусусиятлари ҳамда долзарб масалаларидан келиб чиққан ҳолда дастурда тингловчиларнинг мутахассислик фанлар доирасидаги билим, кўникма, малака ҳамда компетенцияларига қўйиладиган талаблар такомиллаштирилиши мумкин.

Модулнинг мақсади ва вазифалари

“Замонавий меҳнат иқтисодиёти” модулининг мақсад ва вазифалари:

- “Инсон ресурсларини бошқариш” йўналишида педагог кадрларнинг касбий билим, кўникма, малакаларини узлуксиз янгилаш ва ривожлантириш;

- замонавий талабларга мос ҳолда олий таълимнинг сифатини таъминлаш учун зарур бўлган педагогларнинг касбий компетентлик даражасини ошириш;

- педагог кадрлар томонидан замонавий ахборот-коммуникация технологиялари ва хорижий тилларни самарали ўзлаштирилишини таъминлаш;

- махсус фанлар соҳасидаги ўқитишнинг инновацион технологиялари ва илғор хорижий тажрибаларни ўзлаштириш;

- “Инсон ресурсларини бошқариш” йўналишида ўқув жараёнини фан ва ишлаб чиқариш билан самарали интеграциясини таъминлашга қаратилган фаолиятни ташкил этиш.

Модул бўйича тингловчиларнинг билими, кўникмаси, малакаси ва компетенцияларига қўйиладиган талаблар

“Замонавий меҳнат иқтисодиёти” курсини ўзлаштириш жараёнида амалга ошириладиган масалалар доирасида:

Махсус фанлар бўйича тингловчилар қуйидаги янги билим, кўникма, малака ҳамда компетенцияларга эга бўлишлари талаб этилади:

Тингловчи:

- инсон ресурсларини бошқаришнинг моҳияти ва мақсадларини;
- инсон ресурсларини бошқариш тамойиллари ва услубларини;
- давлатнинг кадрлар сиёсатини;
- бошқарув ходимлари ва уларнинг сонини тартибга солиш йўналишларини;

- инсон ресурсларини фаолиятини баҳолашнинг замонавий услубларини;

- етакчилик услублари ва замонавий раҳбарлик сифатларини **билиши** керак.

Тингловчи:

- фирма, корхона ва ташкилотлар персонали таркибини аниқлаш,
- инсон ресурсларини меҳнатини ташкил этиш ва уни бошқариш хусусиятлари таҳлил қилиш ва хулоса чиқариш;

- персонални танлаш, ишга ёллаш ва ишга жойлаштиришни таҳлил қилиш;

- инсон ресурсларини режалаштириш, касбга йўналтириш, жой-жойига қўйиш бўйича мустақил қарорлар қабул қилиш

- янги ходимларни хизмат вазифаларига мослаштириш каби **кўникмаларига** эга бўлиши лозим.

Тингловчи:

- инсон ресурсларини стратегик режалаштириш, меҳнатга қизиқишини ошириш, уларни моддий ва маънавий рағбатлантириш, ходимлар меҳнатига ҳақ тўлашни ташкил этиш, карьерани режалаштириш ва ривожлантириш, кадрлар захираси билан ишлаш, инсон ресурсларини бошқариш хизматида иш юритиш ва ахборот технологияларидан фойдаланиш **малакаларига** эга бўлиши керак.

Тингловчи:

- корхоналарда ижтимоий-иқтисодий жараёнларни чуқур таҳлил этиш ва олинган хулосаларини фаолият кўрсатаётган персоналга тушунтириб бериш ҳамда иқтисодиёт соҳасида тайёрланаётган мутахассисларни ўқитиш жараёнига назария ва амалиётнинг узвий боғлиқлигини таъминлаш;

- инсон ресурсларини бошқариш кўрсаткичларни тизимли равишда таҳлил қилиш ва уларни кенг жамоатчиликка тушунтириш;

- инсон ресурсларини бошқариш жараёнларни таҳлил қилиш асосида тармоқлар ва корхоналарнинг ривожланиш дастурларини ишлаб чиқиш;

- ишлаб чиқилган моделларни тармоқлар ва корхоналар фаолиятига қўллаш олиш;

- инсон ресурсларини бошқаришни комплекс таҳлил қилиш асосида оптимал бошқарув қарорларини қабул қилиш;

- тармоқлар ва корхоналарда инсон ресурсларини бошқаришнинг иқтисодий ривожланиш сценарийларини ишлаб чиқиш ва қўллаш;

- барча тармоқ ва соҳалар кесимида фаолият кўрсатаётган корхоналарининг персонални бошқариш жараёнларини таҳлил қилиш ва уларни ривожлантириш бўйича қарорлар қабул қилиш, персонални бошқариш моделлари ва ривожлантириш йўналишларини белгилаш, персонални бошқариш хизматида иш юритиш ва ахборот технологияларидан самарали фойдалана олиш ҳамда корхоналарда персонални бошқаришнинг инновацион ва стратегик ривожлантириш сценарийларини ишлаб чиқиш **компетенциясига** эга бўлиши зарур.

Модулни ташкил этиш ва ўтказиш бўйича тавсиялар

“Замонавий меҳнат иқтисодиёти” курси маъруза ва амалий машғулотлар шаклида олиб борилади.

Амалий машғулотларда тингловчилар ўқув модуллари доирасидаги ижодий топшириқлар, кейслар, ўқув лойиҳалари, технологик жараёнлар билан боғлиқ вазиятли масалалар асосида амалий ишларни бажарадилар.

Амалий машғулотлар замонавий таълим услублари ва инновацион технологияларга асосланган ҳолда ўтказилади. Бундан ташқари, мустақил ҳолда ўқув ва илмий адабиётлардан, электрон ресурслардан, тарқатма материаллардан фойдаланиш тавсия этилади.

Модулнинг ўқув режадаги бошқа модуллар билан боғлиқлиги ва узвийлиги

Модул мазмуни ўқув режадаги “Инсон тараққиёти ва халқаро таққослаш кўрсаткичлари”, “Инсон ресурсларини бошқариш” ва “Персонал мотивацияси” ўқув модуллари билан узвий боғланган ҳолда педагогларнинг умуммутахассислик бўйича тайёргарлик даражасини орттиришга хизмат қилади.

Модулнинг олий таълимдаги ўрни

Модулни ўзлаштириш орқали тингловчилар замонавий эконометрик моделларни тузиш ва қўллашдаги муаммоларни аниқлаш, уларни таҳлил этиш ва баҳолаш ҳамда оптимал қарорлар қабул қилиш ва прогнозлашга доир умуммутахассислик компетентликка эга бўладилар.

Модул бўйича соатлар тақсимоти

№	Модулмавзулари	Тингловчининг ўқув юкламаси, соат				Кўчма машғулот	Мустақил таълим
		Ҳаммаси	Аудитория ўқув юкламаси				
			Жами	жумладан			
				Назарий машғулот	Амалий машғулот		
1.	Меҳнат бозори: моҳияти, шаклланиши ва ривожланиши	4	4	2	2		
2.	Меҳнат ресурсларининг мобиллиги ва миграцияси	4	4	2	2		
3.	Ишсизлик: сабаблари ва хусусиятлари	4	4	2	2		
	Жами:	12	12	6	6		

НАЗАРИЙ МАШҒУЛОТЛАР МАЗМУНИ

Меҳнат бозори: моҳияти, шаклланиши ва ривожланиши

Меҳнат бозорининг қисқача тавсифи. Меҳнат бозорининг шаклланиш шарт-шароитлари. Меҳнат бозорининг турлари. Меҳнат бозорини тартибга солиш усуллари. Меҳнат бозорининг моделлари. Меҳнат бозорида касаба уюшмаларининг роли. Хорижий мамлакатлар меҳнат бозорлари ва уларнинг амал этиш хусусиятлари.

Меҳнат ресурсларининг мобиллиги ва миграцияси

Меҳнат ресурсларининг мобиллиги ва унинг турлари. Меҳнат ресурсларининг ҳудудлараро мобиллиги. Меҳнат ресурсларининг тармоқлараро мобиллиги. Меҳнат миграцияси: келиб чиқиши ва оқибатлари. Халқаро меҳнат миграцияси. Меҳнат миграциясининг давлат томонидан тартибга солиниши.

Ишсизлик: сабаблари ва хусусиятлари

Ишсизлик тушунчаси ва унинг келиб чиқиши сабаблари. Ишсизликнинг турлари. Ишсизлик кўрсаткичлари ва уни аниқлаш усуллари. Ишсизларни ижтимоий ҳимоялаш ва уларни меҳнат бозорида рақобатбардошлигини ошириш. Ишсизларни жамоат ишларига жалб этиш.

АМАЛИЙ МАШҒУЛОТЛАР МАЗМУНИ

1-амалий машғулот.

Меҳнат бозори: моҳияти, шаклланиши ва ривожланиши

Меҳнат бозорининг қисқача тавсифи. Меҳнат бозорининг шаклланиш шарт-шароитлари. Меҳнат бозорининг турлари. Меҳнат бозорини тартибга солиш усуллари. Меҳнат бозорининг моделлари. Меҳнат бозорида қасаба уюшмаларининг роли. Хорижий мамлакатлар меҳнат бозорлари ва уларнинг амал этиш хусусиятлари.

2- амалий машғулот.

Меҳнат ресурсларининг мобиллиги ва миграцияси

Меҳнат ресурсларининг мобиллиги ва унинг турлари. Меҳнат ресурсларининг ҳудудлараро мобиллиги. Меҳнат ресурсларининг тармоқлараро мобиллиги. Меҳнат миграцияси: келиб чиқиши ва оқибатлари. Халқаро меҳнат миграцияси. Меҳнат миграциясининг давлат томонидан тартибга солиниши.

3- амалий машғулот.

Ишсизлик: унинг сабаблари ва хусусиятлари

Ишсизлик тушунчаси ва унинг келиб чиқиши сабаблари. Ишсизликнинг турлари. Ишсизлик кўрсаткичлари ва уни аниқлаш усуллари. Ишсизларни ижтимоий ҳимоялаш ва уларни меҳнат бозорида рақобатбардошлигини ошириш. Ишсизларни жамоат ишларига жалб этиш.

КЎЧМА МАШҒУЛОТ

Мазкур модул бўйича ўқув дастурида кўчма машғулот режалаштирилмаган.

ЎҚИТИШ ШАКЛЛАРИ

Мазкур модул бўйича қуйидаги ўқитиш шаклларидан фойдаланилади:

- маълумотлар ва технологияларни англаб олиш, ақлий қизиқишни ривожлантириш, назарий билимларни мустаҳкамлаш;
- давра суҳбатлари (кўрилаётган лойиҳа ечимлари бўйича таклиф бериш қобилиятини ошириш, эшитиш, идрок қилиш ва мантиқий хулосалар чиқариш);
- баҳс ва мунозаралар (лойиҳалар ечими бўйича далиллар ва асосли аргументларни тақдим қилиш, эшитиш ва муаммолар ечимини топиш қобилиятини ривожлантириш).

III. МАЪРУЗА МАТНЛАРИ

1-МАВЗУ. СТРАТЕГИК РИВОЖЛАНИШ ШАРОИТИДА МЕХНАТ МУНОСАБАТЛАРИ СОҲАСИДАГИ ИСЛОҲАТЛАРНИНГ АҲАМИЯТИ

Режа:

1.1. Меҳнат муносабатларининг моҳияти ва таркибий йўналишлари

1.2. “Замонавий меҳнат иқтисодиёти” фанини босқичлари ва моделлари

3. Меҳнатнинг концептуал асослари

4. “Замонавий меҳнат иқтисодиёти” фанининг инновацион ривожланиш шароитларидаги вазифалари

Калит сўзлар: меҳнат иқтисодиёти, табиий ресурслар, меҳнат ресурслари, ишлаб чиқариш, концепция, ишлаб чиқариш

1.1. Меҳнат муносабатлари: баъзи концептуал асослар

Замонавий меҳнат иқтисодиёти фани меҳнат бозорининг амал этиши даврида бозор иштирокчиларининг инновацион қарорларини, аҳолини иш билан бандлиги ва меҳнатига муносиб ҳақ тўлаш билан боғлиқ давлат сиёсатини тадқиқ этадиган замонавий фан сифатида намоён бўлмоқда.

Меҳнат иқтисодиёти, иқтисодиёт тарихи, тараққиёт иқтисодиёти, таълим иқтисодиёти, атроф-муҳит ва табиий ресурслар иқтисодиёти, молия иқтисодиёти, соғлиқни сақлаш иқтисодиёти, халқаро савдо, эконометрика, макро- ва микроиқтисодиёт йўналишларида тадқиқотлар ривожланиши билан амалга оширилган.

АҚШнинг яна бир олийгоҳи – Гарвард университетида иқтисодиёт факультети ташкил этилган бўлиб, унинг талабалари иқтисодиёт назарияси, эконометрика, молия, макроиқтисодиёт, халқаро савдо муносабатлари, монетар ва фискаль иқтисодиёт ва бошқа иқтисодиёт фанларини ўрганишади.

Меҳнат иқтисодиёти фанининг шаклланишида XX асрнинг бошида “илмий бошқарув” ёки “меҳнатни илмий ташкил этиш” мактабининг пайдо бўлиши муҳим аҳамият касб этган. Ушбу мактабнинг меҳнат иқтисодиётига доир асосий қоидалари америкалик муҳандис Ф.Тейлорнинг “Фабрикани бошқариш” ва “Илмий менежмент тамойиллари” асарларида баён этилган. Ф.Тейлор биринчи бўлиб ходимларни меҳнат фаолиятига илмий танлаш асосида жалб этиш, улар салоҳиятидан иложи борича тўлиқ фойдаланиш, иш жойини такомиллаштириш, меҳнатни рағбатлантириш тизимини ривожлантириш тамойилларини илгари сурган.



Фредерик Уинслоу Тейлор (инглизча: Frederick Winslow Taylor; 1856-1915) - америкалик муҳандис, меҳнатни илмий ташкил этиши ва менежмент асосчиларидан бири.

Асосий асари:

Тейлор Ф. Илмий менежмент тамойиллари (The Principles of Scientific Management).

Франциялик назариётчи А.Файоль эса бошқарувнинг маъмурий (классик) мактаби асосчиси ҳисобланади. У биринчи бўлиб бошқарув фаолияти илмий тадқиқотнинг мустақил объекти эканлиги тўғрисидаги ғояни илгари сурган.



Анри Файоль (французча: Henri Fayol; 1841 - 1925) - француз кон-тоғ муҳандиси, менежмент назариётчиси ва амалиётчиси, бошқарувнинг маъмуний (классик) мактаби асосчиси.

Асосий асари:

Файоль А. Умумий ва саноат бошқаруви (Administration industrielle et générale).

Касби бўйича кон-тоғ муҳандиси бўлган А.Файоль бошқарув функциясининг беш асосий: режалаш (олдиндан кўра билиш), ташкиллаштириш, бошқариш, мувофиқлаштириш, назорат қилиш унсурларини асослаб берган.

У ишлаб чиққан менежментнинг 14 тамойили ҳозирга қадар ўз аҳамиятини йўқотмаган.

Ғарб мамлакатларида меҳнат иқтисодиёти илмий изланишларининг асосий объекти меҳнат бозори бўлган. 1920-йилларнинг иккинчи ярмида Пол Дугласнинг меҳнат таклифи, унга талаб ва реал иш ҳақи соҳасида амалга оширган миқдорий тадқиқотлари, айниқса, катта аҳамият касб этган. Ушбу тадқиқотлар иқтисодчиларнинг классик ва янги классик мактаблари назарияларига асосланган. Ижтимоий масалаларнинг кенг иқтисодий таҳлилдан фойдаланган ҳолда кўриб чиқилиши тадқиқот объектини мос равишда жиддий кенгайтиришга хизмат қилган.



Пол Ховард Дуглас (инглизча: Paul Howard Douglas; 1892—1976) — америкалик иқтисодчи, “Кобба-Дуглас ишлаб чиқариш функцияси” назариясининг ҳаммуаллифи, АҚШ иқтисодий ассоциациясининг президенти.

Асосий асарлари:

Дуглас П. Қўшма Штатларда реал иш ҳақи (Real Wages in the United States, 1930)

Дуглас П. Иш ҳақи назарияси (The Theory of Wages, 1934)

Дуглас П. Миллий ҳукумат иқтисодиёти (Economy in the National Government, 1952)

Меҳнат иқтисодиёти фани тараққий этишнинг ҳозирги замон босиқичи ҳозирги янги инновацион давр билан боғлиқдир. Меҳнат иқтисодиёти фани предметининг ўзида муҳим ўзгаришлар рўй берди. Бу қуйидагилар билан изоҳланади:

биринчидан, барча ижтимоий-меҳнат жараёнларида ташқи муҳитнинг роли тубдан ўзгарди. Агар аввалги босқичларда корхона фаолияти инсон ресурсларини бошқаришни белгилаб берган бўлса, ҳозир ташқи муҳит бевосита таъсир кўрсатмоқда;

иккинчидан, шахснинг меҳнат иқтисодиёти тадқиқотининг объекти сифатидаги роли жидий равишда ортди. Унинг турли хусусиятлари фақат корхоналардагина эмас, балки кичик ишлаб чиқариш бўлинмаларида ҳам мустақил равишда ўзгара бошлади.

Бугунги инновацион ривожланиш даврида ўзини тутиш (хулқ) иқтисодиёти йўналиши ҳам шаклланди. Иқтисодий хулқ назариясига қўшган ҳиссаси учун АҚШлик Ричард Талер 2017 йилги иқтисод бўйича Нобель мукофотига сазовор бўлди.



Ричард Талер (инглизча: Richard Thaler, 1945 йилда тугилган) – АҚШлик иқтисодчи, 2017 йилги иқтисод бўйича Нобель муковоти лауреати.

Асосий асари:

Ричард Талер. Новая поведенческая экономика. Почему люди нарушают правила традиционной экономики и как на этом заработать. — М.: Эксмо, 2017. — 368 с.

Хулқ иқтисодий назарияси – бу алоҳида шахслар ва хўжалик юритувчи субъектлар томонидан янги иқтисодий қарорлар қабул қилишга ижтимоий, когнитив ва ҳиссий омилларнинг таъсирини тадқиқ этиш йўналишидир.

Ушбу янги иқтисодий назария асосчиси Ричард Талер буни такси ҳайдовчининг ўзини тутиш мисолида асослайди.

Такси ҳайдовчиси ўз иш куни тартибини белгилар экан, оиласи ва ҳордиқ чиқариши учун ҳам вақт ажратади: таксичи ҳар куни ўзи олдиндан мўлжаллаган тушумни тўплагач, уйига қайтади. Одатда такси ҳайдовчиси мижозлар кўп бўлиб, кўпроқ пул ишлаб топиши мумкинлигига қарамасдан, ўша мўлжаллаган тушумини тўплагач, ишини тўхтатади. Ҳолбуки, мижозлар кам бўлганида ўша тушумга эга бўлиш учун иш билан анча кўп вақт банд бўлишига тўғри келади. Ричард Талер бундай ҳулқдан, такси ҳайдовчиси ўзини иқтисодий манфаатдорликка мутаносиб равишда тутганида камроқ ишлаб, кўпроқ даромад топарди, деган ҳулоса чиқарган.

Саноати тараққий этган давлатларда XX асрнинг охирларида “Меҳнат иқтисодиёти” муаммолари янги институционал иқтисодий назария нуқтаи назаридан фаол тадқиқ этила бошланди. Натижада бу мамлакатларнинг айримларида “Индустриал муносабатлар” ёки “Меҳнат муносабатлари” дарсликлари пайдо бўлди. Уларда ижтимоий–меҳнат муносабатлари бу муносабатларнинг асосий субъектлари – ёлланма ходимлар ва иш берувчилар (ёки уларнинг вакиллари – касаба уюшмалар ва тадбиркорлар бирлашмалари) муносабатлари ҳамда мазкур муносабатларнинг институционал хусусиятлари тадқиқ этилган¹.

1.2. “Замонавий меҳнат иқтисодиёти” фанини босқичлари ва моделлари

Ғарбдаги ривожланган давлатларда “Modern labour economics” фанида позитив иқтисодиёт назарияга хос ёндашувлар кузатилади.

Меҳнат иқтисодиётини ўрганишимиз икки босқичда амалга ошади. Асосий вақт давомида, биз позитив иқтисодиёт тушунчаси ёрдамида инсонларнинг табиати ва уларнинг меҳнат бозорига кўрсатган таъсирини ўрганишга қаратамиз. Баъзи ҳолларда эса, қандай сиёсат олиб борилиши кераклигини аниқлаш мақсадида биз нормативе иқтисодиёт тушунчасидан фойдаланамиз.

Позитив иқтисодиёт – бу иқтисодиёт субъектларининг табиати бўлиб, бунда инсонлар фойда ва бонусларга ижобий, ҳаражатларга эса салбий реакция қилади. Шу нуқтаи назардан, позитив иқтисодиёт инсоннинг табиати билан боғлиқ бўлган мукофот ва жазолар орқали шаклланади. Иқтисодиёт назариясида эса мукофотлар пул билан ва пулга боғлиқ бўлмаган мукофотлардан иборатдир, жазо эса ходимнинг қўлдан чиқарилган имкониятлари бўлиб, улар ҳаражатлар орқали аниқланади.

Иқтисодиёт назариясида кенг тарқалган вазиятлардан бири ресурсларнинг танқислигидир. Бир эҳтиёжни қондириш учун фойдаланилган ҳар қандай ресурс бошқа бир эҳтиёжни қондириш учун ҳам фойдаланилиши

¹ Қаранг: Fossum J.A. Realities: Development. Structure, Process. 4-th. ed. Boston, 1989.

мумкин, шундай экан, ҳар қандай қарор натижасида ўзига яраша ҳаражатлар келиб чиқади.

Шундай экан, оммалашган сўзлар билан айтишимиз мумкинки, “Текинга мушук офтобга чиқмайди” мақоли ҳам бунга мисол бўлиши мумкин. Бундан ташқари, ходимнинг имкониятлари ҳам ресурслар каби чеклангандир.

Иқтисодиётда кенг тарқалган иккинчи тушунча – бу инсонларнинг тежамкорлигидир – уларнинг аниқ мақсадлари бор ва улар ҳар доим ўз мақсадлари сари фойдали иш учун ҳаракат қилишади. Фойдалилик эса, меҳнат иқтисодиётида, албатта нархга боғлиқ бўлган ва бўлмаган омиллар орқали аниқланади.

Тежамкорлик ғоясига кўра, инсонлар умумий иқтисодий фойдага эгалик қилиш учун ҳар сари ҳар доим интилишади ва бу фойда ўзгаргани сари улар янги шароитга тезроқ мослашишга ҳаракат қилишади. Инсон табиатининг бундай икки хусусияти инсонлар ва корхоналарнинг турли рағбатлантиришлар ҳолатида қандай йўл тутишини тахмин қилишга имкон беради.

Иқтисодиёт оқимидаги иқтисодий агентларнинг табиатини тахмин қилиш қайсидир маънода икки фундаментал йўналиши: танқислик ва тежамкорликка таянади. Ишчилар ҳар доим янги иш қидириш, бошқа жойга кўчиш, кўшимча таълим олиш ва шу қабилар ўртасида танлов қилишади. Иш берувчилар ҳам машиналар ва ишчиларни уйғунлаштириш орқали маҳсулот ишлаб чиқариш ҳажмини ошириш ҳақида муҳим қарорлар қабул қилишлари керак бўлади. Иқтисодчилар томонидан бундай қарорлар ишчилар ва иш берувчилар ўзларининг манфаати ва фойдаси кетидан қувиб қарор қабул қилишади.

Меҳнат бозорининг ҳақиқий ишлаш тартиби жуда чалкаш. Ҳар куни кўплаб ишчилар ва иш берувчилар ўзаро мулоқотга киришадилар, уларнинг ҳар бирининг ўзларининг мақсадлари, маълумотлари ва ҳаракатлари бор.

Меҳнат бозорида жуда содда тартибда ишлашини, улар меҳнат бозорида кузатилаётган кўплаб ўзгаришлар ва оқималарни тушунтириб бера олишини имкониятга эга бўладилар.

Моделлар умумий тарзда барча универсал ҳолларда қўллана олиши учун бундай ҳолатлардаги тасодифий жиҳатларни ҳисобдан чиқаришга қаратилган.

Иқтисодий моделларнинг тахминларини аниқ тушуниш учун, аниқ мисоллардан фойдаланилади. Агар ресурслар танқислигидан келиб чиқиладиган бўлсак, бошқа шартлар бир хил бўлган ҳолларда, ишчилар кўпроқ паст иш ҳақи тўланадиган ишларга нисбатан юқори иш ҳақи тўланадиган ишларни маъқул кўришади. Шундай экан, агар ходимлар юқори иш ҳақи тўланадиган иш топишса, паст иш ҳақи тўланадиган ишлардан воз кечишади. Ишчилар иш билан бандлик борасида бир қанча омилларга қараб қарор қабул қилишади ва уларнинг амалдаги иш ўринларида ҳар қандай ижобий силжиш, бошқа ишга ўтишлари эҳтимolini камайтиради. Шундай экан, баъзи ишчилар бошқаларига нисбатан ўзгаришларга анча мойилроқ бўлишади. Шунга қарамасдан, бошқа омилларни ўзгармас деб тасаввур қилинса ва фақатгина иш ҳақи оширилса, ишчининг ўз иш ўрнини ташлаб кетиш эҳтимولي сезиларли равишда камайиши мумкин.

Ишчиларнинг алмашишлари юқори бўлгани сари, улар юқори иш ҳақи тўлаш имкониятларига эга бўлмай қолишади. Шунга қарамасдан, агар улар юқори иш ҳақи тўлаб, ишчиларнинг ишдан кетишини камайтиришга эриша олсалар, бу корхона учун фойда келтириши мумкин. Шундай экан, ишчилар ва корхоналарнинг фойдани максималлаштиришга бўлган ҳаракатлари Ыилинган фаразларга ёрдам беради: иш ҳақи юқори бўлгани сари ишчиларнинг ўз ишларини ташлаб кетишлари камроқ содир бўлади.

Юқорида қилинган фараз ва тахминлар асосида бир қатор хулосаларга келишимиз мумкин:

1. Бу тахминлар фақатгина танқислик ва рационаллик фаразлари асосида келиб чиқди. Ишчилар ва иш берувчилар, ўзларининг танқис ресурсларини тушунган ҳолда, ўзларининг шароитларини яхшилаш учун яхшироқ таклиф қидирадилар. Бундан ташқари бу тахминларнинг асосида яна шундай фараз ётадики, ишчилар мунтазам равишда меҳнат бозоридаги ўзгаришлардан ва нархлардан хабардор бўлиб туришади.

2. Биз иш ҳақи ва унинг ишчиларнинг алмашишига қандай таъсир қилиши борасида бир қатор хулосалар қилдик. Бу хулосалар ишнинг иш ҳақидан бошқа омиллари ишчиларнинг корхонадан кетишига таъсир қилиши инкор қилинмайди. Шунга қарамасдан, бошқа омиллар ўзгармаган шароитда, юқори иш ҳақи ишчиларнинг ишдан кетиш эҳтимолини камайтиради.

3. Кўрилган фаразлар иш берувчилар ва ишчиларнинг индивидуал ёндашувига таянади, аммо тахминлар иш ҳақи ва ишчиларнинг оқими ўртасидаги муносабат ҳақидадир. Бизнинг тахмин, ишчиларнинг иш ҳақи оширилса барча ишчилар ўз иш ўринларида қолиши ҳақида эмас, балки иш ҳақини ошириш орқали ишчиларнинг алмашинувини қисқартириш мумкинлиги ҳақидадир. Шундай экан, тахминимизни текшириб кўриш учун, иш ҳақи ва ишчиларнинг алмашинувини ўртасидаги тахмин қилинган муносабат компания ва саноат корхоналаридаги маълумотларга қанчалик мос келишини ўрганиб чиқишимиз керак экан.

Диққат билан ўрганилган статистис тадқиқотлар юқори иш ҳақи ишчиларнинг ўз иш ўринларини ташлаб кетишларини қисқартириши ҳақидаги гипотеза тўғри эканлигини кўрсатади. Ўтказилган тадқиқотларнинг бирига кўра, иш ҳақининг 10 фоизга оширилиши, ишчилар оқимини 1 фоизга қисқартиришини аниқлади.

Норматив иқтисодиёт: Норматив иқтисодиётни тушуниш икки хил иқтисодий трансакция борлигини англашдан бошланади. Биринчисига кўра, иқтисодий трансакцияда барча томонлар бирдек фойда кўришлари мумкин. Меҳнат бозорининг роли эса ҳар икки томонга фойдали бўлган мана шундай келишувларни амалга оширишдир.

Иккинчи трансакцияда эса бир ёки бир неча томонлар ютқазинишади. Бундай трансакцияларга кўпинча даромаднинг тақсимланиши киради, яъни бунда кимдир бошқаларнинг йўқотиши эвазига бойийди. Баъзи ҳолларда эса даромад хайрия ишлари натижасида ҳам тақсимланиши мумкин (фақат бунда донорлар бу ишлардан кўрадиган фойдаси пул билан боғлиқ эмас); баъзи

ҳолларда эса даромаднинг тақсимланиши давлат томонидан солиқлар ва ҳаражатлар сиёсати орқали белгилаб берилади. Шундай экан, бозорда баъзи ҳолларда кўнгилли равишда даромад тақсимланса, давлат, одатда, мажбурий даромад тақсимланиши билан машғул бўлади.

Меҳнат бозорида олиб бориладиган бошқа сиёсатлар эса ишчиларнинг ўзларининг манфаатларига максимал эришишдаги танловларини ўзгартиришга қаратилган. Бунинг ортидаги асосий вазифа шуки, ишчилар ўзларининг оиласини жисмоний ёки молиявий хавф остига қўймасликлари керак. Бундай ҳимоявий чораларнинг кўрилиши кўпинча миннатдорчилик билан қабул қилинади.

Даромадни тенг тақсимлашга ёки истеъмолни оширишга қаратилган чоралар кўпинча бир-бирига зид бўлиб ҳам қолиши мумкин, чунки баъзи ишчилар уларга ғамхўрлик қилишаётганларида ўзларини камбағаллашгандек ҳис қилишлари мумкин. Бундай трансакциялар ҳукуматлар томонидан белгиланиши керак, чунки бу чоралар кўнгилли равишда юзага келмайди.

Юқорида қайд этиб ўтилганидек, меҳнат бозорининг асосий вазифаси кўнгилли равишда барча учун фойдали бўлган трансакцияларни амалга оширишдир. Агарки бозор ўзининг бу вазифаларини бажара олмайётган бўлса ҳам, камдан-кам инсон бу бозорга давлат аралашини маъқулласа керак.

Меҳнат бозорларида ходимлар тақдирига эътибор бермаслик.

Биринчидан, одамлар баъзи муҳим фактларга эътибор қилмасликлари ва шу орқали ўзларининг манфаатларига тўғри келмайдиган қарорларни қабул қилишлари мумкин.

Иккинчидан эса, барчанинг манфаатларига бирдек жавоб берадиган трансакциянинг амалга ошишида баъзи тўсиқлар бўлиши мумкин.

Меҳнат бозорининг инқирози ташқи омиллар билан боғлиқдир. Бозорнинг инқирози сотувчи ва олувчи ўзларининг манфаатларига тўлиқ жавоб берадиган, аммо бу битимда иштирок этмаётган инсонлар манфаатларига жавоб бермайдиган трансакцияларни амалга оширишида юзага келиши мумкин.

Кўпинча, болалар меҳнати ташқи факторларнинг ёрқин белгисидир, чунки болаларда уларнинг ҳаётига таъсир қилиши мумкин бўлган кўплаб қарорларни қабул қилишда ёки тажриба, ёки ваколат етишмайди. Агар ота-оналар фақатгина ўзларининг манфаатларини ўйлаб фарзандни иш ёки мактабга жўнатишда фақатгина ўзлари қарор қабул қилсалар, у ҳолда жамият уларнинг қарорларини иқтисодий самарали деб ҳисобламаслиги ҳам мумкин.

Бундан ташқари, агар ишчи ўзининг иш жараёнида жароҳат олиши натижасида юзага келадиган ҳаражатларини иш берувчи зиммасига юклай олмаса ва бунинг учун керакли механизмга эга бўлмаса, бу ҳолда ҳам ташқи омиллар юзага келади.

Жамият учун фойдали бўлган трансакцияларнинг амалга ошмай қолиши натижасида юзага келадиган муаммолар давлат томонидан ечилади. Агар, асосий муаммо маълумотнинг етарли эмаслиги бўлса, бунинг учун ечим давлат томонидан ишчиларни бундай рисклар ҳақида огоҳлантириб чиқиш

бўйича чора қабул қилиши бўлади. Агар муаммо қонун аёллар ўзлари хоҳлаганича ишлаш имкониятига эга бўлмаётганлиги бўлса, бу ҳолда ечим мана шундай қонунни бекор қилишдир.

Бошқа турдаги трансакцион тўсиқларни бартараф қилиш учун учун, давлат қабул қиладиган чоралар шунчаки бозор иқтисодиёти натижасида амалга ошадиган трансакцияларни қўллаб-қувватлаш ёки бундай трансакцияларни чеклашдир.

Даромаднинг тенг тақсимланишининг асосий ижтимоий мақсади сиёсий даражада қарор қабул қилувчилар учун жуда муҳимдир, чунки нотўғри қабул қилиниши натижасида ходимларни норозилигига сабаб бўлади.

Норматив иқтисодиёт самарадорликни тенгликдан устун қўяди ва бунинг асосий сабаби унинг муҳимлигида эмас, бунинг сабаби самарадорликни фан жиҳатдан ҳисоблаш мумкин. Трансакция ҳар икки томон учун бирдек манфаатли бўлиши учун талаб қилинадиган асосий омил томонларнинг бундан қониқиш ҳосил қилишларидир. Тенгликда эса бир томондан йўқотилган фойда ва иккинчи томондан олинган фойда солиштирилади – буни эса фанда ҳисоблашнинг иложи йўқдир.

3. Меҳнатнинг концептуал асослари

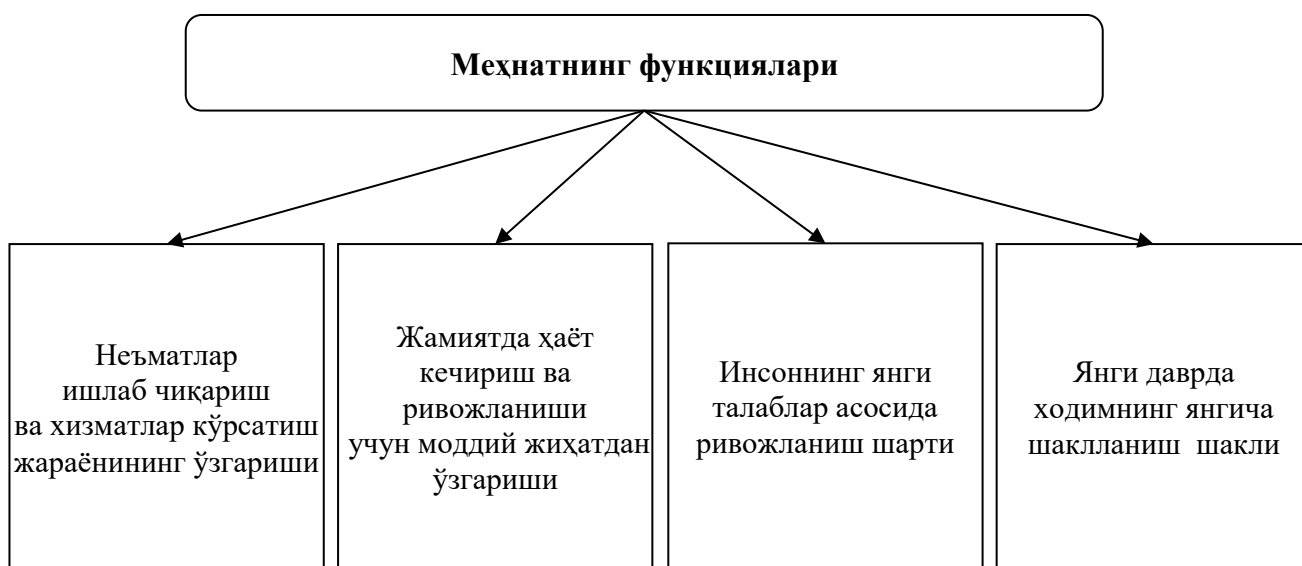
Меҳнат турли хусусиятга эгаллиги боис, қатор қуйидаги функцияларни бажаради. Уларни умумлаштирган ҳолда қуйидагича гуруҳлаш мумкин (1–расм):

– меҳнат – неъматлар ишлаб чиқариш ва хизматлар кўрсатиш жараёни сифатида;

– меҳнат – жамият ҳаёт кечирishi ва инновацион ривожланишининг моддий шarti сифатида;

– меҳнат – инсоннинг ўзи янги талаблар асосида ривожланишининг шarti сифатида;

–



1.1–расм. Меҳнатнинг функциялари

– меҳнат фаолияти – ходимнинг замонавий шаклланиши шакли сифатида.

Меҳнат ишлаб чиқаришнинг бир қисми бўлгани учун ишлаб чиқаришнинг мавжуд бўлишида, ишлаб чиқариш фаолиятида иштирок этади. Шунинг учун ҳам у ишлаб чиқариш ресурслари таркибига киради ва унинг ажралмас элементи (унсури), ресурсларидан бири ҳисобланади.

Ишлаб чиқариш ресурслари дейилганда инновацион ривожланиш асосида моддий ва маънавий неъматлар яратиш, хизматлар кўрсатишда фойдаланилиши мумкин бўлган ишлаб чиқаришнинг турли унсурлари жамланмаси тушунилади. Улар қуйидагича таснифланади (2–расм):

– табиий ресурслар – улар ишлаб чиқариш жараёнида ишлатиладиган атроф муҳитнинг энг муҳим таркибий қисмларидир (куёш, био, шамол энергияси, сув ресурслари, фойдали қазилмалар);

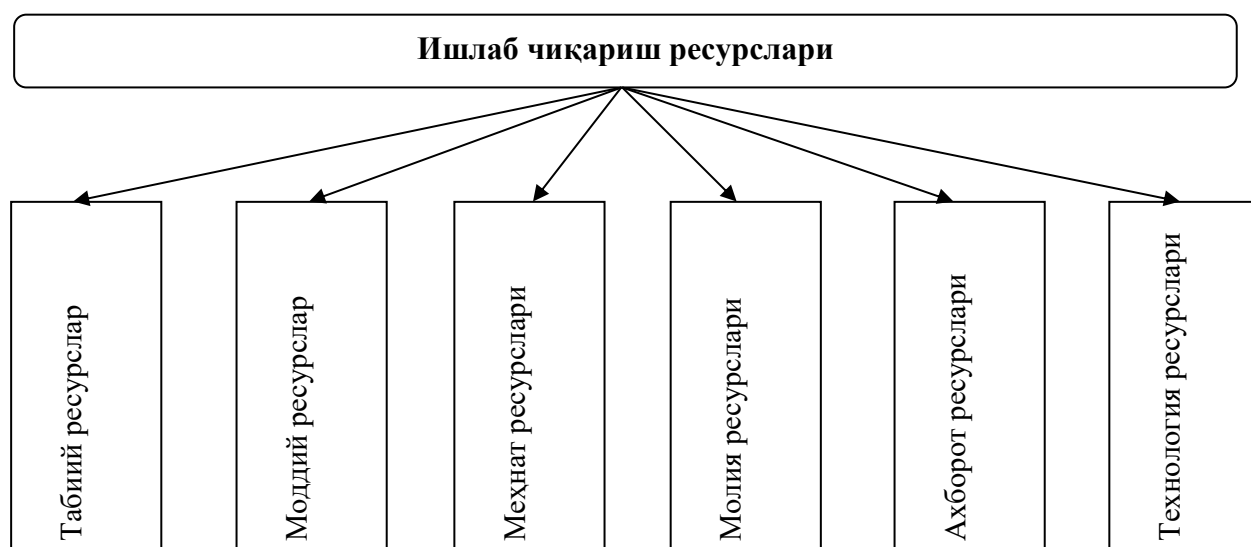
– моддий ресурслар – улар ўзлари ишлаб чиқаришнинг маҳсули бўлган ишлаб чиқариш воситаларидир (меҳнат воситалари ва предметлари);

– меҳнат ресурслари – иш кучи, яъни меҳнатга лаёқатли аҳоли. Меҳнат ресурслари хусусияти учун иш кучининг ёши, жинси, малакаси, таълим даражаси, меҳнатга қизиқиши (мотивацияси) бўйича таркиби жуда муҳим аҳамиятга эгадир;

– молиявий 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 электрон компьютер техникаси орқали бошқариш учун зарур бўлган маълумотлардир;

– технология ресурслари – улар ходимлар ва машиналар, шунингдек электрон қурилмаларнинг ишлашини ва улар орасидаги ахборот айланишини таъминлайдиган ресурслардир.

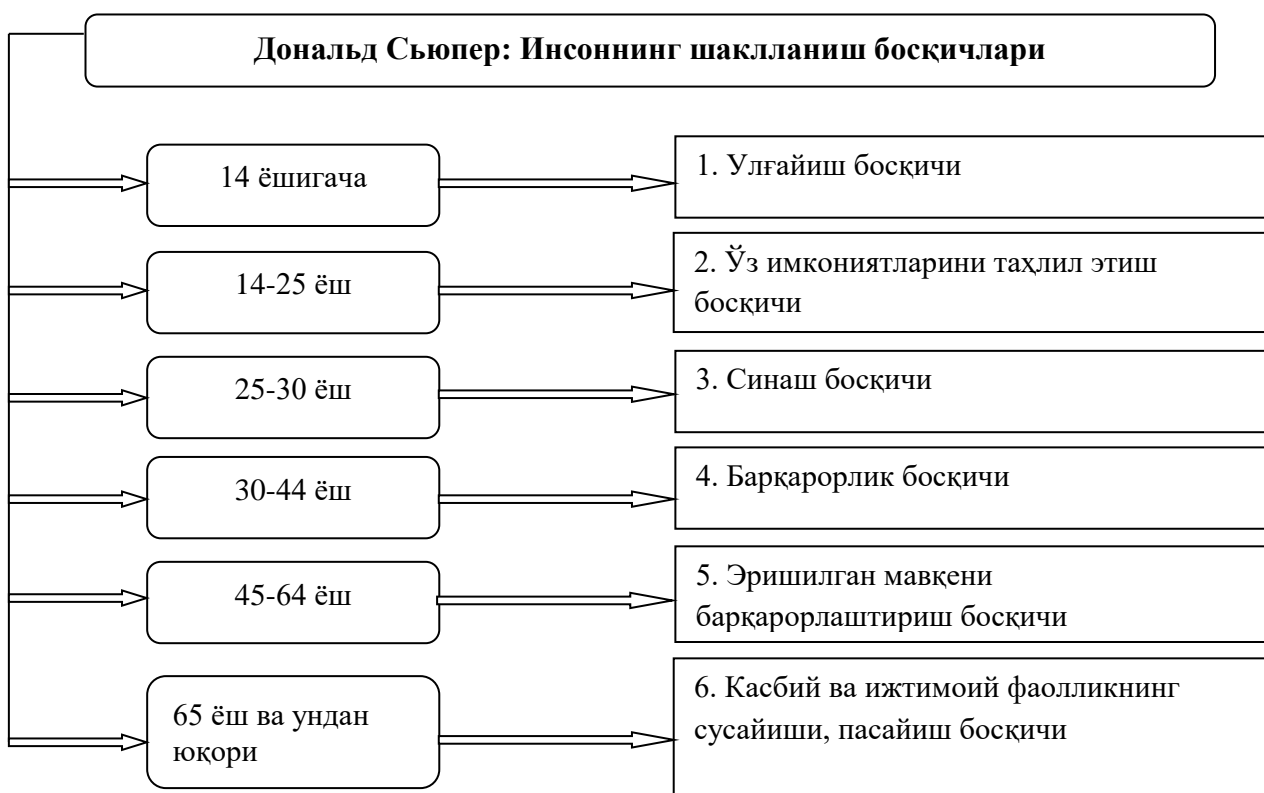


1.2–расм. Ишлаб чиқариш ресурслари

Ишлаб чиқариш (иқтисодий) ресурслари чегараланган, улар жамият ривожланиши жараёнида эҳтиёжларни тўла қондириш учун зарур бўлганидан камдир, шу сабабли барча эҳтиёжларни бир йўла ва тўлиқ қондиришнинг имконияти йўқ.

Меҳнат инсоннинг ўзини ривожлантиришнинг манбаси ҳам ҳисобланади. У меҳнат фаолиятини амалга ошириш учун билими, малакасини оширади, ўзида ижобий қобилиятларни шакллантиради.

Меҳнат инсоннинг шахс сифатида шаклланишида ҳам иштирок этади. Меҳнат инсоннинг ижтимоийлашувига, ўзлигини намоён қилишга кўмаклашади. Бу ўринда америкалик психолог Дональд Сьюпернинг шахснинг шаклланиши босқичларини келтириш мумкин (1.3-расм):



1.3-расм. Дональд Сьюпер: Инсоннинг шаклланиш босқичлари²

1. Улғайиш босқичи (туғилганидан 14 ёшигача). Ана шу даврда асосий қизиқишлар ва қобилиятлар ривожланади. Бунда ҳар қандай инсон ўзининг бўлажак касби тўғрисидаги тасаввурлар даставвал ҳаёллар (4-10 ёш), кейин ўз қобилиятларини англаш асосида (13-14 ёш) пайдо бўлади.

2. Ўз имкониятларини таҳлил этиш босқичи (14-25 ёш). Бу даврда инсон ўз салоҳиятини билим олиш ва меҳнат фаолиятида синаб кўради. Бунда муайян касб билан (асосий эмас) вақтинча машғул бўлиниши (15-17 ёш) мумкин. Босқич кўпинча танланган касбни таълим олиш билан бирга реал меҳнат фаолиятида синаб кўриш (22-24 ёш) орқали яқун топади (бу ўринда

² Super D.E. Vocational Development: A Framework of Research. - N.Y., 1957

Ғарб давлатларида меҳнат фаолиятини таълим олиш билан қўшиб олиб бориш имкониятлари катта эканлигини эслашимиз мумкин).

3. Синаш босқичи (25-30 ёш). Ана шу даврда инсон ўзини тажрибалироқ ходимлар билан рақобат қилишга қодир тўлақонли мутахассис сифатида “синаб кўради”. Бевосита рақобатлашиш орқали муваффақиятга эришишга интилиш юқори меҳнат унумдорлигининг ҳам, инсонни ўзини ривожлантиришининг ҳам энг асосий рағбатидир.

4. Барқарорлик босқичи (30-44 ёш). Инсон ана шу вақтда ўзини ишончли ва омадли мутахассис сифатида кўрсатади. Бу устунлигини мустаҳкамлаш учун касбий малакасини оширишга ҳамда ўзининг ҳам фирмасида, ҳам жамиятда мавқеини кучайтиришга интилади.

5. Интилишлар натижасида эришилган мавқени барқарорлаштириш босқичи (45-64 ёш). Инсон бу даврда барқарор касбий ва ижтимоий мавқега эга бўлишга ҳаракат қилади.

6. Касбий ва ижтимоий фаолликнинг сусайиши, пасайиш босқичи (65 ёш ва ундан юқори).

Иқтисодиётнинг инновацион ривожланиши, янги технологиялар оғир меҳнат талаб қиладиган ишлаб чиқариш жараёнларини камайтирмоқда. Шунга қарамасдан ходим ҳозир ҳам бир маромдаги, зерикарли меҳнат фаолиятига ҳаётий неъматларга эга бўлиш учун зарурий эҳтиёж сифатида қарайди. Шу билан бирга ҳамма ҳам меҳнат фаолиятига фақат даромад топиш воситаси сифатида қарамайди. Инсонда бошқа – ўз қобилияти, билими, тажрибаси маҳоратини намоён қилиш орқали ўзлигини намоён қилиш эҳтиёжи ҳам кучлидир.

4. “Замонавий меҳнат иқтисодиёти” фанининг инновацион ривожланиш шароитларидаги вазифалари

Инновацион ривожланиш жараёнлари натижасида мураккаб халқаро муносабатларга асосланган ягона жаҳон бозор иқтисодиёти – геоиқтисодиёт шаклланимоқда ва ривожланимоқда. “Меҳнат иқтисодиёти” фанида ҳам шунга мос сифат ўзгаришлари содир бўлмоқда.

Ҳозирги даврда шахснинг “Меҳнат иқтисодиёти” тадқиқотларининг объекти сифатидаги роли кескин ортди. Меҳнат фаолияти борган сари интеллектуаллашиш хусусиятига эга бўлмоқда, яъни меҳнат жараёнининг билим-илмий салмоғи ортмоқда. Бу эса меҳнатни тадқиқ этишга ёндашувларни ҳам тубдан қайта кўриб чиқишни талаб этмоқда.

Ҳозирги кунлардан 25–30 йил илгари ходим “тажриба + билим” формуласи бўйича баҳоланадиган, бунда биринчи ўринга тажриба қўйилар эди. Катта иш тажрибасига эга бўлган ходим юқори баҳоланар, унинг меҳнатига ҳам ушбу мезон асосида ҳақ тўланар эди. Ана шундай муносабат, айниқса, Япония давлатида ходимларга ҳақ тўлашда кўп кузатилар эди.

Бугунги кунда эса ходимнинг билими биринчи ўринга кўтарилмоқда. Ишлаб чиқаришдаги техник ва технологик ўзгаришлар, иқтисодиёт соҳаларидаги илғор тараққиёт ходим томонидан меҳнат функцияларини

самарали бажариш учун ўз билимларини муттасил янгиланиб туришини талаб этмоқда. Айти пайтда ходимнинг билимига унинг “тафаккур” мезони кўшиладиган бўлди. Бунда “тафаккур” эгалланган билимларни амалиётда самарага йўналтирилган “ақл” билан қўллашга қодирлик маъносида ишлатилмоқда. Шунинг учун тафаккурни ривожлантириш касбий тайёргарликнинг асосий мезонига айланди.

Шу муносабат билан, “Замонавий меҳнат иқтисодиёти” фанининг мақсади – илмий-амалий, назарий-методологик асосларга таяниб, инновацион бозор иқтисодиёти шароитида янги ижтимоий-меҳнат муносабатларини шакллантириш жараёнида ҳар бир ходим ва умуман жамиятнинг меҳнат салоҳиятини оширишни ва ундан оқилона фойдаланишни тадқиқ этишдир.

Меҳнат иқтисодиётининг ҳозирги инновацион ривожланиш шароитларидаги долзарб вазифалари ҳам ана шу мақсаддан келиб чиқади. Бу вазифалар қуйидагилардан иборатдир:

1. Инновацион ривожланиш даврида меҳнат соҳасидаги иқтисодий жараёнларнинг моҳияти ва механизмларини аниқлаш. Бу инсон ва жамият ҳаётида меҳнатнинг ролига тааллуқли иқтисодий назарияларнинг методологик қоидалари, шунингдек шароитларида ижтимоий-меҳнат муносабатларининг рақамлаштириш хусусиятлари ҳисобга олинган ҳолда тадқиқ этилишини тақозо қилади.

2. Ижтимоий-меҳнат муносабатларининг ижтимоий йўналтирилган иқтисодиётдаги инновацион иқтисодий муносабатлар ва жараёнлар билан ўзаро боғлиқлигига аниқлик киритиш. Шунингдек, меҳнат бозорининг капитал, фонд ва хомашё бозорлари билан ўзаро муносабатлари ҳам янгича чуқур тадқиқотларни амалга оширишни талаб қилади.

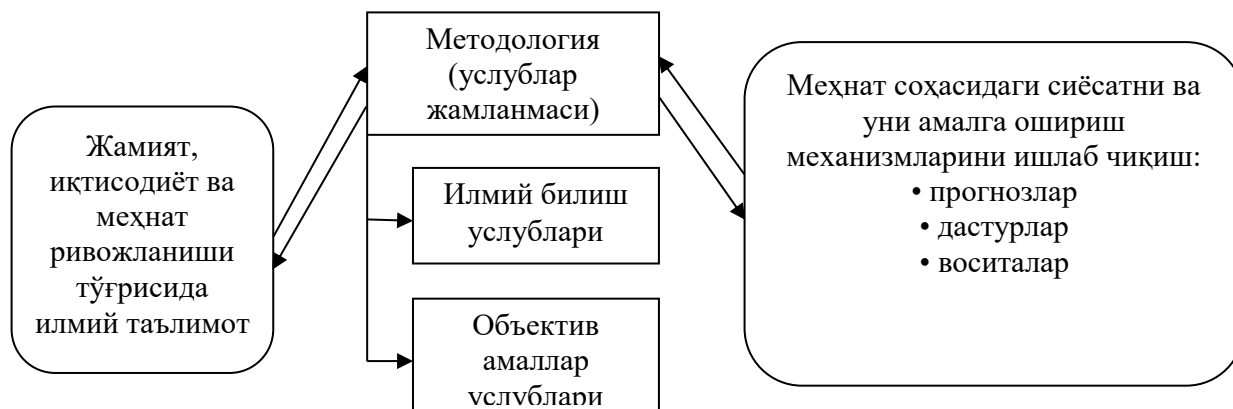
3. Янги даврда меҳнат ресурсларининг қиймати, шунингдек уларини такрор ҳосил қилишнинг барча босқичларидаги меҳнат сарфларини шакллантириш масалаларини ўрганиш. Меҳнат иқтисодиёти соҳасида жамиятнинг иш берувчига нисбатан ижтимоий талаби ҳисобланадиган энг кам иш ҳақи миқдори ниҳоятда камлиги сабабли ўз функциясини етарли даражада бажара олмаяпти.

4. Халқаро меҳнат тақсимотиининг тобора жадаллашаётганли меҳнат ресурсларининг ташқи мобиллиги муаммоларини инновацион усулларда илмий тадқиқ этиш заруратини кучайтиради. Шунинг учун ташқи меҳнат миграциясини тартибга солишни янада такомиллаштириш, ушбу жараённинг мамлакат иқтисодиётига таъсири, меҳнат мигрантларини ижтимоий ҳимоя қилиш масалалари “Замонавий меҳнат иқтисодиёти” фани марказида бўлади.

5. Турли хўжалик юритувчи субъектларнинг конкрет иқтисодий ҳолатидан келиб чиқиб, меҳнат муносабатларининг муайян ҳолатини таҳлил қила билиш асосида уларни такомиллаштириш тажрибасини жорий қилиш. Бу эса фаннинг амалиёт билан узвий алоқадорлигини кучайтиради.

Иқтисодиётда, ижтимоий–меҳнат муносабатларида рўй бераётган туб ўзгаришлар “Меҳнат иқтисодиёти” фанида ҳам янги рақамлашган методологик ёндашишлар ва тадқиқот усулларини қўллашни тақозо этмоқда.

Методология меҳнат бозори ва уни ташкил этадиган унсурларини тадқиқ этишда қўлланиладиган услубларнинг жамланмаси сифатида назария билан амалиётни боғлаш ролини бажаради ҳамда давлат томонидан ижтимоий ва иқтисодий ривожланиш қонуниятлари ёрдамида кадрлар сиёсатини амалга оширишда зарурий бўғин вазифасини ўтайди (4-расм).



4-расм. Меҳнатни тадқиқ этиш ва тартибга солишда методологиянинг роли

Методология “Меҳнат иқтисодиёти”да қўлланиладиган услублар жамланмаси сифатида Ўзбекистонда меҳнатга доир қонун ҳужжатлари: Меҳнат кодекси, меҳнат ва меҳнат фаолияти билан боғлиқ 400 дан ортиқ қонун ҳужжатларига асосланади. Ушбу қонун ҳужжатларида меҳнат фаолиятини тартибга солиш, уни амалга ошириш, иш ҳақи, иш кучининг мобиллиги, меҳнат миграцияси, меҳнат хавфсизлиги, ходимларнинг ижтимоий ҳимоя қилиш ва бошқа муҳим масалаларнинг ҳуқуқий асослари белгилаб қўйилган. Методология, шунингдек “Меҳнат иқтисодиёти” ва у билан боғлиқ фанларнинг илмий қоидалари ва хулосаларига ҳам таянади.

“Меҳнат иқтисодиёти” ҳам жамиятнинг инновацияга асосланган меҳнат салоҳиятини кучайтириш, ижтимоий-меҳнат муносабатларини такомиллаштириш, миллий иқтисодиёт самарадорлигини ошириш, аҳоли моддий фаровонлигини таъминлашнинг глобаллашув шароитларидаги муаммоларини “рақамли иқтисодиёт” усулида тадқиқ этиш ва уларни ҳал этишнинг оқилона концепцияларини тақдим этади.

Баҳс мунозаралар учун саволлар

1. Замонавий меҳнат иқтисодиёти фанининг мақсади нималардан иборат?
2. Замонавий меҳнат иқтисодиёти фанининг инновацион ривожланиш шароитларидаги долзарб вазифалари нималардан иборат?
3. Иқтисодий трансакция меҳнат муносабатларида нимани англатади?
4. Дональд Сьюпернинг шахснинг шаклланиши босқичларини неча босвиждан иборат?
5. Меҳнат иқтисодиётининг ҳозирги инновацион ривожланиш шароитларидаги долзарб вазифалари нималардан иборат?

Фойдаланилган адабиётлар

1. Ўзбекистон Республикаси Президенти Ш.М Мирзиёвнинг 2018 йил 20 октябрдаги 841-сон “2030 йилгача бўлган даврда барқарор ривожланиш соҳасидаги миллий мақсад ва вазифаларни амалга ошириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги Қарори. [http:// www.gov.uz](http://www.gov.uz) – Ўзбекистон Республикасининг давлат портали.

2. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти: Дарслик – Т.: IQTISODIYOT, 2019. –628 б.

3. Abdurahmonov Q.X., Zokirova N.Q. Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi. O’quv qo’llanma. – Т.: “Fan va texnologiya”, 2013. – 536 б.

4. Macroeconomics and Human Development. – First published, 2013. – 158 p.

5. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик. – Т.: «Мехнат», 2009 йил. - 512 б.

6. Зокирова Н.Қ., Шоюсупова Н.Т., Габзалилова В.Т., Абдурахманова Г.Қ. Аҳолини иш билан бандлигини тартибга солиш: Монография.-Т.: ТДИУ, 2011.

2- МАВЗУ. ЗАМОНАВИЙ МЕҲНАТ МУНОСАБАТЛАРИ ИСТИҚБОЛЛАРИНИНГ ТАМОЙИЛЛАРИ ВА УСТИВОР ВАЗИФАЛАРИ

Режа:

1. Давлатнинг меҳнат бозоридаги роли
2. Давлатнинг иш билан бандлик сиёсати
3. Замонавий меҳнат бозорининг инфратузилмаси
4. Аҳолини ишга жойлаштириш тизимида давлат ва хусусий тузилмалар шерикчилигининг роли

Калит сўзлар: иш билан бандлик сиёсати, миллий иқтисодиёт моделлари, таълим сиёсати, бўш иш жойлари ҳақида маълумот

2.1.Давлатнинг меҳнат бозоридаги роли

Жаҳонда риволанишнинг саноат босқичига ўтилиши билан меҳнат бозорининг шаклланиши жадаллашди. Бу давлатнинг меҳнат бозоридаги ролига аниқлик киритиш иқтисодчи олимлар тадқиқотининг асосий мавзусига айланишига сабаб бўлди.

1758 йилда француз иқтисодчиси Ж.К. Гурне физиократлар мактабининг ассамблеясида эълон қилган «Laissez faire, laissez passer» (“Нима қилмоқчи бўлсалар ҳам рухсат беринг, қаёққа бормоқчи бўлсалар ҳам рухсат беринг”) шиори, яъни иқтисодий эркинликка, рақобатли бозор ҳўжалиги йўлидаги тўсиқларни олиб ташлашга даъвати классик иқтисодий назария асосчиси А.Смитнинг “бозорнинг илганмайдиған кўли” ғоясига асос бўлди.

Бироқ ХХ асрнинг 30-йилларида АҚШдаги “буюк турғунлик” бозор иқтисодиёти механизмлари ҳамма нарсани тартибга солишга қодир

эмаслигини яққол намоёиш қилди. Ўша пайтларда Ж.Кейнснинг бозор талаб ва таклифни муносиблаштира олмаслиги, шунинг учун бу жараёнларга давлатнинг инвестиция фаолиятини кенгайтириш, иш билан тўла бандликка интилиш, аҳолининг кенг қатламлари томонидан талабни ошириш учун даромадни қайта тақсимлаш ва ижтимоий хусусиятга эга бошқа чоралар орқали аралашини шарт эканлиги ҳақидаги фикрлари иқтисодий назарияда янги саҳифа очди.

XX асрнинг иккинчи ярмида Ғарбдаги ривожланган давлатларда асосини “ўрта қатлам” (аҳолининг 60-70%) ташкил этадиган, кичик ва ўрта тадбиркорлар, менежерлар, муҳандис-техник ходимлар, хизматчилар, юқори малакали ишчилардан иборат замонавий ижтимоий таркиб шаклланди. Худди шу пайтда ушбу мамлакатларда бозорни давлат томонидан тартибга солишни такомиллаштиришга йўналтирилган янги тузилмалар – давлатнинг иш билан бандлик сиёсатини амалга оширишга даъват этилган янги вазирликлар, идоралар ва хизматлар, меҳнат бозорини тадқиқ этиш марказлари ташкил топди. Натижада давлатнинг меҳнат бозорини тартибга солиши кенг қўламлилиқ ва доимийлик тусини олди.

Ривожланган давлатларнинг ушбу сиёсати юксак самара келтирди: уларда бир неча ўн йилликлар мобайнида тарихда мисли қўрилмаган иқтисодий ўсиш суръатлари (йилига ўртача 4-5%) таъминланиши билан бир қаторда деярли иш билан тўла бандликка (ишсизлик иқтисодий фаол аҳолининг 1,5-3% дан ошмади) ва аҳоли фаровонлигини кескин оширишга эришилди.

Аммо 1970-йилларда АҚШ ва Ғарбий Европа мамлакатлари иқтисодиётида янги ҳолат – “стагфляция”, яъни бир йўла инфляция ва ишсизлик даражасининг кескин ортиши пайдо бўлди. Масалан, 1975 йилда АҚШда инфляция 10% га етгани ҳолда ишсизлик даражаси 9% ни ташкил этди. Бу янги иқтисодий шароитларда кейнсча назария ўзини оқламаётганлигининг далолати эди.

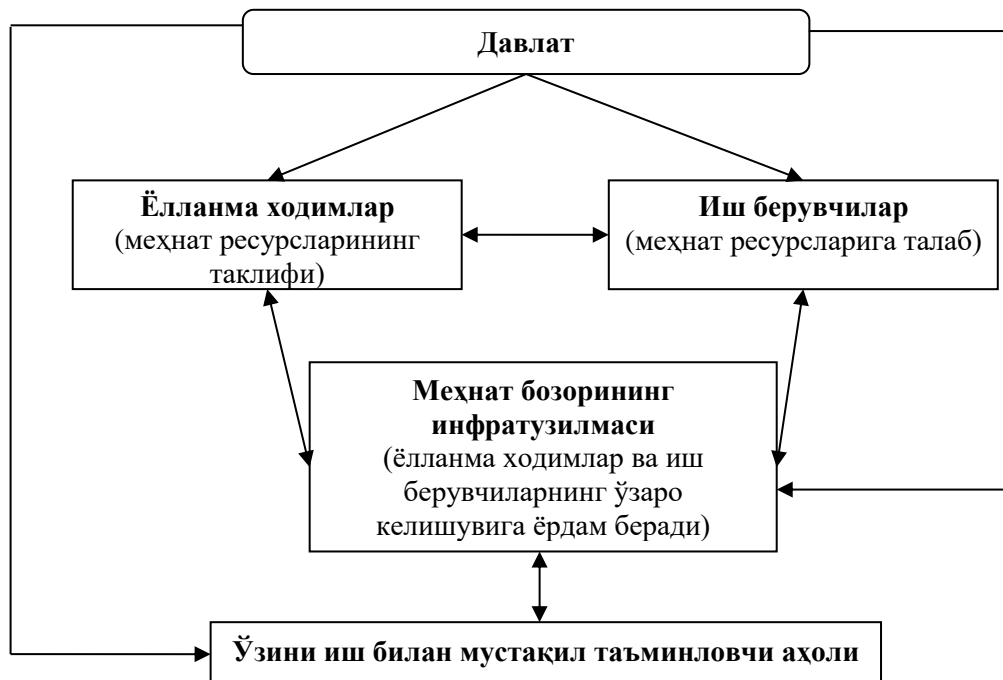
Ана шу яна кун тартибига Ж.К. Гурненинг «Laissez faire, laissez passer» шиорини – “Давлатнинг иқтисодиётга аралашини камайитириш”ни олиб чиқди. Ушбу ғоя АҚШ Президенти Р.Рейган ва Буюк Британиянинг Бош вазири М.Тэтчернинг “рейганомика” ва “тэтчеризм” номини олган иқтисодий сиёсатида ўз ифодасини топди.

Иқтисодий назарияда бу янги либерал йўналишнинг энг машҳур коцепцияси монетаризм номини олди. Ушбу оқим вакиллари, биринчи навбатда Нобель мукофотининг лауреати М.Фридман, муомалага “ишсизликнинг табиий даражаси”ни киритди. Улар меҳнатга лаёқатли аҳолининг иш билан тўлиқ бандлиги ва ишсизликинги мажбурий хусусиятга эга эканлигини инкор қилади. Монетарчиларнинг “ишсизликнинг табиий даражаси” иқтисодий ўсиш суръатлари билан боғлиқ бўлмаган, табиий сабабларга (ходимларнинг қўнимсизлиги, меҳнат миграцияси, демографик омиллар) кўра, объектив жиҳатдан таркиб топадиган, нисбатан узок вақт давомида 5-6% ни ташкил этадиган ишсизликдир.

Ушбу концепция тарафдорлари иш билан бандликни тартибга солиш учун

меҳнат ресурсларининг таклифини қисман ва вақтинча иш билан бандлик, ходимларни пенсияга муддатидан олдин чиқариш, ташқи меҳнат миграциясини чеклаш орқали камайтиришни таклиф этади.

Меҳнат бозорининг моҳияти унинг субъектлари ўзаро муносабатларида муфассалроқ намоён бўлади (1-расм).



2.1-расм. Меҳнат бозори субъектларининг ўзаро муносабатлари

Меҳнат бозорининг барча субъектлари рақобат шароитида бир-бирлари билан ўзаро муносабатда бўлади. Меҳнат бозоридаги рақобат унинг конъюнктурасини белгилайди. Меҳнат бозорининг конъюнктураси бошқа бозорлардаги каби икки турли бўлади (2.2-расм):

1. Мувоzanатсиз конъюнктурали меҳнат бозори. У ҳам икки турли бўлади:

– меҳнатнинг камомадлиги. Бунда меҳнат бозорида меҳнат ресурслари етишмайди;

– меҳнатнинг ортикчалиги. Бунда меҳнат бозорида меҳнат ресурслари таклифи унга талабдан юқори бўлади.

2. Мувоzanатли конъюнктурали меҳнат бозори. Бундай меҳнат бозорида меҳнат ресурсларининг таклифи унга талабга мутаносиб бўлади.

Мувоzanатли конъюнктурали меҳнат бозори қуйидаги хусусиятлари бўлади:

1. Мувоzanатли иш ҳақи ставкаси. Бундай ҳолат ўзи учун чиқимли бўлган иш берувчини ҳам, бу асосий даромади ва тирикчилик манбаи бўлган ёлланма ходимни ҳам қониқтиради.

2. Мувоzanатли меҳнат миқдори. Ушбу ҳолат мавжуд меҳнат ресурсларига таклифга мавжуд ва сифатли иш жойи мутаносиб бўлишини назарда тутлади.



2.2-расм. Меҳнат бозорининг конъюнктураси турлари

Бошқача қилиб айтганда, мувозанатли конъюнктурали меҳнат бозори Халқаро меҳнат ташкилотининг Муносиб меҳнат концепциясида кўзда тутилган тўлиқ, самарали, оқилона ва унумдор иш билан бандлик таъминланишини назарда тутди.

Ҳозирги даврда давлатнинг меҳнат бозорини тартибга солиш 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.

Давлат меҳнат бозорида фаол ва нофаол сиёсат олиб бориши мумкин.

Давлатнинг меҳнат бозоридаги фаол сиёсати – бу меҳнат бозори субъектлари ўртасидаги муносабатларни тартибга солиш мақсадига йўналтирилган ҳуқуқий, ташкилий, иқтисодий чоралар мажмуасидир. Давлатнинг меҳнат бозоридаги 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 меҳнат бозоридаги фаол сиёсатига таркиб топган ижтимоий-меҳнат муносабатларининг, биринчи навбатда ижтимоий шерикларнинг (ёлланма ходимлар, иш берувчилар (уларнинг ваколатли вакиллари ва давлат) ўзаро ҳамкорлигининг таъсири каттадир.

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

Ўзбекистонда “Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида”ги қонуннинг 6-моддасида давлат:

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

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

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

– ҳар 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”, деб мустаҳкамлаб қўйилган.

Давлатнинг меҳнат бозоридаги роли асосан қуйидагилардан қуйидагилардан келиб чиқади (2.3-расм):



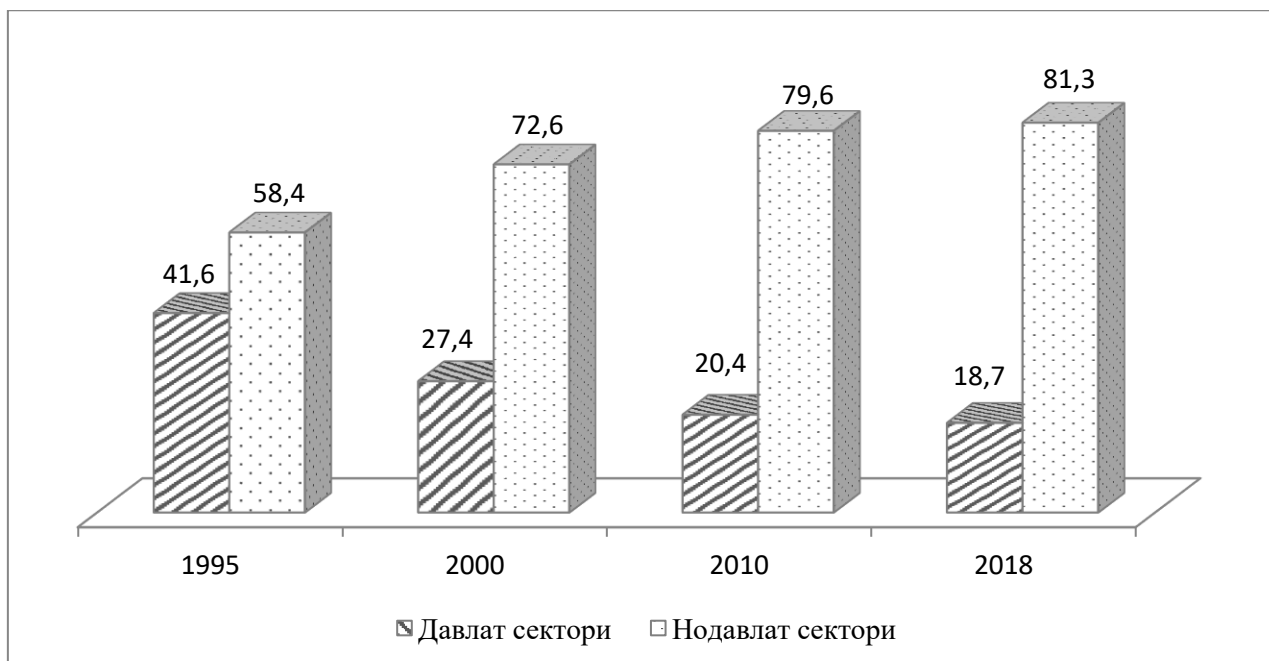
2.3-расм. Давлатнинг меҳнат бозоридаги роли

– давлат корхоналарида иш берувчи эканлигидан;

– давлат тараққиёт дастурлари ва йирик лойиҳаларнинг инвестори эканлигидан;

– давлат меҳнат бозори амал қилиши механизmlарини тартибга солувчи эканлигидан.

Давлат давлат секторида йирик иш берувчи сифатида меҳнат бозорида муҳим роль ўйнайди. Ўзбекистонда мустақиллик йилларида ялпи ички маҳсулот ҳажмида давлат мулкининг улуши кескин қисқарди (4-расм). Аммо давлат ижтимоий соҳалар – халқ таълими, тиббиёт, маданият, ҳуқуқ-тартибот ва бошқаларда асосий иш берувчидир.



4-расм. Ўзбекистонда ялпи ички маҳсулот ҳажмида давлат ва нодавлат секторларининг улуши (ялпи ички маҳсулот умумий ҳажмига нисбатан %)³

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 секторидида 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.

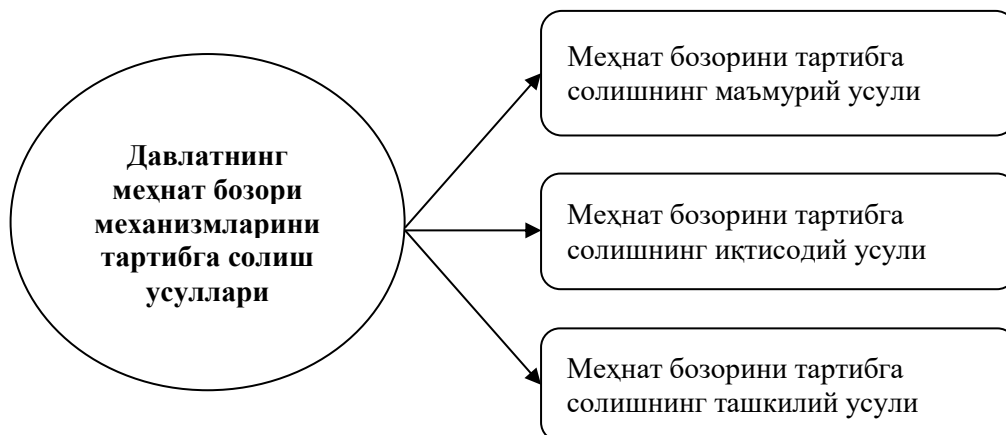
Давлатнинг инвестор сифатидаги ролининг икки томонлама афзаллиги бор. Биринчидан, давлат преференцияларга эга бўлмаган иқтисодиёт соҳаларини қўллаб-қувватлайди, бу эса янги иш жойлари яратишга хизмат қилади, иккинчидан модернизация қилинган корхоналар ишлаб чиқариш ҳажмини ошириб, қўшимча солиқ тўлайди.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

Мамлакатда ягона давлат инвестиция сиёсатини шакллантириш ва амалга оширишни мувофиқлаштириш мақсадида Ўзбекистон Республикаси Инвестициялар бўйича давлат қўмитаси ташкил этилган. Ушбу масъул ваколатли давлат органи зиммасига миллий иқтисодиёт тармоқлари ва ҳудудларига инвестициялар киритиш ҳажмини кенгайтиришни рағбатлантириш, республикада инвестиция муҳитини янада такомиллаштириш вазифалари юклатилган. Давлат аҳамиятига эга йирик инвестиция лойиҳалари Ўзбекистон Ҳукумати томонидан ёки унинг кафолати остида жалб этилган кредитлар, шунингдек Тикланиш ва тараққиёт жамғармаси маблағлари ҳисобидан молиялаштирилиши ҳам кўзда тутилган⁴.

³ Ўзбекистон Республикаси Давлат статистика қўмитаси // <http://www.stat.uz>.

⁴ Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 31 мартдаги «Ўзбекистон Республикаси Инвестициялар бўйича давлат қўмитасини ташкил этиш тўғрисида»ги Фармони // <http://www.Lex.uz>.

Давлат меҳнат бозори амал қилиши механизмларини тартибга солувчи ролига ҳам эгадир. У бу ролни маъмурий, иқтисодий ва ташкилий усуллар орқали амалга оширади (2.5-расм).



2.5-расм. Давлатнинг меҳнат бозори механизмларини тартибга солиш усуллари

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 ва бошқалар.

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

2.2. Давлатнинг иш билан бандлик сиёсати

Давлатнинг аҳолининг иш билан бандлиги соҳасидаги сиёсати ижтимоий-меҳнат муносабатларининг энг муҳим масаласидир. Чунки меҳнатга лаёқатли аҳолини иш билан таъминлаш ҳар бир давлатнинг биринчи галдаги вазифаларидан ҳисобланади. Иш билан бандлик барча ижтимоий-иқтисодий тузумлар учун хос бўлган ҳал қилувчи иқтисодий

категориядир. Иш билан бандликнинг хусусияти, жамиятнинг меҳнат салоҳиятидан самарали фойдаланиш фақат иқтисодий кизиқиш уйғотиб қолмасдан, давлатнинг меҳнат соҳасидаги сиёсатини ифода этадиган, инсонга жамиятнинг асосий ишлаб чиқарувчи кучи сифатида муносабатда бўлишининг асосий мезондир.

Давлатнинг иш билан бандлик соҳасидаги сиёсати халқаро-хужжатларни ҳам ҳисобга олади. Хусусан, Инсон ҳуқуқларининг умумжаҳон декларацияси 23-моддасида ҳар бир шахснинг меҳнат қилиш, ишни эркин танлаш, меҳнатнинг адолатли ва қулай шароитлари ҳамда ишсизликдан ҳимоя қилиниш ҳуқуқини мустаҳкамлаб қўйган. Халқаро меҳнат ташкилотининг қатор конвенция ва тавсиялари иш билан бандлик соҳасидаги давлат сиёсатининг айрим жиҳатларига бағишланган. 1964 йилги Иш билан бандлик соҳасидаги сиёсат тўғрисидаги 122-конвенция, 1988 йилги Иш билан бандликка қўмаклашиш ва ишсизликдан ҳимоя қилиш тўғрисидаги 168-конвенция шулар жумласидандир.

Давлатнинг иш билан бандлик соҳасидаги сиёсатида меҳнат бозорини тартибга солиш, иш билан бандлик, меҳнатга доир муносабатлар, меҳнат муҳофазаси, касбий ва меҳнат стандартлари, гендер тенгликка риоя этилиши, ишсиз аҳолини касб-ҳунарга тайёрлаш ва қайта тайёрлаш, уларни ижтимоий ҳимоя қилиш соҳасида норматив-ҳуқуқий ҳужжатларни ишлаб чиқиш, амалга ошириш ва уларнинг бажарилишини назорат қилиш муҳим ўрин тутди.

Давлатнинг иш билан бандлик соҳасидаги сиёсати асосан қуйидагиларга йўналтирилган:

- иш берувчиларнинг янги иш жойларини яратиш учун рағбатлантиришга;

- иш билан банд бўлишда барча фуқаролар учун тенг имкониятларни таъминлашга;

- фуқароларнинг меҳнат ва тадбиркорлик ташаббускорлигини ривожлантиришга;

- меҳнат ресурсларини ривожлантиришга;

- шахснинг муносиб турмуш кечириши ва ривожланиши учун шарт-шароит яратишга;

- аҳолининг иш билан бандлиги соҳасида ижтимоий кафолатларни таъминлашга ва бошқалар.

Давлатнинг иш билан бандлик соҳасидаги сиёсати икки: мамлакат ва маҳаллий даражада амалга оширилади (2.1-жадвал).

Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси, меҳнатга доир норматив-ҳуқуқий ҳужжатларида бу тўлиқ ҳисобга олинган. “Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида”ги қонуннинг 5-моддасида аҳолини иш билан таъминлаш соҳасидаги давлат сиёсати қуйидаги принципларга асосланиши қайд қилинади:

- 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;

2.1-жадвал

Давлатнинг мамлакат ва маҳаллий даражада иш билан бандлик соҳасидаги сиёсатининг йўналишлари

Давлатнинг мамлакат даражасида иш билан бандлик соҳасидаги сиёсати	Давлатнинг маҳаллий даражада иш билан бандлик соҳасидаги сиёсати
Аҳолининг эркин, тўлиқ, самарали иш билан таъминланишини кафолатлашга доир норматив-ҳуқуқий ҳужжатларни ишлаб чиқиш	Аҳолини иш билан таъминлаш соҳасидаги давлат сиёсатининг асосий йўналишларини амалга ошириш
Аҳолининг иш билан бандлигини таъминлаш бўйича давлат дастурларини ишлаб чиқиш ва уларнинг бажарилишини мувофиқлаштириш	Аҳолини иш билан таъминлаш соҳасидаги давлат сиёсатининг умумий принциплари амалга оширилишини таъминловчи норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар қабул қилиш
Меҳнат бозорини ривожлантиришни таъминловчи тузилмавий, молиявий, кредит, инвестиция ва солиқ сиёсатини амалга оширишга доир тадбирларни ишлаб 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 тарикасида сақлаб туриш
Аҳолининг меҳнат ва тадбиркорлик ташаббусларини қўллаб-қувватлаш ва рағбатлантириш	Ҳақ тўланадиган вақтинчалик ва жамоат ишларини ташкил қилиш

– меҳнат қилишнинг ихтиёрийлиги;

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

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

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

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

– аҳолини иш билан таъминлаш муаммоларини ҳал қилишда давлатлараро ҳамкорлик.

Шу билан бир қаторда давлат:

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

– ишга қабул қилишни қонунга 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.

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

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

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

– Ўзбекистон Республикаси Қуролли Кучларидан муддатли ҳарбий хизматдан бўшатирилганлар;

– 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.

Кўшимча кафолатлар кўшимча иш жойлари, ихтисослаштирилган корхоналар, шу жумладан ногиронлар меҳнат қиладиган корхоналар барпо этиш, иш ўргатишнинг махсус дастурларини ташкил этиш, корхона, муассаса ва ташкилотларга юқорида қайд қилинган тоифадаги фуқароларни ишга

жойлаштириш учун иш жойларининг энг кам миқдорини белгилаш, шунингдек қонун ҳужжатларида назарда тутилган бошқа чоралар билан таъминланади.

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

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

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

2.3. Замонавий меҳнат бозорининг инфратузилмалари

Меҳнат бозорининг инфратузилмаси – бу аҳолини ишга жойлаштириш соҳасининг самарали амал этишини таъминлайдиган институтлар: иш кучига талаб ва унинг таклифи мутаносиблигини таъминлашга хизмат қиладиган иш билан бандликка кўмаклашувчи давлат ва нодавлат муассалари, корхона, ташкилот ва муассасаларнинг кадрлар хизмати, жамоат бирлашмалари, персоналнинг касбий тайёргарлигини ва қайта тайёрлашни амалга оширадиган тузилмалар, норматив-ҳуқуқий ҳамда молиявий асослардир.

Меҳнат бозорининг инфратузилмаларининг қуйидаги таркибий бўғинлари мавжуд:

меҳнат воситачилиги бозорининг инфратузилмаси (давлат иш билан бандлик хизматлари ва меҳнат бозорида хусусий воситачи ташкилотлар);

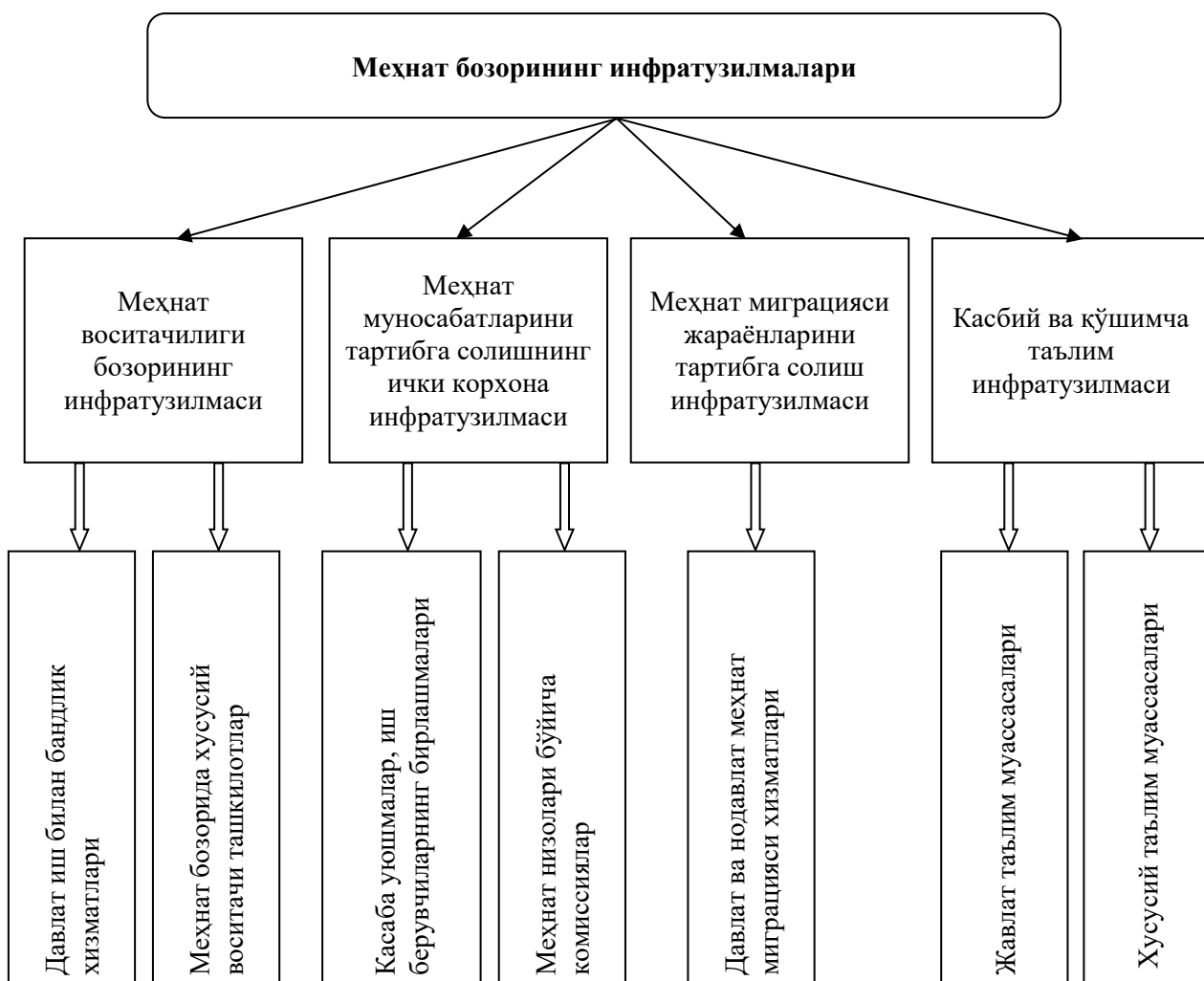
меҳнат муносабатларини тартибга солишнинг ички корхона инфратузилмаси (касаба уюшмалар, иш берувчиларнинг бирлашмалари, меҳнат низолари бўйича комиссиялар ва ҳоказолар);

меҳнат миграцияси жараёнларини тартибга солиш инфратузилмаси (давлат ва нодавлат меҳнат миграцияси хизматлари);

касбий ва кўшимча таълим инфратузилмаси (давлат ва хусусий таълим муассасалари) (2.6–расм).

Қатор бошқа унсурлар – меҳнат бозорининг конъюнктурасини ўрганиш, уни тартибга солиш дастурларини ишлаб , ходимлар ва иш берувчиларни ахборот билан таъминлаш масалалари билан шуғулланадиган ташкилотлар меҳнат бозори инфратузилмаларига хизмат қилади.

Ўзбекистон миллий меҳнат бозорининг инфратузилмасида мамлакат Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг Қорақалпоғистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги, вилоятлар ва Тошкент шаҳар Бандлик бош бошқармалари ҳамда уларнинг туман (шаҳар) бандликка кўмаклашиш марказлари ҳал қилувчи аҳамиятга эгадир.



2.6–расм. Мехнат бозорининг инфратузилмалари

Уларнинг меҳнат бозорини тартибга солишдаги функциялари серқиррадир. Ушбу функцияларнинг энг аҳамиятлилари қаторида куйидагиларни келтириш мумкин:

– хуудларни демографик ва иқтисодий ривожлантириш прогнозлари асосида меҳнат ресурсларининг прогноз балансларини ва аҳоли бандлигини таъминлаш бўйича самарали чора-тадбирлар комплексини ишлаб чиқиш;

– хуудларни ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш бўйича комплекс дастурлар билан узвий боғлаган ҳолда иш ўринлари ташкил этиш бўйича қисқа муддатли (бир йил), ўрта муддатли (икки-уч йил) ва узок муддатли (уч йилдан ортиқ) даврлар учун давлат буюртмаларини шакллантириш;

– меҳнат ресурслари балансининг прогноз параметрлари асосида, хуудлар ва иқтисодиёт тармоқлари бўйича олий ва ўрта махсус, касб-хунар таълими йўналишлари учун мутахассислар тайёрлаш юзасидан давлат буюртмаларини шакллантириш;

– иш топишда қийналаётган ва меҳнат бозорида тенг шароитларда рақобатлашишга қодир бўлмаган аҳолини ишга жойлаштириш бўйича ташкилотларда квота ўрнатиш юзасидан таклифлар тайёрлаш;

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

– ишсиз фуқароларни, ногиронларни ва аҳолининг меҳнат бозорида тенг шароитларда рақобатлаша олмайдиган бошқа тоифаларини касб-хунарга қайта тайёрлашни ва уларнинг малакасини оширишни ташкил қилиш;

– ишсизларни «Уста-шогирд» усулида касбга яқка тартибда қайта тайёрлашни ташкил этиш;

– бўш иш жойлари тўғрисидаги маълумотларни йиғиш ва улар ҳақидаги маълумотларни ахборот-коммуникация технологияларидан фойдаланган ҳолда аҳолига етказиш ва бошқалар⁵.

Корхоналарнинг кадрлар хизмати – бу фирма ва компанияларда белгилаб олинган кадрлар сиёсатига мувофиқ персонални бошқаришга даъват этилган ихтисосштирилган бўлинмадир. Унинг функциялари, таркиби ва вазифалари ишлаб чиқаришнинг хусусияти, корхона олдида турган мақсад ва вазифалардан келиб чиқади.

Компания раҳбариятининг олий даражасида ушбу йўналишдаги стратегик вазифалар: корхона кадрлар сиёсатини ишлаб чиқиш, уни амалга оширишнинг стратегияси, норматив ва услубий ҳужжатларни ишлаб чиқиш, персоналга умумий раҳбарлик вазифалари ҳал этилади.

Йирик корхоналар бўлинмаларидаги кадрлар хизмати асосан тезкор вазифаларни: ходимларни танлаш, уларни жой-жойига қўйиш, малакасини оширишни ҳал этади.

Меҳнат бозори инфратузилмасида персонални касбий тайёргарлиги, малакасини ошириш ва қайта тайёрлаш билан шуғулланадиган давлат ва нодавлат муассасаларининг роли ҳам муҳимдир. Ўзбекистонда ишсиз ва иш билан банд бўлмаган аҳолини касб-хунарга қайта тайёрлашни самарали ташкил этиш мақсадида уларни касб-хунарга ўқитиш минтақавий марказлари ташкил этилган. Уларга ишга жойлаштириш бўйича иш берувчи, Иш билан бандликка кўмаклашиш туман (шаҳар) марказлари ва ишга жойлашиш хоҳишини билдирган шахс ўртасида тузиладиган уч томонлама шартнома асосида ишга жойлаштиришга муҳтож ишсиз ва банд бўлмаган аҳоли, шу жумладан касб-хунар коллежларини ва академик лицейларни битирган доимий ишга эга бўлмаган шахслар қабул қилинади.

Марказда ўқиш жараёни 40 ҳафтадан иборат бўлиб, 2 та семестрга бўлинади. Бунда ҳар бир семестр 12 ҳафтадан, ишлаб чиқариш амалиёти 15 ҳафта ва якуний малака имтиҳони 1 ҳафта этиб белгиланади.

Ўқув маркази ўқувчиларининг корхоналар, муассасалар ва ташкилотларда ишлаб чиқариш амалиётини ўташи ўқув дастурининг таркибий қисми ҳисобланади. Ишлаб чиқариш амалиёти 90 кун, ҳафталик

⁵ 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

юкламаси 36 соат, бир кунлик 6 — 8 соатдан иборат бўлиб, жами 540 соатни ташкил этади⁶.

2.4. Аҳолини ишга жойлаштириш тизимида давлат ва хусусий тузилмалар шериклигининг роли

Давлат-хусусий шериклиги – бу давлат билан хусусий субъектлар ўртасида нодавлат ташкилотларнинг ресурсларидан ижтимоий вазифаларни ҳал этиш, хизматлар кўрсатиш, инфратузилмаларни модернизация қилиш ва бошқа соҳаларда фойдаланиш мақсадларидаги ўзаро манфаатли ҳамкорлик тизимидир.

Иш билан бандлик соҳасидаги давлат-хусусий шериклиги узоқ тарихга эга. Персонални ишга ёллаш бўйича биринчи хусусий хизмат Германияда XIX асрдаёқ ташкил топган. Бироз кейинроқ Буюк Британия ва Францияда мутахассисларни ишга жойлаштириш, иш берувчиларнинг буюртмалари асосида ходимларни ёллаш бўйича рекрутинг агентликлари фаолият юрита бошлаган. 1848 йилда эса АҚШнинг Массачусет штатида жаҳонда биринчи меҳнат биржаси ташкил топган.

Ҳозирги пайтда ривожланган давлатларда рекрутинг агентликларининг бир неча турлари мавжуд. Масалан, Европада ана шундай хизматлар жами сонининг 10% ни тор ихтисосли юқори малакали мутахассислар ва олий бўғин менежерларини излаш ҳамда уларга манфаатли иш жойлари таклиф этиш билан шуғулланадиган “Executive Search” агентликлари ташкил этади.

1946 йилда ташкил топган АҚШнинг “Boyden” ва “Kelly” рекрутинг агентликлари биринчилар қатори компанияларга ана шундай олий бўғин менежерларини излаш ва танлаш билан шуғулланади. Ҳозирги вақтда “Kelly” АҚШнинг энг йирик 500 фирмаси рўйхатидан ўрин олган. «Adia» ва «Ассо» кадрлар агентликларининг бирлаштириш натижасида ташкил этилган «Ассо» компанияси бугунги кунда жаҳоннинг 63 мамлакатида ўз бўлимларига эга.

Меҳнат бозорининг инфратузилмасида ҳам давлат, ҳам хусусий иш билан бандлик хизматларининг мавжудлиги ижобий ҳол ҳисобланади, зеро ҳар қандай бошқа бозорлар каби меҳнат бозорида ҳам соғлом рақобат аҳолининг иш билан бандлигини таъминлаш имкониятларини кенгайтиради. Айни пайтда персонални танлаш ва ёллаш билан шуғулланадиган хизматларнинг асосий вазифаси ишсизликка қарши кураш эмас, балки иш билан бандлик сифатини ошириш, бизнеснинг рақобатбардошлигини оширишдир.

Давлат иш билан бандлик хизматлари асосан меҳнат бозорида тенг рақобат қила олмайдиган меҳнатга лаёқатли аҳолига ҳар тарафлама ёрдам кўрсатади. Улар давлатнинг меҳнат бозорида фаол сиёсатини амалга оширишда ижтимоий шериклар билан ўзаро ҳамкорликни мустаҳкамлашлари талаб этилади.

⁶ 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

Ўзбекистонда меҳнатга лаёқатли аҳолини иш билан таъминлаш вазифаси Туман (шаҳар) бандликка кўмаклашиш марказлари зиммасига юкланган. **Туман (шаҳар) бандликка кўмаклашиш марказлари** Қорақалпоғистон Республикаси бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги, вилоятлар ва Тошкент шаҳар бандлик бош бошқармаларининг таркибий тузилмаси ҳисобланади. Ушбу Марказларнинг асосий вазифалари қуйидагилардан иборат:

– аҳоли бандлиги даражасини фуқароларни ўзини ўзи бошқариш органлари бўйича ёш-жинс гуруҳлари бўйича тизимли асосда чуқур таҳлил қилиш, янги иш ўринлари ташкил этиш йиллик дастурлари ишлаб чиқилишини мувофиқлаштириш, аҳоли бандлигини ва меҳнат ресурсларидан оқилона фойдаланишни таъминлаш, улар бажарилиши доимий мониторингини олиб бориш;

– банд бўлмаган аҳолини, биринчи навбатда ёшлар, аёллар ва ногиронларни касб-хунарга ўқитиш ва қайта тайёрлашни, касбга ўқитиш ва қайта тайёрлашнинг самарали тизимини ташкил қилиш,

– замонавий ахборот-коммуникацион технологиялардан кенг фойдаланган ҳолда уларни ишга жойлаштиришга кўмаклашиш;

– меҳнат ва бандлик соҳасида қонун ҳужжатлари талабларига риоя этилиши устидан назоратни таъминлаш, шунингдек, меҳнат муносабатлари, меҳнатни моддий рағбатлантириш механизмларини янада такомиллаштириш бўйича аниқ чора–тадбирларни амалга ошириш.

Туман (шаҳар) бандликка кўмаклашиш марказлари ўзларига юкланган вазифаларга мувофиқ меҳнат бозорини ривожлантириш ва тартибга солиш ҳамда аҳолининг иш билан бандлигини таъминлаш соҳасида қуйидаги функцияларни амалга оширади:

– маҳаллий давлат ҳокимият органининг ҳудудларни комплекс ривожлантириш бўлими билан биргаликда, жамиятни ислоҳ қилишнинг мақсад ва устуворликларидан келиб чиққан ҳолда, замонавий бозор муносабатлари механизмлари ва воситалари асосида аҳолининг иш билан бандлигини таъминлаш ва ҳудудий меҳнат бозорини изчил ривожлантириш стратегияси ишлаб чиқилишини ташкил этади ва мувофиқлаштиради;

– маҳаллий давлат ҳокимият органининг ҳудудларни комплекс ривожлантириш ва статистика бўлимлари билан биргаликда ҳудудни демографик ва иқтисодий ривожлантириш прогнозлари асосида меҳнат ресурсларининг прогноз балансларини ва аҳоли бандлигини таъминлаш бўйича самарали чора-тадбирлар комплексини ишлаб чиқади;

– ҳудудий меҳнат ресурслари сони ҳамда таркибини ўрганади, уни такомиллаштиришга доир таклифлар ишлаб чиқади;

– аҳолининг бандлиги даражаси ва таркибини тўлиқроқ ва холисона баҳолашни таъминлаш, ишга жойлашишга муҳтож шахсларни аниқлаш мақсадида меҳнат бозорининг аҳоли мониторингини ташкил этади ва шу асосда тармоқлар ва фуқароларни ўзини ўзи бошқариш органлари бўйича янги иш ўринлари ташкил этишнинг йиллик буюртмаларини шакллантиради;

– иш ўринларини ташкил этиш ва аҳолининг иш билан бандлигини таъминлаш дастурлари ишлаб чиқилишини мувофиқлаштиради ва манфаатдор вазирликлар, давлат қўмиталари ва идораларининг ҳудудий бўлинмалари, маҳаллий давлат ҳокимияти органлари билан биргаликда уларни ишлаб чиқишда иштирок этади;

– меҳнат миграцияси жараёнларини таҳлил қилади;

– иш ўринларини ташкил этиш ва аҳолининг иш билан бандлигини таъминлаш дастури ижросини таъминлаш бўйича доимий ишловчи комиссиянинг ишчи органи ҳисобланади, дастур ижроси бўйича таҳлилий ахборотларни Бош бошқарма ҳамда туман (шаҳар) ҳокимликларига киритади;

– ишсизлар ва ишга жойлашишга муҳтож банд бўлмаган аҳоли ҳисобини юритади;

– бўш иш жойлари тўғрисидаги маълумотларни йиғиш ва таҳлил қилишни ташкил этади, белгиланган тартибда тақдим этиладиган бўш иш жойлари ҳисобини юритади ва улар ҳақидаги маълумотларни ахборот-коммуникация технологияларидан фойдаланган ҳолда аҳолига етказилади;

– туман (шаҳар) Давлат солиқ инспекцияси билан биргаликда оилавий тадбиркорлик ва ҳунармандчилик фаолияти билан банд бўлган фуқароларни ҳисобга олишни ташкил қилади;

– аҳоли, шу жумладан ёшлар, аёллар, имкониятлари чекланган шахслар, ишдан бўшаб қолган ходимлар ва аҳолининг бошқа тоифалари бандлиги ва уларни ишга жойлаштиришга кўмаклашиш, шунингдек бўш иш жойлари бўйича маълумотларнинг шакллантирилишини ва таҳлил этилишини ташкил қилади;

– манфаатдор ташкилотлар, маҳаллий давлат ҳокимияти органлари билан биргаликда ўрта махсус, касб-ҳунар таълими ҳамда олий таълим муассасалари битирувчиларининг иш билан бандлигини тадқиқ қилади ҳамда унинг натижалари асосида ишчи кадрларнинг ва таълим муассасаларида мутахассисларнинг касб тайёргарлиги йўналишларини такомиллаштириш юзасидан таклифлар ишлаб чиқади;

– маҳаллий давлат ҳокимияти органлари билан биргаликда шахсий ёрдамчи ва деҳқон хўжаликларида қорамол боқиш билан банд бўлган фуқароларнинг иш билан бандлигини тартибга солади, рўйхатларини шакллантирган ҳолда мониторингини амалга оширади;

– илмий-тадқиқот муассасалари билан биргаликда ёшлар ва иш билан банд бўлмаган аҳолининг касб-ҳунарга хоҳишини ва меҳнат йўналишларини аниқлаш учун социологик тадқиқотлар ўтказилишини ташкил этади;

– иш билан бандлик ва иш ўринлари ташкил этиш ҳудудий дастурларини ишлаб чиқишда маҳаллий давлат ҳокимияти органларига услубий ва амалий ёрдам кўрсатади;

– иқтисодий ислоҳ қилиш ва таркибий қайта ташкил этиш давомида, шунингдек ташкилотлар қайта ташкил этилганда, банкрот бўлиши ва тугатилиши натижасида ишдан бўшатиладиган ходимларни иш билан

таъминлаш ва ижтимоий муҳофаза қилишга доир мақсадли дастурлар ишлаб чиқирилишини мувофиқлаштиради;

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

– давлат ва хўжалик бошқарувининг маҳаллий органлари бўлинмаларига, маҳаллий давлат ҳокимияти органларига ва бошқа ташкилотларга корхоналар ҳамда фуқаролар ўртасида кооперация асосида касаначиликни ташкил этишни кенгайтириш ва аҳолининг ўзини ўзи иш билан таъминлашининг бошқа шакллари ривожлантирилишини рағбатлантириш ва қўллаб-қувватлаш юзасидан таклифлар тайёрлайди, шунингдек оилавий тадбиркорлик ва хунармандчиликни ривожлантириш масалаларида кўмаклашади;

– нодавлат ноижорат ташкилотларига ва бошқа ташкилотларга ногиронлар учун иш ўринларини ташкил этишда ва уларни ишга жойлаштиришда ёрдам кўрсатади;

– ногиронлар меҳнатидан фойдаланиш бўйича ихтисослаштирилган ташкилотлар ташкил этишга ва ривожлантиришга, ногиронларнинг иш билан бандлигини таъминлашда касаначилик ва бошқа фаолият турларини ривожлантиришга кўмаклашади;

– ҳақ тўланадиган жамоат ишлари ташкил этилишини таъминлайди;

– ишсизларни ва иш билан банд бўлмаган аҳолини касб-хунарга ўқитишни, қайта тайёрлашни ва уларнинг малакасини оширишни ташкил этади;

– меҳнат бозори инфратузилмаси фаолияти такомиллаштирилишини таъминлайди;

– вақтинчалик бир марталик иш билан таъминлаш маркази фаолиятини ташкил этади;

– манфаатдор вазирликлар, давлат қўмиталари ва идораларнинг ҳудудий бўлинмалари, маҳаллий давлат ҳокимияти органлари, тижорат банклари филиаллари билан биргаликда ўз бизнесини бошламоқчи бўлган фуқароларни, шу жумладан ўрта махсус, касб-хунар таълими муассасаларининг битирувчиларини иқтисодий жиҳатдан қўллаб-қувватлаш ва рағбатлантириш бўйича мақсадли дастурларни ишлаб чиқади ва амалга оширади;

– Ўзбекистон Республикаси Бандликка кўмаклашиш давлат жамғармаси маблағларини белгиланган тартибда тасарруф этади ва жамғарма маблағларидан мақсадли фойдаланилишини таъминлайди;

– ишсизлар ва уларнинг оила аъзоларини Ўзбекистон Республикаси Бандликка кўмаклашиш давлат жамғармаси маблағлари ҳисобига моддий қўллаб-қувватлаш таъминланишини белгиланган тартибда ташкил этади;

– ташкилотларда иш ўринларининг энг кам миқдори ажратилиши ва уларга иш топишда қийналаётган ва меҳнат бозорида тенг шароитларда рақобатлашишга қодир бўлмаган аҳолининг айрим тоифаларига мансуб шахсларнинг ишга қабул қилиниши масалаларини ўрганади ва таҳлил қилади;

– деҳқон ва фермер хўжаликлариди ишлаётган фуқаролар, шунингдек якка тартибдаги тадбиркорлар учун белгиланган меҳнат кафолатлари амалга оширилишини ташкил этади;

– корхоналар, ташкилотлар ва муассасалар ҳамда бошқа манфаатдор идоралар иштирокида бўш иш ўринлари ярмаркаларини ўтказади;

– Қуролли кучлардан бўшатишган фуқароларга уларнинг бандлик соҳасидаги ҳуқуқи ҳақида тушунчалар бериш, уларнинг эгаллаган касби бўйича иш билан таъминлашда кўмаклашади;

– жазо муддатини ўтаган, амнистия актига асосан жазодан озод этилган фуқароларни янги, бўш ва захираланган иш ўринларига жойлаштиришда кўмаклашади;

– ишдан бўшаган, шу жумладан корхона тугатилиши ёки банкротга учраганлиги муносабати билан ишсиз бўлган фуқароларни рўйхатга олиб, иш билан таъминлашда кўмаклашади;

– марказларда иш билан банд бўлмаган аҳолига ҳудуддаги, мавжуд бўш иш ўринлари тўғрисида маълумотларни тақдим этади;

– ижтимоий ҳимояга муҳтож, иш топишда қийналаётган ва меҳнат бозорида тенг шароитларда рақобатлашишга қодир бўлмаган шахслар учун энг кам иш ўринлари банд қилиниши бўйича ҳокимликларга таклифлар киритади ва мазкур йўналишдаги маҳаллий давлат ҳокимияти органи қарорларининг бажарилишини назорат қилади.

Ўзбекистонда яқин вақтга қадар хусусий кадрлар агентликлари ҳам иш олиб борган. Аммо уларнинг фаолияти, айниқса давлат тузилмалари билан ҳамкорлик қилиш масалалари ҳуқуқий тартибга солинмаган эди. 2018 йилнинг 1 июнидан бошлаб эса хусусий рекрутинг агентликларига фуқароларни Ўзбекистон Республикаси ҳудудида ишга жойлаштириш соҳасида пуллик, улар томонидан фуқароларни хорижда ишга жойлаштириш фаолияти амалга ошириладиган ҳолларда эса Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги томонидан бериладиган лицензия асосида хизматлар кўрсатиш ҳуқуқи берилди⁷.

Мамлакатда «Аҳоли бандлигига кўмаклашиш нодавлат ташкилотлари (рекрутинг агентликлари) тўғрисида» Ўзбекистон Республикаси Қонуни ҳам ишлаб чиқилган.

Хусусий рекрутинг агентликлари фаолиятини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солиш бўйича хорижий да катта тажриба тўпланган. Жумладан бу борада Сингапурда “Employment agencies act, 1958”, Буюк Британияда “Employment agencies act, 1973”, Австралияда “Employment agents act, 1976”, Малайзияда “Private employment agencies act, 1981”, Канадада “Employment agencies act, 1990” қонунлари қабул қилинган. Мустақил Давлатлар Ҳамдўслиги Парламентлараро Ассамблеясининг 35-ялпи мажлисида ҳам “Хусусий

⁷ Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 24 майдаги «Бандлик соҳасида давлат сиёсатини янада такомиллаштириш ва меҳнат органлари фаолияти самарадорлигини тубдан ошириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги Фармони // Халқ сўзи, 2017 йил 25 май

бандлик агентликлари фаолияти тўғрисида”ги намунавий қонун қабул қилинган.

Хусусий рекрутинг агентликлари фаолиятининг йўлга қўйилиши аҳолини иш билан таъминлашда янги имкониятлар яратиши билан эътиборлидир. Энг аввало, бу аҳолини иш билан таъминлаш соҳасида рақобат муҳитини вужудга келтиради, хизмат кўрсатиш сифатини оширади. Бу иш берувчиларга ҳам, иш қидираётган шахсларга ҳам манфаатлидир.

Амалдаги қонунчиликка биноан меҳнат органлари ишга жойлаштириш, янги касбга (мутахассисликка) тайёрлаш, воситачилик қилиш, маслаҳат бериш, меҳнат бозори ҳолати тўғрисида ахборот бериш фаолиятини бепул амалга оширади. Хусусий рекрутинг агентликлари ҳақ эвазига хизмат кўрсатиши учун хизмати сифатини тубдан такомиллаштириши талаб қилинади. Шу билан бирга ушбу агентликлар мамлакат фуқароларини чет элларда ишга жойлаштириш ҳуқуқига эга бўлганликлари учун ноқонуний меҳнат миграциясининг олдини олиш функциясини ҳам бажаради. Бунинг одам савдоси билан боғлиқ муаммоларни ҳал этишга ҳам нафи тегади.

Аҳолини ишга жойлаштириш тизимида давлат ва хусусий тузилмаларнинг ўзига хос шериклиги Фуқароларни чет элларда ишга жойлаштириш бўйича хўжалик ҳисобидаги минтақавий бюро фаолиятида ҳам ўз ифодасини топган. Ушбу минтақавий бюрлар Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг юридик шахс ҳуқуқига эга бўлган давлат корхонаси ҳисобланади. Амалдаги қонунчиликка мувофиқ эндиликда у хусусий рекрутинг агентликлари билан ҳамкорликда иш олиб боради.

Баҳс мунозаралар учун саволлар

1. Меҳнат бозорининг конъюнктурасинееча турга бўлинади?
2. Меҳнат бозорининг инфратузилмаси нималардан иборат?
3. Давлатнинг мамлакат ва маҳаллий даражада иш билан бандлик соҳасидаги сиёсатининг йўналишлари нимада?
4. Давлат-хусусий шериклиги еганда нимани тушунасиз?
5. Давлат иш билан бандлик хизматлари фаолиятинималардан иборат?
6. Хусусий рекрутинг агентликлари қандай фаолият кўрсатади?

Фойдаланилган адабиётлар

1. Ўзбекистон Республикаси Президенти Ш.М Мирзиёвнинг 2018 йил 20 октябрдаги 841-сон “2030 йилгача бўлган даврда барқарор ривожланиш соҳасидаги миллий мақсад ва вазифаларни амалга ошириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги Қарори. [http: // www.gov.uz](http://www.gov.uz) – Ўзбекистон Республикасининг давлат портали.

1. Абдурахмонов Қ.Х. Мехнат иқтисодиёти: Дарслик – Т.: IQTISODIYOT, 2019. –628 б.

2. Abdurahmonov Q.X., Zokirova N.Q. Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi. O’quv qo’llanma. – Т.: “Fan va texnologiya”, 2013. – 536 б.

3. Macroeconomics and Human Development. – First published, 2013. – 158 p.

4. Абдурахмонов Қ.Х. Мехнат иқтисодиёти. Дарслик. – Т.: «Mehnat», 2009 йил. - 512 б.

5. Зокирова Н.Қ., Шоюсупова Н.Т., Габзалилова В.Т., Абдурахманова Г.Қ. Аҳолини иш билан бандлигини тартибга солиш: Монография.-Т.: ТДИУ, 2011.

III. АМАЛИЙ МАШҒУЛОТ МАТЕРИАЛЛАРИ ТОПШИРИҚЛАР ВА УЛАРНИ БАЖАРИШ БЎЙИЧА ТАВСИЯЛАР

Амалий машғулот **мақсади** тингловчиларнинг назарий билимларини амалий жиҳатдан мустаҳкамлашга қаратилган. Машғулотлар Ўзбекистон Республикаси бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги ва унинг ташкилий тузилмаларида ўтказилади ҳамда амалий фаолият билан машғул бўлган амалиётчилар билан ҳамкорликда ўтказилади. Машғулот давомида тингловчилар меҳнат муносабатларисоҳасидаги амалий маълумотлар билан яўиндан танишадилар, жумладан мамлакатимизда меҳнат бозорининг ҳолати, норасми ва расмий иш билан бандлик, ишсизларни касбга ўқитиш, миграция жараёнлари статистик маълумотлари таҳлили, иш билан бандликнинг беқарор шакллари ва бошқа усуллари, ҳар бир оиланинг тадбиркор жалб этиш дастурлар орқали ажратилаётган маблағлар, ХМТ ва Ўзбекистон ҳамкорлиги, мамлакатда мажбурий меҳнатга барҳам бериш, мажбурий меҳнатга тўғрисида амалий кўникмалар ҳосил қиладилар.

1 - АМАЛИЙ МАШҒУЛОТ: СТРАТЕГИК РИВОЖЛАНИШ ШАРОИТИДА МЕҲНАТ МУНОСАБАТЛАРИ СОҲАСИДАГИ ИСЛОҲАТЛАРНИНГ АҲАМИЯТИ

Дарс шакли баҳс-мунозара. Ишнинг мақсади тингловчиларда Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги томонидан олиб борилаётган ислохатларни муҳокама этиш ва кўникма ҳосил этишдан иборат.

Ишни бажариш учун қуйидаги масалалар муҳокама этилади:

1. Меҳнат соҳасидаги Ўзбекистон Республикасининг “Хусусий бандлик агентликлари тўғрисида”ги, “Бандлик соҳасида давлат сиёсатини янада такомиллаштириш ва меҳнат органлари фаолияти самарадорлигини тубдан ошириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги Фармони мазмун моҳияти. “Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги фаолиятини ташкил этиш чора-тадбирлари тўғрисида”ги, “Аҳолининг ижтимоий заиф қатлами бандлигини таъминлашни рағбатлантиришнинг ташкилий чора-тадбирлари тўғрисида”ги қарорлари. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг “Хизматчиларнинг асосий лавозимлари ва ишчилар касблари классификаторини янада такомиллаштириш тўғрисида”ги, “Меҳнат бозорининг жорий ва истиқболдаги эҳтиёжларини ҳисобга олиб иш ўринларини ташкил этиш ва кадрлар тайёрлаш давлат буюртмасини шакллантириш тартиби тўғрисида”ги Низомни тасдиқлаш ҳақида”ги, “Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги ҳузуридаги Жамоат ишлари жамғармаси фаолиятини ташкил этиш тўғрисида”ги, “2030 йилгача бўлган даврда барқарор ривожланиш соҳасидаги миллий мақсад ва вазифаларни амалга ошириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги қарорлари ҳамда иш билан бандликни таъминлаш ва

янги иш ўринларини яратишга тегишли бўлган бошқа меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатларда белгиланган вазифаларни амалга оширишда йуналишлари бўйича таклиф ва мулоҳазалар.

➤ **Муҳокама учун саволлар**

Назорат саволлари: Иш билан бандлик соҳасида давлат сиёсати, ижтимоий заиф қатлами бандлигини таъминлаш, инсон тараққиёти концепцияси, хусусий бандлик агаентлуклари, барқарор ривожланиш соҳасидаги миллий мақсад ва вазифаларни, гендер тенгсизлиги, жамоат ишлари, ижтимоий муҳофаза масаласи

Фойдаланилган адабиётлар

1. Ўзбекистон Республикаси Президенти Ш.М Мирзиёвнинг 2018 йил 20 октябрдаги 841-сон “2030 йилгача бўлган даврда барқарор ривожланиш соҳасидаги миллий мақсад ва вазифаларни амалга ошириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги Қарори. [http: // www.gov.uz](http://www.gov.uz) – Ўзбекистон Республикасининг давлат портали.

2. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти: Дарслик – Т.: IQTISODIYOT, 2019. –628 б.

3. Abdurahmonov Q.X., Zokirova N.Q. Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi. O’quv qo’llanma. – Т.: “Fan va texnologiya”, 2013. – 536 б.

4. Macroeconomics and Human Development. – First published, 2013. – 158 p.

5. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик. – Т.: «Мехнат», 2009 йил. - 512 б.

6. Зокирова Н.Қ., Шоюсупова Н.Т., Габзалилова В.Т., Абдурахманова Г.Қ. Аҳолини иш билан бандлигини тартибга солиш: Монография.-Т.: ТДИУ, 2011.

Интернет сайтлари

1. www.economy.gov.ru

2. www.uza.uz

3. www.uzland.uz

4. www.stability.uz

5. www.wikipedia.org/

6. Corresponding author: maryann.feldman@unc.edu, University of North Carolina, Chapel Hill, NC 27514;

7. University of North Carolina, Chapel Hill (thadji01@email.unc.edu); London School of Economics (t.e.kemeny@lse.ac.uk);

8. University of North Carolina, Chapel Hill (llanahan@email.unc.edu)

9. www.wikipedia.org/

2 - АМАЛИЙ МАШҒУЛОТ: ЗАМОНАВИЙ МЕХНАТ МУНОСАБАТЛАРИ ИСТИҚБОЛЛАРИНИНГ ТАМОЙИЛЛАРИ ВА УСТИВОР ВАЗИФАЛАРИ

Дарс шакли баҳс-мунозара. Ишнинг мақсади тингловчиларда замонавий меҳнат муносабатлари формацион шакллантирини муҳокама этиш ва кўникма ҳосил этишдан иборат.

Ишни бажариш учун қуйидаги масалалар муҳокама этилади:

Меҳнат бозорининг 2019 йил ҳолати, статистик маълумотлари таҳлили, иш билан бандликнинг беқарор шакллари ва бошқа усуллари, ҳар бир оиланинг тадбиркор бўлиши, дастурлар орқали ажратилаётган маблағлар, ХМТ ва Ўзбекистон ҳамкорлиги, мамлакатда мажбурий меҳнатга барҳам бериш, меҳнатга бўлган рағбат, мотивация ва иш ҳақи, “ақлли иқтисодиёт”, “истеъмол саватчаси”, “муносиб меҳнат” – каби энг замонавий тушунчалар таҳлили. Иш билан бандликнинг замонавий концепцияси. Аҳолининг иш билан бандлигини тартибга солиш борасидаги амалий вазифалар. Давлат иш билан бандлик хизмати ва унинг фаолияти статистик маълумотлар таҳлили

🔗 Муҳокама учун саволлар

Назорат саволлари: муносиб меҳнат концепцияси, истеъмол саватчаси, иш билан бандликнинг беқарор шакллари, демографик ривожланиш, гендер тенгсизлиги, мажбурий меҳнат.

Фойдаланилган адабиётлар

1. Ўзбекистон Республикаси Президенти Ш.М Мирзиёвнинг 2018 йил 20 октябрдаги 841-сон “2030 йилгача бўлган даврда барқарор ривожланиш соҳасидаги миллий мақсад ва вазифаларни амалга ошириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги Қарори. [http:// www.gov.uz](http://www.gov.uz) – Ўзбекистон Республикасининг давлат портали.

6. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти: Дарслик – Т.: IQTISODIYOT, 2019. –628 б.

7. Abdurahmonov Q.X., Zokirova N.Q. Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi. O’quv qo’llanma. – Т.: “Fan va texnologiya”, 2013. – 536 б.

8. Macroeconomics and Human Development. – First published, 2013. – 158 p.

9. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик. – Т.: «Mehnat», 2009 йил. - 512 б.

10. Зокирова Н.Қ., Шоюсупова Н.Т., Габзалилова В.Т., Абдурахманова Г.Қ. Аҳолини иш билан бандлигини тартибга солиш: Монография.-Т.: ТДИУ, 2011.

Интернет сайтлари

1. www.economy.gov.ru
2. www.uza.uz
3. www.uzland.uz
4. www.stability.uz

5. www.wikipedia.org/
6. Corresponding author: maryann.feldman@unc.edu, University of North Carolina, Chapel Hill, NC 27514;
7. University of North Carolina, Chapel Hill (thadji01@email.unc.edu);
London School of Economics (t.e.kemeny@lse.ac.uk);
8. University of North Carolina, Chapel Hill (llanahan@email.unc.edu)
9. www.wikipedia.org/

IV. БИТИРУВ ИШЛАРИ УЧУН МАВЗУЛАРИ

“Замонавий меҳнат иқтисодиёти” модулидан битирув иши учун қуйидаги мавзулар тавсия этилади:

1. Замонавий меҳнат бозори: янги демографик тенденциялар
2. Меҳнат миграциясини давлат томонидан тартибга солиш
3. Ўзбекистонда меҳнат потенциалига демографик омилларнинг таъсири
4. “Уюшмаган ёшлар”ни меҳнат бозорида рақобатбардош касб-хунарларга ўқитиш ва ишга жойлаштириш
5. Иш билан беқарор бандликнинг меҳнат бозорига таъсири
6. Муносиб меҳнат концепцияси мезонлари
7. Меҳнат бозорини фаолият кўрсатишининг иқтисодий механизми
8. БМТнинг Аҳолишунослик жамғармаси ва унинг Ўзбекистон ҳукуматининг аҳоли фаровонлигини ошириш борасидаги саъй-ҳаракатлари
9. Меҳнат ресурсларинг ҳолати, аҳолини меҳнат билан бандлик даражаси ва ишга жойлаштириш механизмларининг шаклланиши
10. Аҳоли меҳнат билан бандлик даражасини ошириш жараёнида замонавий давлат дастурлари
11. Иш билан банд бўлмаганларни ишга ва тадбиркорлик фаолиятига жалб этиш
12. Норасмий иш ўринларини расмийлаштиришни рағбатлантириш механизмлари
13. Ягона миллий меҳнат тизими: моҳияти, мақсади, имкониятлари, фаолият асослари
14. Ягона миллий меҳнат тизими: моҳияти, мақсади, имкониятлари, фаолият асослари
15. Ўзбекистонда аҳолининг ёш таркибидаги ўзгаришлар
16. Муносиб меҳнат дастури асосида меҳнат бозорида гендер тенглигини рағбатлантириш
17. Тошкент шаҳридаги ишсиз фуқароларни касб-хунарга ўқитиш маркази (КОІСА) фаолияти
18. Меҳнат ресурсларининг мобиллиги ва меҳнат миграцияси: муаммо ва ечимлари
19. Меҳнат ҳуқуқлари ва меҳнатни муҳофаза қилиш масалалари
20. Меҳнат бозорида тенг шартларда рақобатлаша олмайдиган шахсларни ишга жойлаштириш
21. Иш берувчи билан ходим ўртасидаги меҳнат низолари
22. Ўзбекистонда давлат томонидан олиб борилаётган демографик сиёсатнинг асосий хусусиятлари

V. КЕЙСЛАР БАНКИ

ИШ ХАҚИ

«Маиший техника таъмирлаш» вилоят бирлашмасига қаршли корхонада меҳнатга ҳақ тўлашнинг янги шaroитларига ўтишдан аввал раҳбарлар, мутахассислар ва хизматчилар сони 86 киши эди, меҳнатга ҳақ тўлаш жамғармаси йилига 10.157 млн. сўмни ташкил қилган. Иш ҳақи тўлашнинг янги усулларига ўтишда корхона раҳбарларга ҳақ тўлаш бўйича IV гуруҳига ўтказилган. Унинг учун қуйидаги штатлар рўйхати ва лавозимга кўра маошлар схемаси таклиф қилинган.

Лавозим	Сони, киши	Лавозим оклади млн сўм
Директор	1	1.870
Бош муҳандис	1	1.250
Бош механик	1	1.200-1.240
Бош энергетик	1	1.200-1.240
Бош технолог	1	1.200-1.240
Техник ишлаб чиқариш бўлими бошлиғи	1	1.200-1.240
Иқтисодий режалаштириш бўлими бошлиғи	1	1.180-1.220
Меҳнат ва иш ҳақи бўлими бошлиғи	1	1.180-1.220
Таъминот бўлими бошлиғи	1	1.180-1.220
Бўлимларнинг 1-категорияли муҳандислари	6	1.170-1.210
Бўлимларнинг 2-категорияли муҳандислари	4	1.150-1.190
Иқтисодчилар	5	1.130-1.170
Нормаларни белгиловчи муҳандислар	2	1.130-1.170
Бугалтерлар	4	1.130-1.170
1-категорияли норма белгиловчи техниклар	2	1.120-1.150
Бошқа мутахассисликлар бўйича техниклар	3	1.100-1.120
Цех бошлиқлари	5	1.170-1.210
Участка бошлиқлари	12	1.150-1.190
Цех усталари	20	1.140-1.180
3 – гуруҳ қабул пункт-ларининг бошлиқлари	2	1.130-1.170

Вазифалар. Меҳнатга ҳақ тўлашнинг янги шaroитига ўтиш даврида янги штатлар жадвалини тузиш ва ҳимоя қилиш, конкрет лавозим окладларини ўрнатиш, зарурат туғилганда МБП сонини қисқартиришни ва қуйидаги мажбурий шартлар бажарилган ҳолда бошқарув тизимини содалаштириш бўйича ташкилий техник тадбирларни таклиф қилиш:

- Янги оширилган иш ҳақиға ўтилишида қўшимча тўловларни (меҳнат шароитлари, юқори натижалар, ўта муҳим вазифаларни бажариш ва х.з.) ҳисобга олган ҳолда мавжуд ИХЖ оширилмаслиги керак. Ҳисоб китобларни амалга оширишда қўшимча тўловларни лавозим окладлари жамғармасининг ўртача 8%га тенг миқдорига тенг деб қабул қилинсин.

МЕҲНАТ МОТИВАЦИЯСИ ВА МЕҲНАТГА МУНОСАБАТЛАРИ

Муаммоли вазиятлар

1-Вазият тавсифи.

«Нурли ҳаёт» кадрларни танлаш агентлигидаги кадрларни танлаш мутахассисига ассистент керак.

Масаланинг қўйилиши.

Мавжуд вакансия ҳақида эълон тузиш керак.

Услубий кўрсатмалар.

Мавжуд бўш ўрин ҳақидаги эълонда номзод талаб қилинаётган лавозим номи, ташкилотнинг қисқача тавсифи, ушбу лавозимга қўйиладиган мажбуриятлар, талаблар (муқаррар ва маъқул), меҳнат шароитлари баён этилиши керак.

Резюме юбориш учун телефон ва факс.

2-Вазият тавсифи.

ОЎЮни «Иқтисодчи» мутахассислиги бўйича битирган ёш мутахассис газетада унинг соҳаси бўйича мутахассислар жалб қилинаётганлиги ҳақида эълонни ўқиди. Эълонда резюме тузиб иш берувчига юбориш ҳақидаги илтимос баён қилинган.

Масаланинг қўйилиши.

Резюме тузинг.

Услубий кўрсатмалар.

Резюме – бу ўзи ҳақидаги ахборот бўлиб, ишга кирувчи томонидан иш берувчига тақдим қилинади. Яхши тузилган резюме иш берувчи ёки унинг вакили билан учрашишга сабаб бўлади. Резюме бир қанча талабларга жавоб бериши керак: у қисқа шу билан бирга кўп ахборотга эга бўлиши керак, унда пассив шаклдаги узун гаплар бўлмаслиги керак.

3-Вазият тавсифи

Ёш мутахассис «Менежмент» мутахассислиги бўйича ОЎЮни битирмоқда. Унинг истақларини турлича даражада қондирадиган бир нечта ташкилотлардан иш таклиф қилишмоқда.

Масаланинг қўйилиши.

Ёш мутахассис иш танлашда қандай кадриятларни афзал деб билади? Жуфт-жуфти билан қиёслаш услубидан фойдаланиб уларни рангларга бўлинг.

ҚАДРИЯТЛАР		РАНГ
1	Яхши иш ҳақи олиш	
2	Кулай вақтда татилга чиқиш	
3	Нормал санитар-гигиеник шароитларда ишлаш	
4	Дўстона бирлашган жамоада ишлаш	
5	Турар жой олиш ёки яшаш шароитини яхшилаш	
6	Ўз касбий маҳоратини ошириш	
7	Қобилият ва билимларидан тўлароқ фойдаланиш	
8	Ўз меҳнат натижаларини тан олиншини ҳис этиш	
9	Ишлаб чиқаришни бошқаришда фаол қатнашиш	
10	Кафолатли иш ўрнига эга бўлиш	
11	Қарорларни қабул қилиш ҳуқуқи	
12	Ҳизмат пиллапоясида кўтарилиш	
13	Ишдаги ва ишдан ташқари қизиқишларини мос келиши	
14	Қизиқарли ва ақлли ҳамкасабалар билан мулоқот	
15	Аниқ белгиланган мажбуриятли тинч ишга эга бўлиш	
16	Қариликда яхши таъминланган бўлиш	

4-Вазият тавсифи

Кунларнинг бирида сиз ходимлар билан қандай муомалада бўлиш кераклиги ҳақидаги раҳбарлар суҳбатида қатнашиб қолдингиз. Айтилган фикрлардан бири сизга жуда ёқди.

Масаланинг қўйилиши.

Қайси фикрни танлайсиз ва нима учун?

- ходим яхши ишлаши учун у билан индивидуал мулоқатда бўлиш ва унинг қобилиятларини ҳисобга олиш керак.

- Бу қуруқ гап, одамларни бошқаришда асосийси – бу уларнинг ишбилармонлик сифатлари ва буюрилган ишни ўз вақтида бажариши. Ҳар бир ходим ўз иши билан машғул бўлиши керак.

- Менимча, ходимлар раҳбарга ишониб, уни ҳурмат қилишсагина бошқарув самарали бўлади.

- Бунинг ҳаммаси тўғри, лекин барибир ишдаги энг яхши рағбат бу- аниқ буйруқ, яхши иш ҳақи, ҳалол эришилган мукофот.

ИШБИЛАРМОНЛИК

Бошланғич маълумотлар ва вазифа.

•50та тушунчани ўз ичига олган тўпладан персонални бошқариш жараёнини акс эттирувчи чизма тузинг

•Ушбу тушунчаларнинг ўзаро боғлиқлигини график кўринишида акс эттиринг.

•Ўз вариантингизни асослаб беринг.

Ўқув ўйин жараёни

1. Талабалар 5та кичик гуруҳга бўлинадилар.

2. 4та гуруҳ берилган вазифаларни бажарадилар.

3. 1та гуруҳ эксперт комиссияси вазифасини бажаради.

4. Ҳар бир гуруҳга конвертда вазифалар тарқатилади.

5. Гуруҳлар ўзлари тайёрлаган персонални бошқаришнинг чизма жараёни бўйича вариантларини тайёрлайдилар. Уни график усулда таклиф этилган тушунчаларни А1 қоғозга елимлаш орқали тасвирлайдилар. Бу: ташкилотни бошқариш схемаси туридаги ечим бўлиши; бир гуруҳ тушунчалардан иккинчисига кетма-кетликда ўтиш; Марказида таянч сўздан иборат гул ёки танасида асосий тушунчалар акс этган дарахт кўринишида бўлиши мумкин.

6. Талабаларга маълум танлаш эркинлиги берилади. Муҳими- ишни бошида ўз ёндашувини аниқлаб олиш, барча тушунчаларнинг мантикийлигига ва ўзаро боғлиқлигига эътибор бериш, ҳамда уларни график тасвирлаш. Тушунчаларнинг умумий рўйхатида баъзи бир кўп қирралилик учрайди. Масалан «бошқариш» ёки «ресурс» сўзлари персоналга нисбатан ҳам ташкилотга нисбатан ҳам қўлланилиши мумкин. Нима ва қандай кетма-кетликда эканлигини чизиқча билан кўрсатиш керак.

7. Таклиф этилаётган чизмалар муҳокама қилинади, бунинг учун гуруҳ томонидан сардор тайинланади, у презентация вақтида персонални бошқариш жараёни бўйича гуруҳ нуктаи-назарини экспертлар олдида асослайди ва ўз вариантини таклиф этади.

8. Кичик гуруҳлар ўқитувчи билан биргаликда муҳокамаларга яқун ясайди, экспертлар гуруҳи персонални бошқариш жараёни бўйича энг яхши ўйланган ва асосланган чизмани аниқлайди. Гуруҳ фаолияти баҳоланади.

Диққат! Ишбилармонлик ўйини очик характерда, яъни аниқ мўлжалланган тўғри ёки нотўғри жавоб йўқ.

«ЦЕХ БОШЛИҒИ ЛАВОЗИМИГА КИРИШИШ»

“Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси” фанини ўрганиш иқтисодчиларни тайёрлашда муҳим аҳамиятга эга. Унинг вазифаси – талабаларнинг назарий билимларини чуқурлаштириш ҳамда корхона, ташкилот ва тармоқлар фаолиятини таҳлил қилишдаги амалий кўникмаларни ҳосил қилишдан иборат. Ушбу кейс-стадининг мақсади ноаниқлик шароитларида раҳбар фаолиятини таҳлил қилиш ва баҳолаш кўникмаларини

ҳосил қилиш ва раҳбарнинг фаолиятини асосий йўналишларини белгилаш, раҳбар шахслар доирасини ва бошқарув ахборотлар ҳажмини аниқлаш.

«Цех бошлиғи лавозимига киришиш» кейс-стадиси «меҳнат мотивацияси ва меҳнатга муносабат» мавзусини чуқур ўрганиш, ҳамда талабаларда муаммоли вазиятларни таҳлил қилиш ва муаммонинг илмий асосланган ечимини топиш кўникмаларини шакллантиришга йўналтирилган.

1 қисм. Ташкилий таъминот.

1.1. Вазият ва муаммо тавсифи.

Янги цех бошлиғи ўз фаолиятини ноаниқлик шароитларида бошлашга мажбур. У ўз фаолиятида мувафаққият қозониши шароитни қанчалик тўғри таҳлил қила олиши, вақт тиғизлигида асосий йўналишларни белгилаши ва малакали қарорлар қабул қилиши, юқори якуний натижаларга эришиш учун жамоага таъсир ўтқазишига боғлиқ.

Цех бошлиғи жамоани шакллантириш ва ривожлантиришда фаол қатнашади. У ижтимоий муносабатларга, инсон омилини фаоллаштиришга, жамоада нормал психологик муҳитни юзага келтиришга таъсир кўрсатади.

Цех бошлиғининг жамоага юқори таъсир кўрсатиши ундан муаммони ўз вақтида аниқлаш, уни таҳлил қилиш, бирламчи вазифалари аниқлаш, меҳнат жамоасини бошқариш тузилмасида ўз ўрнини ойдин англаши зарур.

Ёш цех бошлиғининг келиши жамоа учун ҳам, ўзи учун ҳам муҳим воқеадир. Одатда цех жамоаси олдида «Цехдаги муҳит қандай ўзгарар экан? Кундалик меҳнат фаолиятида қандай ўзгаришлар юз беради? Бошқарув стили ва услубларида қандай ўзгаришлар бўлади?» деган савол туғилади.

Ёш раҳбар ҳам жамоа уни қандай қарши олиши, ўринбосари ва башқарув аппарати билан қандай муносабатлар ўрнатилиши ҳақида қайғуради.

Ёш раҳбарнинг биринчи иш кунларида унинг ўйлаш қобилияти фаоллашади ва шароитни ўрганиши кескин тусдалиги кузатилади.

1.2. Вазифа

Ҳар бир талабага цех бошлиғи лавозими таклиф этилади ва улар бир нечта вазифаларни ҳал этишлари лозим.

1-вазифа.

Сизнинг номзодингизни механик йиғув цех бошлиғи лавозимига конкурсда иштирок этишга тавсия қилишди.

1. Сиз ўзингизга цехдаги вазиятни қандай тасаввур қиляпсиз?

2. Цехдаги асосий муаммоларни ва уларнинг келиб чиқиш сабабларини

таърифланг.

3.Цех фаолиятини тубдан яхшилаш бўйича таклифлар ишлаб чиқинг.

Тавсия этилаётган таклифларнинг амалга оширилиш кетма-кетлигини аниқланг(программа-минимум, программа-максимум)

2-вазифа

Сизни цех бошлиғи лавозимига тайинлашди. Сизнинг олдингида мухим масала – цех жамоаси билан танишиш вазифаси турибди. Ўзингизнинг танишиш нутқингиз режасини тайёрланг:

1) ўзингизнинг ҳаёт йўлингиз, оилавий аҳволингиз, ҳаётда нималарга эришгансиз, сизнинг ўтмиш ва ҳозирги ҳолатингиз, қизиқишингиз.

2) Ушбу цех бошлиғи лавозимига сайловларида қатнашишга сиз нима учун рози бўлдингиз.

3-вазифа

1. Бошқарув аппаратида ва ўринбосарларингизга муносабатингиз.

2.Ўзингизнинг янги мажбуриятларингизни, ҳуқуқ ва ваколатларингизни қандай тасаввур қиляпсиз.

3.Ўз ҳуқуқ ва ваколатларингизни ўринбосарларингизга нисбатан қандай қўллайсиз.

4-вазифа.

Янги лавозимда меҳнат фаолиятининг биринчи куни цех бошлиғининг олдида бир қанча муаммолар пайдо бўлади.

1. Цех бошлиғи лавозимида биринчи иш кунингизни нимадан бошлайсиз.

2.Биринчи ўринда қандай муаммолар билан шуғулланасиз.

3.Сизнингча, ким билан учрашиш впа суҳбатлашиш зарур.

4.Ахборотларни кимдан ва қандай талаб қилиш зарур.

5-вазифа.

1.Ўринбосарларингиз билан ишлаш тартибини белгиланг.

2.Ижтимоий ташкилотлар ва цех меҳнат жамоаси совети билан ўзаро муносабатда бўлиш тартибини белгиланг.

3.Завод бошқаруви хизматлари ва ҳамкасабаларингиз билан муносабатларингиз.

6-вазифа.

Муҳим масалаларни ҳал қилишдаги ўзингизнинг истиқболдаги шахсий режангизни ва шахсий иш регламентингизни ишлаб чиқинг.

1.3.Ечимни топиш алгоритми.

Ҳар бир талаба ҳар бир масалани ечиш бўйича ўз таклифларини тайёрлаши керак:

- Цехдаги вазиятни баҳолаши;
- Цех муаммоларини аниқ ва ойдин таърифлаши;
- Мавжуд муаммоларни ҳал этишнинг амалий ечимларини топиш;
- Цех жамоаси билан танишув нутқини ўтқизиши;
- Ўзингизнинг бошқарув ва раҳбарият билан ишлаш услубингизни тавсифлашингиз;
- Биринчи иш кунингиз режасини ишлаб чиқишингиз;
- Шахсий иш режангизни ишлаб чиқишингиз ва асослашингиз.

1.4.Вазиятни таҳлил қилиш бўйича маслаҳатлар ва таклифлар.

1.Вазият ҳақида тўлиқ тасаввурга эга бўлиш учун аввал барча мавжуд маълумотларни тўлиқ ўқиб чиқинг. Ўқиб бўлмасдан таҳлил қилишга ҳаракат қилманг.

2.Яна бир марта маълумотларни ўқинг. Сизга муҳим кўринган жойларни белгиланг.

3.Вазиятни тавсифлашга ҳаракат қилинг. Унинг смазмуни нимада, нима иккинчи даражали. Сўнгра ёзма равишда ҳулосаларингизни, муаммоларни белгиланг.

4.Ушбу муаммога боғлиқ барча фактларни белгиланг.

5.Таклиф этилган ечимни тўғрилигини текшириш учун мезонни таърифланг.

6.Агар имкони бўлса ечимни топишнинг муқобил йўллари келтиринг. Уларнинг қайси бири мезонга мос келади.

7.Ечимларингизни амалга оширишнинг амалий чоралари рўйхатини ишлаб чиқинг.

2-қисм. Ахборот таъминоти

Механик йиғув цехи турли номенклатурадаги маҳсулотларга эга. Цехда тўртта участка мавжуд: механик, станоклар, слесарлик ва йиғув участкалар. Ишловчиларнинг умумий сони 250 киши. Ишлаб чиқариш майдони ва технологик ускуналар режа топшириқларини бажариш имконини беради. Бироқ охириги пайтларда цехнинг механик участкасида кадрлар қўнимсизлиги кўпайган, станоклар созловчилари етишмайди, меҳнат интизомининг

бузилиш ҳолатлари тез-тез учрамоқда, ускуналарни созлаш ва таъмирлаш муддатлари бузилмоқда. Бундай ҳолат цех фаолияти натижаларига таъсир кўрсотмоқда. 2018 йилда цех атиги 2 марта режа топшириқларини бажарди. Охириги 2 йилда иккита учатка бошлиқлари ва учта мастер алмашди. Цехда смена-суткалик топшириқлар ва суткалик ҳисоботлар мавжуд эмас.

ТЕСТЛАР

1.Ўзбекистонда аҳолининг моддий, маънавий ижтимоий эҳтиёжларини қондирилиш даражасини ифодалайдиган қандай атама кенг қўлланилади?

- а)турмуш даражаси;
- б)ҳалқ фаровонлиги;
- в)турмуш тарзи;
- г)турмуш фаолияти сифати.

2.Меҳнат бозори нималардан иборат?

- а) ишчи кучининг талаб ва таклифини мувозанатлаш жараёни;
- б)ишчи кучининг олди сотдисига боғлиқ ижтимоий иқтисодий муносабатлари;
- в) меҳнат биржалари мажмуи;
- г) стихияли тарзда (мардикор бозорида) ишчи кучини айирбошлаш.

3.Меҳнат ресурсларига кимлар киради?

- а)Меҳнатга лаёқатли ёшдаги меҳнатга қобилиятли аҳоли ҳамда ишлаётган ўсмирлар ва пенсионерлар;
- б) 18-64 ёшдаги эркеклар, 18-69 ёшдаги аёллар, меҳнатга қобилият ёшига етмаган ва пенсия ёшидаги ишлаётган аҳоли йиғиндиси;
- в) меҳнатга қобилиятли 18 ёшдан ошган барча аҳоли (барча гуруҳ ногиронлари киради);
- г) ёшидан, жинсидан қатъий назар меҳнатга қобилиятли барча аҳоли.

4.Меҳнат ресурсларининг ёш чегарасини тўғри аниқлаб беринг?

	эркакларда	аёлларда
а)	18 - 65	18 - 60
б)	18 - 55	18 - 65
в)	16 - 65	16 - 60
г)	16 - 60	16 - 55
д)	16 - 70	14 - 60

5. Аҳолининг иш билан бандлиги тушунчасига нималар киради?

- а) ишчи кучини иш жойлари билан таъминланганлиги;
- б) ишсизларни иш билан таъминланганлиги;
- в) аҳолини иш билан таъминланганлиги;
- г) меҳнат бозорида талаб ва таклифни мувозанати.

6. Ишсизлик нима?

- а) меҳнат бозоридаги талаб ва таклифнинг камлик ҳолати;
- б) иш жойини йўқотган аҳоли;
- в) меҳнат даромадларига эга бўлмаган аҳоли;
- г) иш билан таъминланмаган аҳоли.

7. Ишсизликнинг табиийлик даражаси қандай бўлиши керак?

- а) 3-4%;
- б) 4-5%;
- в) 1,5 -2,5%;
- г) 6-7 %;

8. Корхоналарда қайси бўлимлар инсон ресурслари бўйича маълумотларни таҳлил этади.

- а) бухгалтерия ва молия бўлими;
- б) кадрлар ва иш ҳақи бўлими;
- в) ишлаб чиқариш ва сотиш бўлими;
- г) маркетинг бўлими ва раҳбарият

9. Кадрлар қўнимсизлиги

- а) ИТТ натижасида ходимларнинг қисқариш;
- б) ўз ҳоҳишига кўра ва меҳнат интизомини бузилганлиги учун ходимларни ишдан бўшатилиши;
- в) лавозимга кўтарилиш муносабати билан ишдан бўшаш ҳолати;
- г) корхона миқёсида кадрлар харакати.

10. Кадрлар қўнимсизлиги

- а) ИТТ натижасида ходимларнинг қисқариш;
- б) ўз ҳоҳишига кўра ва меҳнат интизомини бузилганлиги учун ходимларни ишдан бўшатилиши;
- в) лавозимга кўтарилиш муносабати билан ишдан бўшаш ҳолати;
- г) корхона миқёсида кадрлар харакати.

11. Реал иш ҳақи нима?

- а) кўлга тегадиган иш ҳақи;
- б) солиқлар олинмаган иш ҳақи;
- в) иш ҳақини тўловга қобиллиги;
- г) солиқлар олингандан сўнг қолган иш ҳақи.

VI. ГЛОССАРИЙ

№	Ўзбек тилида	Рус тилида	Инглиз тилида	Мазмуни
1.	Аҳоли	Население	Population	Ер юзида ёки унинг муайян худуди, қитъа, мамлакат, туман, шаҳарида истиқомат қилувчи одам (инсон)лар мажмуи.
2.	Аҳоли даромадлари	Доходы населения	Income of population	Аҳоли ёки унинг оила аъзолари томонидан маълум давр ичида олинган ёки ишлаб сотечиқарилган пул ва натурал маблағлар йиғиндисидир.
3.	Аҳоли зичлиги	Плотность населения	Density of population	Муайян худудда аҳолининг жойлашув даражаси. Мамлакат аҳоли сонини шу жой майдонига (одатда 1 км ² га) тақсимлаш билан ҳисобланади.
4.	Аҳоли миграцияси	Миграция населения	Migration of population	Аҳолининг яшаш жойини ўзгартириши билан боғлиқ кўчиши.
5.	Аҳолининг миллий таркиби	Национальная структура населения	National structure of population	Муайян худуд ёки мамлакатда яшовчи аҳолининг миллатлар бўйича таркиби.
6.	Аҳолининг табиий ўсиши (камайиши)	Естественный прирост населения (снижение)	Natality of population (falling)	Йил давомида туғилганлар ва йил давомида ўлганлар ўртасидаги фарқ.
7.	Аҳолининг механик ўсиши (камайиши)	Механический прирост населения (снижение)	Mechanical growing of population (falling)	Йил давомида кўчиб келганлар ва кўчиб кетганлар ўртасидаги фарқ.
8.	Аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш	Социальная защита населения	Social defence of population	Аҳолига давлат томонидан яшаш учун барча шарт-шароитларни яратишга мақсадли юналтирилган қафолатлар тизимидир.
9.	Айрим меҳнат тақсимооти	Особое распределение труда	Special distribution of work	Ишлар ва меҳнат функцияларининг айрим корхона ёки алоҳида ташкилот ходимлари ўртасида: цехлар,

				участкалар, бригадалар, звенолар, айрим ижро этувчи ходимлар бўйича, шунингдек, уларнинг касб-малака гуруҳлари ўртасида тақсимот.
10.	Давлат ижтимоий таъминоти	Социальное обеспечение государства	Social ensuring of the goverement	Ўзбекистон Республикаси фуқароларини кексайганда, касаллик рўй берганда, меҳнатга лаёқатини қисман ёки бутунлай йўқотганда, боқувчисини йўқотганда, шунингдек, болали оилаларни моддий таъминлаш ва уларга хизмат кўрсатиш давлат тизимидир.
11.	Даврий ишсизлик	Периодическая безработца	Pereodical unemployement	муайян даврида (ишлаб чиқаришнинг пасайиши) юзага келадиган ишсизлик тури тушунилади.
12.	Ёлланиб ишлайдиганлар	Наёмные рабочие	Hired workers	булар корхона раҳбарияти билан меҳнат фаолияти шартлари тўғрисидаги тузилган ёзма контракт (шартнома) ёки оғзаки битим бўйича ишлайдиган шахслар бўлиб, улар ана шу фаолият учун ёлланиш вақтида келишиб олинган иш ҳақини оладилар.
13.	Жамоа	Team	Команда	бу биргаликда меҳнат қиладиган шахслар гуруҳи бўлиб, унда кишилар бир-бирлари билан шундай ўзаро ҳаракат қиладиларки, ҳар ким бошқа шахсга мурожаат қилади, айти вақтда унинг таъсирини ҳам ҳис этади.
14.	Ижтимоий руҳий вазият	Социальное духовное положение	Social spiritual position	корхона ва ташкилот ходимларига таъсир қилувчи кўпгина омилларнинг таъсиридан келадиган жамлама самарадир. У меҳнат қилиш жараёнида, ходимларнинг муомаласида,

				уларнинг шахслараро ва гуруҳий алоқаларида ўз ифодасини топади.
15.	Ижтимоий лашув	Социализирование	Socialization	шахсинг муомала ёрдамида мазкур жамоага, гуруҳга, жамиятга хос бўлган нормаларни, кадриятларни, йўл-йўриқларни ўзлаштириш асосида унинг шаклланиш жараёни.
16.	Иш	Работа	Work	бу табиат ва инсон томонидан бирлашган кучларнинг объектив натижасидир.
17.	Иш ўрни	Место работы	Place of work	бу ишлаб чиқариш маконининг бир қисми бўлиб, унда барча асосий ва ёрдамчи технология ускуналари, мосламалар, иш мебеллари ва махсус қурилмалар жойлашган ва улар муайян турдаги ишларни бажариш учун мўлжалланган бўлади.
18.	Ишсизлар	Безработные	Unemployed	бу халқаро ташкилотларнинг берган таърифига биноан ишга эга бўлмаган, ишлашга тайёр ва иш излаётган фуқаролардир.
19.	Инсон ресурслари	Человеческие ресурсы	Resources of human	бу зарур укув-фаросатга, билим ва маҳоратга, ишлаш қобилияти ва малакасига эга бўлган жамият аъзолари, меҳнат аҳлидир, яъни инсон ресурслари ҳақиқий ва салоҳиятли ходимлардан иборат.
20.	Инсон капитали	Капитал человека	Capital of human	инвестициялар натижасида шаклланган билимлар, кўникмалар, малакалар ва сабаблар заҳирасидан иборат бўлиб, у шахсинг жисмоний. Ақлий ва психологик сифатлари ҳамда қобилиятларини акс эттиради.
21.	Инсон	Экстенсивно	Extensive	ишчилар умумий сонининг,

	ресурслар идан экстенсив фойдала- ниш	е пользование ресурсов человека	using of human resources	меҳнатга лаёқатли аҳоли бандлигининг ўсиши, меҳнатга лаёқатлилиқ даврининг узунлиги, иш вақтининг узунлиги билан ифодаланади.
22.	Инсон ресурслар идан интенсив фойдала- ниш	Интенсивное пользование ресурсов человека	Intensive using of human resources	меҳнат фаолияти самарасини оширишни билдиради ва у меҳнат унумдорлигига асосланади.
23.	Иқтисодий фаолият	Экономическ ая деятельность	Economic activity	бу инсон тирикчилигини таъминлаш усуллари ва воситалари мажмуидир.
24.	Иқтисодиё тнинг норасмий секторида иш билан бандлар	Занятые работой на неофициальн ом секторе экономики	Workers in unofficial sector of economic	доимий, вақтинчалик, мавсумий ишларни ёлланиб бажарадиган, ўз бизнесига эга, рўйхатга олинмаган фаолиятдан иш ҳақи, даромад топадиган шахслар.
25.	Ишчи кучи	Рабочая сила	Force of work	бу инсоннинг жисмоний ва ақлий қобилиятлари йиғиндиси, унинг меҳнатга лаёқати бўлиб, иқт
26.	Ишчи кучини такрор ишлаб чиқариш	Воспроизвод ство рабочей силы	Recycling force of work	бу инсоннинг ақлий ва жисмоний қобилиятларининг узлуксиз равишда тикланиб бориши, доимий равишда унинг билим малака савиясини кўтарилиб, янгиланиб боришидир.
27.	Ишчи кучи сифатининг кўрсаткичи	Показатель качества силы работы	Gauge of quality of force of work	ишчи кучининг маълумот даражаси ва ишлаб чиқариш тажрибаси ҳисобланади.
28.	Истеъмол бюджети	Употребител ьный бюджет	Customary budget	моддий ва маънавий неъматлар ва хизматлар истеъмоли салмоғи ва таркибининг қиймати баҳоси хамда солиқлардир.
29.	Истеъмол савати	Потребитель ская корзина	Consumer basket	инсоннинг саломатлигини сақлаш ва унинг ҳаёт фаолиятини таъминлаш учун зарур бўлган озиқ-овқат маҳсулотлари, ноозиқ-овқат

				товарлари ва хизматларнинг минимал тўпламидир.
30.	Ижтимоий институт	Социальный институт	Social institute	Одамларнинг биргаликдаги фаолиятини ташкилий тузилма тарзида ташкил этишнинг барқарор шакли ёки норматив жиҳатдан тартибга солинадиган қоидалар тизимидан иборатдир.
31.	Иқтисодий фаол аҳоли	Экономическая активность населения	Economic asset of population	аҳолининг товарлар ишлаб чиқариш ва хизматлар кўрсатиш учун ишчи кучини тақлиф этишни таъминлайдиган қисми. Иқтисодий фаол аҳоли сони иш билан бандларни ва ишга жойлашишга муҳтож шахсларни ўз ичига олади.
32.	Интервью	Интервью	Interview	бу, интервьюернинг респондент билан бевосита, мақсадга мувофиқ суҳбати орқали маълумот олиш усулидир. Фойдаланиш даражаси ва олинган маълумотнинг ишончлилиги бўйича у энг асосий усуллардан саналади.
33.	Иқтисодий нофаол аҳоли	Экономическая неактивность населения	Economic inactivity of population	ишчи кучи таркибига кирмайдиган меҳнатга қобилиятли аҳоли. Унинг жумласига қуйидагилар киради: Ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда таълим олаётган ўқувчилар ва талабалар, ўқув юртларининг тингловчилари ва курсантлари; Уй хўжалигини юритишда, болаларни, бемор қариндошларини парвариш қилишда банд бўлганлар ва агар даромад келтирадиган иш тақлиф қилинса, шу ишга киришиш имконига эга

				бўлмаган бошқа шахслар; Ишлашни истамаётган, иш билан ихтиёрий равишда банд бўлмаган шахслар шунингдек, ишлашни ицайдиган, лекин ишга жойлашиш ёки ўзини мустақил даромад билан таъминлаш учун ҳеч қандай ҳаракат қилмайдиган шахслар.
34.	Мартаба	Карьера	Карьера	бу, ҳақиқатдан эгалланадиган босқичлар (лавозимлар, иш ўринлари ва жамоадаги мавқелар) изчиллигидир.
35.	Замонавий меҳнат иқтисодиёти ва социологияси	Экономика и социология	Labour of economic and sociology	бу, иш берувчи ва ёлланма ходимларнинг меҳнат жараёнида юзага келадиган иқтисодий ва ижтимоий муносабатларини ифода этадиган фандир.
36.	Меҳнат мазмуни	Смысл труда	Sense of labour	бу ишларнинг касбий мансублиги, уларнинг таркибий мураккаблиги, бажаришдаги изчиллиги билан белгиланадиган меҳнат элементлари бўлиб, ходимнинг меҳнат предметлари ва воситалари билан ўзаро муносабатга киришувидир.
37.	Меҳнат редукцияси	Редукция труда	Reduction of labour	бу мураккаб меҳнатни оддий меҳнатга айлантириш демакдир.
38.	Меҳнат фаолияти	Деятельность труда	Activity of labour	бу инсоннинг бирор меҳнат тури билан банд бўлиши тушунилади.
39.	Меҳнат тақсимоти	Распределение труда	distribution of labour	бу ҳар хил меҳнат турларининг бир-биридан ажратилишини, пировардида ишлаб чиқаришда иштирок этувчи турли гуруҳ кишиларнинг хилма-хил меҳнат фаолиятлари билан банд бўлишидир.
40.	Меҳнат кооперацияси	Кооперация труда	Collaboration of labour	бу меҳнат фаолияти

	цияси			жараёнидаги алоҳида ихтисослаштирилган ижрочилар ўртасидаги алоқаларнинг ўрнатилиши ва меҳнат фаолиятининг ташкил этилишидаги энг муҳим элементлардан биридир.
41.	Меҳнат ресурслари	Ресурсы труда	Resources of labour	бу ўзининг ақлий ва жисмоний меҳнати билан ижтимоий ишлаб чиқаришда иштирок этадиган меҳнатга қобилиятли кишилар тўпламидир.
42.	Меҳнат бозори	Рынок труда	Labour-market	бу, меҳнатга қобилиятли аҳолининг иш билан банд бўлган ва банд бўлмаган қисмлари ва иш берувчилар ўртасидаги муносабатларни ҳамда уларнинг шахсий манфаатларини ҳисобга олувчи контрактлар (меҳнат келишувлари) асосида “меҳнатга қобилиятларини” харид қилиш - сотишни амалга оширувчи, шунингдек, ишчи кучига талаб ва таклиф ўртасидаги нисбатларни бевосита тартибга солувчи, бозор иқтисодиётининг мураккаб, кўп аспектли, ўсувчи ва очиқ ижтимоий-иқтисодий тизимчасидир.
43.	Меҳнат бирлигининг бозор баҳоси	Рыночная стоимость труда	Market price of labour	бу, иш ҳақининг миқдори (ставкаси) бўлиб, у шартномада белгилаб қўйилади ва муайян вақт бирлиги ичида бажариладиган ва муайян касб-малака хусусиятларига эга бўлган меҳнатга тўланадиган ҳақ даражасини белгилаб беради.
44.	Меҳнатни нормалаш	Нормализация труда	Normalization of labour	бу, илмий асосланган меҳнат харажатларини ва унинг натижаларини: вақт

				нормалари, сони, хизмат кўрсатишнинг бошқарилиши
45.	Меҳнат унумдорлиги	Производительность труда	Performance of labour	бу, ходимлар меҳнат фаолиятининг иқтисодий самарадорлиги кўрсаткичидир. У ишлаб чиқарилган маҳсулот ёки кўрсатилган хизматлар миқдорининг меҳнат харажатларига нисбатан, яъни меҳнат харажатлари бирлиги ҳисобига ишлаб чиқарилган маҳсулот билан белгиланади.
46.	Меҳнат унумдорлигини ошириш заҳиралари (резервлари)	Увеличение резервов производительности труда	Increasing reserves of performance of labour	бу, техника ва технологияни такомиллаштириш, ишлаб чиқариш, меҳнат ва бошқарувни ташкил этишни яхшилаш ҳисобига меҳнат унумдорлигини оширишнинг барча омилларидан янада тўлароқ фойдаланиш имкониятидир.
47.	Меҳнатга муносабат	Отношение к труду	Attitude to labour	бу, мураккаб ижтимоий ҳодиса бўлиб, уч элемент бирлиги: меҳнат муомаласи сабаблари ва йўналишлари; реал ёки ҳақиқий меҳнат муомаласи; ходимларнинг меҳнат фаолиятига оғзаки баҳо беришидан иборатдир.
48.	Меҳнатдан қониқиб ҳосил қилиш	Образование удовлетворения от труда	Satisfaction from labour	бу, ходимнинг меҳнат мазмунига, характери ва шарт-шароитларига қўядиган талабларининг мувозанатли ҳолати, бу талабларни амалга ошириш имкониятларига субъектив баҳо беришдир.
49.	Меҳнатга мослашиш (кўникиш)	Приспособление к труду	Adaptation to labour	бу, шахс янги меҳнат вазиятини ўзлаштиришининг ижтимоий жараёни бўлиб, унда шахс ва меҳнат муҳити бир-бирига фаол таъсир кўрсатади ва мослашувчи-мослаштирувчи тизимлар

				хисобланади.
50.	Мотив (сабаб – французча motif - ундаш маъносини билдиради)	Мотив	Motive	бу, шахсни, ижтимоий гуруҳни, муайян эҳтиёжларни қондириш истаги билан боғланган кишиларнинг бирлигини фаолликка ва меҳнат қилишга ундашдир.
51.	Мотивация (сабабни асослаш)	Мотивация	Motivation	бу, реал меҳнат хулқ-атворини тушунтириш,
52.	Мартаба даражаси	Степень	Degree	бу, инсоннинг иш билан боғлиқ йиллари мобайнида меҳнат тажрибаси ва фаолияти тааллуқли, алоҳида англаб етилган нуқтаи назари ва хулқ-атворидир (эгаллаган лавозимларидаги, иш ўринларидаги изчиллик, меҳнат ташкилотидаги мавқеининг аҳволи).
53.	Омиллари	Факторы	Factors	бу, меҳнат унумдорлигининг ўзгаришига таъсир кўрсатадиган ҳаракатлантирувчи кучлар ёки сабабларидир
54.	Оукен қонуни	Закон Оукена	Okun's law	ишсизликнинг табиий даражаси 1 фоизга ошганда ялпи миллий маҳсулот 2,5 фоизга камаяди ёки 2,5 фоиз ялпи миллий маҳсулот йўқотилади.
55.	Турмуш даражаси	Уровень жизни	Live rate	бу, аҳолининг зарурий, моддий ва номоддий неъматлар ҳамда хизматлар билан таъминланганлик даражаси, уларни истеъмол қилиш даражасидир.
56.	Тариф сеткаси	Тарифная сетка	Grid of tariff	бу, разрядлар шкаласидан иборат бўлиб, уларнинг ҳар бирига ўз тариф коэффициенти берилган ва ҳар қандай разряднинг тариф

				сеткасида ишнинг мураккаблигига қараб биринчи разрядга нисбатан ишнинг неча марта мураккаблигини кўрсатиб туради.
57.	Тадқиқот муаммоси	Проблема исследования	Problem of research	бу, ижтимоий зиддиятларни ҳал этиш ва уларни тартибга солиш учун турмушнинг бирон бир жабҳасини ўрганишга бўлган эҳтиёждир.
58.	Шахснинг эҳтиёжи	Шахснинг эҳтиёжи	The individual need	бу, инсонда ҳаракатга интилишни вужудга келтирувчи бирор-бир нарсанинг йўқлигини англашдир. Унинг нормал ҳаёт кечириши учун озуқа, уй-жой, об-ҳаво зарур бўлса, хотин-қизларгаэса уларнинг кўзга ташланиб туриши учун чиройли безаклар даркор.
59.	Қадриятлар	Ценности	Values	бу, субъект, жамият, синф, ижтимоий гуруҳнинг ҳаёт ва ишнинг асосий ва муҳим мақсадлари тўғрисидаги, шунингдек, ана шу мақсадларга эришишнинг асосий воситалари ҳақидаги тасаввурларидир.
60.	Қизиқиш	Интерес	Interest	бу, шахснинг у ёки бу нарсага қаратилган билиш эҳтиёжининг намоён бўлиш шакли бўлиб, бу ижобий ҳис-туйғу уйғотиши мумкин.
61.	Қобилият	Одарённость	Endowments	бу, ходимда ўзига юкланган вазифаларни бажариш учун касб малакаси мавжудлиги, етарли даражадаги жисмоний куч-қувват ва чидамлилиқ, укувлиқ; умумий маданият борлиги ва шу кабилардир.
62.	Экстраверсия	Экстраверсия	Extraversion	(extra - ташқари) шахснинг шундай психологик хусусиятларини кўрсатиб берадики, бунда шахс ўзининг

				қизиқишларини ташқи омилга, ташқи объектларга қаратади, баъзан буни ўзининг қизиқишлари, шахсий аҳамиятини пасайтириш ҳисобига амалга оширади.
63.	Этика (ахлоқ)	Этика	Ethics	бу, ижтимоий ҳаёт жараёнида рўёбга чиқариладиган универсал ва ўзига хос ахлоқий талабалар ва хулқ-атвор нормалари тизимидир.

VII. АДАБИЁТЛАР РЎЙХАТИ

I. Меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатлар

1. Ўзбекистон Республикаси Конституцияси. - Т.: Ўзбекистон, 2018.-32 бет.
2. Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Ўзбекистон Республикасини янада ривожлантириш бўйича Ҳаракатлар стратегияси тўғрисида”ги ПФ-4947-сон Фармони, 2017 йил 7 феврал.
3. 2017–2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича Ҳаракатлар стратегиясини “Фаол инвестициялар ва ижтимоий ривожланиш йили”да амалга оширишга оид Давлат дастури // <https://regulation.gov.uz/ru/document/1678>.
4. Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Ўзбекистон Республикасининг 2019 йилги асосий макроиктисодий кўрсаткичлари прогнози ва давлат бюджети параметрлари ҳамда 2020-2021 йилларга бюджет мўлжаллари тўғрисида”ги ПҚ-4086-сон қарори. Тошкент ш., 2018 йил 26 декабрь
5. Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёевнинг 2019 йил учун мўлжалланган энг муҳим устувор вазифалар ҳақидаги Олий Мажлисга Мурожаатномаси. Тошкент шаҳри, 28 декабр, 2018 йил.// <https://kun.uz/99444746>.
6. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 7 мартдаги “Ҳудудларда аҳолини тадбиркорликка кенг жалб қилиш ва оилавий тадбиркорликни ривожлантиришга доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида” ПҚ-4231-сон қарори. Халқ сўзи, 2019 йил 9 март.
7. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 20 августдаги “Меҳнат органлари тузилмасини такомиллаштириш ва фуқароларнинг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш ва меҳнатини муҳофаза қилиш тизимини кучайтириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги ПҚ-3913 – сон қарори. lex.uz
8. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 14 июль “Аҳоли бандлигини таъминлаш борасидаги ишларни такомиллаштириш ва самарадорлигини ошириш чора-тадбирлари тўғрисида” ги ПҚ-3856 – сон қарори. lex.uz
9. Мирзиёев Ш.М. “2019 йил учун мўлжалланган энг муҳим устувор вазифалар ҳақидаги Олий Мажлисга Мурожаатномаси”. // Халқ сўзи. 2018 йил 29 декабрь.

II. Махсус адабиётлар

1. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти: Дарслик – Т.: IQTISODIYOT, 2018. –628 б.
2. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик. – Т.: «Mehnat», 2009 йил. - 512 б.

3. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси. Дарслик. – Т.: «Ўқитувчи», 2001 йил. - 480 б.
5. Абдурахмонов Қ.Х., Ҳайтов А.А. Меҳнат бозори ва аҳолини иш билан таъминлаш муаммолари. Т.: РИА ТФ, 2010. – 72 б.
6. Q.X. Abdurahmonov, N.T. Shoyusupova. “Mehnat iqtisodiyoti: ijtimoiy-mehnat munosabatlari”. Darslik. - Т.: TDIU, 2010. - 292 b.
6. Abdurahmonov Q.X. , Shoyusupova N.T., Abduramanov X.. Aholining ish bilan bandligi: O’quv-qo’llanma.-Т.: TDIU, 2011.
8. Абдурахмонов Қ.Х. Инсон тараққиёти. Дарслик. – Т.: «Fan va texnologiya», 2013 йил. - 476 б.
9. Қ.Х. Абдурахмонов ва бошқалар. Демография: Дарслик. – Т.: “IQTISODIYOT”, 2014. - 364 б.
10. Abdurahmonov Q.X., Zokirova N.Q. Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi. O’quv qo’llanma. – Т.: “Fan va texnologiya”, 2013. – 536 b.
11. Абдурахмонов Қ.Х. ва бошқалар. Демография. Дарслик. – Т.: “Fan va texnologiya”, 2014. – 368 б.
12. Абдурахманова Г.Қ. Кичик бизнесда аҳолини иш билан таъминлаш. Монография. – Т.: Иқтисодиёт, 2014. – 216 б.

III. Интернет сайтлари

1. [http: // www.gov.uz](http://www.gov.uz) – Ўзбекистон Республикасининг давлат портали.
2. [http: // www.mehnat.uz](http://www.mehnat.uz) – Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг расмий сайти.
3. [http: // www.mineconomi.uz](http://www.mineconomi.uz) – Ўзбекистон Республикаси Иқтисодиёт вазирлигининг расмий сайти.
4. [http: // www.edu.uz](http://www.edu.uz) – Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлигининг расмий сайти
5. [http: // www.migration.uz](http://www.migration.uz) – Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги Ташқи миграция масалалари бўйича агентликнинг расмий сайти
6. [http: // www.ilo.org](http://www.ilo.org) – Халқаро меҳнат ташкилотининг расмий сайти.
7. [http: // www.iom.int](http://www.iom.int) – Халқаро миграция ташкилотининг расмий сайти
8. [http: // www.undp.uz](http://www.undp.uz) – Бирлашган Миллатлар Ташкилоти Тараққиёт дастурининг (ПРООН) Ўзбекистон Республикасидаги ваколатхонаси сайти