

TDIU HUZURIDAGI
PEDAGOG KADRLARNI QAYTA
TAYYORLASH VA ULARNING
MALAKASINI OSHIRISH
TARMOQ MARKAZI



O'QUV USLUBIY
MAJMUA



TOSHKENT-2022

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

**OLIIY TA‘LIM TIZIMI PEDAGOG VA RAHBAR KADRLARINI
QAYTA TAYYORLASH VA ULARNING MALAKASINI
OSHIRISHNI TASHKIL ETISH BOSH ILMIY - METODIK
MARKAZI**

**TOSHKENT DAVLAT IQTISODIYOT UNIVERSITETI
HUZURIDAGI PEDAGOG KADRLARNI QAYTA TAYYORLASH
VA ULARNING MALAKASINI OSHIRISH TARMOQ MARKAZI**

INSON RESURSLARINI BOSHQARISH

YO‘NALISHI

«ZAMONAVIY MEHNAT IQTISODIYOTI»

MODULI BO‘YICHA

**O‘QUV – USLUBIY
MAJMU‘A**

Toshkent 2022

Modulning o‘quv uslubiy majmuasi Oliy va o‘rta maxsus ta’lim vazirligining 2020 yil 7 dekabrda 648-sonli buyrug‘i bilan tasdiqlangan o‘quv reja va dasturiga muvofiq ishlab chiqilgan.

Tuzuvchi: TDIU professor v.b., i.f.n. Xayitov A.B.

Taqrizchi: Qarshi davlat universiteti “Iqtisodiyot” kafedrasida professori,
iqtisod fanlari doktori (turdosh OTM) A.O.Ochilov

Modulning ishchi dasturi Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti kengashining 2022 yil 25 yanvarda 6-sonli qarori bilan nashrga tavsiya qilingan.

MUNDARIJA

I. ISHCHI DASTUR.....	4
II. MA'RUZA MATNLARI.....	9
III. AMALIY MASHG'ULOT MATERIALLARI TOPSHIRIQLAR VA ULARNI BAJARISH BO'YICHA TAVSIYALAR.....	41
IV. BITIRUV ISHLARI UCHUN MAVZULARI.....	44
V. KEYSLAR BANKI.....	45
VI GLOSSARIY.....	54
VII. ADABIYOTLAR RO'YXATI.....	64

I. ISHCHI DASTUR

Kirish

Dastur O‘zbekiston Respublikasining 2020 yil 23 sentabrda tasdiqlangan “Ta’lim to‘g‘risida”gi Qonuni, O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2017 yil 7 fevraldagi “O‘zbekiston Respublikasini yanada rivojlantirish bo‘yicha Harakatlar strategiyasi to‘g‘risida”gi PF-4947-son, O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2018 yil 21 sentabrdagi “2019-2021 yillarda O‘zbekiston Respublikasini innovatsion rivojlantirish strategiyasini tasdiqlash to‘g‘risida”gi PF-5544-sonli, 2019 yil 27 avgustdagi “Oliy ta’lim muassasalari rahbar va pedagog kadrlarining uzluksiz malakasini oshirish tizimini joriy etish to‘g‘risida”gi PF-5789-son, 2019 yil 8 oktabrdagi “O‘zbekiston Respublikasi oliy ta’lim tizimini 2030 yilgacha rivojlantirish konsepsiyasini tasdiqlash to‘g‘risida”gi PF-5847-son va 2020 yil 29 oktabrdagi “Ilm-fanni 2030 yilgacha rivojlantirish konsepsiyasini tasdiqlash to‘g‘risida”gi PF-6097-sonli Farmonlari, O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2018 yil 21 noyabrdagi “Raqamli iqtisodiyotni rivojlantirish maqsadida raqamli infratuzilmani yanada modernizatsiya qilish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi PQ-4022-son, O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2019 yil 4 oktabrdagi “2019 – 2030 yillar davrida O‘zbekiston Respublikasining «yashil» iqtisodiyotga o‘tish strategiyasini tasdiqlash to‘g‘risida”gi PQ-4477-son hamda O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2019 yil 23 sentabrdagi “Oliy ta’lim muassasalari rahbar va pedagog kadrlarining malakasini oshirish tizimini yanada takomillashtirish bo‘yicha qo‘shimcha chora-tadbirlar to‘g‘risida”gi 797-son Qarorlarida belgilangan ustuvor vazifalar mazmunidan kelib chiqqan holda tuzilgan bo‘lib, u oliy ta’lim muassasalari pedagog kadrlarining kasb mahorati hamda innovatsion kompetentligini rivojlantirish, sohaga oid ilg‘or xorijiy tajribalar, yangi bilim va malakalarni o‘zlashtirish, shuningdek amaliyotga joriy etish ko‘nikmalarini takomillashtirishni maqsad qiladi.

Dastur doirasida berilayotgan mavzular ta’lim sohasi bo‘yicha pedagog kadrlarni qayta tayyorlash va malakasini oshirish mazmuni, sifati va ularning tayyorgarligiga qo‘yiladigan umumiy malaka talablari va o‘quv rejalari asosida shakllantirilgan bo‘lib, uning mazmuni kredit modul tizimi va o‘quv jarayonini tashkil etish, ilmiy va innovatsion faoliyatni rivojlantirish, pedagogning kasbiy professionalligini oshirish, ta’lim jarayoniga raqamli texnologiyalarni joriy etish, maxsus maqsadlarga yo‘naltirilgan ingliz tili, mutaxassislik fanlar negizida ilmiy va amaliy tadqiqotlar, o‘quv jarayonini tashkil etishning zamonaviy uslublari bo‘yicha so‘nggi yutuqlar, pedagogning kreativ kompetentligini rivojlantirish, ta’lim jarayonlarini raqamli texnologiyalar asosida individuallashtirish, masofaviy ta’lim xizmatlarini rivojlantirish, vebinar, onlayn, «blended learning», «flipped classroom» texnologiyalarini amaliyotga keng qo‘llash bo‘yicha tegishli bilim, ko‘nikma, malaka va kompetensiyalarni rivojlantirishga yo‘naltirilgan.

Qayta tayyorlash va malaka oshirish yo‘nalishining o‘ziga xos xususiyatlari hamda dolzarb masalalaridan kelib chiqqan holda dasturda tinglovchilarning

mutaxassislik fanlar doirasidagi bilim, ko‘nikma, malaka hamda kompetensiyalariga qo‘yiladigan talablar takomillashtirilishi mumkin.

Modulning maqsadi va vazifalari

“Zamonaviy mehnat iqtisodiyoti” modulining maqsad va vazifalari:

- “Inson resurslarini boshqarish” yo‘nalishida pedagog kadrlarning kasbiy bilim, ko‘nikma, malakalarini uzluksiz yangilash va rivojlantirish;
- zamonaviy talablarga mos holda oliy ta’limning sifatini ta’minlash uchun zarur bo‘lgan pedagoglarning kasbiy kompetentlik darajasini oshirish;
- pedagog kadrlar tomonidan zamonaviy axborot-kommunikatsiya texnologiyalari va xorijiy tillarni samarali o‘zlashtirilishini ta’minlash;
- maxsus fanlar sohasidagi o‘qitishning innovatsion texnologiyalari va ilg‘or xorijiy tajribalarni o‘zlashtirish;
- “Inson resurslarini boshqarish” yo‘nalishida o‘quv jarayonini fan va ishlab chiqarish bilan samarali integratsiyasini ta’minlashga qaratilgan faoliyatni tashkil etish.

Modul bo‘yicha tinglovchilarning bilimi, ko‘nikmasi, malakasi va kompetensiyalariga qo‘yiladigan talablar

“Zamonaviy mehnat iqtisodiyoti” kursini o‘zlashtirish jarayonida amalga oshiriladigan masalalar doirasida:

Maxsus fanlar bo‘yicha tinglovchilar quyidagi yangi bilim, ko‘nikma, malaka hamda kompetensiyalarga ega bo‘lishlari talab etiladi:

Tinglovchi:

- inson resurslarini boshqarishning mohiyati va maqsadlarini;
- inson resurslarini boshqarish tamoyillari va uslublarini;
- davlatning kadrlar siyosatini;
- boshqaruv xodimlari va ularning sonini tartibga solish yo‘nalishlarini;
- inson resurslarini faoliyatini baholashning zamonaviy uslublarini;
- yetakchilik uslublari va zamonaviy rahbarlik sifatlarini **bilishi** kerak.

Tinglovchi:

- firma, korxonalar va tashkilotlar personalni tarkibini aniqlash,
- inson resurslarini mehnatini tashkil etish va uni boshqarish xususiyatlari tahlil qilish va xulosa chiqarish;
- personalni tanlash, ishga yollash va ishga joylashtirishni tahlil qilish;
- inson resurslarini rejalashtirish, kasbga yo‘naltirish, joy-joyiga qo‘yish bo‘yicha mustaqil qarorlar qabul qilish
- yangi xodimlarni xizmat vazifalariga moslashtirish kabi **ko‘nikmalariga** ega bo‘lishi lozim.

Tinglovchi:

- inson resurslarini strategik rejalashtirish, mehnatga qiziqishini oshirish, ularni moddiy va ma'naviy rag'batlantirish, xodimlar mehnatiga haq to'lashni tashkil etish, karerani rejalashtirish va rivojlantirish, kadrlar zahirasi bilan ishlash, inson resurslarini boshqarish xizmatida ish yuritish va axborot texnologiyalaridan foydalanish **malakalariga** ega bo'lishi kerak.

Tinglovchi:

- korxonalarda ijtimoiy-iqtisodiy jarayonlarni chuqur tahlil etish va olingan xulosalarini faoliyat ko'rsatayotgan personalga tushuntirib berish hamda iqtisodiyot sohasida tayyorlanayotgan mutaxassislarni o'qitish jarayoniga nazariya va amaliyotning uzviy bog'liqligini ta'minlash;

- inson resurslarini boshqarish ko'rsatkichlarni tizimli ravishda tahlil qilish va ularni keng jamoatchilikka tushuntirish;

- inson resurslarini boshqarish jaryonlarni tahlil qilish asosida tarmoqlar va korxonalarining rivojlanish dasturlarini ishlab chiqish;

- ishlab chiqilgan modellarni tarmoqlar va korxonalar faoliyatiga qo'llay olish;

- inson resurslarini boshqarishni kompleks tahlil qilish asosida optimal boshqaruv qarorlarini qabul qilish;

- tarmoqlar va korxonalarda inson resurslarini boshqarishning iqtisodiy rivojlanish ssenariylarini ishlab chiqish va qo'llash;

- barcha tarmoq va sohalar kesimida faoliyat ko'rsatayotgan korxonalarining personalni boshqarish jarayonlarini tahlil qilish va ularni rivojlantirish bo'yicha qarorlar qabul qilish, personalni boshqarish modellari va rivojlantirish yo'nalishlarini belgilash, personalni boshqarish xizmatida ish yuritish va axborot texnologiyalaridan samarali foydalana olish hamda korxonalarda personalni boshqarishning innovatsion va strategik rivojlantirish ssenariylarini ishlab chiqish **kompetensiyasiga** ega bo'lishi zarur.

Modulni tashkil etish va o'tkazish bo'yicha tavsiyalar

“Zamonaviy mehnat iqtisodiyoti” kursi ma'ruza va amaliy mashg'ulotlar shaklida olib boriladi.

Amaliy mashg'ulotlarda tinglovchilar o'quv modullari doirasidagi ijodiy topshiriqlar, keyslar, o'quv loyihalari, texnologik jarayonlar bilan bog'liq vaziyatli masalalar asosida amaliy ishlarni bajaradilar.

Amaliy mashg'ulotlar zamonaviy ta'lim uslublari va innovatsion texnologiyalarga asoslangan holda o'tkaziladi. Bundan tashqari, mustaqil holda o'quv va ilmiy adabiyotlardan, elektron resurslardan, tarqatma materiallardan foydalanish tavsiya etiladi.

Modulning o'quv rejadagi boshqa modullar bilan bog'liqligi va uzviyligi

Modul mazmuni o'quv rejadagi “Inson taraqqiyoti va xalqaro taqqoslash ko'rsatkichlari”, “Inson resurslarini boshqarish” va “Personal motivatsiyasi” o'quv

modullari bilan uzviy bog‘langan holda pedagoglarning umummutaxassislik bo‘yicha tayyorgarlik darajasini orttirishga xizmat qiladi.

Modulning oliy ta’limdagi o‘rni

Modulni o‘zlashtirish orqali tinglovchilar zamonaviy ekonometrik modellarni tuzish va qo‘llashdagi muammolarni aniqlash, ularni tahlil etish va baholash hamda optimal qarorlar qabul qilish va prognozlashga doir umummutaxassislik kompetentlikka ega bo‘ladilar.

Modul bo‘yicha soatlar taqsimoti

№	Modulmavzulari	Tinglovchining o‘quv yuklamasi, soat					Ko‘chma mashg‘ulot	Mustaqil ta’lim
		Hammasi	Auditoriya o‘quv yuklamasi					
			Jami	jumladan				
				Nazariy mashg‘ulot	Amaliy mashg‘ulot			
1.	Mehnat bozori: mohiyati, shakllanishi va rivojlanishi	4	4	2	2			
2.	Mehnat resurslarining mobilligi va migratsiyasi	4	4	2	2			
3.	Ishsizlik: sabablari va xususiyatlari	4	4	2	2			
	Jami:	12	12	6	6			

NAZARIY MASHG‘ULOTLAR MAZMUNI

Mehnat bozori: mohiyati, shakllanishi va rivojlanishi

Mehnat bozorining qisqacha tavsifi. Mehnat bozorining shakllanish shart-sharoitlari. Mehnat bozorining turlari. Mehnat bozorini tartibga solish usullari. Mehnat bozorining modellari. Mehnat bozorida kasaba uyushmalarining roli. Xorijiy mamlakatlar mehnat bozorlari va ularning amal etish xususiyatlari.

Mehnat resurslarining mobilligi va migratsiyasi

Mehnat resurslarining mobilligi va uning turlari. Mehnat resurslarining hududlararo mobilligi. Mehnat resurslarining tarmoqlararo mobilligi. Mehnat migratsiyasi: kelib chiqishi va oqibatlari. Xalqaro mehnat migratsiyasi. Mehnat

migratsiyasining davlat tomonidan tartibga solinishi.

Ishsizlik: sabablari va xususiyatlari

Ishsizlik tushunchasi va uning kelib chiqishi sabablari. Ishsizlikning turlari. Ishsizlik ko'rsatkichlari va uni aniqlash usullari. Ishsizlarni ijtimoiy himoyalash va ularni mehnat bozorida raqobatbardoshligini oshirish. Ishsizlarni jamoat ishlariga jalb etish.

AMALIY MASHG'ULOTLAR MAZMUNI

1-amaliy mashg'ulot.

Mehnat bozori: mohiyati, shakllanishi va rivojlanishi

Mehnat bozorining qisqacha tavsifi. Mehnat bozorining shakllanish shart-sharoitlari. Mehnat bozorining turlari. Mehnat bozorini tartibga solish usullari. Mehnat bozorining modellari. Mehnat bozorida kasaba uyushmalarining roli. Xorijiy mamlakatlar mehnat bozorlari va ularning amal etish xususiyatlari.

2- amaliy mashg'ulot.

Mehnat resurslarining mobilligi va migratsiyasi

Mehnat resurslarining mobilligi va uning turlari. Mehnat resurslarining hududlararo mobilligi. Mehnat resurslarining tarmoqlararo mobilligi. Mehnat migratsiyasi: kelib chiqishi va oqibatlari. Xalqaro mehnat migratsiyasi. Mehnat migratsiyasining davlat tomonidan tartibga solinishi.

3- amaliy mashg'ulot.

Ishsizlik: uning sabablari va xususiyatlari

Ishsizlik tushunchasi va uning kelib chiqishi sabablari. Ishsizlikning turlari. Ishsizlik ko'rsatkichlari va uni aniqlash usullari. Ishsizlarni ijtimoiy himoyalash va ularni mehnat bozorida raqobatbardoshligini oshirish. Ishsizlarni jamoat ishlariga jalb etish.

KO'CHMA MASHG'ULOT

Mazkur modul bo'yicha o'quv dasturida ko'chma mashg'ulot rejalashtirilmagan.

O'QITISH SHAKLLARI

Mazkur modul bo'yicha quyidagi o'qitish shakllaridan foydalaniladi:

- ma'lumotlar va texnologiyalarni anglab olish, aqliy qiziqishni rivojlantirish, nazariy bilimlarni mustahkamlash;
- davra suhbatlari (ko'rilayotgan loyiha yechimlari bo'yicha taklif berish qobiliyatini oshirish, eshitish, idrok qilish va mantiqiy xulosalar chiqarish;
- bahs va munozaralar (loyihalar yechimi bo'yicha dalillar va asosli argumentlarni taqdim qilish, eshitish va muammolar yechimini topish qobiliyatini rivojlantirish).

III. MA'RUZA MATNLARI

1-MAVZU. STRATEGIK RIVOJLANISH SHAROITIDA MEHNAT MUNOSABATLARI SOHASIDAGI ISLOHATLARNING AHAMIYATI

Reja:

- 1.1. Mehnat munosabatlarining mohiyati va tarkibiy yo'nalishlari
- 1.2. "Zamonaviy mehnat iqtisodiyoti" fanini bosqichlari va modellari
3. Mehnatning konseptual asoslari
4. "Zamonaviy mehnat iqtisodiyoti" fanining innovatsion rivojlanish sharoitlaridagi vazifalari

Kalit so'zlar: mehnat iqtisodiyoti, tabiiy resurslar, mehnat resurslari, ishlab chiqarish, konsepsiya, ishlab chiqarish

1.1. Mehnat munosabatlari: ba'zi konseptual asoslar

Zamonaviy mehnat iqtisodiyoti fani mehnat bozorining amal etishi davrida bozor ishtirokchilarining innovatsion qarorlarini, aholini ish bilan bandligi va mehnatiga munosib haq to'lash bilan bog'liq davlat siyosatini tadqiq etadigan zamonaviy fan sifatida namoyon bo'lmoqda.

Mehnat iqtisodiyoti, iqtisodiyot tarixi, taraqqiyot iqtisodiyoti, ta'lim iqtisodiyoti, atrof-muhit va tabiiy resurslar iqtisodiyoti, moliya iqtisodiyoti, sog'liqni saqlash iqtisodiyoti, xalqaro savdo, ekonometrika, makro- va mikroiqtisodiyot yo'nalishlarida tadqiqotlar rivojlanishi bilan amalga oshirilgan.

AQShning yana bir oliygohi – Garvard universitetida iqtisodiyot fakulteti tashkil etilgan bo'lib, uning talabalari iqtisodiyot nazariyasi, ekonometrika, moliya, makroiqtisodiyot, xalqaro savdo munosabatlari, monetar va fiskal iqtisodiyot va boshqa iqtisodiyot fanlarini o'rganishadi.

Mehnat iqtisodiyoti fanining shakllanishida XX asrning boshida "ilmiy boshqaruv" yoki "mehnatni ilmiy tashkil etish" maktabining paydo bo'lishi muhim ahamiyat kasb etgan. Ushbu maktabning mehnat iqtisodiyotiga doir asosiy qoidalari amerikalik muhandis F.Teylorning "Fabrikani boshqarish" va "Ilmiy menejment tamoyillari" asarlarida bayon etilgan. F.Teylor birinchi bo'lib xodimlarni mehnat faoliyatiga ilmiy tanlash asosida jalb etish, ular salohiyatidan iloji boricha to'liq foydalanish, ish joyini takomillashtirish, mehnatni rag'batlantirish tizimini rivojlantirish tamoyillarini ilgari surgan.



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).

Fransiyalik nazariyotchi A.Fayol esa boshqaruvning ma'muriy (klassik) maktabi asoschisi hisoblanadi. U birinchi bo'lib boshqaruv faoliyati ilmiy tadqiqotning mustaqil ob'ekti ekanligi to'g'risidagi g'oyani ilgari surgan.



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).

Kasbi bo'yicha kon-tog' muhandisi bo'lgan A.Fayol boshqaruv funksiyasining besh asosiy: rejalash (oldindan ko'ra bilish), tashkillashtirish, boshqarish, muvofiqlashtirish, nazorat qilish unsurlarini asoslab bergan.

U ishlab chiqqan menejmentning 14 tamoyili hozirga qadar o'z ahamiyatini yo'qotmagan.

G'arb mamlakatlarida mehnat iqtisodiyoti ilmiy izlanishlarining asosiy ob'ekti mehnat bozori bo'lgan. 1920-yillarning ikkinchi yarmida Pol Duglasning mehnat taklifi, unga talab va real ish haqi sohasida amalga oshirgan miqdoriy tadqiqotlari, ayniqsa, katta ahamiyat kasb etgan. Ushbu tadqiqotlar iqtisodchilarning klassik va yangi klassik maktablari nazariyalariga asoslangan. Ijtimoiy masalalarning keng iqtisodiy tahlildan foydalangan holda ko'rib chiqilishi tadqiqot ob'ektini mos ravishda jiddiy kengaytirishga xizmat qilgan.



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)

Mehnat iqtisodiyoti fani taraqqiy etishning hozirgi zamon bosiqichi hozirgi yangi innovatsion davr bilan bog'liqdir. Mehnat iqtisodiyoti fani predmetining o'zida muhim o'zgarishlar ro'y berdi. Bu quyidagilar bilan izohlanadi:

birinchidan, barcha ijtimoiy-mehnat jarayonlarida tashqi muhitning roli tubdan o'zgardi. Agar avvalgi bosqichlarda korxonalar faoliyati inson resurslarini boshqarishni belgilab bergan bo'lsa, hozir tashqi muhit bevosita ta'sir ko'rsatmoqda;

ikkinchidan, shaxsning mehnat iqtisodiyoti tadqiqotining ob'ekti sifatidagi roli jidiy ravishda ortdi. Uning turli xususiyatlari faqat korxonalaridagina emas, balki kichik ishlab chiqarish bo'linmalarida ham mustaqil ravishda o'zgarib boshladi.

Bugungi innovatsion rivojlanish davrida o'zini tutish (xulq) iqtisodiyoti yo'nalishi ham shakllandi. Iqtisodiy xulq nazariyasiga qo'shgan hissasi uchun AQShlik Richard Taler 2017 yilgi iqtisod bo'yicha Nobel mukofotiga sazovor bo'ldi.



Ричард Талер (инглизча: Richard Thaler, 1945 йилда туғилган) – 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.

Xulq iqtisodiy nazariyasi – bu alohida shaxslar va xo'jalik yurituvchi sub'ektlar tomonidan yangi iqtisodiy qarorlar qabul qilishga ijtimoiy, kognitiv va hissiy omillarning ta'sirini tadqiq etish yo'nalishidir. Ushbu yangi iqtisodiy nazariya asoschisi Richard Taler buni taksi haydovchining o'zini tutish misolida asoslaydi.

Taksi haydovchisi o'z ish kuni tartibini belgilar ekan, oilasi va hordiq chiqarishi uchun ham vaqt ajratadi: taksichi har kuni o'zi oldindan mo'ljallagan tushumni to'plagach, uyiga qaytadi. Odatda taksi haydovchisi mijozlar ko'p bo'lib, ko'proq

pul ishlab topishi mumkinligiga qaramasdan, o'sha mo'ljallagan tushumini to'plagach, ishini to'xtatadi. Holbuki, mijozlar kam bo'lganida o'sha tushumga ega bo'lish uchun ish bilan ancha ko'p vaqt band bo'lishiga to'g'ri keladi. Richard Taler bunday xulqdan, taksi haydovchisi o'zini iqtisodiy manfaatdorlikka mutanosib ravishda tutganida kamroq ishlab, ko'proq daromad topardi, degan xulosa chiqargan.

Sanoati taraqqiy etgan davlatlarda XX asrning oxirlarida "Mehnat iqtisodiyoti" muammolari yangi institutsional iqtisodiy nazariya nuqtai nazaridan faol tadqiq etila boshlandi. Natijada bu mamlakatlarning ayrimlarida "Industrial munosabatlar" yoki "Mehnat munosabatlari" darsliklari paydo bo'ldi. Ularda ijtimoiy-mehnat munosabatlari bu munosabatlarning asosiy sub'ektlari – yollanma xodimlar va ish beruvchilar (yoki ularning vakillari – kasaba uyushmalar va tadbirkorlar birlashmalari) munosabatlari hamda mazkur munosabatlarning institutsional xususiyatlari tadqiq etilgan¹.

1.2. "Zamonaviy mehnat iqtisodiyoti" fanini bosqichlari va modellari

G'arbdagi rivojlangan davlatlarda "Modern labour economics" fanida pozitiv iqtisodiyot nazariyaga xos yondashuvlar kuzatiladi.

Mehnat iqtisodiyotini o'rganishimiz ikki bosqichda amalga oshadi. Asosiy vaqt davomida, biz pozitiv iqtisodiyot tushunchasi yordamida insonlarning tabiati va ularning mehnat bozoriga ko'rsatgan ta'sirini o'rganishga qaratamiz. Ba'zi hollarda esa, qanday siyosat olib borilishi kerakligini aniqlash maqsadida biz normative iqtisodiyot tushunchasidan foydalanamiz.

Pozitiv iqtisodiyot – bu iqtisodiyot sub'ektlarining tabiati bo'lib, bunda insonlar foyda va bonuslarga ijobiy, harajatlarga esa salbiy reaksiya qiladi. Shu nuqtai nazardan, pozitiv iqtisodiyot insonning tabiati bilan bog'liq bo'lgan mukofot va jazolar orqali shakllanadi. Iqtisodiyot nazariyasida esa mukofotlar pul bilan va pulga bog'liq bo'lmagan mukofotlardan iboratdir, jazo esa xodimning qo'ldan chiqarilgan imkoniyatlari bo'lib, ular harajatlar orqali aniqlanadi.

Iqtisodiyot nazariyasida keng tarqalgan vaziyatlardan biri resurslarning tanqisligidir. Bir ehtiyojni qondirish uchun foydalanilgan har qanday resurs boshqa bir ehtiyojni qondirish uchun ham foydalanilishi mumkin, shunday ekan, har qanday qaror natijasida o'ziga yarasha harajatlar kelib chiqadi.

Shunday ekan, ommalashgan so'zlar bilan aytishimiz mumkinki, "Tekinga mushuk oftobga chiqmaydi" maqoli ham bunga misol bo'lishi mumkin. Bundan tashqari, xodimning imkoniyatlari ham resurslar kabi cheklangandir.

Iqtisodiyotda keng tarqalgan ikkinchi tushuncha – bu insonlarning tejamkorligidir – ularning aniq maqsadlari bor va ular har doim o'z maqsadlari sari foydali ish uchun harakat qilishadi. Foydalilik esa, mehnat iqtisodiyotida, albatta narxga bog'liq bo'lgan va bo'lmagan omillar orqali aniqlanadi.

Tejamkorlik g'oyasiga ko'ra, insonlar umumiy iqtisodiy foydaga egalik qilish uchun xar sari har doim intilishadi va bu foyda o'zgargani sari ular yangi sharoitga

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

tezroq moslashishga harakat qilishadi. Inson tabiatining bunday ikki xususiyati insonlar va korxonalarining turli rag'batlantirishlar holatida qanday yo'l tutishini taxmin qilishga imkon beradi.

Iqtisodiyot oqimidagi iqtisodiy agentlarning tabiatini taxmin qilish qaysidir ma'noda ikki fundamental yo'nalishi: tanqislik va tejamkorlikka tayanadi. Ishchilar har doim yangi ish qidirish, boshqa joyga ko'chish, qo'shimcha ta'lim olish va shu kabilar o'rtasida tanlov qilishadi. Ish beruvchilar ham mashinalar va ishchilarni uyg'unlashtirish orqali mahsulot ishlab chiqarish hajmini oshirish haqida muhim qarorlar qabul qilishlari kerak bo'ladi. Iqtisodchilar tomonidan bunday qarorlar ishchilar va ish beruvchilar o'zlarining manfaati va foydasi ketidan quvib qaror qabul qilishadi.

Mehnat bozorining haqiqiy ishlash tartibi juda chalkash. Har kuni ko'plab ishchilar va ish beruvchilar o'zaro muloqotga kirishadilar, ularning har birining o'zlarining maqsadlari, ma'lumotlari va harakatlari bor.

Mehnat bozorida juda sodda tartibda ishlashini, ular mehnat bozorida kuzatilayotgan ko'plab o'zgarishlar va oqimalarni tushuntirib bera olishini imkoniyatga ega bo'ladilar.

Modellar umumiy tarzda barcha universal hollarda qo'llana olishi uchun bunday holatlardagi tasodifiy jihatlarni hisobdan chiqarishga qaratilgan.

Iqtisodiy modellarning taxminlarini aniq tushunish uchun, aniq misollardan foydalaniladi. Agar resurslar tanqisligidan kelib chiqiladigan bo'lsak, boshqa shartlar bir xil bo'lgan hollarda, ishchilar ko'proq past ish haqi to'lanadigan ishlarga nisbatan yuqori ish haqi to'lanadigan ishlarni ma'qul ko'rishadi. Shunday ekan, agar xodimlar yuqori ish haqi to'lanadigan ish topishsa, past ish haqi to'lanadigan ishlardan voz kechishadi. Ishchilar ish bilan bandlik borasida bir qancha omillarga qarab qaror qabul qilishadi va ularning amaldagi ish o'rinlarida har qanday ijobiy siljish, boshqa ishga o'tishlari ehtimolini kamaytiradi. Shunday ekan, ba'zi ishchilar boshqalariga nisbatan o'zgarishlarga ancha moyilroq bo'lishadi. Shunga qaramasdan, boshqa omillarni o'zgarimas deb tasavvur qilinsa va faqatgina ish haqi oshirilsa, ishchining o'z ish o'rnini tashlab ketish ehtimoli sezilarli ravishda kamayishi mumkin.

Ishchilarning almashishlari yuqori bo'lgani sari, ular yuqori ish haqi to'lash imkoniyatlariga ega bo'lmay qolishadi. Shunga qaramasdan, agar ular yuqori ish haqi to'lab, ishchilarning ishdan ketishini kamaytirishga erisha olsalar, bu korxonaga uchun foyda keltirishi mumkin. Shunday ekan, ishchilar va korxonalarining foydani maksimallashtirishga bo'lgan harakatlari ʻilingan farazlarga yordam beradi: ish haqi yuqori bo'lgani sari ishchilarning o'z ishlarini tashlab ketishlari kamroq sodir bo'ladi.

Yuqorida qilingan faraz va taxminlar asosida bir qator xulosalarga kelishimiz mumkin:

1. Bu taxminlar faqatgina tanqislik va ratsionallik farazlari asosida kelib chiqdi. Ishchilar va ish beruvchilar, o'zlarining tanqis resurslarini tushungan holda, o'zlarining sharoitlarini yaxshilash uchun yaxshiroq taklif qidiradilar. Bundan tashqari bu taxminlarning asosida yana shunday faraz yotadiki, ishchilar muntazam ravishda mehnat bozoridagi o'zgarishlardan va narxlardan xabardor bo'lib turishadi.

2. Biz ish haqi va uning ishchilarning almashishiga qanday ta'sir qilishi borasida bir qator xulosalar qildik. Bu xulosalar ishning ish haqidagi boshqa omillari ishchilarning korxonadan ketishiga ta'sir qilishi inkor qilinmaydi. Shunga qaramasdan, boshqa omillar o'zgarmagan sharoitda, yuqori ish haqi ishchilarning ishdan ketish ehtimolini kamaytiradi.

3. Ko'rilgan farazlar ish beruvchilar va ishchilarning individual yondashuviga tayanadi, ammo taxminlar ish haqi va ishchilarning oqimi o'rtasidagi munosabat haqidadir. Bizning taxmin, ishchilarning ish haqi oshirilsa barcha ishchilar o'z ish o'rinlarida qolishi haqida emas, balki ish haqini oshirish orqali ishchilarning almashinuvini qisqartirish mumkinligi haqidadir. Shunday ekan, taxminimizni tekshirib ko'rish uchun, ish haqi va ishchilarning almashinishi o'rtasidagi taxmin qilingan munosabat kompaniya va sanoat korxonalaridagi ma'lumotlarga qanchalik mos kelishini o'rganib chiqishimiz kerak ekan.

Diqqat bilan o'rganilgan statistic tadqiqotlar yuqori ish haqi ishchilarning o'z ish o'rinlarini tashlab ketishlarini qisqartirishi haqidagi gipoteza to'g'ri ekanligini ko'rsatadi. O'tkazilgan tadqiqotlarning biriga ko'ra, ish haqining 10 foizga oshirilishi, ishchilar oqimini 1 foizga qisqartirishini aniqladi.

Normativ iqtisodiyot: Normativ iqtisodiyotni tushunish ikki xil iqtisodiy transaksiya borligini anglashdan boshlanadi. Birinchisiga ko'ra, iqtisodiy transaksiyada barcha tomonlar birdek foyda ko'rishlari mumkin. Mehnat bozorining roli esa har ikki tomonga foydali bo'lgan mana shunday kelishuvlarni amalga oshirishdir.

Ikkinchi tranzaksiyada esa bir yoki bir necha tomonlar yutqazishadi. Bunday transaksionalarga ko'pincha daromadning taqsimlanishi kiradi, ya'ni bunda kimdir boshqalarning yo'qotishi evaziga boyiydi. Ba'zi hollarda esa daromad xayriya ishlari natijasida ham taqsimlanishi mumkin (faqat bunda donorlar bu ishlardan ko'radigan foydasi pul bilan bog'liq emas); ba'zi hollarda esa daromadning taqsimlanishi davlat tomonidan soliqlar va harajatlar siyosati orqali belgilab beriladi. Shunday ekan, bozorda ba'zi hollarda ko'ngilli ravishda daromad taqsimlansa, davlat, odatda, majburiy daromad taqsimlanishi bilan mashg'ul bo'ladi.

Mehnat bozorida olib boriladigan boshqa siyosatlar esa ishchilarning o'zlarining manfaatlariga maksimal erishishdagi tanlovlarini o'zgartirishga qaratilgan. Buning ortidagi asosiy vazifa shuki, ishchilar o'zlarining oilasini jismoniy yoki moliyaviy xavf ostiga qo'ymasliklari kerak. Bunday himoyaviy choralarning ko'rilishi ko'pincha minnatdorchilik bilan qabul qilinadi.

Daromadni teng taqsimlashga yoki iste'molni oshirishga qaratilgan choralar ko'pincha bir-biriga zid bo'lib ham qolishi mumkin, chunki ba'zi ishchilar ularga g'amxo'rlik qilishayotganlarida o'zlarini kambag'allashgandek his qilishlari mumkin. Bunday transaksionalar hukumatlar tomonidan belgilanishi kerak, chunki bu choralar ko'ngilli ravishda yuzaga kelmaydi.

Yuqorida qayd etib o'tilganidek, mehnat bozorining asosiy vazifasi ko'ngilli ravishda barcha uchun foydali bo'lgan transaksionalarni amalga oshirishdir. Agarki bozor o'zining bu vazifalarini bajara olmayotgan bo'lsa ham, kamdan-kam inson bu bozorga davlat aralashini ma'qullasa kerak.

Mehnat bozorlarida xodimlar taqdiriga e'tibor bermaslik.

Birinchi, odamlar ba'zi muhim faktarga e'tibor qilmasliklari va shu orqali o'zlarining manfaatlariga to'g'ri kelmaydigan qarorlarni qabul qilishlari mumkin.

Ikkinchi, esa, barchaning manfaatlariga birdek javob beradigan transaksiyaning amalga oshishida ba'zi to'siqlar bo'lishi mumkin.

Mehnat bozorining inqirozi tashqi omillar bilan bog'liqdir. Bozorning inqirozi sotuvchi va oluvchi o'zlarining manfaatlariga to'liq javob beradigan, ammo bu bitimda ishtirok etmayotgan insonlar manfaatlariga javob bermaydigan transaksionalarni amalga oshirishida yuzaga kelishi mumkin.

Ko'pincha, bolalar mehnati tashqi faktorlarning yorqin belgisidir, chunki bolalarda ularning hayotiga ta'sir qilishi mumkin bo'lgan ko'plab qarorlarni qabul qilishda yoki tajriba, yoki vakolat yetishmaydi. Agar ota-onalar faqatgina o'zlarining manfaatlarini o'ylab farzandni ish yoki maktabga jo'natishda faqatgina o'zlari qaror qabul qilsalar, u holda jamiyat ularning qarorlarini iqtisodiy samarali deb hisoblamasligi ham mumkin.

Bundan tashqari, agar ishchi o'zining ish jarayonida jarohat olishi natijasida yuzaga keladigan harajatlarni ish beruvchi zimmasiga yuklay olmasa va buning uchun kerakli mexanizmga ega bo'lmasa, bu holda ham tashqi omillar yuzaga keladi.

Jamiyat uchun foydali bo'lgan transaksionalarning amalga oshmay qolishi natijasida yuzaga keladigan muammolar davlat tomonidan yechiladi. Agar, asosiy muammo ma'lumotning yetarli emasligi bo'lsa, buning uchun yechim davlat tomonidan ishchilarni bunday risklar haqida ogohlantirib chiqish bo'yicha chora qabul qilishi bo'ladi. Agar muammo qonun ayollar o'zlari xohlaganicha ishlash imkoniyatiga ega bo'lmayotganligi bo'lsa, bu holda yechim mana shunday qonunni bekor qilishdir.

Boshqa turdagi transaksional to'siqlarni bartaraf qilish uchun, davlat qabul qiladigan choralar shunchaki bozor iqtisodiyoti natijasida amalga oshadigan transaksionalarni qo'llab-quvvatlash yoki bunday transaksionalarni cheklashdir.

Daromadning teng taqsimlanishining asosiy ijtimoiy maqsadi siyosiy darajada qaror qabul qiluvchilar uchun juda muhimdir, chunki noto'g'ri qabul qilinishi natijasida xodimlarni noroziligiga sabab bo'ladi.

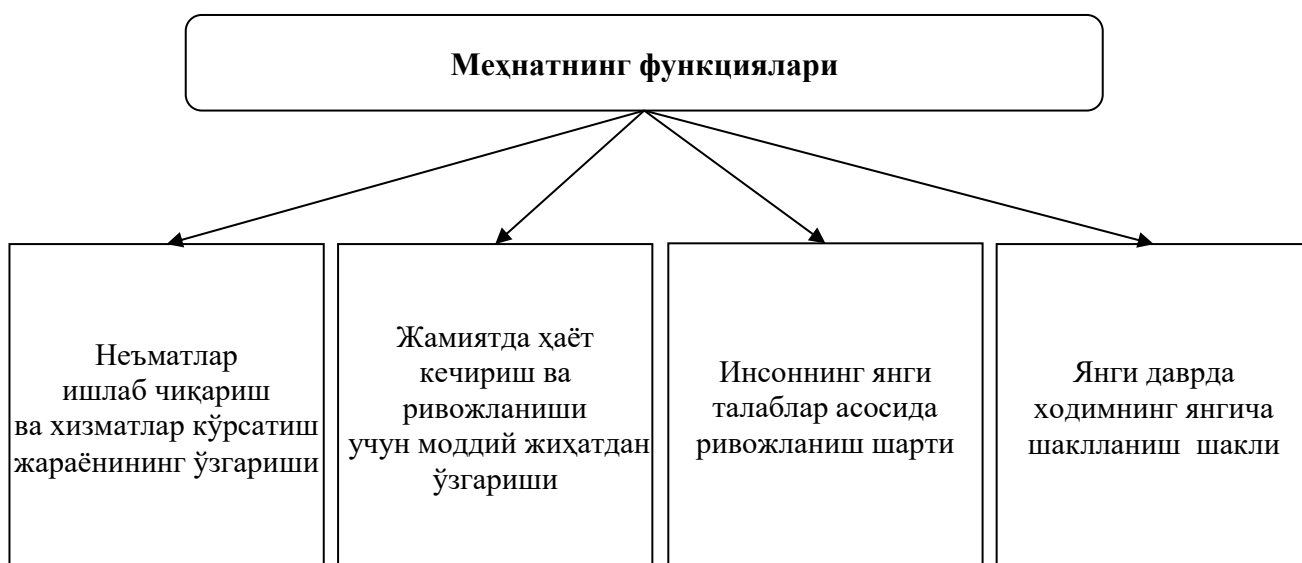
Normativ iqtisodiyot samaradorlikni tenglikdan ustun qo'yadi va buning asosiy sababi uning muhimligida emas, buning sababi samaradorlikni fan jihatdan hisoblash mumkin. Transaksiya har ikki tomon uchun birdek manfaatli bo'lishi uchun talab qilinadigan asosiy omil tomonlarning bundan qoniqish hosil qilishlaridir. Tenglikda esa bir tomondan yo'qotilgan foyda va ikkinchi tomondan olingan foyda solishtiriladi – buni esa fanda hisoblashning iloji yo'qdir.

3. Mehnatning konseptual asoslari

Mehnat turli xususiyatga egaligi bois, qator quyidagi funksionalarni bajaradi. Ularni umumlashtirgan holda quyidagicha guruhlash mumkin (1–rasm):

- mehnat – ne'matlar ishlab chiqarish va xizmatlar ko'rsatish jarayoni sifatida;
- mehnat – jamiyat hayot kechirishi va innovatsion rivojlanishining moddiy sharti sifatida;

– mehnat – insonning o‘zi yangi talablar asosida rivojlanishining sharti sifatida;



1.1–rasm. Mehnatning funksiyalari

– mehnat faoliyati – xodimning zamonaviy shakllanishi shakli sifatida.

Mehnat ishlab chiqarishning bir qismi bo‘lgani uchun ishlab chiqarishning mavjud bo‘lishida, ishlab chiqarish faoliyatida ishtirok etadi. Shuning uchun ham u ishlab chiqarish resurslari tarkibiga kiradi va uning ajralmas elementi (unsuri), resurslaridan biri hisoblanadi.

Ishlab chiqarish resurslari deyilganda innovatsion rivojlanish asosida moddiy va ma’naviy ne’matlar yaratish, xizmatlar ko‘rsatishda foydalanilishi mumkin bo‘lgan ishlab chiqarishning turli unsurlari jamlanmasi tushuniladi. Ular quyidagicha tasniflanadi (2–rasm):

– tabiiy resurslar – ular ishlab chiqarish jarayonida ishlatiladigan atrof muhitning eng muhim tarkibiy qismlaridir (quyosh, bio, shamol energiyasi, suv resurslari, foydali qazilmalar);

– moddiy resurslar – ular o‘zlari ishlab chiqarishning mahsuli bo‘lgan ishlab chiqarish vositalaridir (mehnat vositalari va predmetlari);

– mehnat resurslari – ish kuchi, ya’ni mehnatga layoqatli aholi. Mehnat resurslari xususiyati uchun ish kuchining yoshi, jinsi, malakasi, ta’lim darajasi, mehnatga qiziqishi (motivatsiyasi) bo‘yicha tarkibi juda muhim ahamiyatga egadir;

– moliyaviy resurslari – jamiyat ishlab chiqarish jarayoni uchun ajratadigan pul mablag‘laridan iborat. Ularning manbalari investitsiya mablag‘lari, qimmatli qog‘ozlar, soliqlar, pul jamg‘armalari, davlat qarzlaridir;

– axborot resurslari – bu mexanizatsiyalashgan va avtomatlashgan ishlab chiqarish amal etishi va ularni elektron kompyuter texnikasi orqali boshqarish uchun zarur bo‘lgan ma’lumotlardir;

– texnologiya resurslari – ular xodimlar va mashinalar, shuningdek elektron qurilmalarning ishlashini va ular orasidagi axborot aylanishini ta’minlaydigan resurslardir.



1.2–rasm. Ishlab chiqarish resurslari

Ishlab chiqarish (iqtisodiy) resurslari chegaralangan, ular jamiyat rivojlanishi jarayonida ehtiyojlarni to‘la qondirish uchun zarur bo‘lganidan kamdir, shu sababli barcha ehtiyojlarni bir yo‘la va to‘liq qondirishning imkoniyati yo‘q.

Mehnat insonning o‘zini rivojlantirishning manbasi ham hisoblanadi. U mehnat faoliyatini amalga oshirish uchun bilimi, malakasini oshiradi, o‘zida ijobiy qobiliyatlarni shakllantiradi.

Mehnat insonning shaxs sifatida shakllanishida ham ishtirok etadi. Mehnat insonning ijtimoiylashuviga, o‘zligini namoyon qilishga ko‘maklashadi. Bu o‘rinda amerikalik psixolog Donald Syuperning shaxsning shakllanishi bosqichlarini keltirish mumkin (1.3-rasm):



1.3-rasm. Donald Syuper: Insoning shakllanish bosqichlari²

1. Ulg'ayish bosqichi (tug'ilganidan 14 yoshigacha). Ana shu davrda asosiy qiziqishlar va qobiliyatlar rivojlanadi. Bunda xar qanday inson o'zining bo'lajak kasbi to'g'risidagi tasavvurlar dastavval hayollar (4-10 yosh), keyin o'z qobiliyatlarini anglash asosida (13-14 yosh) paydo bo'ladi.

2. O'z imkoniyatlarini tahlil etish bosqichi (14-25 yosh). Bu davrda inson o'z salohiyatini bilim olish va mehnat faoliyatida sinab ko'radi. Bunda muayyan kasb bilan (asosiy emas) vaqtincha mashg'ul bo'linishi (15-17 yosh) mumkin. Bosqich ko'pincha tanlangan kasbni ta'lim olish bilan birga real mehnat faoliyatida sinab ko'rish (22-24 yosh) orqali yakun topadi (bu o'rinda G'arb davlatlarida mehnat faoliyatini ta'lim olish bilan qo'shib olib borish imkoniyatlari katta ekanligini eslashimiz mumkin).

3. Sinash bosqichi (25-30 yosh). Ana shu davrda inson o'zini tajribaliroq xodimlar bilan raqobat qilishga qodir to'laqonli mutaxassis sifatida "sinab ko'radi". Bevosita raqobatlashish orqali muvaffaqiyatga erishishga intilish yuqori mehnat unumdorligining ham, insonni o'zini rivojlantirishining ham eng asosiy rag'batidir.

4. Barqarorlik bosqichi (30-44 yosh). Inson ana shu vaqtda o'zini ishonchli va omadli mutaxassis sifatida ko'rsatadi. Bu ustunligini mustahkamlash uchun kasbiy malakasini oshirishga hamda o'zining ham firmasida, ham jamiyatda mavqeini kuchaytirishga intiladi.

5. Intilishlar natijasida erishilgan mavqeni barqarorlashtirish bosqichi (45-64 yosh). Inson bu davrda barqaror kasbiy va ijtimoiy mavqega ega bo'lishga harakat qiladi.

6. Kasbiy va ijtimoiy faollikning susayishi, pasayish bosqichi (65 yosh va undan yuqori).

Iqtisodiyotning innovatsion rivojlanishi, yangi texnologiyalar og'ir mehnat talab qiladigan ishlab chiqarish jarayonlarini kamaytirmoqda. Shunga qaramasdan xodim hozir ham bir maromdagi, zerikarli mehnat faoliyatiga hayotiy ne'matlarga ega bo'lish uchun zaruriy ehtiyoj sifatida qaraydi. Shu bilan birga hamma ham mehnat faoliyatiga faqat daromad topish vositasi sifatida qaramaydi. Insonda boshqa – o'z qobiliyati, bilimi, tajribasi mahoratini namoyish qilish orqali o'zligini namoyon qilish ehtiyoji ham kuchlidir.

4. "Zamonaviy mehnat iqtisodiyoti" fanining innovatsion rivojlanish sharoitlaridagi vazifalari

Innovatsion rivojlanish jarayonlari natijasida murakkab xalqaro munosabatlarga asoslangan yagona jahon bozor iqtisodiyoti – geoiqtisodiyot shakllanmoqda va rivojlanmoqda. "Mehnat iqtisodiyoti" fanida ham shunga mos sifat o'zgarishlari sodir bo'lmoqda.

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

Hozirgi davrda shaxsning “Mehnat iqtisodiyoti” tadqiqotlarining ob’ekti sifatidagi roli keskin ortdi. Mehnat faoliyati borgan sari intellektuallashish xususiyatiga ega bo’lmoqda, ya’ni mehnat jarayonining bilim-ilmiy salmog’i ortmoqda. Bu esa mehnatni tadqiq etishga yondashuvlarni ham tubdan qayta ko’rib chiqishni talab etmoqda.

Hozirgi kunlardan 25–30 yil ilgari xodim “tajriba + bilim” formulasi bo’yicha baholanadigan, bunda birinchi o’ringa tajriba qo’yilar edi. Katta ish tajribasiga ega bo’lgan xodim yuqori baholanar, uning mehnatiga ham ushbu mezon asosida haq to’lanar edi. Ana shunday munosabat, ayniqsa, Yaponiya davlatida xodimlarga haq to’lashda ko’p kuzatilar edi.

Bugungi kunda esa xodimning bilimi birinchi o’ringa ko’tarilmoqda. Ishlab chiqarishdagi texnik va texnologik o’zgarishlar, iqtisodiyot sohalaridagi ilg’or taraqqiyot xodim tomonidan mehnat funksiyalarini samarali bajarish uchun o’z bilimlarini muttasil yangilanib turishini talab etmoqda. Ayni paytda xodimning bilimiga uning “tafakkur” mezoni qo’shiladigan bo’ldi. Bunda “tafakkur” egallangan bilimlarni amaliyotda samaraga yo’naltirilgan “aql” bilan qo’llashga qodirlik ma’nosida ishlatilmoqda. Shuning uchun tafakkurni rivojlantirish kasbiy tayyorgarlikning asosiy mezoniga aylandi.

Shu munosabat bilan, “Zamonaviy mehnat iqtisodiyoti” fanining maqsadi – ilmiy-amaliy, nazariy-metodologik asoslarga tayanib, innovatsion bozor iqtisodiyoti sharoitida yangi ijtimoiy-mehnat munosabatlarini shakllantirish jarayonida har bir xodim va umuman jamiyatning mehnat salohiyatini oshirishni va undan oqilona foydalanishni tadqiq etishdir.

Mehnat iqtisodiyotining hozirgi innovatsion rivojlanish sharoitlaridagi dolzarb vazifalari ham ana shu maqsaddan kelib chiqadi. Bu vazifalar quyidagilardan iboratdir:

1. Innovatsion rivojlanish davrida mehnat sohasidagi iqtisodiy jarayonlarning mohiyati va mexanizmlarini aniqlash. Bu inson va jamiyat hayotida mehnatning roliga taalluqli iqtisodiy nazariyalarning metodologik qoidalari, shuningdek sharoitlarida ijtimoiy-mehnat munosabatlarining raqamlashtirish xususiyatlari hisobga olingan holda tadqiq etilishini taqozo qiladi.

2. Ijtimoiy-mehnat munosabatlarining ijtimoiy yo’naltirilgan iqtisodiyotdagi innovatsion iqtisodiy munosabatlar va jarayonlar bilan o’zaro bog’liqligiga aniqlik kiritish. Shuningdek, mehnat bozorining kapital, fond va xomashyo bozorlari bilan o’zaro munosabatlari ham yangicha chuqur tadqiqotlarni amalga oshirishni talab qiladi.

3. Yangi davrda mehnat resurslarining qiymati, shuningdek ularni takror hosil qilishning barcha bosqichlaridagi mehnat sarflarini shakllantirish masalalarini o’rganish. Mehnat iqtisodiyoti sohasida jamiyatning ish beruvchiga nisbatan ijtimoiy talabi hisoblanadigan eng kam ish haqi miqdori nihoyatda kamligi sababli o’z funksiyasini yetarli darajada bajara olmayapti.

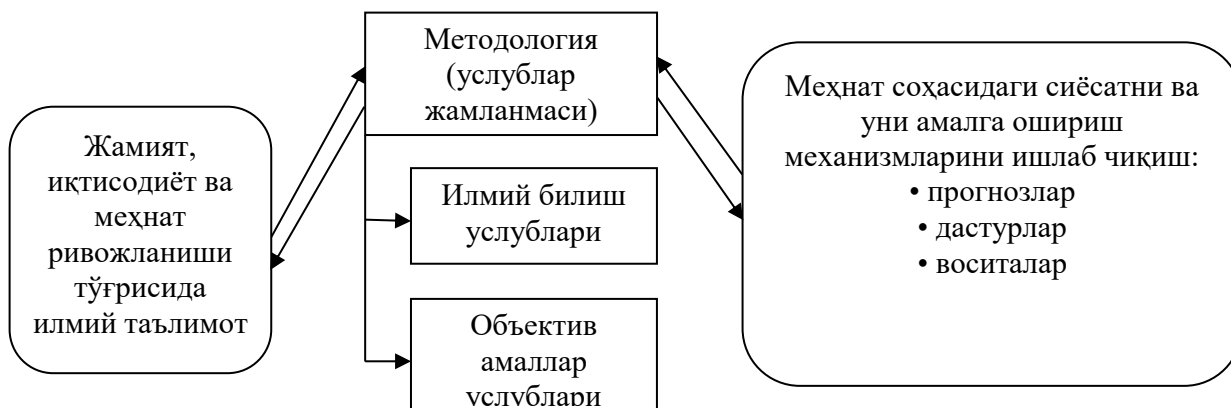
4. Xalqaro mehnat taqsimotiining tobora jadallashayotganli mehnat resurslarining tashqi mobilligi muammolarini innovatsion usullarda ilmiy tadqiq etish zaruratini kuchaytiradi. Shuning uchun tashqi mehnat migratsiyasini tartibga

solishni yanada takomillashtirish, ushbu jarayonning mamlakat iqtisodiyotiga ta'siri, mehnat migrantlarini ijtimoiy himoya qilish masalalari "Zamonaviy mehnat iqtisodiyoti" fani markazida bo'ladi.

5. Turli xo'jalik yurituvchi sub'ektlarning konkret iqtisodiy holatidan kelib chiqib, mehnat munosabatlarining muayyan holatini tahlil qila bilish asosida unlarni takomillashtirish tajribasini joriy qilish. Bu esa fanning amaliyot bilan uzviy aloqadorligini kuchaytiradi.

Iqtisodiyotda, ijtimoiy–mehnat munosabatlarida ro'y berayotgan tub o'zgarishlar "Mehnat iqtisodiyoti" fanida ham yangi raqamlashgan metodologik yondashishlar va tadqiqot usullarini qo'llashni taqozo etmoqda.

Metodologiya mehnat bozori va uni tashkil etadigan unsurlarini tadqiq etishda qo'llaniladigan uslublarning jamlanmasi sifatida nazariya bilan amaliyotni bog'lash rolini bajaradi hamda davlat tomonidan ijtimoiy va iqtisodiy rivojlanish qonuniyatlari yordamida kadrlar siyosatini amalga oshirishda zaruriy bo'g'in vazifasini o'taydi (4-rasm).



4-rasm. Mehnatni tadqiq etish va tartibga solishda metodologiyaning roli

Metodologiya “Mehnat iqtisodiyoti”da qo‘llaniladigan uslublar jamlanmasi sifatida O‘zbekistonda mehnatga doir qonun hujjatlari: Mehnat kodeksi, mehnat va mehnat faoliyati bilan bog‘liq 400 dan ortiq qonun hujjatlariga asoslanadi. Ushbu qonun hujjatlarida mehnat faoliyatini tartibga solish, uni amalga oshirish, ish haqi, ish kuchining mobilligi, mehnat migratsiyasi, mehnat xavfsizligi, xodimlarning ijtimoiy himoya qilish va boshqa muhim masalalarning huquqiy asoslari belgilab qo‘yilgan. Metodologiya, shuningdek “Mehnat iqtisodiyoti” va u bilan bog‘liq fanlarning ilmiy qoidalari va xulosalariga ham tayanadi.

“Mehnat iqtisodiyoti” ham jamiyatning innovatsiyaga asoslangan mehnat salohiyatini kuchaytirish, ijtimoiy-mehnat munosabatlarini takomillashtirish, milliy iqtisodiyot samaradorligini oshirish, aholi moddiy farovonligini ta’minlashning globallashtirish sharoitlaridagi muammolarini “raqamli iqtisodiyot” usulida tadqiq etish va ularni hal etishning oqilona konsepsiyalarini taqdim etadi.

Bahs munozaralar uchun savollar

1. Zamonaviy mehnat iqtisodiyoti fanining maqsadi nimalardan iborat?
2. Zamonaviy mehnat iqtisodiyoti fanining innovatsion rivojlanish sharoitlaridagi dolzarb vazifalari nimalardan iborat?
3. Iqtisodiy transaksiya mehnat munosabatlarida nimani anglatadi?
4. Donald Syuperning shaxsning shakllanishi bosqichlarini necha bosvichdan iborat?
5. Mehnat iqtisodiyotining hozirgi innovatsion rivojlanish sharoitlaridagi dolzarb vazifalari nimalardan iborat?

Foydalanilgan adabiyotlar

1. O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti Sh.M Mirziyovning 2018 yil 20 oktabrdagi 841-son “2030 yilgacha bo‘lgan davrda barqaror rivojlanish sohasidagi milliy maqsad va vazifalarni amalga oshirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi Qarori. <http://www.gov.uz> – O‘zbekiston Respublikasining davlat portali.

2. Abdurahmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti: Darslik – T.: IQTISODIYOT, 2019. –628 b.
3. Abdurahmonov Q.X., Zokirova N.Q. Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi. O’quv qo’llanma. – T.: “Fan va texnologiya”, 2013. – 536 b.
4. Macroeconomics and Human Development. – First published, 2013. – 158 p.
5. Abdurahmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti. Darslik. – T.: «Mehnat», 2009 yil. - 512 b.
6. Zokirova N.Q., Shoyusupova N.T., Gabzalilova V.T., Abdurahmanova G.Q. Aholini ish bilan bandligini tartibga solish: Monografiya.-T.: TDIU, 2011.

2- MAVZU. ZAMONAVIY MEHNAT MUNOSABATLARI ISTIQBOLLARINING TAMOYILLARI VA USTIVOR VAZIFALARI

Reja:

1. Davlatning mehnat bozoridagi roli
2. Davlatning ish bilan bandlik siyosati
3. Zamonaviy mehnat bozorining infratuzilmasi
4. Aholini ishga joylashtirish tizimida davlat va xususiy tuzilmalar sherikchiligining roli

Kalit soʻzlar: ish bilan bandlik siyosati, milliy iqtisodiyot modellari, ta’lim siyosati, bo’sh ish joylari xaqida ma’lumot

2.1.Davlatning mehnat bozoridagi roli

Jahonda rivolanishning sanoat bosqichiga o’tilishi bilan mehnat bozorining shakllanishi jadallashdi. Bu davlatning mehnat bozoridagi rolga aniqlik kiritish iqtisodchi olimlar tadqiqotining asosiy mavzusiga aylanishiga sabab bo’ldi.

1758 yilda fransuz iqtisodchisi J.K. Gurne fiziokratlar maktabining assambleyasida e’lon qilgan «Laissez faire, laissez passer» (“Nima qilmoqchi bo’lsalar ham ruxsat bering, qayoqqa bormoqchi bo’lsalar ham ruxsat bering”) shiori, ya’ni iqtisodiy erkinlikka, raqobatli bozor xo’jaligi yo’lidagi to’siqlarni olib tashlashga da’vati klassik iqtisodiy nazariya asoschisi A.Smitning “bozorning ilg’anmaydigan qo’li” g’oyasiga asos bo’ldi.

Biroq XX asrning 30-yillarida AQShdagi “buyuk turg’unlik” bozor iqtisodiyoti mexanizmlari hamma narsani tartibga solishga qodir emasligini yaqqol namoyish qildi. O’sha paytlarda J.Keynsning bozor talab va taklifni mutanosiblashtira olmasligi, shuning uchun bu jarayonlarga davlatning investitsiya faoliyatini kengaytirish, ish bilan to’la bandlikka intilish, aholining keng qatlamlari tomonidan talabni oshirish uchun daromadni qayta taqsimlash va ijtimoiy xususiyatga ega boshqa choralar orqali aralashishi shart ekanligi haqidagi fikrlari iqtisodiy nazariyada yangi sahifa ochdi.

XX asrning ikkinchi yarmida G’arbdagi rivojlangan davlatlarda asosini “o’rta qatlam” (aholining 60-70%) tashkil etadigan, kichik va o’rta tadbirkorlar, menejerlar, muhandis-texnik xodimlar, xizmatchilar, yuqori malakali ishchilardan iborat

zamonaviy ijtimoiy tarkib shakllandi. Xuddi shu paytda ushbu mamlakatlarda bozorni davlat tomonidan tartibga solishni takomillashtirishga yo'naltirilgan yangi tuzilmalar – davlatning ish bilan bandlik siyosatini amalga oshirishga da'vat etilgan yangi vazirliklar, idoralar va xizmatlar, mehnat bozorini tadqiq etish markazlari tashkil topdi. Natijada davlanning mehnat bozorini tartibga solishi keng ko'lamlilik va doimiylik tusini oldi.

Rivojlangan davlatlarning ushbu siyosati yuksak samara keltirdi: ularda bir necha o'n yilliklar mobaynida tarixda misli ko'rilmagan iqtisodiy o'sish sur'atlari (yiliga o'rtacha 4-5%) ta'minlanishi bilan bir qatorda deyarli ish bilan to'la bandlikka (ishsizlik iqtisodiy faol aholining 1,5-3% dan oshmadi) va aholi farovonligini keskin oshirishga erishildi.

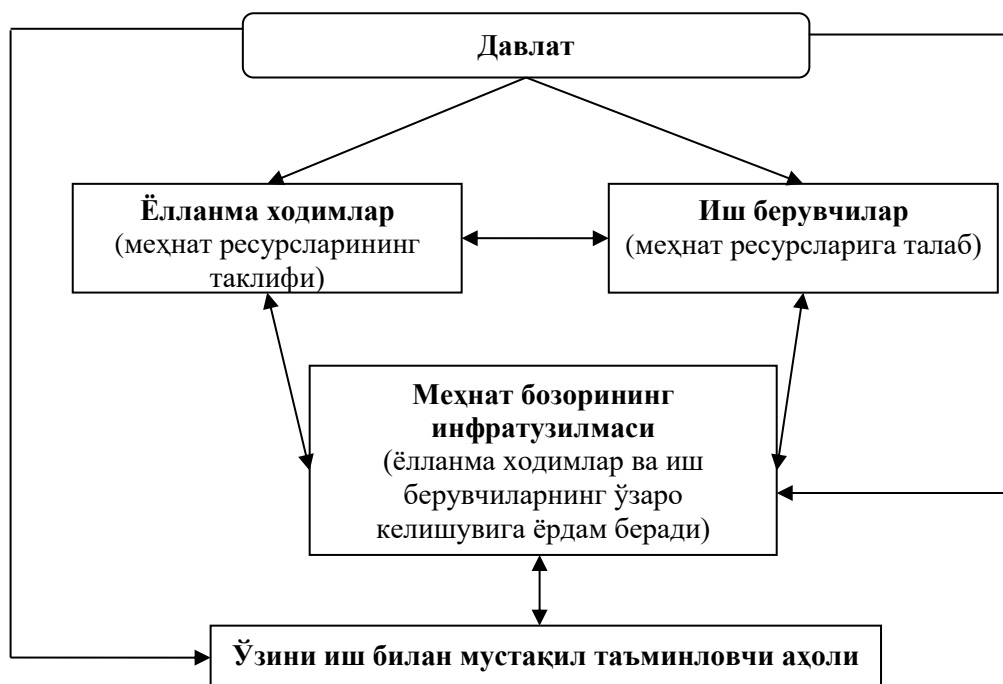
Ammo 1970-yillarda AQSh va G'arbiy Yevropa mamlakatlari iqtisodiyotida yangi holat – "stagflyatsiya", ya'ni bir yo'la inflyatsiya va ishsizlik darajasining keskin ortishi paydo bo'ldi. Masalan, 1975 yilda AQShda inflyatsiya 10% ga yetgani holda ishsizlik darajasi 9% ni tashkil etdi. Bu yangi iqtisodiy sharoitlarda keynscha nazariya o'zini oqlamayotganligining dalolati edi.

Ana shu yana kun tartibiga J.K. Gurnening «Laissez faire, laissez passer» shiorini – "Davlatning iqtisodiyotga aralashishini kamaytirish"ni olib chiqdi. Ushbu g'oya AQSh Prezidenti R.Reygan va Buyuk Britaniyaning Bosh vaziri M.Tetcherning "reyganomika" va "tetcherizm" nomini olgan iqtisodiy siyosatida o'z ifodasini topdi.

Iqtisodiy nazariyada bu yangi liberal yo'nalishning eng mashhur kotsepsiyasi monetarizm nomini oldi. Ushbu oqim vakillari, birinchi navbatda Nobel mukofotining laureati M.Fridman, muomalaga "ishsizlikning tabiiy darajasi"ni kiritdi. Ular mehnatga layoqatli aholining ish bilan to'liq bandligi va ishsizlikning majburiy xususiyatga ega ekanligini inkor qiladi. Monetarchilarning "ishsizlikning tabiiy darajasi" iqtisodiy o'sish sur'atlari bilan bog'liq bo'lmagan, tabiiy sabablarga (xodimlarning qo'nimsizligi, mehnat migratsiyasi, demografik omillar) ko'ra, ob'ektiv jihatdan tarkib topadigan, nisbatan uzoq vaqt davomida 5-6% ni tashkil etadigan ishsizlikdir.

Ushbu konsepsiya tarafdorlari ish bilan bandlikni tartibga solish uchun mehnat resurslarining taklifini qisman va vaqtincha ish bilan bandlik, xodimlarni pensiyaga muddatidan oldin chiqarish, tashqi mehnat migratsiyasini cheklash orqali kamaytirishni taklif etadi.

Mehnat bozorining mohiyati uning sub'ektlari o'zaro munosabatlarida mufassalroq namoyon bo'ladi (1-rasm).



2.1-rasm. Mehnat bozori sub'ektlarning o'zaro munosabatlari

Mehnat bozorining barcha sub'ektlari raqobat sharoitida bir-birlari bilan o'zaro munosabatda bo'ladi. Mehnat bozorida raqobat uning kon'yunkturasini belgilaydi. Mehnat bozorining kon'yunkturasi boshqa bozorlardagi kabi ikki turli bo'ladi (2.2-rasm):

1. Muvozanatsiz kon'yunkturali mehnat bozori. U ham ikki turli bo'ladi:
 – mehnatning kamomadligi. Bunda mehnat bozorida mehnat resurslari yetishmaydi;

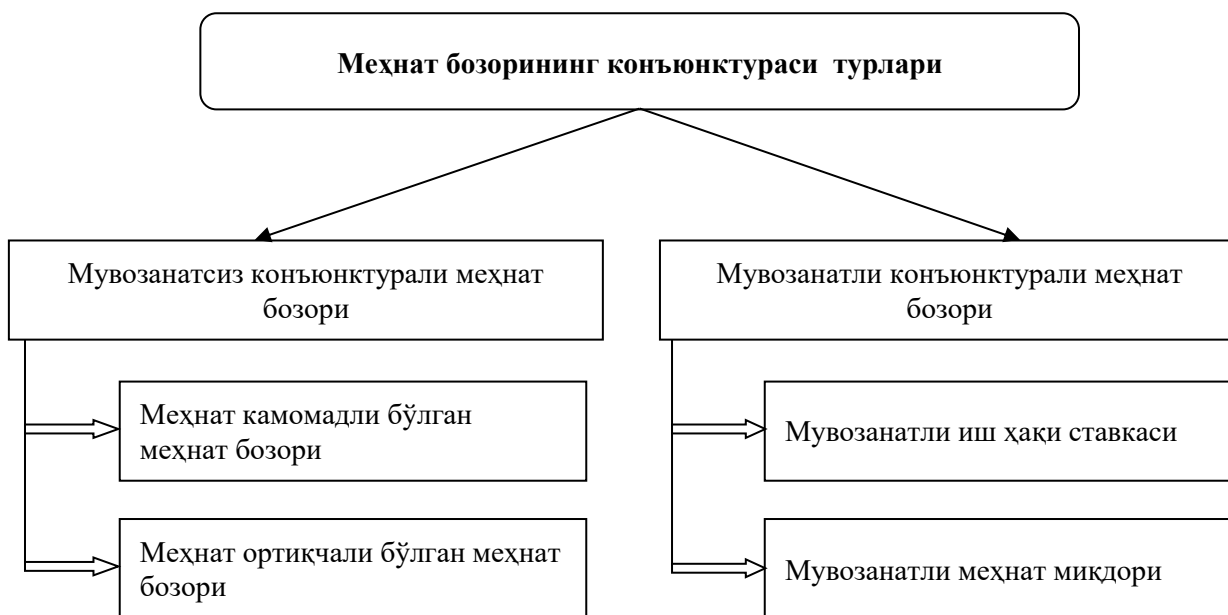
– mehnatning ortiqchaligi. Bunda mehnat bozorida mehnat resurslari taklifi unga talabdan yuqori bo'ladi.

2. Muvozanatli kon'yunkturali mehnat bozori. Bunday mehnat bozorida mehnat resurslarining taklifi unga talabga mutanosib bo'ladi.

Muvozanatli kon'yunkturali mehnat bozori quyidagi xususiyatlari bo'ladi:

1. Muvozanatli ish haqi stavkasi. Bunday holat o'zi uchun chiqimli bo'lgan ish beruvchini ham, bu asosiy daromadi va tirikchilik manbai bo'lgan yollanma xodimni ham qoniqtiradi.

2. Muvozanatli mehnat miqdori. Ushbu holat mavjud mehnat resurslariga taklifga mavjud va sifatli ish joyi mutanosib bo'lishini nazarda tutadi.



2.2-rasm. Mehnat bozorining kon'yunkturasi turlari

Boshqacha qilib aytganda, muvozanatli kon'yunkturali mehnat bozori Xalqaro mehnat tashkilotining Munosib mehnat konsepsiyasida ko'zda tutilgan to'liq, samarali, oqilona va unumdor ish bilan bandlik ta'minlanishini nazarda tutadi.

Hozirgi davrda davlatning mehnat bozorini tartibga solish siyosati har bir mamlakatdagi milliy iqtisodiyotdagi vaziyat, ishlab chiqaruvchi kuchlarning rivojlanganligi darajasi, tarkib topgan ijtimoiy-mehnat munosabatlari va boshqa ko'pgina omillar hisobga olgan holda shakllanadi.

Davlat mehnat bozorida faol va nafaol siyosat olib borishi mumkin.

Davlatning mehnat bozoridagi faol siyosati – bu mehnat bozori sub'ektlari o'rtasidagi munosabatlarni tartibga solish maqsadiga yo'naltirilgan huquqiy, tashkiliy, iqtisodiy choralar majmuasidir. Davlatning mehnat bozoridagi faol siyosati xodimlarning mehnat bozoridagi raqobatbardoshligini oshirish uchun uni kasbiy tayyorlash, malakasini oshirish, qayta tayyorlash, ularni o'zlarini ish bilan mustaqil ta'minlashlariga har taraflama yordam berishni nazarda tutadi.

Davlatning mehnat bozoridagi faol siyosatiga tarkib topgan ijtimoiy-mehnat munosabatlarning, birinchi navbatda ijtimoiy sheriklarning (yollanma xodimlar, ish beruvchilar (ularning vakolatli vakillari va davlat) o'zaro hamkorligining ta'siri kattadir.

Davlatning mehnat bozoridagi nafaol siyosati ish qidirayotganlarning ro'yxatini tuzish, ishsizlik nafaqasini belgilash va uni taqdim etish tizimini shakllantirish, ishsizlar va ular oilalarini ijtimoiy qo'llab-quvvatlash bilan chegaralanadi.

O'zbekistonda "Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida"gi qonunning 6-moddasida davlat:

– "ish bilan ta'minlash turini, shu jumladan turli mehnat rejimidagi ishni tanlash erkinligini;

- ishga qabul qilishni qonunga xilof ravishda rad etishdan va mehnat shartnomasini g'ayriqonuniy ravishda bekor qilishdan himoyalashni;

- maqbul keladigan ish tanlash va ishga joylashishga bepul yordam berishni;

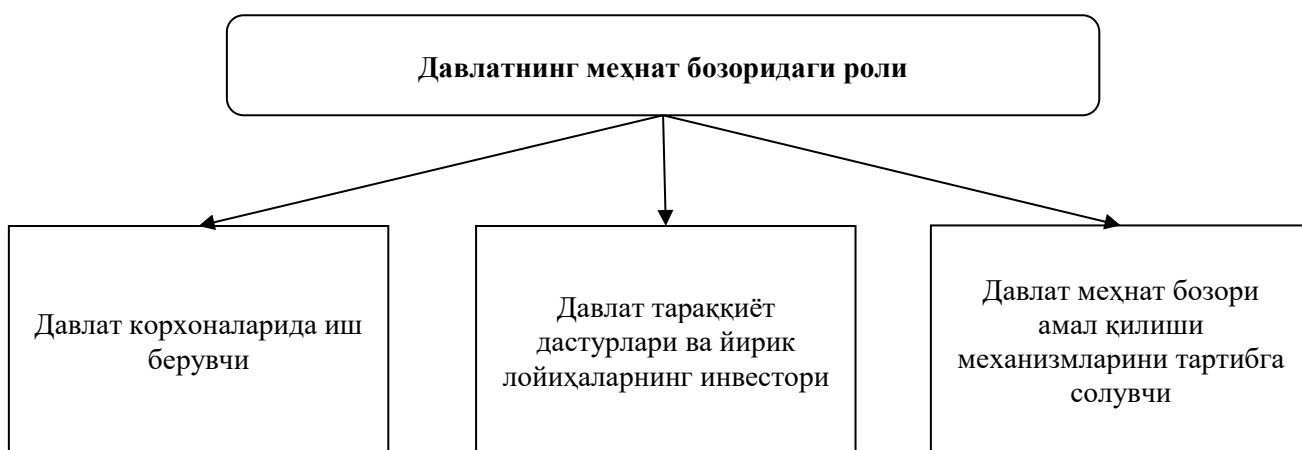
- har kimga kasbga va ishga ega bo'lishda, mehnat qilish va ish bilan ta'minlanish shart-sharoitlarida, mehnatga haq to'lashda, xizmat pog'onasidan yuqorilab borishda teng imkoniyatlar yaratishni;

- yangi kasbga (mutaxassislikka) bepul o'qitishni, mahalliy mehnat organlarida yoki ularning yo'llanmasi bilan boshqa o'quv yurtlarida stipendiya to'lab malakasini oshirishni;

- boshqa joydagi ishga qabul qilinganda sarf qilingan moddiy xarajatlar uchun qonun hujjatlariga muvofiq kompensatsiya to'lashni;

- haq to'lanadigan jamoat ishlarida qatnashish uchun muddatli mehnat shartnomalari tuzish imkoniyatini kafolatlaydi", deb mustahkamlab qo'yilgan.

Davlatning mehnat bozoridagi roli asosan quyidagilardan quyidagilardan kelib chiqadi (2.3-rasm):



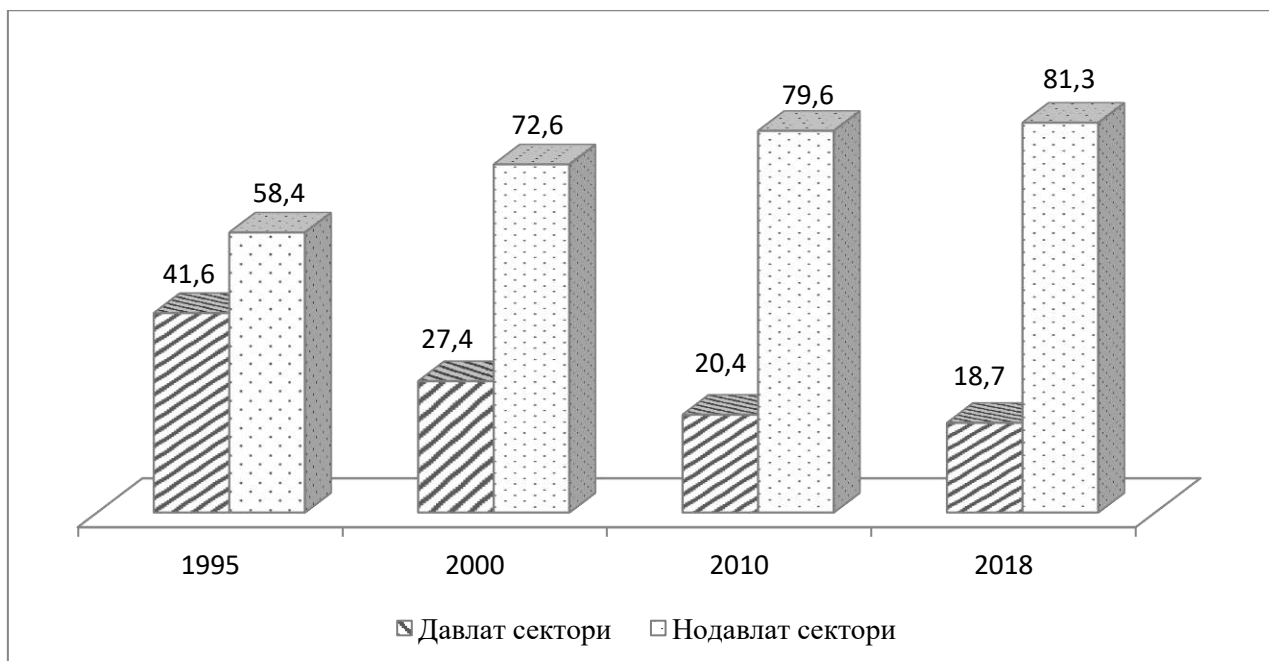
2.3-rasm. Davlatning mehnat bozoridagi roli

- davlat korxonalarida ish beruvchi ekanligidan;

- davlat taraqqiyot dasturlari va yirik loyihalarning investori ekanligidan;

- davlat mehnat bozori amal qilishi mexanizmlarini tartibga soluvchi ekanligidan.

Davlat davlat sektorida yirik ish beruvchi sifatida mehnat bozorida muhim rol o'ynaydi. O'zbekistonda mustaqillik yillarida yalpi ichki mahsulot hajmida davlat mulkning ulushi keskin qisqardi (4-rasm). Ammo davlat ijtimoiy sohalar – xalq ta'limi, tibbiyot, madaniyat, huquq-tartibot va boshqalarda asosiy ish beruvchidir.



4-rasm. O‘zbekistonda yalpi ichki mahsulot hajmida davlat va nodavlat sektorlarining ulushi (yalpi ichki mahsulot umumiy hajmiga nisbatan %)³

Davlat ish beruvchi sifatida milliy iqtisodiyotning boshqa sohalarida ham ijtimoiy-mehnat munosabatlariga katta ta’sir ko‘rsatadi. Masalan, davlat daromadni oshirish siyosatini amalga oshirar ekan, u iqtisodiyotning davlat sektorida ish haqi miqdorini ko‘paytirib, xususiy ish beruvchilarni ularga tenglashishga rag‘batlantiradi. Jumladan, O‘zbekistonda har safar eng kam ish haqi oshirilganida, davlat nodavlat korxonalar va tashkilotlariga ham ana shunga amal qilishni tavsiya etadi.

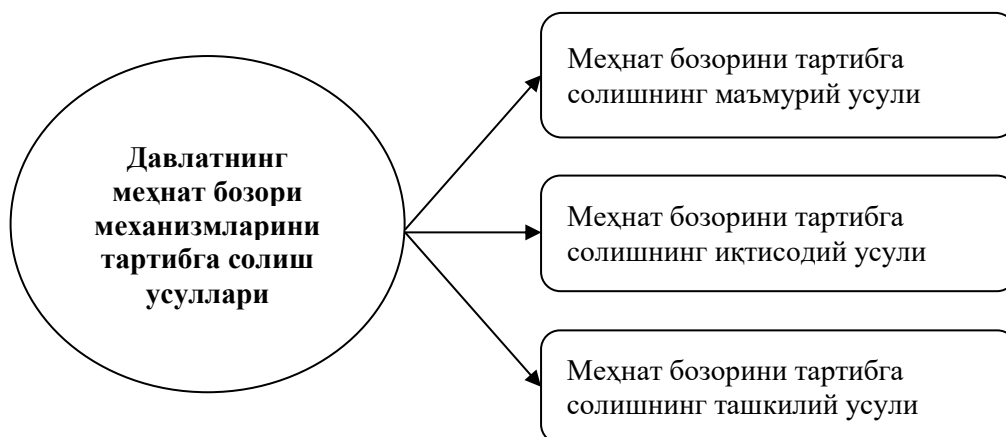
Davlatning investor sifatidagi rolining ikki tomonlama afzalligi bor. Birinchidan, davlat preferensiyalarga ega bo‘lmagan iqtisodiyot sohalarini qo‘llab-quvvatlaydi, bu esa yangi ish joylari yaratishga xizmat qiladi, ikkinchidan modernizatsiya qilingan korxonalar ishlab chiqarish hajmini oshirib, qo‘shimcha soliq to‘laydi. Bu ham ishtimoiy-mehnat munosabatlarini uyg‘unlashtirishga xizmat qiladi.

Mamlakatda yagona davlat investitsiya siyosatini shakllantirish va amalga oshirishni muvofiqlashtirish maqsadida O‘zbekiston Respublikasi Investitsiyalar bo‘yicha davlat qo‘mitasi tashkil etilgan. Ushbu mas’ul vakolatli davlat organi zimmasiga milliy iqtisodiyot tarmoqlari va hududlariga investitsiyalar kiritish hajmini kengaytirishni rag‘batlantirish, respublikada investitsiya muhitini yanada takomillashtirish vazifalari yuklatilgan. Davlat ahamiyatiga ega yirik investitsiya loyihalari O‘zbekiston Hukumati tomonidan yoki uning kafolati ostida jalb etilgan kreditlar, shuningdek Tiklanish va taraqqiyot jamg‘armasi mablag‘lari hisobidan moliyalashtirilishi ham ko‘zda tutilgan⁴.

³ Ўзбекистон Республикаси Давлат статистика қўмитаси // [http:// www.stat.uz](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](http://www.Lex.uz).

Davlat mehnat bozori amal qilishi mexanizmlarini tartibga soluvchi rolga ham egadir. U bu rolni ma'muriy, iqtisodiy va tashkiliy usullar orqali amalga oshiradi (2.5-rasm).



2.5-rasm. Davlatning mehnat bozori mexanizmlarini tartibga solish usullari

Davlat tomonidan mehnat bozorini tartibga solishning ma'muriy usuli yangi ish joylarini yaratish, korxonalar faoliyatini litsenziyalash, demografiya va migratsiya jarayonlarini tartibga solish orqali amalga oshiriladi.

Davlat tomonidan mehnat bozorini tartibga solishning iqtisodiy usuli keng qamrovlidir. Ularga, jumladan quyidagilar kiradi:

- yangi ish joylari yaratayotgan ish beruvchilarga soliq imtiyozlari taqdim etish;
- ish bilan bandlikka ko'maklashish bo'yicha davlat jamg'armalari tashkil etish;
- ish bilan bandlik tadbirlarini moliyalashtirish;
- nodavlat sektoriga davlat buyurtmalari berish;
- ish bilan mustaqil bandlikni rag'batlantirish va boshqalar.

Davlat tomonidan mehnat bozorini tartibga solishning tashkiliy usuli mehnat bozorining barcha ishtirokchilariga ijtimoiy-iqtisodiy shart-sharoitlarni yaratish maqsadiga yo'naltirilgan. Davlatning bunday tadbirlariga hududlarni rivojlantirish dasturlari, mehnat bozorini prognozlash, aholining ish bilan bandligi xizmatini tashkil etish, yoshlarni kasbga yo'naltirish va boshqalar kiradi.

2.2. Davlatning ish bilan bandlik siyosati

Davlatning aholining ish bilan bandligi sohasidagi siyosati ijtimoiy-mehnat munosabatlarning eng muhim masalasidir. Chunki mehnatga layoqatli aholini ish bilan ta'minlash har bir davlatning birinchi galdagi vazifalaridan hisoblanadi. Ish bilan bandlik barcha ijtimoiy-iqtisodiy tuzumlar uchun xos bo'lgan hal qiluvchi iqtisodiy kategoriyadir. Ish bilan bandlikning xususiyati, jamiyatning mehnat salohiyatidan samarali foydalanish faqat iqtisodiy qiziqish uyg'otib qolmasdan, davlatning mehnat sohasidagi siyosatini ifoda etadigan, insonga jamiyatning asosiy ishlab chiqaruvchi kuchi sifatida munosabatda bo'lishining asosiy mezondir.

Davlatning ish bilan bandlik sohasidagi siyosati xalqaro-hujjatlarni ham hisobga oladi. Xususan, Inson huquqlarining umumjahon deklaratsiyasi 23-moddasida har bir shaxsning mehnat qilish, ishni erkin tanlash, mehnatning adolatli va qulay sharoitlari hamda ishsizlikdan himoya qilinish huquqini mustahkamlab qo‘ygan. Xalqaro mehnat tashkilotining qator konvensiya va tavsiyalari ish bilan bandlik sohasidagi davlat siyosatining ayrim jihatlariga bag‘ishlangan. 1964 yilgi Ish bilan bandlik sohasidagi siyosat to‘g‘risidagi 122-konvensiya, 1988 yilgi Ish bilan bandlikka ko‘maklashish va ishsizlikdan himoya qilish to‘g‘risidagi 168-konvensiya shular jumlasidandir.

Davlatning ish bilan bandlik sohasidagi siyosatida mehnat bozorini tartibga solish, ish bilan bandlik, mehnatga doir munosabatlar, mehnat muhofazasi, kasbiy va mehnat standartlari, gender tenglikka rioya etilishi, ishsiz aholini kasb-hunarga tayyorlash va qayta tayyorlash, ularni ijtimoiy himoya qilish sohasida normativ-huquqiy hujjatlarni ishlab chiqish, amalga oshirish va ularning bajarilishini nazorat qilish muhim o‘rin tutadi.

Davlatning ish bilan bandlik sohasidagi siyosati asosan quyidagilarga yo‘naltirilgan:

- ish beruvchilarning yangi ish joylarini yaratish uchun rag‘batlantirishga;
- ish bilan band bo‘lishda barcha fuqarolar uchun teng imkoniyatlarni ta‘minlashga;
- fuqarolarning mehnat va tadbirkorlik tashabbuskorligini rivojlantirishga;
- mehnat resurslarini rivojlantirishga;
- shaxsning munosib turmush kechirishi va rivojlanishi uchun shart-sharoit yaratishga;
- aholining ish bilan bandligi sohasida ijtimoiy kafolatlarni ta‘minlashga va boshqalar.

Davlatning ish bilan bandlik sohasidagi siyosati ikki: mamlakat va mahalliy darajada amalga oshiriladi (2.1-jadval).

O‘zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi, mehnatga doir normativ-huquqiy hujjatlarida bu to‘liq hisobga olingan. “Aholini ish bilan ta‘minlash to‘g‘risida”gi qonunning 5-moddasida aholini ish bilan ta‘minlash sohasidagi davlat siyosati quyidagi prinsiplarga asoslanishi qayd qilinadi:

- mehnat qilish va ishni erkin tanlash huquqini amalga oshirishda barcha fuqarolarga jinsi, yoshi, irqi, millati, tili, ijtimoiy kelib chiqishi, mulkiy ahvoli va mansab mavqeidan, dinga munosabati, e‘tiqodidan, jamoat birlashmalariga mansubligidan, shuningdek xodimlarning ishchanlik jihatlariga hamda ular mehnatining natijalariga bog‘liq bo‘lmagan boshqa holatlardan qat’i nazar teng imkoniyatlarni ta‘minlash;

- kishilarning mehnat va tadbirkorlik tashabbuslarini qo‘llab-quvvatlash va rag‘batlantirish, ularda mehnat qilish va hayot kechirishda munosib sharoitlarni ta‘minlaydigan unumli va ijodiy mehnat qobiliyatini rivojlantirishga ko‘maklashish;

2.1-jadval

Davlatning mamlakat va mahalliy darajada ish bilan bandlik sohasidagi siyosatining yo‘nalishlari

Davlatning mamlakat darajasida ish bilan bandlik sohasidagi siyosati	Davlatning mahalliy darajada ish bilan bandlik sohasidagi siyosati
Aholining erkin, to‘liq, samarali ish bilan ta‘minlanishini kafolatlashga doir normativ-huquqiy hujjatlarni ishlab chiqish	Aholini ish bilan ta‘minlash sohasidagi davlat siyosatining asosiy yo‘nalishlarini amalga oshirish
Aholining ish bilan bandligini ta‘minlash bo‘yicha davlat dasturlarini ishlab chiqish va ularning bajarilishini muvofiqlashtirish	Aholini ish bilan ta‘minlash sohasidagi davlat siyosatining umumiy prinsiplari amalga oshirilishini ta‘minlovchi normativ-huquqiy hujjatlar qabul qilish
Mehnat bozorini rivojlantirishni ta‘minlovchi tuzilmaviy, moliyaviy, kredit, investitsiya va soliq siyosatini amalga oshirishga doir tadbirlarni ishlab chiqadi mehnat bozorini barpo etish va rivojlantirishni ta‘minlovchi tuzilmaviy, moliyaviy, kredit, investitsiya va soliq siyosatini amalga oshirish	Ish o‘rinlarini tashkil etish va aholi bandligini ta‘minlash hududiy dasturlarini ishlab chiqish hamda amalga oshirish
Aholini ish bilan ta‘minlash sohasidagi tadbirlarni iqtisodiy va ijtimoiy siyosatning boshqa yo‘nalishlari bilan muvofiqlashtirish	Kasanachilik, hunarmandchilik, oilaviy tadbirkorlikni rivojlantirish
Mehnat sharoitlari ekspertizasini amalga oshirish, mehnat munosabatlarini, mehnatni moddiy rag‘batlantirish mexanizmlarini yanada takomillashtirish	O‘rta maxsus, kasb-hunar ta‘limi muassasalarining va oliy o‘quv yurtlarining bitiruvchilarini ish bilan ta‘minlash
Mehnat bozorini tahlil etish va istiqbol prognozlarini, aholini ish bilan ta‘minlash darajasini oshirish chora-tadbirlarini ishlab chiqish	Mehnat bozorida raqobatdosh bo‘lmagan fuqarolarni ishga joylashtirish uchun ish joylarining eng kam miqdorini belgilash yoki ayrim turdagi ishlarni (kasblarni) ehtiyot tariqasida saqlab turish
Aholining mehnat va tadbirkorlik tashabbuslarini qo‘llab-quvvatlash va rag‘batlantirish	Haq to‘lanadigan vaqtinchalik va jamoat ishlarini tashkil qilish

– mehnat qilishning ixtiyoriyligi;

– ish bilan ta‘minlanish sohasida ijtimoiy kafolatlar berish va aholini ishsizlikdan himoya qilishni ta‘minlash;

– ijtimoiy himoyaga o‘ta muhtoj va ish topishda qiynalayotgan fuqarolar uchun mavjud ish joylarini saqlab qolayotgan va yangi ish joylarini yaratayotgan ish beruvchilarni rag‘batlantirish;

– ish bilan ta‘minlash sohasidagi tadbirlarni iqtisodiy va ijtimoiy siyosatning boshqa yo‘nalishlari bilan muvofiqlashtirish;

– aholini ish bilan ta‘minlash chora-tadbirlarini ishlab chiqish, amalga oshirish va ularning bajarilishini nazorat qilishda davlat organlari, kasaba uyushmalari, xodimlarning vakillik organlari va ish beruvchilarning o‘zaro hamkorligi;

– aholini ish bilan ta‘minlash muammolarini hal qilishda davlatlararo hamkorlik.

Shu bilan bir qatorda davlat:

– ish bilan ta‘minlash turini, shu jumladan turli mehnat rejimidagi ishni tanlash erkinligini;

– ishga qabul qilishni qonunga xilof ravishda rad etishdan va mehnat shartnomasini g‘ayriqonuniy ravishda bekor qilishdan himoyalashni;

– maqbul keladigan ish tanlash va ishga joylashishga bepul yordam berishni;

– har kimga kasbga va ishga ega bo‘lishda, mehnat qilish va ish bilan ta‘minlanish shart-sharoitlarida, mehnatga haq to‘lashda, xizmat pog‘onasidan yuqorilab borishda teng imkoniyatlar yaratishni;

– yangi kasbga (mutaxassislikka) bepul o‘qitishni, mahalliy mehnat organlarida yoki ularning yo‘llanmasi bilan boshqa o‘quv yurtlarida stipendiya to‘lab malakasini oshirishni;

– boshqa joydagi ishga qabul qilinganda sarf qilingan moddiy xarajatlar uchun qonun hujjatlariga muvofiq kompensatsiya to‘lashni;

– haq to‘lanadigan jamoat ishlarida qatnashish uchun muddatli mehnat shartnomalari tuzish imkoniyatini kafolatlaydi.

Davlat aholining ayrim toifalarini ishga joylashtirishda qo‘shimcha kafolatlar beradi. Aholining ushbu toifalariga quyidagilar kiradi:

– ijtimoiy himoyaga muhtoj, ish topishda qiynaladigan va mehnat bozorida teng sharoitlarda raqobatlashishga qodir bo‘lmagan shaxslar, shu jumladan o‘n to‘rt yoshga to‘lmagan bolalari va nogiron bolalari bor yolg‘iz ota, yolg‘iz onalar hamda ko‘p bolali ota-onalar;

– o‘rta maxsus, kasb-hunar ta‘limi muassasalarini tamomlagan yoshlar, shuningdek oliy o‘quv yurtlarining davlat grantlari asosida ta‘lim olgan bitiruvchilari;

– O‘zbekiston Respublikasi Qurolli Kuchlaridan muddatli harbiy xizmatdan bo‘shatilganlar;

– nogironlarga va pensiya yoshiga yaqinlashib qolgan shaxslar;

– jazoni ijro etish muassasalaridan ozod qilingan yoki sud qaroriga ko‘ra tibbiy yo‘sindagi majburlov choralariga tortilgan shaxslar;

– odam savdosidan jabrlanganlar.

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

Mamlakatda amaldagi qonunchilikka asosan, ish beruvchi ish joylarining belgilangan eng kam miqdori hisobidan ish joylariga ishga joylashtirish uchun belgilangan tartibda mahalliy mehnat organlari va boshqa organlar tomonidan yuboriladigan shaxslarni ishga qabul qilishi shart. Mazkur shaxslarni ishga qabul qilishni asossiz rad etgan ish beruvchi va uning vakolatli shaxslari belgilangan tartibda javobgar bo‘ladi.

Ish qidirayotgan va mehnat organlariga murojaat qilgan fuqarolar ish turini, ish joyini va mehnat rejimini erkin tanlash maqsadida kasb-korga doir bepul maslahatlar olish, kasbga tayyorlashdan, qayta tayyorlashdan o‘tish, malaka oshirish hamda tegishli axborot olish huquqiga ega.

Belgilangan tartibda ishsiz deb e'tirof etilgan shaxslar esa ishsizlik nafaqasini olish huquqiga ega.

2.3. Zamonaviy mehnat bozorining infratuzilmalari

Mehnat bozorining infratuzilmasi – bu aholini ishga joylashtirish sohasining samarali amal etishini ta'minlaydigan institutlar: ish kuchiga talab va uning taklifi mutanosibligini ta'minlashga xizmat qiladigan ish bilan bandlikka ko'maklashuvchi davlat va nodavlat muassalari, korxonalar, tashkilot va muassasalarning kadrlar xizmati, jamoat birlashmalari, personalning kasbiy tayyorgarligini va qayta tayyorlashni amalga oshiradigan tuzilmalar, normativ-huquqiy hamda moliyaviy asoslardir.

Mehnat bozorining infratuzilmalarining quyidagi tarkibiy bo'g'inlari mavjud:

mehnat vositachiligi bozorining infratuzilmasi (davlat ish bilan bandlik xizmatlari va mehnat bozorida xususiy vositachi tashkilotlar);

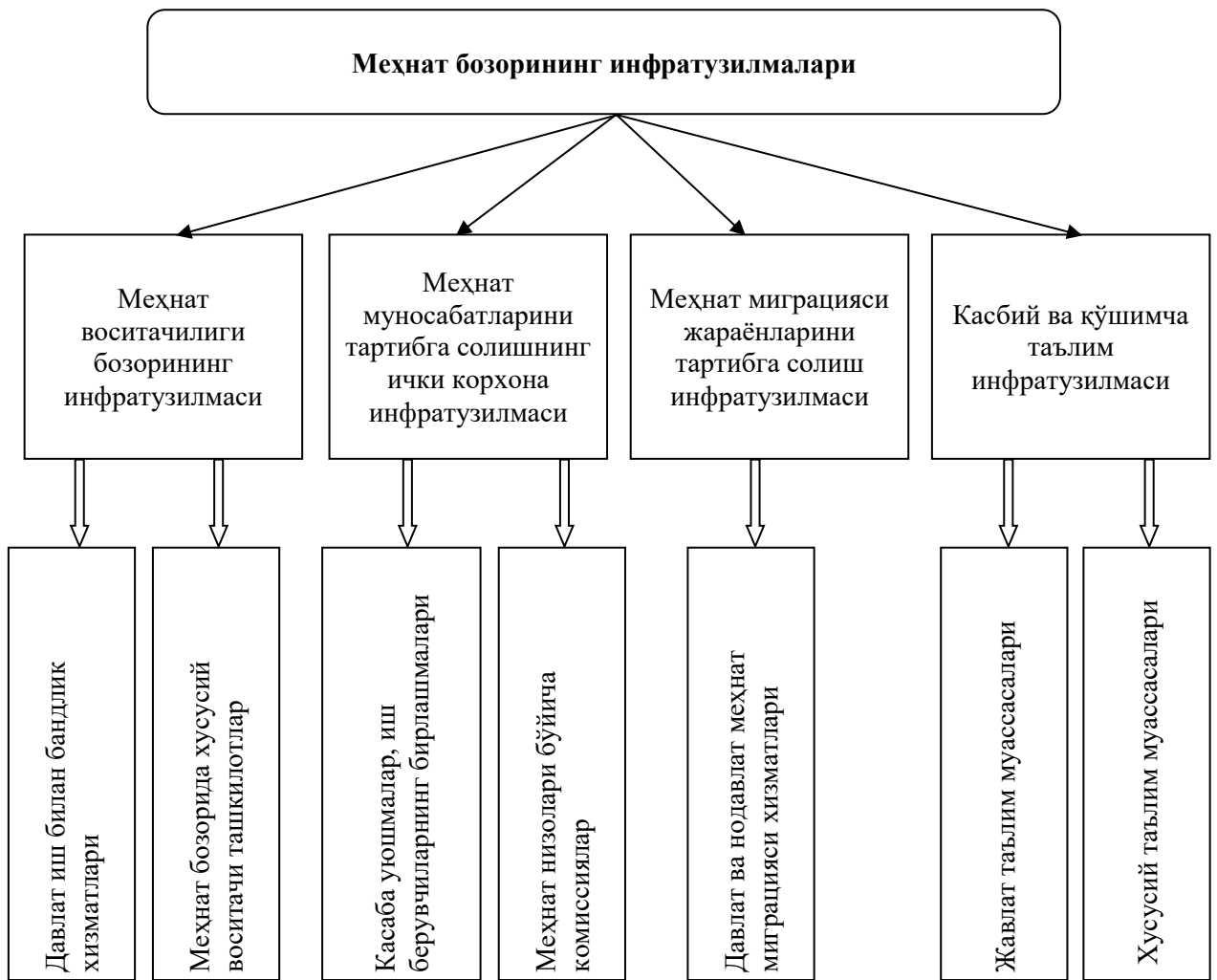
mehnat munosabatlarini tartibga solishning ichki korxonalar infratuzilmasi (kasaba uyushmalar, ish beruvchilarning birlashmalari, mehnat nizolari bo'yicha komissiyalar va hokazolalar);

mehnat migratsiyasi jarayonlarini tartibga solish infratuzilmasi (davlat va nodavlat mehnat migratsiyasi xizmatlari);

kasbiy va qo'shimcha ta'lim infratuzilmasi (davlat va xususiy ta'lim muassasalari) (2.6–rasm).

Qator boshqa unsurlar – mehnat bozorining kon'yunkturasini o'rganish, uni tartibga solish dasturlarini ishlab chiqarish, xodimlar va ish beruvchilarni axborot bilan ta'minlash masalalari bilan shug'ullanadigan tashkilotlar mehnat bozori infratuzilmalariga xizmat qiladi.

O'zbekiston milliy mehnat bozorining infratuzilmasida mamlakat Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligining Qoraqalpog'iston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi, viloyatlar va Toshkent shahar Bandlik bosh boshqarmalari hamda ularning tuman (shahar) bandlikka ko'maklashish markazlari hal qiluvchi ahamiyatga egadir.



2.6–rasm. Mehnat bozorining infratuzilmalari

Ularning mehnat bozorini tartibga solishdagi funksiyalari serqirradir. Ushbu funksiyalarning eng ahamiyatli qatorida quyidagilarni keltirish mumkin:

- hududlarni demografik va iqtisodiy rivojlantirish prognozlarini asosida mehnat resurslarining prognoz balanslarini va aholi bandligini taʼminlash boʻyicha samarali chora-tadbirlar kompleksini ishlab chiqish;

- hududlarni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish boʻyicha kompleks dasturlar bilan uzviy bogʻlagan holda ish oʻrinlari tashkil etish boʻyicha qisqa muddatli (bir yil), oʻrta muddatli (ikki-uch yil) va uzoq muddatli (uch yildan ortiq) davrlar uchun davlat buyurtmalarini shakllantirish;

- mehnat resurslari balansining prognoz parametrlari asosida, hududlar va iqtisodiyot tarmoqlari boʻyicha oliy va oʻrta maxsus, kasb-hunar taʼlimi yoʻnalishlari uchun mutaxassislar tayyorlash yuzasidan davlat buyurtmalarini shakllantirish;

- ish topishda qiynalayotgan va mehnat bozorida teng sharoitlarda raqobatlashishga qodir boʻlmagan aholini ishga joylashtirish boʻyicha tashkilotlarda kvota oʻrnatish yuzasidan takliflar tayyorlash;

- kasanachilik, oilaviy tadbirkorlik, hunarmandchilik faoliyati va aholining oʻzini oʻzi ish bilan taʼminlashining boshqa shakllari rivojlantirilishini ragʻbatlantirish va qoʻllab-quvvatlash;

– ishsiz fuqarolarni, nogironlarni va aholining mehnat bozorida teng sharoitlarda raqobatlasha olmaydigan boshqa toifalarini kasb-hunarga qayta tayyorlashni va ularning malakasini oshirishni tashkil qilish;

– ishsizlarni «Usta-shogird» usulida kasbga yakka tartibda qayta tayyorlashni tashkil etish;

– bo‘sh ish joylari to‘g‘risidagi ma‘lumotlarni yig‘ish va ular haqidagi ma‘lumotlarni axborot-kommunikatsiya texnologiyalaridan foydalangan holda aholiga yetkazish va boshqalar⁵.

Korxonalarining kadrlar xizmati – bu firma va kompaniyalarda belgilab olingan kadrlar siyosatiga muvofiq personalni boshqarishga da‘vat etilgan ixtisoshtirilgan bo‘linmadir. Uning funksiyalari, tarkibi va vazifalari ishlab chiqarishning xususiyati, korxonada turgan maqsad va vazifalardan kelib chiqadi.

Kompaniya rahbariyatining oliy darajasida ushbu yo‘nalishdagi strategik vazifalar: korxonada kadrlar siyosatini ishlab chiqish, uni amalga oshirishning strategiyasi, normativ va uslubiy hujjatlarni ishlab chiqish, personalga umumiy rahbarlik vazifalari hal etiladi.

Yirik korxonalar bo‘linmalaridagi kadrlar xizmati asosan tezkor vazifalarni: xodimlarni tanlash, ularni joy-joyiga qo‘yish, malakasini oshirishni hal etadi.

Mehnat bozori infratuzilmasida personalni kasbiy tayyorgarligi, malakasini oshirish va qayta tayyorlash bilan shug‘ullanadigan davlat va nodavlat muassasalarining roli ham muhimdir. O‘zbekistonda ishsiz va ish bilan band bo‘lmagan aholini kasb-hunarga qayta tayyorlashni samarali tashkil etish maqsadida ularni kasb-hunarga o‘qitish mintaqaviy markazlari tashkil etilgan. Ularga ishga joylashtirish bo‘yicha ish beruvchi, Ish bilan bandlikka ko‘maklashish tuman (shahar) markazlari va ishga joylashish xohishini bildirgan shaxs o‘rtasida tuziladigan uch tomonlama shartnoma asosida ishga joylashtirishga muhtoj ishsiz va band bo‘lmagan aholi, shu jumladan kasb-hunar kollejarini va akademik litseylarni bitirgan doimiy ishga ega bo‘lmagan shaxslar qabul qilinadi.

Markazda o‘qish jarayoni 40 haftadan iborat bo‘lib, 2 ta semestrda bo‘linadi. Bunda har bir semestr 12 haftadan, ishlab chiqarish amaliyoti 15 hafta va yakuniy malaka imtihoni 1 hafta etib belgilanadi.

O‘quv markazi o‘quvchilarining korxonalar, muassasalar va tashkilotlarda ishlab chiqarish amaliyotini o‘tashi o‘quv dasturining tarkibiy qismi hisoblanadi. Ishlab chiqarish amaliyoti 90 kun, haftalik yuklamasi 36 soat, bir kunlik 6 — 8 soatdan iborat bo‘lib, jami 540 soatni tashkil etadi⁶.

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

⁶ Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 10 апрелдаги «Ўзбекистон Республикаси ҳудудларида ишсиз фуқароларни касб-ҳунарга 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

2.4. Aholini ishga joylashtirish tizimida davlat va xususiy tuzilmalar sherikligining roli

Davlat-xususiy sherikligi – bu davlat bilan xususiy sub’ektlar o’rtasida nodavlat tashkilotlarning resurslaridan ijtimoiy vazifalarni hal etish, xizmatlar ko’rsatish, infratuzilmalarni modernizatsiya qilish va boshqa sohalarda foydalanish maqsadlaridagi o’zaro manfaatli hamkorlik tizimidir.

Ish bilan bandlik sohasidagi davlat-xususiy sherikligi uzoq tarixga ega. Personalni ishga yollash bo’yicha birinchi xususiy xizmat Germaniyada XIX asrdayoq tashkil topgan. Biroz keyinroq Buyuk Britaniya va Fransiyada mutaxassislarni ishga joylashtirish, ish beruvchilarning buyurtmalari asosida xodimlarni yollash bo’yicha rekruting agentliklari faoliyat yurita boshlagan. 1848 yilda esa AQShning Massachuset shtatida jahonda birinchi mehnat birjasi tashkil topgan.

Hozirgi paytda rivojlangan davlatlarda rekruting agentliklarining bir necha turlari mavjud. Masalan, Yevropada ana shunday xizmatlar jami sonining 10% ni tor ixtisosli yuqori malakali mutaxassislar va oliy bo’g’in menejerlarini izlash hamda ularga manfaatli ish joylari taklif etish bilan shug’ullanadigan “Executive Search” agentliklari tashkil etadi.

1946 yilda tashkil topgan AQShning “Boyden” va “Kelly” rekruting agentliklari birinchilar qatori kompaniyalarga ana shunday oliy bo’g’in menejerlarini izlash va tanlash bilan shug’ullanadi. Hozirgi vaqtda Kelly” AQShning eng yirik 500 firmasi ro’yxatidan o’rin olgan. «Adia» va «Acco» kadrlar agentliklarining birlashshi natijasida tashkil etilgan «Acco» kompaniyasi bugungi kunda jahonning 63 mamlakatida o’z bo’limlariga ega.

Mehnat bozorining infratuzilmasida ham davlat, ham xususiy ish bilan bandlik xizmatlarining mavjudligi ijobiy hol hisoblanadi, zero har qanday boshqa bozorlar kabi mehnat bozorida ham sog’lom raqobat aholining ish bilan bandligini ta’minlash imkoniyatlarini kengaytiradi. Ayni paytda personalni tanlash va yollash bilan shug’ullanadigan xizmatlarning asosiy vazifasi ishsizlikka qarshi kurash emas, balki ish bilan bandlik sifatini oshirish, biznesning raqobatbardoshligini oshirishdir.

Davlat ish bilan bandlik xizmatlari asosan mehnat bozorida teng raqobat qila olmaydigan mehnatga layoqatli aholiga har taraflama yordam ko’rsatadi. Ular davlatning mehnat bozorida faol siyosatini amalga oshirishda ijtimoiy sheriklar bilan o’zaro hamkorlikni mustahkamlashlari talab etiladi.

O’zbekistonda mehnatga layoqatli aholini ish bilan ta’minlash vazifasi Tuman (shahar) bandlikka ko’maklashish markazlari zimmasiga yuklangan. **Tuman (shahar) bandlikka ko’maklashish markazlari** Qoraqalpog’iston Respublikasi bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi, viloyatlar va Toshkent shahar bandlik bosh boshqarmalarining tarkibiy tuzilmasi hisoblanadi. Ushbu Markazlarning asosiy vazifalari quyidagilardan iborat:

– aholi bandligi darajasini fuqarolarni o’zini o’zi boshqarish organlari bo’yicha yosh-jins guruhlari bo’yicha tizimli asosda chuqur tahlil qilish, yangi ish o’rinlari tashkil etish yillik dasturlari ishlab chiqilishini muvofiqlashtirish, aholi bandligini va

mehnat resurslaridan oqilona foydalanishni ta'minlash, ular bajarilishi doimiy monitoringini olib borish;

- band bo'lmagan aholini, birinchi navbatda yoshlar, ayollar va nogironlarni kasb-hunarga o'qitish va qayta tayèrlashni, kasbga o'qitish va qayta tayèrlashning samarali tizimini tashkil qilish,

- zamonaviy axborot-kommunikatsion texnologiyalardan keng foydalangan holda ularni ishga joylashtirishga ko'maklashish;

- mehnat va bandlik sohasida qonun hujjatlari talablariga rioya etilishi ustidan nazoratni ta'minlash, shuningdek, mehnat munosabatlari, mehnatni moddiy rag'batlantirish mexanizmlarini yanada takomillashtirish bo'yicha aniq chora-tadbirlarni amalga oshirish.

Tuman (shahar) bandlikka ko'maklashish markazlari o'zlariga yuklangan vazifalarga muvofiq mehnat bozorini rivojlantirish va tartibga solish hamda aholining ish bilan bandligini ta'minlash sohasida quyidagi funksiyalarni amalga oshiradi:

- mahalliy davlat hokimiyat organining hududlarni kompleks rivojlantirish bo'limi bilan birgalikda, jamiyatni isloh qilishning maqsad va ustuvorliklaridan kelib chiqqan holda, zamonaviy bozor munosabatlari mexanizmlari va vositalari asosida aholining ish bilan bandligini ta'minlash va hududiy mehnat bozorini izchil rivojlantirish strategiyasi ishlab chiqilishini tashkil etadi va muvofiqlashtiradi;

- mahalliy davlat hokimiyat organining hududlarni kompleks rivojlantirish va statistika bo'limlari bilan birgalikda hududni demografik va iqtisodiy rivojlantirish prognozlari asosida mehnat resurslarining prognoz balanslarini va aholi bandligini ta'minlash bo'yicha samarali chora-tadbirlar kompleksini ishlab chiqadi;

- hududiy mehnat resurslari soni hamda tarkibini o'rganadi, uni takomillashtirishga doir takliflar ishlab chiqadi;

- aholining bandligi darajasi va tarkibini to'liqroq va xolisona baholashni ta'minlash, ishga joylashishga muhtoj shaxslarni aniqlash maqsadida mehnat bozorining ahvoli monitoringini tashkil etadi va shu asosda tarmoqlar va fuqarolarni o'zini o'zi boshqarish organlari bo'yicha yangi ish o'rinlari tashkil etishning yillik buyurtmalarini shakllantiradi;

- ish o'rinlarini tashkil etish va aholining ish bilan bandligini ta'minlash dasturlari ishlab chiqilishini muvofiqlashtiradi va manfaatdor vazirliklar, davlat qo'mitalari va idoralarning hududiy bo'linmalari, mahalliy davlat hokimiyati organlari bilan birgalikda ularni ishlab chiqishda ishtirok etadi;

- mehnat migratsiyasi jarayonlarini tahlil qiladi;

- ish o'rinlarini tashkil etish va aholining ish bilan bandligini ta'minlash dasturi ijrosini ta'minlash bo'yicha doimiy ishlovchi komissiyaning ishchi organi hisoblanadi, dastur ijrosi bo'yicha tahliliy axborotlarni Bosh boshqarma hamda tuman (shahar) hokimliklariga kiritadi;

- ishsizlar va ishga joylashishga muhtoj band bo'lmagan aholi hisobini yuritadi;

- bo'sh ish joylari to'g'risidagi ma'lumotlarni yig'ish va tahlil qilishni tashkil etadi, belgilangan tartibda taqdim etiladigan bo'sh ish joylari hisobini yuritadi va ular haqidagi ma'lumotlarni axborot-kommunikatsiya texnologiyalaridan foydalangan holda aholiga yetkazadi;

- tuman (shahar) Davlat soliq inspeksiyasi bilan birgalikda oilaviy tadbirkorlik va hunarmandchilik faoliyati bilan band bo'lgan fuqarolarni hisobga olishni tashkil qiladi;

- aholi, shu jumladan èshlar, aèllar, imkoniyatlari cheklangan shaxslar, ishdan bo'shab qolgan xodimlar va aholining boshqa toifalari bandligi va ularni ishga joylashtirishga ko'maklashish, shuningdek bo'sh ish joylari bo'yicha ma'lumotlarning shakllantirilishini va tahlil etilishini tashkil qiladi;

- manfaatdor tashkilotlar, mahalliy davlat hokimiyati organlari bilan birgalikda o'rta maxsus, kasb-hunar ta'limi hamda oliy ta'lim muassasalari bitiruvchilarining ish bilan bandligini tadqiq qiladi hamda uning natijalari asosida ishchi kadrlarning va ta'lim muassasalarida mutaxassislarning kasb tayèrgarligi yo'nalishlarini takomillashtirish yuzasidan takliflar ishlab chiqadi;

- mahalliy davlat hokimiyati organlari bilan birgalikda shaxsiy yordamchi va dehqon xo'jaliklarida qoramol boqish bilan band bo'lgan fuqarolarning ish bilan bandligini tartibga soladi, ro'yxatlarini shakllantirgan holda monitoringini amalga oshiradi;

- ilmiy-tadqiqot muassasalari bilan birgalikda yoshlar va ish bilan band bo'lmagan aholining kasb-hunarga xohishini va mehnat yo'nalishlarini aniqlash uchun sotsiologik tadqiqotlar o'tkazilishini tashkil etadi;

- ish bilan bandlik va ish o'rinlari tashkil etish hududiy dasturlarini ishlab chiqishda mahalliy davlat hokimiyati organlariga uslubiy va amaliy yordam ko'rsatadi;

- iqtisodiyotni isloh qilish va tarkibiy qayta tashkil etish davomida, shuningdek tashkilotlar qayta tashkil etilganda, bankrot bo'lishi va tugatilishi natijasida ishdan bo'shatiladigan xodimlarni ish bilan ta'minlash va ijtimoiy muhofaza qilishga doir maqsadli dasturlar ishlab chiqilishini muvofiqlashtiradi;

- kasanachilik, oilaviy tadbirkorlik, hunarmandchilik faoliyati va aholining o'zini o'zi ish bilan ta'minlashining boshqa shakllari rivojlantirilishini rag'batlantirish va qo'llab-quvvatlash yuzasidan takliflar tayyorlaydi;

- davlat va xo'jalik boshqaruvining mahalliy organlari bo'linmalariga, mahalliy davlat hokimiyati organlariga va boshqa tashkilotlarga korxonalar hamda fuqarolar o'rtasida kooperatsiya asosida kasanachilikni tashkil etishni kengaytirish va aholining o'zini o'zi ish bilan ta'minlashining boshqa shakllarini rivojlantirilishini rag'batlantirish va qo'llab-quvvatlash yuzasidan takliflar tayyorlaydi, shuningdek oilaviy tadbirkorlik va hunarmandchilikni rivojlantirish masalalarida ko'maklashadi;

- nodavlat notijorat tashkilotlariga va boshqa tashkilotlarga nogironlar uchun ish o'rinlarini tashkil etishda va ularni ishga joylashtirishda yordam ko'rsatadi;

- nogironlar mehnatidan foydalanish bo'yicha ixtisoslashtirilgan tashkilotlar tashkil etishga va rivojlantirishga, nogironlarning ish bilan bandligini ta'minlashda kasanachilik va boshqa faoliyat turlarini rivojlantirishga ko'maklashadi;

- haq to'lanadigan jamoat ishlari tashkil etilishini ta'minlaydi;

- ishsizlarni va ish bilan band bo'lmagan aholini kasb-hunarga o'qitishni, qayta tayèrlashni va ularning malakasini oshirishni tashkil etadi;

- mehnat bozori infratuzilmasi faoliyati takomillashtirilishini ta'minlaydi;

– vaqtinchalik bir martalik ish bilan ta’minlash markazi faoliyatini tashkil etadi;
– manfaatdor vazirliklar, davlat qo‘mitalari va idoralarning hududiy bo‘linmalari, mahalliy davlat hokimiyati organlari, tijorat banklari filiallari bilan birgalikda o‘z biznesini boshlamoqchi bo‘lgan fuqarolarni, shu jumladan o‘rta maxsus, kasb-hunar ta’limi muassasalarining bitiruvchilarini iqtisodiy jihatdan qo‘llab-quvvatlash va rag‘batlantirish bo‘yicha maqsadli dasturlarni ishlab chiqadi va amalga oshiradi;

– O‘zbekiston Respublikasi Bandlikka ko‘maklashish davlat jamg‘armasi mablag‘larini belgilangan tartibda tasarruf etadi va jamg‘arma mablag‘laridan maqsadli foydalanilishini ta’minlaydi;

– ishsizlar va ularning oila a‘zolarini O‘zbekiston Respublikasi Bandlikka ko‘maklashish davlat jamg‘armasi mablag‘lari hisobiga moddiy qo‘llab-quvvatlash ta’minlanishini belgilangan tartibda tashkil etadi;

– tashkilotlarda ish o‘rinlarining eng kam miqdori ajratilishi va ularga ish topishda qiynalagan va mehnat bozorida teng sharoitlarda raqobatlashishga qodir bo‘lmagan aholining ayrim toifalariga mansub shaxslarning ishga qabul qilinishi masalalarini o‘rganadi va tahlil qiladi;

– dehqon va fermer xo‘jaliklarida ishlagan fuqarolar, shuningdek yakka tartibdagi tadbirkorlar uchun belgilangan mehnat kafolatlari amalga oshirilishini tashkil etadi;

– korxonalar, tashkilotlar va muassasalar hamda boshqa manfaatdor idoralar ishtirokida bo‘sh ish o‘rinlari yarmarkalarini o‘tkazadi;

– Qurolli kuchlardan bo‘shatilgan fuqarolarga ularning bandlik sohasidagi huquqi haqida tushunchalar berish, ularning egallagan kasbi bo‘yicha ish bilan ta’minlashda ko‘maklashadi;

– jazo muddatini o‘tagan, amnistiya aktiga asosan jazodan ozod etilgan fuqarolarni yangi, bo‘sh va zahiralangan ish o‘rinlariga joylashtirishda ko‘maklashadi;

– ishdan bo‘shagan, shu jumladan korxonaga tugatilishi yoki bankrotga uchraganligi munosabati bilan ishsiz bo‘lgan fuqarolarni ro‘yxatga olib, ish bilan ta’minlashda ko‘maklashadi;

– markazlarda ish bilan band bo‘lmagan aholiga hududdagi, mavjud bo‘sh ish o‘rinlari to‘g‘risida ma’lumotlarni taqdim etadi;

– ijtimoiy himoyaga muhtoj, ish topishda qiynalayotgan va mehnat bozorida teng sharoitlarda raqobatlashishga qodir bo‘lmagan shaxslar uchun eng kam ish o‘rinlari band qilinishi bo‘yicha hokimliklarga takliflar kiritadi va mazkur yo‘nalishdagi mahalliy davlat hokimiyati organi qarorlarining bajarilishini nazorat qiladi.

O‘zbekistonda yaqin vaqtga qadar xususiy kadrlar agentliklari ham ish olib borgan. Ammo ularning faoliyati, ayniqsa davlat tuzilmalari bilan hamkorlik qilish masalalari huquqiy tartibga solinmagan edi. 2018 yilning 1 iyunidan boshlab esa xususiy rekruting agentliklariga fuqarolarni O‘zbekiston Respublikasi hududida ishga joylashtirish sohasida pullik, ular tomonidan fuqarolarni xorijda ishga joylashtirish faoliyati amalga oshiriladigan hollarda esa O‘zbekiston Respublikasi Bandlik va

mehnat munosabatlari vazirligi tomonidan beriladigan litsenziya asosida xizmatlar ko'rsatish huquqi berildi⁷.

Mamlakatda «Aholi bandligiga ko'maklashish nodavlat tashkilotlari (rekruting agentliklari) to'g'risida» O'zbekiston Respublikasi Qonuni ham ishlab chiqilgan.

Xususiy rekruting agentliklari faoliyatini huquqiy jihatdan tartibga solish bo'yicha xorijiy da katta tajriba to'plangan. Jumladan bu borada Singapurda "Employment agencies act, 1958", Buyuk Britaniyada "Employment agencies act, 1973", Avstraliyada "Employment agents act, 1976", Malayziyada "Private employment agencies act, 1981", Kanadada "Employment agencies act, 1990" qonunlari qabul qilingan. Mustaqil Davlatlar Hamdo'sligi Parlamentlararo Assambleyasining 35-yalpi majlisida ham "Xususiy bandlik agentliklari faoliyati to'g'risida"gi namunaviy qonun qabul qilingan.

Xususiy rekruting agentliklari faoliyatining yo'lga qo'yilishi aholini ish bilan ta'minlashda yangi imkoniyatlar yaratishi bilan e'tiborlidir. Eng avvalo, bu aholini ish bilan ta'minlash sohasida raqobat muhitini vujudga keltiradi, xizmat ko'rsatish sifatini oshiradi. Bu ish beruvchilarga ham, ish qidirayotgan shaxslarga ham manfaatlidir.

Amaldagi qonunchilikka binoan mehnat organlari ishga joylashtirish, yangi kasbga (mutaxassislikka) tayyorlash, vositachilik qilish, maslahat berish, mehnat bozori holati to'g'risida axborot berish faoliyatini bepul amalga oshiradi. Xususiy rekruting agentliklari haq evaziga xizmat ko'rsatishi uchun xizmati sifatini tubdan takomillashtirishi talab qilinadi. Shu bilan birga ushbu agentliklar mamlakat fuqarolarini chet ellarda ishga joylashtirish huquqiga ega bo'lganliklari uchun noqonuniy mehnat migratsiyasining oldini olish funksiyasini ham bajaradi. Buning odam savdosi bilan bog'liq muammolarni hal etishga ham nafi tegadi.

Aholini ishga joylashtirish tizimida davlat va xususiy tuzilmalarning o'ziga xos sherikligi Fuqarolarni chet ellarda ishga joylashtirish bo'yicha xo'jalik hisobidagi mintaqaviy byuro faoliyatida ham o'z ifodasini topgan. Ushbu mintaqaviy byurolar Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligining yuridik shaxs huquqiga ega bo'lgan davlat korxonasi hisoblanadi. Amaldagi qonunchilikka muvofiq endilikda u xususiy rekruting agentliklari bilan hamkorlikda ish olib boradi.

Bahs munozaralar uchun savollar

1. Mehnat bozorining kon'yunkturasineecha turga bo'linadi?
2. Mehnat bozorining infratuzilmasi nimalardan iborat?
3. Davlatning mamlakat va mahalliy darajada ish bilan bandlik sohasidagi siyosatining yo'nalishlari nimada?
4. Davlat-xususiy sherikligi yeganda nimani tushunasiz?
5. Davlat ish bilan bandlik xizmatlari faoliyatimalardan iborat?
6. Xususiy rekruting agentliklari qanday faoliyat ko'rsatadi?

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

Foydalanilgan adabiyotlar

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Sh.M Mirziyovning 2018 yil 20 oktabrdagi 841-son "2030 yilgacha bo'lgan davrda barqaror rivojlanish sohasidagi milliy maqsad va vazifalarni amalga oshirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi Qarori. <http://www.gov.uz> – O'zbekiston Respublikasining davlat portali.

1. Abdurahmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti: Darslik – T.: IQTISODIYOT, 2019. –628 b.

2. Abdurahmonov Q.X., Zokirova N.Q. Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi. O'quv qo'llanma. – T.: "Fan va texnologiya", 2013. – 536 b.

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

4. Abdurahmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti. Darslik. – T.: «Mehnat», 2009 yil. - 512 b.

5. Zokirova N.Q., Shoyusupova N.T., Gabzalilova V.T., Abdurahmanova G.Q. Aholini ish bilan bandligini tartibga solish: Monografiya.-T.: TDIU, 2011.

III. AMALIY MASHG‘ULOT MATERIALLARI TOPSHIRIQLAR VA ULARNI BAJARISH BO‘YICHA TAVSIYALAR

Amaliy mashg‘ulot **maqsadi** tinglovchilarning nazariy bilimlarini amaliy jihatdan mustahkamlashga qaratilgan. Mashg‘ulotlar O‘zbekiston Respublikasi bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi va uning tashkiliy tuzilmalarida o‘tkaziladi hamda amaliy faoliyat bilan mashg‘ul bo‘lgan amaliyotchilar bilan hamkorlikda o‘tkaziladi. Mashg‘ulot davomida tinglovchilar mehnat munosabatlari sohasidagi amaliy ma‘lumotlar bilan yao‘indan tanishadilar, jumladan mamlakatimizda mehnat bozorining holati, norasmi va rasmiy ish bilan bandlik, ishsizlarni kasbga o‘qitish, migratsiya jarayonlari statistik ma‘lumotlari tahlili, ish bilan bandlikning beqaror shakllari va boshqa usullari, har bir oilaning tadbirkor jalb etish dasturlar orqali ajratilayotgan mablag‘lar, XMT va O‘zbekiston xamkorligi, mamlakatda majburiy mehnatga barham berish, majburiy mehnatga to‘g‘risida amaliy ko‘nikmalar hosil qiladilar.

1 - AMALIY MASHG‘ULOT: STRATEGIK RIVOJLANISH SHAROITIDA MEHNAT MUNOSABATLARI SOHASIDAGI ISLOHATLARNING AHAMIYATI

Dars shakli bahs-munozara. Ishning maqsadi tinglovchilarda O‘zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi tomonidan olib borilayotgan isloxlarni muhokama etish va ko‘nikma hosil etishdan iborat.

Ishni bajarish uchun quyidagi masalalar muhokama etiladi:

1. Mehnat sohasidagi O‘zbekiston Respublikasining “Xususiyl bandlik agentliklari to‘g‘risida”gi, “Bandlik sohasida davlat siyosatini yanada takomillashtirish va mehnat organlari faoliyati samaradorligini tubdan oshirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi Farmoni mazmun mohiyati. “O‘zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi faoliyatini tashkil etish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi, “Aholining ijtimoiy zaif qatlami bandligini ta‘minlashni rag‘batlantirishning tashkiliy chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi qarorlari. O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining “Xizmatchilarning asosiy lavozimlari va ishchilar kasblari klassifikatorini yanada takomillashtirish to‘g‘risida”gi, “Mehnat bozorining joriy va istiqboldagi ehtiyojlarini hisobga olib ish o‘rinlarini tashkil etish va kadrlar tayyorlash davlat buyurtmasini shakllantirish tartibi to‘g‘risida”gi Nizomni tasdiqlash haqida”gi, “O‘zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi huzuridagi Jamoat ishlari jamg‘armasi faoliyatini tashkil etish to‘g‘risida”gi, “2030 yilgacha bo‘lgan davrda barqaror rivojlanish sohasidagi milliy maqsad va vazifalarni amalga oshirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi qarorlari hamda ish bilan bandlikni ta‘minlash va yangi ish o‘rinlarini yaratishga tegishli bo‘lgan boshqa me‘yoriy-huquqiy hujjatlarda belgilangan vazifalarni amalga oshirishda yunalishlari bo‘yicha taklif va mulohazalar.

➤ Muhokama uchun savollar

Nazorat savollari: Ish bilan bandlik sohasida davlat siyosati, ijtimoiy zaif qatlami bandligini ta'minlash, inson taraqqiyoti konsepsiyasi, xususiy bandlik agaentliklari, barqaror rivojlanish sohasidagi milliy maqsad va vazifalarni, gender tengsizligi, jamoat ishlari, ijtimoiy muhofaza masalasi

Foydalanilgan adabiyotlar

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Sh.M Mirziyovning 2018 yil 20 oktabrdagi 841-son "2030 yilgacha bo'lgan davrda barqaror rivojlanish sohasidagi milliy maqsad va vazifalarni amalga oshirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi Qarori. [http:// www.gov.uz](http://www.gov.uz) – O'zbekiston Respublikasining davlat portali.
2. Abdurahmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti: Darslik – T.: IQTISODIYOT, 2019. –628 b.
3. Abdurahmonov Q.X., Zokirova N.Q. Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi. O'quv qo'llanma. – T.: "Fan va texnologiya", 2013. – 536 b.
4. Macroeconomics and Human Development. – First published, 2013. – 158 p.
5. Abdurahmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti. Darslik. – T.: «Mehnat», 2009 yil. - 512 b.
6. Zokirova N.Q., Shoyusupova N.T., Gabzalilova V.T., Abdurahmanova G.Q. Aholini ish bilan bandligini tartibga solish: Monografiya.-T.: TDIU, 2011.

Internet saytlari

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 - AMALIY MASHG'ULOT: ZAMONAVIY MEHNAT MUNOSABATLARI ISTIQBOLLARINING TAMOYILLARI VA USTIVOR VAZIFALARI

Dars shakli bahs-munozara. Ishning maqsadi tinglovchilarda zamonaviy mehat munosabatlari formatsion shakllantirini muhokama etish va ko'nikma hosil etishdan iborat.

Ishni bajarish uchun quyidagi masalalar muhokama etiladi:

Mehnat bozorining 2019 yil holati, statistik ma'lumotlari tahlili, ish bilan bandlikning beqaror shakllari va boshqa usullari, har bir oilaning tadbirkor bo'lishi,

dasturlar orqali ajratilayotgan mablag'lar, XMT va O'zbekiston xamkorligi, mamlakatda majburiy mehnatga barham berish, mehnatga bo'lgan rag'bat, motivatsiya va ish haqi, "aqli iqtisodiyot", "iste'mol savatchasi", "munosib mehnat" – kabi eng zamonaviy tushunchalar tahlili. Ish bilan bandlikning zamonaviy konsepsiyasi. Aholining ish bilan bandligini tartibga solish borasidagi amaliy vazifalar. Davlat ish bilan bandlik xizmati va uning faoliyati statistik ma'lumotlar tahlili

🔗 Muhokama uchun savollar

Nazorat savollari: munosib mehnat konsepsiyasi, iste'mol savatchasi, ish bilan bandlikning beqaror shakllari, demografik rivojlanish, gender tengsizligi, majburiy mehnat.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Sh.M Mirziyovning 2018 yil 20 oktabrdagi 841-son "2030 yilgacha bo'lgan davrda barqaror rivojlanish sohasidagi milliy maqsad va vazifalarni amalga oshirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi Qarori. <http://www.gov.uz> – O'zbekiston Respublikasining davlat portali.

6. Abdurahmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti: Darslik – T.: IQTISODIYOT, 2019. –628 b.

7. Abdurahmonov Q.X., Zokirova N.Q. Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi. O'quv qo'llanma. – T.: "Fan va texnologiya", 2013. – 536 b.

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

9. Abdurahmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti. Darslik. – T.: «Mehnat», 2009 yil. - 512 b.

10. Zokirova N.Q., Shoyusupova N.T., Gabzalilova V.T., Abdurahmanova G.Q. Aholini ish bilan bandligini tartibga solish: Monografiya.-T.: TDIU, 2011.

Internet saytlari

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. BITIRUV ISHLARI UCHUN MAVZULARI

“Zamonaviy mehnat iqtisodiyoti” modulidan bitiruv ishi uchun quyidagi mavzular tavsiya etiladi:

1. Zamonaviy mehnat bozori: yangi demografik tendensiyalar
2. Mehnat migratsiyasini davlat tomonidan tartibga solish
3. O‘zbekistonda mehnat potensialiga demografik omillarning ta’siri
4. “Uyushmagan yoshlar”ni mehnat bozorida raqobatbardosh kasb-xunarlariga o‘qitish va ishga joylashtirish
5. Ish bilan beqaror bandlikning mehnat bozoriga ta’siri
6. Munosib mehnat konsepsiyasi mezonlari
7. Mehnat bozorini faoliyat ko‘rsatishining iqtisodiy mexanizmi
8. BMTning Aholishunoslik jamg‘armasi va uning O‘zbekiston hukumatining aholi farovonligini oshirish borasidagi sa’y-harakatlari
9. Mehnat resurslarining xolati, aholini mehnat bilan bandlik darajasi va ishga joylashtirish mexanizmlarining shakllanishi
10. Aholi mehnat bilan bandlik darajasini oshirish jarayonida zamonaviy davlat dasturlari
11. Ish bilan band bo‘lmaganlarni ishga va tadbirkorlik faoliyatiga jalb etish
12. Norasmiy ish o‘rinlarini rasmiylashtirishni rag‘batlantirish mexanizmlari
13. Yagona milliy mehnat tizimi: mohiyati, maqsadi, imkoniyatlari, faoliyat asoslari
14. Yagona milliy mehnat tizimi: mohiyati, maqsadi, imkoniyatlari, faoliyat asoslari
15. O‘zbekistonda aholining yosh tarkibidagi o‘zgarishlar
16. Munosib mehnat dasturi asosida mehnat bozorida gender tengligini rag‘batlantirish
17. Toshkent shahridagi ishsiz fuqarolarni kasb-hunarga o‘qitish markazi (KOICA) faoliyati
18. Mehnat resurslarining mobilligi va mehnat migratsiyasi: muammo va yechimlari
19. Mehnat huquqlari va mehnatni muhofaza qilish masalalari
20. Mehnat bozorida teng shartlarda raqobatlasha olmaydigan shaxslarni ishga joylashtirish
21. Ish beruvchi bilan xodim o‘rtasidagi mehnat nizolari
22. O‘zbekistonda davlat tomonidan olib borilayotgan demografik siyosatning asosiy xususiyatlari

V. KEYSLAR BANKI

ISH XAQI

«Maishiy texnika ta'mirlash» viloyat birlashmasiga qarashli korxonada mehnatga haq to'lashning yangi sharoitlariga o'tishdan avval rahbarlar, mutahassislar va hizmatchilar soni 86 kishi edi, mehnatga haq to'lash jamg'armasi yiliga 10.157 mln. so'mni tashkil qilgan. Ish haqi to'lashning yangi usullariga o'tishda korxonada rahbarlarga haq to'lash bo'yicha IV guruxiga o'tqazilgan. Uning uchun quyidagi shtatlar ro'yxati va lavozimga ko'ra maoshlar sxemasi taklif qilingan.

Lavozim	Soni, kishi	Lavozim okladi mln so'm
Direktor	1	1.870
Bosh muhandis	1	1.250
Bosh mexanik	1	1.200-1.240
Bosh energetik	1	1.200-1.240
Bosh texnolog	1	1.200-1.240
Texnik ishlab chiqarish bo'limi boshlig'i	1	1.200-1.240
Iqtisodiy rejalashtirish bo'limi boshlig'i	1	1.180-1.220
Mehnat va ish haqi bo'limi boshlig'i	1	1.180-1.220
Ta'minot bo'limi boshlig'i	1	1.180-1.220
Bo'limlarning 1-kategoriyali muhandislari	6	1.170-1.210
Bo'limlarning 2-kategoriyali muhandislari	4	1.150-1.190
Iqtisodchilar	5	1.130-1.170
Normalarni belgilovchi muhandislar	2	1.130-1.170
Bugalterlar	4	1.130-1.170
1-kategoriyali norma belgilovchi texniklar	2	1.120-1.150
Boshqa mutahassisliklar bo'yicha texniklar	3	1.100-1.120
Sex boshliqlari	5	1.170-1.210
Uchastka boshliqlari	12	1.150-1.190
Sex ustalari	20	1.140-1.180
3 – guruh qabul punkt-larining boshliqlari	2	1.130-1.170

Vazifalar. Mehnatga haq to'lashning yangi sharoitiga o'tish davrida yangi shtatlar jadvalini tuzish va himoya qilish, konkret lavozim okladlarini o'rnatish, zarurat tug'ilganda MBP sonini qisqartirishni va quyidagi majburiy shartlar bajarilgan xolda boshqaruv tizimini soddalashtirish bo'yicha tashkiliy texnik tadbirlarni taklif qilish:

- Yangi oshirilgan ish haqiga o'tilishida qo'shimcha to'lovlarni (mehnat sharoitlari, yuqori natijalar, o'ta muhim vazifalarni bajarish va x.z.) hisobga olgan xolda mavjud IHJ oshirilmaligi kerak. Hisob kitoblarni amalga oshirishda qo'shimcha to'lovlarni lavozim okladlari jamg'armasining o'rtacha 8%ga teng miqdoriga teng deb qabul qilinsin.

MEHNAT MOTIVATSIYASI VA MEHNATGA MUNOSABATLARI

Muammoli vaziyatlar

1-Vaziyat tavsifi.

«Nurli hayot» kadrlarni tanlash agentligidagi kadrlarni tanlash mutahassisiga assistent kerak.

Masalaning qo'yilishi.

Mavjud vakansiya haqida e'lon tuzish kerak.

Uslubiy ko'rsatmalar.

Mavjud bo'sh o'rin haqidagi e'londa nomzod talab qilinayotgan lavozim nomi, tashkilotning qisqacha tavsifi, ushbu lavozimga qo'yiladigan majburiyatlar, talablar (muqarrar va ma'qul), mehnat sharoitlari bayon etilishi kerak.

Rezyume yuborish uchun telefon va faks.

2-Vaziyat tavsifi.

OO'Yuni «Iqtisodchi» mutahassisligi bo'yicha bitirgan yosh mutahassis gazetada uning sohasi bo'yicha mutahassislar jalb qilinayotganligi haqida e'lonni o'qidi. E'londa rezyume tuzib ish beruvchiga yuborish haqidagi iltimos bayon qilingan.

Masalaning qo'yilishi.

Rezyume tuzing.

Uslubiy ko'rsatmalar.

Rezyume – bu o'zi haqidagi axborot bo'lib, ishga kiruvchi tomonidan ish beruvchiga taqdim qilinadi. Yaxshi tuzilgan rezyume ish beruvchi yoki uning vakili bilan uchrashishga sabab bo'ladi. Rezyume bir qancha talablarga javob berishi kerak: u qisqa shu bilan birga ko'p axborotga ega bo'lishi kerak, unda passiv shakldagi uzun gaplar bo'lmasligi kerak.

3-Vaziyat tavsifi

Yosh mutahassis «Menejment» mutahassisligi bo'yicha OO'Yuni bitirmoqda. Uning istaklarini turlicha darajada qondiradigan bir nechta tashkilotlardan ish taklif qilishmoqda.

Masalaning qo'yilishi.

Yosh mutahassis ish tanlashda qanday qadriyatlarni afzal deb biladi? Juft-jufti bilan qiyoslash uslubidan foydalanib ularni ranglarga bo‘ling.

QADRIYaTLAR		RAN G
1	Yaxshi ish haqi olish	
2	Qulay vaqtda tatilga chiqish	
3	Normal sanitar-gigienik sharoitlarda ishlash	
4	Do‘stona birlashgan jamoada ishlash	
5	Turar joy olish yoki yashash sharoitini yaxshilash	
6	O‘z kasbiy mahoratini oshirish	
7	Qobiliyat va bilimlaridan to‘laroq foydalanish	
8	O‘z mehnat natijalarini tan olinishini his etish	
9	Ishlab chiqarishni boshqarishda faol qatnashish	
10	Kafolatli ish o‘rniga ega bo‘lish	
11	Qarorlarni qabul qilish huquqi	
12	Hizmat pillapoyasida ko‘tarilish	
13	Ishdagi va ishdan tashqari qiziqishlarini mos kelishi	
14	Qiziqarli va aqlli hamkasabalar bilan muloqot	
15	Aniq belgilangan majburiyatli tinch ishga ega bo‘lish	
16	Qarilikda yaxshi ta‘minlangan bo‘lish	

4-Vaziyat tavsifi

Kunlarning birida siz xodimlar bilan qanday muomalada bo‘lish kerakligi haqidagi rahbarlar suhbatida qatnashib qoldingiz. Aytilgan fikrlardan biri sizga juda yoqdi.

Masalaning qo‘yilishi.

Qaysi fikrni tanlaysiz va nima uchun?

- hodim yaxshi ishlashi uchun u bilan individual muloqatda bo‘lish va uning qobiliyatlarini hisobga olish kerak.

- Bu quruq gap, odamlarni boshqarishda asosiysi – bu ularning ishbilarmonlik sifatleri va buyurilgan ishni o‘z vaqtida bajarishi. Har bir xodim o‘z ishi bilan mashg‘ul bo‘lishi kerak.

- Menimcha, xodimlar rahbarga ishonib, uni hurmat qilishsagina boshqaruv samarali bo‘ladi.

- Buning hammasi to‘g‘ri, lekin baribir ishdagi eng yaxshi rag‘bat bu- aniq buyruq, yaxshi ish haqi, halol erishilgan mukofot.

ISHBILARMONLIK

Boshlang‘ich ma‘lumotlar va vazifa.

•50ta tushunchani o‘z ichiga olgan to‘plamdan personalni boshqarish jarayonini aks ettiruvchi chizma tuzing

•Ushbu tushunchalarning o‘zaro bog‘liqligini grafik ko‘rinishida aks ettiring.

•O‘z variantingizni asoslab bering.

O‘quv o‘yin jarayoni

1. Talabalar 5ta kichik guruxga bo‘linadilar.

2. 4ta guruh berilgan vazifalarni bajaradilar.

3. 1ta guruh ekspert komissiyasi vazifasini bajaradi.

4. Har bir guruxga konvertda vazifalar tarqatiladi.

5. Guruhlar o‘zlari tayyorlagan personalni boshqarishning chizma jarayoni bo‘yicha variantlarini tayyorlaydilar. Uni graffik usulda taklif etilgan tushunchalarni A1 qog‘ozga yelimplash orqali tasvirlaydilar. Bu: tashkilotni boshqarish sxemasi turidagi yechim bo‘lishi; bir gurux tushunchalardan ikkinchisiga ketma-ketlikda o‘tish; Markazida tayanch so‘zdan iborat gul yoki tanasida asosiy tushunchalar aks etgan daraxt ko‘rinishida bo‘lishi mumkin.

6. Talabalarga ma‘lum tanlash erkinligi beriladi. Muhimi- ishni boshida o‘z yondashuvini aniqlab olish, barcha tushunchalarning mantiqiyiligiga va o‘zaro boqliqligiga e‘tibor berish, hamda ularni grafik tasvirlash. Tushunchalarning umumiy ro‘yhatida ba‘zi bir ko‘p qirralilik uchraydi. Masalan «boshqarish» yoki «resurs» so‘zlari personalga nisbatan ham tashkilotga nisbatan ham qo‘llanilishi mumkin. Nima va qanday ketma-ketlikda ekanligini chiziqcha bilan ko‘rsatish kerak.

7. Taklif etilayotgan chizmalar muhokama qilinadi, buning uchun gurux tomonidan sardor tayinlanadi, u prezentatsiya vaqtida personalni boshqarish jarayoni bo‘yicha guruh nuqtai-nazarini ekspertlar oldida asoslaydi va o‘z variantini taklif etadi.

8. Kichik guruxlar o‘qituvchi bilan birgalikda muhokamalarga yakun yasaydi, ekspertlar guruhi personalni boshqarish jarayoni bo‘yicha eng yaxshi o‘ylangan va asoslangan chizmani aniqlaydi. Guruh faoliyati baholanadi.

Diqqat! Ishbilarmonlik o‘yini ochiq xarakterda, ya‘ni aniq mo‘ljallangan to‘g‘ri yoki noto‘g‘ri javob yo‘q.

«SEX BOSHLIG‘I LAVOZIMIGA KIRISHISH»

“Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi” fanini o‘rganish iqtisodchilarni tayyorlashdamuhim ahamiyatga ega. Uning vazifasi – talabalarning nazariy bilimlarini chuqurlashtirish hamda korxonalar, tashkilot va tarmoqlar faoliyatini tahlil qilishdagi amaliy ko‘nikmalarni hosil qilishdan iborat. Ushbu keys-stadining maqsadi noaniqlik sharoitlarida rahbar faoliyatini tahlil qilish va baholash ko‘nikmalarini hosil qilish va rahbarning faoliyatini asosiy yo‘nalishlarini belgilash, rahbar shaxslar doirasini va boshqaruv axborotlar xajmini aniqlash.

«Sex boshlig‘i lavozimiga kirishish» keys-stadisi «mehnat motivatsiyasi va mehnatga munosabat» mavzusini chuqur o‘rganish, hamda talabalarda muammoli vaziyatlarni tahlil qilish va muammoning ilmiy asoslangan yechimini topish ko‘nikmalarini shakllantirishga yo‘naltirilgan.

1 qism. Tashkiliy ta'minot.

1.1. Vaziyat va muammo tavsifi.

Yangi sex boshlig'i o'z faoliyatini noaniqlik sharoitlarida boshlashga majbur. U o'z faoliyatida muvafaqqiyat qozonishi sharoitni qanchalik to'g'ri tahlil qila olishi, vaqt tig'izligida asosiy yo'nalishlarni belgilashi va malakali qarorlar qabul qilishi, yuqori yakuniy natijalarga erishish uchun jamoaga ta'sir o'tqazishiga bog'liq.

Sex boshlig'i jamoani shakllantirish va rivojlantirishda faol qatnashadi. U ijtimoiy munosabatlarga, inson omilini faollashtirishga, jamoada normal psixologik muxitni yuzaga keltirishga ta'sir ko'rsatadi.

Sex boshlig'ining jamoaga yuqori ta'sir ko'rsatishi undan muammoni o'z vaqtida aniqlash, uni tahlil qilish, birlamchi vazifalari aniqlash, mehnat jamoasini boshqarish tuzilmasida o'z o'rnini oydin anglashi zarur.

Yosh sex boshlig'ining kelishi jamoa uchun ham, o'zi uchun ham muhim voqeadir. Odatda sex jamoasi oldida «Sexdagi muhit qanday o'zgarar ekan? Kundalik mehnat faoliyatida qanday o'zgarishlar yuz beradi? Boshqaruv stili va uslublarida qanday o'zgarishlar bo'ladi?» degan savol tug'iladi.

Yosh rahbar ham jamoa uni qanday qarshi olishi, o'rinbosari va boshqaruv apparati bilan qanday munosabatlar o'rnatilishi haqida qayg'uradi.

Yosh rahbarning birinchi ish kunlarida uning o'ylash qobiliyati faollashadi va sharoitni o'rganishi keskin tusdaligi kuzatiladi.

1.2. Vazifa

Har bir talabaga sex boshlig'i lavozimi taklif etiladi va ular bir nechta vazifalarni hal etishlari lozim.

1-vazifa.

Sizning nomzodingizni mexanik yig'uv sex boshlig'i lavozimiga konkursda ishtirok etishga tavsiya qilishdi.

1. Siz o'zingizga sexdagi vaziyatni qanday tasavvur qilyapsiz?
2. Sexdagi asosiy muammolarni va ularning kelib chiqish sabablarini ta'riflang.
3. Sex faoliyatini tubdan yaxshilash bo'yicha takliflar ishlab chiqing.

Tavsiya etilayotgan takliflarning amalga oshirilish ketma-ketligini aniqlang (programma-minimum, programma-maksimum)

2-vazifa

Sizni sex boshlig'i lavozimiga tayinlashdi. Sizning oldingizda muxim masala – sex jamoasi bilan tanishish vazifasi turibdi. O'zingizning tanishish nutqingiz

rejasini tayyorlang:

1) o'zingizning hayot yo'lingiz, oilaviy ahvolingiz, hayotda nimalarga erishgansiz, sizning o'tmish va hozirgi holatingiz, qiziqishingiz.

2) Ushbu sex boshlig'i lavozimiga saylovlarida qatnashishga siz nima uchun rozi bo'ldingiz.

3-vazifa

1. Boshqaruv apparatiga va o'rinbosarlaringizga munosabatingiz.

2. o'zingizning yangi majburiyatlaringizni, huquq va vakolatlaringizni qanday tasavvur qilyapsiz.

3. O'z huquq va vakolatlaringizni o'rinbosarlaringizga nisbatan qanday qo'llaysiz.

4-vazifa.

Yangi lavozimda mehnat faoliyatining birinchi kuni sex boshlig'ining oldida bir qancha muammolar paydo bo'ladi.

1. Sex boshlig'i lavozimida birinchi ish kuningizni nimadan boshlaysiz.

2. Birinchi o'rinda qanday muammolar bilan shug'ullanasiz.

3. Sizningcha, kim bilan uchrashish vpa suhbatlashish zarur.

4. Axborotlarni kimdan va qanday talab qilish zarur.

5-vazifa.

1. O'rinbosarlaringiz bilan ishlash tartibini belgilang.

2. Ijtimoiy tashkilotlar va sex mehnat jamoasi soveti bilan o'zaro munosabatda bo'lish tartibini belgilang.

3. Zavod boshqaruvi xizmatlari va hamkasabalariningiz bilan munosabatlaringiz.

6-vazifa.

Muhim masalalarni hal qilishdagi o'zingizning istiqboldagi shaxsiy rejangizni va shaxsiy ish reglamentingizni ishlab chiqing.

1.3. Yechimni topish algoritmi.

Har bir talaba har bir masalani yechish bo'yicha o'z takliflarini tayyorlashi kerak:

- Sexdagi vaziyatni baholashi;
- Sex muammolarini aniq va oydin ta'riflashi;
- Mavjud muammolarni hal etishning amaliy yechimlarini topish;

- Sex jamoasi bilan tanishuv nutqini o‘tqazishi;
- O‘zingizning boshqaruv va rahbariyat bilan ishlash uslubingizni tavsiflashingiz;

- Birinchi ish kuningiz rejasini ishlab chiqishingiz;
- Shaxsiy ish rejangizni ishlab chiqishingiz va asoslashingiz.

1.4.Vaziyatni tahlil qilish bo‘yicha maslahatlar va takliflar.

1.Vaziyat haqida to‘liq tasavvurga ega bo‘lish uchun avval barcha mavjud ma’lumotlarni to‘liq o‘qib chiqing. O‘qib bo‘lmasdan tahlil qilishga harakat qilmang.

2.Yana bir marta ma’lumotlarni o‘qing. Sizga muhim ko‘ringan joylarni belgilang.

3.Vaziyatni tavsiflashga harakat qiling. Uning mazmuni nimada, nima ikkinchi darajali. So‘ngra yozma ravishda hulosalaringizni, muammolarni belgilang.

4.Ushbu muammoga bog‘liq barcha faktlarni belgilang.

5.Taklif etilgan yechimni to‘g‘riligini tekshirish uchun mezonni ta’riflang.

6.Agar imkoni bo‘lsa yechimni topishning muqobil yo‘llarini keltiring. Ularning qaysi biri mezonga mos keladi.

7.Yechimlaringizni amalga oshirishning amaliy choralari ro‘yxatini ishlab chiqing.

2-qism. Axborot ta’minoti

Mexanik yig‘uv sexi turli nomenklaturadagi mahsulotlarga ega. Sexda to‘rtta uchastka mavjud: mexanik, stanoklar, slesarlik va yig‘uv uchastkalar. Ishlovchilarning umumiy soni 250 kishi. Ishlab chiqarish maydoni va texnologik uskunalar reja topshiriqlarini bajarish imkonini beradi. Biroq oxirgi paytlarda sexning mexanik uchastkasida kadrlar qo‘nimsizligi ko‘paygan, stanoklar sozlovchilari yetishmaydi, mehnat intizomining buzilish xolatlari tez-tez uchramoqda, uskunalarini sozlash va ta’mirlash muddatlari buzilmoqda. Bunday xolat sex faoliyati natijalariga ta’sir ko‘rsotmoqda. 2018 yilda sex atigi 2 marta reja topshiriqlarini bajardi. Oxirgi 2 yilda ikkita uchastka boshliqlari va uchta master almashti. Sexda smena-sutkalik topshiriqlar va sutkalik hisobotlar mavjud emas.

TESTLAR

1.O‘zbekistonda aholining moddiy, ma’naviy ijtimoiy ehtiyojlarini qondirilish darajasini ifodalaydigan qanday atama keng qo‘llaniladi?

- a) turmush darajasi;
- b) halq farovonligi;
- v) turmush tarzi;
- g) turmush faoliyati sifati.

2.Mehnat bozori nimalardan iborat?

- a) ishchi kuchining talab va taklifini muvozanatlash jarayoni;
- b)ishchi kuchining oldi sotdisiga bog‘liq ijtimoiy iqtisodiy munosabatlari;
- v) mehnat birjalari majmui;
- g) stixiyali tarzda (mardikor bozorida) ishchi kuchini ayirboshlash.

3.Mehnat resurslariga kimlar kiradi?

- a)Mehnatga layoqatli yoshdagi mehnatga qobiliyatli aholi hamda ishlayotgan o‘smirlar va pensionerlar;
- b) 18-64 yoshdagi erkaklar, 18-69 yoshdagi ayollar, mehnatga qobiliyat yoshiga yetmagan va pensiya yoshidagi ishlayotgan aholi yig‘indisi;
- v) mehnatga qobiliyatli 18 yoshdan oshgan barcha aholi (barcha guruh nogironlari kiradi);
- g) yoshidan, jinsidan qat’iy nazar mehnatga qobiliyatli barcha aholi.

4.Mehnat resurslarining yosh chegarasini to‘g‘ri aniqlab bering?

erkaklarda

ayollarda

- | | | |
|----|---------|---------|
| a) | 18 - 65 | 18 - 60 |
| b) | 18 - 55 | 18 - 65 |
| v) | 16 - 65 | 16 - 60 |
| g) | 16 - 60 | 16 - 55 |
| d) | 16 - 70 | 14 - 60 |

5. Aholining ish bilan bandligi tushunchasiga nimalar kiradi?

- a) ishchi kuchini ish joylari bilan ta’minlanganligi;
- b) ishsizlarni ish bilan ta’minlanganligi;
- v) aholini ish bilan ta’minlanganligi;
- g) mehnat bozorida talab va taklifni muvozanati.

6.Ishsizlik nima?

- a)mehnat bozoridagi talab va taklifning kamlikholati;
- b) ish joyini yo‘qotgan aholi;
- v) mehnat daromadlariga ega bo‘lmagan aholi;
- g) ish bilan ta’minlanmagan aholi.

7.Ishsizlikning tabiiylik darajasi qanday bo‘lishi kerak?

- a) 3-4%;
- b) 4-5%;
- v) 1,5 -2,5%;
- g) 6-7 %;

8.Korxonalarda qaysi bo‘limlar inson resurslari bo‘yicha ma’lumotlarni taxlil etadi.

- a) buxgalteriya va moliya bo‘limi;
- b) kadrlar va ish haqi bo‘limi;
- v) ishlab chiqarish va sotish bo‘limi;
- g) marketing bo‘limi va raxbariyat

9.Kadrlar qo‘nimsizligi

- a) ITT natijasida xodimlarning qisqarish;
- b) o‘z hohishiga ko‘ra va mehnat intizomini buzilganligi uchun xodimlarni ishdan bo‘shatilishi;
- v) lavozimga ko‘tarilish munosabati bilan ishdan bo‘shash holati;
- g) korxonada miqiyosida kadrlar xarakati.

10.Kadrlar qo‘nimsizligi

- a) ITT natijasida xodimlarning qisqarish;
- b) o‘z hohishiga ko‘ra va mehnat intizomini buzilganligi uchun xodimlarni ishdan bo‘shatilishi;
- v) lavozimga ko‘tarilish munosabati bilan ishdan bo‘shash holati;
- g) korxonada miqiyosida kadrlar xarakati.

11.Real ish haqi nima?

- a)qo‘lga tegadigan ish haqi;
- b)soliqlar olinmagan ish haqi;
- v)ish haqini to‘lovga qobilligi;
- g)soliqlar olingandan so‘ng qolgan ish haqi.

VI. GLOSSARIY

№	O‘zbek tilida	Rus tilida	Ingliz tilida	Mazmuni
1.	Aholi	Naselenie	Population	Yer yuzida yoki uning muayyan hududi, qita, mamlakat, tuman, shaharida istiqomat qiluvchi odam (inson)lar majmui.
2.	Aholi daromadlari	Доходы населения	Income of population	Aholi yoki uning oila a‘zolari tomonidan ma‘lum davr ichida olingan yoki ishlab comechiqarilgan pul va natural mablag‘lar yig‘indisidir.
3.	Aholi zichligi	Plotnost населения	Density of population	Muayyan hududda aholining joylashuv darajasi. Mamlakat aholi sonini shu joy maydoniga (odatda 1 km ² ga) taqsimlash bilan hisoblanadi.
4.	Aholi migratsiyasi	Migratsiya населения	Migration of population	Aholining yashash joyini o‘zgartirishi bilan bog‘liq ko‘chishi.
5.	Aholining milliy tarkibi	Natsionalnaya struktura населения	National structure of population	Muayyan hudud yoki mamlakatda yashovchi aholining millatlar bo‘yicha tarkibi.
6.	Aholining tabiiy o‘shishi (kamayishi)	Yestestvennyy prirost населения (snijenie)	Nativity of population (falling)	Yil davomida tug‘ilganlar va yil davomida o‘lganlar o‘rtasidagi farq.
7.	Aholining mexanik o‘shishi (kamayishi)	Mexanicheskiy prirost населения (snijenie)	Mechanical growing of population (falling)	Yil davomida ko‘chib kelganlar va ko‘chib ketganlar o‘rtasidagi farq.
8.	Aholini ijtimoiy muhofaza qilish	Sotsialnaya zashita населения	Social defence of population	Aholiga davlat tomonidan yashash uchun barcha shart-sharoitlarni yaratishga maqsadli yunaltirilgan kafolatlar tizimidir.
9.	Ayrim mehnat taqsimoti	Osoboe raspredelenie truda	Special distribution of work	Ishlar va mehnat funksiyalarining ayrim korxonalar yoki alohida tashkilot xodimlari o‘rtasida: sexlar, uchastkalar, brigadalar, zvenolar, ayrim ijro etuvchi xodimlar bo‘yicha, shuningdek, ularning kasb-

				malaka guruhlari o'rtasida taqsimot.
10.	Davlat ijtimoiy ta'minoti	Sotsialnoe obespechenie gosudarstva	Social ensuring of the goverement	O'zbekiston Respublikasi fuqarolarini keksayganda, kasallik ro'y berganda, mehnatga layoqatini qisman yoki butunlay yo'qotganda, boquvchisini yo'qotganda, shuningdek, bolali oilalarni moddiy ta'minlash va ularga xizmat ko'rsatish davlat tizimidir.
11.	Davriy ishsizlik	Periodiches-kaya bezrabotsa	Pereodical unemployement	muayyan davrida (ishlab chiqarishning pasayishi) yuzaga keladigan ishsizlik turi tushuniladi.
12.	Yollanib ishlaydiganlar	Nayomnye rabochie	Hired workers	bular korxonalar rahbariyati bilan mehnat faoliyati shartlari to'g'risidagi tuzilgan yozma kontrakt (shartnoma) yoki og'zaki bitim bo'yicha ishlaydigan shaxslar bo'lib, ular ana shu faoliyat uchun yollanish vaqtida kelishib olingan ish xaqini oladilar.
13.	Jamoa	Team	Komanda	bu birgalikda mehnat qiladigan shaxslar guruhi bo'lib, unda kishilar bir-birlari bilan shunday o'zaro harakat qiladilarki, har kim boshqa shaxsga murojaat qiladi, ayni vaqtda uning ta'sirini ham his etadi.
14.	Ijtimoiy ruhiy vaziyat	Sotsialnoe duxovnoe polojenie	Social spiritual position	korxonalar va tashkilot xodimlariga ta'sir qiluvchi ko'pgina omillarning ta'siridan keladigan jamlama samaradir. U mehnat qilish jarayonida, xodimlarning muomalasida, ularning shaxslararo va guruhliy aloqalarida o'z ifodasini topadi.
15.	Ijtimoiylas huv	Sotsializirovanie	Socialization	shaxsning muomala yordamida mazkur jamoaga, guruhga, jamiyatga xos bo'lgan normalarni, qadriyatlarni, yo'l-

				yo'riqlarni o'zlashtirish asosida uning shakllanish jarayoni.
16.	Ish	Rabota	Work	bu tabiat va inson tomonidan birlashgan kuchlarning ob'ektiv natijasidir.
17.	Ish o'rni	Mesto roboty	Place of work	bu ishlab chiqarish makonining bir qismi bo'lib, unda barcha asosiy va yordamchi texnologiya uskunalari, moslamalar, ish mebellari va maxsus qurilmalar joylashgan va ular muayyan turdagi ishlarni bajarish uchun mo'ljallangan bo'ladi.
18.	Ishsizlar	Bezrabortnye	Unemployed	bu xalqaro tashkilotlarning bergan ta'rifiga binoan ishga ega bo'lmagan, ishlashga tayyor va ish izlayotgan fuqarolardir.
19.	Inson resurslari	Chelovecheskiye resursy	Resources of human	bu zarur uquv-farosatga, bilim va mahoratga, ishlash qobiliyati va malakasiga ega bo'lgan jamiyat a'zolari, mehnat ahlidir, ya'ni inson resurslari haqiqiy va salohiyatli hodimlardan iborat.
20.	Inson kapitali	Kapital cheloveka	Capital of human	investitsiyalar natijasida shakllangan bilimlar, ko'nikmalar, malakalar va sabablar zahirasidan iborat bo'lib, u shaxsning jismoniy. Aqliy va psixologik sifatleri hamda qobiliyatlarini aks ettiradi.
21.	Inson resurslarida n ekstensiv foydalanish	Ekstensivnoe polzovanie resurov cheloveka	Extensive using of human resources	ishchilar umumiy sonining, mehnatga layoqatli aholi bandligining o'sishi, mehnatga layoqatlilik davrining uzunligi, ish vaqtining uzunligi bilan ifodalanadi.
22.	Inson resurslarida n intensiv foydalanish	Intensivnoe polzovanie resurov cheloveka	Intensive using of human resources	mehnat faoliyati samarasini oshirishni bildiradi va u mehnat unumdorligiga asoslanadi.
23.	Iqtisodiy faoliyat	Ekonomicheskaya deyatel'nost	Economic activity	bu inson tirikchiligini ta'minlash usullari va vositalari majmuidir.

24.	Iqtisodiyot ning norasmiy sektorida ish bilan bandlar	Zanyatyе rabotoy na neofitsialnom sektore ekonomiki	Workers in unofficial sector of economic	doimiy, vaqtinchalik, mavsumiy ishlarni yollanib bajaradigan, o'z biznesiga ega, ro'yhatga olinmagan faoliyatdan ish haqi, daromad topadigan shaxslar.
25.	Ishchi kuchi	Rabochaya sila	Force of work	bu insonning jismoniy va aqliy qobiliyatlari yig'indisi, uning mehnatga layoqati bo'lib, iqt
26.	Ishchi kuchini takror ishlab chiqarish	Vosproizvods vo rabochey silы	Recycling force of work	bu insonning aqliy va jismoniy qobiliyatlarining uzluksiz ravishda tiklanib borishi, doimiy ravishda uning bilim malaka saviyasini ko'tarilib, yangilanib borishidir.
27.	Ishchi kuchi sifatining ko'rsatkichi	Pokazatel kachestva silы raboty	Gauge of quality of force of work	ishchi kuchining ma'lumot darajasi va ishlab chiqarish tajribasi hisoblanadi.
28.	Iste'mol budjeti	Употребительны y budjet	Customary budget	moddiy va ma'naviy ne'matlar va xizmatlar iste'moli salmog'i va tarkibining qiymati bahosi hamda soliqlardir.
29.	Iste'mol savati	Potrebitelskay a korzina	Consumer basket	insonning salomatligini saqlash va uning hayot faoliyatini ta'minlash uchun zarur bo'lgan oziq-ovqat mahsulotlari, nooziq-ovqat tovarlari va xizmatlarning minimal to'plamidir.
30.	Ijtimoiy institut	Sotsialnyy institut	Social institute	Odamlarning birgalikdagi faoliyatini tashkiliy tuzilma tarzida tashkil etishning barqaror shakli yoki normativ jihatdan tartibga solinadigan qoidalar tizimidan iboratdir.
31.	Iqtisodiy faol aholi	Ekonomiches kaya aktivnost naselenie	Economic asset of population	aholining tovarlar ishlab chiqarish va xizmatlar ko'rsatish uchun ishchi kuchini taklif etishni ta'minlaydigan qismi. Iqtisodiy faol aholi soni ish bilan bandlarni va ishga joylashishga muhtoj shaxslarni o'z ichiga oladi.
32.	Intervyu	Intervyu	Interview	bu, intervyyuening respondent bilan bevosita, maqsadga

				muvofoq suhbati orqali ma'lumot olish usulidir. Foydalanish darajasi va olingan ma'lumotning ishonchliligi bo'yicha u eng asosiy usullardan sanaladi.
33.	Iqtisodiy nafaol aholi	Ekonomiches kaya neaktivnost naseleniya	Economic inactivity of population	ishchi kuchi tarkibiga kirmaydigan mehnatga qobiliyatli aholi. Uning jumlasiga quyidagilar kiradi: Ishlab chiqarishdan ajralgan holda ta'lim olayotgan o'quvchilar va talabalar, o'quv yurtlarining tinglovchilari va kursantlari; Uy xo'jaligini yuritishda, bolalarni, bemor qarindoshlarini parvarish qilishda band bo'lganlar va agar daromad keltiradigan ish taklif qilinsa, shu ishga kirishish imkoniga ega bo'lmagan boshqa shaxslar; Ishlashni istamayotgan, ish bilan ixtiyoriy ravishda band bo'lmagan shaxslar shuningdek, ishlashni itsaydigan, lekin ishga joylashish yoki o'zini mustaqil daromad bilan ta'minlash uchun hech qanday harakat qilmaydigan shaxslar.
34.	Martaba	Karera	Karera	bu, haqiqatdan egallanadigan bosqichlar (lavozimlar, ish o'rinlari va jamoadagi mavqelar) izchilligidir.
35.	Zamonaviy mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi	Ekonomika truda i sotsiologiya	Labour of economic and sociology	bu, ish beruvchi va yollanma xodimlarning mehnat jarayonida yuzaga keladigan iqtisodiy va ijtimoiy munosabatlarini ifoda etadigan fandır.
36.	Mehnat mazmuni	Смысл труда	Sense of labour	bu ishlarning kasbiy mansubligi, ularning tarkibiy murakkabligi, bajarishdagi izchilligi bilan belgilanadigan mehnat elementlari bo'lib, xodimning mehnat predmetlari va vositalari

				bilan o‘zaro munosabatga kirishuvdir.
37.	Mehnat reduksiyasi	Reduksiya truda	Reduction of labour	bu murakkab mehnatni oddiy mehnatga aylantirish demakdir.
38.	Mehnat faoliyati	Deyatelnost truda	Activity of labour	bu insonning biror mehnat turi bilan band bo‘lishi tushuniladi.
39.	Mehnat taqsimoti	Raspredele-nie truda	distribution of labour	bu har xil mehnat turlarining bir-biridan ajratilishini, pirovardida ishlab chiqarishda ishtirok etuvchi turli guruh kishilarning xilma-xil mehnat faoliyatlari bilan band bo‘lishidir.
40.	Mehnat koopera-siyasi	Kooperatsiya truda	Collaboration of labour	bu mehnat faoliyati jarayonidagi alohida ixtisoslashtirilgan ijrochilar o‘rtasidagi aloqalarning o‘rnatilishi va mehnat faoliyatining tashkil etilishidagi eng muhim elementlardan biridir.
41.	Mehnat resurslari	Resursy truda	Resources of labour	bu o‘zining aqliy va jismoniy mehnati bilan ijtimoiy ishlab chiqarishda ishtirok etadigan mehnatga qobiliyatli kishilar to‘plamidir.
42.	Mehnat bozori	Рынок truda	Labour-market	bu, mehnatga qobiliyatli aholining ish bilan band bo‘lgan va band bo‘lmagan qismlari va ish beruvchilar o‘rtasidagi munosabatlarni hamda ularning shaxsiy manfaatlarini hisobga oluvchi kontraktlar (mehnat kelishuvlari) asosida “mehnatga qobiliyatlarini” xarid qilish - sotishni amalga oshiruvchi, shuningdek, ishchi kuchiga talab va taklif o‘rtasidagi nisbatlarni bevosita tartibga soluvchi, bozor iqtisodiyotining murakkab, ko‘p aspektli, o‘suvchi va ochiq ijtimoiy-iqtisodiy tizimchadir.

43.	Mehnat birligining bozor bahosi	Рыночная стоимость труда	Market price of labour	bu, ish haqining miqdori (stavkasi) bo'lib, u shartnomada belgilab qo'yiladi va muayyan vaqt birligi ichida bajariladigan va muayyan kasb-malaka xususiyatlariga ega bo'lgan mehnatga to'lanadigan haq darajasini belgilab beradi.
44.	Mehnatni normalash	Normalizirovanie truda	Normalization of labour	bu, ilmiy asoslangan mehnat xarajatlarini va uning natijalarini: vaqt normalari, soni, xizmat ko'rsatishning boshqarilishi
45.	Mehnat unumdorligi	Производительность труда	Performance of labour	bu, xodimlar mehnat faoliyatining iqtisodiy samaradorligi ko'rsatkichidir. U ishlab chiqarilgan mahsulot yoki ko'rsatilgan xizmatlar miqdorining mehnat xarajatlariga nisbatan, ya'ni mehnat xarajatlari birligi hisobiga ishlab chiqarilgan mahsulot bilan belgilanadi.
46.	Mehnat unumdorligini oshirish zahiralari (rezervlari)	Увеличение резервов производительности труда	Increasing reserves of performance of labour	bu, texnika va texnologiyani takomillashtirish, ishlab chiqarish, mehnat va boshqaruvni tashkil etishni yaxshilash hisobiga mehnat unumdorligini oshirishning barcha omillaridan yanada to'laroq foydalanish imkoniyatidir.
47.	Mehnatga munosabat	Отношение к труду	Attitude to labour	bu, murakkab ijtimoiy hodisa bo'lib, uch element birligi: mehnat muomalasi sabablari va yo'nalishlari; real yoki haqiqiy mehnat muomalasi; xodimlarning mehnat faoliyatiga og'zaki baho berishidan iboratdir.
48.	Mehnatdan qoniqish hosil qilish	Образование удовлетворения от труда	Satisfaction from labour	bu, xodimning mehnat mazmuniga, xarakteri va shart-sharoitlariga qo'yadigan talablarining muvozanatli holati, bu talablarni amalga oshirish imkoniyatlariga sub'ektiv baho berishdir.

49.	Mehnatga moslashish (ko'nikish)	Prisposobleni e k trudu	Adaptation to labour	bu, shaxs yangi mehnat vaziyatini o'zlashtirishining ijtimoiy jarayoni bo'lib, unda shaxs va mehnat muhiti bir-biriga faol ta'sir ko'rsatadi va moslashuvchi-moslashtiruvchi tizimlar hisoblanadi.
50.	Motiv (sabab – fransuzcha motif - undash ma'nosini bildiradi)	Motiv	Motive	bu, shaxsni, ijtimoiy guruhni, muayyan ehtiyojlarni qondirish istagi bilan bog'langan kishilarning birligini faollikka va mehnat qilishga undashdir.
51.	Motivatsiya (sababni asoslash)	Motivatsiya	Motivation	bu, real mehnat xulq-atvorini tushuntirish,
52.	Martaba darajasi	Stepen	Degree	bu, insonning ish bilan bog'liq yillari mobaynida mehnat tajribasi va faoliyati taalluqli, alohida anglab yetilgan nuqtai nazari va xulq-atvoridir (egallagan lavozimlaridagi, ish o'rinlaridagi izchillik, mehnat tashkilotidagi mavqeining ahvoli).
53.	Omillari	Факторы	Factors	bu, mehnat unumdorligining o'zgarishiga ta'sir ko'rsatadigan harakatlantiruvchi kuchlar yoki sabablaridir
54.	Ouken qonuni	Zakon Oukena	Okun's law	ishsizlikning tabiiy darajasi 1 foizga oshganda yalpi milliy mahsulot 2,5 foizga kamayadi yoki 2,5 foiz yalpi milliy mahsulot yo'qotiladi.
55.	Turmush darajasi	Uroven jizni	Live rate	bu, aholining zaruriy, moddiy va nomoddiy ne'matlar hamda xizmatlar bilan ta'minlanganlik darajasi, ularni iste'mol qilish darajasidir.
56.	Tarif setkasi	Tarifnaya setka	Grid of tariff	bu, razryadlar shkalasidan iborat bo'lib, ularning har biriga o'z tarif koeffitsienti berilgan va har qanday razryadning tarif

				setkasida ishning murakkabligiga qarab birinchi razryadga nisbatan ishning necha marta murakkabligini ko'rsatib turadi.
57.	Tadqiqot muammosi	Problema issledovaniya	Problem of research	bu, ijtimoiy ziddiyatlarni hal etish va ularni tartibga solish uchun turmushning biron bir jabhasini o'rganishga bo'lgan ehtiyojdir.
58.	Shaxsning ehtiyoji	Shaxsning ehtiyoji	The individual need	bu, insonda harakatga intilishni vujudga keltiruvchi biror-bir narsaning yo'qligini anglashdir. Uning normal hayot kechirishi uchun ozuqa, uy-joy, ob-havo zarur bo'lsa, xotin-qizlarga esa ularning ko'zga tashlanib turishi uchun chiroyli bezaklar darkor.
59.	Qadriyatlar	Sennosti	Values	bu, sub'ekt, jamiyat, sinf, ijtimoiy guruhning hayot va ishning asosiy va muhim maqsadlari to'g'risidagi, shuningdek, ana shu maqsadlarga erishishning asosiy vositalari haqidagi tasavvurlaridir.
60.	Qiziqish	Interes	Interest	bu, shaxsning u yoki bu narsaga qaratilgan bilish ehtiyojining namoyon bo'lish shakli bo'lib, bu ijobiy his-tuyg'u uyg'otishi mumkin.
61.	Qobiliyat	Odaryonnost	Endowments	bu, xodimda o'ziga yuklangan vazifalarni bajarish uchun kasb malakasi mavjudligi, yetarli darajadagi jismoniy kuch-quvvat va chidamlilik, uquvlilik; umumiy madaniyat borligi va shu kabilardir.
62.	Ekstraversiya	Ekstaversiya	Extraversion	(extra - tashqari) shaxsning shunday psixologik xususiyatlarini ko'rsatib beradiki, bunda shaxs o'zining qiziqishlarini tashqi omilga, tashqi ob'ektlarga qaratadi, ba'zan buni o'zining qiziqishlari, shaxsiy ahamiyatini pasaytirish hisobiga amalga oshiradi.

63.	Etika (ahloq)	Etika	Ethics	bu, ijtimoiy hayot jarayonida ro'yobga chiqariladigan universal va o'ziga xos axloqiy talabalar va xulq-atvor normalari tizimidir.
-----	------------------	-------	--------	--

VII. ADABIYOTLAR RO'YXATI

I. Me'yoriy-huquqiy xujjatlar

1. O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi. - T.: O'zbekiston, 2020 yil
2. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining "O'zbekiston Respublikasini yanada rivojlantirish bo'yicha Harakatlar strategiyasi to'g'risida"gi PF-4947-son Farmoni, 2017 yil 7 fevral.
3. 2017–2021 yillarda O'zbekiston Respublikasini rivojlantirishning beshta ustuvor yo'nalishi bo'yicha Harakatlar strategiyasini "Faol investitsiyalar va ijtimoiy rivojlanish yili"da amalga oshirishga oid Davlat dasturi // <https://regulation.gov.uz/ru/document/1678>.
4. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Shavkat Mirziyoevning 2019 yil uchun mo'ljallangan eng muhim ustuvor vazifalar haqidagi Oliy Majlisga Murojaatnomasi. Toshkent shahri, 28 dekabr, 2018 yil.// <https://kun.uz/99444746>.
5. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2019 yil 7 martdagi "Hududlarda aholini tadbirkorlikka keng jalb qilish va oilaviy tadbirkorlikni rivojlantirishga doir qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida" PQ-4231-son qarori. Xalq so'zi, 2019 yil 9 mart.
6. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2018 yil 20 avgustdagi "Mehnat organlari tuzilmasini takomillashtirish va fuqarolarning mehnat huquqlarini himoya qilish va mehnatini muhofaza qilish tizimini kuchaytirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi PQ-3913 –www.lex.uz
7. Mirziyoev Sh.M. "2019 yil uchun mo'ljallangan eng muhim ustuvor vazifalar haqidagi Oliy Majlisga Murojaatnomasi". // Xalq so'zi. 2018 yil 29 dekabr.

II. Maxsus adabiyotlar

1. Abdurahmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti: Darslik – T.: IQTISODIYOT, 2018. –628 b.
2. Abdurahmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti. Darslik. – T.: «Mehnat», 2009 yil. - 512 b.
3. Abdurahmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi. Darslik. – T.: «O'qituvchi», 2001 yil. - 480 b.
5. Abdurahmonov Q.X., Haitov A.A. Mehnat bozori va aholini ish bilan ta'minlash muammolari. T.: RIA TF, 2010. – 72 b.
6. Q.X. Abdurahmonov, N.T. Shoyusupova. "Mehnat iqtisodiyoti: ijtimoiy-mehnat munosabatlari". Darslik. - T.: TDIU, 2010. - 292 b.
6. Abdurahmonov Q.X. , Shoyusupova N.T., Abduramanov X.. Aholining ish bilan bandligi: O'quv-qo'llanma.-T.: TDIU, 2011.
8. Abdurahmonov Q.X. Inson taraqqiyoti. Darslik. – T.: «Fan va texnologiya», 2013 yil. - 476 b.
9. Q.X. Abdurahmonov va boshqalar. Demografiya: Darslik. – T.: "IQTISODIYOT", 2014. - 364 b.
10. Abdurahmonov Q.X., Zokirova N.Q. Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi. O'quv qo'llanma. – T.: "Fan va texnologiya", 2013. – 536 b.

11. Abdurahmonov Q.X. va boshqalar. Demografiya. Darslik. – T.: “Fan va texnologiya”, 2014. – 368 b.

12. Abdurahmanova G.Q. Kichik biznesda aholini ish bilan ta’minlash. Monografiya. – T.: Iqtisodiyot, 2014. – 216 b.

III. Internet saytlari

1. <http://www.gov.uz> – O‘zbekiston Respublikasining davlat portali.

2. <http://www.mehnat.uz> – O‘zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligining rasmiy sayti.

3. <http://www.mineconomu.uz> – O‘zbekiston Respublikasi Iqtisodiyot vazirligining rasmiy sayti.

4. <http://www.edu.uz> – O‘zbekiston Respublikasi Oliy va o‘rta maxsus ta’lim vazirligining rasmiy sayti

5. <http://www.migration.uz> – O‘zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi Tashqi migratsiya masalalari bo‘yicha agentlikning rasmiy sayti

6. <http://www.ilo.org> – Xalqaro mehnat tashkilotining rasmiy sayti.

7. <http://www.iom.int> – Xalqaro migratsiya tashkilotining rasmiy sayti

8. <http://www.undp.uz> – Birlashgan Millatlar Tashkiloti Taraqqiyot dasturining (PROON) O‘zbekiston Respublikasidagi vakolatxonasi sayti