

O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI
OLIY VA O'RTA MAXSUS TA'LIM VAZIRLIGI
FARG'ONA DAVLAT UNIVERSITETI
IJTIMOYIY-IQTISODIY FAKULTETI

Ijtimoiy ish kafedrası
“Ijtimoiy ish” yo'nalishi
13.464 guruh bitiruvchisi
Asqarov Sultonalining

**“Mehnat bozorini shakllantirishda nogironligi bor
shaxslarni himoyalash” mavzusidagi**

BITIRUV
MALAKAVIY ISHI

Ilmiy rahbar: A.Nurmuhammadjonov
“Ijtimoiy ish” kafedrası katta o'qituvchisi.

Farg'ona – 2017 yil

Mundarija:

Kirish.....

I bob. Mehnat bozori shakllantirishning ilmiy-nazariy asoslari

1.1.Mehnat bozori shakllantirishning mazmun va mohiyati.....

1.2.Mehnat bozori shakllantirishning nazariy omillari.....

II bob. Nogironligi bor shaxslarni himoyalashda mehnat bozorini shakllantirishning ahamiyati

2.1. Nogironligi bor shaxslarni himoyalashda davlatning roli va ahamiyati.....

2.2. Mehnat bozorini shakllantirishda nogironligi bor shaxslarni himoyalashning ijtimoiy vositalari unda ijtimoiy ish xodimining o'rnini

Xulosa va tavsiyalar.....58-61 betlar

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yhati.....61-62 betlar

KIRISH

Mavzuning dolzarbligi. Mehnat bozori ish bilan bandlikni tartibga solishda faol rol o'ynaydi. Bozor munosabatlarning rivojlanishi mos ravishda ijtimoiy mehnat sohasidagi munosabatlarning rivojlanishini ham taqozo qiladi. Bu esa, ish bilan bandlik oshirish va uning tarkibiy tuzilishini takomillashtirishni zarurat etadi. Shu nuqtai nazardan birinchi prezidentimiz I.A.Karimov ta'kidlaganidek: "Yangi ish o'rinlari tashkil etish va mamlakatimiz aholisi bandligini ta'minlash muntazam mo'ljallangan maqsadli vazifalarni hal qilishning eng muhim ustuvor yo'nalishi bo'lib qoladi"¹.

Erishilgan yutuqlarga qarmasdan, ishsizlikni kamaytirish uchun yangi ish joylarni, ayniqsa qishloq hududlarida yaratish respublikaning ustuvor vazifalaridan biri. Tadqiqotlar natijasidan ma'lumki, demografik hususiyatlar sababli yangi asr boshida O'zbekistonda mehnatga layoqatli yoshdagi aholi soni keskin o'sib bormoqda va bu o'sish doimiy aholi soni o'sishidan yuqoriroq. Shuning uchun, umumiy aholi sonida mehnat resurslari ulushining o'sishi kuzatilmoqda. Mehnat bozoriga har yil yangi ish kuchlari chiqishi, iqtisodiyotning qayta tashkil etilishi va ba'zi sohalardan ish kuchi bo'shashi (asosan agrar qismidan) va ish beruvchilarning kasbiy va malakaviy talablariga ish kuchi javob bermasligi sababli mehnat bozorida ish kuchi taklifi unga bo'lgan talabdan kattaroq. Bundan tashqari, O'zbekiston mehnat bozori hozirgi kunda ulg'ayib rivojlanmoqda va uni tartibga solish uchun ish bilan bandlik tarkibi dinamikasi va omillarini, ayrim viloyatlardagi milliy ijtimoiy-mehnat munosabatlarning maxsus xususiyatlarini inobatga olgan holda o'rganish zarur. Ana shunday sharoitda nogironligi bor shaxslarni mehnat bozorida o'z o'rinlarini topishlariga ko'maklashish, ularni har tomonlama qo'llab quvvatlash kabi vazifalarni amalga oshirishda davlatning roli katta ahamiyat kasb etadi.

¹ O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Islom Karimovning 2012-yilda mamlakatimizni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish yakunlari hamda 2013-yilga mo'ljallangan iqtisodiy dasturning eng muhim ustuvor yo'nalishlariga bag'ishlangan Vazirlar Mahkamasining majlisidagi ma'ruzasi. "Xalq so'zi" gazetasi, 2013 yil 19 yanvar, №13 (5687).

Ushbu mintaqaviy rivojlanish dasturlarida viloyatlarning moddiy, mehnat va tabiiy resurslaridan majmualari va samarali foydalanish asosida mehnatga layoqatli aholi ish bilan bandligi tizimini takomillashtirish ko'zda tutilgan. Ish bilan bandlik darajasini oshirish bilan birga aholi farovonligi keskin oshishiga erishish shart. Agar tarixga nazar tashlasak, iqtisodiy rivojlangan mamlakatlar aholisi ish bilan bandligining tarkibi davlat olib borgan monetar va soliq siyosatlari natijasida o'zgarib, hozirgi kunda muqobil ko'rinishga kelgan. Nazariy tarzda bu ilmiy masala g'arb olimlari tomonidan aholi sonidan kelib chiqib o'rganilgan, ammo O'zbekistonda bu muammoning nazariy va amaliy jihatlari hali yetarli darajada o'rganib chiqilmagan. Bundan kelib chiqib, aytish mumkinki, iqtisodiyotni modernizatsiyalash sharoitida mehnat bozorini tartibga solishning ijtimoiy-iqtisodiy asoslarini tadqiq etish dolzarb ilmiy muammodir.

Muammoning o'rganilganlik darajasi. Ijtimoiy himoya sohasida ijtimoiy va ma'naviy, moddiy yordamga muhtoj nogironlarga ijtimoiy xizmat ko'rsatish masalalari g'oyat dolzarb masalalardan biri bo'lib, bu bir qator huquqiy xujjatlarda o'z ifodasini topgan². Shuningdek, bu muammoning ayrim aspektlarini o'z ichiga olgan asarlarda ko'rsatib o'tilgan. Masalan, Gluvdenko P.P, Filolenko V. I, Gurevaya P. S, Andreev I. L. , Alekseev V. T va boshqalarning asarlarida nogironning ijtimoiy himoya qilish kafolatlari haqida so'z yuritiladi.

Mehnat bozori shakllanishi va uni tartibga solish masalalari A.Alaverdov, G.Bankov, S.Barkalov, D.Novikov, S.Popov, B.Bashkatov, G.Karpuxina, V.Bobkov, B.Breyev, V.Bulanov, L.Vladimirova, B.Genkin, S.Kartashov, Yu.Odegov, K.Kozimov, M.Kolosnisina, S.Kuzmin, I.Kulinsev, K.Kyazimov, K.Makkonel, R.Mumladze, G.Gujina, V.Pavlenkov, A.Rofe, G.Ruzavin, L.Sbitova, Yu.Godelov, G.Rudenko, L.Babininiyalar kabi xorijlik olimlar tomonidan ilmiy tadqiq etilgan.

² "O'zbekiston respublikasida nogironlarni ijtimoiy himoya qilish to'g'risida"gi O'zbekiston Respublikasi qonuni (yangi tahrirda) 11.07.2008. 2000-2005 yillarda yolg'iz keksalarni, pensionerlar va nogironlarni ijtimoiy himoya qilishni kuchaytirishga qaratilgan chora-tadbirlar dasturi to'g'risida: O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining Qarori 1999 y. 7 dekabr //Xalq so'zi.-1999.-8 dek.; O'zgarlar parvarishiga muhtoj bo'lgan yolg'iz fuqarolarga ijtimoiy yordam ko'rsatishda fuqarolarning o'zini-o'zi boshqarish organlari rolini oshirish to'g'risida: Vazirlar Mahkamasining Qarori 2000 y. 29 iyul //O'zbekiston Respublikasi hukumatining qarorlari to'plami.-2000.-№7.-B.48-49. Nogironlar va pensionerlarni sanatoriya-kurort sihatgoh yo'llanmalari bilan bepul ta'minlash tartibi to'g'risida yo'riqnomani tasdiqlash haqida: O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi, O'zbekiston Respublikasi Moliya vazirligining Qarori 2005 y. 24 may //O'zbekiston Respublikasi Qonun hujjatlari to'plami.-2005.-№27.-B.22-23.

O'zbekistan Respublikasida ushbu muammoning turli jihatlari bilan K.Abduraxmonov, B.Murtazoyev, T.Sharifullina, F.Mamarasulov, X.Abulqosimov, Sh.Zaynutdinov, D.Ortiqova, D.Raximova, A.Sotvoldiyev, M.Yuldashev, A.Islomov, Sh.Xolmo'minov, Sh.Mustafaqulov, N.Shoyusupova, R.Ubaydullayeva, O.Ota-Mirzayev, L.Maksakova, R.Shodiyev, N.Raximova, N.Xo'jayev, E.Botirov, A.Mamadaliyev, R.Murtazina va boshqalar shug'ullanishgan.

Bu olimlarning ilmiy asarlarini tahlil etish ishchi kuchining ish bilan bandligining tarkibiy siljishlarini o'rganish bo'yicha mukammal tadqiqotlar o'tkazilmaganligini ko'rsatdi. Bu esa iqtisodiyotni erkinlashtirish sharoitida mehnat bozorida aholining ish bilan bandligini tartibga solish bo'yicha ilmiy izlanishlar olib borish zarurligini talab etdi va tadqiqot mavzusining tanlanishini belgilab berdi.

Bitiruv malakaviy ishi maqsadi – Mehnat bozorini tartibga solishning asosiy yo'nalishlarini o'rganib chiqish, nogironligi bor shaxslarni mehnat bozori o'z o'rinlarini topishda ko'maklashuvchi huquqiy asos va manbaalarni yoritib berishdan iborat.

Ko'zlangan maqsadga erishish uchun quyidagi **vazifalar** qo'yilgan:

- mehnat bozorining ijtimoiy-iqtisodiy mohiyatini yoritib berish va uning rivojlanish tamoyillarini ishlab chiqish;
- mehnat bozorini tartibga solish usullarini tasniflash;
- mehnat bozorida nogironligi bor shaxslarni himolashda davlatning rolini aniqlash va uning ijtimoiy-iqtisodiy ahamiyatini yoritib berish;
- mehnat bozorining rivojlanish ta'sir etuvchi omillar tasniflash;
- mehnat bozorida hududiy axborot tizimlarini rivojlantirish yo'llarini aniqlash;
- mehnat bozori infratuzilmasini takomillashtirish bo'yicha ilmiy asoslangan taklif va tavsiyalar ishlab chiqish.

Tadqiqot obyekti – O‘zbekistonda mehnat bozori shakllantirish va mehnat bozorida nogironligi bor shaxslarni himoyalash borasida amalga oshirilayotgan jarayonlar hisoblanadi.

Tadqiqot predmeti – bozor iqtisodiyoti sharoitida mehnat bozorini tartibga solishning ijtimoiy-iqtisodiy mexanizmlarini tadqiq etish.

Malakaviy bitiruv ishining nazariy va uslubiy asoslari. O‘zbekiston Respublikasi Qonunlari, Respublikamiz birinchi prezidenti I.A.Karimovning ishlari va ma‘ruzalarida berilgan nizom va xulosalar, Vazirlar Mahkamasining qarorlari hamda xorijiy va mahalliy iqtisodchi-olimlarning ish bilan bandlik va ishsizlik sohalaridagi tadqiqotlari ishning nazariy va uslubiy asosini tashkil etadi. Shuningdek, dissertasiyada Davlat statistika qo‘mitasi, Samarqand viloyati statistika boshqarmasi, viloyat Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish Bosh boshqarmasi ma‘lumotlari ishlatildi.

Malakaviy bitiruv ishini yozishda statistik, matematik, qiyosiy tahlil, tarkib-tizim, monografik kuzatish, abstrakt fikrlash usullaridan foydalanildi.

Malakaviy bitiruv ishining tuzilishi va hajmi. Ish kirish qismi, uch bob, xulosa, foydalanilgan adabiyotlar ro‘yxatidan iborat.

Kirish qismida tadqiq qilinayotgan muammoning dolzarbligi asoslangan va uning o‘rganilganlik darajasi, maqsadi, vazifalari, ilmiy yangiliklari va ilmiy-amaliy ahamiyati aniqlangan.

Mehnat bozori shakllantirishning ilmiy-nazariy asoslari nomli birinchi bobda mehnat bozori shakllantirishning mazmun va mohiyati hamda mehnat bozori shakllantirishning nazariy omillari nazariy jihatdan tadqiq etilgan.

Nogironligi bor shaxslarni himoyalashda mehnat bozorini shakllantirishning ahamiyati nomli ikkinchi bobda nogironligi bor shaxslarni himoyalashda davlatning roli va ahamiyati va mehnat bozorini shakllantirishda nogironligi bor shaxslarni himoyalashning ijtimoiy vositalari unda ijtimoiy ish xodimining o‘rni tahlil etilgan.

Malakaviy bitiruv ishining yakuniy qismida xulosalar va tavsiyalar bayon etilgan.

I bob. Mehnat bozori shakllantirishning ilmiy-nazariy asoslari.

1.1. Mehnat bozori shakllantirishning mazmun va mohiyati.

O'zbekiston Respublikasining mustaqil taraqqiyotini ta'minlashda milliy iqtisodiyotni shakllantirish va uni tubdan isloh qilish alohida ahamiyat kasb etdi. Mamlakatda bozor iqtisodiyotining asoslari yaratildi. Bozor infratuzilmasi institutlarini tashkil etish va raqobat muhitini shakllantirish orqali bozor munosabatlarining mexanizmi ishga tushirildi.

Jumladan, xususiy mulkchilik tiklandi, iqtisodiyotning asosiy tarmoqlari, savdo va xizmat ko'rsatish korxonalarini davlat tasarrufidan chiqarilib, xususiylashtirish natijasida ko'p ukladli iqtisodiyot vujudga keldi, mulkdor va tadbirkorlarning yangi sinfi paydo bo'ldi.

Mehnat munosabatlarida ham tub o'zgarishlar ro'y berib, aholini ish bilan ta'minlash bozor tamoyillari asosida amalga oshirila boshlandi.

Mamlakatda iqtisodiyot va butun jamiyatni isloh etishda kuchli ijtimoiy siyosat yuritilib, aholini himoya qilishning samarali mexanizmi ishlab chiqildi va muvaffaqiyatli amalga oshirildi.

O'zbekistonda muhim ijtimoiy ahamiyatga ega bo'lgan aholini ish bilan bandligi muammolariga katta e'tibor qaratilib, bu borada aniq maqsadga yo'naltirilgan ishlar olib borilmoqda. Iqtisodiyotda chuqur tarkibiy o'zgarishlar amalga oshirilishi natijasida mustaqillik yillarida sanoatning mamlakat yalpi ichki mahsulot tarkibidagi ulushi 11,0 % dan 25,0 % ga, xizmat ko'rsatish sohalarida esa 18,0 % dan 42,0 % foizga yoki 2 barobardan ham ziyodroqqa oshdi.

Qishloq xo'jaligi sohasida tub o'zgarishlar ro'y berdi. Respublikada bugungi kunda 215 mingdag ortiq fermer xo'jaligi faoliyat yuritmoqda, ularda 1,6 million kishi yoki sohada ish bilan band bo'lgan aholining 90,0 % mehnat qilmoqda.

Bozor iqtisodiyoti sharoitlarida mehnat munosabatlari mehnat bozori orqali tartibga solinadi. Chet ellarda mehnat birjalari nomini olgan bu tuzilma XIX

asrning birinchi yarmida Germaniya, Angliyada, biroz keyinroq Fransiya va boshqa mamlakatlarda paydo bo'lgan.

O'zbekistonda 1993 yildan respublika tuman va shaharlarida mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish bo'limlari tashkil topishi bilan ular huzuridagi mehnat birjalari o'z faoliyatlarini boshladilar.

Mehnat bozori – uning subyektlari: ish beruvchilar, yollanma xodimlar va davlat o'rtasidagi manfaatlarni ifoda etuvchi ijtimoiy munosabatlardir. Uning iqtisodiy atama sifatidagi ta'rifiga muvofiq mehnat bozori ish kuchiga talab va taklifni shakllantiruvchi sohadir. Mehnat bozori xodim o'z mehnat layoqati egasi bo'lgan taqdirdagina amal etadi. Ish kuchi mehnat bozori orqali muayyan muddatga sotiladi.

O'zbekistonlik hamda MDH mamlakatlari iqtisodchi olimlari mehnat bozori umumiy xususiyatlarini qayd etganlari holda, uning o'ziga xos xususiyatlarini ajratib ko'rsatadilar.

Keyingi paytlarda bir qancha olimlar mehnat bozorini tizimli tarzda qamrab chiqishga yaqindan yondashmoqdalar. Masalan, S.A. Kuzmin mehnat bozori institutini o'rganishning muhimligini ta'kidlar ekan, mehnat bozori tizimining tuzilishini belgilab berdi. Tizimli uslubiyot nuqtai nazaridan M.A. Vinokurovning nuqtai nazari ancha o'rinli hisoblanadi. Uning fikricha, «mehnat bozori – bu ish kuchini shakllantirish, iste'mol qilish, taqsimlash va qayta taqsimlash, uni yollash va haq to'lash xususida vujudga keladigan ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlar tizimi bo'lib, bu munosabatlar huquqiy normalar bilan tartibga solinadi va mehnat resurslarini boshqarish usuli sifatida namoyon bo'ladi.

Ya'ni mehnat bozori ish kuchiga talab va taklifni tabiiy ravishda muvofiqlashtiradi, subyektning erkin mehnat qilishi tamoyilini amalga oshiradi, har bir shaxs va umuman davlatning manfaatlari va imkoniyatlarini uyg'unlashtiradi.

Yana bir rossiyalik iqtisodchi olim Ye.V.Shuvayeva: “Xodim mehnat bozorida o'z mehnatini sota olmaydi. Bu yerda faqat ish kuchini sotib olish – sotish bo'yicha kelishuvga kelinadi, ishga yollash(ish bilan bandlik)ning muayyan

shakl-shamoyillari va shartlari to'g'risida bitimga kelinadi. Bu hali ish bilan band bo'lishni bildirmaydi. Mehnat bozori bozor iqtisodiyotining tarkibiy qismi sifatida ish kuchini sotib olish – sotish bo'yicha ish beruvchilar bilan xodimlar o'rtasida ular manfaatlarini muvofiqlashtiruvchi o'zaro iqtisodiy munosabatlar mexanizmi rolini bajaradi”, deb ko'rsatadi.

Yuqoridagilarni umumlashtirgan holda, fikrimizcha, mehnat bozori ish o'rinlari bozori va ish kuchi bozori asosida shakllanadi, deyish mumkin. Bunda muayyan malakaga ega ish kuchiga talabni ifoda etuvchi ish o'rinlari bozori birlamchidir. Ish kuchi bozori esa, xodimning kasbiy tayyorgarligi, ish staji, ixtisosligi va layoqatiga muvofiq ish kuchi taklifini aks ettiradi.

Bizning fikrimizcha, mehnat bozorini keng va tor ma'noda talqin etish kerak. Keng ma'noda – mehnat bozori mehnat resurslarini shakllantirish, taqsimlash, qayta taqsimlash va ulardan foydalanishni muvofiqlashtiruvchi iqtisodiy munosabatlar tizimidir. Tor ma'noda esa, bu – ishlab chiqarish, tijorat va boshqa faoliyat turlarini samarali amalga oshirishni ko'zlaydigan ish kuchi sotuvchilari va xaridorlari o'rtasidagi o'zaro munosabatlar mexanizmi bo'lib, u ish kuchiga talab va taklif o'rtasidagi nisbatlarni huquqiy normalar asosida bevosita tartibga soluvchi bozor iqtisodiyotining murakkab ijtimoiy - iqtisodiy tizimidir.

Iqtisodiyotdagi tarkibiy o'zgarishlar ish kuchiga talab va taklif sohasida uch marotaba olamshumul yangilanishlarga sabab bo'ldi. Birinchi sanoat inqilobi iqtisodiyotda, shu jumladan, ish bilan bandlikda qishloq xo'jaligining ustunligiga barham berdi. Bugungi kunda barcha taraqqiy etgan mamlakatlarda qishloq xo'jaligi xodimlarining ish bilan bandlikdagi salmog'i unchalik katta emas.

Ammo XX asrning 60-yillaridan boshlab taraqqiy etgan mamlakatlarda sanoatda ish bilan bandlarning ulushi ham kamaya boshladi. Bu davlatlarda hozir iqtisodiyotning noishlab chiqarish tarmoqlari ustunlik qilyapti.

Xalqaro Mehnat Tashkilotining “Ish bilan bandlik sohasidagi global tendensiyalar – 2012 yil” ma'ruzasida ta'kidlanishicha, bugungi kunda jahondagi mamlakatlar sanoat tarmoqlarida ish bilan bandlar umumiy sonining 21,3 %i mehnat qilmoqda. 2011 yilning yakuni bo'yicha, jahon mehnat bozorida xizmatlar

sohasining ulushi 39,5 % dan 40,0 % ga ko'tarildi va birinchi marta qishloq xo'jaligida ish bilan bandlar salmog'idan ortdi. Hozir jahonda qishloq xo'jaligi xodimlari ish bilan bandlar umumiy miqdorining avvalgi 39,7 % dan 38,0 % ga tushib qolgan.³

Iqtisodiy adabiyotda mehnat bozorini tashkil etish institusional modelining ikki – Amerika (anglosakson) va G'arbiy Yevropa (kontinental) tiplarini farqlaydilar.

Amerika modeli ishga yollash va ishdan bo'shatish korxonalar va firmalar darajasida jamoaviy shartnoma asosida muvofiqlashtirilib, iqtisodiyot tarmoqlari hamda mintaqalarga ta'sir ko'rsatmaydi. Mazkur model uchun ish kuchining yuksak darajada harakatchanligi, ishga haq to'lash miqdorlari orasidagi katta farq xosdir. Mazkur model yangi ish joylari tashkil etish, iqtisodiy o'sish sur'atlarining yuqoriligi, ishsizlikning nisbatan past darajada ekanligi bilan ajralib turadi. Shu bilan bir qatorda, bu turdagi mehnat bozorida ish bilan bandlarning anchagina qismi ko'p hollarda, hatto ishsizlar uchun to'lanadigan nafaqadan ham kam miqdorda ish haqi olishadi. Anglosakson modeli AQSh, Buyuk Britaniya, Avstraliya, Yangi Zelandiyada keng tarqalgan.

Mehnat bozorining G'arbiy Yevropa modeli mehnat jamoalari vakilligi maxsus institusional tuzilma sifatida keng ommalashganligi bilan farqlanadi. Mazkur model – xodimning huquqiy jihatdan ishonchli himoyalanganligi, ish joylarini saqlash hamda ish haqi tariflar tizimini tarmoq (mintaqa) miqyosida muvofiqlashtirish, eng kam ish haqining qonunchilik yo'li bilan yuqori darajada belgilanishi hamda ish haqi miqdorlari o'rtasidagi farqlarning juda katta emasligi bilan farqlanadi.

XMT ekspertlari G'arbiy Yevropa modelini eng maqbul model sifatida e'tirof etadilar.

Ammo keyingi yillarda ushbu modelga amal qilinadigan Yevropa Ittifoqiga a'zo mamlakatlarda ishsizlik darajasi yuqoriligi, yoshlar, kasb malakasi past xodimlarning mehnat bozorida jiddiy muammolarga duch kelayotganlari, ish

³ Jurnal "Ekonomicheskoye obozreniye", 2007 g., №3. -S. 20

haqining rag'batlantiruvchi roli pasayotganligi, iqtisodiy o'sish sur'atlarining sekinlashishi kabi salbiy holatlar kuchaymoqda.

Ingliz iqtisodchisi G. Stending mehnat bozorini ish kuchi malakasi darajasi bo'yicha quyidagi besh asosiy guruhga ajratadi:

1. Eng yuqori malakali mutaxassislar mehnat bozori. Bu bozorda talab hamisha taklifga nisbatan yuqori. Mutaxassislar ish haqi miqdori yuqori va barqaror.

2. Malakali personal mehnat bozori. Oliy va o'rta maxsus ta'limga ega mutaxassislarning aksariyati bevosita shu bozorda o'z mehnat xizmatlarini sotadilar. Ularning ish bilan bandligi va daromadlarining darajasi baland. Narx - navo oshishi va pulning qadrsizlanishi personal daromadi ortib borishi bilan qoplanadi.

3. Ishchi kasblari mehnat bozori. Bu bozorga o'z mehnat xizmatlarini taklif etuvchilarning ish haqlari miqdorining ortishi sur'atlari narx – navolar o'sishi darajasidan orqada qoladi.

4. Past malakali xodimlar mehnat bozori. Bu bozorda odatda ishchi kuchi taklifi talabga nisbatan ortiq bo'ladi. Bu toifa xodimlarining daromadlari va ish bilan bandliklari beqaror bo'ladi.

5. Qoldiq mehnat bozori. Bu yerda mehnat bozori bilan aloqani yo'qotgan yoki aloqani hali yo'qotmagan shaxslar (uzoq vaqt davomida ishsiz bo'lganlar, davomli ta'tilda bo'lgan ayollar, yoshlar) tomonidan mehnat xizmatlarining takliflari ustuvorlik qiladi.

Shu bilan bir qatorda xalqaro mehnat bozori ham mavjud bo'lib, unda ish kuchiga talab va taklifni davlatlararo muvofiqlashtirish doirasida ish olib boradigan doimiy ish kuchi xaridorlari va sotuvchilari maydonga chiqadilar.

Xalqaro mehnat bozori quyidagicha tarkib topadi:

- mehnat va kapitalning migrasiyasi orqali;
- milliy mehnat bozorlari o'rtasidagi huquqiy, milliy-etnik, madaniy va boshqa to'siqlar batamom olib tashlanishi natijasida bosqichma-bosqich birlashishi natijasida.

Hozirgi davrda ish bilan bandlikka eng kuchli ta'sir ko'rsatuvchi omil-iqtisodiyotning globallashtirishidir. Bu jarayon jahon savdosi, kapital migrasiyasi o'sishining jadal sur'atlari, taraqqiy etgan davlatlarda eng yangi texnologiyalarni amalda deyarli bir vaqtda joriy etilishi kabi jihatlar bilan ajralib turadi.

Globallashtirish davlatlar iqtisodiyoti, shu jumladan uning moliyaviy bozorlarini bir-birlariga o'zaro bog'liqligini tobora kuchayishiga katta ta'sir ko'rsatadi. Bu, ayniqsa, ish bilan bandlikka ko'proq taalluqlidir. Globallashtirish turli mamlakatlardagi mehnat unumdorligi, daromadlar, moddiy farovonlik o'rtasidagi farqlarni chuqurlashtirishi oqibatida xalqaro mehnat bozorida har xil davlatlar ish kuchi imkoniyatlarini tenglashtirish yo'liga g'ov qo'yadi.

Mehnat bozorida ro'y beradigan umumiy jarayonlarni o'rganish uchun uning alohida segmentlari xususiyatlarini yaxshi bilish kerak. Jumladan, tashqi va ichki mehnat bozorlari farqlanadi. Tashqi mehnat bozorida ish kuchi korxonalar va tarmoqlar o'rtasida, mintaqalararo harakatda bo'ladi. Ichki mehnat bozori personalning bir korxonalar, tashkilot, muassasa ichidagi siljishini aks ettiradi.

Ixtisosliklar bo'yicha mehnat bozori sanoat ishchilari, qishloq xo'jaligi, xizmat ko'rsatish sohalari xodimlari, o'qituvchilar, iqtisodchilar, huquqshunolar va hokozolar mehnat bozorida iboratdir.

G.G. Rudenko va B.Ch. Murtozoyevlarning fikricha, aniq bir mehnat bozori quyidagi xususiyatlarga ega:

- ko'p sonli ish beruvchilar muayyan mehnat turini yollash uchun bir-birlari bilan raqobat qiladilar;
- bir xil kasb-ixtisoslikka ega ko'p sonli malakali xodimlar bir-birlaridan mustaqil ravishda ish beruvchilarga o'z ish kuchini taqdim etadilar;
- ish beruvchilar ham, yollanib ishlovchilar ham ish haqining bozor miqdori ustidan nazorat qila olmaydilar⁴.

Bunday sharoitlarda ish kuchining taklifi mehnatga bo'lgan talab hamda ish haqining bozor miqdori ko'payib borishiga mutanosib ravishda ortaveradi.

⁴ Formirovaniye rinkov truda. Uchebnoye posobiye // Rudenko G.G., Murtazayev B.Ch., pod. red. prof. Odegova Yu.G. – M.: «Ekzamen», 2004. -S. 89.

Agar ish beruvchi ish kuchini sotib olish (yollash) monopol huquqiga ega bo'lsa, u holda mehnat bozori quyidagi xususiyatlarga ega bo'ladi:

- monopol ish beruvchi korxonasida ish bilan bandlar mehnatning muayyan bir turi bilan mashg'ul bo'lgan barcha xodimlarning aksariyat ko'pchiligini tashkil etadi;

- mehnatning mazkur turi yoki jo'g'rofiy omillar, yoki xodimlar o'z mehnatlarini qo'llashning muqobil imkoniyatini topganliklari sababli malakani o'zgartirish bilan bog'liqligi uchun nisbiy ravishda ko'chib yurish xususiyatiga ega emas;

- ish beruvchi ish haqi miqdorini monopol belgilaydi, ya'ni u to'laydigan ish haqi miqdori bevosita yollanadigan xodimlar soniga bog'liqdir.

Odatda ish kuchiga monopol huquq muayyan xudud – shahar yoki tumanda yagona yirik korxonaga mavjudligi bilan bog'liq bo'ladi.

Mehnat bozori murakkab tuzilishga egadir. Shu sababli, eng avvalo, aholi umumiy sonidan yollanib ishlashga layoqatlilarni ajratib olish kerak.

Ammo yollanib ishlashga layoqatli bo'lganlarning hammasini ham mehnat resurslari tarkibiga kiritib bo'lmaydi. O'zbekiston Respublikasining amaldagi qonunchiligiga muvofiq mehnat resurslari tarkibiga 16 yoshdan 59 yoshgacha bo'lgan erkaklar va 16 yoshdan 54 yoshgacha bo'lgan ayollar kiradi.

Mehnat resurslarini tadqiq etishda olimlar mehnatga layoqatli yoshni aniqlashga e'tiborni qaratadilar. Mehnatga layoqatli yosh – aholining mehnatga layoqatli davridir. O'zbekiston Respublikasida bu erkaklar uchun 44 yilni (16 yoshdan 60 yoshgacha), ayollar uchun esa 39 yilni (16 yoshdan 55 yoshgacha) tashkil etadi. I va II guruh nogironlar hamda imtiyozli pensiya oluvchilar bundan istisnodir.

Bunda aholining jinsiy-yosh tarkibi, sog'lig'i, ish bilan bandligi demografik xususiyatlar hisoblansa, mehnat resurslarining ma'lumoti darajasi deyilganda turli yoshdagi mehnatga layoqatli shaxslarining ma'lumoti nazarda tutiladi. Kasb malakasi darajasi esa, tadqiqotchilar fikriga ko'ra, ishlab chiqarish, qayta hosil qilish va shaxsiy tarkibiy qismlardan iboratdir.

Bunda ishlab chiqarish yo'nalishi talab etilayotgan muayyan kasbiy malakaga ega amaldagi xodimlar soni bilan mavjud ish joylari o'rtasidagi bog'liqlikni ifodalaydi. Qayta hosil qilish yo'nalishi mavjud, yangidan jalb etilayotgan hamda ishdan bo'shayotgan ish kuchi mutanosibligini ta'minlashga qaratilgan. Shaxsiy yo'nalish aholiga ular ehtiyojiga javob beradigan ish joylarini taklif etish xususiyatini aks ettiradi.

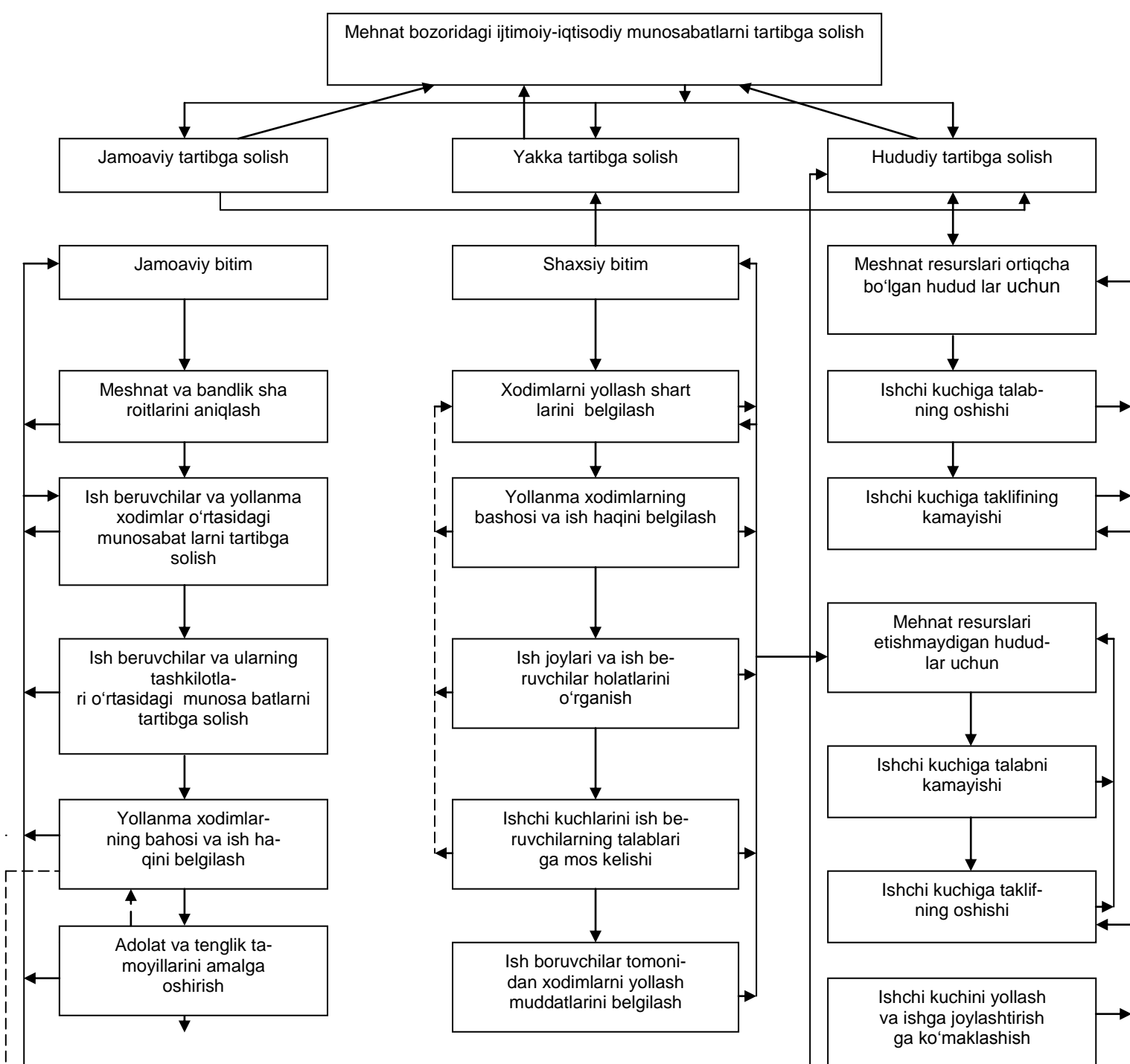
Aholi moddiy ne'matlarni yaratuvchi va ularni iste'mol etuvchi sifatida mehnat salohiyati ko'rsatkichiga ham egadir.

Yuqorida qayd etilgan mehnat bozorini tartibga solish bilan bog'liq bo'lgan tashkiliy-huquqiy va tuzilmaviy shart-sharoitlar mehnat bozori rivojlanishining quyidagi asosiy tamoyillarini to'liq amalga tadbiriq etgan holda, mazkur bozorni shakllanishiga samarali ta'sir ko'rsatadi:

- mehnat va ish bilan bandlikda erkinlikni ta'minlash. Insonga ijtimoiy mehnatda qatnashishi yoki qatnashmaslikni tanlash ustuvor huquqi berilishi;
- ish kuchini talab va taklif qilish o'rtasidagi eng samarali o'zaro hamkorlikni ta'minlovchi normativ-huquqiy mexanizmni yaratish;
- ish bilan bandlik bo'yicha yagona davlat siyosatini amalga oshirish. Ish bilan bandlik bo'yicha davlat siyosatining atrofida hamma darajadagi ma'muriy hududlarning aholini ish bilan ta'minlash faoliyatidagi mustaqilligini hisobga olib yagona umumdavlat ish bilan bandlik siyosatini yuritish;
- ish bilan bandlikni ta'minlash bo'yicha nazorat. Ish bilan bandlikni ta'minlash bo'yicha chora-tadbirlarni amalga oshirishda kasaba uyushmasi, tadbirkorlar assosiasiyasining boshqaruv organlari bilan hamkorlikda nazoratni amalga oshirish;
- ijtimoiy mehnat munosabatlarini tartibga solishda uch tomonlama ijtimoiy hamkorlik (hukumat, kasaba uyushmalari vakillari va tadbirkorlar vakillari);
- ish haqi va boshqa qonuniy daromadlar chegarasini O'zbekiston Respublikasi Konstitusiyasida belgilangan "kun kechirish uchun zarur miqdordan kam bo'lmaslik"ka rioya qilgan holda erkin belgilash.

1.2.Mehnat bozori shakllantirishning nazariy omillari.

Mehnat bozorida yuzaga keladigan ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlar tizimida aholining ish bilan bandligi va mehnat sharoitlarini belgilash, u yoki bu ijtimoiy mojorolarini bartaraf etish bo'yicha, ish beruvchilar bilan yollanma xodimlar o'rtasidagi munosabatlar markaziy o'rin egallaydi. Mehnat bozorida mazkur munosabatlar jamoaviy, shaxsiy va xududiy usullar asosida tartibga solinadi. (1.1-rasm). Jamoaviy bitimlar tuzilayotganda O'zbekiston Respublikasining Mehnat Kodeksi, Xalqaro Mehnat Tashkilotining Konvensiyasi va tavsiyalariga asoslaniladi. Halqaro Mehnat Tashkiloti





1.1 – rasm. Mehnat bozoridagi tartibga soluvchilarning harakatlari chizmasi.

bevosita ta'sir;

—————> - - -> bilvosita ta'sir

Konvensiyasida (54-bandida) ta'kidlanganidek, «Jamoaviy muzokaralar, bir tomondan, tadbirkor, tadbirkorlar guruhi bilan, boshqa tomondan esa, mehnatkashlarning bitta yoki bir necha tashkiloti o'rtasida: a) mehnat sharoiti va bandlikni belgilash; b) tadbirkorlar va mehnatkashlar o'rtasidagi munosabatlarni tartibga solish; v) tadbirkorlar yoki ularning tashkilotlari va mehnatkashlarning tashkiloti yoki tashkilotlar o'rtasidagi munosabatlarni tartibga solish maqsadlarida olib boriladigan barcha muzokaralarni bildiradi»⁵.

Ish bilan bandlikni jamoaviy shaxsiy tartibga solinish mehnat shartnomalari asosida amalga oshiriladi.

Bozor sharoitida mehnat munosabatlarini huquqiy tartibga solishga yo'naltirilgan yangi Mehnat kodeksining qabul qilinishi O'zbekistonda o'tkazilayotgan huquqiy islohotning muhim bosqichi bo'ldi. Ushbu Kodeksning amal qilishi qisqa muddatli davrga emas, balki uzoq istiqbolga muljallangandir.

Xodimlar va ish beruvchilarning ilgari markazlashtirilgan tartibda hal etiladigan ko'plab masalalarni lokal va yakka tartibda – shartnoma orqali hal etish imkoniyatlari ancha kengaytirilgan.

Ikkinchi tomondan Kodeks xodim qayerda ishlashi va qanday ish qilishdan qat'iy nazar rioya etishi majburiy bo'lgan xodimlarning mehnat huquqlari kafolatlari darajasini mustahkamlaydi.

Bozorga o'tish mehnat munosabatlarini shartnomaviy tartibga solishni kengaytirishni talab etadi. Ilgari markazlashtirilgan tartibda belgilanadigan

⁵ O'zbekiston Respublikasining "Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida"gi qonuni – T.:O'zbekiston 1998 (yangi tahrir). 483-b.

ko'pgina masalalar xodim va ish beruvchi o'rtasidagi kelishuvga ko'ra xal etila boshlandi.

Birinchidan, yangi Kodeksda mehnat shartnomasining taraflari bugungi kun va xalqaro-huquqiy hujjatlar talablariga binoan boshqacha nomlangan. Agar ilgari amal qilgan qonunchilikka muvofiq mehnat shartnomasining taraflari mehnatkashlar va korxonalar, muassasa, tashkilot bo'lgan bo'lsa, yangi Kodeks xodim va ish beruvchini mehnat shartnomasining taraflari deb nazarda to'tadi.

Bunda «ish beruvchi» atamasi mulkchilik shakllaridan qat'i nazar korxonalar, muassasa, tashkilotning qamrab olmasdan, yollanma xodimlar mehnatidan foydalanuvchi jismoniy shaxslarni ham qamrab oladi.

Ikkinchidan, yangi ta'rif bozor sharoitida mehnat munosabatlarini shartnomaviy tartibga solish sohasi sezilarli darajada kengaytirishni aks ettiradi, Taraflarning nafaqat mehnat shartnomasi tuzish uchun, balki xodim mehnat qiladigan shartnomalarni aniqlash uchun kelishuvining muhim ahamiyatini ta'kidlaydi.

Uchinchidan, Mehnat kodeksining 72-moddasida hozirgi davrda mehnat sharoitlarini tartibga solishda korxonalarda qo'llaniladigan lokal hujjatlarning ahamiyati jiddiy ravishda o'sishga e'tibor qaratilgan. Ilgari amal qilgan Mehnat qonunlari kodeksi mehnat shartnomasi shartlarini belgilashda jamoa shartnomasida qayd etilgan mehnat sharoitlarining ta'minlanishi nazarda tutar va boshqa lokal hujjatlarda (ichki mehnat tartibi, qoidalari, mukofotlash to'g'risida Nizom, bir yillik ish yakunlari bo'yicha taqdirlash va boshqalar) mustahkamlangan shartlarga rioya etilishi to'g'risida hech narsa demas edi.

Yangi Mehnat kodeksi mehnat to'g'risidagi qonunlarga va boshqa normativ hujjatlarda nazarda tutilgan shartlarga rioya qilish zarurligiga asoslanadi. Normativ hujjatlar Mehnat kodeksining 1-moddasiga muvofiq nafaqat jamoa shartnomasini, balki korxonada amal qiluvchi boshqa barcha lokal hujjatlarni o'z ichiga oladi.

To'rtinchidan, ilgari amal qilgan Mehnat qonunlari kodeksidagi mehnat shartnomasini aniqlashdan farq qilgan holda yangi Mehnat kodeksi taraflarning kelishuvi, shuningdek mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlari va boshqa normativ

hujjatlar bilan belgilangan shartlar ish beruvchi uchun ham, xodim uchun ham majburiy ekanligini ta'kidlaydi.

Binobarin, Mehnat kodeksining 72–moddasida mustahkamlangan mehnat shartnomasi ta'rifi oldingi mehnat to'g'risidagi qonunlar kodeksida mavjud bo'lgan noaniqlikni bartaraf etdi, mehnat shartnomasi tushunchasini bozor iqtisodiyoti talablariga muvofiqlashtirdi, chunki mehnat munosabatlarini tartibga solish sohasida xodimlarga va ish beruvchilarga keng imkoniyatlar berish zarurligiga asoslandi.

Mehnat shartnomasi mehnat huquqining muhim, markaziy tartiboti hisoblanadi. Uning jamiyat, har bir kishi hayotidagi ahamiyati benihoya katta.

Mehnat shartnomasi mehnat munosabatlarini huquqiy ta'minlashda muhim o'rin tutadi. Mehnat shartnomasini tuzishda uning taraflari bo'lajak mehnat munosabatlarining modelini aniqlaydi, deb ishonch bilan aytish mumkin. Shartnomaning asosiy shartlari mazmuni xodim bilan ish beruvchi o'trasidagi kelishuvga binoan aniqlanadi. Taraflar xilma–xil qo'shimcha shartlarni kelishib olishga haqlidirlar. Albatta, mehnatning hamma shartlari ham mehnat shartnomasida nazarda to'tilavermaydi. Ularning ayrimlari (ish vaqtining eng ko'p davom etishi, eng kam ta'til, mehnatga haq to'lashning eng kam miqdori, intizomiy jazo choralar va ularni qo'llash tartibi va hokazolar) bevosita qonunlar bilan belgilangan, boshqalari korxonada qabul qilinadigan lokal hujjatlarda (jamoat shartnomasi, ichki mehnat tartibi qoidalari, mukofotlash to'g'risidagi nizom, yil yakunlari bo'yicha mukofotlash va boshqalar) qayd etiladi. Biroq bu shartlar ham xodimga mehnat shartnomasi tuzilgandan keyingina joriy etiladi.

Shunday qilib, mehnat shartnomasining ahamiyati shundan iboratki, u har bir kishining konstitusiyadagi mehnat qilish huquqi amalga oshirilishining asosiy tashkiliy-huquqiy shakli, mehnat munosabatlari paydo bo'lishini shartlovchi yuridik fakt, har bir kishi tomonidan ishning erkin tanlanishining va xodimni mehnatga majburlashga yo'l qo'ymasligining muhim kafolati bo'lib hisoblanadi. Aynan mehnat shartnomasi uning taraflariga mehnat munosabatlarini tartibga solish sohasida keng imkoniyatlar beradi, xodim va ish beruvchining manfaatlari

uyg'unlashishiga ko'maklashadi, mehnat bozori samarali faoliyat ko'rsatish uchun zarur sharoit yaratadi.

Ilgari amal qilgan mehnat qonunlariga ko'ra mehnat shartnomasi ham og'zaki, ham yozma shaklda tuzilishi mumkin edi. Shartnoma shakli to'g'risidagi masala xodim bilan ma'muriyat o'rtasidagi kelishuvga ko'ra hal etilardi. Agar xodim ishga qabul qilish to'g'risida yozma ariza bersa va ma'muriyat ishga qabul qilish to'g'risida buyruq chiqarsa, mehnat shartnomasi og'zaki shaklda tuzilgan xisoblanar edi. Ishga qabul qilishning yozma shakli shartnoma matni rasmiylashtirishni talab etardi, unda shartnoma shartlari qayd etilardi. Odat bo'lgan amaliyotga ko'ra mehnat

shartnomalarining ko'pchiligi yozma shaklda tuzilardi. Shartnomaning yozma shakliga uning taraflari kamdan-kam hollardagina, odatda qonun hujjatlarida to'g'ridan to'g'ri ko'rsatilgan hollardagina (masalan, xususiy korxonaga ishga qabul qilishda, ishga tashkiliy ravishda qabul qilishda kasanachilarni ishga qabul qilishda, o'n to'rt yoshga to'lgan umumiy ta'lim maktablarining, hunar-texnika va o'rta maxsus o'quv yurtlarining o'quvchilari bilan mehnat shartnomalari tuzishda va boshqalarda) murojaat qilar edilar.

Amaliyotda yozma shakldan siyrak foydalanilish ma'muriy buyruqbozlik tizimi sharoitida mehnat shartnomasini rasmiylashtirish ko'pincha ish joyini, shuningdek xodimning mutaxassisligi, malakasi yoki lavozimini mustaxkamlashdangina iborat bo'lishi bilan izohlanar edi.

Bozorga o'tishning dastlabki bosqichlaridayoq mehnat munosabatlarini yakka tartibda shartnomaviy boshqarishni anchagina kengaytirish, demak mehnat shartnomalari shaklini o'zgartirish zaruriyati paydo bo'ldi. Bu 1993 yil 2 sentyabrdagi "O'zbekiston Respublikasi Mehnat qonunlari kodeksiga o'zgartirish va qo'shimchalar kiritish to'g'risida"gi O'zbekiston Respublikasi qonunida⁶ o'z aksini topdi va yangi Mehnat kodeksida yanada rivojlantirildi.

Hozirgi vaqtda Mehnat kodeksining 74-moddasi talablariga muvofiq mehnat shartnomasi faqat yozma shaklda tuzilishi mumkin. Amaldagi qonun xujjatlari

⁶ O'zbekiston Respublikasi Oliy Kengashining axborotnomasi 1993, 10-son, 372-modda

xodimga va ish beruvchiga shartnoma mazmunini ularning manfaatlarini hisobga olib, aniq belgilash imkoniyatini beradi.

Odamlarning manfaatlari turlicha bo'ladi: birovlar uchun ish haqi miqdori birinchi darajali ahamiyatga ega bo'ladi, boshqalar uyg'joy sharoiti yaxshilanishiga ehtiyoj sezadi, uchinchi birovlar uchun esa ish tartibi muhim bo'ladi va hokazo. Bularning barchasi yozma shaklda tuzilgan mehnat shartnomasida hisobga olingan bo'lishi kerak. Mehnat shartnomasiga uning mazmunini har bir xodim uchun aniq belgilovchi ham xodimning, ham ish beruvchining manfaatlarini hisobga oluvchi anchagina qo'shimcha shartlarning kiritilishi shartnomaning yozma shaklini ustunroq o'ringa ko'tardi. Aynan mehnat shartnomasi taraflarning o'z zimmlariga olgan majburiyatlari bajarilishining ishonchli kafolati hisoblanadi, kelajakda har xil anglashilmovchiliklarning oldini oladi, mehnat nizolari paydo bo'lgan tao'dirda ularni to'g'ri hal etish imkonini beradi.

Mehnat shartnomasi og'zaki shaklda tuzilganda ko'pincha taraflar u yoki bu shartlar bo'yicha kelishuvga kelganliklarini aniqlash bu shartlarning mazmunini anglab olish mumkin bo'lmas edi. Ishga qabul qilish buyruq bilan rasmiylashtiriladi edi. Buyruq chiqarish uchun xodimning arizasi asos bo'lib xizmat qiladi.

Biroq bunday buyruq aniq maqsadni ko'zlamas edi, buning ustiga mehnat shartnomasining barcha shartlarini qayd qila olmas edi. Bundan tashqari xodim chiqarilgan buyruq bilan shunchaki tanishar edi, xolos, chunki shartnoma matni mavjud emas edi. Buyruqning taraflar muzokara jarayonida nima haqda ahdlashganiga muvoqligini aniqlab bo'lmas edi.

Shunday qilib, mehnat shartnomasi yozma shaklining asosiy afzalligi shundaki, uning shartlari yagona hujjatda qayd etiladi va bu xodim uchun ham, ish beruvchi uchun ham majburiy kuchga ega bo'ladi.

Mehnat shartnomasining yozma shakli:

- Taraflar qaysi masalalar bo'yicha bitimga kelganligini aniqlash;
- Ishga qabul qilish to'g'risidagi shartnoma mazmuniga mos kelishini tekshirish;

- Mehnat shartnomasi shartlari qonun xujjatlariga va korxonada amal qiluvchi lokal hujjatlarga nisbatan xodimning mavqeini yomonlashtirmasligini aniqlash;
- Mehnat shartnomasi taraflarning o'z zimmlariga olgan majburiyatlari bajarilishni ta'minlash imkonini beradi.

Aholini ish bilan bandligini bunday tartibga solishni qo'llanishning eng muhim afzalligi shundaki, unda qabul qilingan qarorlar nihoyatda qayishqoq (egiluvchan, moslashuvchan) bo'ladi, ularni na qonunchilik, na sud va na ma'muriy usullarga qiyoslab bo'lmaydi. Mehnat munosabatlarini tartibga solish kompleks-shartnoma tizimining qayishqoqligi, shuningdek, munosabatlari sohasida tenglik va ijtimoiy adolat tamoyillarini ro'yobga chiqarish haqidagi keng yoyilgan to'g'ri tasavvurlarga ega bo'lishdir. Ayrim xodim muzokaralarda o'zidan ancha kuchli sherigi – ish beruvchiga nisbatan yakka tartibda amalga oshiradigan xatti-harakatlari bilan qarshilik ko'rsata olmaydi. Boz ustiga, jamoaviy shartnomaga ko'ra, malakasi past hamda yetarli darajada yuqori unum bilan ishlay olmaydigan qishloq ishchi kuchining ish joyini muayyyan muddatga saqlab turiladi. Jamoaviy shartnoma mehnat munosabatlari barqarorligiga erishishda muhim ahamiyatga ega. Jamoaviy shartnoma tizimi mehnat bozoridagi xo'jalik subyektlarining o'zaro munosabatlaridagi mojarolarni o'ziga bartaraf eta olmaydi. Chunki, ushbu mojarolar asosini ijtimoiy manfaatlar, maqsadlar, intilishlar, talablardagi farqlar tashkil etadi. Garchi jamoaviy bitimlar tizimi manfaatlarni kelishib olish, o'zaro birqarorga kelish va mojarolarni tezlik bilan bartaraf etish jarayonlarini khzda tutsa-da, muzokaralar jarayoni ancha maqbul natijalarga erishish imkoniyatini ham yaratadi. Ayni paytda bitim shartlari shartnoma shaklini olib, ikki tomonni mazkur shartlar asosida ijtimoiy va iqtisodiy barqarorlikni ta'minlash maqsadida oxirgi choralarni ko'rmasdan, ya'ni, ish tashlash yoki ishdan bo'shatishga yo'l qo'ymay, harakat qilishga majbur etadi.

Kelajakda jamoaviy bitimlar, shuningdek, mehnat bozori faoliyatini, kadrlarni o'qitish va malakalarini oshirish hamxa o'zgartirish, ularning ish haqi va ishsizlarni ish bilan ta'minlash ko'rsatkichlarini tartibga solish masalarini ham

o'ziga qamrab oladi. Shuni qayd etib o'tish kerakki, asosan jamoaviy mehnat shartnomasi tizimi va bevosita davlatning tartibga solib borishi amal qilishiga qaramay, xodim bilan ish beruvchi o'rtasidagi munosabatlar yakka tartibda ham hal etilishi mumkin.

Xodim bilan tuzilgan shaxsiy shartnoma qishloq ish beruvchisi uchun ancha foydalidir. Shaxsiy shartnoma tizimi qishloq mehnatchisining mehnat sharoiti va unga to'lanadigan ish haqini shu odamga qarab belgilash imkonini beradi. Jamoaviy bitimlarga ko'ra esa, bunday qilib bo'lmaydi. Shu bilan birga, tuziladigan shaxsiy bitim ko'p hollarda qishloq mehnatkashlarini ijtimoiy kafolatlarning kattaginaqismidan mahrum etadi.

Mehnat munosabatlarini shaxsiy uslubda tartibga soli shva bandlikning qayishqoq shakllarini joriy etish – qishloq mehnatkashlari kuchidan foydalanishni (ekspluatasion xarakterda) kuchaytirish hamda doimiy ishlovchi shaxslar uchun ilgari mavjud bo'lgan ijtimoiy kafolatlardan va kechilishidan tashqari yana bir qator salbiy oqibatlarga olib kelishi mumkin. Jumladan, rivojlangan mamlakatlardagi mehnat bozorlarida doimiy ishchi kuchlarini vaqtincha yoki to'liqsiz ish vaqtida ishlovchi shaxslar (yoshlar, xotin-qizlar, nogironlar va hokazo) bilan almashtirish qoida tusiga kirmoqda. Tabiiyki, mazkur ijtimoiy guruhlarning vakillari ijtimoiy jihatdan ham muhofazalangan va jamoaviy shartnomalar bilan qamrab olinmagan. Shu bois davlat, ayniqsa, xo'jalik yuritishning bozor munosabatlariga o'tish sharoitlarida yollashning shaxsiy shartnoma shakllari rivojini nazorat qilib borishi kerak. Aks holda, norozilik kuchayishi natijasida davlat ishsizlik bo'yicha ijtimoiy to'lovlarni ancha ko'paytirishga majbur bo'lib qoladi. Mehnat bozori dinamik tizim hisoblanadi. Bu tizimni anglab yetish uchun mehnat bozorining asosiy tavsiflarini ifodalovchi fanning mavhum modelini tuzish kerak.

1. Har bir kishi va firmaning faoliyati o'z manfaatlarini mumkin qadar qondirishga yo'naltirilgan mehnat xizmatlari xaridorda foyda umumlashgan asosiy manfaat yo'lini bajaradi. Mehnat xizmatlarini sotuvchining manfaati esa bunday umumlashgan ko'rinishda murakkabroq tuzilmaga ega bo'ladi;

2. Mehnat xizmatlarining xaridor va sotuvchilari o'zlarida mavjud variantlar munosabatida ma'lum axborotlarga ega va o'zlariga foydalisini tanlab olishga qodir bo'ladilar;

3. Mehnat bozorida sifat jihatidan bir turli mehnat xizmatlari sotiladi va sotib olinadi. Go'yo xodimlar bir xil sifatdan ish kuchiga ega bo'ladi, ishchilar esa bir-biridan farq qilmaydi;

4. Mehnat unumdorligi o'zgarimas kattalik hisoblanadi hamda ish vaqtining

davomiyligini va boshqa omillarga bog'liq bo'ladi.

5. Ish kuchiga sarflar qat'iy belgilangan ijtimoiy komponentlarga ega bo'lmaydi, balki faqat ishlangan ish soatlariga muvofiq to'lanadigan ish haqidan iborat bo'ladi.

Xorijiy rivojlangan mamlakatlarda mehnat bozori o'ziga xos xususiyatlarga ega va boshqariladigan tizim hisoblanadi. Uni boshqaruvchi sifatida kasaba uyushmalari, monopoliyalar va davlat qatnashadi.

Mehnat bozoriga ta'sir o'tkazish ish vaqti hajmi, ishga qabul qishi hamda ishchi kuchi bahosini belgilash kabi sohalarga tegishli bo'ladi. SHular

asosida mehnat bozori modellari raqobatchilik darajasiga qarab sof raqobat bozori modeli, monopsoniya modeli, kasaba uyushmalari harakati xisobga oladigan model, ikki tomonlama monopoliya modeli kabi modellar ga ajratiladi.

Sof raqobat modeli. Bu model mehnat bozorida quyidagi xususiyatlari bilan ajralib turadi:

-aniq mehnat turini yollashda ko'p sonli firmalar biri-biri bilan raqobat qiladi;

-bir xil malakaga ega bo'lgan ko'p sonli ishchilar bir-biridan mehnat xizmatlaridan qat'iy nazar, mazkur malaka turini taklif etadilar;

-firmalar va ishchilar ish haqlari bozor stavkasi ustidan nazorat qilmaydilar, ya'ni ular ish haqi qanday bo'lishini buyura olmaydilar.

Monopsoniya modeli. Monopsoniya – bu xaridor bitta bo'lib, sotuvchilar ko'p bo'lgan bozor hisoblanadi. Bunda yollovchi sotib olish monopoliyasi (yakka hukmronligi)ga ega bo'lishi holatini ifodalaydi. Ya'ni, firma mehnat bozorida birdan-bir yirik yollovchi bo'lgan taqdirda, to'liq monopsoniya hukmronligiga ega bo'ladi. SHuningdek, biror-bir korxonada ba'zida ish bilan bandlikning birdan-bir manbai bo'lib qoladigan ba'zi kichik shahar va uzoq mintaqalarning iqtisodiyoti bunga misol bo'la oladi.

Oligopolistik model. Bunday model holatida ayrim kam sonli firmalar (uch yoki to'rt firma) mehnat bozorida monopoliyaga ega bo'lib turgan bo'ladi yoki taklif qilingan mehnatning ko'pchiligini yollay oladi. SHuningdek, oligopoliyachilarda xodimlar yollashda monopoliyachilarning birgalikda harakat

qilish tendentsiyalari kuzatiladi.

Kasaba uyushmalari hisobga oladigan mehnat bozori modeli. Bunda kasaba uyushmalarining boshqa iqtisodiy vazifasi ish haqini oshirishga erishishdan iborat va ular ushbu maqsadni quyidagi yo'llar bilan amalga oshiradilar:

1) respublika yordamiga mahsulot va mehnat xizmatlariga talabni oshirish, ishlarning xilma-xil turlariga shartnomalar olish uchun ishchi kuchining ehtiyoji qandayligidan qat'iy nazar, ularni saqlab qolish amaliyotini qo'llash bilan;

2) mehnat unumdorligini oshirish orqali;

3) ish haqi stavkalarini o'zgartirish orqali.

SHunday qilib, kasaba uyushma xodimlarini birlashtirib va mehnat taklifini nazorat qilib, firmaga raqobatidan yuqoriroq ish haqi stavkalarini tayinlashni maqsad qilib qo'yadilar.

Ikki tomonlama monopoliya modeli. Bu model kuchli tarmoq kasaba uyushmalari harakat qiladigan monopsonik bozor sharoitlariga xosdir. Ya'ni, monopsonik model bilan kasaba uyushmalari harakati hisobiga olinadigan model birlashtirilgan taqdirda ikki tomonlama monopoliya o'rin tutadi. Bu o'rinda kasaba uyushmalari mehnatni monopolistik sotuvchisi bo'lib, u mehnat taklifini nazorat qiladi va ish haqi stavkalariga ta'sir eta oladi va ish bilan bandlikni o'zgartirish yo'li bilan, ish haqiga ta'sir eta oladigan monopsonistik ishga yollovchiga qarama-qarshi turadi.

Shuni aytish lozimki, turli rivojlangan mamlakatlarda ish bilan bandlik va mehnat bozori modellari o'ziga xos modellarga ega. SHuning uchun, dunyoning ushbu davlatlarida ishsizlik darajasi bir-biridan farqlanadi. Buning sababi shuki, mamlakatlarda qonunlar, urf-odatlarining turlicha-ligidir. Ularning har biri uchun mehnat bozori modellarining xususiyatlari quyidagicha:

Frantsiya modeli Bu mamlakatda oxirgi 10 yil ichida ishsizlik darajasi o'rtacha 12 % atrofidadir. Ishsizlikni oldini olish uchun ham mamlakat mehnat bozorida faol va sust chora-tadbirlar qo'llaniladi, lekin mehnat bozorida passiv (sust) siyosat ma'qulroq hisoblanadi. Ishsizlarga uzoq muddat nafaqa to'lanadi va

buning berilish muddati bir yilga teng. SHuningdek, Frantsiya byudjetida mehnat bozoridagi passiv siyosatga xarajatlar ulushi faol ijtimoiy siyosat o'tkazishga qilinadigan xarajatlar ulushidan deyarli ikki barobar yuqoridir.

Hozirgi kunda Frantsiya korxonalarida mehnat resurslarini boshqarish sohasida ishsizlikning oldini olishning umumbashariy vositasi sifatida qaralayotgan ish bilan to'liqsiz bandlik siyosati amalga oshirilmoqda. Lekin, mamlakatda ishsizlik bundan buyon ham 10-12 % darajada qolishi, ya'ni G'arbdagi mamlakatlardagidan yuqoriroq darajada bo'ladi deb taxmin qilinmoqda. Ana shular mehnat bozoridagi passiv siyosatga qaraganda, samaraliroq ancha past ekanligini ko'rsatmoqda.

Shvetsiya modeli. Ushbu mamlakat mehnat bozoridagi siyosat bo'sh ish o'rinlarini ishsizlar bilan to'ldirishga ko'maklashish va ishsizlarga faqat nafaqalar berib borishdan iborat bo'lib qolmasligi lozim deb hisoblanadi. Ish bilan to'liq bandlikni yuzaga keltirish an'anaviy strategiyasi muqarrar muqarrar ravishda inflyatsiyaning yuqori darajasiga chiqishiga va ish haqi borasida siljishlar ro'y berishiga olib kelishi mumkin. SHuning uchun, SHvetsiya mehnat bozorida faol siyosat yuritilib, u quyidagi elementlarni o'z ichiga oladi:

-cheklovchi fiskal siyosat. Uning maqsadi tovarlar va xizmatlarga past daromadli korxonalarining faoliyatini to'xtatishga majbur qiladigan sur'atda talab va inflyatsiyaning oshishiga yo'l qo'ymaydigan egri soliqlar belgilanishidan iborat. Juda yuqori foyda oladigan firmalar o'rtasida ish haqini oshirish borasida inflyatsiyaga olib keluvchi raqobaga yo'l qo'ymaslik uchun foydani jilovlab turish lozim;

-ish haqi borasida olib boriladigan hamjihatlik siyosati. Ya'ni, mamlakatdagi barcha ishchi va xizmatchilar tadbirkorlarning moliyaviy ahvolidan yoki qaysi tarmoqqa qarashli ekanliidan qat'iy nazar, teng mehnatga teng haq olishlari kerak;

-yangi ish o'rinlarini, shuningdek xodimlarni tayyorlash va qayta o'qitish markazlarini yaratishni rag'batlantirish.

-selektiv (tanlama) tarzdagi iqtisodiy yuksalish. Bu iqtisodiy ko'rsatkichlarning past bo'lib, ijtimoiy zarur xizmatlarni ta'minlaydigan sektorlarda ish bilan bandlikning davlat tomonidan qo'llab-quvvatlanishidir. Umuman, SHvetsiya mamlakati mehnat bozorida faol siyosat yuritmoqda. Bu mamlakatda ishsizlik darajasi ancha past bo'lib, mamlakatdagi iqtisodiy ahvolga va unda yashaydigan xalqning urf-odatlariga bevosita bog'liqdir. Mamlakatda ishsizlik darajasi past bo'lishi unda aholini ijtimoiy himoya qilish va ishsizlarni himoya qilish kuchli darajada ekanligidir. Rivojlangan mamlakatlar tajribasi ko'rsatishicha, mehnat bozori modellaridan birortasi ham o'zgarmas qololmaydi, u hamma ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishning xususiyatlariga bog'liq bo'ladi. SHuningdek, xodimlarning manfaatlariga muayyan ma'nolarda zid keladi va shu tufayli, uning qo'llanilish sohasi torayishi mumkin. Ya'ni, SHvetsiyada mehnat katta sarf-xarajatlarni moliyalash uchun yuqori miqdordagi soliqlar siyosati xorijiy investitsiyalarning ko'payishini keltirib chiqardi. Ushbu tendentsiya SHvetsiyaning o'zida kompaniyalarning ravnaq topishiga yo'naltirilgan tanlama iqtisodiy yuksaltirish siyosatiga putur yetkazmoqda. Ijtimoiy nafaqalar miqdorining ko'pligi ishchi kuchi taklifi kamayishiga olib keladi va ish haqini oshirish zaruriyatini kuchaytiradi. Korxonalar ish haqi borasidagi cheklanishlarni cheklab o'tishi uchun xodimlarga foydada qatnashish tizimlari bo'yicha ko'proq mablag' sarflaydigan bo'lib qoldi.

II bob. Nogironligi bor shaxslarni himoyalashda mehnat bozorini shakllantirishning ahamiyati .

2.1. Nogironligi bor shaxslarni himoyalashda davlatning roli va ahamiyati.

Ijtimoiy himoya qilishning samarali tizimi zamonaviy iqtisodiyotga xos xususiyat hisoblanadi. U har bir kishining ijtimoiy- iqtisodiy maqomidan qat'iy nazar, mehnat imkoniyatlaridan to'laroq foydalanish va ayni vaqtda jamiyatdagi barqaror holatni kafolatlash imkonini beradi, «inson salohiyati»ni rivojlantirish imkoniyatlarini yaratadi.

Hozirgi sharoitda inson salohiyatidan samarali foydalanishga hamda jamiyatda ijtimoiy tanglik yuzaga kelishiga yo'l qo'ymaslikka aynan shunday erishish mumkin. Bunday muhofaza ta'minlanmas ekan, kishilarning qayta o'qitish, yangilikni o'zlashtirish, ijod qilish kabi mehnat imkoniyatlaridan foydalanish mumkin bo'lmay qoladi. Samarali ijtimoiy himoya tizimining mavjudligi malakali xodim mehnatiga asoslanuvchi zamonaviy iqtisodiyotning ajralmas tarkibiy qismi hisoblanadi.

Bozor iqtisodiyotiga o'tish «aholini ijtimoiy himoya qilish» tushunchasining kiritilishini qat'iy talab etadi.

Aholini ijtimoiy himoya qilish - davlatning aholiga normal hayot faoliyati uchun beradigan shart-sharoitlarini ta'minlaydigan bevosita maqsadli kafolatlar tizimidir.

Boshqacha aytganda, ijtimoiy himoya tizimi bozor tizimi samaradorligining tor tasavvurlaridan emas, balki haqiqiy ijtimoiy-iqtisodiy samaradorlikni ta'minlash masalalarini hal qilish maqsadidan kelib chiqib tashkil etilishi kerak. SHu bilan birga, ijtimoiy himoyaning har safar, o'zi amal qilib turgan ishlab chiqarish munosabatlari tizimi tomonidan, jahon iqtisodiyotining hozirgi holati imkoniyatlaridan keng foydalanadi va hozirgi zamon talablari asosida rivojlanib boradi.

Ijtimoiy himoyaning «Iqtisodiyot inson uchun» tarzida bo'lishi lozim bo'lgan zamonaviy iqtisodiyotga o'tishi uchun shunday samarali tizim zarurki, u har bir kishining mehnat salohiyatidan, uning ijtimoiy-iqtisodiy maqomi, qaysi ijtimoiy-iqtisodiy guruhga mansubligidan qat'iy nazar, undan foydalanish imkonini bersin. Faqat mana shundagina inson salohiyatidan samarali foydalanishga hamda «ertangi kunga ishonch» bo'lishiga erishish mumkin bo'ladi. Bunday muhofaza ta'minlanmas ekan, qayta tayyorlash, yangilikni o'zlashtirish, ijodiy ishlash qobiliyatiga ega bo'lish kerak bo'lgan malakali ishchi kuchidan foydalanishning imkoni bo'lmaydi yoki ancha chegaralanadi. Boshqacha aytganda, samarali ijtimoiy himoya tizimining mavjudligi malakali xodim mehnatiga asoslanadigan zamonaviy iqtisodiyotning tarkibiy hususiyati hisoblanadi..

Samarali ijtimoiy himoyalanish deganda, jamiyatning har bir a'zosiga ma'lum turmush darajasini, o'z qobiliyatini (mehnat, tadbirkorlik, shaxsiy) rivojlantirish va ulardan foydalanish, u yoki bo' qobiliyatlar yo'qotilgan taqdirda (keksalar, nogironlar, kasallar, bolalar va boshqalar) kafolatlarni ta'minlaydigan iqtisodiy munosabatlar tizimi tushuniladi.

Ijtimoiy himoya mazmunini aniqlashga bunday yondoshilganda quyidagi kafolatlarni ijtimoiy himoyaning tarkibiy qismlariga aylantiradi:

- mehnatga layoqatlilar uchun ish (ishsizlikdan muhofaza qilish);
- mehnatga layoqatsiz bo'lib qolganlar, nogironlar va aholining boshqa ijtimoiy zaif guruhlarini nafaqalar bilan ta'minlash;
- mehnat faoliyatidan olingan daromad yoki nafaqa asosida normal turmush darajasini ta'minlash (bunga asosiy moddiy boyliklar, eng avvalo, oziq-ovqat mahsuloti iste'moli ham kiritiladi);
- turar joy, madaniy va sog'liqni saqlash xizmatlarini minimal teng me'yorda ta'minlash;
- zamonaviy malakali ishchi kuchini shakllantirish uchun zarur bo'ladigan ma'lumotni olish

Shu bilan birga O'zbekistonda 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 muhofazalanishni;
- maqbul keladigan ish tanlash va ishga joylashishga bepul yordam berishni;
- har kimga kasbga va ishga ega bo'lishda, mehnat qilish va ish bilan ta'minlash shart-sharoitlarida, mehnat haqi olishda, 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 moddiy xarajatlar uchun qonun hujjatlariga muvofiq kompensatsiya to'lashni;
- haq to'lanadigan jamoat ishlarida qatnashish uchun muddatli mehnat shartnomalari tuzish imkoniyatini kafolatlaydi.

Ish bilan ta'minlashning huquqiy, iqtisodiy va tashkiliy shartlari hamda mehnat qilish huquqini amalga oshirishning kafolatlari mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlar bilan belgilab qo'yiladi.

Ikkinchidan, jamiyat davlat organlari tizimi va boshqa ijtimoiy tuzilmalar orqali ish kuni, ish haftasi, ish yili tartibini, yuqori mehnat samaradorligi bilan uzoq muddatli mehnat qobiliyatini saqlash uchun qulay shart-sharoitlarni qonunchilik yo'li bilan hamda boshqacha ijtimoiy himoya qilishni kafolatlaydi.

O'zbekiston Respublikasida Mehnat Kodeksiga muvofiq xodim uchun ish vaqtining normal muddati haftasiga qirq soatdan ortiq bo'lishi mumkin emas.

Olti kunlik ish haftasida har kungi ishning muddati yetti soatdan, besh kunlik ish haftasida esa sakkiz soatdan ortib ketmasligi lozim.

Ayrim toifadagi xodimlar uchun ularning yoshi, sog'ligi, mehnatning shartlari, mehnat vazifalarining o'ziga xos hususiyatlari va boshqa holatlarni inobatga olib, mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlar, shuningdek, mamlakatda mavjud bo'lgan mehnat shartnomasi shartlariga binoan

mehnatga to'lanadigan haqni kamaytirmasdan, ish vaqtining qisqartirilgan muddati belgilanadi.

Ish vaqtining qisqartirilgan muddati quyidagilar uchun belgilanadi:

- o'n sakkiz yoshga to'lmagan xodimlar;
- I va II guruh nogironi bo'lgan xodimlar;
- noqulay mehnat sharoitlaridagi ishlarda band bo'lgan xodimlar;
- alohida tusga ega bo'lgan ishlardagi xodimlar;
- uch yoshga to'lmagan bolalari bor, byudjet hisobidan moliyaviy jihatdan ta'minlanadigan muassasa va tashkilotlarda ishlayotgan ayollar.

Ish vaqtining haftasiga o'ttiz olti soatdan oshmaydigan qisqartirilgan muddati mehnat jarayonida sog'lig'iga fizikaviy, kimyoviy, biologik va ishlab chiqarishning boshqa zararli omillari ta'sir etadigan xodimlar uchun belgilanadi.

Uchinchidan, jamiyat ijtimoiy-madaniy sohani aholini ijtimoiy himoyalash talablari ustuvorligini hisobga olib rivojlantirishni kafolatlaydi. Jumladan, bu vazifa dam olish muassasalarining zarur tizimi, infratuzilmasini rivojlantirish yo'li bilan har kungi, har haftadagi va har yili dam olish uchun qulay shart-sharoitlarni yaratish orqali amalga oshiriladi.

O'zbekistonda dam olish vaqti - xodim mehnat vazifalarini bajarishdan holi bo'lgan va bundan u o'z ixtiyoriga ko'ra foydalanishi mumkin bo'lgan vaqtdir.

Xodimga ish kuni (smena) davomida dam olish va ovqatlanish uchun tanaffus berilishi kerak, bu tanaffus ish vaqtiga kiritilmaydi.

Tanaffus berish vaqti va uning aniq muddati ichki mehnat tartibi qoidalarida, smena grafiklarida yoki xodim bilan ish beruvchi o'rtasidagi kelishuvga binoan belgilab qo'yiladi.

Ishlab chiqarish sharoitiga ko'ra, dam olish va ovqatlanish uchun tanaffus berish mumkin bo'lmagan ishlarda ish beruvchi xodimga ish vaqtida ovqatlanib olish imkoniyatini ta'minlashi shart. Bunday ishlarning ro'yxati, ovqatlanish tartibi va joyi ichki mehnat tartibi qoidalarida belgilab qo'yiladi.

Mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlar bilan ish kuni (smena) davomida boshqa tanaffuslar ham belgilab qo'yilishi mumkin.

Ishning tugashi bilan keyingi kun (smena)da ish boshlanishi o'rtasidagi kundalik dam olish vaqtining muddati o'n ikki soatdan kam bo'lishi mumkin emas.

Barcha xodimlarga dam olish kunlari (har haftalik uzluksiz dam olish) beriladi.

Besh kunlik ish haftasida xodimlarga haftada ikki dam olish kuni, olti kunlik ish haftasida esa, bir dam olish kuni beriladi.

Umumiy dam olish kuni yakshanbadir.

Barcha xodimlarga, shu jumladan, o'rindoshlik asosida ishlayotgan xodimlarga, dam olish va ish qobiliyatini tiklash uchun ish joyi (lavozimi) va o'rtacha ish haqi saqlangan holda yillik mehnat ta'tillari beriladi.

Xodimlarga o'n besh ish kunidan kam bo'lmagan muddat bilan yillik asosiy ta'til beriladi.

Yillik asosiy ta'til birinchi ish yili uchun olti oy ishlagandan keyin beriladi.

Ish yili mehnat shartnomasiga binoan ish boshlangan kundan e'tiboran hisoblanadi.

Ta'til quyidagi xodimlarga ularning xohishi bo'yicha olti oy o'tmasdan oldin beriladi:

-ayollarga-homiladorlik va tug'ish ta'tili oldidan yoki undan keyin;

-I va II guruh nogironlariga;

-o'n sakkiz yoshga to'lmagan shaxslarga;

-muddatli harbiy xizmatdan zahiraga bo'shatilgan va ishga joylashgan harbiy xizmatchilarga.

Keyingi yo'nalish sog'liqni muhofaza qilish, maorif, ma'rifat va ijtimoiy mulk hisoblanadigan mamlakat hamda jahon madaniyati boyliklardan hammaning foydalana olishini nazarda tutadigan yuksak madaniyat darajasini rivojlantirish hisoblanadi.

Ijtimoiy himoya qilish ob'ektlari

Aholini ijtimoiy himoyalash ijtimoiy yordamning quyidagi turlari bilan ta'minlanadi:

- pensiyalar;

- nafaqalar;
- imtiyozlar, afzalliklar va xizmatlar;
- bir yo'la (nomuntazam)beriladigan moddiy yordam.

Quyidagilar ijtimoiy himoya ob'ektlari hisoblanadi;

- pensiya yoshiga yetganlar;
- nogironlar;
- boquvchisini yo'qotgan bolalar;
- kam ta'minlangan oilalar bolalari;
- ishsizlar;
- homilador ayollar va yosh bolalarga qarash bilan bandligi tufayli ishlamayotgan ayollar;
- kasallik tufayli vaqtincha ishlamayotganlar;
- o'quvchi yoshlar;
- mehnatga layoqatsizlarga qarash bilan band bo'lgan ishlamayotgan mehnatga layoqatli fuqarolar.

Pensionerlar - bular pensiya yoshiga yetganligi yoki nogironlik oqibatida mehnat qobiliyatini yo'qotgan shaxslar, shuningdek, boquvchisini yo'qotgan bolalar (etimlar)dir. SHaxslarning bu doirasini ijtimoiy himoyalash pensiya ta'minoti tizimi orqali amalga oshiriladi.

Ishsizlar - bular turli sabablar tufayli ishini yo'qotgan va ishga joylashishi ishtiyoqi bo'lgan 16 yoshdan boshlab to pensiya yoshigacha mehnatga yaroqli shaxslardir. Bunday shaxslarni ijtimoiy himoyalash ishsizlik bo'yicha nafaqalar tizimi orqali amalga oshiriladi.

Kam ta'minlangan oilalar bolalari - bular har bir oila a'zosining umumiy daromadi rasmiy belgilangan tirikchilik qilish uchun zarur miqdordan kam bo'lgan oilalardagi mehnat qilish yoshiga yetmagan bolalardir. Ularni ijtimoiy himoyalash bolalar nafaqa tizimi orqali amalga oshiriladi. Aholini ijtimoiy himoya qilish keksalik, mehnat qobiliyatini yoki boquvchisini yo'qotishdan sug'urta tizimi (pensiya ta'minoti, shu jumladan, xususiy pensiya ta'minoti), kam ta'minlangan oilalarga ijtimoiy to'lovlar (bolalarga nafaqalar), vaqtincha ishlamayotganlarni

ijtimoiy qo'llab-quvvatlash (ishsizlik bo'yicha nafaqa), aholining ayrim toifalariga ularning moddiy ta'minoti va xizmatlarini hisobga olib imtiyoz va afzalliklar berish (patronaj xizmatlar shaklidagi ijtimoiy yordam, oziq-ovqat, yonilg'i berish va boshqalar), onalikni muhofaza qilish (tug'ishdan oldingi va tug'ishdan keyingi ta'tillarni berish), sog'liqni sug'urta qildirish (tibbiy sug'urta, vaqtincha mehnat qobiliyatini yo'qotganlik nafaqasi), o'quvchi yoshlarni moddiy qo'llab-quvvatlash (stipendiyalar), nogironlikning oldini olish va mehnat qobiliyatini tiklash (nogironlarni reabilitatsiya qilish, protez-ortopediya markazlari) orqali ta'minlanadi.

Davlat aholini ijtimoiy himoya qilish darajasini qonunchilik va qonun asosidagi xujjatlar orqali boshqaradi, tirikchilik qilish uchun zarur minimum darajasini belgilaydi va uni nazarda tutib, mehnatga to'lanadigan haqning eng kam miqdorini, ijtimoiy to'lovlarni, sug'urta badallarini va ijtimoiy yordam (imtiyozlar) turlarini belgilaydi, ijtimoiy himoya sohasidagi xizmatlar faoliyatini muvofiqlashtiradi. Ammo, davlatning aholini ijtimoiy himoya qilish darajasini boshqarishdagi eng ta'sirli roli qo'shimcha ish joylarini, shu jumladan, nogironlar uchun ham ish joylarini tashkil etish, aholiga kasbiy tayyorgarlik, qayta tayyorlash va malaka darajasini oshirishdagi yordamini rag'batlantirishdadir.

Ijtimoiy himoya tizimi turmush darajasining to'la qashshoqlanishigacha pasayib ketishiga yo'l qo'ymaslikka yo'naltirilganligini hisobga olib, "kambag'allik" tushunchasi kiritiladi, kambag'allik chegarasi va undan kelib chiqib, ijtimoiy yordamga "muhtojlik" mezoni aniqlanadi.

Ijtimoiy himoya turlari, shuningdek, moddiy madad miqdorlari joydagi ekologik muhit, qishloq xo'jaligi va sanoat bilan aloqani hisobga olib belgilanadi. Bunday madadni berish tartibi va uning miqdori boqimandalikning rivojlanishiga olib kelmasligi kerak.

Aholini ijtimoiy himoyalash tizimi, uni rivojlantirish istiqbollari va qaror topish bosqichlarini shakllantirishda demografik vaziyatning aholini va mumkin bo'lgan o'zgarishlarni ham nazarda tutish kerak. Masalan, O'zbekistondagi demografik vaziyatning o'ziga xosligi shundan iboratki, bu yerda aholining

yarmidan ko'prog'i mehnatga layoqatsiz hisoblanadi. Ammo, sobiq ittifoqning Yevropa qismidagi mamlakatlardan farq qilib, O'zbekistondagi mehnatga layoqatsiz aholining 60 foizga yaqinini bolalar tashkil qiladi, ya'ni 9,5 millionga yaqin kishi mehnat qilish yoshiga yetmagan va bunda aholining tabiiy o'sishining yuqori sur'ati saqlanib turibdi.

Mehnatga layoqatli yoshga yetmagan aholini ijtimoiy himoyalash shaxsning bozor sharoitlariga moslashish imkonini normal jismoniy hamda ma'naviy rivojlanishini ta'minlashi kerak. Respublikada ijtimoiy himoya asosan kam ta'minlangan oilalar uchun turli nafaqalar berish, aholining ba'zi guruhi uchun imtiyozlar yaratish va kompensatsiya to'lash, davlat hisobidan yolg'iz qariya va nogironlarni boqish va shu kabi vositalar asosida amalga oshiriladi. O'zbekistonda bulardan tashqari norasmiy ijtimoiy yordam turlari ham mavjud: ularga qarindoshlarning o'zaro yordami, milliy va diniy urf-odatlar asosida qilinadigan yordam, korxonalar va idoralarning vaqt-vaqti bilan pensionerlarga yordam puli berishi kiradi. Bunday yordamlar faqat mehnatga layoqatsizlarga emas, balki kam ta'minlangan ko'p bolali oilalarga, beva-bechoralarga ham beriladi. O'zbekiston aholisini 2015 yilgacha bo'lgan davrga mo'ljallangan ijtimoiy himoya tizimining yagona kontseptsiyasi ishlab chiqilgan. Unda O'zbekiston Respublikasida mavjud bo'lgan ijtimoiy himoya va ijtimoiy yordam tizimi - pensiya ta'minoti, bolalarga nafaqa, yolg'iz keksalarga xizmat ko'rsatish, nogironlarni protez buyumlari, xarajat vositalari bilan ta'minlash, shuningdek mehnat va ijtimoiy jihatdan tiklash, tibbiy xizmat, ishsizlarni ishga joylashtirish va moddiy yordam berish, bir yo'la (nomuntazam) yordam yo'nalishlarida amalga oshirilishi belgilangan. SHuningdek, maktabda boshlang'ich sinf o'quvchilariga nonushta tayinlash ham ijtimoiy himoyaning bir bo'lagidir.

Respublikada bozor iqtisodiyoti sharoitida ijtimoiy himoyaning amalga oshirishning asosi bo'lib, mustaqillik yillarida qabul qilingan qonunlar farmoish va qarorlar tashkil topadi.

O'zbekiston Respublikasining 1993 yil 3 sentyabrdagi «Fuqarolarning davlat Nafaka ta'minoti to'g'risida»gi qonuni nogironlik nafaqasi tayinlashni ham

nazarda tutadi. Ularning miqdorlari mehnat qobiliyatini yo'qotish darajasiga bog'liq.

Nogironlik nafaqalari nogironlik boshlangandan: ish davridagi, ishga kirguncha yoki ishni to'xtatgandan keyin, undan qat'iy nazar, tayinlanadi.

Mehnatda mayiblanishi yoki kasb kasalligi tufayli nogiron bo'lganlarga nafaqa ish stajidan qat'iy nazar tayinlanadi. Agar nogironlik mehnat faoliyati bilan bog'liq bo'lmasa, u holda nafaqa tayinlash uchun yoshiga doir bog'liq holda staji talab qilinadi. Talab qilinadigan ish staji ko'p emas. Masalan, 26 yoshdan 31 yoshgacha bo'lgan fuqaroga faqat 5 yil, 46 yoshdan 51 yoshgacha bo'lgan fuqaroga 14 yillik ish staji talab qilinadi. Umuman kasallikdan I va II guruh nogironi bo'lgan fuqarolarga nafaqa ularda talab qilingan ish staji bo'lmaganda mavjud stajga mutanosib ravishda tayinlanishi mumkin.

«Fuqarolarning davlat nafaqa ta'minoti to'g'risida»gi qonunga muvofiq uchinchi tur nafaqa - bu boquvchisini yo'qotganlik nafaqasidir. Vafot etgan boquvchining oila a'zolari, agar ular mehnatga qobiliyatsiz bo'lsalar va vafot etganining qaramog'ida turgan bo'lsalar, nafaqa olish xuquqiga egadirlar. 16 yoshga to'lmagan yoki bu yoshdan katta bo'lsa ham nogiron bo'lib qolgan bolalar oilalarining mehnatga qobiliyatsiz a'zolari deb hisoblanadilar. qonun qaramog'ida bo'lishi shartini marhumning to'liq boquvida bo'lishi yoki undan yordam olib turishi, bu yordam ular uchun doimiy va asosiy kun kechirishi mablag'ining manbai hisoblanadi.

Nafaqa yoshiga yetgan ota-ona, er-xotin mehnatga qobiliyatsiz hisoblanadi. Ma'lum sharoitlarda aka-ukalar, opa-singillar, buva-buvilar ham mehnatga qobiliyatsiz oila a'zosi hisoblanadilar. Agar oila a'zosi vafot etgan boquvchining to'liq qaramog'ida bo'lsa yoki undan yordam olib turgan bo'lsa, bu yordam unga yashash uchun asosiy mablag' manbai bo'lsa, vafot etgan boquvchining oila a'zosi hisoblanadi. Karamog'ida turganlikni hammavaqt ham talab qilinavermaydi. Masalan, vafot etgan shaxsning bolalariga boquvchisini yo'qotganlik nafaqasi u vafot etgan boquvchining qaramog'ida turmagan, turganligidan qat'iy nazar tayinlanadi. Umumiy qoidaga ko'ra ish vaqti mehnat stajiga bir hissa miqdorida

hisobga olinadi. Biroq mehnat faoliyatining ba'zi davrlari imtiyozli miqdorlarda hisobga olinadi. Bunda uning hayot uchun, sog'liq uchun xavfliligi inobatga olinadi. Zobitlar, praporshiklar, muddatli xizmatning harbiy xizmatchilari tarkibida bo'lgan shaxslar, ichki ishlar organlarining rahbar va oddiy xizmat nafaqasi bilan ta'minlanadi.

Nogiron bo'lgan harbiy xizmatchilar, ichki ishlar xodimlarining rahbar va oddiy tarkibidagi shaxslar nogironlik nafaqasi olish huquqiga egadirlar. SHu toifadagi shaxslardan bo'lgan vafot etgan nafaqaxo'rlarning oilalariga boquvchisini yo'qotganlik nafaqasi tayinlanadi. Harbiy xizmatda yoki ichki ishlar organlari xizmatida 20 va undan ortiq yil ishlagan shaxslar ko'p yillik nafaqasini olishi mumkin.

Bolalikdan nogironlarga, qariyalar va mehnatga qobiliyatsiz fuqarolarga nafaqa tayinlash va to'lash tartibi O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 1994 yil 24 iyundagi 319 - son qarori bilan tasdiqlangan Nizom bilan boshqarib turiladi.

Davlat ijtimoiy sug'urtasiga doir nafaqani tayinlash va to'lash tartibi O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi huzuridagi ijtimoiy sug'urta jamg'armasi, Moliya vazirligi, Ijtimoiy ta'minot vazirligi, Mehnat vazirligi va O'zbekiston Respublikasi Kasaba uyushmasi federatsiyasi kengashi tomonidan 1993 yil 3 dekabrda 1994 yil 14 fevralgacha tasdiqlangan Nizom bilan boshqarib turiladi. Nizomga muvofiq ijtimoiy sug'urtasi nafaqasi vaqtincha mehnatga qobilyatsizlik boshlanganda, xomiladorlik va tug'ishida, bola tug'ilganda va dafn marosimi uchun nafaqa tayinlash va ularni miqdorlarini belgilash shart-sharoitlari batafsil ko'rsatib o'tilgan.

«Fuqarolarning davlat nafaqa ta'minoti to'g'risida»gi qonunning 52-moddasiga muvofiq ishlamaydigan nafaqaxo'rlarga, shuningdek, oilaning boshqa a'zolariga boquvchisini yo'qotganlik nafaqasini oluvchi, ishlovchi nafaqaxo'rlarga nafaqa o'zlari yashab turgan ijtimoiy ta'minot bo'limi tomonidan to'liq belgilangan miqdorda tayinlanadi. Nafaqadan soliqlar olinmaydi, uni uyga eltib berish, jo'natish davlat hisobidan amalga oshiriladi. qonunning 53-moddasida

ishlovchi nafaqaxo'rlarga nafaqa to'lash ish joyida amalga oshirilishi ko'zda tutilgan.

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 6 aprel 2007 yildagi 616-sonli qaroriga asosan, mehnat bozorining samarali ishlashi va tartibga solinishi O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligining eng muhim vazifalari deb hisoblangan va unga ko'ra ushbu vazirlikning zimmasiga quyidagilar yuklatilgan:

- mintaqalar bo'yicha mehnat bozorini shakllantirishda samarali siyosatni amalga oshirish, demografik omillarni, iqtisodiyot tarmoqlarini rivojlantirish va tarkibiy qayta tashkil etishning istiqbolli yo'nalishlarini e'tiborga olgan holda bandlikning yangi shakllarini keng tatbiq etish hisobiga aholi bandligining o'sishini ta'minlash;

- demografik o'zgarishlar va kadrlarning kasbiy tayyorgarligi bilan bog'liq o'zgarib borayotgan talablarni hisobga olgan holda mehnat, ish bilan bandlik va aholini ijtimoiy qo'llab-quvvatlash sohasidagi qonun hujjatlarini ishlab chiqish va yanada takomillashtirish bo'yicha takliflar kiritish;

- ishga joylashishga muhtoj, ish bilan band bo'lmagan aholiga kasbiy qayta tayyorlash va ishga joylashtirish bo'yicha sifatli xizmatlar ko'rsatish;

- aholining ehtiyojmand toifalarini ijtimoiy himoya qilish bo'yicha amaliy chora-tadbirlarning amalga oshirilishini ta'minlash, kamxarj oilalar, nogironlar va yolg'iz keksalarga yordam ko'rsatishda tabaqalashtirilgan tarzda va aniq yondashuvni kuchaytirish;

- mehnat, bandlik va aholini ijtimoiy muhofaza qilish sohasidagi qonun hujjatlari talablariga rioya etilishi ustidan qattiq nazoratni amalga oshirish, mehnat munosabatlarini moddiy rag'batlantirish va mehnatni muhofaza qilish mexanizmlarini takomillashtirish chora-tadbirlarini ishlab chiqish.

Mehnat bozori faol siyosat olib borishning eng samarali yo'nalishlaridan biri mehnat bozorining eng muhim instituti bo'lgan ish bilan bandlikning ixtisoslashgan umummilliy xizmatidir. Uning asosiy vazifasi mehnat bozori haqidagi axborotning tarqalishi hisobiga uning samaradorligini oshirishdan

iboratdir. U, birinchidan, ishsizlarning bo'sh ish o'rinlari qidirishlariga, tadbirkorlarning xodimlar qidirishlariga sarf etiladigan vaqtni qisqartirishni ta'minlaydi, ikkinchidan, ish beruvchilarning o'z talablariga eng ko'p darajada mos keladigan xodimlar yollashiga yordam beradi, xodimlarga esa mehnat sharoitlari va ish haqi darajasi muvofiq keladigan ish joyini topishlariga imkon beradi.

Bundan tashqari, ish bilan bandlik xizmati vazifalariga quyidagilar kiradi: ish qidiruvchilarga kasblar bo'yicha maslahatlar berish va ishsizlarni yangi mutaxassisliklar bo'yicha o'qitish; nogironlar, yoshlar, harbiy xizmatdan bo'shab kelgan yoshlar va fuqarolarning ijtimoiy jihatdan himoya qilinishga muhtoj bo'lgan boshqa guruhlar uchun ish joylarini band qilib qo'yish; ish kuchuni hududlar bo'yicha qayta taqsimlash; oddiy yo'l bilan ishga kira olmaydigan fuqarolarning (ko'p bolali va yolg'iz ota-onalarning) ish bilan bandligiga qo'maklashish uchun ish o'rinlarini qo'llab-quvvatlash; ishsizlarning tadbirkorlik va mustaqil faoliyati bilan shug'ullanishlariga yordam ko'rsatish; ommaviy ishdan bo'shatishlarni to'xtatib qolish uchun kompensasiya to'lovlarini amalga oshirish.

Respublikamizda davlat ish bilan bandlik xizmati 1991 yilda tashkil etilgan edi. Ish bilan bandlik xizmati ishining asosiy tamoyillarixalqaro tajribaga mos keladi. Masalan, aholining ish bilan bandligi to'g'risidagi qonunga ko'ra davlat fuqarolariga o'zlari uchun mos keladigan ish tanlashda va ishga joylashda bepul yordam ko'rsatadi, ishsizlarga bepul ta'lim olish imkoniyati yaratib beriladi, yangi kasbga o'qiyotgan vaqtda stipendiya to'lanadi, haq to'lanadigan jamoat ishlarida qatnashish imkoni beriladi, ishsiz fuqarolar daromadlarini qo'llab-quvvatlash siyosati amalga oshiriladi. Ish bilan bandlik xizmati murojaat qilgan mehnatkashlarga va ish beruvchilarga ishga ega bo'lish imkoniyati haqida va ish kuchi bilan ta'minlash to'g'risida, biror kasb egallashni istaydigan fuqarolarga qo'yiladigan talablar haqida axborotlar beriladi; fuqarolarning o'zlariga mos keladigan ish topishlarida, ish beruvchilarga esa zarur xodimlar tanlashda ko'maklashadi. Ish bilan xizmati ish beruvchilarga yoshlar, nogironlar, yolg'iz va ko'p bolali ota-onalar uchun ish o'rinlari saqlash va yaratish dasturlarini qo'llab-quvvatlashni kafolatlaydi. Sanoati rivojlangan mamlakatlardagi ishga joylashtirish

byurolari kabi respublika ish bilan bandlik xizmati organlari ish o'rinlarini taklif qilish va ish kuchiga bo'lgan talab va taklif to'g'risidagi statistik ma'lumotlarni, axborot materiallarini e'lon qilib borishni ta'minlaydilar.

Bugungi kunda mamlakatimizda aholini ish bilan ta'minlash bo'yicha amalga oshirilayotgan tarkibiy o'zgarishlar quyidagilardan iborat:

1. Aholining ish bilan bandligi tarkibiy tuzilmasini takomillashtirish hamda ishsiz aholini yangi, mehnat bozorida raqobatdosh kasb-hunarlariga o'rgatish.

2. Ishlab chiqarishni modernizasiya qilish, texnik va texnologik jihatdan qayta jihozlash, ayniqsa tarkibiy o'zgartirish va diversifikasiya masalalariga e'tiborni kuchaytirish. Bu yangi ish o'rinlari yaratish bilan bir qatorda ichki va tashqi iste'molga mo'ljallangan yangi mahsulotlar ishlab chiqarish va xizmatlar ko'rsatishni ham ko'zda tutadi.

3. Ish bilan bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish markazlar faoliyatini takomillashtirish, bunda eng avvalo ushbu markazlar tuzilmasini maqbullashtirish, global inqiroz sharoitida ustuvor chora-tadbirlarni belgilab olish, ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanish vazifalaridan kelib chiqqan holda, aholini ish bilan ta'minlash uchun ajratilayotgan moliyaviy mablag'larni oqilona taqsimlash chora-tadbirlarini amalga oshirishni talab etadi.⁷

Tahlillar shundan dalolat bermoqdaki, keyingi olti yil mobaynida 2895 ming kishiga ko'payib, ushbu ko'rsatkich mazkur yillarda 10,9 foizga oshganini ko'rsatmoqda. Bunday holat respublikamizda demografik vaziyatning murakkabligidan dalolat beradi. Chunki mehnat bozorida demografik "bosim"ning kuchayishi yoshlarning ish bilan ta'minlash muammosini kuchayishiga sabab bo'ladi. Shuningdek, mehnat resurslari soni eng yuqori o'sish ko'rsatkichiga ega bo'lib, 2007-2012 yillarda 2692,1 ming kishiga, 'ni 117, 7 %ga o'sgan. Respublikamizda ish bilan bandlar soni esa bu davrlar oralig'ida 14,3 %ga oshgan.

Shuningdek, respublikamizda ishsizlik darajasi tahlil etilayotgan yillra ichida muntazam kamayib borayotganini ko'rishimiz mumkin.

⁷Zokirova N., Abdurahmonov O. Inqiroz: oqibatlar, bartaraf etish, mehnat muammolari va yangi marralarga chiqish. – T.: Fan va texnologiya, 2009. – 136-138-betlar

Iqtisodiyotni tarmoqlari buyicha qishloq va o'rmon xo'jaligida ish bilan bandlar hissasi 2006-2012 yillar ichida kamayish (84,6 %), sanoat va noishlab chiqarish sohasida o'sish (108,7 %, 110,9 %) tendensiyasiga ega.

Bugungi kunda dehqon xo'jaliklarini tashkil etishda qator yutuqlarga erishilmoqda va ularni quyidagilar bilan izohlash mumkin:

- xo'jalikni tashkil etishning ixchamligi va ularning bozor muhitiga tezda moslashuvchanligi;
- xo'jalik a'zolarining ma'lum bir oilaga mansubligi;
- oila mablag'lari hisobidan ishlab chiqarishni tashkil etish imkoniyatining mavjudligi;
- mehnatni tashkil qilish va xo'jalikni boshqarishdagi qulayliklar.

Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi ma'lumotlariga qaraganda, dehqon xo'jaliklarida ish bilan band bo'lgan aholi soni 1472,5 ming kishidan 1745 ming kishiga yoki 18,5 foizga ortgan.

Shunday qilib, mamlakatda amalga oshirilayotgan oqilona iqtisodiy siyosat tufayli bandlikning kasanachilik, oilaviy tadbirkorlik va hunarmandchilik kabi aholining tadbirkorlik qobiliyati va bunyodkorlik mehnati salohiyatini namoyon qilishga ko'maklashuvchi samarali shakllari rivojlandi.

2.2. Mehnat bozorini shakllantirishda nogironligi bor shaxslarni himoyalashning ijtimoiy vositalari unda ijtimoiy ish xodimining o'rni .

Nogironlik - bu mehnat qobiliyatini doimiy (uzoq muddat) yo'qotilganlik yoki ko'p jihatdan qisqarganlikdir.

Invalid (nogiron) so'zi lotincha invalidus so'zidan olingan bo'lib - nimjon, kuchsiz degan ma'noni anglatadi.

Nogiron odam deganda - kasalliklar, shikastlanishlar yoki ayrim yetishmovchiliklar (anomaliyalar) tufayli ijtimoiy himoya talab etuvchi, organizmning funksiyasini o'zgarishiga, salomatlikni turg'un buzilishiga aytiladi.

Organizmning faoliyatini buzilish darajasi, funktsional buzilishlar turlari, ularni aniqlash va natijalarni baholash usullariga bog'liq holda turli ko'rsatkichlar bilan xarakterlanadi:

- Oliy ruhiy funktsiyaning buzilishi (aqliy buzilishlar, boshqa ruhiy buzilishlar, nutq, til buzilishlari)
- Sezgi a'zolarining buzilishlari (ko'rish qobiliyatini buzilishi, eshitish va vestibulyar buzilishlar, ta'm, hid bilishdagi buzilishlar)
- Harakatdagi buzilishlar, vistseral va metabolik buzilishlar
- Nuqsonli buzilishlar
- Umumiy sabablarga bog'liq holdagi buzilishlar

Turli ko'rsatkichlarning sifat va son jihatlarini inobatga olgan holda kompleks baho berishda organizm funktsiyasi buzilishlarining 3 turdagi darajasi farqlanadi.

1 - daraja organizm funktsiyasining oz darajadagi buzilishlari;

2 - daraja organizm funktsiyasining o'rta darajadagi buzilishlari;

3 - daraja organizm funktsiyasining og'ir, o'ta og'ir darajadagi buzilishlari.

Yuqoridagilardan ma'lum bo'lishicha nogironlik hayot faoliyatining chegaralanishiga, boshqacha qilib aytganda insonning to'la yoki qisman bo'lsada o'z o'ziga xizmat qila olish, mustaqil harakatlanish, muloqatda bo'lish, o'z hatti harakatini nazorat qilish, o'qish va mehnat qilish qobiliyatini yo'qotishdir.

Shunday qilib, nogironlikni belgilashda hayot faoliyatining quyidagi asosiy

mezonlari farqlanadi:

- O'z o'ziga xizmat qilish, yoki asosiy fiziologik ehtiyojlarini bajara olish, umumiy turmushda ishlatiladigan asbob uskunalardan foydalanish;
- Harakat qila olish, yurish, chopish, bir joyga borish, to'siqlardan o'ta olish, gavnani boshqara olish qobiliyati;
- Ta'lim olish, bilimni qabul qilish va o'zlashtirish (umumta'lim, kasbiy ta'lim), ko'nikmalarga ega bo'lish (turmush, ijtimoiy, madaniy) qobiliyati;
- Mehnat qila olish, majmui, hajmi jihatidan sog'lom odamlarga mos bo'lgan mehnat faoliyatini bajara olish qobiliyati;
- His etish, ya'ni ko'rish, eshitish, hid, tam bilish, fikrlash qobiliyatlari intellekti yordamida atrof muhitdagi vaziyatni his etish, baholay olish qobiliyati;
- Muloqot qilish qobiliyati yoki boshqa odamlarni tushungan holda ular bilan muloqotda bo'lish, axborotlar almashish qobiliyati;
- O'z hatti - harakatlarini nazorat qila olish qobiliyati yoki o'zini sezgan holda kundalik vaziyatlarda o'z harakatini to'g'ri boshqarish.

Organizm funktsiyasining buzilishi, hayot faoliyatini chegaralanishi darajasiga qarab nogiron deb topilgan shaxslarga nogironlik guruhlari belgalanadi.

O'zbekistonda nogironlikning uch guruhi farqlanadi.

- Oddiy sharoitlarda muntazam kasbiy faoliyatini to'liq yo'qotgan va o'zgalar xizmatiga (yordamiga) doimiy muhtoj bo'lgan fuqarolarga I- guruh nogironligi beriladi.
- II- guruh nogironligi - mehnat qobiliyatini doimiy, uzoq muddatga yo'qotgan, o'zgalar xizmatiga muhtoj bo'lmagan shaxslarga beriladi.
- III- guruh nogironligini aniqlashning shartlaridan biri kasbiy mehnat faoliyatini bajara olmaslikdir. Odatda surunkali xastaliklar, anotomik yetishmovchiliklar sababi organizm funktsiyasining buzilish natijasida mehnat qobiliyatini keskin kamayish hollarida beriladi.

Ushbu guruh nogironligi ishchi salomatligining holati tufayli oldingiday malaka talab etmaydigan, boshqa, yengil ishga o'tkazilishi lozim bo'lganda

beriladi. Ma'lum anatomik yetishmovchiliklarda bajarilayotgan ishning xarakteridan qat'iy nazar III- guruh nogironligi o'rnatiladi.

Nogironlikning og'irligi (darajasi)ga qarab nafaqa miqdori va boshqa ijtimoiy ta'minot, xizmat turlarining hajmi belgilanadi.

Bolalar nogironligining ekspertizasi JSSTning zamonaviy kontseptsiyasiga asoslangan - bolalarda nogironlik bevosita kasallikning yoki shikastlanishning turi bilan emas, balki ularning ruhiy fiziologik yoki anatomik tizim yoki funktsiyalarning buzilishi orqali ijtimoiy yetishmovchilik va hayot faoliyatining chegaralanishiga olib keluvchi oqibatining og'irlik darajasi bilan belgilanadi.

Bolalarda nogironlikni belgilovchi ko'rsatmalar bo'lib tug'ma, nasliy kasalliklar, hamda hayot davomida orttirilgan kasalliklar va shikastlanishlar oqibatida paydo bo'ladigan patologik holatlar hisoblanadi.

Bolalarda nogironlikni belgilovchi tibbiy ko'rsatmalar 3 qismga bo'linadi:

- 1 qismga - bolalar organ va a'zolari funktsiyalarining buzilishlariga, bolalarning vaqtinchalik ijtimoiy dezadaptatsiyasiga, hayot faoliyatini chegaralanishiga sabab bo'luvchi patologik xolatlarning ro'yxati kiritilgan. Bunday hollarda nogironlik 6 oydan 2 yilgacha belgilanadi.
- 2 qismga - prognoz qilinganda bolalar organ va a'zolarining funktsional buzilishlarini to'liq yoki qisman tiklanishiga, bolalar qisman ijtimoiy dezadaptatsiyasiga, hayot faoliyatining chegaralanishiga sabab bo'luvchi patologik holatlar ro'yhatiga kiritilgan. 2 guruh patologik holatlar farqlanadi: 2A - nogironlik 2-5 yil muddatga belgilanadi, qayta ko'rik 2-5 yilda o'tkaziladi. 2B - nogironlik 5 yilgacha belgilanadi, qayta ko'rik 5 yildan kam bo'lmagan muddatda o'tkaziladi.
- 3 qismga - bolalar organ va a'zolarining funktsiyalarini qaytmas buzilishlariga, bolalarning ijtimoiy dezadaptatsiyasi va hayot faoliyatining og'ir darajadagi chegaralanishlarga sabab bo'luvchi patologik holatlar bo'yicha tibbiy xulosalar bir marta 16 yoshgacha o'rnatiladi.

Bolalarda nogironlikning o'rnatilishi nogiron bolaga faqatgina ijtimoiy

ta'minot va imtiyoz huquqini berib qolmasdan, balki unga va uning oilasiga davlat tomonidan tibbiy yordam, ta'lim olish, ijtimoiy va kasbiy tanlash bo'yicha yordam olish huquqini beradi. Bunda kasallikning xarakteri, bolaning yoshi, organizm funktsiyalarining buzilish holati, kompensator mehanizmlarning holati, kasallikning oqibati, ijtimoiy moslashuv va ijtimoiy ta'minot shakllari, turlari bo'yicha ehtiyojlarni qondira olish imkoniyati e'tiborga olinadi.

Ijtimoiy kamchiliklar, hayot faoliyatining chegaralanishi, buzilishlar halqaro nomenklaturasiga xos holda nogiron bolalar guruhiga bolaning rivojlanishi, o'sishining buzilishi, o'zining hatti harakatini ustidan nazorat qila olmaslik, o'z - o'ziga xizmat qila olmaslik, bir joydan ikkinchi joyga harakatlana olmaslik, bilim olish, muloqat qilish, kelgusida mehnat qila olmaslik tufayli ijtimoiy dezadaptatsiyaga, hayot faoliyatining keskin chegaralanishiga ega 16 yoshgacha bo'lgan bolalar kiradi.

Tibbiy ijtimoiy ekspertiza - bu tibbiy ko'rikdan o'tayotgan shaxsni orgazm funktsiyalarining turg'un buzilishi sababli hayot faoliyatining chegaralanganligini baholash, uni ijtimoiy himoyaga, rehabilitatsiyaga bo'lgan ehtiyojini aniqlash.

Tibbiy - ijtimoiy ekspertiza - organizmning holatiga guvohlikdan o'tayotgan shaxsning klinik - funktsional, ijtimoiy - turmush, kasbiy mehnat va psixiologik ma'lumotlarni tahlil etish orqali uning organizmining holatiga kompleks baho berish orqali olib boriladi.

Davlat tibbiy - ijtimoiy ekspertiza xizmatiga quyidagi vazifalar yuklatilgan:

- Nogironlik guruhini, uning sababini, muddatini, nogironlik boshlangan vaqtini, turli ijtimoiy himoya turlariga nogironning ehtiyojini aniqlash
- Nogironlarni individual rehabilitatsiya qilish dasturini ishlab chiqish
- Aholi orasida nogironlik tarqalganlik darajasi va sabablarini aniqlash
- Nogironlarni tibbiy - ijtimoiy rehabilitatsiya, ijtimoiy himoyalash, nogironlikning oldini olish bo'yicha kompleks profilaktik dastur ishlab chiqish
- Mehnatda shikastlangan yoki kasbiy kasallikka chalingan shaxslarning mehnatga yaroqsizlik darajasini aniqlash

- O'zbekiston qonunchiligida nogiron vafot etgan oilaga imtiyozlar belgilangan holatlarga asoslangan holda nogironning o'lim sabablarini aniqlash.

Shunday qilib, tibbiy - ijtimoiy ekspertiza xizmati nogironlarni reabilitatsiya qilishning individual dasturlarini ishlab chiqadi.

Nogironlar reabilitatsiyasi - bu organizmning funksiyasini turg'un buzulishi oqibatida salomatlik yomonlashuviga olib kelgan, hayot faoliyatini chegaralanganligini yo'qotishga yoki iloji boricha to'liq tiklashga qaratilgan ijtimoiy - iqtisodiy, pedagogik, psixiologik, tibbiy tizim va jarayonlar majmui.

Reabilitatsiyaning maqsadi - moddiy mustaqillikka erishish va uni ijtimoiy adaptatsiyalash bo'yicha nogironning ijtimoiy statusini tiklashdan iborat.

Reabilitatsion potentsial - shaxsning u yoki bu darajada potentsial qobiliyatini amalga oshirishga qaratilgan ijtimoiy muhit omillariga hamda uning kompleks biologik - psixofizik xarakteristikasi.

Reabilitatsion prognoz - reabilitatsion potentsialni amalga oshirish ehtimolligi.

Nogironlar reabilitatsion potentsialidan kelib chiqib mehnat, turmush, jamoa faoliyatini amalga oshirish uchun maxsus yaratilgan - sanitariya - gigienik, tashkiliy, texnik, texnologik, xuquqiy, iqtisodiy, mikro sotsial shart - sharoitlar.

Nogironlarni reabilitatsiya qilishning quyidagi turlari mavjud:

Tibbiy reabilitatsiyaga - nogironni hayotga, foydali jamoa ishlariga moslashishi, uchun buzilgan funksiyalarini qayta tiklashga yo'naltirilgan turli davolash va profilaktik tiklash tadbirlari turi.

Tibbiy reabilitatsiya tadbirlarigi kiradi:

- Konservativ va operativ davolash;
- Fizioterapiya;
- Davolash fizkultura;
- Balchiq bilan davolash;
- Umumiy va maxsus sanatoriya - kurort davolash;
- Protezlash.

“Psixologik reabilitatsiya”ga - psixoterapevtik vositalar yordamida – nogironlarda faol hayot (pozitsiya) yo’lini va mehnat faoliyatini tiklashga yo’naltirilgan tadbirlar turi kiradi.

Kasbiy reabilitatsiya - nogironning salomatlik holatiga mos holda kasb tanlash, kasbga qayta tayyorlash, mehnat faoliyatiga mos ish sharoiti, ish joyini yaratishga qaratilgan tadbirlar majmui kiradi. Unga sotsial - muhit va sotsial - turmush sharoitlariga moslashish kiradi.

Individual reabilitatsiya rejasi (IRR) - nogiron salomatligini somatik holati, psixofiziologik chidamliligi, ijtimoiy statusi, uning qiziqish darajasi ehtiyojidan kelib chiqqan va real sotsial - muhit infrastrukturasini e’tiborga olgan holda turmushga, jamoa hayotiga va kasbiy faoliyatiga moslashtirishga yo’naltirilgan reabilitatsion tadbirlar turlari kiradi.

IRR ni ishlab chiqishda quyidagilarga alohida e’tibor beriladi:

- Reabilitatsion - ekspertiza tashxisini o’tkazish;
- Reabilitatsion potentsialni aniqlash;
- Nogironlarda turmush, jamoa va kasbiy faoliyatni olib borish uchun yo’qotilgan qobiliyatni tiklash uchun tadbirlar turini aniqlash (xizmat turi, texnik xizmat).

IRRni mulkchilikning shaklidan qat’iy nazar barcha tashkilotlar, muassasalar, ta’lim muassasalari, nogironlarni reabilitatsiyasi bilan shug’ullanuvchi davlat va nodavlat tashkilotlar amalga oshiradi

IRRni amalga oshirishda uning uzviyligiga, kompleksligiga, samaradorligiga alohida e’tibor beriladi. IRRni samarasi, nogironni navbatdagi ko’rikdan o’tkazilayotganda maxsus davlat tibbiy - ijtimoiy ekspertiza tashkilotlari tomonidan baholanadi.

Nogironlik guruhlari aniqlangandan so’ng ularni ijtimoiy himoyaga olinadi.

Nogironlikni ijtimoiy modeli sifatida asta-sekin bir holatdan ikkinchi holatga o’tuvchi nogironlikka an’anaviy yondashuvni tanqid qilish Buyuk Britaniyaning imkoniyati cheklangan odamlar harakati ichida o’tgan asrning 70-yillarida yuzaga kelishni boshladi. bu harakat individuallashtirish kontseptsiyasining radikal

alternativasini taklif qildi. Unda ta'kidlanishicha, imkoniyati cheklangan odamlar noxush holatlarda o'zlarining kasalliklari tufayli emas, balki kamsitish va ijtimoiy quvish bilan bog'liqdir. Ijtimoiy modelning istiqboli nuqtai nazarida – bu ijtimoiy-siyosiy muammo. Bu o'z navbatida, olib borilayotgan siyosatning asosan yuqorida aytib o'tilgan to'siqlari, shuningdek, insoniy va fuarolik huquqlariga urg'uning aniq yo'lga qo'yishga taaluqli ustivorliklarni tanlashda fundamental farqlarga olib keladi.

Individual “nome'yoriylik” va tibbiy modelga xarakterli bo'lgan dastlabki, davo to'g'risidagi boshlang'ich tasavvurdan farqli ravishda baribir implitsit tarzda u yoki bu jismoniy cheklashni “me'yoriylik” deb tan oldi. Bundan tashqari, tibbiyot yutuqlari imkoniyati cheklangan odamlar miqdorini kamaytirmasdi, aksincha, uni ahamiyatli ravishda oshirdi, shunchaki odamlar uzoqroq yashay boshladilar, biroq endi og'ir kasalliklar va jarohlarda ko'proq yashovchan bo'lib qoldilar. Qaysidir ma'noda imkoniyati cheklangan odamlar proporsiyasi jamiyatning iqtisodiy farovonligida yaxshi indikator bo'lib qoladilar. Keskin akademik va siyosiy tortishuvlar ichida bo'lgani kabi cheklangan imkoniyatli odamlarning, ijtimoiy model harakteri va uning revilantligiga nisbatan, shuningdek, u yoki bu vaziyatda uni aniq qo'llash yo'llari to'g'risidagi jamoatchilik harakatlaridan tashqarida ham davom etmoqda.

Keng ma'noda nogironlikning ijtimoiy modeli iqtisodiy va madaniy to'siqlarga, shuningdek, ulardagi jismoniy yoki intellektual cheklashlar mavjudligiga zararli oqibat sifatida qarovchi boshqa odamlar bilan to'qnashadigan atrof-muhit to'siqlariga markaz sifatida qarash demakdir.

Jismoniy cheklashni hayotning oddiy qismi, nogironlikni esa, kamsitish va jamoatchilik bilan bargalikdagi natija sifatida qarab, ijtimoiy model nogironlik tushunchasini “alohida ehtiyojli” tibbiy gettosidan ozod qilish yuzasidan kuchlanishni amalga oshirishga yordamlashadi va yangi qiyofaga kirgan siyosat hamda amaliyotni ishlab chiqishda nogironlik muammosini kiritishga ko'maklashadi. Garchi bu hali kelajakda ancha to'liq miqyosda sodir etilishi kerak bo'lsa-da, hozirdanoq davlat agentliklari bilan bir qatorda xalqaro agentliklarning

ham rivojlanishi muammosi ustidagi ishning birmuncha katta kontekstiga nogironlik muammosini kiritish yuzasidan jobiy fikrlari namunasi mavjud.

Ijtimoiy model cheklangan imkoniyatli odamlarni ularning teng huquqliligi va o'z huquqlari uchun kurashlariga uyushtirish uchun to'la masshtabda taqdim etiladi. Bu jarayonda ijtimoiy model jismoniy cheklangan odamlarni nafaqat tashqaridan yordam oluvchi passiv shaxs, balki o'z taqdilarining ijodkorlari nafaqat tashqaridan yordam oluvchi passiv shaxs, balki o'z taqdirlarining ijodkorlari bo'lishlari lozimligi haqidagi g'oyani rivojlantiradi. Bu rivojlanishga butun dunyo bo'ylab davlat agentliklari tomonidan qabul qilingan va inson huquqlariga asoslangan yondashuv to'g'risidagi tasavvurga deyarli to'liq mos tutadi.

Jismoniy mkoniyati cheklangan odamlarga o'z shaxsiyat hayotini belgilash va malaga oshirishda yetakchi rolni berib, ijtimoiy model barcha davlatlarda, ya'ni rivojlangan davlatlarda bo'lganidek, rivojlanayotgan davlatlarda ham qashshoqdanda qashshoq bo'lib qolayotganlarga ozod bo'lish uchun vositani taklif qiladi.

Ijtimoiy modelni yoqlash nogironligi bo'lgan odamlarni kiritgan holda sog'lig'i bo'yicha cheklashlar yuzaga kelishidan alohida ehtiyojlarning paydo bo'lishi sababini inkor qiladi. Sog'liqni saqlash xizmatlarini barobar olish insonning asosiy huquqlaridan biri hisoblanadi va toza ichimlik suvi bilan ta'minlash, kasalliklarning oldini olish, harbiy intizomlarni to'xtashi, qashshoqlikni yo'qotish singari jismoniy zarar keltirishga yo'l qo'ymaydi.

Nihoyat, alohida t'kidlash lozimki, ijtimoiy model tibbiy modelni tibbiy aspektlarni oshirgani uchun tanqid qilib hech bir tarzda tibbiy intervensiyalar zaruriyatini rad etmaydi.

Ijtimoiy model yuzsidan boshq bir tanqidiy mulohaza shundan iboratki, u madaniy kontekst ayniqsa, shaxsiy huquqlarga qilingan urg'u ko'plpb rivojlangan davlatlarda oilaviy va jamoatchilikka yo'naltirgan vaziyatlardan farq qiladi. Nogirionlikning ijtimoiy modeli nogironlik to'g'risidagi zamonaviy tasavvurlarga serqirra chaqiruvni o'zida aks ettiradi. Rivojlanish kontekstida qo'llansa,u jismoniy

imkoniyati cheklangan odamlarning hayotida ijobiy o'zgarishga ko'maklashib, ular bilan ishlash amaliyoti va siyosatga o'zgartirish kiritishga potentsial tarzda qodir. Biroq inson huquqlariga asoslangan na bu model, na yondashuv sehri tayog'cha bo'lolmaydi. Nogironlikni o'ta yengil qabul qilingan yangi paradigmasi bo'lishi mumkin, chunki bunday holda jamiyatimizda nogironlikka nisbatan qanchalik chuqur va qanchalik uzoq muddat salbiy tasavvur va yo'riqnomalar mavjud bo'lganini anglamaslik xavfi tug'iladi.

Davlat ish bilan bandlik siyosati mamlakat rivojlanishi ijtimoiy-iqtisodiy siyosatining tarkibiy qismi sifatida mehnat potentsialidan samarali foydalanish va uning rivojlanishi bo'yicha ish bilan bandlik muammolarini yechishga yo'naltirilgan iqtisodiyotning o'tish davriga muvofiq, ish bilan bandlik siyosati ish kuchini tarmoqlar va ish bilan bandlik ko'rinishi bo'yicha qayta taqsimlashda ijtimoiy jihatdan muvofiq ish bilan bandlik darajasini ta'minlashga yo'naltirilishi zarur.

Shunday ekan, mehnat bozorini tartibga solish siyosati quyidagi maqsadlarga erishishni nazarda tutadi:

- ishchi kuchiga talab va taklif o'rtasida muvozanatga erishish;
- ishsizlarni mehnatga yo'naltirishni rag'batlantirish;
- ish bilan band bo'lmagan fuqarolarning ish izlashda kasbiy harakatchanligini oshirish;
- ish izlayotgan har bir kishini ish bilan ta'minlamoq.

Davlat ish bilan bandlik siyosati doirasida ish bilan bandlikka ko'maklashish ikki yo'nalishda, passiv va faol ish bilan bandlik siyosati ko'rinishlarida amalga oshiriladi.

Ish bilan bandlikning passiv siyosati davlat ish bilan bandlik xizmati orqali ishsizlarga nafaqalar to'lash, ishsizlarni kasblarga qayta o'qitish va jamoat ishlarini tashkil etish kabi faoliyatlarni o'z ichiga oladi. Ish bilan bandlik siyosatining bu varianti davlatning amalga oshiradigan joriy xarajatlari nuqtai-nazaridan bir muncha tejamlidir. Biroq, ish bilan bandlikning passiv siyosati iqtisodiyotning

yuksalishi davrida mehnat bozorining yuqori egiluvchanligi va ishchi kuchining kasbiy harakatchanligi, iqtisodiyotning istiqbolli mustaqil ish izlash uchun bir muncha keng shart-sharoitlari mavjud bo'lgandagina o'zini oqlashi mumkin. Qolgan holatlarda passiv siyosat ishsizlik uzoq muddat davom etishini qisqartirish, ish bilan band bo'lmagan aholini ish bilan bandligini rag'batlantirishni kuchaytirish omili bo'lib hisoblanadi.

Davlat ish bilan bandlik siyosatini ancha samarali va maqbul yo'nalishi - faol ish bilan bandlik siyosati bo'lib, ishchi kuchiga talabni oshirish maqsadida davlat ish bilan bandlik jamg'armasi mablag'lari hisobiga ish joylarini yaratish, korxonalariga qo'shimcha ish joylarini yaratish maqsadida kreditlar berish yo'li bilan iqtisodiy barqarorlikni ta'minlashdan iborat.

Ijtimoiy ish xodimining vazifalari:

- ob'ekt haqida ma'lumot yig'ish yosh va jins xarakteristikalarini aniqlash, mijozning sog'lig'i, yashash sharoiti, moddiy ahvoli, yashash uchun zarur bo'lgan ne'matlar bilan o'zini ta'minlay olish darajasini, qo'ni-qo'shnilarni, ruhiy holatining, xarakterining o'ziga xos xususiyatlarini aniqlash;
- tashxis qo'yish; olingan ma'lumotlardan foydalanilgan holda «ijtimoiy» tashxis qo'yish, alohida inson yoki guruhning xususiyatlarini va mikromuhit ta'siri darajasini aniqlash;
- prognostik; bashorat – jamiyatdagi barcha sotsial institutlarning ijtimoiy ish ob'ektlariga ta'sirini bashorat qilish va bu ob'ektlarning ijtimoiy xulq-atvori modellarini ishlab chiqish;
- tashkiliy; ishlab chiqarish korxonalarini va muassasalarda, shuningdek yashash joylarida ijtimoiy ishni tashkil qilishga yordam berish, aholiga turli yordam va sotsial xizmatlarni amalga oshirishga jamoatchilikni yo'naltirish;
- psixo-pedagogik; barcha yordamga, ijtimoiy moslashish va ijtimoiy reabilitatsiyaga muhtoj insonlarga maslahatlar berish, shaxslararo munosabatlarni

yo'lga solish, ularning qiziqish va ehtiyojlarini aniqlash;

- profilaktik; yordamga muhtoj bo'sh himoyalangan qatlamlarga, adashgan insonlarga nafaqat har tomonlama yordam berish va qo'llab quvvatlash, shuningdek ularning faoliyati yoki hatti- xarakatlaridan kelib chiqadigan salbiy oqibatlarini olidini olish;

- boshqaruv; qarorlarni ishlab chiqish va amalga oshirish, nazorat va moddiy ta'minot, kadrlar tayyorlash;

- amaliy; aholining turli toifadagi qatlamlariga (nogironlarga, qariyalarga, yosh oilalarga va x.k.) yordam ko'rsatish;

Ijtimoiy ish amaliy faoliyat turi sifatida ushbu faoliyat yo'naltirilgan ob'ektning o'ziga xosligi bilan ajralib turadi. Tor ma'noda ijtimoiy ish – insonlar, tashkilotlarga muammo, qiyinchiliklarni (shaxsiy, ijtimoiy va holatiy) anglashga, ularni himoyalash, qo'llab- quvvatlash, to'g'ri yo'naltirish va qayta tiklash orqali yengib o'tishga yordam beruvchi faoliyat. Keng ma'noda esa ijtimoiy ish alohida shaxslar, ijtimoiy qatlam va guruhlarining ijtimoiy muammolarini yechishga, insonlarni ijtimoiy vazifalarini bajarishiga bo'lgan qobiliyatlarini qayta tiklash va yaxshilashga samarali ta'sir etuvchi shart-sharoitlarni yaratishga yo'naltirilgan faoliyatdir.

Umuman olganda, ijtimoiy ishning maqsadi aholini turli (avvalo, yordamga muhtoj) qatlamlarining ijtimoiy kafolatlangan guruhiy, shaxsiy qiziqish va ehtiyojlarini qondirish bo'lgan umumlashgan, universal faoliyat turidir.

Amaliy faoliyatning o'ziga xos ko'rnishi sifatida ijtimoiy ish bir qator tashkiliy qismlardan iborat: ob'ekt, sub'ekt, vazifalar, vositalar, maqsadlar va boshqaruv.

Ijtimoiy ishning ob'ekti sifatida (keng ma'noda) yordamga muhtoj barcha insonlar hisoblanadi: qariyalar; nafaqaxo'rlar; nogironlar; yetim-esirlar; baxtsiz hodisaga duchor bo'lganlar; kuchli stress holatini boshidan kechirayotganlar;

farzandlarini yolg'izlikda tarbiyalovchi onalar va otalar; deviant xulq-atvorli shaxs va guruhlar (ichlikbozlar, giyohvandlar, jinoyatchilar, fohishabozlar va b.); qamoqxonalarda o'tirganlar va ozodlikka chiqqanlar; ishsizlar; qochoqlar va boshqa ijtimoiy zaif, qaltis guruhlar.

Ijtimoiy ishning sub'ektlari:

- qonun chiqaruvchi, ijro etuvchi va sud xokimiyati kabi strukturali davlat, ijtimoiy ta'minot vazirligi, shuningdek, turli darajadagi ijro etuvchi va boshqaruv organlari;
- turli ijtimoiy ish olib boruvchi tashkilotlar; oila va bolalar bilan ijtimoiy ish olib boruvchi hududiy markazlar; ota-onasiz qolgan bolalar bilan ishlash markazlari; imkoniyatlari cheklangan bolalar va o'smirlar bilan ishlaydigan reabilitatsion markazlar; aholiga psixologik –pedagogik yordam ko'rsatuvchi markazlar va x.k.
- ijtimoiy, xayriya tashkilotlari, kasaba uyushmalari, fondlar, mahalliy boshqaruv organlari (mahalla), xususiy ijtimoiy xizmatlar, nodavlat xayriya tashkilotlar.
- Ijtimoiy ishning asosiy sub'ekti amaliy faoliyat olib boruvchi professional insonlardir.

Ijtimoiy ishning predmeti – mijozning ijtimoiy holati, ya'ni ijtimoiy ishchining faoliyati yo'naltirilgan holati. Uning faoliyatidan maqsad – mijozning ijtimoiy holatini yaxshilash va uning muammolarini yechishda yordam berish, ehtiyojlarini qondirish. Shuningdek, shaxsning ijtimoiy maqomini tiklash, jamiyatga ijtimoiy moslashishini ta'minlash, moddiy mustaqillikka erishishiga yordam berish.

Professional faoliyat sifatida ijtimoiy ish uch sohani qamrab oladi:

1. Shaxsiy va oilaviy darajadagi ijtimoiy terapiya;
2. Turli tasnifdagi guruhlar (yosh buyicha, jins, qiziqishlar) bilan ishlash;
3. Yashash joyi yoki mahalladagi ijtimoiy ish.

Ijtimoiy ishning asosiy tamoyillari:

Ijtimoiy-siyosiy tamoyil – hududiy xususiyatlarni hisobga olgan holda, uning mohiyati va metodlarida demokratizm, guruh yoki insonning yashash va

faoliyatining shart-sharoitlari, ijtimoiy ishchining faoliyatining qonuniy va vijdoniyligini nazorat qilish;♣

Tashkiliy tamoyil – kadrlarning ijtimoiy- texnologik kompetentligi, faoliyatni nazorat qilish, huquq va majburiyatlar, vakolat va javobgarlik birligi tamoyili;♣

Psixologo-pedagogik tamoyillar - ijtimoiy ish mijozlariga psixo-pedagogik ta'sir ko'rsatish vositalarini tanlashga bo'lgan talabni aks ettiradi, har qanday ijtimoiy-texnologik muolajani amalga oshirishda individual xususiyatlarni inobatga olish lozimligini anglatadi.

Ijtimoiy ish tamoyillari madaniyatning umuminsoniy xususiyatlari, insoniy qadriyatlar ustunligida, gumanizm falsafasi asosida quriladi. Ular aholiga ijtimoiy xizmat ko'rsatish sohasidagi faoliyatining asosiy qoidalarini aniqlaydi. O'zbekiston Respublikasining qonunchilik va boshqa me'yoriy hujjatlarida aholiga ijtimoiy xizmat ko'rsatish tizimini amalga oshirishning asosiy printsiplari ifodalangan. Ular orasida ijtimoiy xizmat sohasida inson va fuqaro huquqlariga amal qilish va ularga davlat kafolatlarini ta'minlash singari printsiplar ko'rsatib o'tilgan.

Xulosa.

Islohotlar chuqurlashib, bozor iqtisodiyoti tomon ilgari lab borilgan sari ijtimoiy siyosatning ustivor jihatlar ham, aholini ijtimoiy himoyalash va qo'llab-quvvatlash chora-tadbirlari ham o'zgarib bormoqda. Turli bosqichlarda davlat tomonidan tartibga solish usullari va uslublarining keng vositalaridan foydalanilmoqda. Bular orasida muntazam sur'atda qayta ko'rib turilgan ish haqi, pensiya, stipendiya, nafaqalarning miqdoridan iborat bevosita pul to'lovlari ham, imtiyozlar, tovon to'lovlari, dotatsiyalar va subsidiyalar sifatidagi bivosita pul to'lovlari ham bor.

Aholiga ijtimoiy yordam ko'rsatishda mahalliy hokimiyat va boshqaruv organlarining huquqlari ancha kengaytirilishi hamda mas'uliyati oshirilishi lozim. Ular mintaqalarning imkoniyatlarini hisobga olgan holda aholini ijtimoiy qo'llab-quvvatlash sohasida qo'shimcha chora-tadbirlarni amalga oshirishga haqlidir. Mahalliy organlarning asosiy vazifasi - odamlarga o'z farovonliklarini yuksaltirish maqsadida mehnatqilish uchun keng imkoniyatlar yaratib berishdan iborat⁸.

Ijtimoiy siyosat, uni amalga oshirish mexanizmlari odamlarning mehnatdagi faolligini va tadbirkorligini o'stirish uchun shart-sharoitlar yaratilishi darkor.

Nogironlar huquqlarini himoya qilish O'zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi, yuqoridagi qonun, Vazirlar Mahkamasining 2006 yil 17 maydagi «Nogironlarni sog'lomlashtirish va protezlash milliy markazini tashkil etish to'g'risida»gi, 2010 yil 23 dekabrda «Nogironlarni tibbiy-ijtimoiy va kasbiy rehabilitatsiya qilish samaradorligini yanada oshirish chora-tadbirlari to'g'risida»gi, 2011 yil 5 yanvardagi «Aholini ish bilan ta'minlash va nogironlarni ijtimoiy himoya qilish to'g'risidagi qonun hujjatlarini buzganlik uchun tashkilotlarga nisbatan moliyaviy sanksiyalar qo'llash, shuningdek, mehnatni muhofaza qilish to'g'risidagi qonun hujjatlarini buzganlik uchun tashkilotlar faoliyatini to'xtatib qo'yish tartibi to'g'risidagi nizomni tasdiqlash to'g'risida»gi qarorlari va boshqa

⁸ Karimov I. A. O'zbekiston XXI asr bo'sag'asida: xavfsizlikka tahdid, barqarorlik shartlari va taraqqiyot kafolatlari. T.: «O'zbekiston», 1997, 222-bet.

normativ-huquqiy hujjatlar bilan tartibga solinadi.

Qonun hujjatlarida nogironlarga turli sohalarda imtiyozlar belgilangan. Jumladan, «Fuqarolar sogʻligʻini saqlash toʻgʻrisida»gi qonunning 22-moddasiga asosan, nogironlar, shu jumladan, nogiron bolalar va bolalikdan nogironlar tibbiy-ijtimoiy yordam olish, kuch-quvvatni tiklashning barcha turlaridan foydalanish, dori-darmonlar, protez-ortopediya moslamalari, harakatlanish vositalari bilan imtiyozli asoslarda taʼminlanish, shuningdek, kasb-kor egallash va qayta tayyorgarlikdan oʻtish huquqiga ega.

Mavzuni oʻrganish natijasida quyidagi xulosa va tavsiyalar ishlab chiqildi:

1. Mehnat bozorida yuzaga keladigan ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlar tizimida aholining ish bilan bandligi va mehnat sharoitlarini belgilash, u yoki bu ijtimoiy mojarolarini bartaraf etish boʻyicha, ish beruvchilar bilan yollanma xodimlar oʻrtasidagi munosabatlar markaziy oʻrin egallaydi. Mehnat bozorida mazkur munosabatlar jamoaviy, shaxsiy va xududiy usullar asosida tartibga solinadi. Jamoaviy bitimlar tuzilayotganda Oʻzbekiston Respublikasining Mehnat Kodeksi, Xalqaro Mehnat Tashkilotining Konvensiyasi va tavsiyalariga asoslaniladi.

2. Ish bilan bandlik xizmati faoliyatining rivojlanishida uning asosiy funksiyalaridan biri, mehnat bozorida samarali tadbirlarini va ish bilan bandlik sohasida har tomonlama oʻzaro samarali hamkorlikni taʼminlashi zarur.

Mehnat bozorining samarali shakllanishi uchun Ish bilan bandlik xizmati organlari tomonidan quyidagi muhim tadbirlarni amalga oshirish lozim:

– iqtisodiyot tarmoqlarida yuzaga kelayotgan tarkibiy oʻzgarishlarga muvoffiq ravishda kasbiy-malaka tizimi boʻyicha uzoq muddatli istiqbollashtirishni amalga oshirish;

– korxonalar va firmalarda ish joylarining mavjudligi va holatini baholashni tashkil etish, kasbi va malakasi boʻyicha har bir ish joyi uchun kadrlarga boʻlgan talabni obyektiv hisobini amalga oshirish;

– statistika organlari bilan birgalikda viloyatdagi jami korxonalar, tashkilotlar va muassasalar bo'yicha kadrlarga bo'lgan talabning to'liq hisobini yuritish.

3. Aholining ish bilan bandlik tarkibini o'rganishda tizim-tarkib uslub keng qo'llaniladi. Bu uslub o'rganilayotgan obyektни kattaroq obyekt doirasida tahlil qilishni nazarda tutadi. Masalan, mehnat resurslari tizim-tarkib usulida tadqiq etilganda, obyekt - mehnat resurslari hisoblansada, undan kattaroq obyekt - aholi va uning tarkibidagi miqdor va sifat o'zgarishlar, shuningdek, uning joylashuv xususiyatlari xamda unga ta'sir etuvchi omillarni ham o'rganish talab etiladi.

Ma'lumki, iqtisodiyotni modernizasiyalash sharoitida iqtisodiyot tarmoqlari va ulardagi tarkibiy o'zgarishlar aholi, ayniqsa mehnat rusurslarining bandlik tarkibiga sezilarli darajada ta'sir ko'rsatadi. Tadqiqotda ish bilan bandlikning turli shakllarda tarqalishining hududiy xususiyatlarini aniqlashda mazkur uslubdan foydalanildi.

4. Ish bilan bandlik xizmati faoliyatining turli yo'nalishlardagi samaradorligini har tomonlama baholash bo'yicha ko'rsatkichlar tizimini ishlab chiqish va joriy etish, uning xo'jalik faoliyatiga baho berishda aniq xulosalar chiqarish imkonini yuzaga keltiradi.

Biz quyidagi ko'rsatkichlarni ish bilan bandlik xizmati organlari faoliyati samaradorligini baholashning amaldagi kompleks ko'rsatkichlar tizimiga qo'shishni taklif etamiz: ish izlovchi fuqarolarning ish bilan bandlik xizmatiga talab etilganlik darajasi; ish bilan bandlik xizmati organlari ko'magi bilan ishga joylashtirish darajasi; talab va taklifning nomuvofiqligi darajasi; ish izlovchi fuqarolarni ishga joylashtirish koeffitsiyenti; ish bilan bandlik xizmati organlarining mehnat bozorini qamrab olish darajasi; murojaat qilish koeffitsiyenti; ish joylariga talabning qanoatlantirish darajasi; ishchi kuchi taklifi bo'yicha ish joylarining qanoatlantirish darajasi.

5. Bizningcha, ish bilan bandlik xizmati organlari faoliyatlarining turli darajalarini o'z ichiga oluvchi va belgilangan, bir-biriga yaqin masalalarni bajarilishini ta'minlovchi funksional tuzilmalarining yaratilishi mehnat bozorida

samarali davlat siyosatini yuritishning tashkiliy asosi bo'lib hisoblanadi. Funktsional tuzilmalar faoliyatining belgilangan masalalar bo'yicha maqsadidan kelib chiqqan holda o'zaro birikishi, ular o'rtasida aloqadorlikni mustahkamlaydi va funksiyalar takrorlanishini minimumga tushirishni ta'minlaydi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI

I.O'zbekiston Respublikasi qonunlari, O'zbekiston Respublikasi Prezidenti farmonlari va qarorlari, hukumat qarorlari

1. O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi. - T.: O'zbekiston, 2010.
2. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. - T.: "Iqtisodiyot huquq dunyosi", 2010.
3. O'zbekiston Respublikasining «Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida»gi qonuniga sharhlar, -T.: "Sharq", 2000. -375 b.
4. "Aholini ijtimoiy himoya qilish tizimini yanada takomillashtirish va mustahkamlashga oid chora-tadbirlari to'g'risida"gi 2007 yil 5 apreldagi Farmoni.
5. O'zbekiston Respublikasining "Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida"gi Qonuni (yangi tahrir). -T.: Adolat, 1998.
6. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining Qarori "2012-2016 yillarda O'zbekiston Respublikasida xizmat ko'rsatish sohasini rivojlantirish dasturi to'g'risida" O'zbekiston Respublikasi qonun hujjatlari to'plami, 2012 y., 20-son, 215-modda.
7. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 22.01.2009 yildagi 1045-sonli "Inqirozga qarshi dastur va boshqa qo'shimcha choralar to'g'risida"gi Qarori. "Xalq so'zi" gazetasi, 2009 yil 23 yanvar.
8. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2011 yil 24 avgustdagi "Kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni yanada rivojlantirish uchun qulay ishbilarmonlik muhitini shakllantirishga doir qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida"gi PF-4354-sonli Farmoni.

9. O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligining tashkiliy tuzilmasini takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risidagi Nizomi.. "Xalq so'zi" gazetasi, 11.01.2010 yil.

II. O'zbekiston Respublikasi birinchi Prezidenti asarlari va ma'ruzalari

10. Karimov I.A. "Jahon moliyaviy-iqtisodiy inqirozi, O'zbekiston sharoitida uni bartaraf etishning yo'llari va choralari". –T.: «O'zbekiston», 2009. – 54 b.

11. Karimov I.A. Mamlakatni modernizatsiya qilish va iqtisodiyotimizni barqaror rivojlantirish yo'lida. 16-Tom – T.: "O'zbekiston", 2008. – 386 b.

12. Mamlakatimizni modernizatsiya qilish va kuchli fuqarolik jamiyati barpo etish – ustuvor maqsadimizdir. Prezident Islom Karimovning O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi Qonunchilik palatasi va Senatining qo'shma majlisidagi ma'ruzasi // Xalq so'zi, 2010 yil 28 yanvar, №19 (4934).

13. Karimov I.A. "Barcha reja va dasturlarimiz Vatanimiz taraqqiyotini yuksaltirish, xalqimiz farovonligini oshirishga xizmat qiladi" // Xalq so'zi. – №16(5183), – 22 yanvar 2011 y.

14. I.A.Karimov. Mamlakatimizda demoraktik isloxotlarni yanada chuqurlashtirish va fuqarolik jamiyatini rivojlantirish konsepsiyasi- T.: O'zbekiston, 2010.

15. I.A.Karimov. Demokratik isloxotlarni yanada chuqurlashtirish va fuqarolik jamiyatini shakllantirish - mamlakatimiz taraqqiyotining asosiy mezonidir.–T.: 19.T. O'zbekiston, 2011.

16. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Islom Karimovning 2012-yilda mamlakatimizni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish yakunlari hamda 2013-yilga mo'ljallangan iqtisodiy dasturning eng muhim ustuvor yo'nalishlariga bag'ishlangan Vazirlar Mahkamasining majlisidagi ma'ruzasi // "Xalq so'zi" gazetasi, 2013 yil 19 yanvar, №13 (5687).

III. Kitoblar va monografiyalar

17. Abdurahmonov Q.X., Mehnat iqtisodiyoti. -T.: “Mehnat” – 2009. -511 b.
18. Abdurahmonov Q.X., V.Imomov. O‘zbekistonda mehnat potensialidan samarali foydalanish va uni boshqarish –T.: “Akademiya”, 2008.
19. Abduraxmonov Q.X., Murtazoyev B.Ch. Mehnat bozori (o‘quv qo‘llanma). – Toshkent: 1999.
20. Volgin N.A. Ekonomika truda: rinochnie i sotsialnie aspekti. Uchebno-metodicheskiy kompleks dlya podgotovki magistrov. –M.: Izd-vo RAGS, 2010. – 368 s.
21. Genkin B. M. «Ekonomika i sotsiologiya truda»; M.: Norma, 2007. - 448s.
22. Kibanov A.Ya. i dr. Motivatsiya i stimulirovaniye trudovoy deyatelnosti. uchebnik. M.: INFRA-M, 2009.
23. Kotlyar, A.E. Trudovoy potensial. Naseleniye i trudovie resursi. Spravochnik./ A.E. Kotlyar.- M.: Nauka.- 2007.- 417 s.
24. Shodmonov Sh.Sh., G‘ofurov U.V. Iqtisodiyot nazariyasi. Darslik. – T: “Iqtisodiyot moliya”, 2009, 529-b.
25. Adamchuk V.V. Ekonomika i sotsiologiya truda / V.V. Adamchuk, O.V.Romashov, M.Ye.Sorokina- M: YUNITI, 2001.
26. Keynes Dj. M. Obshaya teoriya zanyatosti, protsenta i deneg. Izbr proizvedeniya. – M.: Ekonomika, 1993.
27. Samuelson P. Ekonomika .– M.: NPO Algon, 1992.
28. Erenberg. R.D., Smit R.S. Sovremennaya yekonomika truda. Teoriya i gosudarstvennaya politika: Per. s angl. - M: Izd-vo MGU, 1996.
29. Makkonnell K., Bryu S. Yekonomiks: Prinspi, problemi i politika. T. 2. – M.: Progress, 1992.
30. Marshall A. Prinspi politicheskoy ekonomii. – M.: Progress, 1983.
31. Smit A. Issledovaniye o prirode i prichinax bogastva narodov. -M.: Nauka,

1993.

IV. Jurnallardagi maqolalarga havola

32. Jurayev T. Mehnat bozoridagi muvozanatlik va bandlikning o‘ziga xos xususiyatlari // Bozor, pul va kredit. –T.:2006. №10. -61-62 b.

33. Suxov S. Rinok truda i problemi trudoustroystva / C. Cuxov, A. Ryaovskiy, N. Galetova [i dr.] // Visshee obrazovaniye v Rossii. – 2006. – № 4. – C. 10-19.

34. Xolmuhammedov M.M., Kurbonov S.K. Regulyrovaniye rinka truda molodeji v Samarkandskoy oblasti. Mejdunarodnogo nauchnogo byulletenya “Perspective of Innovations, Economics and Business”, Volume 1, July 2009, Regionalniy fokus: Sentralnaya Aziya, str. 90-91.

35. Qurbonov S.Q. Qishloq mehnat bozorida ishchi kuchi raqobatbardoshligini oshirish – qishloq joylarida aholini ish bilan bandligini ta’minlashning muhim omili. Birja Ekspert. – T. №5, 2011.

V. Dissertatsiya va dissertatsiya avtoreferatlariga havola

36. Arabov N.U. Mehnat bozori infratuzilmasining rivojlanishi (Samarqand viloyati misolida). Iqtisod fanlari nomzodlik dissertatsiyasi. - T.: TDIU. 2008. – 156 b.

37. Xudoyberdiyev Z.Ya. Podgotovka rabochix na proizvodstve v usloviyax rinochnoy sistemi xozyaystvovaniya (na primere g. Tashkenta): dis. kand. ekon. nauk : 08.00.10. - Tashkent, 1995. – 178 s.

VII. Xorijiy adabiyotlar

38. Becker, Gary S. Human Capital. — N.Y.: Columbia University Press, 1964.

39. Horie N. (2004), “The role of universities for youth labour market in Russia”, Center for Far Eastern studies, Toyama university, Toyama.

40. Shultz T. Human Capital in the International Encyclopedia of the Social Sciences. — N.Y., 1968, vol. 6.

VIII. Statistik materiallar

41. Inson taraqqiyoti to‘g‘risida hisobot. –T.: 2008. -125 b.

42. O‘zbekistan v sifrax. 2010. -Tashkent, 2012. -199 s.

43. Samarqand viloyati statistika boshqarmasi ma’lumotlari.

44. Samarqand viloyati Mehnat va aholini ijtimoiy himoya qilish bosh boshqarmasi ma’lumotlari.

45. <http://www.stat.uz> - O‘zbekiston Respublikasi Davlat statistika qo‘mitasining rasmiy veb sayti.