

**PROFESSIONAL TA'LIM MUASSASALARIDA ICHKI VA TASHQI MEHNAT BOZORIGA  
RAQOBATBARDOSH O'RTA BO'G'IN KADRLAR TAYYORLASHNI TASHKIL ETISHDA XORIJIY  
TAJRIBALARDAN FOYDALANISH**

**Muxammadiyev Yigitali Goniyeovich**

*O'zbekiston Respublikasi Oliy ta'lim, fan va innovatsiyalar vazirligi  
Samarqand viloyati hududiy boshqarmasi,  
Paxtachi tuman 1-son kasb-hunar maktabining  
Yoshlar bilan ishlash bo'yicha direktor o'rinbosari*

**Annotatsiya:** *Mehnat bozori 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.*

**Kalit so'zlar:** *xodim, shartnoma, imkoniyat, yakka tartibda, amal, xatti-harakatlar.*

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 ishchi kuchining ish joyi muayyan muddatga saqlab turiladi. Jamoaviy shartnoma mehnat munosabatlari barqarorligiga erishish muhim ahamiyatga ega. Jamoaviy shartnoma tizimi mehnat bozoridagi xo'jalik subyektarining o'zaro munosabatlaridagi mojarolarni uzicha bartaraf eta olmaydi. Chunki ushbu mojarolar asosini ijtimoiy manfaatlar, maqsadlar, intilishlar, talablardagi farqlar tashkil etadi. Garchi, jamoaviy bitimlar tizimi manfaatlarni kelishib olish, bir qarorga kelish va mojarolarni tezlik bilan bartaraf etish jarayonlarini ko'zda 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 hamda o'zgartirish, ularning ish haqi va ishsizlarni ish bilan ta'minlash ko'rsatkichlarini tartibga solish masalalarini ham 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 ish beruvchi uchun ancha foydalidir. Shaxsiy shartnoma tizimi yollanuvchining 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 yollanuvchilarni ijtimoiy kafolatlarning kattagina qismidan mahrum etadi. Mehnat munosabatlarini shaxsiy uslubda

tartibga solish va bandlikning qayishqoq shakllarini joriy etish – yollanuvchilar kuchidan foydalanishni (ekspluatatsion xarakterda) kuchaytirish hamda doimiy ishlovchi shaxslar uchun ilgari mavjud bo'lgan ijtimoiy kafolatlardan voz 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 kam 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. So'nggi holatni alohida hisobga olishimiz lozim. Chunki respublikamizda, bir tomondan, tadbirkorlik, ishchilarni yollab ishlatish buyicha xususiy tadbirkorlik va biznes yaxshi rivojlanmagan bo'lsa, ikkinchi tomondan esa, kam ta'minlangan hamda ijtimoiy jihatdan yetarli darajada himoya qilinmagan aholi orasida ishsizlar soni oshib boryapti. Bularning hammasi mehnat bozoridagi ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlarni tartibga solishning yangi, samarali hududiy usullarini, ularni mehnat resurslari ortiqcha va yetishmaydigan hududlarga bolgan holda, tadqiq etishni talab qilmoqda. Mehnat bozorini tartibga solishning mintaqaviy usullari Respublikaning mehnat resurslari ortiqcha hududlari, avvalo, Andijon, Farg'ona, Namangan, Toshkent, Samarqand, Qashqadaryo, Surxondaryo, Buxoro va Xorazm viloyatlari uchun mazkur bozorni tartibga solishning ancha samarali usullari deb, ishchi kuchiga bo'lgan talabning oshishi va uning taklifi kamayishini hisoblash zarur. Mazkur usullar nimalarda ifodalanishini batafsil ko'rib chiqaylik. 32 Ishchi kuchiga talabni oshirish usuli. Bozor iqtisodiyotiga o'tish sharoitlarida mulkni xususiylashtirish va davlat tasarrufidan chiqarish, ekinlarni yetishtirishda tarkibiy tuzilmani qayta ko'rish, zarar keltirib ishlayotgan korxonalarni tugatish, fan-texnika taraqqiyoti yutuqlari va intensiv texnologiyalarni joriy etish hisobiga asosan, qishloq xo'jalik ishlab chiqarishidan bo'shatilayotgan xodimlar soni tez ko'paymoqda. Ishchi kuchiga bo'lgan talabni oshirishni rag'batlantirish usullarini tadqiq etish mehnat resurslarining oqilona bandligini ta'minlashga hamda mazkur hudud uchun samarali tarmoqlarni rivojlantirishga qaratilgandir. Mahsulotlarni qayta ishlash, saqlash va xarid qilish hamda servis xizmati ko'rsatish va shaxsiy mehnat faoliyati bo'yicha ish joylarini yaratish, ishlab chiqarish kuchlari va bandlikning noan'anaviy shakllarini rivojlantirish, agrar sektordagi ishdan vaqtincha bo'shatilayotgan shaxslar uchun mavjud korxonalarni kengaytirish va qayta ta'mirlash hamda yangi ish joylarini yaratish maqsadida to'g'ridan-to'g'ri investitsiyalar – sarmoyalar hajmini ko'paytirishni rag'batlantirish mazkur uslubning qo'llanishining asosiy yo'nalishlaridir. Ishchi kuchlariga talabni oshirishni mehnat resurslarini qayta taqsimlashdan manfaatdor istisodiyot tarmoqlarida ish joylarini yaratish hamda mavjudlarini qayta ta'mirlash va yangi, zamonaviy kasblarni egallashga sarmoyalarni

to'g'ridan to'g'ri jalb qilish orqali tartibga solish mumkin. Dotatsiyalar, subsidiyalar va kreditlarni agro-sanoat majmui korxonalarini, ayniqsa, qayta ishlash korxonalarini qurish, texnik jihatdan qayta qurollantirish va rekonstruksiyalashga, shaxsiy mehnat faoliyatini rivojlantirish yo'li bilan xizmat ko'rsatish soxasini kengaytirishga, shuningdek, ko'p bolali ayollar, mehnatga layoqatli pensionerlar, nogironlar, o'smirlar va hokazolarga mos ish joylarini vujudga keltirishga yo'naltirish maqsadga muvofiqdir. Shu tariqa ortiqcha mehnat resurslarini yuqorida aytib o'tilgan tarmoqlarga va ayrim maxsus ish joylariga jalb etish, ayni paytda ishchi kuchlarining kasbiy va malaka tarkibiga bevosita ta'sir o'tkazish mumkin. Muvaqqat ish joylarini yaratish va mulkchilikning turli shakllarini rivojlantirishni rag'batlantirish – aholi bandligini oshirishning eng muhim yo'nalishlaridan biri. U korxonalarining iqtisodiy manfaatdorligini oshirish, budjet to'lovlari va xodimlarning vaqtincha va qisman bandligi uchun ijtimoiy sug'urta badallarini kamaytirish, ularni ishga qabul qilish jarayonini yengillatish, bandlikning noan'anaviy shakllarini tashkil etish bilan bog'liq sarf-xarajatlarni to'lash kabi chora-tadbirlar yordamida amalga oshiriladi. Ishchi kuchlariga taklifni kamaytirish usuli. Ishchi kuchlariga bo'lgan taklifni kamaytirishga, shuningdek, ularning mehnat bozoriga oqib kelishini qisqartirish va boshqa joyga ketishini rag'batlantirish hamda ish vaqti va mavjud ish joylarini ijtimoiy ishlab chiqarishda band bo'lganlar o'rtasida qayta taqsimlash orqali samarali ta'sir etsish mumkin. Respublikamizda «Kadrlar tayyorlash milliy dasturi» asosida umumta'lim dasturlarini kengaytirish va o'qish muddatini uzaytirish bilan kasbiy tayyorgarlikni yaxshilash, o'quv yurtlarida kunduzgi ta'lim oladigan o'quv o'rinlarini ko'paytirish va kechki hamda sirtqi o'quvdagi talaba o'rinlarini qisqartirish, ishlab chiqarishdan ajralgan holda o'qiyotganlarga stipendiyalar miqdorini oshirish, ayollarga bola parvarishi uchun to'lanadigan nafaqalar va beriladigan ta'til muddatini ko'paytirish, mehnat stajini hisoblashda ularga imtiyoz berish; pensionerlar, nogironlar hamda ularni parvarishlaydigan shaxslarning pensiyalarini oshirish mehnat bozorida ishchi kuchlarining oqib kelishini kamaytirish chora-tadbirlari hisoblanadi. Ish bilan bandlar orasida ish vaqti va ish joylari ishchi kuchlariga bo'lgan taklifni kamaytirish maqsadlarida qayta taqsimlanadi. Mehnat resurslari ish bilan bandlikning xususiy va vaqtinchalik shakllariga o'tishlarini rag'batlantirishga ularga ham ish bilan to'la band qilingan shaxslarga mo'ljallangan ijtimoiy ta'minotning o'sha turlarini, ta'tillar va boshqa ijtimoiy kafolatlarning miqdorlarini o'rnatish, kafolatlangan eng kam miqdordagi ish haqi bilan ta'minlashi, har yili beriladigan ta'tillarni o'z vaqtida berish, ish kuni va ish haftasi davomiyligini qisqartirish orqali erishish mumkin. Mamlakatimizning mehnat resurslari yetishmaydigan mintaqalari (Jizzax, Sirdaryo viloyatlari va Qoraqalpog'iston Respublikasi)da ishchi kuchlariga talabni kamaytirish hamda ular taklifini ko'paytirish mehnat bozorini tartibga solishning maqsadga muvofiq usullaridir. Ishchi kuchlariga talabni kamaytirish usuli. Mazkur usulga hududiy hokimiyatlarning u yoki bu mintaqalarda, tarmoqlar yoki kasbhunarlar bo'yicha ishlab chiqaruvchi kuchlarni joylashtirish va yangi ish joylarini vujudga keltirishni sekinlashtirishga oid quyidagi choratadbirlar: ortiqcha ishchi

kuchlaridan foydalanganlik uchun qo'shimcha 34 soliqlarni belgilash; qattiq kredit siyosatini o'tkazish; korxonaga xodimni ishga olganligi uchun bir martalik to'lovni joriy etish; ortiqcha ishchi va xizmatchilarni qisqartirishni rag'batlantirish va hokazolar kiradi. Bundan tashqari, ishchi kuchlariga talabni kamaytirishda mehnat unumdorligini oshirish va tejamkorlikka erishish muhim ahamiyatga egadir. Ishchi kuchlari taklifini ko'paytirish usuli. Hozirgi shartsharoitlarda mehnat bozoriga ishchi kuchlari taklifini mutlaq ko'paytirish umuman mumkin emas. Ishchi kuchlari taklifini ko'paytirishga sanoat va xizmat ko'rsatish tarmoqlari va shaxsiy mehnat faoliyati sohalarining rivoji jiddiy to'siq bo'lishi mumkin. Bundan tashqari, hozirgi paytda ishchi kuchi taklifi na kasb, na malaka tuzilishi bo'yicha iqtisodiyot tarmoqlaridagi jonli mehnatga talabning o'sish sur'atiga javob bermaydi. Shu bois ishchi kuchi taklifining sifat ko'rsatkichlarini o'zgartirish hamda ularning mehnat bozoridagi raqobatbardoshligini oshirish lozim. Buning uchun esa, bandlikning davlat xizmati tizimidagi va boshqa o'quv yurtlaridagi xodimlarning malakalarini oshirishni tashkil etish, korxonalarining o'zidagi maxsus kurslarda kasb-korga o'rgatishni yaxshilash va ularga soliq to'lovida imtiyozlar berish mahalliy kadrlar raqobatbardoshligini oshirishning maqsadli maxsus dasturini ishlab chiqish kerak. Ishchi kuchlari taklifini rag'batlantirish xodimlarni ishga yollash va joylashtirishga yordamlashish usullarini qo'llash orqali ham amalga oshiriladi. Bu usullar tashkiliy tusda bo'lib, bo'sh ish joylari va ishga joylashish hamda qayta oqitishga muhtoj fuqarolarning soni haqidagi ma'lumotlar bankini tashkil etishni, aholini ishga joylashish imkoniyatlari haqidagi axborotlar bilan ta'minlashni, ishsizlarni ro'yxatga va hisobga olishni, kasbga yo'naltirishga oid chora-tadbirlarni ishlab chiqish va o'tkazish kabi yo'nalishlarni qamrab oladi. Mehnat resurslarini qayta taqsimlashning ancha samarali usullari orasida turmush darajasini tartibga solishni alohida ajratib ko'rsatish mumkin. Mazkur uslublar hududlarning moliyaviy resurslari hisobidan xodimlarning mehnat va uy-joy shart-sharoitlarini hamda madaniy maishiy xizmat ko'rsatish darajalarini yaxshilash kabi tadbirlarni o'tkazib, ularni tartibga solish asosida tatbiq etiladi. Barcha hududlar mehnat bozorlaridagi munosabatlarni tartibga solishda ishga yollashda erkin va o'zaro manfaatli raqobat uslubidan foydalanish muhim ijtimoiy-iqtisodiy ahamiyatga ega. Mehnat bozorida ishchi kuchlarini yollashda erkin va samarali raqobat – yollanuvchilar bilan ish beruvchilar o'rtasida ishchi kuchlariga bo'lgan erkin talab va taklif tamoyillari asosida mehnat-tovarga o'zaro manfaatli bahoni o'rnatish. Bunda ishga yollash bozoridagi uning sifat ko'rsatkichlari va raqobatbardoshligi, mahalliy va xorijiy mehnat birjalari tomonidan turli guruhlar va kasblar bo'yicha bo'sh ish joylari, ishchi kuchlarining narxleri haqidagi haqqoniy axborotning berilishi, ish beruvchilarning yollanma ishning muddatlari va xarakteri yuzasidan talablari va shartlari, mehnat shartnomalarini tuzish va bekor qilishning ijobiy hamda salbiy oqibatlari va hokazolar hisobga olinadi. Mehnat bozoridagi erkin raqobatda ishchi kuchlarigina emas, balki shaxsiy yoki jamoaviy mehnat shartnomasi asosida foydali narxda o'zining "mehnat qobiliyati"ni sotishga muhtoj kadrlar

ham qatnashishi mumkin. Bu yerda mehnat resurslari bilan ish beruvchilar o'rtasidagi munosabatlarning sifat ko'rsatkichlari yuzasidan erkin raqobat vujudga keladi.

#### **ADABIYOTLAR :**

1. O'zbekiston Respublikasi «Mehnat kodeksi» – T.: “Adolat”, 1996.
2. Sodirjonov M. M. Monitoring the issues of human capital research in ethnosocial processes and social trends //Social policy and social partnership. – 2021. – №. 6. – С. 6.
3. Конвенции и рекомендации, принятие Международной конфедерацией труда за 1957-1990 гг — Женева.: Международное бюро труда, 1991.
4. Xolmo'minov SH. R. Mehnat bozori iqtisodiyoti. –T.: O'zbekiston adabiyot jamg'armasi,2004.