

5 - МАВЗУ. АҲОЛИНИ ИШ БИЛАН БАНДЛИГИНИНГ ШАКЛЛАНИШИ ВА МОҲИЯТИ

РЕЖА

1. Аҳоли иш билан бандлигининг ижтимоий-иқтисодий моҳияти.
2. Иш билан бандликнинг турлари.
3. Аҳолининг иш билан бандлигини тартибга солиш.
4. Ўзбекистон Республикасида аҳолини иш билан бандлик сиёсати.
5. Аҳолини иш билан бандлигини ошириш йўналишлари.

1.Аҳоли иш билан бандлигининг ижтимоий-иқтисодий моҳияти.

Аҳолини иш билан бандлиги инсон ижтимоий ривожланишининг энг муҳим жиҳатларидан бири бўлиб, у меҳнат масалалари билан боғлиқ муаммоларни ҳамда меҳнатга бўлган талаб ва таклифларни қондириш йўлларини очиб беради.

Иш билан бандлар – а)пул билан тўланадиган ёки натурал холидаги ҳақ эвазига ёлланиб, шунингдек, ўз фаолияти эвазига қанча муддат ҳақ ёки даромад олишидан қатъий назар, фойда ёки оилавий даромад олиш учун ёлланмасдан ҳафтасига камида 2 соат мобайнида иш бажарган; б)касаллиги ёки жароҳатланганлиги туфайли, беморларга қараб туриш учун; йиллик меҳнат таътили ёки дам олиш кунларида; ўз иш жойидан ташқарида таълим олганлиги учун; маъмурият ташаббуси билан таъминоти сақлаб қолинган ёки сақлаб қолинмаган ҳолда меҳнат таътилида бўлган ва бошқа шунга ўхшаш сабаблар билан вақтинча ишда бўлмаган; в)оилавий корхонада ҳақ олмасдан иш бажарган шахслар ҳисобланади.

2.Иш билан бандликнинг турлари.

Ижтимоий меҳнатда қатнашиш усули бўйича аҳолининг иш билан бандлиги иш билан ёлланиш бўйича бандлик ва ўз-ўзини ёллаш туфайли мустақил равишда иш билан банд этиш билан характерланади. Иш билан ёлланиш бўйича бандлик ишлаб чиқариш воситалари эгалари билан ишлаб чиқариш воситаларига эга бўлмаган ва бўлғуси меҳнатини (ўз ишчи кучини) иш ҳақи шаклидаги муайян қийматга алмашиниш тарзида сотадиган ходимлар ўртасида юзага келадиган муносабатлардир.

Ёлланиб ишлайдиганлар – иш билан бандларнинг энг кўп сонли гуруҳи бўлиб, мулкчиликнинг ҳар қандай шаклидаги корхона раҳбари ёки алоҳида шахс билан пул ёки натура холида ҳақ оладиган меҳнат фаолияти шартлари ҳақида ёзма меҳнат шартномаси, контракт ёки оғзаки битим тузган шахсларни ўз ичига олади.

Ўз-ўзини ёллаш туфайли мустақил иш билан бандлик (self-employment) аҳолининг иш билан бандлигини таъминлашда нисбатан янги шаклдир. Бу

шундай ижтимоий, ҳуқуқий муносабатларки, уларга кишилар ижтимоий фойдали меҳнатда қатнашиш туфайли киришадилар.

Иқтисодиёт ва инсоннинг эҳтиёжларига тўғри келиши даражасига қараб иш билан бандлик **оқилона, самарали маҳсулдор ва энг мақбул** кўринишда бўлиши мумкин.

Иш билан оқилона бандлик агрегацияланган ижтимоий-иқтисодий тушунчадир.

Иш билан самарали бандлик ижтимоий бошқарувнинг жамият ривожининг мазкур босқичида турмуш тарзининг мезонлари тақозо этадиган ходимларни ривожлантиришнинг ижтимоий-иқтисодий шарт-шароитларини тиклаб боришга қодирлигини назарда тутди.

Иш билан маҳсулдор бандлик шундай иш билан бандликки, у ишлаб чиқариш самарадорлигини ошириш, фан-техника тараққиёти ютуқларини жорий этиш, меҳнат унумдорлигини ошириш мақсадларига жавоб беради.

Иш билан энг мақбул бандлик инсоннинг доимий иш билан банд бўлишга давлат томонидан кафолат бўлмаган тақдирда жамиятда муайян мавқе эгаллашини таъминлайдиган шахсий таркибда ҳақ тўлаш шарт-шароитлари асосида моддий ва маънавий неъматлар яратиш мақсадида меҳнат жараёнида қатнашишидир.

3. Аҳолининг иш билан бандлигини тартибга солиш.

Давлатнинг тўлов талабини кўпайтиришга йўналтирилган хилма-хил усуллар воситасида иқтисодиётга аралашуви орқали иқтисодий фаолликни рағбатлантириш ва бунинг натижасида иш билан бандликни кенгайтиришга эришиш мумкин.

Ижтимоий йўналтирилган иқтисодиётнинг энг муҳим мезони иш билан бандликка бўлган муносабатдир. Иш билан бандлик комплекс ижтимоий сиёсатнинг ажралмас қисми деб қаралади. Иш билан бандлик муаммоларининг ижтимоийлиги унинг аввал, бошдан инсон, унинг манфаатлари ва меҳнат соҳасидаги эҳтиёжларига қаратилганлиги билан белгиланади.

Аҳолини иш билан таъминлашга таъсир кўрсатиш усулларига кўйидагиларни киритиш мумкин:

- бевосита (маъмурий) усуллар: қонун йўли билан тартибга солиш; меҳнат қонунчилиги, жамоа шартномалари.
- билвосита (иқтисодий) усуллар: молиявий, монетар, фискал (ҳазина) сиёсати.

4. Ўзбекистон Республикасида аҳолини иш билан бандлик сиёсати.

Ўзбекистонда аҳолини иш билан таъминлаш соҳасидаги давлат сиёсати кўйидаги тамойилларга асосланади:

- меҳнат қилиш ва ишни эркин танлаш ҳуқуқини амалга оширишда барча фуқароларга жинси, ёши, ирқи, миллати, тили, ижтимоий келиб чиқиши, мулкӣ аҳволи, мансаб мавқеи, динга муносабати, эътиқоди ва жамоат бирлашмаларига мансублиги,

шунингдек ходимларнинг ишчанлик жиҳатлари ҳамда улар меҳнатининг натижаларига боғлиқ бўлмаган бошқа ҳолатлардан катъий назар тенг имкониятларни таъминлаш;

- кишиларнинг меҳнат ва тадбиркорлик ташаббусларини қўллаб-қувватлаш ва рағбатлантириш, уларда меҳнат қилиш ва ҳаёт кечиришда муносиб шароитларни таъминлайдиган унумли ва ижодий меҳнат қобилиятини ривожлантиришга кўмаклашиш;
- меҳнат қилишнинг ихтиёрийлиги;
- ш билан таъминланиш соҳасида ижтимоий кафолатлар бериш ва аҳолини ишсизликдан ҳимоя қилишни таъминлаш;
- ижтимоий ҳимояга ўта муҳтож ва иш топишда қийналаётган фуқаролар учун мавжуд иш жойларини сақлаб қолаётган ва янги иш жойларини яратаётган иш берувчиларни рағбатлантириш;
- иш билан таъминлаш соҳасидаги тадбирларни ижтимоий ва иқтисодий сиёсатнинг бошқа йўналишлари билан мувофиқлаштириш;
- аҳолини иш билан таъминлаш чора-тадбирларини ишлаб чиқиш, амалга ошириш ва уларнинг бажарилишини назорат қилишда давлат органлари, касаба уюшма-лари, ходимларнинг вакиллик органлари ва иш берувчиларнинг ўзаро ҳамкорлиги;
- аҳолини иш билан таъминлаш муаммоларини ҳал қилишда давлатлараро ҳамкорлик¹.

5. Аҳолини иш билан бандлигини ошириш йўналишлари.

Иш билан бандлик сиёсати умумдавлат (макродаража), минтақавий ва маҳаллий даражаларга эга. Иш билан бандлик сиёсатининг барча даражалари ягона иш билан бандлик концепцияси билан бирлашган, бу концепция иқтисодий ривожланишнинг қабул қилинган типини акс эттиради.

Макродаражадаги иш билан бандлик сиёсати ижтимоий бозор иқтисодиётидаги иш билан бандликнинг асосий хусусиятларини шакллантириш: фуқароларнинг меҳнат қилиш ҳуқуқини амалга ошириш ва юқори турмуш даражасига эришишнинг зарур шarti бўлган иш билан тўлиқ бандликни таъминлашга қаратилган. Маълумки, бозор иқтисодиёти бошқарув усулларида иқтисодиёт самарадорлигини ошириш, хўжалик юритиш соҳаси иқтисодий жиҳатдан мақсадга мувофиқ бўлмаган иш ўринларини сиқиб чиқариш, ишлаб чиқариш самарадорлигини ошириш ва аҳолининг истеъмол талабини қондириш учун ишчи кучини қайта гуруҳларга бўлишга қаратилган. Бундай шароитда иш билан тўлиқ бандликка кўмаклашиш стратегик мақсад бўлиб қолади.

Энг яқин тактик мақсад иш ўринларига бўлган талаб ва таклифнинг балансланишидир. Бунга фақат ишчи кучига бўлган талаб ва таклиф балансли бўлишига эришиш шартларига комплекс ёндашув билан эришиш мумкин. Бу

¹ Ўзбекистон Республикасининг “Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида”ги Қонуни 5-моддаси, Тошкент, 2002.

муаммони ҳал қилишда, кўпинча оммавий ишсизликнинг олдини олишнинг зарур шарти бўлган иш ўринлари тизимини ривожлантиришга эътибор берилади.