

Q.X.Abdurahmonov, Sh.R.Xolmo'minov,
A.B.Hayitov, A.M.Akbarov

MEHNAT IQTISODIYOTI VA SOTSILOGIYASI



**O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI
OLIV VA O'RTA MAXSUS TA'LIM VAZIRLIGI**

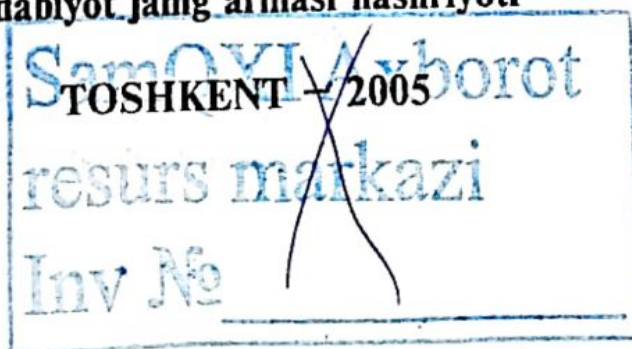
**TOSHKENT DAVLAT IQTISODIYOT
UNIVERSITETI**

**Q.X.ABDURAHMONOV,
SH.R.XOLMO'MINOV, A.B.HAYTOV,
A.M.AKBAROV**

**MEHNAT
IQTISODIYOTI VA
SOTSIOLOGIIYASI**

*O'zbekiston Respublikasi Oliy va o'rta maxsus, kasb-hunar ta'limi
ilmiy-metodik birlashmalari faoliyatini muvofiqlashtiruvchi kengash
tomonidan oliy va o'quv yurtlarining talabalari uchun o'quv
qo'llanma sifatida tavsiya etilgan*

**O'zbekiston Yozuvchilar uyushmasi
Adabiyot jamg'armasi nashriyoti**



Abdurahmonov Q.X., Xolmo‘minov Sh.R., Hayitov A.B., Akbarov A.M.
Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi. O‘quv qo‘llanma. – T.: O‘zbekiston
Yozuvchilar uyushmasi Adabiyot jamg‘armasi nashriyoti, 2005. 160 b.

Ushbu o‘quv qo‘llanmada «Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi» fanining predmeti, mehnat faoliyatini tashkil etish, mehnat resurslarining shakllanishi va ulardan foydalanish, aholini ish bilan ta‘minlash va ishsizlik, mehnat bozori: shakllanishi va rivojlanishi, mehnat resurslari balansini tuzish, aholining turmush darajasi va daromadlari, ish haqi tizimi, mehnat unumdorligi: omillari va zahiralari, mehnat motivatsiyasi, mehnatga munosabat va undan qoniqish jarayoni, mehnatga moslashish, aholini ijtimoiy muhofazalash tizimi va sotsiologik tadqiqotlar o‘tkazish kabi muammolar batafsil yoritilgan.

Qo‘llanma iqtisodiy ta‘lim yo‘nalishidagi oliy o‘quv yurtlarining bakalavrlari, magistrarlari, aspirantlari, professor-o‘qituvchilari va ilmiy-tadqiqotchilariga mo‘ljallangan.

Mas‘ul muharrir: **S.S.G‘ulomov,**
Toshkent Davlat Iqtisodiyot Universiteti rektori,
akademik.

Taqrizchilar: **Z.Ya.Xudoyberdiyev,**
Toshkent bank kolleji direktori, i.f.d.;
N.T.Shoyusupova,
TDIU “Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi”
kafedrasida dotsenti, i.f.n.

Ekspertlar: **B.B.Usmonov,**
TDIU o‘quv-uslubiy boshqarma boshlig‘i i.f.n.,
dots.;
A.A.Isломov,
TDIU “Mintaqa iqtisodiyoti va ekologiya”
kafedrasida katta o‘qituvchisi, i.f.n.

© O‘zbekiston Yozuvchilar uyushmasi
Adabiyot jamg‘armasi nashriyoti, 2005

Абдурахманов К.Х., Холмунинов Ш.Р., Хайитов А.Б., Акбаров А.М. Экономика и социология труда. Учебное пособие. - Т.: Издательство Литературного фонда Союза писателей Узбекистана. 2005. 160 с.

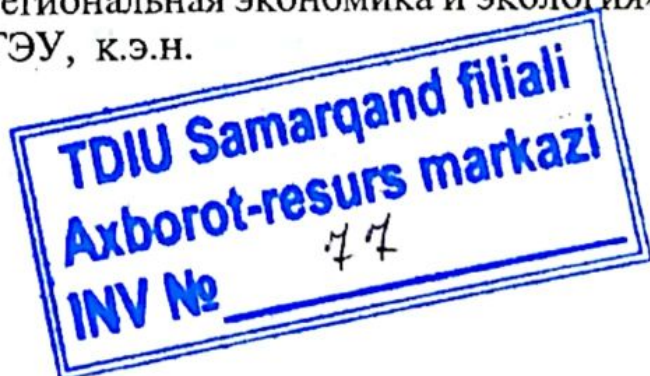
В данном учебном пособии подробно описаны такие вопросы как предмет курса «Экономика и социология труда», организация трудовой деятельности, формирование трудовых ресурсов и их использование, трудовая занятость населения и безработица, формирование и развитие рынка труда, составление баланса трудовых ресурсов, уровень жизни и доходы населения, система рабочего времени, факторы эффективности труда, мотивация труда, система социальной защиты населения, проведение социологических исследований и др.

Учебное пособие предназначено для студентов-бакалавров направления «Экономика», магистров, аспирантов, преподавателей и научных сотрудников высших учебных заведений.

Ответственный редактор: С.С.Гулямов,
Ректор Ташкентского
Государственного Экономического
Университета, академик.

Рецензенты: З.Я.Худойбердиев,
Директор Ташкентского банковского
колледжа, д.э.н.;
Н.Т.Шоюсупова,
Доцент кафедры «Экономика и
социология труда» ТГЭУ, к.э.н.

Эксперты: Б.Б.Усманов,
Начальник «Учебно-методического
управления» ТГЭУ, к.э.н., доц.;
А.А.Исломов,
Старший преподаватель кафедры
«Региональная экономика и экология»
ТГЭУ, к.э.н.



Abdurahmonov K.H., Kholmuminov Sh.R., Hayitov A.B, Akbarov A.M.
Economics and Sociology of Labor. Manual. - T.: pub.LFUWU. 2005.
160 p.

This course manual discusses broadly the objects of "Economics and sociology of labor", and matters such as labor activity establishments, formation of labor resources and their utilization, provision of population with workplaces and unemployment, labor market: formation and development, making labor resources balance, living standard and income of population, wage and salary system, labor efficiency: factors and reserves, labor motivation, attitude towards labor and satisfaction from labor, labor adaptation, system of social protection of population and making sociologic researches.

The course manual is intended for the students and professor-teachers of higher education establishments, as well as scientific-researches.

Responsible editor:

S.S.Gulyamov,
the rector of Tashkent State University
of Economics, academician.

Reviewers:

Z.Ya.Xudoyberdiev,
director of Tashkent Banking college,
doctor of economic sciences;
N.T.Shoyusupova,
"Economics and and Sociology of Labor"
chair, TSUE, assoc. prof., candidate of
economic sciences.

Experts:

B.B.Usmonov,
head of office of studies and methodology,
TSUE, assoc. prof., candidate of economic
sciences;
A.A.Islomov,
"Regional economy and ecology" chair,
TSUE, assoc. prof., candidate of economic
sciences.

KIRISH

Fanni o'rganishning dolzarbligi. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti I.A.Karimovning Oliy Majlis Qonunchilik Palatasi va Senatining qo'shma majlisidagi ma'ruzasida ta'kidlanganidek, «Asosiy ustuvor vazifa avvalgidek - bozor islohotlarini chuqurlashtirish va iqtisodiyotni yanada erkinlashtirishdan iborat»¹.

Iqtisodiyotni erkinlashtirish sharoitida mehnat to'g'risidagi nazariy va amaliy tasavvurlarni o'zgartirib, jamiyat faoliyati rivojining mutlaqo yangi asoslari ishlab chiqilishi taqozo etiladi. Mehnat muhim iqtisodiy kategoriya bo'lib, u muntazam ravishda tadqiq etish va aniqlashni talab qiladigan ko'p qirrali tushunchadir. Demak, jamiyatning barcha iqtisodiy va ijtimoiy muammolariga mehnat tushunchasi nuqtai nazaridan yondashish mumkin.

Inson o'z tabiatiga ko'ra, ijtimoiy mavjudotdir. U o'ziga va yaqin kishilariga turmush kechirish uchun qulay shart-sharoitlar yaratadi. Shu tariqa iqtisodiyot olami vujudga keladi. Insoniyat taraqqiyotining tarixi – iqtisodiy va ijtimoiy munosabatlar, shu jumladan, ijtimoiy mehnat taqsimoti sohasidagi munosabatlarning rivojlanish tarixidir. Payg'ambarimiz Muhammad Sallollohu Alayhi Vasallam ezgulik, xayrli ishlar va olijanoblik kuchini o'z shaxsiy hayoti orqali ko'rsatib berishga intilgani va yaxshilik urug'ini sochishga chaqirganligi hamma uchun ibratlidir. U jamiyatda mehnatning tutgan o'rnini yuksak baholab, «Mehnat qilishdan uyalmang. Mehnat qilish – ibodat qilishga barobar», - deb uqtirganligini ta'kidlagan holda, bugungi kunda ham mehnat va u bilan bog'liq jarayonni o'rganishga bo'lgan intilish yanada rivoj topib, iqtisodiyotda muhim o'rin tutishini yana bir bor ta'kidlamoq darkor.

Aynan mehnat to'g'risida juda ko'p maqollar va hikmatlar vujudga kelganligi, ko'pgina mumtoz san'at asarlarida ham mehnat munosabatlari o'z ifodasini topganligi bejiz emas. Ular madaniyat, ijtimoiy munosabatlar, an'analar va tajribalarni aks ettiradi. O'zbekistonda amalga oshirilayotgan islohotlar mehnat munosabatlarning mazmuni va xarakterida ham tub o'zgarishlar yuz berishiga olib keldi. Sobiq ittifoq davridagi davlat tizimida aslini olganda yagona mulkdor va ish beruvchi mavjud bo'lib, xodim siyosiy

¹ Каримов И.А. Бизнинг бош мақсадимиз – жамиятни демократлаштириш ва янгилаш, мамлакатни модернизация ва ислох этишдир. -Т.: 2005.

iqtisodning klassik qonunlariga ko'ra yollanma ishchi hisoblanmas edi. Mamlakatimiz mustaqillikka erishgach, amalga oshirilgan iqtisodiy islohotlar mulk shakllarining xilma-xilligini vujudga keltirdi, mehnat yollanadigan bo'lib, ishchi kuchi tovarga aylandi.

Mehnat to'g'risidagi fanlardan biri «Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi» fanidir. Odamning moddiy va ma'naviy boyliklar yaratish borasidagi maqsadga yo'naltirilgan, ongli faoliyati bo'lmish mehnat ushbu fan o'rganadigan obyekt bo'lib hisoblanadi. Mehnat, shuningdek, ko'plab boshqa fanlar, jumladan mehnat fiziologiyasi va psixologiyasi, mehnat statistikasi, mehnat gigienasi, mehnat huquqi va shu kabi bir qator fanlarni ham o'rganish obyektidir. Ushbu fanlar tadqiqot predmeti, ya'ni obyektning qaysi tomonini o'rganishi bilan bir-biridan farqlanadi.

Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi kursining mazmuniga mehnat va mehnat munosabatlari sohasidagi ham nazariy, ham amaliy masalalar kiritilgan bo'lib, ular qanday natijalar berishiga iqtisodiy va ijtimoiy jihatdan baho berish nuqtai nazaridan qarab chiqiladi. Har qanday nazariya tushuntiruvchi va prognoz qiluvchi kuchga ega. Biroq amaliyot nazariy kontekstsiz mustaqil ahamiyatga ega bo'lmaydi. Shuning uchun ham kurs masalalarini o'rganish talabalarga konkret faoliyat sharoitida shaxsiy bilimlaridan yanada chuqurroq foydalanish imkonini beradi. Kurs korxonamiqyosida mehnatni tashkil etish va uni amalga oshirish omillari, shart-sharoitlari, mehnat bozorining mavjud bo'lishi, ish bilan bandlik, ish haqi va uni tashkil etishda davlat siyosati, kishilarning ehtiyojini qondirish uchun mo'ljallangan moddiy va ma'naviy qadriyatlarining oshib borishida mehnatning roli singari asosiy kategoriyalar va tushunchalarni o'rganish, shuningdek, «Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi» ko'rsatkichlarini iqtisodiy va ijtimoiy jihatdan tahlil qilishni e'tiborda tutadi. Bundan maqsad — ularning o'zgarib borish tamoyillarini aniqlash, rejalashtirish va prognoz qilishdir.

Fan bo'yicha o'quv adabiyotlarining qiyosiy tahlili. Zamonaviy ta'lim albatta turdosh yo'nalish bilan o'qitiladigan fanlar bo'yicha yaratilgan namunaviy va ishchi dasturlar, qolaversa darslik va o'quv qo'llanmalarining qiyosiy tahlilini amalga oshirishni talab etadi. Iqtisodiy muammolarning yechimiga xizmat qiladigan fanlarning har birini o'ziga xos xususiyatlari mavjud. Jumladan, "Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi" fani iqtisodiyot yo'nalishi fanlari ichida mehnat masalalarini iqtisodiy va ijtimoiy tomonlarini o'rganadi. Shunday ekan, qo'yida keltirilayotgan qiyosiy tahlil aynan mazkur fanning yanada miqyoslilikidan dalolat beradi.

B.M.Genkin tomonidan Rossiyada 2005 yilda chop etilgan

“Экономика и социология труда” darsligi 15 bobdan iborat bo‘lib, unda mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi fanining predmeti va metodologiyasi, turmush sifati, inson salohiyati, mehnat samaradorligi, mehnatni tashkil etishning asosiy tushunchalari, ish vaqti sarfi va mehnat jarayonlari tadqiqoti, daromadlar va ish haqini taqsimlash, sanoatda mehnatni tashkil etish va ish haqining xususiyatlari, ijtimoiy mehnat munosabatlari, inson resurslarini boshqarish tizimi va shu kabi masalalar atroflicha ko‘rib chiqilgan.

Abdurahmonov Q.X. va Xolmo‘minov Sh.R. tomonidan 2004 yilda yaratilgan «Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi» o‘quv qo‘llanmasi 14 bobdan iborat bo‘lib, unda «Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi» fanining predmeti, mehnat faoliyatini tashkil etish, mehnat resurslarining shakllanishi va ulardan foydalanish, aholini ish bilan ta‘minlash va ishsizlik, mehnat bozori, mehnat resurslari balansini tuzish, aholining turmush darajasi va daromadlari, ish haqi tizimi, mehnat unumdorligi, mehnatga munosabat va moslashish, aholini ijtimoiy muhofaza qilish, mehnat sohasida aniq sotsiologik tadqiqotlar o‘tkazish kabi asosiy muammolar batafsil yoritilgan.

Abdurahmonov K.X. va Sharifullina T.A. tomonidan 2002 yilda nashr etilgan “Экономика и социология труда” o‘quv qo‘llanmasi ikki bo‘limdan iborat bo‘lib, birinchi bo‘lim mehnat iqtisodiyoti muammolariga, ikkinchi bo‘limi mehnat sotsiologiyasi masalalariga qaratilgan. Unda mehnat haqidagi asosiy tushunchalar, mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi fanining predmeti, jamiyat mehnat salohiyati va mehnat resurslari, aholini ish bilan bandligi, mehnat bozori, mehnatni tashkil etish va normalash, mehnatga haq to‘lash tizimi, mehnat motivatsiyasining mohiyati, mehnatni rag‘batlantirish, aholini turmush darajasi, mehnatni boshqarish tizimi va shu kabi muammolar yoritib berilgan.

Abdurahmonov Q. va boshqalar tomonidan 2001 yilda chop etilgan “Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi” darsligi 22 bobdan iborat bo‘lib, unda mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi fani muammolari bilan bogliq bir qator nazariy va amaliy masalalarning mohiyati ochib berilgan. Unda fanning predmeti va mazmuni, mehnat faoliyatini tashkil etish, mehnat resurslarini shakllanishi, aholini ish bilan ta‘minlash, ishsizlik, mehnat bozori aholi daromadlari va ish haqi, mehnat unumdorligi va mehnat ko‘rsatkichlarini tahlil etish, xodimlarning mehnatga munosabati va moslashuvi, nizolar, ijtimoiy kafolatlar kabi sotsial muammolarga keng o‘rin berilgan. Ba’zi muammolar O‘zbekistonning bozor iqtisodiyotiga o‘tish davridagi xususiyatlari o‘ziga xosligini va ularni xorijiy mamlakatlar

iqtisodiyoti bilan qiyosiy taqqoslash orqali ko'rsatishga harakat qilingan.

Shoyusupova N.T. tomonidan 2004 yilda yaratilgan "Mehnat sotsiologiyasi" o'quv qo'llanmasi II bobdan iborat bo'lib, unda mehnat sotsiologiyasining son va sifat ko'rsatkichlari, ularning shakllanishi, mehnat potentsiallaridan foydalanish, ijtimoiy-mehnat munosabatlari, aholining ish bilan bandligi va migratsiyasi hamda mehnatga moslashish va ko'nikish kabi mazkur fanning asosiy mavzulari batafsil bayon etilgan.

Shuunday qilib, ushbu lotin imlosida yaratilgan yangi avlod "Mehnat qitisodiyoti va sotsiologiyasi" o'quv qo'llanmasi avvalgi turdosh adabiyotlardan qo'yidagi jihatlari bilan farqlanadi:

- Prezident farmonlari va qarorlari, Vazirlar Mahkamasi qarorlari va me'yoriy hujjatlardan keng foydalanilgan;
- o'quv qo'llanmada fan bo'yicha o'quv adabiyotlarining qiyosiy tahlili aks ettirilgan;
- nazorat va muhokama uchun savollar miqdori va mazmuni yangidan berilgan;
- qisqacha izohli lug'atlar bilan boyitilgan;
- foydalanilgan manba'lar tarkibi tubdan o'zgartirilgan;
- o'quv jarayonida zamonaviy pedagogik texnologiyalarni o'ziga hos xususiyatlari yoritilib, bitta bobda to'liq foydalanilgan;
- internet ma'lumotlari manzillari aks ettirgan.

I BOB

MEHNAT IQTISODIYOTI VA SOTSILOGIYASI FANINING PREDMETI VA MAZMUNI

1.1. Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi fanining predmeti, vazifalari va boshqa fanlar bilan aloqasi

Mehnat to'g'risidagi fanning yuzaga kelishi va rivojlanishi insoniyat tarixiga bevosita ta'sir ko'rsatgan nazariyalar bilan bog'langan, zero ular insonning eng muhim, uni boshqa jonzotlardan farqlaydigan mohiyatiga, ya'ni tabiat ashyolarini ongli ravishda o'zgartira birib, ularni o'z talab ehtiyojlariga moslashtira olishga taalluqlidir.

Amaliy hayotda xilma-xil ijtimoiy-mehnat munosabatlari mavjud bo'lar ekan, undagi turli ijtimoiy-iqtisodiy hodisalar va jarayonlarni mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi fani o'rganadi. Shuning uchun ham *mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi*, bu — mehnat bozori faoliyat ko'rsatayotgan davrda ijtimoiy-iqtisodiy jarayonlarni tadqiq qilishdir. Mazkur tushunchaning kengroq ta'rifi quyidagicha: *mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi, bu — ish beruvchi va yollanma xodimlarning mehnat jarayonida yuzaga keladigan iqtisodiy va ijtimoiy munosabatlarini ifoda etadigan fandır.*

Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi fan sifatida mehnat munosabatlari sohasidagi qonuniyatlarni, shu jumladan, mohiyati namoyon bo'lishining o'ziga xos shakllari, chunonchi, ish bilan bandlik, mehnatni tashkil etish, unga haq to'lash, uning samaradorligi kabi shakllarini o'rganadi. Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi iqtisodiy fan sifatida jamiyatdagi o'zaro muvofiqlik va moslashuv jarayonlarini tushuntiradi. Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi asoslarini bilish mutaxassisga ro'y berayotgan voqea-hodisalarni o'rganishga abstraktsiyalashgan holda va asosli ravishda yondashish, ularning xarakterlantiruvchi kuchlarini tushuntirish va ahamiyatini baholash imkonini beradi.

Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi fanining predmeti — mehnat jarayonida turli omillar — texnikaviy, tashkiliy, kadrlar yoki boshqa xarakterdagi omillar ta'siri ostida qaror topadigan ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlardir. Bu fan mehnat jarayonini, ya'ni rivojlanishdagi,

harakatdagi faoliyatni o'rganadi. Bunday yondashuv tasodifiy narsalarni chiqarib tashlab, asosiy e'tiborni obyektiv va tipik narsalarga qaratish, fanni yanada chuqur o'rganish uchun mehnat munosabatlari sohasidagi to'g'ri dunyoqarashni ifodalash imkonini yaratadi.

Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi fanining maqsadi — ijtimoiy jarayonlarni o'rganish, tahlil qilish, tartibga solish, boshqarish, rejalashtirish va istiqbollashtirish asosida ijtimoiy-mehnat munosabatlarini takomillashtirish bo'yicha xulosa va tavsiyanomalar ishlab chiqishga o'rgatishdan iborat.

Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi fanining asosiy vazifalari quyidagilar:

- mehnatning jamiyat taraqqiyotidagi o'rnini o'rganish;
- ish haqini, uning tizimini, tashkil etish elementlari va tamoyillarini tadqiq etish;
- aholi va mehnat resurslarini takror ishlab chiqarish, ularning ish bilan bandligini va ishsizligini mehnat bozori faoliyati bilan bog'liq holda tahlil etish;
- aholining turmush tarzi va daromadlarini mehnat haqining turli shakllari bilan aloqadorligini belgilash;
- mehnat unumdorligini oshirish omillari va zahiralarni aniqlab, ularning holatini tahlil etish va rejalashtirish;
- korxonada xodimlarining shakllanishi va rivojlanishini tahlil qilish hamda ularni rejalashtirish;
- mehnat faoliyatini rag'batlantirish, mehnat xulqini yaxshilash va unga moslashish darajasini oshirish;
- mehnat nizolarining sabablarini o'rganish, ularning oldini olish va hal qilish bo'yicha chora-tadbirlar tizimini ishlab chiqish;
- jamiyatda va mehnat tashkilotlarida xodimlarni himoya qiladigan ijtimoiy qadriyatlar tizimini yaratish;
- mehnat sohasida aniq sotsiologik tadqiqotlarni o'tkazish;
- ijtimoiy mehnat munosabatlarini tartibga solishni takomillashtirish.

Shunday qilib, mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi bir tomondan, real mavjud bo'lgan voqelik haqidagi bilimlarni kengaytirishga, ikkinchi tomondan, mehnat sohasida kechadigan yangi aloqalar va jarayonlarni qaror toptirishga ko'maklashadi.

«Mehnat» tushunchasi fiziologik nuqtai nazardan aytilganda, bu — organizmda yig'ilib qolgan hayot energiyasi tufayli sodir bo'ladigan asab va mushaklar harakati hamda oqsil moddalarning mexanik ishga kirishuv jarayonidir.

Ayni vaqtda mehnat – bu, murakkab ijtimoiy-psixologik jarayon bo‘lib, u kishilarning yashashi uchun shart bo‘lgan abadiy-tabiiy zaruriyatdir. Mehnat inson bilan tabiat o‘rtasida sodir bo‘ladigan shunday jarayonki, unda inson o‘zining faoliyati bilan o‘zi va tabiat o‘rtasidagi moddalar almashinuvini bevosita ifodalaydi, tartibga soladi va nazorat qiladi.

Mehnat, bu – insonning biron-bir maqsadga muvofiq yo‘naltirilgan ijtimoiy foydali faoliyati. Dastlab inson o‘z harakatlarining maqsadini aniqlaydi. **Maqsadning mavjud bo‘lishi ongli mavjudot bo‘lgan insonning mehnatini, masalan, ot yoki mashina bajaradigan ish tushunchasidan ajratib turadi.** Maqsadga ega bo‘lgan inson tabiat mahsuli – bug‘doy yoki javdar, yog‘och yoki loy, paxta tolasi, jun yoki teridan foydalanib, yangi mahsulot yaratadi, ya‘ni o‘z organizmining jismoniy va aqliy quvvatidan foydalanib, mehnat harakatlarini ongli ravishda va izchillik bilan bajaradi.

Ijtimoiy-iqtisodiy turmushda «mehnat» tushunchasi bilan bir qatorda «ish» tushunchasidan ham keng foydalaniladi.

Ish - tabiat va inson tomonidan birlashgan kuchlarning obyektiv natijasidir.

Mexanik tarzda bu natija ma‘lum bir qarshilikni engish uchun sarflanayotgan energiya miqdori bilan o‘lchanadi.

Mehnat va ishning miqdori sarflangan vaqt – energiya bilan o‘lchansada, ularni bir-biri bilan to‘g‘ridan-to‘g‘ri tenglashtirish mumkin emas.

Mehnat insonning aqliy-fiziologik faoliyati bo‘lib, unga to‘g‘ri keladigan ish bu jarayonning obyektiv natijasi hisoblanadi. Biror mahsulot ishlab chiqarish uchun sarflangan mehnat va ish miqdorini bir xil o‘lchovda, ya‘ni kilogrammometrda aniqlanganda ishning miqdori mehnat sarfining bir qisminigina yoki aniqroq qilib aytganda, 20-30 foizini, ayrim hollarda esa undan ham ancha kam miqdorini tashkil etishi mumkin. Bajarilgan ishning miqdorini, jamiyat a‘zolari tomonidan mehnatning sarflangan miqdoriga tenglashtirish yoki bir xil o‘lchovda o‘lchash ham noto‘g‘ri. Faoliyat jarayonida mexanik harakatlar qilinib, katta hajmdagi ish miqdori bajarilishi mumkin, lekin bu faoliyat inson mehnatining mahsuli bo‘lganligi uchun mehnatga nisbatan tor va chegaralangan faoliyatdir. «Mehnat» va «ish» tushunchalari bir-biri bilan solishtirilganda, **ish mehnatning mahsuli, degan xulosaga kelamiz.** Shu bois uning son va sifat ko‘rsatkichlarini tahlil qilish mumkin. Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi fani boshqa bir qator fanlar bilan uzviy bog‘langan.

Iqtisodiy sotsiologiya bilimlarning yosh tarmoqlaridan biri hisoblanadi. Uning mavzui – bozor konyukturasi sharoitida makro va mikro darajasidagi katta ijtimoiy yo‘nalishlar, extiyojlar, manfaatlar va xulq-atvorini

o'rganishdir. Boshqaruv apparatini, malakasiz mehnat xodimlarini, muhandislar, shifokorlar va shu kabilarni qanday qilib qisqartirish va ishga joylashtirish mumkin? U yoki bu ijtimoiy guruhlarda, yakka tartibdagi va jamoa mehnatni sohalaridagi, davlat, xususiy va kooperativ ishlab chiqarish sohalaridagi mehnatga haq to'lash (moddiy va ma'naviy rag'batlanish) qanday o'zgarimoqda?

Iqtisodiy sotsiologiya mana shu va boshqa savollarga javob beradi.

Mehnat sotsiologiyasi ishlovchi inson organizimining funksional holati qonuniyatlarini tadqiq qiluvchi *mehnat fizologiyasi* fani bilan mustahkam bog'liqdir. Bu har ikkala yo'nalish mehnatning bir hilligiga xos bo'lgan salbiy oqibatlarini bartaraf etish yo'llarini ishlab chiqadi.

Sotsiologlar xodimlarning mehnat adabtatsiyasini (ko'nikishini) boshqarar ekanlar, fiziologlarning mehnat ko'nikmalari, mahorati mehnat bilimlarini shakllantirish qonuniyatlari to'g'risidagi, xodimlarda kasbiy jihatdan muhim sifatlarini ishlab chiqish, charchashni kamaytirish va butun ish vaqti mobaynida yuqori darajadagi mehnatini saqlab qolish to'g'risidagi tafsiyalardan foydalanadilar.

Mehnat huquqi fani mehnat munosabatlarining yuridik tomonini belgilab beradi va mehnat sohasidagi hulq atvorni nazorat qilish orqali amalga oshiradi. Ma'muriy nazorat, ta'sir ko'rsatish chora tadbirlari (rag'batlantirish va jazolash) yuridik xujjatlarida mustahkamlangan mehnatning huquqiy normalariga asoslanadi, ular mehnatdagi o'zaro xarakatlarning asosiy tomonlarini tartibga soladi.

Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi bilan *mehnatni tashkil etish* fanlari o'rtasida bevosita bog'liqlik mavjud. Mehnatni tashkil etish bo'yicha tadbirlarning samaradorligi hisobga olinsagina ular to'liq bo'ladi, buning uchun sotsiologlar mehnatdan qoniqish hosil qilish singari ko'rsatkichdan keng foydalanadilar.

Bundan tashqari, mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi kursi personalni boshqarish, mehnat bozori iqtisodiyoti, mehnat ko'rsatkichlari tahlili, inson resurslari iqtisodiyoti va shu kabi fanlar bilan o'zaro aloqadordir.

1.2. Mehnatning inson va jamiyat taraqqiyotidagi o'rni

Mehnat – boylik manbai. U inson faoliyatining birinchi va zarur sharti hisoblanadi. Inson va jamiyat taraqqiyotining tarixi har bir jarayonda mehnatning hal qiluvchi ahamiyatga ega ekanligidan dalolat beradi. Odamlar atrofdagi tabiatni o'zgartirar ekanlar, o'zlarining o'zgarib borayotgan ehtiyojlari ta'sirida o'z tabiatlarini ham o'zgartiradilar: bilimlarini boyitib,

qobiliyatlarini rivojlantiradilar va yangi ko'nikmalar hosil qiladilar.

Mehnat o'zining tarkibiy rivoji jarayonida jiddiy ravishda murakkablashdi: inson tobora murakkabroq va xilma-xilroq operatsiyalarni bajara boshladi, tobora uyushgan mehnat vositalarini ishlatib, o'z oldiga ancha yuksakroq maqsadlar qo'yish va ularga erishishga intildi.

Hozirgi sharoitda mehnat quyidagi xususiyatlari bilan ajralib turadi:

- mehnat jarayonining intellektual potentsiali ortadi, bu esa aqliy mehnat rolining kuchayishida, xodimning o'z faoliyati natijalariga ongli va ma'suliyat bilan munosabatda bo'lishi ortishida namoyon bo'ladi;

- mehnat xarajatlari moddiy qismining ulushi ortadi. Mehnat vositalari (mashinalar, asbob-uskunalar, mexanizmlar va shu kabilar) bilan bog'liq buyumlashgan mehnat ulushining ko'payishi fan-texnika taraqqiyoti erishgan yutuqlar bilan bog'liq bo'lib, inson cheklangan jismoniy imkoniyatlari sharoitida mehnat unumdorligi va samaradorligining ortishida hal etuvchi omil bo'lib xizmat qiladi;

- mehnat jarayoni ijtimoiy jihatining ahamiyati ortadi. Hozirgi vaqtda mehnat unumdorligining o'sish omillari faqat xodim malakasini yoki uning mehnatini mexanizatsiyalash darajasini oshirish bilangina emas, balki inson salomatligining ahvoli, uning kayfiyati, oiladagi, jamoadagi va umuman, jamiyatdagi munosabatlar bilan ham bog'liqdir.

Mehnat munosabatlarining bu ijtimoiy tomoni mehnatning moddiy rag'batlantiruvchi omillarini to'ldiradi va inson hayotida muhim rol o'ynaydi.

O'zbekiston Respublikasida mehnatga oid munosabatlar mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlari, jamoa kelishuvlari, shuningdek, jamoa shartnomalari va boshqa lokal normativ hujjatlar bilan tartibga solinadi. Mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlariga O'zbekiston Respublikasining «Mehnat Kodeksi», «Aholini ish bilan ta'minlash tug'risida»gi qonuni va bu qonunga Mehnat vazirligi (hozir Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi) tomonidan tayyorlangan sharhlar hamda mehnat va uni tashkil etish bo'yicha davlat hokimiyatining boshqa vakillik va ijroiya organlari o'z vakolatlari doirasida qabul qiladigan qarorlar kiradi.

Tabiati va mazmuniga ko'ra, mehnat turlarining tasnifi ikki yo'nalishda – ijtimoiy va tarkibiy jihatdan olib qaraladi.

Mehnatning tarkibiy tabiati ikki bosh mezon – mehnat vazifasining intellektual darajasi va malakaliligi nuqtai nazaridan mehnatning mazmun xususiyatlari ta'siri ostida shakllanadi.

Mehnat vazifasining intellektual darajasi unda mavjud aqliy va jismoniy mehnat unsurlarining hissasi, shuningdek, ijodiy va oddiy (noijodiy) mehnat

hissasiga bog'liq holda farqlanadi. Mehnat vazifasining malakalilik darajasi uning chegarasi va tarkibi: tarkibiy qismlar va bu tarkibiy qismlarning miqdori, ularning rang-barangligi, yangiligi, shuningdek, ijro shart-sharoiti orqali aniqlanadi. Mazkur belgini u yoki bu xodimga tatbiqan baholash qabul qilingan tarif tizimiga muvofiq uning razryadiga moslab amalga oshiriladi. Shunday qilib, mehnatning tabiati va mazmuni tasnifiy alomatlar sifatida o'zaro aloqadordir.

Mehnat predmeti va mahsuli bo'yicha mehnat turlarining tasnifi mehnatni professional, funksional va tarmoq nuqtai nazaridan farqlashga asoslanadi. Mehnatning professional belgisiga ko'ra, ilmiy yoxud tadqiqotchilik, muhandislik, boshqaruv, ishlab chiqarish, ma'rifiy, tibbiy va boshqa turlarini ajratib ko'rsatish mumkin. Funksional belgisiga ko'ra, mehnat turlari ularning qay maqsadga yo'naltirilgani, tatbiq etilish sohasi va xo'jalik faoliyati iqtisodiy turkumidagi funksional roliga bog'liq holda tarkibiy qismlarga ajratiladi. Uch bosqich – ishlab chiqarish, taqsimot va iste'molni bo'lib ajratuvchi ma'muriy-rejalashtirish tizimida amal qilinganidan farqli o'laroq, bozor iqtisodiyoti sharoitida iqtisodiy turmushning tarkibi tubdan o'zgaradi.

Mehnatni tahlil etishning eng muhim metodologik jihatlaridan biri mehnat funksiyalarini bilib olishdir. Bu funksiyalar qanchalik xilma-xil bo'lmasin, ularning dialektik birligini ham ta'kidlab o'tmasdan bo'lmaydi. Mehnat o'zining asosiy ijtimoiy funksiyalarida quyidagicha namoyon bo'ladi:

- **ehtiyajlarni qondirish usuli** – bu mehnatning birinchi va eng muhim funksiyasi bo'lib, insonning ijtimoiy turmushi ana shundan boshlanadi;

- **ijtimoiy boylikning yaratuvchisi** – bu shunday faoliyatki, uning yordamida inson o'z ehtiyojlarini qondiradi, o'zi bilan tabiat o'rtasidagi moddalar almashinuvini bevosita ifodalaydi, tartibga soladi, nazorat qiladi;

- **jamiyat ijodkori va ijtimoiy taraqqiyot omillari** – mehnat ehtiyojlarni qondirish va boylik yaratish bilan butun ijtimoiy taraqqiyotga asos bo'ladi - jamiyatning ijtimoiy qatlamlarini va ularning o'zaro hamjihatligi asoslarini shakllantiradi;

- **insonning yaratuvchisi** – inson kishilar hayotining barcha boyliklarini yaratib, ijtimoiy taraqqiyot subyekti sifatida maydonga chiqadi, umuman, jamiyatni mehnatga jalb qilib, o'z-o'zini ham rivojlantirib boradi, bilim va kasb malakalarini egallaydi, muomala va o'zaro yordam ko'nikmalarini shakllantiradi.

1.3. Mehnatning mazmuni, turlari va mehnat jarayoni funksiyalari

Mehnatning xilma-xil turlari mavjud bo'lib, ularning butun xilma-

xilligini quyidagi mezonlar bo'yicha: mehnatning mazmuni, mehnatning tabiati, mehnatning natijalari, mehnatning foydalaniladigan buyumli elementlari va inson qatnashuvining turli darajasi, odamlarni mehnatga jalb etish usullari bo'yicha ajratib tasniflash mumkin.

Mehnatning mazmuni — bu ishlarning kasbiy mansubligi, ularning tarkibiy murakkabligi, bajarishdagi izchilligi bilan belgilanadigan mehnat elementlari bo'lib, xodimning mehnat predmetlari va vositalari bilan o'zaro munosabatga kirishuvidir. Masalan, tikuvchi tikuv mashinasidan foydalangan holda gazlama bilan ishlaydi, oshpaz taom tayyorlashda oziq-ovqat xom ashyosi va mahsulotlaridan, shuningdek, o'zi uchun zarur bo'lgan pishirish jihozlaridan, gaz plitasidan foydalanadi.

Mehnat mazmuni quyidagi belgilar bilan xarakterlanadi: mehnatning murakkabligi; xodimning kasbga yaroqliligi; xodimning mustaqillik darajasi. Aytib o'tilgan belgilarni batafsilroq qarab chiqamiz.

Mehnat mazmunining birinchi belgisi uning murakkablik darajasi bilan farq qilishidir. Olimning mehnati chilangarning mehnatidan murakkabroqligi, do'kon rahbarining mehnati kassir mehnatidan qiyinroqligi tushunarlidir. Biroq turli mehnat xillariga haq to'lash o'lchovlarini asoslash uchun ularni taqqoslash kerak bo'ladi. Murakkab va oddiy mehnatni o'lchash uchun «mehnat reduktsiyasi» tushunchasi qo'llaniladi.

Mehnat reduktsiyasi — murakkab mehnatni oddiy mehnatga aylantirishdir. Bundan maqsad — turli murakkablikdagi mehnatga haq to'lash o'lchovlarini aniqlashdir. Jamiyat rivojlanganligi bilan murakkab mehnat ulushi ortib boradi. Bunga sabab korxonaning texnika bilan qurollanish darajasi oshganligi, xodimlarning ma'lumoti va rivojlanishiga qo'yiladigan talablarning ortganligidir.

Murakkab mehnat oddiy mehnatdan farq qilib, bir qator xususiyatlarga ega bo'ladi:

- xodimning harakatlarini rejalashtirish, tahlil etish, nazorat qilish va muvofiqlashtirish kabi aqliy mehnat funksiyalarini bajarish;
- xodimning faol fikrlashi, fikrini bir joyga to'plashi va aniq maqsad bilan intilishi;
- qarorlar qabul qilish va harakatlardagi izchillik;
- xodim organizmining tashqi ta'sirlarga aniq va to'g'ri aks-sado berishi;
- tez, chaqqon va xilma-xil mehnat harakatlari;
- mehnat natijalari uchun javobgarlik.

Mehnat mazmunining ikkinchi belgisi — xodimning kasbga yaroqliligidir.

Mehnat mazmunining uchinchi belgisi – xodimning mustaqillik darajasi bo‘lib, u mulkchilik shakli bilan bog‘liq tashqi cheklanishlarga ham, shuningdek, ishning murakkablik miqyosi va darajasi taqozo etuvchi ichki cheklanishlarga ham aloqadordir.

Mehnat jarayonida **quyidagi funksiyalar** amalga oshirilishi hisobga olinadi:

- zarur mehnat operatsiyalari tizimining maqsadi va uni tayyorlash bilan bog‘liq bo‘lgan **mantiqiy funksiya**;

- **ijro etuvchilik funksiyasi** – ishlab chiqaruvchi kuchlarning holatiga bog‘liq ravishda mehnat vositalarini turli usullar bilan harakatga keltirish va mehnat predmetlariga bevosita ta‘sir ko‘rsatish;

- **qayd etish va nazorat qilish funksiyasi** - texnologiya jarayonini, belgilangan dasturni bajarishning borishini kuzatish;

- **tartibga solish funksiyasi** - berilgan dasturni tuzatish, unga aniqlik kiritish.

Qayd etib o‘tilgan funksiyalardan har biri ayrim olingan xodimning mehnatida ma‘lum darajada ishtirok etishi mumkin, lekin u, albatta, yalpi mehnatga ham xos bo‘ladi. Inson mehnat faoliyatida qaysi funksiya ustunlik qilishiga qarab aqliy va jismoniy mehnat funksiyalarining muayyan nisbati qaror topadi.

Qisqacha xulosalar

Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi fani bir tomondan, real mavjud bo‘lgan voqelik haqidagi bilimlarni kengaytirishga, ikkinchi tomondan, mehnat sohasida kechadigan yangi aloqalar va jarayonlarni qaror toptirishga ko‘maklashadi.

Mehnat, bu – insonning biron bir maqsadga muvofiq yo‘naltirilgan ijtimoiy foydali faoliyatidir.

Mehnat jarayoni quyidagi tarkibiy qismlardan iborat: mehnat predmetlari; mehnat vositalari; jonli mehnat sarflari.

Mehnatning mazmuni – bu xodimning mehnat predmetlari va vositalari bilan o‘zaro munosabatga kirishuvidir.

Mehnatning mazmuni quyidagi funksiyalarni bajaradi: mantiqiy, ijro etuvchilik, qayd etish va nazorat qilish, tartibga solish.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi fani nimani o‘rganadi?
2. Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi fani oldiga qanday vazifalar qo‘yilgan?

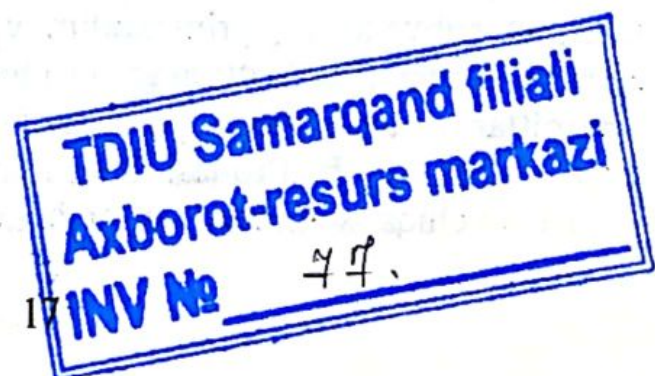
3. «Mehnat» tushunchasining mazmuni va mohiyati nimadan iborat?
4. Mehnat mazmuni deganda nima tushuniladi va u qanday ahamiyatga ega?
5. «Ish» tushunchasi va uning «mehnat» tushunchasi bilan bog'liqlik darajasi nimalarda namoyon bo'ladi?
6. Mehnat jarayonining oddiy tarkibiy elementlari nimalardan iborat?
7. Mehnat predmetlari va ijtimoiy munosabatni o'zgartirish jarayoni bo'lgan mehnatning mohiyati nimada?
8. Mehnatning xarakteri va elementlarini, ishlab chiqarish munosabatlarning vujudga kelishi va rivojlanishida mehnatning rolini ta'riflab bering.
9. Mehnat mazmunan qanday ijtimoiy funksiyalarni bajaradi?
10. Mehnat reduksiyasining mohiyati nimada?

Adabiyotlar ro'yxati

1. Абдурахмонов Қ.Х., Холмўминов Ш.Р. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси. Ўқув.қўл. -Т.: 2004.
2. Барбарова Е.Л. Экономика и социология труда. — М.: 2005.
3. Липсун И.В. Экономика. Учебник. —М.: «Омега К», 2004.
4. Рофе А.И. Экономика и социология труда. — М.: «Институт экономики и права», 2003.
5. Экономика и социология труда. —М.: «Буглайн», 2005.

Internet saytlari

1. www.ecsocman.edu.ru - Экономика и социология труда.
2. www.tid.com.ua - Экономика и социология труда. Краткий курс
3. www.book.ru - Экономика и социология труда.



II BOB

MEHNAT FAOLIYATINI TASHKIL ETISH

2.1. Mehnat faoliyatini tashkil etishning mohiyati va asoslari

«Tashkil etish» tushunchasi fransuzcha organisation, lotincha organizo – «tartibga keltiraman» soʻzidan kelib chiqqan. Uning mazmuni yaxlit bir butunlik ichida oʻzaro aloqalarning yuzaga kelishi hamda takomillashishiga olib keladigan jarayon yoki harakatlar jamlamasini anglatadi. Tashkil etish deganda birgalikda amalga oshiruvchi muayyan qoida va tamoyillar asosida, biror aniq maqsad sari harakat qiluvchi odamlarning birlashgan faoliyati tushuniladi. Shunga koʻra funksional nuqtai nazardan, tashkil etish – ichki tartiblar oʻrnatish va takomillashtirish jarayonini bildiradi.

Mehnat faoliyati deganda insonning biror mehnat turi bilan band boʻlishi tushuniladi. Bunga ilmiy va pedagogik faoliyat, ishlab chiqarish va boshqaruv faoliyati, tadbirkorlik va tijorat faoliyati va boshqalar misol boʻlishi mumkin. Keng mazmundagi «faoliyat» tushunchasini mehnatga nisbatan tatbiq etilganda u ana shu mehnat predmetiga taʼsir koʻrsatish faolligi darajasini va bunda sarflanadigan aqliy intellektual kuch-gʻayrat darajasini aks ettiradi.

Mehnat faoliyati insonning hal qilinadigan vazifalar va bajariladigan ishlari yigʻindisidan tashkil topadi.

Mehnat faoliyatining mohiyatini umumlashgan hamda konkret shaklda olib qaraladigan boʻlsa, u bir-biriga bogʻliq ikki muhim vazifani hal qilishning obyektiv zarurati bilan belgilanadi. Bu vazifalardan biri – odamlarning moddiy mehnat elementlari bilan oʻzaro harakatga kirishuvini aniqlashdan iborat boʻlsa, ikkinchisi – birgalikda yoki oʻzaro bogʻlangan faoliyat qatnashchilari oʻrtasidagi munosabatlar shakllanishidan iboratdir. Xuddi mana shu narsa mehnat faoliyatini tashkil etish predmeti hisoblanadi. Buning mohiyati mehnat faoliyatini tashkil etish vazifasiga (keng maʼnoda olganda) mehnat subyektini (ayrim xodim yoki mehnat jamoasi) aniqlash, uni zarur mehnat predmetlari va vositalari bilan taʼminlash, qulay mehnat sharoitlarini yaratib berish, mehnat (ishlarini bajarish) jarayonlarini tashkil etish, mehnatga haq toʻlash kabi masalalarni oʻrganish bilan bogʻliqdir.

Ishlab chiqarish munosabatlarida mehnat faoliyatini tashkil etish masalasi

eng asosiy ko'rsatkichlardan biridir. Ishlab chiqarish munosabatlarida ishchi kuchi va mehnat qurollari, mehnat predmetlari orasida o'zaro bog'liqlik yuzaga keladi. O'zaro bog'liqlik va ta'sir – mehnat faoliyati qay holatda tashkil etilganligi natijasidir. Mehnat faoliyatini tashkil etish, bir tomondan, uning **asoslarini** (huquqiy, ma'naviy-psixologik, iqtisodiy, ijtimoiy) yuzaga kelishi, ikkinchi tomondan, mehnat faoliyati mexanizmi shakllantirilishini taqazo etadi.

Huquqiy asoslar – ishlab chiqarish munosabatlaridagi mehnat faoliyatini tashkil etishga xizmat qiladigan huquqiy mezonlar (fuqarolik, ma'muriy, egalik huquqlari, korxonada ishlab chiqarishi bilan bog'liq huquqiy hujjatlar).

Ma'naviy - psixologik asoslar – bu, mehnat faoliyatini tashkil qilishda, ishlab chiqarish munosabatlarida tomonlar o'rtasidagi o'zaro munosabatlar va ularning shakllanish jarayoni bilan yuzaga keladi (bunda yollanma ishlovchilar o'rtasidagi o'zaro munosabat, rahbar yoki korxonada egasi bilan yollanma ishlovchi o'rtasidagi munosabat yoki jamoa o'rtasidagi o'zaro munosabatlar).

Iqtisodiy asoslar esa, mehnat faoliyatini tashkil qilishning asosini tashkil etadi. Bunda mehnat faoliyatini tashkil qilish mezonlari (ya'ni, shaxsning moddiy manfaatdorligi, bu yerda mehnat faoliyatidan qoniqish darajasi ko'zda tutiladi).

Ijtimoiy-psixologik asoslar. Mehnat faoliyatining mazmuni har bir jamoadagi ijtimoiy-psixologik muhit, ya'ni jamoadagi har bir ishlovchining ruhiy kayfiyati, ishlovchilar orasidagi o'zaro munosabatlar (bevosita va bilvosita) orqali shakllanadi.

Mehnat faoliyatining mazmuni har qanday korxonada (mulkchilik shakllarida qat'i nazar) ijtimoiy-tashkiliy masalalar qay darajada hal etilganligiga ham bog'liqdir. Mehnat faoliyatining holati jamoada yo'lga qo'yilgan ijtimoiy-tashkiliy munosabatlar bilan belgilanadi.

2.2. Mehnatni tashkil etish va uning mehnat faoliyatidagi o'rni

Tashkil etish nazariyasi va amaliyoti muammolarini ishlab chiqishning ilmiy yo'nalishlari orasida prakseologiya (yunoncha, amaliyot yoki harakat va o'rganish, ma'nolarini anglatuvchi so'zlardan) samarali amaliy faoliyat tamoyillari va usullari haqidagi fan muhim o'rin egallaydi.

«Tashkil etish» tushunchasi uni tatbiq etish obyektiga ko'ra, aniqlanadi. Odatda, mehnatni, ishlab chiqarish va boshqarishni tashkil etishni bir-biridan farqlashni taqozo etiladi. Bunda ko'p hollarda mehnatni tashkil etish

ishlab chiqarishni tashkil etishning bir qismi deb qaraladi, tashkil etishning o'zi esa, boshqarish funksiyasi deb tushuniladi. Bu tushunchalarni farqlash korxonalarda mutaxassislar tayyorlash sohasida qaror topgan amaliyot va tegishli xizmatlarni ajratish bilan bog'liqdir. Amaliyotda esa, mehnatni tashkil etish ishlab chiqarish va boshqarishni tashkil etish bilan birgalikda olib borilgan taqdirdagina mehnat samarali bo'lishi mumkin.

Samarali mehnatni ta'minlashning muhim shartlaridan biri, Prezident Islom Karimov ta'kidlaganidek: «Barcha islohotlarning iqtisodiy, demokratik, siyosiy islohotlarning asl maqsadi insonga munosib turmush va faoliyat sharoitlarini vujudga keltirishdan iborat».¹

Shunday qilib, «umumiy kategoriya» tushunchasi sifatidagi tashkil etishni mehnat, ishlab chiqarish va boshqarishni tashkil etishga ajratishga an'anaviy yondashuv eskirib qolgan bo'lib, bu tushunchilarning real mazmuni va mohiyati haqidagi hozirgi tassavvurlarga to'g'ri kelmaydi. Bu tushunchalar mehnat faoliyatiga (shu jumladan, ishlab chiqarish va boshqaruv faoliyatiga) ma'lum darajada taalluqli bo'lganligi sababli, bu yerda gap aynan mehnat faoliyatini tashkil etish haqida, aniqrog'i, inson ijodkorligining alohida turi bo'lgan tashkilotchilik faoliyati haqida, bu ijodkorlik natijasi, inson faoliyatining (shu jumladan, tashkilotchilik faoliyatlaridagi) innovatsiya, ta'minot, ishlab chiqarish, boshqarish, tijorat, xo'jalik, iqtisodiy, ijtimoiy, axborot tizimlari va boshqa tizimlar haqida borishi mumkin.

2.3. Mehnat taqsimoti va kooperatsiyasi

Mehnat taqsimoti deganimizda, har xil mehnat turlarining bir-biridan ajratilishini, pirovardida ishlab chiqarishda ishtirok etuvchi turli guruh kishilarning xilma-xil mehnat faoliyatlari bilan band bo'lishini tushunamiz.

Ishlab chiqarishda mehnat taqsimotining uchta turi mavjud: umumiy mehnat taqsimoti, xususiy mehnat taqsimoti, qisman (ayrim) mehnat taqsimoti.

Umumiy mehnat taqsimotiga kishilar faoliyatining ishlab chiqarish va noishlab chiqarish sohalari o'rtasidagi mehnat taqsimoti, bu sohalar orasida esa, sanoat, qishloq xo'jaligi, transport, aloqa, savdo, xalq ta'limi, fan, davlat boshqaruvi, madaniyat va hokazolar o'rtasidagi mehnat taqsimoti kiritiladi.

Xususiy mehnat taqsimoti umumiy mehnat taqsimotining sohalar va tarmoqlar ichidagi taqsimotini nazarda tutadi. Masalan, sanoat tarmoqlari

¹ Каримов И.А. Ўзбекистон иқтисодий ислохотларни чуқурлаштириш йўлида, - Т.: "Ўзбекистон", 1995.

kichik sohalar, birlashmalar, ayrim korxonalariga bo'linadi; qishloq xo'jaligi dehqonchilik va chorvachilikka, ular ichida esa ixtisoslashtirilgan tarmoqlarga (g'alla, paxta, kartoshka yetishtirish, bog'dorchilik, go'sht, sut, jun yetishtirish va shu kabilarga) bo'linadi.

Ayrim mehnat taqsimoti ishlar va mehnat funksiyalarining ayrim korxonalar yoki alohida tashkilot xodimlari o'rtasida: sexlar, uchastkalar, brigadalar, zvenolar, ayrim ijro etuvchi xodimlar bo'yicha, shuningdek, ularning kasb-malaka guruhlarini o'rtasida taqsimlanishini nazarda tutadi.

Ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish korxonalarida mehnat taqsimotining har xil shakllari qo'llaniladi.

Texnologik mehnat taqsimoti ishlab chiqarish jarayonlarining qayta ishlash (peredel) faza va sikllariga qarab bo'ladi. Bunda, eng muhimi, ularni bajarishning texnologiya jihatidan bir xilligidir. Qayta ishlash va fazalar ichida ayrim guruh ishlar: chilangar (tokarlik, slesarlik), qizdirilgan yoki sovuq metallni ikki bo'lak qolip (shtamp) orasiga olib urib, buyum tayyorlovchi va hokazo bo'ladi. Guruhlar ichida esa ishlab chiqarish jarayonlari sodir qilinadi.

Funksional mehnat taqsimoti qo'llanilganida birovlar asosiy ishni bajarishda ixtisos topadi, boshqalari yordamchi ishni bajarishda, uchinchilari esa tayyorlash, xizmat ko'rsatish ishini bajarishda ixtisos orttiradi. Masalan, asosiy ishlab chiqarishda texnologik jarayon bilan band bo'lgan ishchilar, navbatchi ta'mirlash ishchilari, ishlab chiqarish xonalarini yig'ishtiruvchi (farrosh)lar bo'ladi.

Malakali mehnat taqsimoti yoki bajariladigan ishlarning murakkabligiga qarab mehnatni taqsimlash murakkab ishlar bilan oddiy ishlarni bir-biridan ajratishdan iborat. Shu bilan birga mahsulot tayyorlashdagi texnologik murakkablik deganimizda, tayyorgarlik funksiyalarini va mehnat jarayonlarini bajarishdagi, shuningdek, tayyorlangan mahsulot, ko'rsatilgan xizmat sifatini nazorat qilishdagi murakkabliklar e'tiborga olinadi.

Operatsiyalar bo'yicha mehnat taqsimoti ishchilar mehnatini eng to'la taqsimlashdir. Bunda ishlab chiqarishning har bir ayrim jarayoni ishlab chiqarish operatsiyasining tarkibiy qismlariga bo'linadi. Masalan, maxsus sof bolt tayyorlashning texnologik jarayoni temirchilik-metall toblash, chelangar (tokarlik) - yunish, naqsh solish va o'yish, frezerlik-bolt boshidagi qirralarini frezerlash operatsiyalaridan iborat.

Kasbiy mehnat taqsimoti ishchilarning kasbiy ixtisoslariga qarab amalga oshiriladi va ish joyida u yoki bu kasb (ixtisos) bo'yicha ish bajarish nazarda tutiladi. Har bir tur ishning hajmiga qarab ishchilarga bo'lgan talabni — sex, uchastka, ishlab chiqarish, korxonalar, birlashma va hokazolalar uchun

kasblar bo'yicha talab qilinadigan ishchilar sonini belgilash mumkin.

Iqtisodiy tomon deganda, makro va mikroiqtisodiyot darajasidagi korxonalarda mehnat samaradorligini o'stirish hamda mahsulot sifatini yaxshilash nazarda tutiladi.

Fiziologik tomon deganda, shunday mehnat taqsimoti ko'zda tutiladiki, unda ishdagi bir xillik kishi tanasining turli qismlariga og'irlik (nagruzka) bir tekis bo'lmasligi, uzoq vaqt (oylar, yillar) davomida ishda bir xil harakat natijasida toliqish yuz bermaydigan bo'lsin.

Ijtimoiy tomon deganda operatsiyalarning shunday tuzilmasi zarurligi nazarda tutiladiki, unda ish qiluvchining jismoniy va aqliy ishi navbatlashsin yoki qo'shib olib boriladigan bo'lib, mehnat yoqimli bo'lsin, uning mazmundorligi oshsin, ishning jismoniy qismi kamaysin, jismoniy mehnat bilan aqliy mehnat o'rtasidagi tafovut kamayib borsin.

Biroq mehnat taqsimoti — bu, faqat mehnat faoliyatining bir tomonidir, xolos. U ayrim xodimlar va ular guruhlarining umumiy mehnat jarayonidagi ayrim ishchilar mehnatini birlashtirishni talab qiladi. Barcha darajadagi o'zaro bog'langan mehnat jarayonlarida ayrim ijrochilarning ish o'rinlaridan tortib butun-butun korxonalar, kichik tarmoqlar va xalq xo'jaligining o'zaro bog'langan tarmoqlarigacha birlashtirishni taqazo etadi. Bu *birlashtirish, mehnat faoliyati jarayonidagi alohida ixtisoslashtirilgan ijrochilar o'rtasidagi aloqalarning o'rnatilishi mehnat kooperatsiyasi deb ataladi* va mehnat faoliyatining tashkil etilishidagi eng muhim elementlardan biri hisoblanadi.

«Yirik sanoat korxonalarini bilan kasanachilar o'rtasida kooperatsiya aloqalarining mustahkamlanishi oila byudjeti daromadlarini oshirishdek muhim muammoni hal etadi, ish bilan band bo'lmagan aholini sonini keskin qisqartirish va uning faol qismini ishlab chiqarishga jalb etish imkonini beradi»¹.

Mehnat kooperatsiyasining maqsadga muvofiq tashkiliy shakllarini tanlash — mehnatni tashkil qilishning mehnat taqsimotidan keyingi, ikkinchi muhim masalasidir.

Ijtimoiy va xususiy sektor korxonalarida texnikaning rivojlanish darajasiga, ishlab chiqarish jarayonlari, tizimining tashkil etilish xarakteri va usullariga qarab mehnat kooperatsiyasining turli shakllaridan foydalaniladi.

Ixtisoslashtirilgan sexlarning sexlararo kooperatsiyasi. Bunda korxonadagi bir necha sex jamoasining bir xil ishlab chiqarish jarayonida

¹ *Ўзбекистон Республикаси Президентининг «Йирик sanoat korxonalarini bilan kasanachilikni rivojlantirish asosidagi ishlab chiqarish va xizmat urtasida kooperatsiyani kengaytirishni rag'batlantirish chora-tadbirlari tufarisida»gi Farmoni.*

yoki turli bo'lsa-da, bir-biri bilan bog'liq ishlab chiqarish jarayonlarida rejali ravishda va birgalikda ishtirok etishi tushuniladi.

Asosiy sexlar bilan ularni materiallar, idish va hokazolar bilan ta'min etib turuvchi ko'makchi sexlar o'rtasidagi mehnat kooperatsiyasi ham xuddi shunday bo'ladi.

Har bir korxonada asosiy ishlab chiqarishni tayyorlash, ishlab berish va chiqarish sexlari o'rtasida mehnat kooperatsiyasi mavjud bo'ladi. Bunday sexlararo mehnat kooperatsiyasi shunga asoslanadiki, tayyorlov sexlarining jamoalari ishlab berish sexlarini zarur yarimfabrikatlar bilan ta'minlab turadilar, yarimfabrikatlar bu sexlarda ishlanib, chiqarish sexiga o'tkaziladi, chiqarish sexida esa bu korxonada mahsuloti tamomila ishlanib bo'ladi. Mazkur sexlar o'rtasida mahkam mehnat kooperatsiyasi, bundagi jamoalarning mehnat faoliyatida to'la uyg'unlik bo'lgan taqdirdagina istagan bir korxonada rejali ravishda uzluksiz tayer mahsulot ishlab chiqarish ta'min etiladi.

Ixtisoslashtirilgan uchastkalarining sex ichidagi mehnat kooperatsiyasi. Bu sex ichidagi bir necha uchastka jamoalarining bir xil ishlab chiqarish jarayonida yoki har xil bo'lsa-da, bir-biri bilan bog'liq ishlab chiqarish jarayonlarida rejali va birgalashib ishtirok qilishidir.

Mehnatga haq to'lashning jamoatchilik (jamoachilik) shaklini va tizimini ishchilar idrok qilishlari quyidagi omillarga; jamoadagi ijtimoiy vaziyatga, bilim darajasiga, xodimlarning yoshi, malakasi, ishlab chiqarish stajiga, ayrim operatsiyalarni normalash holatiga, ish haqi tizimining tuzilish va qo'llanish usuli va hokazolarga bog'liq.

Sotsiologlar tomonidan o'tkazilgan ilmiy tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, mehnatni tashkil etishning brigada shakli joriy bo'lgan uchastkalarda ishlab chiqarish faoliyatidan qanoat hosil qilgan ishchilar salmog'i individual mehnat shakli hukm surgan uchastkalardagidan ko'ra ancha yuqori bo'lib, tekshirilgan sonning qariyb 82 foizini tashkil etadi. Mehnat individual tartibda tashkil etilgan uchastkalarda mehnat faoliyatidan qanoat hosil qilgan ishchilar 54-60 foizni tashkil qiladi.

Mehnat taqsimoti va kooperatsiyasi korxonalarining ixtisoslashuvi va kooperatsiyasini obyektiv zarur qilib qo'ydi. Xodimlar va bo'limlar jamoalarining manfaatlarini hisobga olgan holda ularning maqsadga muvofiq ixtisoslashuvisiz, vakolat doirasini qat'iy chegaralab, birgalikda ish bajaruvchi barcha qatnashchilarning aniq o'zaro yordam ko'rsatishini tashkil etmasdan turib, mehnat samarali bo'lishini ta'minlash mumkin emas.

Mehnat taqsimoti va kooperatsiyasi o'zaro bog'langan hamda bir-birini taqazo etadi. U shu narsada ifodalanadiki, mehnat vazifalarini chegaralab,

muayyan xodimlarga (xodimlar guruhiga) birlashtirib qo'yish ularning o'zaro yordam ko'rsatish predmetini oldindan belgilab beradi. Shuning uchun ham «mehnat taqsimoti» tushunchasi keng ma'noda undan ajratib bo'lmaydigan «kooperatsiya» tushunchasini ham ta'riflaydi. Shu bilan birga odamlarning birgalikdagi faoliyat jarayonidagi o'zaro yordam ko'rsatish shakllari, o'z navbatida, yakka tartibdagi va jamoa tarzidagi mehnat taqsimotining tegishli chegaralarini belgilab beradi.

Biroq mehnat taqsimoti aniq ifodalangan *chegaralarga* ega. Avvalo *texnologiya chegaralari*: masalan, tokarlik stanogida detalni charxlashdagi bitta aylanish, buyumni montaj qilishda bitta yig'uv jufti va shu kabilar bunga misol bo'lishi mumkin. Har qanday operatsiya bir necha mehnat amallaridan, umumiy maqsadli vazifa bilan bog'liq bo'lgan harakatlardan tashkil topadi.

Ko'p hollarda texnologik chegaralarga yaqinlashish imkonini bermaydigan mehnat taqsimoti ham muhim ahamiyatga ega. *Iqtisodiy chegara* ishlab chiqarish siklining umumiy davom etishi va mehnat sarfi darajasi bilan belgilanadi. Asosiy ishlab chiqarishdagi chuqur mehnat taqsimotida ikkita murakkablik mavjud: birinchisi – tor ixtisoslashgan bitta ish o'rnidan boshqasiga buyumlarni tashishga va operatsiyalararo texnik nazoratga qo'shimcha vaqt sarf etiladi; ikkinchisi – ko'pgina operatsiyalar vaqt jihatidan belgilangan chegaradan chiqib ketishi mumkin, bu esa avvalgi operatsiyalar bilan bog'liq mehnat buyumlarini kutish tufayli birmuncha vaqtning bekor sarf bo'lishiga olib keladi. Natijada asosiy va yordamchi operatsiyalarning umumiy mehnat sarfi darajasi ortib ketishi, ishlab chiqarish siklining vaqti esa qisqarmasdan, ko'payib ham ketishi mumkin. Ommaviy ishlab chiqarishda konveyerlarning tatbiq etilishi bu xildagi salbiy hodisalar kamayishiga olib kelishi, biroq bu jarayon yana boshqa bir psixofiziologik chegarani keltirib chiqarishi mumkin.

2.4. Ish o'rinlarini tashkil etish, rejalashtirish va xizmat ko'rsatish

Mehnat taqsimoti va kooperatsiyasining har qanday shakllarida ijrochilar samarali, yuqori unum bilan ishlashining zarur sharti ish o'rinlarini tashkil etish va ularga xizmat ko'rsatishdir. Ish o'rnini har qanday ishlab chiqarish va mehnat jarayonining birinchi bo'g'ini bo'lib, aynan unda ishlab chiqarish jarayoni uchta elementining hammasi: mehnat ashyolari, mehnat vositalari va ishchi kuchi, ya'ni ijrochi xodimning jonli mehnati yaxlitlashadi, yangi iste'mol qiymatlari, mehnat mahsulotlari yaratiladi. Shuning uchun ham ish o'rinlarini tashkil etishga katta e'tibor beriladi.

Ish o'rnini – ishlab chiqarish makonining bir qismi bo'lib, unda barcha

asosiy va yordamchi texnologiya uskunalari, moslamalar, asboblari, ish mebellari va maxsus qurilmalar joylashgan va ular muayyan turdagi ishlarni bajarish uchun mo'ljallangan bo'ladi.

Butun ish o'rinlari bir qator belgilariga ko'ra tasniflashtiriladi. Mexanizatsiya darajasi bo'yicha ular 5 guruhga bo'linadi: qo'l, mashina-qo'l, mexanizatsiyalashgan; avtomatlashtirilgan va apparaturali ish o'rinlari.

Ixtisoslashuv belgisi bo'yicha barcha ish o'rinlari ixtisoslashgan va universal ish o'rinlariga bo'linadi. Mazkur vazifalarni bajarish uchun jihozlangan ixtisoslashgan ish o'rinlarida bir xil yoki operatsiyaning mazmuni va ishlar turi bo'yichabir-birigayaqin vazifalar bajarilishi mumkin (qoliplovchi, termist, burg'ulovchi, hisoblash mashinasi operatori va hokazolarning ish o'rinlari). Universal ish o'rinlarida xilma-xil ishlar bajariladi. Bunday ish o'rinlari, odatda, asbob-uskunalar kichik seriali va bir xil ishlab chiqarish sharoitida bir ish turidan tezda boshqasiga o'tib ishlash imkonini beradigan bir qator stanoklar va mexanizmlar bo'ladi (masalan, ta'mirlash - texnika ustaxonalari, aholiga maishiy xizmat ko'rsatish va shu kabi sharoitlarda).

Mehnat taqsimoti belgisi bo'yicha ish o'rinlari ikki turga — yakka tartibdagi ish o'rinlari va jamoa ish o'rinlariga ajratiladi. Yakka tartibdagi ish o'rnida har doim bitta ijrochi xodim band bo'ladi. Jamoa ish o'rinlarida mehnat jarayonlari bir guruh xodimlar tomonidan amalga oshiriladi (masalan, mehnatni brigada tarzida tashkil etganda, yirik mashina agregatlariga va apparatura tizimlariga va shu kabilarga xizmat ko'rsatganda). Bu o'rinda kadrlarni tanlash ijrochilar o'rtasida vazifalarni aniq taqsimlash va har bir xodimning jamoa mehnatiga qo'shgan mehnat hissasiga xolisona baho berish muhim ahamiyatga ega.

Ish o'rnini ta'minlash deganda unda jamlangan mehnat vositalari: asosiy texnologik va yordamchi asbob-uskunalar texnologik va tashkiliy jihozlar bilan aloqa va signal berish vositalari, mehnatni muhofaza qilish va xavfsizlik texnikasi majmuasi tushuniladi.

Ish o'rnini rejalashtirish deganda ishlab chiqarishning o'zaro bir-biri bilan funksional jihatdan bog'langan barcha vositalari, mehnat buyumlari va xodimning o'zi uch o'lchovli makonda maqsadga muvofiq joylashuvi tushuniladi. Ish o'rnini oqilona rejalashtirishni ta'minlash uchun quyidagi tamoyillarga rioya qilinishi zarur:

- ish makoni eng kichik, lekin ish holatlarida antropometrik ko'rsatkichlarni hisobga olgan holda barcha mehnat harakatlarining erkin amalga oshirilishi uchun yetarli bo'lishi lozim;

- asbob-uskunalarining joylashtirilishi asosiy ish zonasida amalga oshirilishi, ular boshqarish organlari bo'lsa, xodim qo'li yetadigan doirada bo'lishi kerak;

- xodim uchun qulay ish holatining yaratilishi, u ortiqcha harakatlardan – aylanish, burilish, egilish va charchashni keltirib chiqaradigan ortiqcha kuch-g'ayrat sarflashdan xoli bo'lishi lozim;

- barcha hollarda ish holati gavdaning, bosh va qo'l-oyoqlarning qulay harakat qilishini ta'minlashi lozim;

- ish zonasining yaxshi ko'zga tashlanishini, mehnat qurollari, asbob, mexanizm va priborlarning yaxshi boshqarilishini ta'min etmog'i darkor;

- har bir ish o'rining texnologik jihatdan o'zaro bog'liqligini, mehnat buyumlar orasidagi masofani va ularning joylashtirilishini, mehnat vositalar va xodimlar mehnat harakati mazmunini o'rganish lozim;

- ish bajariladigan yuzaning balandligi va xodimning o'tirish balandligi yoki oyoqlar ostidagi tagliklar balandligi (tik turib ishlaganda) muhim ahamiyatga ega. Bu balandliklar tartibga solib turilishi kerak, bu esa bo'yi turlicha bo'lgan ishchilarning ishlashi uchun qulaylik tug'diradi;

- ish o'rini, ish holatini va ishlab chiqarish mebelini shunday rejalashtirish kerakki, xodimning ko'zi bilan mehnat buyumi o'rtasidagi fiziologik jihatdan maqbul bo'lgan masofa alohida aniq bajariladigan ishlarda - 25 sm, aniq ishlarda - 25-35 sm; ko'rish idrokiga unchalik yuqori talablar qo'yilmaydigan ishlar guruhida 35-50 sm, ish bajarishda ko'rish fokusi ikkinchi darajali ahamiyatga ega bo'lgan ishlar sohasida 50 sm.dan ortiq bo'lishi muhimdir.

Ish o'rinlariga xizmat ko'rsatish ishlab chiqarish sharoitlarida mehnatni tashkil etishning juda muhim elementi hisoblanadi. U ish o'rinlarini mehnat vositalari, buyumlari bilan ta'minlash va ishlab chiqarish xususiyatiga ega bo'lgan turli xizmatlar ko'rsatish bo'yicha butun bir tadbirlar tizimini qamrab oladi.

Xizmat ko'rsatish tizimi – bu, asosiy ishchilarning ish o'rinlarini uzoq vaqt mobaynida – bir smenadan tortib to bir haftagacha, hatto, bir yilgacha yuqori unumli, bir maromda ishlash uchun zarur bo'lgan barcha kerakli narsalar bilan ta'minlaydigan yordamchi ishlarni bajarish sohasidagi butun bir tadbirlar majmuidir. Rivojlangan yirik va yaxshi tashkil etilgan ishlab chiqarishda xizmat ko'rsatishning quyidagi o'nta funksiyasi mavjud:

1. **Ishlab chiqarish - tayyorlash funksiyasi.** Unga ishlarni ish o'rinlari bo'yicha taqsimlash, xom ashyo va materiallarni butlash, texnik va iqtisodiy hujjatlar (chizmalar, sxemalar, naryad-topshiriqlar va shu kabilar) bilan ta'minlash, shuningdek, turli yordamchi materiallar ishlab chiqarish kiradi.

2. **Asboblarning funksiyasi.** Uning vazifasi – asosiy ishlab chiqarishni asbob va moslamalar bilan ta'minlashdir.

3. **Sozlash funksiyasi.** Ishlatiladigan asbob-uskunalar qanchalik murakkab bo'lsa, sozlash funksiyasining roli shunchalik ko'proq seziladi. Dastlabki sozlash,

yangi yoki tuzatilgan jihozni o'rnatish, moslash, to'g'rilash, ishlashini nazorat qilishdan iborat.

4. **Energetik funktsiya** — sexlar, uchastkalar va ish o'rinlarini energiya bilan ta'minlash borasida energetika qurilmalari va moslamalari bilan ta'minlashda xizmat ko'rsatishdir.

5. **Ta'mirlash funktsiyasi** — asbob-uskunalarni joriy ta'mirdan chiqarish va profilaktik xizmat ko'rsatishdan, shuningdek, tayyor holda olinmaydigan ehtiyoq qismlarni tayyorlash yoki tiklashdan iborat.

6. **Nazorat funktsiyasi** — mahsulot yoki ishlar sifatini muntazam ravishda nazorat qilib borishni, shuningdek, chetdan olinadigan xom ashyo, materiallar va chala mahsulotlar yoki butlovchi buyumlarni qabul qilish, sinab ko'rish va tahlil etishni ta'minlaydi.

7. **Transport funktsiyasi.** Uning asosiy vazifasi - xom ashyo, material, chala mahsulotlar va butlovchi buyumlarni ish o'rinlariga etkazib berish, mehnat buyumlarini ish o'rinlari, uchastkalar va sexlar o'rtasida tashish, tayyor mahsulotni ombor yoki iste'molchilarga etkazish, shuningdek, ishlab chiqarish chiqindilarini tashishdir.

8. **Ta'mirlash-qurilish funktsiyasi.** Uning vazifasiga binolar, inshootlarni ishchi holatida saqlash, ularni joriy va ba'zi hollarda esa o'rtacha ta'mirlashni amalga oshirish, avariya va tabiiy ofatlar oqibatlarini tugatish, mayda yordamchi inshootlarni qurish, yo'llar va kirish yo'laklarini ta'mirlashdir.

9. **Xo'jalik-maishiy funktsiya** — ishlab chiqarish va maishiy binolarda tozalik va tartibni saqlashga xizmat qiladi, ishlovchilarni ichimlik suv, maxsus ovqat (sut, koloriyali nonushta, sharbatlar) bilan, shuningdek, ishlab chiqarishdagi maishiy xizmatning barcha turlari bilan ta'minlaydi.

10. **Ombor funktsiyasi.** Agar korxonada yuklar oqimi katta, murakkab va keng tarmoqli ombor xo'jaligi mavjud bo'lsa, transport funktsiyasidan ajralib chiqadi.

Qisqacha xulosalar

Mehnatni tashkil etishning zarurligi obyektiv ravishda mavjud bo'lgan va doimiy ravishda rivojlanib boruvchi kategoriyalar: mehnat taqsimoti va kooperatsiyasi bilan bog'liqdir. Mehnat taqsimotining chegaralari muhim ahamiyatga ega bo'lib, ularning buzilishi, odatda, mehnat unumdorligining, mahsulot tannarxi va shu kabilarning o'zgarishiga olib keladi.

Mehnat taqsimoti va kooperatsiyasining har qanday shakllarida xodim samarali ishlashining zarur sharti ish o'rinlarini tashkil etish va ularga xizmat ko'rastishdan iborat. Shuni hisobga olish zarurki, kishilarning hech qanday birgalikdagi

mehnatini ularning qo'yilgan maqsadga erishish yo'lidagi mehnat amallari va sa'y-harakatlarini birlashtirmasdan turib amalga oshirish mumkin emas.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Mehnat faoliyati nima?
2. Mehnat faoliyatini tashkil etishning asoslari nimalardan iborat?
3. Jamiyatda mehnat taqsimotining qanday turlari mavjud?
4. Korxonadagi mehnat taqsimotining asosiy ko'rinishlarini sanab o'ting va qisqacha tavsiflab bering.
5. Korxonada mehnat kooperatsiyasini takomillashtirishning asosiy yo'nalishlarini bayon qiling.
6. Mehnat kooperatsiyasi turlarini aytib bering.
7. Mehnat taqsimotining optimal chegaralari qanday va nima sababdan ularni aniqlash zarur?
8. Ish o'rni tashkil etishga qanday talablar qo'yiladi?
9. Ish o'rni rejalashtirish deganda nimani tushunasiz?
10. Ishlab chiqarishda xizmat ko'rsatishning qanday funksiyalari mavjud?

Adabiyotlar ro'yxati

1. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик. -Т.: «Меҳнат», 2004.
2. Барбарова Е.Л. Экономика и социология труда. -М.: 2005.
3. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. Учеб. для ВУЗов. -М.: Издательство: Норма, 2005.
4. Маҳмудов И.Х. Корхона иқтисодиёти. Ўқув қўлланма. – Т.: 2004.
5. Назаров А.Ш. Меҳнатни ташкил этиш ва нормалаш. Дарслик. – Т.: 2004.
6. Сергеев И.В. Экономика предприятия. Учеб.пос. -М.: ФиС, 2004.

Internet saytlari

<http://www.nayada.ru/products/workplace/> - Организация рабочих мест и рабочих зон с использованием офисных перегородок ...

<http://ab.adpro.com.ua> - Силиконовая Долина откроет 17 000 рабочих мест

<http://www.cultinfo.ru/fulltext/1/001/008/064/372.htm> - Кооперация труда

<http://yas.yuna.ru/?1879053312@0811055104> - Кооперация труда

III BOB

MEHNAT RESURSLARINING SHAKLLANISHI VA ULARDAN FOYDALANISH

3.1. Mehnat resurslari ijtimoiy-iqtisodiy kategoriya sifatida

Moddiy ne'matlar ishlab chiqarish va xizmatlar ko'rsatish ikkita zarur tarkibiy qismdan: bir tomondan, moddiy resurslar (xom ashyo, asbob-uskunalar va hokazo)dan va ikkinchi tomondan, inson resurslaridan, ya'ni kasb malakalari va bilimlariga ega bo'lgan xodimlardan iborat. Boshqacharoq qilib aytganda, mamlakat aholisining bir qismi bo'lgan inson resurslari moddiy resurslar bilan bir qatorda iqtisodiy rivojlanish omili sifatida ham namoyon bo'ladi. Biroq bu omillar o'z xususiyatlariga qarab bir-birlaridan muhim belgilari bilan farqlanadi.

Iqtisodiyotda amalga oshirilayotgan islohiy o'zgarishlar davrida hamma narsalarni inson ehtiyojlari va taqdiri bilan muvofiqlashtirish muhimdir.

Mehnat resurslari mamlakat aholisining o'z psixofiziologik va aqliy sifatlari bilan moddiy ne'matlar ishlab chiqarishga yoki xizmatlar ko'rsatishga qodir bo'lgan qismidan iboratdir.

Mehnat resurslari deb, o'zining aqliy va jismoniy mehnati bilan ijtimoiy ishlab chiqarishda ishtirok etadigan mehnatga qobiliyatli kishilar to'plamiga aytiladi.

Bu ta'rifdan shu narsa kelib chiqadiki, mehnat resurslari o'ziga iqtisodiyotda mehnat bilan band bo'lgan kishilarni ham, mehnat bilan band bo'lmasa ham mehnat qilishlari mumkin bo'lgan kishilarni ham qamrab oladi. Boshqacha aytganda, mehnat resurslari haqiqiy (real) va potensial xodimlardir.

Ma'naviy rivojlanish darajasi deganda umumta'lim va kasbiy bilimlar hamda ko'nikmalar, shaxsiy xususiyatlar tushuniladi. Bu xususiyatlar insonning tanlagan faoliyat sohasida muvaffaqiyatli ishlashi uchun zarur shart hisoblanadi.

Insonning har ikkala sifati bo'lgan jismoniy va ma'naviy rivoji tasvirlarining ahamiyati iqtisodiyotning rivojlanib borishiga qarab doimiy holda o'zgarib boradi. Bu hol, o'z navbatda, mehnat sohasidagi mavjud jahon tamoyilini to'liq aks ettiradi, iqtisodiyotda va umuman, jamiyatda tez va chuqur o'zgarishlar bo'lib turgan davrlarda kishilarning jismoniy va

ma'naviy fazilatlari roli ayniqsa ortadi.

Bozor iqtisodiyotiga o'tish esa aksincha, insonning tashabbuskor va faol bo'lishini nazarda tutadi. Uning qanday yashashi o'zining yangi iqtisodiy tizimga singib, u bilan hamohang bo'lib ketish mahoratiga bog'liq. Insonning jismoniy imkoniyatlari va ma'lumotlilik darajasi, ma'naviyati qanchalik yuqori bo'lsa, bu jarayon shunchalik muvaffaqiyatliroq kechadi.

Zarur jismoniy va ma'naviy imkoniyatlar insonning yoshiga bog'liq. Ular inson hayotining ilk va yetuk davrlarida shakllanadi va rivojlanib, qarilik chog'ida, tabiiy ravishda birmuncha kamayib boradi.

Pensiya olish huquqi erkaklar 59, ayollar 54 yoshga etgandan so'ng kuchga kiradi. Biroq bu qoidadan istisno ham bor. Organizmdan yuksak ruhiy fiziologik zo'riqish talab etiladigan kasb faoliyatining ayrim turlari uchun pensiya chizig'i sezilarli ravishda 5-10 yilga pastroq, ba'zan undan ham ko'proq. Bu yerda imtiyozli shartlarda qarilik nafaqasi tizimi qo'llaniladi. Ayollar uchun pensiya yoshi odatdagi xalqaro tajriba darajasida bo'lsada, hamma joyda erkaklarning o'rtacha umr ko'rishi ayollarga nisbatan sezilarli ravishda kamroqdir.

Bu ko'p hollarda noqulay og'ir mehnat sharoitlari bilan bog'liqdir. **Shuningdek, bu zarur** bo'ladigan "mehnat shakli"ni **saqlash imkoni yillar** o'tishi bilan yo'qolib boradigan kasblar bilan **shug'ullanishga** (masalan balet) ham taalluqlidir.

Kuzatishlar shuni ko'rsatadiki, real hayotda ko'pgina «imtiyozli pensionerlar» avvalgi kasblarida yoki boshqa ishlarda faoliyatni davom ettirmoqdalar, shuning uchun ham ular mehnat resurslari tarkibida qoladilar. Ishlamayotgan pensionerlar esa mehnat resurslarining tarkibidan chiqariladi.

Mehnatga layoqatli yoshdagi kishilarning ma'lum qismini sira ishlamagan yoki salomatlig'i yomon bo'lganligi uchun ishlashdan to'xtagan kishilar tashkil etadi. Bu o'rinda gap I va II guruh nogironlari haqida bormoqda, davlat ularni nafaqa bilan ta'minlab turadi. Bu kishilar mehnat resurslari tarkibiga kiritilmaydi. Biroq I va II guruh nogironlarining ayrimlari (agar ishlab chiqarishda qulay sharoitlar yaratilsa) ishlashlari mumkin. Shuning uchun ham mehnatga layoqatli yoshdagi ishlashi mumkin bo'lgan, davlat tomonidan belgilangan pensiya yoshgacha bo'lgan fuqoralar mehnat resurslariga kiradi (I va II guruh nogironlaridan ishlamaydiganlari bundan mustasnodir). Mehnatga layoqatli yoshdagi aholi orasida ishlamaydigan nogironlarning soni nisbatan kamroq va nisbatan barqarordir.

«Mehnatga layoqatli yoshdagi mehnat qilishga qobiliyatli aholi» tushunchasini ta'riflab olgandan keyin, mehnat resurslariga kiradigan

fuqorolarning boshqa kategoriyalariga — ishlaydigan o'smirlar va ishlaydigan pensionerlarga o'tish mumkin.

Fuqorolarning ana shu qismi mamlakat xo'jaligidagi mehnat bilan bandligining huquqiy asosi hamisha qonun bilan belgilanadi. Xususan, hozirgi vaqtda O'zbekiston Respublikasining «Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida»gi qonunida mehnat huquqini ro'yobga chiqarish aholining mehnat bilan bandligi sohasidagi davlat siyosatining eng muhim tamoyillaridan biri sifatida tilga olingan.

3.2. Mehnat resurslarining shakllanishi

«Mehnat resurslarining shakllanishi» tushunchasi ancha vaqtlardan buyon iqtisodiy adabiyotlarda va statistik amaliyotda qaror topgan bo'lib, o'ziga xos tor kasbiy atama sifatida ishlatilib kelinadi. Bu tushunchaning nimadan iborat ekanligi haqida umumiy tarzda qabul qilingan, munozara talab qilmaydigan tasavvur yo'q. Biz esa «mehnat resurslarini shakllantirish» deganda mehnat resurslarining doimiy ravishda yangilanib turishi tushuniladi, deb hisoblaymiz.

Mehnat resurslari qanday shakllanishini aniqlash uchun biz birinchidan, mehnat resurslarini uchta yirik yosh guruhlari bo'yicha — mehnatga layoqatli kishilar, mehnatga layoqatli kishilardan yoshroq va mehnatga layoqatli yoshdan kattaroq kishilarni, ikkinchidan, har bir guruh aholi soniga, uning o'zgarishiga ta'sir qiluvchi omillarni, uchinchidan, mehnat resurslari va aholining tabiiy va mexanik o'zgarishdagi umumiy va o'ziga xos tomonlarni ko'rib chiqishimiz lozim.

Mehnat resurslarining aksariyat qismini ishga layoqatli yoshdagi mehnatga qobiliyatli aholi tashkil etadi. Mehnat qilishga layoqatli yoshdan katta kishilar, ishlovchi pensionerlar va amalda «nol» vazifasini bajaruvchi shaxslar, mehnatga layoqatli yoshdan kichiklar, ishlovchi o'smirlar mehnat resurslarining salmog'ida u darajada sezilarli rol o'ynamaydi.

Mehnatga layoqatli yoshdagi ishga qobiliyatli aholi. Mehnat resurslari tarkibiga I va II guruhdagi ishlaymaydigan nogironlar kirmasligini esda tutgan holda, dastlab biz mehnat qilishga layoqatli yoshdagi aholini, so'ngra uning mehnat qilishga qobiliyatli qismini qarab ko'rib chiqamiz.

Mehnatga layoqatli yoshdagi fuqorolar butun aholining bir qismi bo'lib, ularning soni demografik omil ta'sirida o'zgarib turadi. Ularning qancha bo'lishi tegishli yoshlardagi o'lim darajasiga bog'liq. Bu shuningdek, mehnat qilish yoshiga yetgan yoshlar bilan pensiya yoshiga yetgan fuqorolar soni o'rtasidagi nisbatga ham bog'liq. O'lim qanchalik kam bo'lsa va mehnat qilish

yoshiga yetgan fuqorolar bu yoshdan chiqqan kishilar o'rtasidagi farq qanchalik yuqori bo'lsa, mehnat qilish qobiliyatiga yetgan kishilar soni shunchalik ko'p bo'ladi yoki aksincha.

O'zbekistonda o'tgan asrning 80-yillari oxiri-90-yillari boshidagi iqtisodiy o'zgarishlar o'smirlarga qanday ta'sir qilgan bo'lsa, pensionerlarga ham yuqoridagi sabablarga ko'ra, taxminan shunday ta'sir qildi. Pensionerlarning mehnat bozori birmuncha ko'paydi. Kelgusida uzoq muddatli tamoyillarning ta'sir qilishi tobora ko'proq namoyon bo'ladi, ular vaziyatni izga solib, pensionerlarning mehnat resurslarini to'ldirishga qo'shadigan hissalarini oshiradi.

O'smirlar va pensionerlarning mehnat bilan bandlik darajasidagi o'zgarishlar faqat mehnat resurslariga emas, balki aholining soniga ham daxldordir.

Tug'ilishdagi farqlar darhol aholi sonining oshishiga ta'sir qiladi, mehnat resurslarida esa faqat 16 yildan keyin aks etadi. Qancha kishi pensiya yoshiga yetishi faqat mehnat resurslariga ta'sir qiladi, butun aholi soniga daxldor bo'lmaydi.

Mehnat resurslarining aksariyat qismini mehnat qilishga layoqatli yoshdagi mehnatga qobiliyatli aholi tashkil etadi. Shuning uchun ham mehnat resurslarining dinamikasiga xos xususiyatlar ko'proq darajada mehnatga layoqatli yoshdagi aholi bilan bog'liqdir.

Butun aholi va uning mehnatkash qismidagi dinamikaning xilma-xil yo'nalishda yaqqol ifodalangan o'zgarishi voqealarning normal borishdan chetga chiqish deb qaraladi. Ana shu sababli normal ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanish uchun noqulay shart-sharoit yaratadi.

3.3. Mehnat resurslaridan foydalanish va uning mintaqaviy xususiyatlari

«Mehnat resurslaridan foydalanish» va «mamlakatning mehnat salohiyati» tushunchalari bir-biri bilan o'zaro bog'liqdir.

Biz bu yerda foydalanish deganda iqtisodiyotning resurslaridan biri bo'lgan mehnat resurslarini ta'riflovchi **ikki yo'nalishni** tushunamiz. Bu, **birinchidan**, mehnat resurslarining taqsimlanishi va **ikkinchidan**, ularning mehnatidan iqtisodiyot tarmoqlarida foydalanish samaradorligidir.

Mehnat resurslarini taqsimlash deganda resurslarning iqtisodiyot tarmoqlarida ishlaydigan qismlari va ishlamaydigan qismlari tushuniladi. O'z navbatida, ishlamaydigan qism mehnat qilish qobiliyatiga ega bo'lgan yoshdagi o'quvchilarga va shaxsiy yordamchi xo'jalik bilan

shug'ullanuvchilarga, qurolli kuchlar safida xizmat qilayotganlarga, ishsizlarga, shuningdek, hech yerda ishlamaydiganlarga, o'qimaydiganlarga va ish qidirmaydiganlarga bo'linadi.

Mehnat bilan bandlik turlari bo'yicha mehnat resurslarining taqsimlanishini faqat fuqoro aholisi (bunga harbiy xizmatchilar kirmaydi) bo'yicha kuzatish mumkin.

Ishlaydigan (mehnat bilan band) aholi, o'z navbatida, ayrim tarmoqlar, kasb guruhlari bo'yicha taqsimlanishi, shu jumladan, aqliy va jismoniy mehnat bo'yicha, mehnat rejimi bo'yicha (to'liq yillik bandlik, to'liq bo'lmagan ish kuni hamda haftasi va hokazo), nihoyat ijtimoiy-iqtisodiy sohalar bo'yicha ko'rib chiqiladi.

Xalqaro jihatlardan biri-mehnat bilan bandlarni «iqtisodiy faoliyat turlari bo'yicha» taqsimlashdir. Bu jihatning mazmuni iqtisodiy faoliyat turlari klassifikatori, mahsulot va xizmatlar klassifikatori, deb belgilangan. Unga xalqaro standart tarmoq tasniflashi va xalqaro asosiy mahsulotlar klassifikatori kiradi. Ulap BMTning statistika komissiyasi tomonidan ishlab chiqilgan.

Mehnat resurslarining tuzilishiga yosh nuqtai nazardan murojaat qilish, ayniqsa, muhimdir. U, ayniqsa, bozor sharoitida ko'proq ahamiyatga ega. Amalga oshirilayotgan iqtisodiy islohotlar muvaffaqiyati ko'p jihatdan yoshlarning soniga bog'liq. Yoshlar yangi iqtisodiy «ruh»ni o'zlari va mamlakat foydasi uchun muvaffaqiyatliroq o'zlashtirib oladilar.

Mehnat resurslarini taqsimlashga bog'liq ravishda inson resurslarining imkoniyatlari rivojlanish omillari sifatida katta yoki kichik bo'lishi mumkin. Masalaga ana shu tomondan yondashish jamiyatning mehnat potensialini, hududni, korxonalarni o'rganish va aniqlash imkonini beradi. Mehnat potensialini sifat o'lchovidagi mehnat resurslari sifatida ta'riflash mumkin.

Yuqorida aytilganlardan shu narsa aniqki, «mehnat potentsiali» tushunchasi mehnat resurslari va iqtisodiyotning o'zaro ta'sirini o'rganishga yordam beradigan alohida omildir.

Mehnat resurslarini taqsimlash turlaridan biri-mamlakat hududi bo'yicha taqsimlash bo'lib, u ham muayyan foydali axborot beradi. Respublika hududining iqtisodiy rivojlanish darajasi kishilarning farovonligi va demografik rivojlanishi bilan farq qiladi. Mehnat resurslarini shakllantirishning mintaqaviy xususiyatlari, avvalo, demografik va ijtimoiy-iqtisodiy omillar ta'siri bilan bog'liqdir. Demografik omillarga aholining takror ishlab chiqarilishidagi jadallik kiradi. U hal qiluvchi darajada tug'ilish darajasi bilan bog'liq. Bu daraja qanchalik yuqori bo'lsa, mehnatga qobiliyatli yoshdagi aholi, demak, mehnat resurslari shunchalik tez o'sadi.

Ijtimoiy-iqtisodiy omillardan mehnat resurslarini shakllantirish uchun ancha ahamiyatli mintaqadagi ishlab chiqarish va iqtisodiy konyunktura tuzilmasining xususiyatlari (mehnat unumdorligining o'sishi)ni aytib o'tish mumkin. Bu hol ishlovchi o'smirlar va ishlovchi pensionerlar soniga ta'sir qiladi. Ish o'rinlarining, ayniqsa, o'smirlar va katta yoshdagi ishlovchilar mehnatidan foydalanishga mos keladigan ish o'rinlarining mavjudligi ishlab chiqarish tuzilmasi bilan bog'liq.

Iqtisodiy konyunktura ish kuchiga bo'lgan talabni oshirish yoki kamaytirishi mumkin. Bu bilan mehnat sohasi kengayadi yoki torayadi, tegishli ravishda ko'rib chiqilayotgan mehnat resurslarining ishlashi uchun imkoniyatlar ko'proq yoki ozroq bo'ladi.

Mehnat resurslaridan foydalanishning mintaqaviy xususiyatlari ham demografik va ijtimoiy-iqtisodiy omillarning amal qilishi bilan bog'liqdir. Mehnat resurslaridan foydalanish tomonlaridan biri mehnat resurslarini taqsimlash bo'lsa, ikkinchisi – mehnatni tatbiq etish samaradorligidir.

Mehnat resurslarini taqsimlash demografik va ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishning mintaqaviy shart-sharoitlari ta'siriga ancha ko'proq uchraydi. Demografik omillarning ta'siri aholining yosh tuzilishi orqali namoyon bo'ladi, u odatda, turli mintaqalarda turlicha bo'ladi. Mehnatga layoqatli yoshdagi kishilarning ishlaydigan va ishlamaydigan qismlarga bo'linishi ma'lum darajada ana shu bilan belgilanadi. Aholi orasidagi kichik yoshli bolalar soni o'zlarini uy-ro'zg'or ishlariga bag'ishlaydigan ayollar soniga ta'sir ko'rsatadi. Tajriba shundan dalolat beradiki, bu ikki ko'rsatkich o'rtasida bevosita bog'liqlik bor.

Ijtimoiy-iqtisodiy omillardan eng ahamiyatlilari: iqtisodiy konyunktura va ishlab chiqarish tuzilmasidir. Iqtisodiy konyunkturaga ishsizlar soni, ishlab chiqarish tuzilmasiga esa, xodimlarning tarmoqlar bo'yicha, kasblar, ish kuchining kasbiy tayyorgarligi bog'liq bo'ladi.

Mehnat resurslari shakllanishining va ulardan foydalanishning mintaqaviy xususiyatlarini hisobga olish mehnat resurslarini o'rganishning eng muhim tomonlaridan biridir. Masalaning bu tomonini bilish mehnat munosabatlarini, mehnat bozorini davlat yo'li bilan samarali tartibga solish uchun zarur.

Qisqacha xulosalar

Mehnat resurslari – o'zining aqliy va jismoniy mehnati bilan ijtimoiy ishlab chiqarishda ishtirok etadigan aholining mehnatga layoqatli qismidir.

Mehnat resurslari turli shart-sharoitlar va omillar ta'sirida miqdor va sifat jihatdan shakllanish xususitlariga ega.

Mehnat resurslaridan foydalanish ularning iqtisodiyot tarmoqlarida taqsimlanishi va samaradorligini xarakterlaydi.

Mehnat resurslaridan foydalanish darajasini mehnat unumdorligi, aholining ish bilan bandligi, aholi jon boshiga yalpi ichki mahsulot ishlab chiqarish kabi ko'rsatkichlar ifodalaydi.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Mehnat resurslari deganda nimani tushunasiz?
2. Mehnat resurslarining quyi va yuqori chegaralarini aytib bering.
3. Mehnat resurslari tarkibini gapirib bering.
4. Mehnat resurslarining asosiy manbalariga nimalar kiradi?
5. O'zbekiston Respublikasining «Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida»gi Qonuni va uning mohiyatini tushuntirib bering.
6. Mehnat resurslarini shakllanishi deganda nimani tushunasiz?
7. «Mehnat resurslaridan foydalanish» va «mamlakatning mehnat potentsiali» tushunchalari o'zaro bog'liqligini izohlab bering.
8. Mehnat resurslarini taqsimlashning qanday turlari mavjud?
9. Mehnat resurslaridan foydalanishga qanday omillar ta'sir ko'rsatadi?
10. Mehnat resurslaridan foydalanishning mintaqaviy xususiyatlari nimalardan iborat?

Adabiyotlar ro'yxati

1. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик. -Т.: «Меҳнат, 2004.
2. Абдурахмонов Қ. Х., Холмўминов Ш.Р. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси. Ўқув қўлланма. -Т.: 2004.
3. Барбарова Е.Л. Экономика и социология труда. - М.: 2005.
4. Липснун И.В. Экономика. Учебник. -М.: Омега К, 2004.
5. Нарзикулов Н. ва бошқалар. Инсон ресурслари иқтисодиёти. Ўқув қўлл. - Т.: 2004.
6. Hart Robert A., S.Kawasaki. Work and Pay in Japan. Cambridge: Cambridge University Press, 2003.

Internet saytlari

- <http://www.referat.ru/document/11592> - Анализ трудовых ресурсов предприятия
- <http://www.cisco.com>- Оптимизация трудовых ресурсов - общий обзор

IV BOB

AHOLINI ISH BILAN TA'MINLASH VA ISHSIZLIK

4.1. Aholini ish bilan ta'minlashning mohiyati va uning turlari

Aholini ish bilan ta'minlash inson ijtimoiy rivojlanishining eng muhim jihatlaridan biri — uning mehnat sohasi va u bilan bog'liq bo'lgan ehtiyojlarni qondirish yo'llarini ochib beradi. Ish bilan bandlik odamlar ish joylari qayerdaligidan qat'i nazar, ijtimoiy foydali mehnatda qatnashish yuzasidan kirishadigan o'zaro ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlardir. Ish bilan bandlik munosabatlari, mehnatga layoqatli odamlarning qanchasi va qay darajada ijtimoiy foydali mehnatda qatnashishini ko'rsatadi.

Biroq ish bilan bandlik toifasi faqat iqtisodiy komponent bilan cheklanmaydi. Ish bilan bandlik, avvalo, ijtimoiy munosabatlardir, ya'ni odamlarning jamiyat ichidagi munosabatlaridir, shu bois qandaydir azaliy, bevosita yuzaga kelgan hodisa sifatidagi ijtimoiylik ularning asosiy xususiyati hisoblanadi.

Ish bilan bandlikni ijtimoiy-iqtisodiy hodisa sifatida quyidagicha ta'riflash mumkin: **ish bilan bandlik** — fuqarolarning qonun hujjatlariga zid kelmaydigan shaxsiy va ijtimoiy ehtiyojlarini qondirish bilan bog'liq bo'lgan, ularga ish haqi yoki mehnat daromadi keltiradigan faoliyatdir.

Iqtisodiyotning sifat jihatidan oldingisidan farq qiluvchi har bir rivojlanish bosqichi uchun ish bilan ta'minlashning muayyan modeli mos keladi, chunki uning asosiy xususiyatlari jamiyat faoliyatining muhim jarayonlarini ochib beradi.

Tajriba shuni ko'rsatadiki, jamiyat muammolarini insonning shaxsini, talab-ehtiyojlarini hisobga olmasdan hal qilishga urinish omadsizlikka mahkum etadi. Shuning uchun avvallari olimlar ish bilan bandlik muammolarini ko'rib chiqayotganlarida asosan, uning iqtisodiy jihatlariga e'tibor bergan bo'lsalar, keyingi paytda ish bilan bandlikning ijtimoiy jihatlarini to'g'risida tobora ko'proq gapirilayotganligi bejiz emas.

Aholining ish bilan bandlik konsepsiyasi — jamiyat ijtimoiy iqtisodiy rivojlanishning muayyan bosqichidagi ish bilan ta'minlanishning xususiyatini ochib beradigan qarashlar, tasavvurlar tizimidir. Bunday nazariy tushunchalar markaziga rivojlantirishning ijtimoiy bozor tipidagi davlat

uchun xos bo'lgan rivojlantirishning ijtimoiy bozor tipidagi obyektiv jarayonlarini hisobga oluvchi ish bilan ta'minlanishning shakllanishi qo'yiladi. Bu o'z navbatida muayyan davr mobaynidagi qo'yilgan maqsadlarga erishishning real imkoniyatlari bilan cheklanmaydi.

Ish bilan bandlik ijtimoiy rivojlanishning har bir bosqichiga xos bo'lgan turli ko'rinishlar va shakllarda namoyon bo'ladigan o'ziga xos hodisadir. Ibtidoiy jamoa tuzumi jamiyat a'zolarining to'liq ish bilan bandligiga asoslangandi, uning xususiyati ishlab chiqaruvchi kuchlarning past darajada rivojlanganligida edi. Quldorlik va feodal formatsiyalar asosan qullar va krepostnoylarning majburiy ish bilan bandligiga asoslangan bo'lib, quldorlar ishlamasdan hayot kechirar edilar. Doirasida inson huquqiy jihatdan erkin bo'lgan va yollanma xodim sifatida namoyon bo'ladigan bozor iqtisodiyotiga ega bo'lgan kapitalistik formatsiyada ish bilan band bo'lmagan aholi mavjud bo'ladi. Bunday ish bilan band bo'lmaslik tabiiy va noiloj ishsizlik shaklida bo'ladi. Sotsializm sharoitida to'liq («yoppasiga») ish bilan bandlik e'lon qilingan bo'lib, bu odamning ijtimoiy ishlab chiqarishda qatnashishga majburligi bilan mustahkamlangan edi.

Hozirgi vaqtda ish bilan band aholiga barcha yollanib ishlayotgan xodimlar, o'quvchilar, harbiy xizmatchilar bilan bir qatorda o'zini o'zi mustaqil ravishda ish bilan ta'minlaydigan va tadbirkorlik faoliyati bilan shug'ullanadigan fuqarolar kiritilgan.

Ish bilan bandlar: a) pul bilan to'lanadigan yoki natura holdagi haq evaziga yollanib, shuningdek, o'z faoliyati evaziga qancha muddat haq yoki daromad olishidan qat'i nazar, foyda yoki oilaviy daromad olish uchun yollanmasdan haftasiga kamida 2 soat ish bajarganlar; b) kasalligi yoki jarohatlanganligi tufayli, bemorlarga qarab turuvchilar; yillik mehnat ta'tili yoki dam olish kunlarida, o'z ish joyidan tashqarida ta'lim olganlar; ma'muriyat tashabbusi bilan ta'minoti saqlab qolingani yoki saqlanmagan holda mehnat ta'tilida bo'lgan va boshqa shunga o'xshash sabablar bilan vaqtincha ishda bo'lmaganlar; v) oilaviy korxonada haq olmasdan ish bajargan shaxslardan tashkil topadi. Ish bilan band bo'lgan aholiga ikki guruh fuqarolari kiradi:

1. Ko'ngilli ravishda ish bilan band bo'lmagan, er-xotindan birining, ota-onasi va boshqalarning mablag'lari hisobiga yashaydigan fuqarolar;

2. Noilojdan ish bilan band bo'lmagan xodimlar kiradi, ular, o'z navbatida, quyidagilarni: a) mustaqil ravishda ish qidirayotganlar; b) ish bilan band etish xizmati yordamida ish qidirayotgan; rasmiy maqomga ega bo'lgan ishsizlik yuzasidan nafaqa oladigan ishsiz fuqarolarni o'z ichiga oladi.

Aholi ish bilan bandligining ijtimoiy-demografik muammolari har doim

dolzarb, aniq va ravshan bo'lgani uchun ular mukammal o'rganishga arziydi.

Prezidentimiz kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni rivojlanishiga alohida urg'u berib, "... kichik biznes va tadbirkorlik yaxshi yo'lga qo'yilsa, ayniqsa, qishloq xo'jaligida bo'shagan ishchi kuchlarini ish bilan ta'minlash mahalliy xom-ashyo, dehqonchilik va qurilish resurslarini qayta ishlashni takomillashtirish ichki iste'mol bozorini xalq iste'mol mollari hamda xizmatlar bilan ta'minlash kabi dolzarb muammolarni bartaraf etish mumkin: Shunday qilaylikki, iqtisodiyotimiz tizimida aholi bandligini ta'minlashda kichik biznes va xususiy tadbirkorlik yetakchi kuchga aylansin" — deya bejiz ta'kidlanmagan ¹.

Zamonaviy statistik ma'lumotlar va sotsiologik tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, ayollarning ish bilan bandligi muammosi faqat bizning respublikamizda emas, balki teng huquqli boshqa mamlakatlarda ham qonun va Konstitutsiya bilan himoya qilinadi. Lekin diskriminatsiya (kamsitish) rasmiy tashkilotlarning qarori va nazoratiga qaramasdan, saqlanadi. Masalan, davlat idoralari va kasaba uyushmalari darajasida mehnat munosabatlari bo'yicha reabilitatsiya qaror qabul qilinganda tarmoq, hudud ish beruvchilari bu qarorni bajarmaslikka kelishib oladi, ya'ni o'z qarorlarini ifodalaydi va himoya qiladi.

«2003 yil boshlarida O'zbekistoonda 13 millionga yaqin ayollar bo'lib, ular aholining 50,1 foizini tashkil etgan. Iqtisodiyotda 4 milliondan ziyod ayollar band yoki ular umumiy bandligining soni 44 foizdan iborat. Ayollar iqtisodiy faolligining ko'rsatkichi 65,7 foizni tashkil etadi. Ishga layoqatli ayollarning yoshi 16-54 yoshni tashkil etib, ular 6 milliondan ziyod aholi demakdir. Ish bilan bandlikning yuqori ko'rsatkichini 30-39 yoshgacha bo'lgan ayollar tashkil qiladi, bandlikning umumiy soni 29,3 foizdan iborat» ².

O'zbekiston Respublikasi Prezidenti I.A. Karimovning 1995 yil 2 martda chiqarilgan Farmoni, 1999 yil 17 martdagi «Ayollarni ijtimoiy himoya qilishni kuchaytirishni qo'shimcha me'yorlari haqida»gi Farmoni, 2004 yil 25 maydagi «O'zbekiston xotin-qizlar qo'mitasini qo'llab-quvvatlash borasidagi qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida»gi Farmoni ³ ijrosini ta'minlash chora-tadbirlari dasturi to'g'risida O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining Qarori shundan dalolat beradi ⁴.

¹ Каримов И.А. Ўз келажакимизни ўз қўлимиз билан қурмоқдамиз. -Т.: 7-том.

² «Бозор, пул ва кредит», 2005 йил январь, №1.

³ Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2004 йил 25 майдаги «Ўзбекистон хотин-қизлар қўмитасини қўллаб-қувватлаш борасидаги қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида»ги Фармони. «Халқ сўзи» газетаси, 2004 йил 26 май.

⁴ Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг Қарори, «Халқ сўзи» газетаси, 2004 йил 30 июн.

So'rov natijalari shuni ko'rsatadiki, aksariyat erkaklar ayollarni ish bilan band bo'lishini qo'llab-quvvatlaydilar va ularni ma'lum bir joyda ishlashlarini xohlaydilar. Chet el tadqiqotlari esa boshqacha natijalarni ko'rsatadi: bu yerda aksincha, ayollarning ishlashiga salbiy munosabat bildirgan erkaklarning foizi yuqori.

Tadqiqotchilar ayollarning ishlashiga sabab bo'luvchi quyidagi omillarga katta ahamiyat bergan:

- a) shaxsiy mablag'ga ega bo'lib, eriga iqtisodiy qaram bo'lmaslik uchun;
- b) jamiyat bilan har doim aloqada bo'lib turish uchun;
- c) o'zlarinnig amaliy va kasbiy izzat nafsoniyatlarini ishga tadbiiq etish uchun;

d) oilada bir kishining ish haqi normal turmush faoliyatiga yetmasligini ta'kidlab, shuning uchun ishlashga majbur ekanliklari.

O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2002 yil 31-yanvarda 42-sonli qaroriga muvofiq «Mehnat resurslari balansini tuzish va ishga joylashishga muhtoj shaxslarni aniqlash» bo'yicha uslubiyat yaratildi.

«Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida»gi Qonun 1992 yil 13 yanvarda qabul qilingan bo'lib, unga 1998 yil 1 mayda ba'zi o'zgartirishlar va qo'shimchalar kiritildi. Qonunda aholining ish bilan bandligining asosiy tamoyillari ifodalab berilgan, ular ish bilan bandlik munosabatlariga bozor xususiyatidan kelib chiqib yondoshadi va u bir necha tamoyillar bilan ifodalanadi. Birinchi tamoyil fuqarolarning unumli va ijodiy mehnat qilishga bo'lgan qobiliyatlaridan foydalanishdan iborat favqulodda huquqidir. Mehnat qilishga majbur etishga (qanday shaklda bo'lmasin) yo'l qo'yilmaydi. Faqat qonunda alohida belgilangan hollar bundan mustasnodir.

Shunday qilib, respublikamizning ijtimoiy-iqtisodiy hayotida umuminsoniy qadriyatlarni mustahkamlash uchun muayyan ishlar qilinayotgan bo'lib, bu qadriyatlar orasida eng muhimi **mehnatning ixtiyoriyligidir**. Endilikda ijtimoiy mehnatda ishtirok etish kerak yoki kerak emasligini tanlashdan iborat ustuvor huquq insonning o'ziga tegishlidir.

O'zining mehnatga bo'lgan qobiliyatidan foydalanishdan iborat **favqulodda huquq tamoyili** insonning o'ziga ma'qul bo'lgan joyda o'zi xohlagan vaqt mobaynida ishlash huquqini nazarda tutadi. Har kim o'zi uchun qulay vaqt va ish bilan bandlik usulini mustaqil tanlashi mumkin. Jinsi, yoshi, millati va boshqa belgilaridan qat'i nazar, hammaga doimiy, qisman, vaqtincha, ahyon-ahyonda bo'ladigan ish bilan bandlik,

o'rindoshlik bilan ishlash ish vaqtini tashkil etishning moslashuvchan grafiklari taklif etilishi mumkin. Kasb tanlashdagi huquqning cheklanmaganligi va iqtisodiyot sohaslaridan birida mehnat qilish huquqi ham muhim hisoblanadi (bunga yakka tartibda mehnat qilish ham kirishi mumkin).

Favqulodda tanlash huquqi haqida gapirilganda bu huquqni jamiyatda har kimning u yoki bu ish bilan bandlik turi yoki kasbga bo'lgan ehtiyojini qondirish majburiyati bilan tenglashtirish to'g'ri bo'lmaydi. Jamiyat barchaga o'z qobiliyatlarini ro'yobga chiqarish uchun teng huquqiy shart-sharoitlar yaratib berishi kerak. Masalan, agar biror kishi tadbirkor bo'lmoqchi ekan, jamiyat uning uchun huquqiy shart-sharoitlar yaratib berilishi lozim, lekin bu kishi tadbirkor bo'lish-bo'lmasligi uning shaxsiy fazilatlariga bog'liqdir.

Bunday ish bilan bandlikning ikkinchi tamoyili — fuqarolarning mehnat huquqini ro'yobga chiqarish uchun davlatning shart-sharoitlar yaratib berishi kerakligi oydin bo'ladi. Ish bilan bandlik siyosatiga uni qattiq tartibga solishdan voz kechish, ijtimoiy sohada mehnat qilishning majburiy emasligi, ijtimoiy foydali mehnat qilishning har qanday sohasini tanlash erkinligi va ixtiyoriyligi orqali inson manfaatlari va ehtiyojlarining namoyon bo'lishiga yordam berish asos qilib olingan.

Ish bilan bandlik masalalarini ko'rib chiqayotganda **mehnat va ish bilan bandlik o'rtasidagi aniq farqni ajrata bilish kerak.** Mehnat — insonning o'ziga xos xususiyatlariga ega bo'lgan faoliyati bo'lib, harakatlarni anglatganligi, kuch-quvvat sarflanishi, natijadorlik, ijtimoiy foydalilik va hokazolar shular jumlasiga kiradi. Mehnat vaqt xususiyatiga ega, u bo'linadi va dam olish bilan almashinib turadi. Mehnat — ishchi kuchini ishlab chiqishda ishlatish jarayonidir. Ish bilan bandlik insonning mehnat qilish munosabati bilan va mehnat sohasidagi ehtiyojlarni qondirish bilan bog'liq holda kechadigan ijtimoiy rivojlanishning muhim tomonlaridan biridir. Mehnatdan farqli o'laroq, ish bilan bandlikni odamlarning aniq ish joyidagi amaliy faoliyatiga tenglashtirib bo'lmaydi. Ish bilan bandlik mehnatga layoqatli odamlarning ish bilan qanday ta'minlanganligini ko'rsatadi. Boshqacha qilib aytganda, odamni ish bilan band hisoblash uchun u biron-bir jamoaning a'zosi bo'lishi yoki o'z ishini yaratishi kerak.

Aholini hisobga olishning amaliy ehtiyoji ish bilan ta'minlashning turlarini ajratib ko'rsatish zarurligini nazarda tutadi. Masalan, to'liq, oqilona va erkin tanlangan ish bilan ta'minlash turlari ajratib ko'rsatiladi.

To'liq ish bilan ta'minlash — bu, kasbga oid mehnat bilan ta'minlanish bo'lib, u shaxsga daromad keltiradi va o'zi hamda oilasining munosib turmush kechirishiga sharoit yaratadi.

Aholining ish bilan oqilona ta'minlanishi ishchi kuchiga talab va taklif o'rtasidagi bozor muvozanatiga erishishni bildiradi. Bunday holda ishsizlikning yo'l qo'yilishi mumkin bo'lgan (tabiiy) darajasi vujudga keladi.

Erkin tanlangan ish bilan ta'minlash shuni nazarda tutadiki, bunda o'zining mehnat qilishga bo'lgan qobiliyatiga (ish kuchiga) egalik qilish huquqi faqat uning egasiga, ya'ni xodimning o'ziga tegishli. Mazkur tamoyil har bir xodimning ish tanlashida to'g'ri yo'l tutishini, har qanday ma'muriy tarzda ishga jalb qilishni taqiqlashni kafolatlaydi.

Ish bilan ta'minlash munosabatlari iqtisodiy, demografik va ijtimoiy jarayonlar bilan chambarchas bog'liq. Uning *iqtisodiy mazmunini* xodim uchun o'z mehnati bilan o'ziga munosib tarzda yashashni ta'minlash, ijtimoiy ishlab chiqarish samaradorligining o'sishiga yordam berish imkoniyatida o'z ifodasini topadi. *Ijtimoiy mazmun* shaxsning tarkib topishi va rivojlanishida ifodalanadi. *Demografik mazmun* ish bilan ta'minlash aholining yosh va jinsiy xususiyatlari, tarkibi va boshqalar bilan bog'liqligini aks ettiradi.

Aholini ish bilan ta'minlashning barcha demografik, ijtimoiy, iqtisodiy va boshqa mazmunlari quyidagi mezonlarda o'z aksini topadi: ishchi kuchiga talab va taklif o'rtasida bozor muvozanatiga erishish; qishloq xo'jaligida bo'lmagan ish joylarini ko'paytirish; iqtisodiy faol aholining mehnatdagi ishtirokini oshirish; mehnat unumdorligining o'sishini ta'minlash; qishloq aholisining mehnat daromadlarini ko'paytirish; ishsizlikni kamaytirish va boshqalar.

4.2. «Ishsizlik» tushunchasi va uning sinflashuvi

Ishsizlik va u bilan bog'liq muammolar mehnat bozorida ijtimoiy-mehnat munosabatlarining asosiy mazmunini tashkil etadi. Ishsizlik muammosini o'rganishdan asosiy maqsad aholining ish bilan bandligini oshirish orqali mamlakat ishlab chiqarishini kengaytirish va aholi turmush darajasini yanada yaxshilashga aloqador tadbirlar ishlab chiqishdan iborat. Jamiyatdagi ishsizlik darajasini pasaytirish uchun qo'shimcha ishchi o'rinlari yaratish, ularni ishga tushirish, aholining tabiiy o'sishidan orqada qolmasligi lozim.

Ma'lumki, O'zbekiston dunyo hamjamiyati davlatlari o'rtasida aholisining jadal o'sib borayotganligi bilan ajralib turadi. Respublikamiz aholisi soni har yili o'rtacha 550-600 ming kishiga, mehnatga layoqatli aholi soni esa 250-300 ming kishiga ko'paymoqda.

Iqtisodiy nuqtai nazardan ishsizlik deganda — ishchi kuchining ish joyi bilan ta'minlanmaganligi va natijada, uning biror bir qonuniy daromad manbaiga ega bo'lmashligining muayyan (aniq) holati tushuniladi. Odatda, jahon mamlakatlari ishsizlik tushunchasini Birlashgan Millatlar Tashkiloti

(BMT), Xalqaro Mehnat Tashkiloti (XMT), Iqtisodiy hamkorlik va rivojlanish jamiyati talablariga ko'ra ishlab chiqishadi.

Xalqaro tashkilotlarning bergan ta'rifiga binoan «ishsiz shaxslar» deganda – ishga ega bo'lmagan, ishlashga tayyor va ish izlayotgan fuqarolar tushuniladi. Mana shu asosiy shartlarga rioya qilgan holda, turli mamlakatlarda fuqaroni ishsiz shaxs deb e'tirof etish uchun qo'shimcha shartlar talab qilinadi.

O'zbekiston Respublikasining «Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida»gi Qonuniga binoan ishsiz shaxs deb, mehnatga qobiliyatli (16 yoshdan boshlab to pensiya bilan ta'minlanish huquqini olgunga qadar), ishga va ish haqiga (mehnat daromadiga) ega bo'lmagan ish qidiruvchi shaxs sifatida mahalliy mehnat organlarida ro'yxatga olingan, mehnat qilishga, kasbiy tayyorlash va qayta tayyorlashdan o'tishga, malakasini oshirishga tayyor mehnatga qobiliyatli shaxslar e'tirof etiladi.

Amaliyotdagi iqtisodiy hayotda ishsizlik ishchi kuchi taklifining unga bo'lgan talabdan oshib ketishi tarzida namoyon bo'ladi.

«Iqtisodiyot» fani uchun ishsizlik muammosini o'rganishdan asosiy maqsad - aholining ish bilan bandligini yaxshilash orqali mamlakat (korxonalar) ishlab chiqarishini kengaytirish va aholi turmush darajasini yanada yaxshilashga aloqador tadbirlar ishlab chiqishdan iborat.

Ishsizlikni yaqindan o'rganish, iqtisodiy tabiatini bilish uchun uning sinflashuvini bilish maqsadga muvofiqdir. Kelib chiqish mazmuniga ko'ra, ishsizlikni quyidagi asosiy turlarga ajratish mumkin:

- tabiiy ishsizlik;
- majburiy ishsizlik.

Tabiiy ishsizlik deyilganda ishchi kuchi harakati va uning ma'lum bir jamiyat a'zosi sifatidagi mehnat hulqiga aloqador bo'lgan ish bilan band bo'lmaganlik holatiga aytiladi. Aniqroq qilib aytiladigan bo'lsak, tabiiy ishsizlik guruhlariga kiruvchi ishchi kuchi uning egasi – fuqaroning istak-xohishlariga muayyan ma'noda bog'liq holda ishsizlik holatida bo'lishiga tabiiy ishsizlik deyiladi.

Majburiy ishsizlik turlari esa ishsizlikning ishchi kuchiga aloqador bo'lmagan holda kelib chiqishini tavsiflaydi.

Friksion ishsizlik deyilganda, ishchi kuchining bir ish joyidan boshqa ish joyiga ishga o'tayotganda ishsiz qolish holatiga aytiladi.

Tarkibiy ishsizlik ishchi kuchiga bo'lgan taklif umumiy tarkibining o'zgarishi bilan bog'liq bo'lib, uning tarmoqlar bo'yicha taqsimlanishi o'zgarishiga olib keladi. Bu, odatda, ba'zi kasblar va tarmoqlarning paydo bo'lishi, ba'zilarining yo'qolishi, gohida esa tarmoqlardagi iqtisodiy inqirozlar tufayli mehnat zahiralari qayta taqsimlanishi bilan bog'liq.

Davriy ishsizlik deyilganda, iqtisodiy tushkunlikning muayyan davrida (ishlab chiqarishning pasayishi) yuzaga keladigan ishsizlik turi tushuniladi.

Iqtisod ilmda ishsizlikning boshqa turlari to'g'risida ham so'z yuritiladi. Chunonchi, institutsional ishsizlik, iqtisodiy ishsizlik, yashirin ishsizlik va hokazo.

Ishsizlik tarkibi uning sabablariga ko'ra, ishchi kuchining 4 asosiy toifasini o'z ichiga oladi: ishdan bo'shatilishi natijasida o'z joyini yo'qotganlar, ishdan ixtiyoriy ravishda bo'shaganlar, tanaffusdan so'ng mehnat bozoriga kelganlar, mehnat bozoriga birinchi bor kelganlar. Bu toifalarning o'zaro nisbatlari avvalambor iqtisodiy sikllar fazalariga (bosqichlariga) bog'liq.

Ishsizlik darajasi doimo noldan yuqori, chunki ixtiyoriy va tarkibiy ishsizlik u yoki bu ko'rinishda mavjud bo'ladi. Lekin ishsizlikning tabiiy darajasi inflyatsiyaning kuchayishini to'xtatib turadi.

Amalda ishsizlik tabiiy darajasining eng maqbul miqdori yo'q. Hali hech kim iqtisodiyot uchun ma'lum ishchining ishlab chiqarish bilan shug'ullangandan ko'ra, ishsiz bo'lgani afzal ekanligini isbotlashga erishgan emas. Aksincha, ayrim hisoblardan ko'rinadiki, yalpi milliy mahsulotni yuqori darajada ishlab chiqarish natijasida ishsizlikning tabiiy darajasi pasayadi.

Ammo u maqbul miqdordan yuqori bo'lib qolaveradi. Chunki, yalpi milliy mahsulot ishlab chiqarish o'z imkoniyat darajasiga yetmagan bo'ladi. Yalpi milliy mahsulotni potensial darajasiga yetkazish esa, haddan tashqari iqtisodiy farovonlikka olib keladi va oqibatda inflyatsiya kuchayishi mumkin. Quyidagi tadbirlar ishsizlik tabiiy darajasining pasayishiga ta'sir ko'rsatishi mumkin:

- aholini mavjud ish o'rinlari haqida xabardor etishni yaxshilash;
- mutaxassislar tayyorlashni takomillashtirish;
- ishsizlarni davlat tomonidan muhofaza qilish darajasini pasaytirish;

Xalqaro Mehnat Tashkiloti standarti bo'yicha, tabiiy ishsizlik darajasi 1,5-2,5% ni tashkil etadi.

Amerikalik iqtisodchi Artur Ouken notabiiy yoki davriy ishsizlikning salbiy ta'sirga ega ekanligini matematik holda isbotlab berdi. Ouken qonuniga ko'ra, ishsizlikning tabiiy darajasi 1 foizga oshganda yalpi milliy mahsulot 2,5 foizga kamayadi yoki 2,5 foiz yalpi milliy mahsulot yo'qotiladi. Demak, mos ravishda ularning nisbati 1:2,5 ga teng. Shu nisbatga asoslanib, yo'qotilgan yalpi milliy mahsulotning mutlaq qiymatini aniqlash mumkin.

Ishsizlikning ko'payishi iqtisodiyotning o'sish sur'atlarini pasaytiradi. Shuning uchun ham potensial hajmdagi yalpi milliy mahsulot (yalpi milliy mahsulot n) haqiqatdagi yalpi milliy mahsulot (yalpi milliy mahsulot x) dan katta bo'ladi, ya'ni:

$$\text{Yalpi Milliy Mahsulot } n > \text{Yalpi Milliy Mahsulot } x.$$

4.3. Aholini ish bilan ta'minlash va ishsizlikdan muhofaza qilishni tartibga solish

Ijtimoiy siyosatning tarkibiy qismi bo'lgan aholining ish bilan bandligi siyosati uchta asosiy maqsadga erishishni nazarda tutadi:

- tarkibiy qayta qurishni rag'batlantirish asosida bo'sh qolgan xodimlarni qayta taqsimlash jarayonini jadallashtirish;
- ishsizlarni mehnat hayotiga juda tezlik bilan jalb qilish;
- ish qidirayotganlardan har birini ish bilan ta'min etish.

Aholini ish bilan ta'minlash davlat siyosatining chora-tadbirlari quyidagi sohalar bo'yicha tabaqalashtirilgan:

- ta'sir ko'rsatish obyekti bo'yicha (umumiy va ixtisoslashgan chora-tadbirlar);
- mablag' bilan ta'minlash manbalari bo'yicha.

Aholini ish bilan ta'minlashga ta'sir ko'rsatish usullariga quyidagilarni kiritish mumkin:

- bevosita (ma'muriy) usullar: qonun yo'li bilan tartibga solish;
- mehnat qonunchiligi, jamoa shartnomalari;
- bilvosita (iqtisodiy) usullar: moliyaviy, monetar, fiskal (xazina) siyosati.

Aholini ish bilan ta'minlashga davlatning ta'sir ko'rsatish turlari:

- passiv ta'sir ko'rsatish — ish bilan band bo'lmagan aholiga ijtimoiy yordam;
- faol ta'sir ko'rsatish — mehnat taklifini rag'batlantirish, mehnatga bo'lgan talabni rag'batlantirish, talab va taklifni muvofiqlashtirish chora-tadbirlari va hokazo.

Davlat bandlik siyosati doirasida mehnat bozorini tartibga solishda bandlik jamg'armalarining ahamiyatini alohida ta'kidlab o'tish kerak. Bandlik jamg'armasi xarajatlarini shartli ravishda to'rtta yo'nalish bo'yicha qismlarga ajratish mumkin:

1. Ishsizlik bo'yicha nafaqaga sarflanadigan mablag'lar, ishsizlarga moddiy yordam ko'rsatish, uzoq muddatli nafaqalar to'lash. Bularni passiv siyosat deb atash qabul qilingan.

2. Qayta tayyorlash va jamoat ishlariga sarflanadigan mablag'lar. Faol siyosatning mazkur shakli amaldagi qonunchilikdan kelib chiqadi, ya'ni bandlik sohasidagi davlat xizmati uchun majburiy hisoblanadi.

3. Moliyaviy qo'llab-quvvatlashga, qimmatli qog'ozlar sotib olish va boshqa xarajatlarga mo'ljallangan mablag'lar kiradi. Aytib o'tilgan bu shakllarni birlashtirib turadigan tomon shuki, ular qonun bilan

kafolatlanmagan. Shu bilan birga "moliyaviy qo'llab-quvvatlash" moddasiga doir xarajatlarni mehnat bozoridagi faol siyosat shakllariga kiritish qabul qilingan.

4. Bandlik xizmatlarini rivojlantirish uchun mo'ljallangan mablag'lar (ularni ta'minlash, kapital mablag'lar, reklama, "Bandlik" axborot xizmati).

Ishsizlarga uzoq muddatli nafaqalar tayinlanishi munosabati bilan Pensiya jamg'armasi xarajatlari bandlik jamg'armasidan qoplanadi. Hozirgi vaqtda aholining «Bandlik jamg'armasi»ga badallar to'lashi uchun sug'urta tarifi mehnat haqiga to'lashga mo'ljallangan mablag'larning 0,5%ini tashkil etadi. Badallik uchun badallar to'lashdan nogironlarning jamoat tashkilotlari, nogironlar va pensionerlarning jamoat tashkilotlari, ularga tegishli bo'lgan korxonalar, shuningdek, diniy birlashmalar ozod qilinadi.

Hozirgi vaqtda O'zbekistonda mehnat bozorini boshqarishda bir qator yo'nalishlar mavjud bo'lib, ular aholi bandligi davlat xizmatiga taalluqlidir. Bu xizmatning asosiy vazifasi mehnat bozori haqidagi axborotni tarqatish hisobiga mehnat bozorining faoliyat ko'rsatish samaradorligini oshirishdan iborat.

O'zbekistonda aholi bandlik xizmati 1991 yilda tashkil etilgan edi. Respublika aholi bandlik xizmati ishining asosiy tamoyillari xalqaro amaliyotga muvofiq keladi. Hozirgi vaqtda O'zbekiston aholi bandligi xizmati mintaqalarda (viloyatlar, shahar va tumanlarda) ishlab turibdi.

Mehnat birjalari mehnat bozori haqidagi, uning ahvoli va istiqboli to'g'risidagi axborotlarni to'playdi. Bozor tuzilmasi sifatidagi mehnat birjasi xilma-xil vazifalarni bajaradi.

Aholi bandligini nodavlat darajada tashkil etish sohasidagi tijorat tuzilmalarining boshqa shakllari ham mavjud.

Qisqacha xulosalar

Aholini ish bilan ta'minlash — bu, fuqarolarning ehtiyojini qondirish bilan bog'liq bo'lgan, qonunlarga zid bo'lmagan ish haqi (mehnat daromadi) keltiradigan faoliyatidir. Bandlikning ahvoli, uning eng muhim xususiyatlari milliy farovonlik haqida, iqtisodiy rivojlanish sohasida tanlangan yo'lning samarali ekanligi to'g'risida xulosa chiqarish imkonini beradi.

Ishsizlik darajasi mamlakat iqtisodiyoti qay darajada taraqqiy etganligi hamda iqtisodiyotda sodir bo'layotgan o'zgarishlarning muhim ko'rsatkichlaridan biri hisoblanadi. Ishsizlik darajasi deganda, ishsizlar sonining iqtisodiy faol aholi tarkibidagi salmog'i tushuniladi.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Aholini ish bilan ta'minlashning ijtimoiy-iqtisodiy mazmuni nimadan iborat?
2. O'zbekiston Respublikasining «Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida»gi qonuni bo'yicha kimlar ish bilan ta'minlangan hisoblanadi?
3. Aholini ish bilan ta'minlashning qanday asosiy turlari mavjud?
4. Davlat aholining ish bilan bandligini oshirish bo'yicha qanday tadbirlarni amalga oshiradi?
5. Ish bilan ta'minlanmagan aholiga kimlar kiradi?
6. Ishsizlik nima va uning darajasi qanday aniqlanadi?
7. Ishsizlikning kelib chiqish sabablarini ayting.
8. Ishsizlikni qanday turlarini bilasiz?
9. Artur Ouken qonunining mazmuni nima?
10. Davlat ishsizlarni ish bilan ta'minlash borasida qanday tadbirlarni amalga oshiradi?

Adabiyotlar ro'yxati

1. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик. -Т.: «Меҳнат», 2004.
2. Абдурахмонов Қ.Х., Холмўминов Ш.Р. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси. Ўқув.қўл. -Т.: 2004.
3. Барбарова Е.Л. Экономика и социология труда. —М.: 2005.
4. Иванова—Швец Л.Н. Управление трудовыми ресурсами. Учеб.пос. —М.: 2004.
5. Кучмаева О.В., Егорова Е.А. Экономика труда. Учеб.пос. —М.: 2004.
6. Продолжительность занятости и трудовая мобильность. —М.: ТИЕС, 2003.

Internet saytlari

- <http://www.ucop.edu/ile/> - Ish va ish bilan bandlik instituti
- <http://www.uvm.edu/~women/?Pageqlibraryeconomy.html> — Iqtisod va ish bilan bandlik
- <http://www.yandex.ru/yandpage?&q=657960312&p> - Служба занятости населения

V BOB

MEHNAT BOZORI: SHAKLLANISHI VA RIVOJLANISHI

5.1. Mehnat bozorining ijtimoiy-iqtisodiy mohiyati

Bozor - ayrim tovarlar va xizmatlarga talab bilan murojaat qiluvchi xaridorlar va taklif asosida yetkazib beruvchi sotuvchilarni bir-biriga qo'shadigan institut yoki mexanizmdir. Xomashyo, materiallar, yoqilg'i, tayyor mahsulot, qimmatli qog'ozlar, pul (kredit) bozorlari bir-biridan farqlanadi. Ana shu bozorlarni tashkil etishning o'ziga xos xususiyatlari bor. Ularning namoyon bo'lishiga, asosan, bozor negizi — mazkur bozorda oldi sotdi obyekt bo'ladigan tovar ta'sir etadi. Shunga ko'ra, bozorlar turli shakllarda: bular tamaddixon va kichik do'konchadan tortib, yirik fond birjasi va xalqaro kreditlar bozorigacha bo'lishi mumkin.

Ular orasida mehnat bozori alohida o'rin tutadi. Bozor iqtisodiyotining ajralmas va muhim tarkibiy qismi - mehnat bozori. Aynan mehnat bozori orqali g'oyat muhim milliy resurs bo'lgan mehnat mintaqalar, tarmoqlar, firmalar va kasblar bo'yicha taqsimlanadi. Shu bozorda uning bahosi ham belgilanadi.

Hozirgi vaqtda o'tish davri iqtisodiyotining oldida turgan dolzarb muammolardan biri - mehnat bozorini samarali shakllantirish va rivojlantirishdir. Mehnat bozorining asosiy ko'rsatkichlarini quyidagi jadvalda ko'rish mumkin:

5.1-jadval

Joriy mehnat bozorining asosiy ko'rsatkichlari.

Yillar	Ish qidiruvchilar sifatida ro'yxatdan o'tganlar, ming kishi	Ishga joylashganlar, ming kishi	Ishga joylashganlarning ro'yxatdan o'tganlar sonidagi ulushi %	Hisobot davri oxirida ishsizlar soni, ming kishi
2000	421,4	280,6	66,6	35,4
2001	462,8	318,1	68,7	37,5
2002	448,2	322,2	71,9	34,8
2003	430,5	317,4	73,7	32,2
2004	425,0	323,7	76,2	34,8
03/I	108,3	77,1	71,2	39,2
03/I-II	231,6	167,1	72,1	42,5
03/II-III	337,0	248,0	73,6	38,1

04/I	104,8	76,2	72,8	36,6
04/I-II	228,1	170,5	74,8	41,3
04/I-III	331,1	252,3	76,2	36,6
05/I	106,2	80,5	75,8	37,0
05/I-II	220,5	171,9	78	38,1

2005 yil 1-yarim yilligida joriy mehnat bozori 220,5 ming kishini qamrab oldi, bu esa o'tgan yilning mos davriga nisbatan 7,6 ming kishiga kamdir. Shuning uchun, oxirgi 2-3 yilda ishga joylashish masalasi bo'yicha mehnat birjasiga murojaat qilganlar sonining kamayishi tendentsiyasi nafaqat saqlanib qolmoqda, balki kuchayib bormoqda. Shunday qilib, 2004 yil 1-yarim yilligida bu ko'rsatkich 3,5 ming kishi yoki 1,5%ga, 2005 yilda esa 7,6 ming kishi yoki 3,4%ga kamaygan. 2005 yilda bu kamayish asosan Farg'ona (5,5 ming kishi yoki 17,2%ga), Andijon (1,7 ming kishi yoki 10,6%ga) viloyatlari va Toshkent shahri (1,7 ming kishi yoki 17,1%ga) hisobiga ro'y berdi. Bu esa joriy mehnat bozorining nisbatan zaifligini, shuningdek aholining Farg'ona vodiysi kabi mehnat tanqisligi mavjud hududlarda mehnat birjasi orqali o'zlariga ma'qul ishni topa olishiga yyetarli darjada ishonmasliklarini bildiradi. Mehnat birjasida ro'yxatdan o'tgan fuqarolarning to'rt dan uch qismi (74,9%) qishloq joylariga to'g'ri keladi. Shuning uchun ushbu ko'rsatkichda qishloqning ulushi yildan-yilga ortib bormoqda, bu esa qishloq joylarida aholi bandligi yuzasidan tig'iz vaziyat vujudga kelganidan dalolat beradi¹.

Mehnat bozori – bu, mehnatga qobiliyatli aholining ish bilan band bo'lgan va band bo'lmagan qismlari va ish beruvchilar o'rtasidagi munosabatlarni hamda ularning shaxsiy manfaatlarini hisobga oluvchi aloqalar (mehnat kelishuvlari) asosida “mehnatga qobiliyatlarini” xarid qilish - sotishni amalga oshiruvchi, shuningdek, ishchi kuchiga talab va taklif o'rtasidagi nisbatlarni bevosita tartibga soluvchi, bozor iqtisodiyotining murakkab, ko'p aspektli, o'suvchi va ochiq ijtimoiy-iqtisodiy tizimchasidir.

Shuni ta'kidlash joizki, “mehnat bozori” tushunchasining ijtimoiy-iqtisodiy mazmuni va uning tarkibiy qismlarining tadqiqoti mazkur bozorning o'tish davrida bajariladigan **asosiy vazifalarni** ham aniqlashga imkon beradi:

- ishchi kuchiga talab va taklifning hajmi, tarkibi va nisbatini shakllantirish;
- bozor uslubida xo'jalik yuritishining iqtisodiy, ijtimoiy va huquqiy mexanizmlari yordamida ishchi kuchiga talab va taklifni tartibga solish;
- mehnat resurslarining oqilona bandligini ta'minlashga bevosita ta'sir ko'rsatish;
- ishsizlar ish topishiga, ularning malakasi va raqobat qobiliyatini oshirishga ko'maklashish;

¹ «O'zbekistotn iqtisodiyoti». Axborot va tahliliy sharh. Iqtisodiy tadqiqotlar va ta'lim markazi. 2005, №10.

ishlab chiqarish xarajatlarini qisqartirish va mehnat taqsimotini o'zgartirish.

5.2. Mehnat bozorining shakllanishi va uni tartibga solish

Mehnatning erkinligi va ixtiyoriyligi – mehnat bozori shakllanishining asosiy sharoiti yoxud shartidir.

Shu bilan bir qatorda mehnat bozorining shakllanishiga bevosita ta'sir ko'rsatayotgan bir qator iqtisodiy, ijtimoiy, demografik, tabiiy-iqlimiy va huquqiy shart-sharoitlar va omillar mavjudki, ularni biz quyida batafsilroq ko'rib chiqamiz.

Mehnat bozori (MB) shakllanishining **asosiy iqtisodiy shart-sharoiti bo'lib, yollanma xodimlarni o'z ishchi kuchlariga nisbatan shaxsiy mulkchiliklari va ish beruvchilarning ish joylariga jamoa yoki xususiy mulkchiligi xizmat qiladi.** Bu yerda shuni nazarda tutish kerakki, mazkur subyektlarni o'zaro almashuv munosabatiga kirishiga ularning shaxsiy manfaatlari majbur qiladi, uning orqasida shaxsiy iste'molchilik yotadi. Ular ham, o'z navbatida, takror ishlab chiqarishda aholi ijtimoiy-iqtisodiy turmushining faqat kerakli ijtimoiy ehtiyoji ifodalanishida aks etadi.

MBning vujudga kelishi, ishchi kuchiga talab va taklif o'rtasidagi muvozanatga erishish uchun, o'zaro raqobat qilishga tayyor erkin va teng huquqli sheriklar iqtisodiy munosabatlarda bo'lishlarini taqozo etadi. Bozorda yollanma xodim va ish beruvchi shaxsiy erkinlik va iqtisodiy zaruriyat nuqtai nazaridan o'zaro bog'langan hamda bir-birlariga qaram bo'lsalar ham bir-birlariga qarshi turadilar.

Ishchi kuchi talab va taklifi o'rtasida bozor muvozanatiga erishish MBning shakllanishida hal qiluvchi iqtisodiy shartlardan biri hisoblanadi. Ammo bunday muvozanat mavjud emas. Buning asosiy sababi – taklif qilingan mehnatga layoqatli aholi sonining unga talab miqdoriga nisbatan tez o'sishi.

Mehnat bozori kon'yukturasi shakllanishining ijtimoiy shart-sharoitlari ichida yollanma xodimlar va ish beruvchilarning sifat ko'rsatkichlari oshishi yetakchi o'rin egallaydi.

Ish beruvchi va yollanma xodim o'rtasida tuzilgan mehnat shartnomasi (kontrakt) mehnat bozorida ishchi kuchini sotish, sotib olishning **hal qiluvchi huquqiy shart-sharoiti** hisoblanadi.

Ishchi kuchiga talab va taklif nisbati yaxshilanishiga tabiiy-iqlim sharoitlari muhim rag'batlantiruvchi omil bo'lib xizmat qiladi. Yuqori unumdor qishloq xo'jaligi yerlarida va yetarlicha suv bilan ta'minlangan yashash joylarida ishchi kuchi ko'proq jamlanadi va ish joylari normal faoliyat ko'rsatadi. Yangi ish joylarini yaratish va ishlab turgan korxonalarni kengaytirish yo'li bilan ishchi kuchiga talab va taklif o'rtasidagi muvozanatni ta'minlashga ma'lum darajada imkoniyatlar vujudga keltiriladi. Bu esa, mehnat resurslarining ortiqchalik darajasini, demak, ishsizlik miqyosini ham keskin kamaytirishga bevosita ta'sir etadi.

Shu bilan birga ortiqcha mehnat resurslariga ega respublikamiz hududlarida ishchi kuchiga talabning oshishi va uning taklifi pasayishiga bevosita ta'sir etuvchi omillarni tadqiq qilish eng muhim ijtimoiy-iqtisodiy ahamiyat kasb etadi. **Ishchi kuchiga talabning ortishini** asoslovchi omillarga quyidagilar kiradi: noqishloq xo'jaligi tarmoqlarida yangi ish joylarini yaratish, mehnat qo'llaniladigan amaldagi mintaqalarni texnik qayta jihozlash, modernizatsiyalash, qayta ta'mirlash, xorijiy sarmoyalarni jalb qilish, yangi yerlarni o'zlashtirish, qayta ishlash sanoati, xizmatlar ko'rsatish va shaxsiy mehnat faoliyati ko'lamini kengaytirish, kichik va o'rta biznes hamda xususiy tadbirkorlikni rivojlantirish va boshqalar. Shu bilan bir vaqtda **ishchi kuchi taklifini** va ish joylariga ehtiyojni **pasaytiruvchi** omillar vujudga keladi va ular ta'sir qila boshlaydi: shaxsiy yordamchi xo'jalik, yakka mehnat faoliyati, xususiy tadbirkorlik va o'z-o'zini band qilishning boshqa sohalarini rivojlantirish, bandlikning egiluvchan va nostandart shakllarini kengaytirish, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil qilishning bozor usullarini tatbiq etish, inflyatsiya va ishsizlikni pasaytirish, mahalliy kadrlarning mobilligini (safarbarligini) hamda malakasini oshirish va boshqalar.

Shu bilan birga shunday omillar ham borki, ular kompleks holida **ishchi kuchi taklifining shakllanishi** holatiga sezilarli darajada ta'sir ko'rsatadi. Ularga quyidagilar kiradi: ishlashni xohlovchilar, yollangan xodimlar va ish beruvchilarning tabiiy va mexanik harakatlari; turmush uchun zarur bo'lgan mablag'lar jang'armasi; yollangan xodimlarning pul daromadlari; nafaqaxo'rlar va bolali ayollarning mehnat va ijtimoiy pensiyalari, imtiyozlari va kafolatlari; kasbga tayyorlash yoki qayta tayyorlash va malakasini oshirishga zaruriyati bo'lgan shaxslarni mablag'lar bilan ta'minlovchi davlat, korxonalar va oilaning moliyaviy imkoniyatlari; shaxsiy yordamchi xo'jaligida va yollanmasdan "uy mehnati" da band bo'lganlar soni; Qurolli Kuchlarda xizmat qiluvchilar soni va ularda xizmat qilish muddati; muqobil va malakali kasbiy xizmatlarni takomillashtirish va hokazo.

Ishchi kuchiga talabning o'sishi yoki kamayishi (dinamikasi) quyidagi miqdor va sifat ko'rsatkichlarining o'zgarishi bilan belgilanadi: mavjud bo'lgan va yangidan yaratiladigan ish joylari; investitsiya salohiyati va uning takror ishlab chiqarish tuzilishi; iqtisodiyotdagi tarkibiy o'zgarishlar; mulkchilik shakllarining turli-tumanligi; korxonalar va tashkilotlarning to'lovga qodir emasligi (bankrotligi) va hokazo.

Mehnat bozorida yuzaga keladigan ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlar tizimida aholining ish bilan bandligi va mehnat sharoitlarini belgilash, u yoki bu ijtimoiy muammolarni hal qilish, ijtimoiy-mehnat mojarolarini bartaraf etish bo'yicha ish beruvchilar bilan yollanma xodimlar o'rtasidagi munosabatlar markaziy o'rin egallaydi. Mehnat bozorida mazkur munosabatlar jamoaviy, shaxsiy va hududiy usullar asosida tartibga solinadi. Jamoaviy bitimlar tuzilayotganda

O'zbekiston Respublikasining «Mehnat Kodeksi», Xalqaro Mehnat Tashkilotining Konvensiyasi va tavsiyalariga asoslaniladi. Xalqaro Mehnat Tashkilotining Konvensiyasida (54-bandida) ta'kidlanganidek, "Jamoaviy muzokaralar, bir tomondan, 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 tashkilotlari o'rtasidagi munosabatlarni tartibga solish maqsadlarida olib boriladigan barcha muzokaralarni bildiradi".

Mehnat bozorida bunday tartibga solishni qo'llanishning eng muhim afzalligi shundaki, unda qabul qilinadigan qarorlar nihoyatda qayishqoq (egiluvchan, moslashuvchan) bo'ladi, ularni na qonunchilik, na sud va na ma'muriy usullarga qiyoslab bo'lmaydi.

Xodim bilan tuzilgan shaxsiy shartnoma ish beruvchi uchun ancha foydalidir. Shaxsiy shartnoma tizimi mehnatkashning mehnat sharoiti va unga to'lanadigan ish haqini shu odamga qarab belgilash imkonini beradi. Jamoaviy bitimlar esa, bunday imkoniyatni bermaydi. Shu bilan birga, tuziladigan shaxsiy bitim ko'p hollarda mehnatkashlarni ijtimoiy kafolatlarning kattagina qismidan mahrum etadi.

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:

a) ishchi kuchiga talabni oshirish usuli.

Bozor iqtisodiyotiga o'tish sharoitlarida mulkni xususiyashtirish va davlat tasarrufidan chiqarish, iqtisodiyotimizni tarkibiy o'zgartirish, zarar keltirib ishlayotgan korxonalarni tugatish, fan-texnika taraqqiyoti yutuqlari va intensiv texnologiyalarni joriy etish hisobiga asosan ishlab chiqarishdan bo'shatilayotgan xodimlar — mehnatkashlar salmog'i ko'paymoqda.

Ishchi kuchiga bo'lgan talabni oshirishni rag'batlantirish usullarini tatbiq etish — mehnat resurslarining oqilona bandligini ta'minlashga hamda mazkur hududlar uchun samarali tarmoqlarni rivojlantirishga qaratilgandir.

Yangi ish joylarini yaratish maqsadida to'g'ridan-to'g'ri investitsiyalar — sarmoyalar qo'llanishining asosiy yo'nalishlari sifatida qishloq xo'jalik mahsulotlarini qayta ishlash, saqlash va xarid qilish hamda agroservis 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 kabilarni sanab o'tish lozim.

Muvaqqat ish joylarini yaratish va mulkchilikning turli shakllarini rivojlantirish, ayniqsa kichik biznes va tadbirkorlikni rivojlantirish aholi bandligini oshirishning eng muhim yo'nalishlaridan biridir. Respublikamiz Prezidenti I.A.Karimovning Oliy Majlis Qonunchilik palatasi va Senatining Qo'shma majlisidagi ma'ruzasida ta'kidlanganidek, «2004 yilda mamlakat iqtisodiyotida kichik biznes va xususiy tarmoq ko'lami hamda hajmi salmoqli darajada o'sdi. Kichik biznes korxonalari soni o'tgan yilda 14 foizga ko'paydi. Xususiy tadbirkorlikni rivojlantirish hisobiga 425 mingdan ziyod yangi ish o'rinlari tashkil etildi. Bu 2003 yilga nisbatan 14 foiz ko'p, demakdir. Bu natijalarga erishishda tadbirkorlarning erkin faoliyat yuritishlari kafolatlash, ularni davlat ro'yxatiga olishning soddalashtirilgan mexanizmini joriy qilish, mahsulot va xizmatlarni sertifikatlashtirish tartibini unifikatsiya qilish, kichik biznes subyektlarining kredit resurslaridan foydalanish imkoniyatlarini kengaytirish bo'yicha ko'rilgan chora-tadbirlari muhim omil bo'ldi»¹.

Yangi ish joylarini yaratish korxonalarining iqtisodiy manfaatdorligini oshirish, byudjet 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 chora-tadbirlari yordamida amalga oshiriladi;

b) ishchi kuchi taklifini kamaytirish usuli.

Ishchi kuchlari taklifini kamaytirish, shuningdek, ularning mehnat bozoriga oqib kelishini qisqartirish va boshqa joyga ketishni rag'batlantirish hamda ish vaqti va mavjud ish joylarini ijtimoiy ishlab chiqarishda band bo'lganlar o'rtasida qayta taqsimlash orqali samarali bandligini tashkil etish 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 talaba o'rinlarini ko'paytirish va kechki hamda sirtqi o'quvdagi talaba o'rinlarini qisqartirish, ishlab chiqarishdan ajralgan holda o'qiyotganlarga stipendiyalarni oshirish, ayollarga bola parvarishi uchun to'lanadigan nafaqalar va beriladigan muddatni ko'paytirish. Mehnat stajini hisoblashda ularga imtiyoz berish; pensionerlar, nogironlar hamda ularni parvarishlaydigan shaxslarning pensiyalarini oshirish — mehnat bozorida ishchi kuchlari oqib kelishini kamaytirish chora-tadbirlari hisoblanadi.

Ish bilan bandlar orasida ish vaqti va ish joylari ishchi kuchlari taklifini kamaytirish maqsadlarida qayta taqsimlanadi. Aholi bandligining xususiy va vaqtincha shakllariga o'tishlarni rag'batlantirishga ularga ham ish bilan to'la band qilingan shaxslarga mo'ljallangan ijtimoiy ta'minotning turlarini, ta'tillar va ijtimoiy kafolatlarning miqdorlarini o'rnatish, kafolatlangan eng kam

¹ «Тошкент оқшони», 2005 йил 31 январ.

miqdordagi ish haqi bilan ta'minlash, har yili beriladigan ta'tillarni o'z vaqtida berish, ish kuni va ish haftasi davomiyligini qisqartirish orqali erishish mumkin.

Mamlakatimizning ishchi kuchi 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.

Ushbu usullarning mohiyati quyidagilardan iborat:

a) ishchi kuchlariga talabni kamaytirish usullari.

Usullarning mazkur guruhiga hududiy hokimiyatlarning u yoki bu mintaqalarda va tarmoqlarda ishlab chiqaruvchi kuchlarni joylashtirish va yangi ish joylarini vujudga keltirishni sekinlashtirishga oid quyidagi chora-tadbirlar: ortiqcha ishchi kuchlaridan foydalanganlik uchun qo'shimcha soliqlar belgilash; qat'iy kredit siyosatini o'tkazish; korxonaga xodimni ishga olganlik uchun bir martalik to'lov joriy etish; ortiqcha ishchi va xizmatchilarni qisqartirishni rag'batlantirish va hokazolar kiradi. Bundan tashqari, ishchi kuchlariga talabni kamaytirishda mehnat unumlorligini oshirish va tejamkorlikka erishishi muhim ahamiyatga egadir.

b) ishchi kuchlari taklifini ko'paytirish usuli.

Hozirgi shart-sharoitlarda mehnat byurosiga ishchi kuchlari taklifini mutloq ko'paytirishga, qayta ishlash sanoati va xizmat ko'rsatish tarmoqlari va shaxobchalari hamda shaxsiy mehnat faoliyati sohalarining rivoji jiddiy to'siq bo'lishi mumkin.

Bundan tashqari, hozirgi paytda ishchi kuchi taklifi na kasb, na malaka strukturasi bo'yicha hudud iqtisodiyotining noqishloq ishlab chiqarish tarmoqlaridagi jonli mehnatga talabning o'sish sur'atiga javob bermaydi. Shu bois ishchi kuchi taklifining sifat ko'rsatkichlarini o'zgartirish hamda uning mehnat bozoridagi raqobatbardoshligini oshirish lozim. Buning uchun esa, bandlik davlat xizmati tizimidagi va boshqa o'quv yurtlaridagi xodimlarning malakasini oshirishni tashki etish, korxonalarining o'zidagi maxsus kurslarda kasb-korga o'rgatishni yaxshilash va ularga soliq to'lovida imtiyozlar berish, mahalliy kadrlar raqobatbardoshligini oshirishning maqsadli dasturini ishlab chiqish kerak.

5.3. Mehnat bozori rivojlanishining asosiy bosqichlari va modellari

Mehnati bozori rivojlanishining **birinchi bosqichida** (1991-1996yy.) quyidagi vazifalar bajarilgan: mehnat birjasi va bandlik xizmatining boshlang'ich tashkilotlari tashkil etilib, ular ishsizlik va bo'sh o'rinlar miqdori va tuzilishining hisob-kitobi, tahlili va kelajagi, band bo'lmagan aholini ishga joylashtirish va qayta o'qitish, bandlikka ko'maklashish jamg'armasini tashkil etish va sarflash ishlari bilan shug'ullandilar, kichik va o'rta biznes hamda xususiy tadbirkorlik

doirasida imtiyozli kreditlar ajratish yo'li bilan yangi ish joylarini yaratishga, muayyan moliyaviy yordam ko'rsatildi, iqtisodiyot tarmoqlarida, ayniqsa, qishloq xo'jaligida tarkibiy islohotlar amalga oshirilib, paxta yakkahukmronligini tugatish uchun shart-sharoitlar yaratildi; yollanma xodimlar va ish beruvchilar sonining huquqiy asoslari yaratildi va boshqalar.

Bu davrda aholining ish bilan bandlik darajasi pasayishi, ishsizlik darajasi oshishi, ishchi kuchiga talab va uning taklif o'rtasidagi nomutanosiblik ortishi kuzatildi.

Ushbu bosqichning yakuniy natijasi — mehnat bozorini shakllantirish uchun ijtimoiy-iqtisodiy va tashkiliy-huquqiy shart-sharoitlar yaratilishi bo'ldi.

Ikkinchi bosqichda (1997-2000 yy.) quyidagi vazifalar belgilandi: mahalliy investitsiyalar va juda zarur bo'lgan holda xorijiy kreditlarni jalb qilish asosida qishloq xo'jaligida yangi ish joylarini yaratish yo'li bilan ishchi kuchiga talabni oshirish; mehnatga layoqatli o'smirlar, ko'p bolali ayollar, pensionerlar va nogironlar uchun kvotalangan ish joylarini tashkil etish va ularni iqtisodiy rag'batlantirishni ta'minlash; band bo'lmagan shaxslarga yangi ish joylarini yaratish bilan shug'ullanuvchi — ish beruvchilarga doimiy yordam ko'rsatish; ishchi kuchi taklifini uning malakasini, raqobatbardoshligini va eksportni oshirish yo'li bilan kamaytirish; mulkchilikning turli shakllarini joriy etish va milliy iqtisodiyotda chuqur islohotlarni o'tkazish asosida aholini ish bilan bandligi sohasida tarkibiy o'zgarishlarni amalga oshirish; ish haqi va boshqa mehnat daromadlarining manbalari darajasidan soliq stavkasini keskin kamaytirish; bandlik xizmatining bozor infratuzilmasini tashkil qilish; mehnat shartnomalarini tuzishni takomillashtirish va boshqalar. Bular bandlik darajasi sezilarli o'sishi va ishsizlik kamayishi hamda ishchi kuchiga talab va uning taklifi o'rtasidagi farq qisqarishiga xizmat qildi.

Uchinchi bosqichda (2001-2005yy.) quyidagi vazifalarni amalga oshirish ko'zda tutildi: ishchi kuchiga talabning oshishi va uning taklifini kamaytirishga yo'naltirilgan tadbirlarni amalga oshirishni kuchaytirish; bandlik xizmati va uning infratuzilmasi negizida qudratli va tez rivojlanuvchi tizimni yaratish; ishsizlikni yo'l qo'yilishi mumkin bo'lgan darajagacha qisqatirish; ish bilan band bo'lmagan mahalliy xodimlarning malakasi, raqobatbardoshligi, ijtimoiy himoyasi va eksportni oshirish, mehnat bozori, bandlik va ishsizlikni tartibga solishning samarali tashkiliy-iqtisodiy va huquqiy mexanizmlarini yaratish va hokazolar.

Qayd etilgan vazifalarni bajarish ijtimoiy yo'naltirilgan mehnat bozorining shakllanishiga olib keladi.

Mazkur bozor rivojlanishining **keyingi bosqichida (2006-2010yy.)** ishchi kuchi talabi va taklifi o'rtasidagi bozor muvozanatiga erishish mumkin.

Sof raqobat bozori modeli quyidagi xususiyatlar bilan tavsiflanadi:

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

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

· na firmalar, na ishchilar ish haqi bozor stavkasi ustidan nazorat qilmaydilar, demak na ular, na bular ish haqi qanday bo'lishini belgilay olmaydilar.

Monopsoniya modeli (ya'ni, bitta xaridor monopoliyasi) yollovchining sotib olish (yollash) monopoliyasiga ega bo'lishi vaziyatini aks ettiradi.

Ikki tomonlama monopoliya modeli kuchli tarmoq kasaba uyushmalari harakat qiladigan monopsonik bozor sharoitlariga xosdir.

Boshqacha qilib aytganda, *monopsonik* model bilan kasaba uyushmalari harakati hisobga olinadigan model birlashtirilgan taqdirda ikki tomonlama monopoliya o'rin tutadi.

Fransiya modeli. Fransiyada oxirgi 10 yil ichida ishsizlik darajasi 12,0 % atrofida saqlanmoqda. Ishsizlikka qarshi kurashish uchun ham faol, ham sust chora-tadbirlar qo'llaniladi, lekin mehnat bozorida passiv (sust) siyosat ma'qulroq ko'riladi.

Shvetsiya modeli. Shvetsiyada 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.

Amerika modeli. Amerika Qo'shma Shtatlarida kon'yuktura o'zgargan va qo'llanilayotgan ishchi kuchi hajmini kamaytirish zarurati paydo bo'lgan yoki korxonalar norentabel bo'lib qolgan taqdirda xodimlarni ishdan bo'shatish chorasi ishga solinadi.

Yaponiya modeli. Bu mamlakatda mehnat munosabatlari tizimi umrbod yollanishga asoslanadi, umrbod yollanish xodimlarning korxonada ishlaydigan eng yuqori (55—65 yoshga) yetgunlariga qadar ish bilan bandlik kafolatlanishini ko'zda tutadi.

Qisqacha xulosalar

Mehnat bozori — ishchi kuchining mehnatga bo'lgan qobiliyatini sotish va sotib olish tizimidir.

Mehnat bozorining tarkibiy qismlari ishchi kuchiga talab, ishchi kuchining taklifi, qiymati va bahosi hamda uni yollashda raqobat hisoblanadi.

Mehnat bozori o'zining asosiy vazifalarini bajarishi talab va taklif o'rtasidagi farq kamayishiga, aholining ish bilan bandligi oshishiga olib keladi.

Mehnat bozori shakllanishida asosiy muammo bo'lgan ishchi kuchiga talabning ortishi va taklifning kamayishi turli omillar, tamoyillar va cheklovlar ta'sirida amalga oshiriladi.

Mehnat bozoridagi umumiy ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlar jamoa va shaxsiy shartnomalar asosida tartibga solinadi.

Mehnat bozorini yaqin kelajakda rivojlantirishning bosh maqsadi – mehnat resurslari bilan ko'p ta'minlangan hududlarda ishchi kuchiga talabni oshirish va uning taklifini kamaytirishdir.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Mehnat bozori nima?
2. Mehnat bozorining tarkibiy qismlari nimalardan iborat?
3. Mehnat bozorining qanday asosiy vazifalari bor?
4. Mehnat bozorining shakllanishiga qanday shart-sharoitlar ta'sir etadi?
5. Mehnat bozori shakllanishining qanday tamoyillari mavjud?
6. Mazkur bozor shakllanishining qanday omillari bor?
7. Ishchi kuchiga talab va taklif shakllanishiga nimalar ta'sir bo'ladi?
8. Mehnat bozorini tartibga solishning ahamiyati nimada?
9. Jamoa va shaxsiy mehnat shartnomlarining o'rni qanday?
10. Mehnat resurslari bilan ko'p va kam ta'minlangan hududlarda mehnat bozori qanday usullar yordamida tartibga solinadi?
11. Mehnat bozori rivojlanishining bosh maqsadi nima?
12. Mehnat bozorining qanday rivojlanish bosqichlari mavjud?

Adabiyotlar ro'yxati

1. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик. -Т.: «Меҳнат», 2004.
2. Абдурахмонов Қ.Х., Холмўминов Ш.Р. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси. Ўқув.қўл. -Т.: 2004.
3. Барбарова Е.Л. Экономика и социология труда –М.: 2005.
4. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. Учебник для ВУЗов - М.: Норма, 2005.
5. Иванова –Швец Л.Н. «Управление трудовыми ресурсами» Учеб. пос. –М.: 2004.
6. Холмўминов Ш.Р., Хомитов К.З. Малакали аграр меҳнат бозорининг шаклланиши. -Т.: «Фан». 2003.
7. Холмўминов Ш.Р. Меҳнат бозори иқтисодиёти. Ўқув.қўл. -Т.: 2004.
8. Kaufman В.Е., Hotchkiss J.L. The economics of labor markets. 5th ed. Fort Worth, TX : Dryden Press , 2000.

Internet saytlari

- <http://www.gov.uz/uz/ctx.scm?sectionIdq1658&contentIdq2187> – aholi va mehnat resurslari
- <http://www.tc.columbia.edu/iee/Labor2.htm> - Mehnat bozori.
- www.c148.forates.com- Экономика и социология труда.

VI BOB

MEHNAT RESURSLARI BALANSINI TUZISH HAMDA ISHGA JOYLASHISHGA MUHTOJ SHAXSLARNI ANIQLASH USLUBIYATI

6.1. Mehnat resurslari balansining iqtisodiyotni tartibga solishdagi ahamiyati

Jahon tajribasidan ko'rinib turganidek, bozor munosabatlari sharoitida mehnat resurslarining ish bilan bandligini ta'minlash muammolari keskinlashadi. Iqtisodiyoti o'tish davrida bo'lgan, ortiqcha ishchi kuchining bo'shatilishiga va faol ish qidirayotgan shaxslar sonining ko'payishiga olib keladigan tarkibiy o'zgarishlarni amalga oshirayotgan mamlakatlarda bu muammolar yanada dolzarb bo'lib qolmoqda.

Aholisi 26 million kishini tashkil etadigan O'zbekiston qudratli mehnat salohiyatiga ega. Mehnat resurslari mamlakat barcha aholisining 50 %dan ko'prog'ini tashkil etadi. Shu munosabat bilan, O'zbekiston Respublikasi Prezidenti I.A. Karimov ta'kidlaganidek, «Ishlashni xohlovchilarning hammasini ish bilan ta'minlabgina qolmasdan, eng maqbul, ijtimoiy yo'naltirilgan ish bilan bandlikni vujudga keltirish uchun zarur sharoitlar yaratish maqsadida mukammal mehnat bozorini shakllantirish, ishga joylashishga muhtoj bo'lgan shaxslarni to'la hisobga olish g'oyat muhim ahamiyat kasb etadi»¹.

Ushbu muammolarni hal qilishda mehnat resurslarini shakllantirish va taqsimlashning ishga joylashish borasidagi real ehtiyojni aniqlash imkonini beradigan balans usulidan foydalanib, aholining ish bilan bandligini hisobga olishni takomillashtirish muhim ahamiyatga ega. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2002 yil 31 yanvardagi 42-sonli «Aholining ish bilan bandligini hisobga olish tizimini takomillashtirish to'g'risida»²gi maxsus Qarori qabul qilindi. Ushbu Qarorda oliy va o'rta maxsus ta'lim muassasalarida mehnat resurslari balansini tuzish hamda ishga joylashishga muhtoj shaxslarni aniqlash uslubiyatini o'rganish nazarda tutilgan.

Yuqorida ko'rsatilgan Qarorni bajarish yuzasidan ishlab chiqilgan o'quv-

¹ Karimov I.A. Ўзбекистон иқтисодий ислохотларни чуқурлаштириш йўлида. -Т.: «Ўзбекистон», 1998.

² Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2002 йил 31 январдаги 42-сонли Қарори.

uslubiy qo'llanma mehnat resurslari balansini tuzishning uslubiy yondashuvlarini va tartibini, mehnat resurslarini, ish bilan bandlikni va ishsizlikni bildiradigan ko'rsatkichlar tizimini, atamalar va tushunchalarni o'z ichiga oladi.

6.2. Mehnat resurslarining hisobot va prognoz balansini tuzish uslubi

Mehnat resurslari balansini tuzish hamda ishga joylashishga muhtoj shaxslarni aniqlash chog'ida asosiy axborot manbalari davlat statistikasi (mehnat bo'yicha, aholi bo'yicha statistika hisobotlari) ma'lumotlari, ma'muriy hisobga olishning (masalan, mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish organlari, uy-xo'jaliklari, xodimlar ro'yxatlari) har xil turlari, shuningdek, ish bilan bandlik masalalari yuzasidan ishchi kuchini tanlab, tekshirishdan iborat. Ushbu xilma-xil manbalar ulardagi axborotning xususiyati va mazmuni, ma'lumotlarni to'plash shakllari va usullarga qarab bir-biridan farq qilishi mumkin.

Ishchi kuchini tanlab tekshirib chiqish – ma'lumot to'plash vositalari orasida eng moslashuvchan usuldir. Ularning natijalariga qarab mehnat resurslarining shakllanishini, ish bilan bandlar, ishsizlar, iqtisodiy nafaol aholi sonini ko'rsatuvchi ma'lumotlarni olish mumkin. Zaruratga qarab, tushunchalar, ta'riflar va savollarni o'zgartirish mumkin. Bu esa ayrim aholi guruhlari ishchi kuchida ishtirok etishining turli shakllarini aniqlash imkonini beradi. Bunday moslashuvchanlik ushbu tekshiruvlarni turli iste'molchilar talablarini qondirish uchun ayniqsa yaroqli qiladi, xalqaro miqyosda qiyoslanadigan natijalarni ta'minlaydi. Ishchi kuchini tekshirib chiqish faqat ishlayotganlarni emas, balki vaqtincha ish bilan band bo'lmaganlarni ham qamrab olganligidan, u mehnat resurslari va ularning taqsimlanish tuzilmasi haqida to'la-to'kis tasavvur hosil qilishni ta'min etadi.

Mehnat resurslarining hisobot balansini har qaysi yil yakunlariga qarab O'zbekiston Respublikasi bo'yicha, Qoraqalpog'iston Respublikasi bo'yicha, viloyatlar va Toshkent shahri bo'yicha tuziladi, shahar va qishloq aholisiga bo'linadi. Uni umumlashtirilgan holda quyidagi shaklda ko'rsatish mumkin:

Ko'rsatkichlar	Jami	Shahar	Qishloq
I. Hamma mehnat resurslari			
Shu jumladan:			
Mehnat yoshidagi ishlashga qobiliyatli aholi			
Ishlayotgan o'smirlar va pensionerlar			
II. Mehnat resurslarining taqsimlanishi			
II.1. Iqtisodiy faol aholi			
Shu jumladan:			
1. Ish bilan bandlar			
Shulardan:			
Rasmiy sektorda			
Norasmiy sektorda			

2. Ish bilan band bo'lmagan, ishga joylashishga muhtoj shaxslar			
Shulardan:			
Rasman ro'yxatdan o'tgan ishchilar			
Mehnat organlarida ish izlayotgan sifatida hisobda turuvchilar			
Mehnat organlarida ro'yxatdan o'tmasdan mustaqil ravishda ish qidirayotganlar			
II.2. Iqtisodiy nafaol aholi			

Hisobot balansi o'z ichiga quyidagi ko'rsatkichlarni oladi:

Mehnat resurslarining miqdori. Bu miqdor mehnat yoshidagi mehnatga qobiliyatli aholi soni bilan mehnat yoshidan kichik va katta, ishlayotgan shaxslar sonining yig'indisi sifatida aniqlanadi:

$$MR = MYoM + IO'P$$

Bunda: MR – mehnat resurslari; MYoM – mehnat yoshidagi mehnatga qobiliyatli aholi; IO'P – ishlayotgan o'smirlar va pensionerlar.

MYoM soni mehnat yoshidagi aholi (16 yoshdan 60 yoshgacha bo'lgan erkaklar va 16 yoshdan 55 yoshgacha bo'lgan ayollar) sonidan ikkala jinsga mansub mehnat yoshidagi ishlamayotgan I va II guruh nogironlari hamda imtiyozli shartlar asosida pensiya olayotgan, ishlamayotgan pensionerlar sonini chegirib tashlash yo'li bilan aniqlanadi:

$$MYoM = E_{(16-60)} + A_{(16-55)} - Nog,$$

Bunda: $E_{(16-60)}$ – 16 yoshdan 60 yoshgacha bo'lgan erkaklar; $A_{(16-55)}$ – 16 yoshdan 55 yoshgacha bo'lgan ayollar; Nog – mehnat yoshida bo'lib, ishlamayotgan I va II guruh nogironlari (16 yoshdan 60 yoshgacha bo'lgan erkaklar va 16 yoshdan 55 yoshgacha bo'lgan ayollar) hamda imtiyozli shartlar asosida pensiya olayotgan, ishlamaydigan pensionerlar.

Axborot olish manbai:

$E_{(16-60)}$, $A_{(16-55)}$ yuzasidan – aholining jins va yosh tarkibi bo'yicha statistika ma'lumotlari;

Nog yuzasidan – Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligining mehnat yoshidagi nogironlar soni hamda imtiyozli shartlar asosida pensiya olayotgan pensionerlar to'g'risidagi ma'lumotlari;

IO'P yuzasidan – korxonalarining 16 yoshga to'lmagan ishlayotgan o'smirlar va pensionerlar haqidagi statistika hisobotlari.

Iqtisodiy faol aholi soni. Ushbu ko'rsatkich quyidagi formula bo'yicha aniqlanadi:

$$IF = IB + II$$

Bunda: IF – aholining iqtisodiy faol qismi; IB – ish bilan bandlar; II – ishga joylashishga muhtoj shaxslar.

Ish bilan bandlar soni. Hisobot davrida ish bilan bandlar soni quyidagi formula bo'yicha hisoblab chiqariladi:

$$IB = I_r + I_{dx} + I_{nr}$$

Bunda: I_r – iqtisodiyotning rasmiy sektorida (korxonalar, tashkilotlar, muassasalarda) ish bilan band bo'lganlar.

I_{dx} – dehqon xo'jaliklarida ish bilan band bo'lganlar.

I_{nr} – iqtisodiyotning norasmiy sektorida ish bilan band bo'lganlar.

Axborot olish manbai:

I_r yuzasidan – korxonalar va tashkilotlarning mehnat bo'yicha statistika hisobotlari, soliq organlarining ma'lumotlari;

I_{dx} yuzasidan – statistika organlarining hisob-kitoblari va ishchi kuchini tekshirib chiqish ma'lumotlari;

I_{nr} yuzasidan – ishchi kuchini tekshirib chiqish ma'lumotlari.

Mehnat resurslarining prognoz balansi hisobot balansi ko'rsatkichlarini, mehnat resurslarining o'sishi, iqtisodiy faoliyat tarmoqlari va turlari bo'yicha taqsimlanishi istiqbollari, ishga joylashtirilishi kerak bo'lgan aholi sonini, shuningdek, mamlakat va mintaqalarni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish, fan-texnika taraqqiyoti yutuqlarini joriy etish prognozini hisobga olgan holda tuziladi.

Ishga joylashtirilishi kerak bo'ladigan mehnat yoshidagi aholining ko'payishini aniqlash vaqtida ishchi kuchini tekshirib chiqish natijalari bo'yicha olingan ma'lumotlardan foydalaniladi. Buning uchun mehnat yoshidagi aholining taxmin qilinayotgan ko'payishiga ishlashni istamaydigan yoki ishga kirishish imkoniga ega bo'lmagan shaxslar soni, shuningdek, norasmiy sektorda band bo'lgan shaxslar soni miqdorida tuzatish kiritiladi (kamaytiriladi).

Mehnat resurslari balansining bashorati istiqbolli hisob-kitob ma'lumotlari asosida mehnat resurslari hisobot balansini tuzish uchun nazarda tutilgan tadbirlarga muvofiq ishlab chiqiladi.

6.3. Ishga joylashishga muhtoj shaxslarning sonini aniqlash uslubi

Ish bilan band bo'lmagan, ishga joylashishga muhtoj bo'lgan shaxslar soni mehnat yoshida ish bilan band bo'lmagan, mehnat organlari tomonidan ishsiz (OI) maqomi berilgan shaxslarni; mehnat organlarida ish qidirayotganlar (IQ) sifatida ro'yxatga olinganlar; mehnat organlariga murojaat qilmasdan mustaqil ravishda ish qidirayotganlar (IQm)ni o'z ichiga oladi.

Axborot olish manbai:

OI va IQ bo'yicha - mehnat organlarining hisobot ma'lumotlari;

IQm bo'yicha - ishchi kuchini tekshirib chiqish ma'lumotlari.

IQ sonini aniqlash uchun balans tuzilgan paytda mehnat organlarida hisobda turgan shaxslar sonidan rasman ishsizlar maqomi berilgan shaxslar, shu jumladan, ishsizlik bo'yicha nafaqa olayotgan, jamoat ishlarida band bo'lgan hamda mehnat organlari yo'llanmasi bo'yicha kasb-hunar tayyorgarligidan o'tayotgan, qayta ta'lim olayotgan va malakasini oshirayotgan shaxslar chegirib tashlanadi.

Mustaqil ish qidirayotgan shaxslar (IQSh) sonini hisoblab chiqarish uchun:

1) ishchi kuchini tekshirib chiqish natijalariga ko'ra, ish bilan band bo'lmagan, ishga joylashishga muhtoj aholining salmog'i aniqlanadi:

$$IBJS=(IBT-INAT): SS*100,$$

Bunda: **IBJS** - ish bilan band bo'lmagan, ishga joylashishga muhtojlar salmog'i; **IBT** - ishchi kuchini tekshirib chiqish natijasida aniqlangan ish bilan band bo'lmaganlar soni, jami; **INAT** - ishchi kuchini tekshirib chiqish natijasida aniqlangan iqtisodiy nafaol aholi, jami; **SS** - mehnat yoshidagi so'rovdan o'tkazilganlar soni.

2) ish bilan band bo'lmagan, ishga joylashishga muhtoj shaxslarning umumiy soni quyidagi formula bo'yicha aniqlanadi:

$$IBJ=IBJS:100,$$

Bunda: **IBJ** - ish bilan band bo'lmagan, ishga joylashishga muhtoj shaxslar soni; **MAT** - mehnat yoshidagi aholi soni; **IBJS** - tekshirish natijasida aniqlangan ish bilan band bo'lmagan, ishga joylashishga muhtoj shaxslar salmog'i.

3) Mustaqil ravishda (mehnat organlariga murojaat qilmasdan) ish izlayotgan shaxslar soni ish bilan band bo'lmagan, ishga joylashishga muhtoj shaxslar soni bilan mehnat organlarida ish izlayotganlar sifatida ro'yxatdan o'tgan va rasman ishsiz maqomini olgan shaxslar o'rtasidagi farq sifatida aniqlanadi:

$$IQm=IJM-IQ-RI,$$

Bunda: **IQm** - mustaqil ish qidirayotganlar; **IJM** - ishga joylashishga muhtojlar; **IQ** - mehnat organlarida ish qidirayotganlar sifatida ro'yxatga olinganlar; **RI** - rasman ishsizlar.

Iqtisodiy nafaol aholi. Mehnat resurslarining balansini tuzish vaqtida ularning taqsimlanishi sxemasiga asosan, iqtisodiy nafaol aholining soni har doim mehnat resurslari soni bilan iqtisodiy faol aholining soni o'rtasidagi farqdan iborat bo'ladi:

$$INA=MR-IF,$$

Bunda: INA – iqtisodiy nafaol aholi; MR – mehnat resurslari soni; IF – mehnat resurslarining iqtisodiy faol qismi.

6.4. Iqtisodiyotning norasmiy sektorida ish bilan band bo'lganlarni aniqlash

Iqtisodiyotning norasmiy sektorida ish bilan band bo'lganlar jumlasiga rasmiy statistikada hisobga olinmagan, doimiy, vaqtinchalik, bir martalik va mavsumiy ishlarni yollanib bajaradigan, shu jumladan, mazkur ishlarni amalga oshirish uchun respublikadan tashqariga chiqib ketadigan shaxslar, o'z biznesini yuritadigan, sheriklar bilan yollanmasdan ishlayotgan shaxslar, taqiqlanmagan, lekin ro'yxatga olinmagan faoliyatdan ish haqi yoki daromad topadigan shaxslar (masalan, chorva mol boqish va yyetishtirish bilan band bo'lganlar, dehqon bozorlari va chakana bozorda xaridorlarga va savdo qiluvchilarga xizmat ko'rsatadigan, doimiy bo'lmagan savdo joylarida savdo bilan band bo'lgan, xususiy tarzda odam tashish bilan va faoliyatning boshqa turlari bilan band bo'lgan shaxslar) kiradi.

Iqtisodiyotning norasmiy sektorida ish bilan band bo'lgan shaxslar soni O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi tomonidan maxsus ishlab chiqilgan dastur bo'yicha yilning har choragida ishchi kuchini tekshirib chiqish asosida aniqlanadi.

Iqtisodiyotning norasmiy sektorida ish bilan band bo'lgan aholi sonini ishchi kuchini tanlab tekshirish ma'lumotlari asosida aniqlash uchun:

a) Iqtisodiyotning norasmiy sektorida tegishli faoliyat turlari bilan shug'ullanayotgan shaxslar sonining so'rovdan o'tkazilgan mehnat yoshidagilar sonidagi salmog'i quyidagi formula bo'yicha aniqlanadi:

$$SS_i = SM_i : SM * 100,$$

Bunda: SS_i – iqtisodiyotning norasmiy sektorida faoliyatning konkret (i) turi bilan shug'ullanuvchi so'rab chiqilganlarning salmog'i; SM_i – iqtisodiyotning norasmiy sektorida konkret (i) faoliyat turi bilan shug'ullanuvchi so'rovdan o'tkazilganlar miqdori; SM – mehnat yoshidagi so'rab chiqilganlar miqdori, jami.

b) Olingan natijalar bo'yicha iqtisodiyotning norasmiy sektorida konkret faoliyat turi bilan band bo'lgan aholi soni quyidagi formula asosida hisoblab chiqariladi:

$$NRB_i = MYoT * SS_i : 100,$$

Bunda: NRB_i – iqtisodiyotning norasmiy sektorida faoliyatning konkret (i) turi bilan band bo'lganlar soni;
 $MYoT$ – mehnat yoshidagi aholi soni;

MYoT haqida axborot olish manbai Y aholining jins va yosh tuzilmasi to'g'risidagi statistika hisoboti ma'lumotlari.

v) Iqtisodiyotning norasmiy sektorida ish bilan band bo'lganlar umumiy sonini aniqlash uchun faoliyatning har bir konkret turi bo'yicha NRB haqidagi ma'lumotlar qo'shiladi:

$$NRB = SNRB_p$$

Bunda: NRB – norasmiy sektorda ish bilan band bo'lganlar soni.

Ish bilan band aholini iqtisodiyot tarmoqlari va iqtisodiy faoliyat turlari bo'yicha taqsimlash. Mehnat resurslari balansida ish bilan band aholi soni amaldagi milliy tasniflagichlarga muvofiq iqtisodiyot tarmoqlari (iqtisodiy faoliyat turlari) bo'yicha taqsimlanadi va bunda quyidagilar ajratib ko'rsatiladi:

- sanoat;
- qishloq xo'jaligi;
- qurilish;
- transport va aloqa;
- savdo va umumiy ovqatlanish;
- moddiy-texnikaviy ta'minot, sotish va tayyorlash;
- moddiy ishlab chiqarishning boshqa tarmoqlari;
- uy-joy-kommunal xo'jaligi va maishiy xizmat ko'rsatish;
- ta'lim, fan, madaniyat, san'at;
- noishlab chiqarish sohasining boshqa tarmoqlari.

Bunday usul aholining iqtisodiy faollik darajalarini, mehnat resurslarining faoliyat turlari bo'yicha taqsimlanishini tahlil etish va baholash imkonini beradi. Bu esa ish bilan bandlikni davlat tomonidan tartibga solish choralarini ko'rish uchun zarurdir.

Axborot olish manbai: statistika hisoboti, ishchi kuchini tekshirib chiqish ma'lumotlari.

6.5. Mehnat resurslari hamda ishga joylashishga muhtoj shaxslar soni balansi ma'lumotlaridan foydalanish

Mehnat resurslari va ishga joylashishga muhtoj shaxslar sonining hisobot va prognoz balanslari asosida mehnat resurslarining ish bilan bandlik darajasi hamda ishsizlik darajasi aniqlanadi, ish bilan bandlikni davlat tomonidan tartibga solish va aholi daromadlarini oshirish chora-tadbirliri ishlab chiqiladi.

Mehnat resurslarining ish bilan bandlik darajasi quyidagi formula bo'yicha foizlarda hisoblab chiqariladi:

$$Bd = (B : IF) * 100,$$

Bunda: Bd - mehnat resurslarining ish bilan bandlik darajasi; B - ish bilan

bandlar soni; IF - iqtisodiy faol aholi soni.

Ishga joylashishga muhtoj shaxslar salmog'i (yoki umumiy ishsizlik darajasi) quyidagi formula bo'yicha aniqlanadi:

$$Ijms=(IM : IF) * 100,$$

Bunda: Ijms - ishga joylashishga muhtoj shaxslar salmog'i, %; IM - ishga joylashishga muhtoj shaxslar soni; IF - iqtisodiy faol aholi soni.

Olingan ma'lumotlar, shuningdek, mehnat resurslari va ishga joylashishga muhtoj shaxslar soni balansini hisoblab chiqarishga doir axborot, ularni turli davrlardagi dinamikasiga qarab tahlil qilish mehnat resurslari miqdori va tarkibini, mehnat bozorida va ish bilan bandlik sohasidagi kundalik tamoyillarni hamda prognoz qilinayotgan o'zgarishlarni baholash uchun asos bo'ladi.

Iqtisodiy faol va nafaol aholi, ish bilan bandlar va band bo'lmagan, ishga joylashishga muhtojlar soni haqidagi axborot ish bilan bandlikni rag'batlantirish va kengaytirishga qaratilgan siyosatni ishlab chiqish chog'ida muhim rol o'ynaydi. Ayrim aholi guruhlari, hududlar, tarmoqlar bo'yicha tegishli ma'lumotlar, shu jumladan, ishchi kuchini tekshirib chiqish jarayonida olingan ma'lumotlar ish bilan bandlik siyosati hamda mehnat bozorini tartibga solishning ijtimoiy oqibatlarini baholash uchun qimmatli ma'lumotlar beradi.

Ish bilan bandlik odamlarning ko'pchiligi uchun asosiy daromad manbai bo'lganligidan, mehnat resurslari, shu jumladan, ishga joylashishga muhtoj shaxslar balansining materiallari aholi daromadlarini qo'llab-quvvatlash, kambag'allik darajasini pasaytirishga qaratilgan chora-tadbirlarni ko'rishda muhim omil bo'ladi.

Mehnat resurslari hamda ishga joylashishga muhtoj shaxslar soni balansining ma'lumotlari turli tahliliy maqsadlar uchun, masalan, mehnat resurslarining shakllanish omillarini, ularning ish bilan bandligini va ishsizlikni aniqlash, shuningdek, mehnat bozorining ahvoli va ish bilan bandlik sohasidagi vaziyat, ishlab chiqaruvchi kuchlarning rivojlanishi va joylashishi haqida jamoatchilikka axborot berish uchun xizmat qilishi mumkin.

Qisqacha xulosalar

Mehnat resurslari balansi ishchi kuchi iqtisodiyotning turli sektorlari va tarmoqlari bo'yicha taqsimlanishini to'g'ri aniqlash imkonini beradi.

Mehnat resurslari balansini tuzishda davlat statistikasi, korxonalar, firmalar va bandlik tashkilotlarining yillik hisobotlaridan keng foydalaniladi.

Mehnat resurslarining hisobot balansi tarkibiga mehnat resurslarining miqdori, iqtisodiy faol aholi soni, ish bilan bandlar soni kabi ko'rsatkichlar kiradi.

Iqtisodiyotning norasmiy sektorida ish bilan band bo'lganlar sonini aniqlashda sotsiologik so'rov usuli qo'llaniladi.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Mehnat resurslari balansi haqida qanday tushunchaga egasiz?
2. Mehnat resurslari balansining iqtisodiyotni tartibga solishdagi ahamiyati qanday?
3. Mehnat resurslarining hisobot balansi qanday tuziladi?
4. Mehnat resurslarining miqdori qanday aniqlanadi?
5. Ish bilan band aholi iqtisodiyot tarmoqlari bo'yicha qanday taqsimlangan?
6. Ish bilan band aholi iqtisodiy faoliyat turlari bo'yicha qanday taqsimlangan?
7. Ish bilan band bo'lmagan, ishga joylashishga muhtoj shaxslar soni qanday aniqlanadi?
8. Iqtisodiyotning norasmiy sektorida ish bilan band bo'lganlarni aniqlash uslubi qanday?
9. Mehnat resurslarining prognoz balansini tuzish nimalarga muvofiq amalga oshiriladi?
10. Mehnat resurslari hamda ishga joylashishga muhtoj shaxslar soni balansi ma'lumotlaridan qanday foydalaniladi?

Adabiyotlar ro'yxati

1. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик. -Т.: «Меҳнат», 2004.
2. Абдурахмонов Қ.Х., Холмўминов Ш.Р. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси. Ўқув.қўл. -Т.: 2004.
3. Барбарова Е.Л. Экономика и социология труда. –М.: 2005.
4. Иванова–Швец Л.Н. Управление трудовыми ресурсами. Учеб.пос. –М.: 2004.
5. Рофе А.И. и др. Экономика и социология труда. -М.: 2003.
6. Экономика труда (социально-трудовые отношения). Под.ред Н.А.Волгина, Ю.Г.Одегова. -М.: “Экзамен”, 2003.

Internet saytlari

- <http://www.gov.uz/uz/ctx.scm?sectionIdq1658&contentIdq2187> – Aholi va mehnat resurslari
- <http://www.tc.columbia.edu/iee/Labor2.htm> - Mehnat bozori.
- <http://yas.yuna.ru/?1879053312@0810489856> - Баланс трудовых ресурсов

VII BOB. AHOLINING TURMUSH DARAJASI VA DAROMADLARI

7.1. «Turmush darajasi» tushunchasi va uning konsepsiyasi

Prezidentimiz I.A.Karimov ta'kidlaganidek, "Mamlakatni modernizatsiya qilish va aholiga munosib turmush sharoitu yaratib berish borasida o'z oldimizga qo'ygan maqsad va vazifalarimiz hamda mintaqa va jahon bozorlarida ro'y berayotgan o'zgarishlar, kuchli talab va raqobat iqtisodiy islohotlarni yanada chuqurlashtirishni obyektiv shart qilib qo'ymoqda"¹.

Aholining turmush darajasi davlat ijtimoiy-iqtisodiy siyosatining samaradorligini baholashning eng muhim mezonidir. Aholi daromadlari va turmush darajasini oshirish amalga oshirilayotgan iqtisodiy islohotlarning va ijtimoiy rivojlanishning bosh strategik maqsadidir. «Turmush darajasi» tushunchasi zamonaviy talqinda inson faoliyatining barcha tomonlariga taalluqli bo'lgan keng qamrovli tushunchadir.

Turmush darajasi deganda, aholining zaruriy, moddiy va nomoddiy ne'matlar hamda xizmatlar bilan ta'minlanganlik darajasi, ularni iste'mol qilish darajasi tushuniladi.

Aholi turmush darajasini yaxshilash va respublika aholisini ijtimoiy himoyasini kuchaytirish maqsadida O'zbekiston Respublikasi Prezidentining «2005 yilning 1 mayidan ish haqi, pensiyalar, stipendiyalar, ijtimoiy nafaqalar miqdorini oshirish to'g'risida»gi Farmoni e'lon qilindi. Unga ko'ra byudjet tashkilotlari ishchilarining oylik maoshlari, barcha turdagi pensiya va ijtimoiy to'lovlar, oliy, o'rta maxsus o'quv yurtlari talabalari stipendiyalarining miqdori 1,2 marotaba oshirildi².

2005 yil 1 mayida yagona tarif setkasiga asosan mehnatga xaq to'lash bo'yicha nolinchii razryadga eng kam ish haqi miqdorida tarif stavkasi qabul qilindi va u 7835 so'm qilib belgilandi. Bundan tashqari yangi tarif koeffitsiyentlari tasdiqlandi (22 razryad bo'yicha 9,019 gacha).

Aholining farovonlik darajasini ifodalash uchun «turmush darajasi», «xalq farovonligi», «turmush faoliyati xavfsizligi», «turmush tarzi», «mehnat faoliyati sifati», «turmush sifati» kabi turli tushunchalar qo'llaniladi. Ba'zan turli atamalar bir mazmunni anglatrsa, boshqa hollarda ular o'rtasidagi farq muayyan

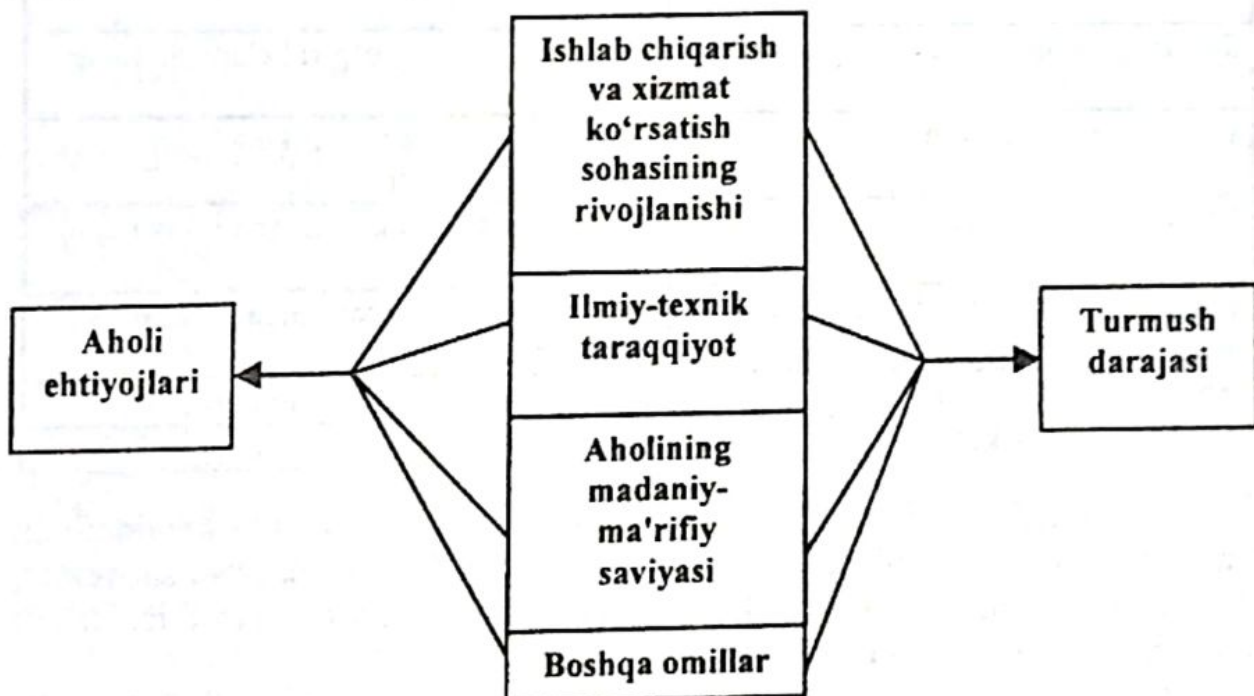
¹ Каримов И.А. Бизнинг бош мақсадимиз — жамиятни демократлаштириш ва янгилаш, мамлакатни модернизация ва ислоҳ этишдир. -Т.: "Ўзбекистон", 2005.

² Ўзбекистон Республикаси Президентининг «2005 йилнинг 1 майдан бошлаб иш ҳақи, пенсиялар, стипендиялар ва ижтимоий нафақалар миқдорини ошириш тўғрисида» 2005 йил 13 апрелдаги Фармони, "Халқ сўзи", 2005 йил 14 апрел.

xarakter kasb etadi, mazmuni sezilarli darajada farq qiladi. Shu bilan birga, mazkur tushunchalarning o'zaro bog'liqligini qayd etish lozim.

O'zbekistonda aholining moddiy, ma'naviy, ijtimoiy ehtiyojlari qondirilish darajasini ifodalaydigan «tur mush darajasi» atamasi kengroq qo'llaniladi. Bunday tavsif ko'proq tur mush darajasi statistikasini xarakterlaydi. Shu bilan birga tur mush darajasi – ko'plab omillar yig'indisi ta'sirida bo'lgan o'zgaruvchan jarayondir. Tur mush darajasi bir tomondan, muntazam o'zgarib turadigan, tur li ne'matlarga bo'lgan ehtiyojlarning tarkibi va darajasi bilan, boshqa tomondan, ehtiyojni qondirish imkoniyatlari, tovarlar va xizmatlar bozoridagi holat, aholi daromadlari, mehnatkashlarning ish haqi bilan belgilanadi. Ammo ish haqi miqdori ham, tur mush darajasi ham ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish sohalari samaradorligining ko'lami, ilmiy-texnik taraqqiyot darajasi, aholining madaniy-ma'rifiy saviyasi va tarkibi, milliy xususiyatlar, siyosiy hokimiyatga bog'liq(7.1-rasmga qarang).

O'tgan asrning 70-80-yillarida «tur mush tarzi» tushunchasi keng qo'llanilgan. Bunda hayot faoliyatining sifat ko'rsatkichlari «tur mush tarzi», miqdor ko'rsatkichlari esa «tur mush darajasi» bilan ifodalangan. Shuningdek, aholining tur mush darajasini ta'riflovchi boshqa atamalar va tushunchalar mavjud. Tur mush darajasining eng mufassal talqini quyidagicha: **tur mush darajasi – bu, jismoniy, ma'naviy va ijtimoiy ehtiyojlarning rivojlanish darajasi, qondirilganlik miqyosi va ularni qoniqtirish uchun yaratilgan imkoniyatlarni aks ettiruvchi kompleks ijtimoiy-iqtisodiy kategoriyadir.** Bunday talqin tur mush darajasining sifat va miqdor ko'rsatkichlarini yanada to'liqroq ifodalashga imkon yaratadi.



7.1-rasm. Aholi ehtiyojlari va tur mush darajasiga ta'sir etuvchi omillar

Turmush darajasi inson (aholi) hayot faoliyatining ma'lum bir qirrasini to'g'risida tasavvur beradigan ko'rsatkichlar bilan belgilanadi. Turmush darajasi to'g'risida batafsil ma'lumot olish uchun aholi daromadlari va ehtiyojlari, iste'mol darajasi va tarkibi, uy-joy, mol-mulk, madaniy-maishiy buyumlar va boshqalar bilan ta'minlanganlik darajasini chuqur o'rganish lozim.

7.2. Turmush darajasi ko'rsatkichlari tizimi

Turmush darajasini ifodalovchi ko'rsatkichlar turli-tuman bo'lib, turmush darajasi konsepsiyasi bilan uzviy bog'liq. Ayrim muhim ko'rsatkichlar 7.1-jadvalda keltirilgan.

7.1-jadval

Turmush darajasining asosiy ko'rsatkichlari

Hajmiy (absolyut)	Ulush (o'rtacha)
Milliy daromad hajmi	Iste'mol fondining milliy daromaddagi ulushi
Aholining nominal daromadlari	Aholi jon boshiga to'g'ri keladigan real daromad
Ish haqi fondi	O'rtacha va eng kam ish haqi
Tadbirkorlikdan olinadigan daromadlar	Aholi jon boshiga to'g'ri keladigan, tadbirkorlikdan olinadigan o'rtacha daromad
Pensiya fondlari hajmi	nafaqaning o'rtacha va eng kam miqdorlari
Tovar aylanishi hajmi	Aholi jon boshiga to'g'ri keladigan tovar aylanishi
Bajarilgan xizmatlar hajmi	Aholi jon boshiga to'g'ri keladigan xizmatlar salmog'i
Uy-joy fondining hajmi	Bir kishiga to'g'ri keladigan uy-joy hajmi (kv.m., xona)
Iqtisodiyot tarmoqlarida ish bilan band aholining soni	Iqtisodiy faol aholi tarkibida bandlar va ishsizlar salmog'i
Aholining jamg'armalari	Jamg'armaning o'rtacha miqdori
Aholining tabiiy ko'payishi	Yashash davri

Ko'rsatkichlar alohida belgilar bo'yicha quyidagi turkumlarga ajratiladi: umumiy va xususiy; iqtisodiy va ijtimoiy-demografik; obyektiv va subyektiv; qiymat va natural; miqdor va sifat; iste'mol nisbati va tarkibi ko'rsatkichlari; statistik ko'rsatkichlar va boshqalar.

Turmush darajasi ko'rsatkichlari umumiy va xususiy turlarga ajratiladi. Umumiy ko'rsatkichlarga 1) milliy daromad; 2) iste'mol fondi (iqtisodiyot tarmoqlarining

bevosita iste'molga yo'naltirilgan mahsulotlari); 3) milliy boyliklar iste'mol fondi (to'plangan iste'mol mulklari – turarjoylar, madaniy-maishiy binolar, buyumlar) kabilarning aholi jon boshiga to'g'ri keladigan ulushi kiritiladi. Bu ko'rsatkichlar jamiyat ijtimoiy-iqtisodiy taraqqiyotining umumiy darajasini ifodalaydi.

Xususiy ko'rsatkichlardan 1) iste'mol darajasi va usullari; 2) mehnat sharoitlari; 3) turar joy ta'minoti va maishiy qulayliklar; 4) ijtimoiy-madaniy xizmat ko'rsatish darajasi; 5) bolalarni tarbiyalash sharoitlari; 6) ijtimoiy ta'minot va boshqalarni keltirib o'tish mumkin. Mazkur ko'rsatkichlar ijtimoiy taraqqiyot bilan bog'liq, ammo aholi (mehnatkashlar)ning ma'lum guruhlari, hudud va boshqalar bo'yicha aniqlashtirilgan.

Iqtisodiy ko'rsatkichlar inson va jamiyat hayotining iqtisodiy jihatlarini, ehtiyojni qondirishning iqtisodiy imkoniyatlarini ifodalaydi. Jamiyat iqtisodiy taraqqiyoti va har bir insonning farovonligi (nominal va haqiqiy daromadlar, ish bilan bandlik va boshqalar) darajasini aks ettiruvchi ko'rsatkichlar iqtisodiy ko'rsatkichlar sirasiga kiritiladi. Bu ko'rsatkichlar ishchi kuchini (aholini) takror vujudga kelishi bilan uzviy bog'liq bo'lib, uning iqtisodiy asoslarini ochib beradi. Bu, ayniqsa, aholi daromadlari salmog'i va ularni differentsiyalashda yaqqolroq namoyon bo'ladi.

Ijtimoiy-demografik ko'rsatkichlar aholining yoshi, jinsi, kasbiy-malakaviy tarkibini, ishchi kuchini jismoniy takror vujudga kelishini ifodalaydi. Ular ijtimoiy ko'rsatkichlarda o'z aksini topadi va ijtimoiy soha, umuman, iqtisodiyot taraqqiyoti bilan mustahkam aloqada. Bu omillar aholishunoslikning tabiiy asoslari, ya'ni aholi, uning ayrim guruhlari sonining o'zgarishi, umr ko'rish davri haqida tasavvur hosil qiladi.

Ko'rsatkichlarning **obyektiv va subyektiv** turlarga bo'linishi insonlar hayot faoliyatidagi o'zgarishlarni asoslash zarurati bilan izohlanadi. Obyektiv ko'rsatkichlar obyektiv (iqtisodiy, texnik va hokazo) negizga ega bo'lsa, subyektiv ko'rsatkichlar aholi guruhlari yoki alohida shaxslarning mehnat, oilaviy munosabatlar, daromadlar, ish, turmush tarzi va shu kabilardan qoniqishi bo'yicha hisobga olinadi.

Qiymat va natural ko'rsatkichlar. Qiymat ko'rsatkichlari barcha daromad ko'rsatkichlari va pul ko'rinishidagi boshqa ko'rsatkichlar (tovar aylanishi, xizmatlar, tashishlar, pul jamg'armalari va qo'yilmalari va hokazolarning hajmi)ni o'z ichiga oladi.

Natural ko'rsatkichlar natural birliklarda (dona, kv.m., kub m. va hokazolar) o'lchanadigan muayyan moddiy ne'matlar va xizmatlar – oziq-ovqat mahsulotlari, energiya iste'moli, mol-mulk, turar joylar, madaniy-maishiy tovarlar ta'minotining hajmini ifodalaydi.

Turmush darajasini ifodalashda **miqdor va sifat ko'rsatkichlari** muhim ahamiyatga ega. **Miqdor ko'rsatkichlari** muayyan moddiy ne'matlar va xizmatlar

iste'mol hajmini aniqlaydi. Sifat ko'rsatkichlari esa, aholi farovonligini sifat jihatidan baholash imkonini beradi. Ular moddiy ne'matlar, xizmatlar iste'mol tarkibi, ovqatlanish, ma'lumot, malaka, uzoq muddatga mo'ljallangan ijtimoiy-maishiy buyumlar bilan ta'minlanganlik darajasi kabilarni o'z ichiga oladi.

Aholi farovonligi proporsiyasi (nisbati) va taqsimot tarkibini (aholi qatlamlarini daromadlar bo'yicha taqsimlanishi, daromadlar va iste'molni konsentratsiyalash hamda differentsiasiyalash ko'rsatkichlari va boshqalar) ifodalovchi ko'rsatkichlarni mustaqil ko'rsatkichlar sifatida ajratib ko'rsatish mumkin.

Statistik ko'rsatkichlar turmush darajasi ko'rsatkichlari tizimida muhim o'rin tutadi.

Bozor iqtisodiyoti munosabatlari sharoitida ilgari qabul qilingan tasnifdan foydalanish deyarli mumkin emas, chunki sho'rolar davrida tarkib topgan 280dan ortiq ko'rsatkichni baholash juda murakkab. Shu bilan birga so'nggi yillarda ijtimoiy taraqqiyotning yo'nalishlari, hisob yuritish va hisobot amaliyoti tub o'zgarishlarga yuz tutdi va mamlakatda milliy manfaatlarni himoya qiluvchi iqtisodiy omillar muhim ahamiyat kasb etadi.

Hozirgi paytda yuzaga kelgan sharoitlarni hisobga olib, bozor iqtisodi sharoitlariga muvofiqlashtirilgan quyidagi yangi ko'rsatkichlar tizimi taklif etiladi:

1) umumlashtiruvchi ko'rsatkichlar (yalpi ichki mahsulot, iste'mol fondi, turmush qiymati indeksi va boshqalar);

2) aholi daromadlari;

3) aholi iste'moli va xarajatlari;

4) aholining pul jamg'armalari;

5) jamg'arilgan mol-mulklar va turar joylar;

6) aholining ijtimoiy tabaqalanishi;

7) aholining kam ta'minlangan tabaqalari.

Bu tizim ham kamchiliklardan butunlay xoli bo'lmasada, u sho'rolar davrida foydalanilgan tasnifga qaraganda ixcham, hisob yuritish uchun qulay va turmush darajasining asosiy ko'rsatkichlarini aks ettiradi.

Aholi daromadlari — bu, aholi yoki uning oila a'zolari tomonidan ma'lum davr ichida olingan yoki ishlab chiqarilgan pul va natural mablag'lar yig'indisidir. Inson hayotida aholining talab-ehtiyojlari darajasi va tarkibi daromadlarning bevosita miqdoriga bog'liqdir.

Statistik ma'lumotlarga ko'ra oxirgi yillar mobaynida aholining o'rtacha daromad ko'rsatkichlari 20-25% oshgan¹.

Respublika aholisining turmush darajasini yanada oshirish va fuqarolarga ijtimoiy madadni kuchaytirish maqsadida 2005 yilning 1 oktyabridan boshlab byudjet muassasalari va tashkilotlar xodimlarining ish haqi, barcha turdagi pensiyalar va ijtimoiy nafaqalar, oliy o'quv yurtlari talabalarining, o'rta maxsus

¹ O'zbekiston iqtisodiyoti — SISMning 2004 yil uchun tahliliy sharhi. — T.:2005 yil, № 8.

kasb-hunar o'quv yurtlari o'quvchilarining stipendiyalari 1,2 baravar oshirildi va eng kam ish haqi oyiga 9400 so'm qilib belgilandi ¹.

Davlatimiz rahbari ta'biri bilan aytganda, "Bugun mamlakatimizda aholining ish haqi va daromadlarini bosqichma-bosqich oshirib borishni ta'minlash uchun zarur shart-sharoitlar yaratildi". Darhaqiqat, 2003-2004 yillar statistik raqamlari davlatimiz aholisining real daromadlari 2004 yilda 17,6% oshib, 7634,4 mlrd. so'mni, pul xarajatlari va omonat jamg'armalari 21,7% ga oshib, 7561,1 mlrd. so'mni tashkil etganligi ko'rsatadi ².

Daromadlar darajasini tahlil etish, o'lchash va taxmin qilish uchun daromadlarning har xil turlari va ko'rsatkichlaridan foydalaniladi. Shuning uchun ham ularning eng ko'p tarqalgan turlarini ko'rib chiqishimiz zarur.

Daromadlarning pul va natural shakllari. Aholining pul daromadlari mehnatkashlar uchun ish haqi hisobidagi barcha pul mablag'lari tushumi; pensiyalar, stipendiyalar, turli nafaqalar; mulkdan foiz, dividendlar, renta ko'rinishidagi daromadlar; aksiyalar, qimmatli qog'ozlar, ko'chmas mulk, chorva, tomorqa xo'jaligi mahsulotlari, turli buyumlar va boshqa tovarlarni sotishdan pul tushumlari, turli xizmatlar ko'rsatish uchun haqlar va hokazolardan tashkil topadi.

Aholining natural daromadlari - qishloq xo'jaligi mahsulotlarining barcha tushumlari: dehqonchilik, chorvachilik, parrandachilik mahsulotlari, bog'-qo'rg'on, sabzavot-poliz ekinlari uchastkasi, shaxsiy tomorqa, tabiat in'omlaridan shaxsiy, oilaviy ehtiyojlar uchun tayyorlanadigan mahsulotlar kabi tushumlardan iborat.

Pul va natural daromadlarning nisbati tez-tez o'zgarib turadi, ammo pul shakli ko'proq tarqalgan. Odatda, aholining kambag'al qatlamlarida natural daromadlar hissasi yuqori bo'ladi. Iqtisodiy vaziyat yomonlashgan davrda natural daromadlar salmog'i oshib ketadi, jamoa xo'jaliklari dehqonlarida natural daromadlar hissasi sanoat ishchilari natural daromadlari hissasiga nisbatan doimo yuqori bo'ladi, buni byudjet tadqiqotlari ham tasdiqlaydi.

Daromadlarning bir qismi moddiy farovonlikni ta'minlashga, boshqa qismi xizmatlardan foydalanish uchun sarflanadi. Ehtiyojlar tarkibiga pul daromadlarining oshishigina emas, balki aholi tarkibining o'zgarishi, uning ilmiy-madaniy saviyasi o'sishi ham ta'sir etadi.

Daromadlarning nominal, ixtiyordagi va real turlari ajratiladi. Nominal daromadlar soliq, narxlarni hisobga olmagan holdagi pul daromadlari miqdorini tavsiflaydi. Ixtiyordagi daromadlar - soliq va boshqa majburiy to'lovlar hisobdan chiqarilgandan keyin qolgan nominal daromadlardir. Demak, ular aholining jamg'arish va ehtiyojlarini qondirish uchun foydalanadigan mablag'larini o'z

¹ Ўзбекистон Республикаси Президентининг «2005 йилнинг 1 октябридан бошлаб иш ҳақи, пенсиялар, степендиялар ва ижтимоий нафақалар миқдорини ошириш тўғрисида» 2005 йил 14 сентябрдаги Фармони, «Халқ сўзи», 2005 йил 15 сентябрь.

² Ўзбекистон Республикасининг 2004 йил Статистик Ахборотномаси. - Т.: 2005.

ichiga oladi. Real ixtiyordagi daromadlar tariflar, baholar indeksini nazarda tutgan holda hisoblanadi va nominal daromadlarning real xarid qobiliyatini ko'rsatadi. Real ixtiyordagi daromadlar quyidagicha hisoblanadi:

$$RID = (ND-ST) * J_{pxk}$$

Bunda: ND – nominal daromadlar (so'm);

ST – soliqlar, majburiy to'lovlar (so'm);

J_{pxk} – «pulning xarid qobiliyati indeksi» (narxlar indeksiga teskari ko'rsatkich).

Ish haqi, tadbirkorlik daromadlari, ijtimoiy transfertlar va boshqalar pul daromadlarining asosiy manbalaridir.

Ko'p yillar davomida ish haqi sifatida olingan daromadlar aholi daromadlarining asosiy manbasi vazifasini o'tagan. Bozor munosabatlariga o'tish sharoitida daromadlar salmog'ida ish haqining ulushi kamaydi va 1999 yilda 28,0 foizni tashkil etdi.

Bozor iqtisodiyotiga o'tishda mehnatga yarasha haq to'lash tamoyili buzilishining obyektiv sabablari mavjud, jumladan, ishlab chiqarish hajmining qisqarishi va daromadlarning yangi manbalari paydo bo'lishi (tadbirkorlik faoliyatidan va mulkdan olinadigan daromadlar). Bu qisqarish ijtimoiy transfertlar sifatida shakllanadigan daromadlar manbai bo'lgan ijtimoiy fondlarga mablag' ajratilishining kamayishiga olib keladi.

Nominal (ya'ni belgilangan) va real ish haqlarini ajratish lozim. Nominal ish haqi – soliq va majburiy to'lovlar chegirilmagan ish haqi yig'indisidir. Ixtiyordagi ish haqi – bu, daromad solig'i va pensiya fondiga majburiy ajratmalar hisobdan chiqarib tashlangandan keyin qolgan ish haqi yig'indisidir. Real ish haqi – bu, soliq, narxlar va tariflarning o'zgarishini hisobga olgan holdagi nominal ish haqi, ya'ni nominal ish haqi hisobiga olish mumkin bo'lgan real moddiy boyliklardir. Masalan, nominal ish haqining 20 foizga, narxlarning esa 15 foizga o'sishi (soliqlar o'zgarmagan taqdirda) real ish haqining 4,3 foizga o'sishiga olib kelishi mumkin ($120:115 * 100 = 104,3$).

Real ish haqi quyidagicha aniqlanadi:

$$RIH = (NIH-SA) * J_{pxk}$$

Bunda: NIH – nominal ish haqi (so'm);

SA – soliqlar, ish haqidan majburiy ajratmalar (so'm).

Foyda – ijtimoiy ishlab chiqarishda band bo'lgan ishchilar uchun qo'shimcha daromad manbaidir. Sof foyda hisobiga investitsiyalar, innovatsiyalardan olinadigan daromadlar, dividendlar, monopoliyalar daromadlari, ba'zi ijtimoiy to'lovlar, imtiyozlar va hokazolar amalga oshiriladi. «Bugun mamlakatimizda aholining ish haqi va daromadlarini bosqichma-bosqich oshirib borishni ta'minlash uchun zarur shart-sharoitlar yaratildi. Ishlab chiqarishning jadal modernizatsiya qilinishi,

zamonaviy quvvatlarning ishga tushirilishi iste'mol bozorini sifatli va raqobatga bardoshli mahsulotlar bilan to'ldirish imkonini bermoqda. Bu vazifani hal etishda inflyatsiya darajasini pasaytirishga erishganimiz, pul massasi nazorat qilinayotgani, milliy valyutamiz – so'mning konvertatsiyasi va barqaror kursi asosiy omil bo'lmoqda. O'z navbatida, aholi daromadlarining o'sishi uning xarid qobiliyatini oshirish, ishlab chiqarish hajmini kengaytirish va mamlakatda barqaror iqtisodiy rivojlanishni ta'minlashda muhim rol o'ynaydi¹.

Bozor iqtisodiyoti sharoitida daromadlarning yangi manbai - tadbirkorlikdan keladigan daromadlar yoki **tadbirkorlik daromadlari** paydo bo'ladi. Bu daromadlar tadbirkor bajaradigan funktsiya uchun mukofotdir (ishni, kapitalni, tabiiy resurslarni tovar ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatishga yo'naltirish; firmani boshqarish, innovatsiyalarni kiritish bo'yicha qarorlar qabul qilish, tavakkalchilik bilan mablag' sarflash). Bu daromadlar tadbirkor tomonidan kredit uchun foiz to'langandan keyin qoladigan foyda hisobiga shakllanadi. O'zgaruvchan bu miqdor boshqarishning natijasiga bog'liq bo'ladi. Foyda qonuniy va noqonuniy, xo'jalikning samaradorligiga bog'liq yoki bog'liq bo'lmagan tarzda yuzaga kelishi mumkin.

Aholi daromadlarining muhim manbasi **ijtimoiy iste'mol fondlari** bo'lib, iste'molni jamoa shakli orqali taqsimlash usulidir. Daromadlarning bu manbasiga, turli baholarga qaraganda, aholi jon boshiga to'g'ri keladigan umumiy daromadning 1/5 qismidan 1/3 qismi to'g'ri keladi. Bunda **ijtimoiy iste'mol fondlaridan** to'lanadigan to'lovlar, xizmatlar, imtiyozlarning ikki xil shaklini ajratish mumkin: pulli va pulsiz shakllar.

Pulli shakldagi ko'plab mablag'lar pensiya ta'minoti (yosh, nogironlik, staj, boquvchisini yo'qotganlik bo'yicha), bolalar, ishsizlik nafaqalari to'lash va hokazolar uchun sarflanadi va ijtimoiy transfertlar deyiladi.

Ijtimoiy transfertlar – fuqarolarga (davlat byudjetidan yoki maxsus fondlardan) - ularning ish natijasi, tadbirkorlik faoliyati yoki shaxsiy mulkdan (pensiya, nafaqa, stipendiyava hokazolar) olinadigan daromadlariga bog'liq bo'lmagan holda to'lanadigan to'lovlardir.

Mehnat motivatsiyasida ish haqi va ijtimoiy transfertlarning nisbati muhim. Daromadlar tarkibida ish haqining ulushi ustun bo'lsa, faol mehnat, tadbirkorlik, tashabbus rivojlanadi, agar ijtimoiy transfertlar hissasi oshib ketsa, ko'pincha boqimandalik kayfiyati kuchayadi.

Shaxsiy (oilaviy) daromadlar miqdori yig'indisi pul daromadlari va natural daromadlardan tashkil topadi. Natural daromadlar shaxsiy tomorqa va uy xo'jaligidan olinadigan hamda aholining ta'lim, tibbiy xizmat va hokazolarni ta'minlovchi pulsiz daromad turlaridan vujudga keladi.

¹ Каримов И.А. Бизнесинг мақсадимиз – жамиятни демократлаштириш ва янгилаш, мамлакатни модернизация ва ислох этишидир. - Т.: «Ўзбекистон», 2005.

Shaxsiy tomorqa xo'jaligi shaxsiy va oilaviy daromadlarning shakllanishida muhim rol o'ynaydi. **Umuman olganda, aholining hamma qatlamlari uchun tomorqa yaxshigina daromad manbaiga aylandi.**

Tomorqa – xalqimizning mehnatsevarligini yorqin ifoda etuvchi oilaviy xo'jalikdir. Shu sababli har yili ilg'or tomorqa xo'jaliklari ko'rik-tanlovini o'tkazish maqsadga muvofiq bo'lar edi. Tomorqa daromad manbai sifatida yaqin orada o'z ahamiyatini yo'qotmaydi, chunki u mohiyatan bozor xo'jaligidir.

Jamiyat rivojlanishining murakkab ijtimoiy-iqtisodiy davrida shaxsiy tomorqa xo'jaligi aholining ba'zi guruhlari uchun asosiy daromad manbai bo'lib qoladi.

Oila byudjeti. Oila – qarindosh bo'lgan yoki boshqa xususiyatlari bilan bog'langan, birga yashayotgan va birgalikda xo'jalik yuritayotgan shaxslar jamoasidir. Keyingi yillarda oila iqtisodiyotiga qiziqish ortdi. O'zbekistonda milliy hisob-kitob tizimiga o'tilishi munosabati bilan uy xo'jaligiga iqtisodiyotning muhim subyektlaridan biri sifatida qaralmoqda.

«Uy xo'jaligi» atamasini turlicha ifodalash mumkin. Masalan:

- oilani statistik belgilash;
- an'anaviy uy ishlari yig'indisining umumlashma nomi (bolalarga qarash, ovqat tayyorlash, kir yuvish, uy tozalash, oddiy ta'mirlash ishlari va sh.k.);
- oilaning daromad-kategoriya, daromad-mulk va xarajat-iste'mol tavsiflarini o'z ichiga oluvchi statistik ijtimoiy-iqtisodiy tushuncha.

Oilalar daromadlarining shakllanishi nuqtai nazaridan uy xo'jaligining quyidagi vazifalari muhim: 1) mehnat ishlab chiqarish funksiyasi; 2) iqtisodiy nomehnat funksiyalar (uy xo'jaligining umumiy daromadlari asosiy manbai).

Birinchisiga quyidagilar kiradi: **yakka tartibdagi mehnat faoliyati**, ya'ni uy sharoitida kiyim-bosh, poyabzal tikish, mebel yasash, maishiy xizmat ko'rsatish; **agrar faoliyat**, ya'ni yer, yer uchastkasining barcha turlaridan foydalanish; **an'anaviy uy ishlari** – ovqat tayyorlash, bolalarga qarash, kir yuvish, uy tozalash, kiyim, poyabzal ta'mirlash va sh.k.; **yakka tartibdagi oilaviy savdo** – ilgari to'plangan oilaviy mulkni sotish, turli tovarlarni olib-sotish.

Iqtisodiy nomehnat funksiyalari: oilaviy lizing (uy, dala-hovli, yer, avtomobil, qayiq kabilarni ijaraga berish va shu kabi); bo'sh turgan pullarga qimmatli qog'ozlar (veksellar, obligatsiyalar, aksiyalar va sh.k.) sotib olish va foydalanish.

Oila daromadlarining asosiy qismi mehnatda, ijtimoiy ishlab chiqarishda qatnashishdan olinadigan daromad, ijtimoiy transfertlardan yuzaga keladi.

Oila byudjeti asosida **oilaning iste'mol daromadi** hisoblab chiqiladi, u umumiy daromadlardan farqli o'laroq, o'z mazmun-mohiyati jihatidan oilaning soliq va jamg'armalari chiqarib tashlangandan so'ng qolgan pul xarajatlarga to'g'ri keladi. Uning hajmi, miqdori xarajat turlariga qarab taqsimlanadi.

Oilaning umumiy daromadlarini tahlil etishda quyidagi ko'rsatkichlar

hisoblab chiqiladi:

- ovqatlanish xarajatlari;
- nooziq-ovqatlarni sotib olish xarajatlari;
- maishiy xizmat, soliq, yig'imlar, to'lovlar xarajatlari;
- naqd pul, jamg'arma banklariga qo'yilgan jamg'armalar, chorva, parranda va boshqalar tabiiy ko'payishi natijasida jamg'armalarning oshishi.

Statistik amaliyotda, shuningdek, ta'lim olish, tibbiy xizmat qiymati va uy-joy uchun dotatsiyalar ham, qo'shilgan umumiy daromadlar miqdori ham hisoblab chiqiladi. Bu ko'rsatkichlardan, odatda, xalqaro tekshiruvlarda foydalaniladi.

7.3. Iste'mol byudjetlarining mohiyati va turlari

Daromadlar darajasini oshirish muammolarini hal etishda iste'mol byudjeti asosida aholini minimal daromad bilan ta'minlashga alohida e'tibor qaratish lozim.

Iste'mol byudjeti moddiy va ma'naviy ne'matlar hamda xizmatlar iste'moli salmog'i va tarkibining qiymati bahosi hamda soliqlardan iborat. Ehtiyojni qondirish darajasiga qarab, moddiy ta'minlanganlik minimumi, ratsional va elitar iste'mol byudjetlari mavjud. Ular aholining quyi, o'rta va yuqori (juda yuqori) daromadli guruhlariga muvofiq hisoblanadi. Shuningdek, haqiqiy va me'yoriy byudjetlar ham mavjud. Me'yoriy byudjetlar daromadlar siyosatining ijtimoiy normativlaridan biridir.

Iste'mol byudjeti faqat aholi guruhlari uchun emas, balki mamlakat rayonlari uchun ham belgilanishi mumkin. Bunda hisob-kitobning turli xillaridan foydalaniladi: **me'yoriy** (tovar va xizmat iste'moli va ularning haqiqiy bahosi normativlari asosida); **statistik** (aholining ayrim qatlamlari ega bo'lgan real daromadlar darajasida); **murakkab** (ovqatlanish me'yorlari va amaliy xarajatlar asosida); **subyektiv** (ekspertlar so'rovi va jamoatchilik fikri asosida); **resurs** (aholining ma'lum iste'mol minimumini ta'minlash uchun davlatning obyektiv imkoniyatlari asosida).

Iste'mol byudjeti yuzlab tovar (xizmat)larni o'z ichiga oladi, ammo hisob-kitoblarda, odatda, eng muhimlari (ovqatlanish, kiyim-kechak, poyabzal, sanitariya va gigiyena vositalari, dori-darmon, mebel, idish-tovoq, madaniy mollar, uy-joy va maishiy xizmat, transport, aloqa xizmati va h.k.lar) e'tiborga olinadi va ular eng kam moddiy ta'minlanganlik byudjetiga kiritiladi.

Har bir davr bo'yicha aholi va ishchi kuchini takror ishlab chiqarish uchun zarur bo'lgan moddiy ta'minlanganlik minimumi mavjud. Bu eng kam obyektiv miqdor bo'lib, ijtimoiy kuchlarning rivojlanish darajasiga bog'liq. Moddiy ta'minlanganlik minimumi me'yoriy iste'mol byudjeti yordamida aniqlanadi.

Iste'mol byudjeti hisob-kitob tavsifiga ega va ma'lum normativlarga asoslanadi. Me'yoriy byudjet moddalarining asosiy qismi to'g'ridan-to'g'ri hisoblanadi, ya'ni unda oziq-ovqat va nooziq-ovqat mahsulotlari iste'moli me'yori, xizmat

ko'rsatish normativi, ularni xarid qilish baholari inobatga olinadi.

Moddiy ta'minlanganlik minimumi byudjeti joriy vaqt uchun va istiqbolga mo'ljallab tuzilishi mumkin. U natural va pul shaklida ifodalanadi. Mehnatkashlar va ularning oilalari eng kam ehtiyojlari darajasidagi moddiy va madaniy ne'matlar iste'moli va tarkibi qanday bo'lishi bu minimumni ta'minlaydigan daromadlar miqdorini aniqlash imkonini beradi. Masalan, ishchi kuchini (aholi) normal darajada takroran vujudga keltirish ishlab chiqarish uchun ishchi (xizmatchi, dehqon) oilasidagi balog'atga yetgan kishilarning energiya sarfini qoplash va qoniqarli hayot faoliyatini ta'minlash bo'yicha zarur bo'lgan fiziologik me'yor darajasida ovqatlanishi hamda kiyim-bosh, poyabzal, ichki kiyimlar, gigiena vositalari bilan ta'minlanishi, kommunal xizmat, transport va aloqa xizmati uchun haq to'lash, shuningdek, madaniy ehtiyojlarni qondirish uchun minimal daromadga ega bo'lishi zarur.

Me'yoriy iste'mol byudjeti yolg'iz kishilar va oilalilar uchun (son va yosh tarkibi turlicha bo'lgan), aholining turli guruhlari, oilaning ishlamaydigan a'zolari, mamlakatning turli hududlari uchun ishlab chiqiladi. Mamlakat hududlari bo'yicha me'yoriy byudjetlar turmush qiymatidagi farqni aniqlash, rayon koeffitsiyentini asoslashga yordam beradi. Moddiy ta'minlanganlik minimumiga erishish yo'llarini asoslashda ularni qoplash manbalarini aniqlash katta ahamiyatga ega (eng kam ish haqi va pensiyalar, nominal va real ish haqini oshirish, ijtimoiy transfertlar, shaxsiy tomorqa xo'jaligidan olinadigan daromadni ko'paytirish va shu kabilar). Biroq oilalarda ish bilan bandlar va boqimandalarning turli nisbatlari yuzaga keladi, bu esa oila ta'minlanishiga ta'sir etadi. Kam ta'minlanganlik muammosini hal etish uchun ish haqini muntazam oshirib borish, oilada bandlikni oshirish, pensiya ta'minotini yaxshilash, soliq bo'yicha imtiyozlar belgilash, tovar va xizmat haqlarini kamaytirish, bolalarni boqish uchun davlat tomonidan beriladigan nafaqalar miqdorini ko'paytirish, yolg'iz qariyalarga ko'maklashish va shu kabilarga e'tibor berish lozim.

Qisqacha xulosalar

Aholining farovonlik darajasini ifodalashda «turmush darajasi», «xalq farovonligi», «turmush faoliyati xavfsizligi», «turmush tarzi», «mehnat faoliyati sifati», «turmush sifati» kabi turli tushunchalar qo'llaniladi. Ba'zan turli atamalar bir mazmunni anglatrsa, boshqa hollarda ular o'rtasidagi farq muayyan xarakter kasb etadi, mazmuni sezilarli darajada farq qiladi. Shu bilan birga, mazkur atama va tushunchalarning o'zaro bog'liqligini ham aytib o'tish lozim.

Turmush darajasi — bu, jismoniy, ma'naviy va ijtimoiy ehtiyojlarning rivojlanish darajasi, qondirilganlik ko'lami va ularni qoniqtirish uchun yaratilgan imkoniyatlarni aks ettiruvchi kompleks ijtimoiy-iqtisodiy kategoriyadir.

Turmush darajasi ko'rsatkichlari umumiy va xususiy turlarga ajratiladi.

Aholi daromadlari – aholi yoki oila a'zolari tomonidan ma'lum davr ichida olingan yoki ishlab topilgan pul yoki natura shaklidagi mablag'lar yig'indisidir. Aholining talab-ehtiyojlari qondirilish darajasi, ularning tarkibiy daromadlari va bu daromadlar miqdorlariga bevosita bog'liqdir.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Turmush darajasi deganda nimalar tushuniladi?
2. Turmush darajasi ko'rsatkichlarining asosiy turkumlarini aytib bering. Iqtisodiy va ijtimoiy ko'rsatkichlarning roli qanday?
3. Turmush darajasini oshirishda omillar qanday o'rin tutadi?
4. O'zbekistondagi, rivojlangan va rivojlanayotgan davlatlardagi turmush darajasini qanday baholaysiz?
5. O'zbekistonda turmush darajasini oshirishning qaysi yo'li tanlangani ma'qul? O'z fikringizni asoslang.
6. Aholi daromadlari deganda nimalar tushuniladi va uning qanday turlari mavjud?
7. Daromadlarning eng muhim manbalari nimalardan iborat?
8. Oila byujeti va uning tarkibiy qismi nimalardan tashkil topgan?
9. Iste'mol byudjeti nima?
10. Iste'mol byudjeti qanday ko'rsatkichlarga ega?

Adabiyotlar ro'yxati

1. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик. -Т.: «Меҳнат», 2004.
2. Абдурахмонов Қ.Х., Холмўминов Ш.Р. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси. Ўқув.кўл. -Т.: 2004.
3. Барбарова Е.Л. Экономика и социология труда. –М.: 2005.
4. Генкин Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях. - М.: Изд. Норма, 2005.
5. Рязанцева Н., Рязанцев Д. 1С: Предприятие. Зарплата и кадры. Секреты работы. -С-Пб, 2004.
6. Тарасевич А.С., Гребенников П.И. Макроэкономика. Учебник. - М.: 2004.
7. Хендерсон Р.И. Компенсационный менеджмент: стратегия тактика формирования заработной платы и других выплат. -М.: 2004.

Internet saytlari

- <http://www.cfin.ru/press/practical/2001-08/01.shtml>- Распределение доходов населения
www.gks.ru- Уровень жизни населения

VIII BOB

ISH HAQI TIZIMI

8.1. Ish haqining mohiyati va uning shakllanishi

Ish haqi – yollanma xodim daromadining asosiy elementi, unga tegishli ishchi kuchiga bo'lgan mulkchilik huquqini iqtisodiy jihatdan ro'yobga chiqarish shaklidir. Shu bilan birga ish beruvchi uchun yollanma xodimlar mehnatiga to'lanadigan haq ishlab chiqarish xarajatlarining elementlaridan biri hisoblanadi. Ish beruvchi mehnat resurslaridan ishlab chiqarish omillaridan biri sifatida foydalanish uchun uni xarid qiladi.

Bozor iqtisodiyoti sharoitida ish haqi hajmiga bozor va bozordan tashqari bir qator omillar ta'sir ko'rsatadi. Buning natijasida mehnatga haq to'lashning muayyan darajasi vujudga keladi. Bu omillarni va ularning ish haqiga ta'sir ko'rsatish xususiyatini ko'rib chiqishdan oldin xodimning ish haqidagi elementlarni aniq belgilab chiqish, qanday elementlar bozor konyukturasi ta'siriga ko'proq yoki ozroq darajada duch kelishini aniqlab olish zarur.

Bozor sharoitiga o'tilishi bois mehnatga haq to'lash sohasida yangi munosabatlar paydo bo'ladi, mehnat resurslari bozori bo'lgan *mehnat bozori* shakllanadi. Uning *subyektlari* sifatida quyidagilar maydonga chiqadi: *ish beruvchi* (yakka tartibdagi tadbirkor, tadbirkorlar birlashmasi) – u muayyan sifat xossalari ega bo'lgan ma'lum miqdordagi mehnat resursiga talab bildiradi; *yollanma xodimlar* – ular mehnat resursining egalari bo'lib, ularning miqdori va kasb-malaka xususiyatlari mehnat bozoridagi taklifni vujudga keltiradi.

Muayyan sharoitda ma'lum vaqt mobaynida muayyan sifatga ega bo'lgan mehnat resursi birligidan foydalanish huquqi mehnat bozoridagi kesishuv obyektini sifatida vujudga keladi.

Mehnat birligining bozor bahosi – bu, ish haqining miqdori (stavkasi) bo'lib, u shartnomada belgilab qo'yiladi va muayyan vaqt birligi ichida bajariladigan va muayyan kasb-malaka xususiyatlariga ega bo'lgan mehnatga to'lanadigan haq darajasini belgilab beradi.

Ish haqining *asosiy elementi* – uning stavkasidir. Biroq u xodimlarning qobiliyatlaridagi o'ziga xos tafovutlarni, ularning jismoniy kuchi va chidamliligi, hozirjavobligi, tirishqoqligi, mehnat natijalariga ta'sir qiluvchi shu kabi xususiyatlarni hisobga olmaydi. Shu sababli ish haqining tuzilishidagi yana bir elementni – mehnat faoliyatining alohida natijalaridagi farqlarni (mukofotlarni, ustama haqni, ishbay qo'shimcha haqni va shu kabilarni) aks ettiruvchi

o'zgaruvchan qismni ajratib ko'rsatish zarur. Bundan tashqari, daromadlarning har xil turlari mavjud bo'lib, ularni xodim mazkur tashkilotda ishlayotganligi uchun olishi mumkin (moddiy yordam, ovqat haqi, yo'llanmalar va davolanish haqi, qimmatbaho sovg'alar, qo'shimcha tibbiy va pensiya sug'urtasi va shu kabilar). Umuman olganda, ish haqini va daromadlarning mazkur turlariga xodimning shu korxonadagi mehnat daromadi deb qarash mumkin.

Yollanma xodim uchun ish haqi uning daromadlari manbai hisoblanadi. Xo'sh, u qanday qilib o'ziga tegishli bo'lgan mehnat resursidan olinadigan daromadini ko'paytirishi mumkin? Buning variantlaridan biri – *sotiladigan resurs miqdorini ko'paytirishdir*. Lekin bunday imkoniyat cheklangan. Alohida olingan shaxsga nisbatan mehnat resursining sotiladigan miqdorini ko'paytirish nimani bildiradi? Haqiqatda bu ishlab beriladigan vaqtni, tashqi yoki ichki o'rindoshlik tarzida bajariladigan ishlarni ko'paytirish yoki mehnat unumdorligini oshirish, buning uchun qo'shimcha yumushlarni bajarish, aralash kasblarda ishlash, xizmat ko'rsatish mintaqasini ko'paytirishni bildiradi.

Mehnat resursini sotishdan olinadigan daromadni ko'paytirishning yana bir varianti – *taklif etiladigan resurs sifatini oshirish* (mahoratni, malakani oshirish, qo'shimcha o'qitish)dir. Biroq bu imkoniyat ham cheklangan, chunki u qo'shimcha vaqt va mablag' sarflashni ("inson kapitali"ga investitsiyalarni) talab qiladi. Bundan tashqari, ta'limning boshlang'ich darajasi, qobiliyat, bo'sh vaqtning yo'qligi va shu kabilar ham cheklovchi omillar bo'lib xizmat qiladi.

8.2. Ish haqining funksiyalari va uni tashkil etish tamoyillari

Ish haqining mohiyati uning ijtimoiy ishlab chiqarish bosqichlari bo'lgan mahsulot ishlab chiqarish, uni taqsimlash, ayriboshlash va iste'mol qilishda bajaradigan funksiyalari (vazifalari)da namoyon bo'ladi.

1. Takror ishlab chiqarish funksiyasi. U xodimlarni, shuningdek, ularning oila a'zolarining ish kuchini takror vujudga keltirish uchun, avlodlarni qayta ko'paytirish uchun zarur bo'ladigan hayotiy ne'matlar bilan ta'minlashdan iborat.

2. Rag'batlantirish funksiyasi. Uning mohiyati xodimning ish haqi uning qo'shgan mehnat hissasiga, korxonaning ishlab chiqarish-xo'jalik faoliyati natijalariga bog'liqligini belgilashdan iborat bo'lib, bunda ish haqi xodimni o'z mehnati natijalarini doimiy ravishda yaxshilab borishga qiziqtirishi lozim.

3. O'lchov-taqsimlash funksiyasi. Bu funktsiya iste'mol fondlarini yollanma xodim bilan ishlab chiqarish vositalari egasi o'rtasida taqsimlash vaqtida jonli mehnat o'lchovini aks ettirish uchun mo'ljallangan.

4. Joylashtirish funksiyasi. Mazkur funktsiyaning hozirgi vaqtdagi ahamiyati jiddiy ravishda oshib bormoqda. Uning mohiyati mehnat resurslarini mintaqalar, iqtisodiyot tarmoqlari va korxonalar bo'yicha qulay ravishda joylashtirishdan iboratdir.

5. Aholining to'lovga qobiliyat talabini shakllantirish funksiyasi. Bu funksiyaning vazifasi to'lovga qobiliyatli talabni muvofiqlashtirishdir. Yuqorida aytib o'tilgan vazifalarni amalga oshirish uchun quyidagi eng muhim tamoyillarga rioya qilinishi zarur.

1. Ishlab chiqarish va mehnat samaradorligi ortib borgan sari real ish haqining ortib borishi. Bu tamoyil ehtiyojlarning ortishi bilan bog'liq obyektiv iqtisodiy qonunning amal qilishi bilan bog'liq bo'lib, mazkur qonunga muvofiq ehtiyojlarning yanada to'laroq qondirilishi faqat o'z mehnati uchun ko'proq miqdorda moddiy ne'matlar va xizmatlarga ega bo'lish imkoniyatlari kengaygan sharoitdagina amalga oshadi. Biroq bunday imkoniyat ishlab chiqarish faoliyati natijalari bilan, mehnat samaradorligi bilan bog'lanishi lozim.

2. Mehnat unumdorligi o'sishining o'rtacha ish haqining o'sish sur'atlaridan ilgarilovchi sur'atlarini ta'minlash. Bu tamoyilning mohiyati – ishlab chiqarishni rivojlantirish va uning samaradorligini oshirish asosida mehnat daromadlarini maksimal darajaga yetkazishdan iborat.

3. Xodimning mehnat hissasiga, mehnat mazmuni va sharoitlariga, korxonada joylashgan mintaqaga, uning qaysi tarmoqqa mansubligiga qarab ish haqini tabaqalashtirish. Mazkur tamoyil xodimning o'z mehnat malakasidan, mahsulotning yuqori sifatli bo'lishini ta'minlashdan moddiy manfaatdorligini kuchaytirish zarurligiga asoslangan.

4. Teng mehnatga teng ish haqi. Bozor sharoitida bu tamoyilning maqsadi – ishlovchining jinsi, yoshi, milliy mansubligi va hokazolarga qarab uning mehnatiga haq to'lashda kamsitishga yo'l qo'ymaslikdir.

5. Mehnatga haq to'lashni davlat tomonidan tartibga solish. Prezidentimizning «Xalq ta'lim xodimlari mehnatiga haq to'lash tizimini takomillashtirish to'g'risida» va «Tibbiyot xodimlari mehnatiga haq to'lash tizimini takomillashtirish to'g'risida»gi Qarorlari ushbu tamoyilni o'zida aks ettirgan va islohotlarning navbatdagi bosqichini belgilab berdi.

6. Mehnat bozorining ta'sirini hisobga olish. Mehnat bozori – bu, shunday bir sohaki, u yerda pirovard natijada mehnatning har xil turlariga baho berish tarkib topadi.

7. Mehnatga haq to'lash shakllari va tizimlarining oddiyligi, mantiqiyli va qulayligi mehnatga haq to'lash tizimlarining mohiyati haqida keng xabardor bo'lishni ta'minlaydi.

8.3. Tarif tizimi elementlari

Korxonalarda mehnatga haq to'lashni tashkil etishning asosiy elementlari – mehnatni me'yorlash, tarif tizimi, ish haqining shakllari va tizimlaridir. Har bir element qat'iy belgilangan vazifasiga egadir.

Mehnatni normalash – bu, ilmiy asoslangan mehnat xarajatlarini va uning

natijalarini: vaqt normalari, soni, xizmat ko'rsatishning boshqarilishi, mahsulot ishlab qarishning topshiriqlari normalarini aniqlashdir.

Ish haqining shakllari va tizimlari — bu, mehnatning miqdor natijalari va sifatiga (uning murakkabligi, intensivligi, shart-sharoitlariga) bog'liq ravishda ish haqini belgilash mexanizmidir.

Tarif setkasi — razryadlar jadvalidan iborat bo'lib, ularning har biriga o'z tarif koeffitsiyenti berilgan va har qanday razryadning tarif jadvalida ishning murakkabligiga qarab birinchi razryadga nisbatan ishning necha marta murakkabligini ko'rsatib turadi. Razryadlar miqdori va ularga tegishli tarif koeffitsiyentlarining miqdori korxonada tuziladigan jamoa shartnomasida belgilanadi. Jamoa shartnomasi tarif bitimi asosida ishlab chiqiladi va xodimlar ahvolidning shartnoma shartlariga nisbatan yomonlashuvini nazarda tutmasligi lozim.

Tarif stavkasi — ish vaqti birligi hisobiga mehnatga haq to'lashning pul bilan ifodalangan mutlaq miqdoridir. Birinchi razryad tarif jadvali va tarif stavkasi asosida shundan keyingi har bir razryadning tarif stavkasi hisoblab chiqiladi. Birinchi razryadning tarif stavkasi korxonaning jamoa shartnomasi bilan belgilanadi va bir tomondan, uning moliyaviy imkoniyatlariga, ikkinchi tomondan, tarmoq bitimida aks ettirilgan mehnatga haq to'lash shartlariga bog'liq bo'ladi. Bunda u belgilangan eng kam ish haqi darajasidan kam bo'lmasligi lozim. Tarif stavkasi ishchilar mehnatiga haq to'lash darajasini belgilash uchun boshlang'ich miqdor hisoblanadi. Bunda korxonada mehnatga haq to'lashning qanday shakllari va tizimlari qo'llanilishi e'tiborga olinmaydi.

Tarif-malaka ma'lumotnomalari — normativ hujjatlardan iborat bo'lib, ular yordamida ish va ishchining razryadi belgilanadi. Ularda turli mutaxassislikdagi har bir razryad ishchisi nazariy va amaliy jihatdan bilishi lozim bo'lgan axborot mavjud bo'ladi. Mazkur ma'lumotnomalar uch bo'limdan: "Ishlarning ta'rif-tavsifi", "Bilish kerak" va "Ishlarga doir misollar"dan tashkil topadi. Tarif-malaka ma'lumotnomalari tavsiyaviy xususiyatga ega bo'lib, faqat ulardan foydalanuvchi korxonada uchungina normativ hujjat hisoblanadi. Malaka razryadi ishchiga, odatda, sex yoki korxonada malaka komissiyasi tomonidan beriladi.

O'zbekiston Respublikasi mehnat vazirligi hay'at yig'ilishining 1993 yil 8 yanvardagi 1-qaroriga asosan ishchi va xizmatchilarga ish haqi to'lashni tashkil qilishda foydalanish uchun tavsiya etilgan yagona tarif setkasidan bozor iqtisodiyoti talablaridan kelib chiqib, barcha turdagi korxonalarda foydalanishga, undagi talab va takliflarga asoslanishi talab etiladi.

Yagona tarif stavkasi ishlarning tarif stavkalarini tabaqalashtirish uchun tarif jadvalarini ishlab chiqish tamoyili bo'yicha tuzilgan. U ishchilarga ham, barcha toifadagi xizmatchilarga ham haq to'lashning razryadli tizimidan iborat bo'lib, razryad doirasida qayd qilingan tarif stavkalari va lavozim maoshlarini

belgilashni o'z ichiga oladi. Setkaning dastlabki variantida 28 va hozirgi (01.09.96 y.) variantida 22 ta razryad mavjud. Yangidan taklif etilgan YaTS bundan oldin amal qilgan YaTSidan qat'iy farqlanmay, unda tarif koeffitsientlarining o'sib borish tendentsiyasi kuzatiladi (8.1-jadval).

Razryadlar bo'yicha haq to'lash stavkalarini tabaqalashtirish yagona tarif stavkasida xodimlar bajaradigan ishlarning murakkabligi va ularning malakasi bo'yicha amalga oshiriladi. Ish haqida boshqa omillarni – belgilangan sharoitlardan chetga chiqqan mehnat shart-sharoitlarini (mehnatning umumtarmoq shart-sharoitlari bundan mustasnodir), mehnatning og'irligi, jiddiyligi, normani oshiruvchi alohida mehnat natijalarini, xodimlarning ishchanlik va shaxsiy xususiyatlarini va shu kabilarni hisobga olish ish haqini tashkil etishning boshqa elementlari vositasida amalga oshiriladi. Ularga nisbatan mehnat normasi uchun haq to'lash sifatidagi tarif stavkasi (maosh) butun ish haqini tashkil etishning asosi hisoblanadi.

Yagona tarif stavkasida qabul qilingan tarif koeffitsiyentlarining razryadga qarab ortib borishi xususiyati mavjud bo'lib, bunda eng ko'p o'sish boshlang'ich razryadlar uchun, eng kam o'sish yuqori razryadlar uchun nazarda tutilgan. Bu kam malakali xodimlarni, ya'ni malakali mutaxassislar va rahbarlarga nisbatan kam ish haqi oladigan xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilish zarurati bilan izohlanadi.

8.1-jadval

O'zbekistonda xodimlarga haq to'lash bo'yicha yagona tarif setkasi va uning o'zgarib borishi¹

Mehnatga haq to'lash razryadi	Vazirlar Mahkamasining 1996 yil 23 iyuldagi ¹ 262-Qaroriga binoan 1996 yil 1 sentyabrdan	Vazirlar Mahkamasining 1997 yil 7 maydagi ¹ 233-Qaroriga binoan 1997 yil 1 iyuldan	Vazirlar Mahkamasining 1999 yil 19 iyuldagi ¹ 349-Qaroriga binoan 1999 yil 1 avgustdan	Vazirlar Mahkamasining 2000 yil 20 iyuldagi ¹ 280-Qaroriga binoan 2000 yil 1 avgustdan	Vazirlar Mahkamasining 2004 yil 2 iyuldagi ¹ 309-Qaroriga binoan 2004 yil 1 avgustdan
Tarif koeffitsiyentlari					
0	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
1	1.450	1.740	1.880	2.014	2.181
2	1.595	1.915	2.068	2.216	2.400
3	1.755	2.107	2.276	2.439	2.641
4	1.930	2.316	2.502	2.681	2.904
5	2.115	2.539	2.741	2.937	2.181
6	2.308	2.769	2.991	3.205	3.471
7	2.510	3.012	3.252	3.484	3.773
8	2.716	3.260	3.521	3.773	4.086
9	2.926	3.512	3.793	4.064	4.401
10	3.140	3.768	4.070	4.361	4.723
11	3.358	4.029	4.352	4.663	5.050

¹ Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик. -Т.: 2004.

12	3.581	4.297	4.641	4.973	5.386
13	3.808	4.569	4.935	5.288	5.727
14	4.038	4.845	5.232	5.606	6.071
15	4.271	5.125	5.536	5.931	6.423
16	4.508	5.409	5.842	6.259	6.779
17	4.748	5.697	6.153	6.593	7.140
18	4.991	5.989	6.468	6.930	7.505
19	5.238	6.285	6.788	7.273	7.877
20	5.488	6.585	7.112	7.620	8.253
21	5.741	6.889	7.441	7.937	8.635
22	5.998	7.198	7.773	8.328	9.019

Yagona tarif stavkasida barcha kasblar va xodimlarning lavozimlari bajarilayotgan ishlar (funktsiyalar)ning umumiylik belgisi bilan guruhlariga ajratilgan. Ishchilarni tasniflash uchun setkaning dastlabki sakkizta razryadi mo'ljallangan. Bu hozirgi vaqtda amalda qo'llanilayotgan ishlar va ishchi kasblarining yagona tarif-malaka ma'lumotnomasi bo'yicha tariflashtirish shartlariga mos keladi. Ayni vaqtda muhim va mas'uliyatli ishlarda yoki yanada muhimroq va mas'uliyatliroq ishlarda band bo'lgan yuqori malakali ishchilarga haq to'lashning 12-18-razryadlaridan kelib chiqib maoshlar belgilanishi mumkin. Qolgan xodimlar-xizmatchilar, mutaxassislar, rahbarlarga 18-22-razryadlar bo'yicha tarif belgilanadi.

Tarmoqlar yagona tarif stavkasini ishlab chiqishda tarifkatsiyalash va ishchilar hamda xizmatchilar mehnatiga haq to'lash yagona jadvalining tuzilishiga doir quyidagi tamoyillarga amal qilinadi:

- iqtisodiyot sohasi xodimlarining barcha toifalarini yagona tarif jadvali bilan qamrab olish;

- ishchi kasblari va xizmatchilar lavozimlarini bajarilayotgan vazifalar (funktsiyalar) umumiylik belgisiga ko'ra guruhlash;

- ishchi kasblari va xizmatchilar lavozimlarini tarifkatsiya qilish, ya'ni ularni bajariladigan ishlar yoki funktsiyalarning murakkabligi belgisiga qarab mehnatga haq to'lash razryadlariga kiritish;

- razryad tarif stavkasini oddiy mehnat bilan shug'ullanadigan xodimlarning eng kam ish haqi miqdori darajasiga muvofiq keladigan qilib va tarif koeffitsiyentlarining razryaddan razryadga bir xilda nisbiy ortib borishi tartibida belgilash.

Ish haqi hisob-kitobida YaTSDagi tarif koeffitsientlari bilan bir qatorda mamlakatda belgilangan ish haqi minimumi muhim o'rin tutadi. Mamlakat aholisining turmush tarzini belgilovchi omillar ichida eng bosh ko'rsatkich ish haqi minimumidir. Iqtisodiyotni erkinlashtirish sharoitida respublikamizda ayrim tarmoqlar xodimlari mehnatiga haq to'lashni takomillashtirish yuzasidan bir qator Prezident farmonlari va Vazirlar Mahkamasi qarorlari qabul qilindi. Jumladan, O'zbekistonda eng kam ish haqi ham, iqtisodiy islohatlar bilan doimo o'zgarib bormoqda (8.2-jadval).

*O'zbekiston Respublikasida ish haqi minimumining o'zgarib borishi
(1991 – 2005 yillar oralig'ida)¹*

Yillar	Ish haqi minimumi	Kiritilgan davri	Eslatmalar
1	2	3	4
1991	70 rub		1972 yildan boshlab o'zgarmagan
1992	350 rub	1992 yil 1 yanvar	
	550 rub	16 mart	
	1000 rub	1 iyul	
	1250 rub	1 sentyabr	
	2000 rub	1 oktyabr	
1993	2500 rub	1993 yil 1 yanvar	
	3000 rub	1 aprel	
	7500 rub	1 iyun	
	11250 rub	1 iyul	
	13500 rub	1 sentyabr	
	16200 rub	1 noyabr	
	24300 so'm-kupon	1 dekabr	So'm-kupon kiritilgan
1994	30000 so'm-kupon	1994 yil 1 yanvar	
	45000 so'm-kupon	1 mart	
	70000 so'm-kupon	1 iyun	
	100 so'm	1 avgust	So'm kiritilgan
1995	150 so'm	1995 yil 1 mart	
	250 so'm		
1996	400 so'm	1996 yil 1 aprel	
	550 so'm	1 sentyabr	
	600 so'm		
1997	750 so'm	1997 yil 1 iyul	
1998	1100 so'm	1998 yil 1 iyul	
1999	1750 so'm	1999 yil 1 avgust	
2000	2450 so'm	2000 yil 1 avgust	
2001	3430 so'm	2001 yil 1 avgust	
2002	3945 so'm	2002 yil 1 aprel	
	4535 so'm	2002 yil 1 avgust	
2003	5440 so'm	2003 yil 1 may	
2004	6530 so'm	2004 yil 1 avgust	
2005	7835 so'm	2005 yil 1 may	
2005 *	9400 so'm	2005 yil 1 oktyabr	

Tarif tizimining asosiy elementlariga, shuningdek, noqulay iqlimli mintaqalarda ishlaganlik uchun mintaqaviy koeffitsentlar va ish staji uchun ish haqiga ustama haq to'lashlar kiradi. Mintaqaviy koeffitsent korxonaga, tashkilotning qayerda

¹ Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик. -Т.: 2004.

* "Халқ сўзи", 2005 йил 15 сентябрь.

joylashganligiga qarab ish haqini ko'paytirishning normativ ko'rsatkichidan iboratdir. U qaysi ish haqiga tatbiq etiladigan bo'lsa, bevosita o'sha ish haqiga belgilanadi.

Ish haqini mintaqaviy tartibga solishning asosiy vazifasi mamlakatning barcha iqtisodiy mintaqalarida barobar mehnat uchun bir xil real ish haqi to'lanishini ta'minlashdan iborat. Buning uchun bir xil malakadagi xodimlarning ish haqi iqtisodiy mintaqalar bo'yicha farqlanishi lozim va bunda farqlar o'z-o'zidan emas, balki davlat tomonidan ongli va rejali ravishda belgilanishi kerak.

Mintaqa iqtisodiy-jo'g'rofiy o'rni baholashda uning yirik iqtisodiy markazlarga nisbatan o'rni, xom ashyo, rekratsion imkoniyat manbalariga nisbatan o'rni, mintaqaviy bozorlarga nisbatan o'rni hisobga olgan holda tabaqalarga ajratiladi. O'zbekistonda, umuman, Toshkent mintaqasi (Toshkent viloyat va Toshkent shahri), Jizzax, Sirdaryo, Samarqand mintaqalari qulayroq iqtisodiy-jo'g'rofiy o'rni egallaydi.

Agroiqlim omillari mintaqadagi qayta ishlash jarayonining barcha bosqichlariga faol ta'sir qiladi. Ayniqsa, agrar sektorning yer bo'yicha ixtisoslashuvida mazkur omillar roli juda katta bo'lib, bu hol o'z navbatida, qishloq joylarda mehnat qilish uchun qulay yoki noqulay shart-sharoitlar bilan bog'liqdir. Ana shu shart-sharoitlardan kelib chiqqan holda Toshkent viloyati oziq-ovqat mahsulotlarini yetishtirishga, Navoiy viloyati chorvachilik mahsuloti tayyorlashga, Surxondaryo viloyati ingichka tolali paxta yetishtirishga ixtisoslashgan.

Ekstremal iqlim sharoitidagi mintaqalarda (Surxondaryo viloyati, Qoraqalpog'iston Respublikasi) mehnat faoliyatining texnik-iqtisodiy ko'rsatkichlari mo'tadil iqlimli zonalar (Farg'ona viloyati)dagiga nisbatan noqulayroqdir.

Iqtisodiy imkoniyat darajasini o'lchashda ham kompleks tahlil, ham ekspert baholash uslublari qo'llanishi zarur. Mintaqalar tipologiyasi iqtisodiy va ijtimoiy taraqqiyot darajasini baholashning muhim vositasidir. O'zbekiston mintaqalarining iqtisodiy va ijtimoiy taraqqiyot darajasiga ko'ra, mintaqalarni guruhlariga ajratish uslubi bu o'rinda muayyan qiziqish uyg'otadi:

- I guruh (*yuqori daraja*): Toshkent shahri, Toshkent, Samarqand, Farg'ona va Andijon viloyatlari;
- II guruh (*o'rta daraja*): Qoraqalpog'iston Respublikasi, Qashqadaryo, Namangan va Navoiy viloyatlari;
- III guruh (*quyi daraja*): Buxoro, Surxondaryo, Xorazm, Jizzax va Sirdaryo viloyatlari.

Mintaqaviy koeffitsiyentlar iste'mol buyumlari narxlaridagi farqni, tovarlarning byudjet to'plamidagi farqni (u tabiiy iqlim sharoitidagi tafovutlarga bog'liq bo'lib, oziq-ovqat, kiyim-bosh, yoqilg'i va shu kabilarning o'ziga xos to'plamini nazarda tutadi); bevosita mehnat jarayonida xodimga ta'sir ko'rsatuvchi

va uning boshqa iqlim sharoitlaridagi xuddi shunday jismoniy zo'riqishini kuchaytirishni keltirib chiqaradigan iqlim sharoitlaridagi farqni hisobga olishini nazarda tutadi.

8.4. Mehnatga haq to'lash tizimlari

Mehnat natijalarini aniqlash uchun qanday asosiy ko'rsatkich tatbiq etilishiga qarab ish haqining barcha tizimlarini ish haqining shakllari deb ataluvchi ikkita katta guruhga bo'lish qabul qilingan. Agar mehnat natijalarining asosiy o'lchovi sifatida tayyorlangan mahsulot (ko'rsatilgan xizmat)dan foydalaniladigan bo'lsa, u holda mehnatga haq to'lashning ishbay shakli haqida so'z yuritiladi. Agar bunday o'lchov sifatida ishlangan vaqt miqdoridan foydalanilsa, bu holda vaqtbay ish haqi to'g'risida gap boradi. Demak, ish haqining shakli - haq to'lash tizimlarining muayyan toifasidan iborat bo'lib, haq to'lash maqsadida unga narx belgilashda mehnat natijalarini hisobga olish asosiy ko'rsatkichi bo'yicha guruhlariga ajratilgan bo'ladi.

Oddiy vaqtbay tizim xodimning ish haqini uning tarif stavkasiga yoki haqiqatda ishlagan vaqtiga qarab belgilaydi. Ana shunga muvofiq ravishda tarif stavkalari: soatbay, kunbay va oylik stavkalar bo'yicha tatbiq etiladi.

Soatbay va kunbay tarif stavkalarini tatbiq etishda xodimning ish haqi miqdori quyidagi formula bilan belgilanadi:

$$I_v = S_t \cdot T_h,$$

Bunda: I_v - vaqtbay haq to'lanadigan xodimning ish haqi (so'm);

S_t - xodimning vaqt birligidagi tarif stavkasi (so'm);

T_h - ishchining haqiqatda ishlagan vaqti (kun yoki soatlarda).

Oylik tarif stavkasini tatbiq etganda xodimning ish haqi quyidagi formula bo'yicha aniqlanadi:

$$I_v = \frac{S_o \cdot T_x}{T_n}$$

Bunda: S_o - oylik tarif stavkasi; T_n - bir oy ichidagi haqiqatda ishlangan kunlar miqdori; T_{hp} - bir oy ichidagi hisoblangan ish kunlari soni (taqvim fondidan dam olish va bayram kunlari chegirib tashlanadi).

Oddiy vaqtbay haq to'lashda ishlangan vaqt miqdori bilan ish haqi o'rtasida mutanosib bog'liqlik bor. Oddiy vaqtbay mehnat haqi to'lashning boshqacha bog'lanish shakllari mavjud emas.

Mehnatga oddiy ishbay haq to'lash shunday tuzilganki, ishchining ish haqi ishbay bahoga bog'liqdir. U tayyorlangan mahsulot birligi (bajarilgan ish) uchun to'langan haqdan iborat, shuningdek, ishlab chiqarilgan mahsulot (bajarilgan ish) miqdoriga bog'liq. Ish haqi miqdori quyidagi formula bilan aniqlanadi:

$$I_{ishb.} = R \cdot n;$$

Bunda: $I_{ishb.}$ – mehnatga ishbay haq to'lanadigan xodimning ish haqi (so'm); R – mahsulot (bajarilgan ish) birligi uchun belgilangan ish haqi (so'm); n – tayyorlangan mahsulot (bajarilgan ish)ning miqdori (so'm).

Amalda mehnatga ishbay haq to'lashning quyidagi tizimlari: yakka tartibdagi, jamoa (brigada), bir yo'la haq to'lash, bevosita, ishbay-progressiv va ishbay-regressiya tizimlari qo'llanadi.

Mehnatga haq to'lashning **yakka tartibdagi ishbay tizimida** bajarilgan ishning (buyum, detal, operatsiya) har bir birligi uchun o'zgarmas *ishbay narx* belgilanadi. U quyidagi formulalardan biri bo'yicha aniqlanadi:

$$R = \frac{S_{Tr}}{N_{ich}} \text{ yoki } R = S_{Tr} \cdot N_{vt};$$

Bunda: R – ishbay narx (so'm, tiyin); S_{Tr} – bajarilayotgan ish razryadiga to'g'ri keladigan tarif stavkasi (so'm, tiyin); N_{ich} – mahsulot ishlab chiqarish normasi; N_{vt} – vaqt normasi.

Ishbay narxlarni aniqlashda tarif stavkalari uchun olinadigan vaqt birligi normalar belgilanadigan vaqt birligiga mos kelishiga (soat, smena) rioya qilinishi zarur.

Ko'p stanokli xizmat ko'rsatish sharoitida yakka tartibdagi ishbay haq to'lashni tashkil etish muayyan o'ziga xosligi bilan ajralib turadi. Agar ishbay ishchi vaqt normalari bo'yicha bir necha stanokda ishlasa, belgilangan xizmat ko'rsatish me'yori shu doirada bo'lganda, ishbay norxlar quyidagi formula bo'yicha aniqlanadi:

$$R = \frac{S_{Tr}}{n} \cdot N_{vt};$$

Bunda: n – xizmat ko'rsatish me'yori bilan belgilangan stanoklar soni.

Mehnatga haq to'lashning jamoa (brigada) ishbay tizimi shundayki, bunda ishchilarning ish haqi ishlab chiqarish brigadasi bajargan ish hajmi (mahsulot miqdori)ga muvofiq hisoblab chiqiladi.

Brigada ish haqining tarqalgan taqsimlash usullaridan biri *qo'shimcha haq koeffitsiyenti* yordamida taqsimlashdir. Bunday holda har bir ishchining ish haqini hisoblash usuli quyidagilardan iborat bo'ladi: a) haqiqatda ishlagan vaqt uchun butun brigada ish haqining tarif stavkasi summasi aniqlanadi; b) qo'shimcha haq koeffitsiyenti aniqlanadi, buning uchun jamoa narxlari bo'yicha brigadaning haqiqatda olgan ish haqi tarif stavkasi bo'yicha ish haqi summasiga bo'linadi; v) har bir ishchining haqiqiy ish haqi hisoblab chiqiladi: uning ishlangan vaqt uchun tarif bo'yicha ish haqi qo'shimcha haq koeffitsiyentiga ko'paytiriladi.

Jamoa ish haqini brigada a'zolari o'rtasida taqsimlashda vujudga keladigan asosiy muammo har bir ishchining brigada ishining umumiy natijasiga shaxsiy hissasini yanada to'laroq hisobga olishdan iboratdir. Brigada ish haqini taqsimlashning ko'rib chiqilgan usullari buni shunday holda hisobga olishi mumkin: agar har bir ishchi o'zining malakasiga to'g'ri keladigan murakkablikdagi ishni bajarishi kerak bo'lsa, brigada har bir a'zosining mehnat unumdorligi taxminan bir xil bo'lsa. Biroq amalda hamisha ham shunday bo'lavermaydi. Ishchilarning umumiy brigada ishi yakunlariga qo'shgan alohida hissasi ko'pincha birmuncha farq qiladi, ishlangan vaqt va razryad bir xil bo'lganda ish haqi ham bir xil bo'ladi. Bu hol brigada ish haqini taqsimlashning odatdagi usullariga tuzatish kiritish zarurligini ko'rsatadi.

Mehnatga haq to'lashning ishbay (akkord) tizimida haq akkord topshiriqqa kirgan muayyan ishlar majmuini bajarganlik uchun to'lanadi, ayrim operatsiyalar va ish turlarining bajarilishi hisobga olinmaydi. Akkord naryad bo'yicha ish haqi summasi kalkulyatsiya asosida hisoblanadi. U vaqt (mahsulot ishlab chiqarish) me'yorini va mazkur majmuaga kiritilgan ish turlari narxlarini hisobga oladi.

Mehnatga haq to'lashning **bevosita ishbay tizimi** shundan iboratki, xodimning ish haqi uning shaxsiy ishlab chiqarish normasiga emas, balki boshqa xodimlar mehnatining natijalariga bog'liq bo'ladi. Haq to'lashning bunday tizimi ish normalari bajarilishini hisobga olish qiyinroq bo'lgan yordamchi ishlarni bajaruvchi xodimlar uchun tatbiq etiladi, lekin asosiy ishbay xodimlar uchun ishlab chiqarish normalarining bajarilishi ularning mehnati natijalariga bog'liq bo'ladi. Mehnatga bevosita ishbay haq to'lashdagi narxlar quyidagi formula bilan aniqlanadi:

$$R_{bav} = \frac{St.in}{Nich.as} ;$$

Bu yerda: R_{bav} – bevosita ishbay narx (so'm, tiyin); $S_{t.in}$ – ishbay tizim bo'yicha haq to'lanadigan xodimning kundalik tarif stavkasi (so'm, tiyin); $N_{ich.as}$ – asosiy xodimning smenadagi ishlab chiqarish normasi.

Mehnatga haq to'lashning **ishbay-ortib boruvchi tizimi** shu bilan ajralib turadiki, me'yorlarni bajarishning oldindan belgilangan darajasidan boshlab bajarilgan operatsiyalar, detallar yoki buyumlar uchun ishbay narx muayyan darajada ko'paytiriladi. Shunday qilib, ishbay narxlar me'yorlarni bajarishning erishilgan darajasiga qarab tabaqalashtiriladi. Ayni bir xizmat, operatsiya, detal va hokazolarga turlicha haq to'lanadi va me'yorlarning bajarilishi qanchalik yuqori bo'lsa, bajarilgan ishning har bir birligi uchun to'lanadigan narx ham shunchalik yuqori bo'ladi.

Ishbay-ortib boruvchi haq to'lash tizimida ish haqining umumiy miqdori quyidagi formula bo'yicha hisoblab chiqiladi:

$$I_{or} = R(n_1 \times Ku_1 + n_2 \times Ku_2 + \dots + n_i \times Ku_i);$$

Bunda: I_{or} – mehnatga ishbay-ortib boruvchi haq to‘lashda ish haqining miqdori; R – belgilangan boshlang‘ich baza doirasida har bir mahsulot birligi uchun narx; $1, 2, \dots, l$ – ortib boruvchi shkala pog‘onalari miqdori; K_u – boshlang‘ich bazani oshirib bajarish haqiqiy foiziga muvofiq ortib boruvchi qo‘shimcha haqlar shkalasi bo‘yicha qabul qilingan narxlarning ko‘payish koeffitsiyenti.

Mehnatga haq to‘lashning ishbay-kamayib boruvchi tizimi shu bilan ajralib turadiki, me‘yorlarni oshirib bajarishning muayyan darajasidan boshlab ishbay haq narxining kamayishi sodir bo‘ladi. Mazkur tizim o‘ziga xos tarzda ishbay-ortib boruvchi tizimning qarama-qarshi tomoni hisoblanadi. Uning mohiyati shundan iboratki, me‘yorlarning oshirib bajarilishi qanchalik yuqori bo‘lsa, me‘yordan tashqari ishlab chiqarilgan har bir mahsulot birligining narxi shunchalik kamroq bo‘ladi.

Haq to‘lashning ishbay-kamayib boruvchi tizimi bo‘yicha ish haqining umumiy miqdori quyidagi formula bo‘yicha hisoblab chiqiladi:

$$I_{kam} = R \left(\frac{n_1}{K_1} + \frac{n_2}{K_2} + \dots + \frac{n_l}{K_l} \right)$$

Bu yerda: I_{kam} – mehnatga haq to‘lashning ishbay-kamayib boruvchi tizimi bo‘yicha ishbay ish haqi (so‘m, tiyin); R – belgilangan boshlang‘ich baza doirasida mahsulotning har bir birligi uchun narx (so‘m, tiyin); K – kamayib borish shkalasining har bir pog‘onasi bo‘yicha narxning kamayish koeffitsiyenti (marta); $1, 2, \dots, L$ – shkaladagi kamayib borish koeffitsiyentlari soni; n – xodimlar tomonidan ishlab chiqarilgan mahsulot miqdori.

Qisqacha xulosalar

Ish haqining mohiyati u ijtimoiy ishlab chiqarish bosqichlarida: ishlab chiqarish, taqsimlash, ayriboshlash va iste‘molda bajaradigan funksiyalarda ro‘yobga chiqariladi.

Ish haqini tashkil etish deganda uning tuzilishi, mehnat miqdorining unga to‘lanadigan haq miqdori bilan o‘zaro bog‘liqligi, shuningdek, tarkibiy elementlarning yig‘indisi (normalash, tarif tizimi, mukofotlar, qo‘shimcha va ustama haqlar) tushuniladi. Ish haqini tashkil etishning muhim elementi tarif tizimi bo‘lib, u turli normativ materiallar majmuidan iboratdir Ular yordamida xodimlarga to‘lanadigan ish haqi darajasi omillar guruhiga bog‘liq ravishda belgilanadi.

Mehnatga haq to‘lashning ishbay va vaqtbay tizimlari mehnatni tashkiliy-texnikaviy normalashga turlicha yondashuv bilan ajralib turadi, bunda bir xil normalashga amal qilinadi.

Mehnatga haq to‘lash tizimlari vositasida xodimlarning moddiy manfaatdorligiga muayyan tarzda ta‘sir ko‘rsatish – hozirgi zamon

iqtisodiyotidagi ish haqini tashkil etishning asosiy tamoyillaridan biridir.

Mehnatga haq to'lashning u yoki bu tizimida qo'llanishi ko'pgina shart-sharoitlar, avvalo, xodimning mehnat natijalarini hisobga olish uchun asosiy ko'rsatkichga nimalar ta'sir qilishiga, ya'ni mazkur tizim ishbay yoki vaqtbay tizimga kirish yoki kirmasligiga bog'liqdir.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Bozor iqtisodiyoti sharoitida xodimlarning ish haqi qanday funksiyalarni bajaradi?
2. Ish haqini tashkil etish deganda nima tushuniladi?
3. Mehnatga haq to'lashni tashkil etishning asosiy tamoyillarini sanab bering.
4. Ish haqini tashkil etishning asosiy elementlari nimalardan iborat?
5. Ish haqining tarif tizimi nimadan iborat? Tarif tizimining asosiy elementlarini aytib bering.
6. Yagona tarif setkasining byudjet sohasidagi xodimlar uchun asosiy xususiyatlarini ko'rsatib o'ling.
7. Mehnatga haq to'lash razryadini belgilashda xodimning faoliyatiga baho berishning qanday ko'rsatkichlarini bilasiz?
8. Ish haqini belgilashda mintaqaviy koeffitsiyentlardan qanday foydalanish mumkin?
9. Ish haqi tizimi nima?
10. Ish haqining rag'batlantiruvchi, kafolatlovchi va majbur qiluvchi tizimlari o'rtasidagi farqlarni ko'rsatib bering.

Adabiyotlar ro'yxati

1. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик. -Т.: «Меҳнат», 2004.
2. Абдурахмонов Қ.Х., Холмўминов Ш.Р. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси. Ўқув. қўл. -Т.: 2004.
3. Барбарова Е.Л. Экономика и социология труда. -М.: 2005.
4. Волгин Н.А. Оплата труда. Японский опыт и российская практика. - М.: Изд. Дашнов, 2005.
5. Рязанцева Н., Рязанцев Д. ИС: Предприятие. Зарплата и кадры. Секреты работы. - С-Пб. 2004.
6. Семенихин В.В. Средняя заработная плата: правила исчисления: практическое руководство. М.: Изд. Эксмо, 2005.
7. Хендерсон Р.И. «Компенсационный менеджмент: стратегия тактика формирования заработной платы и других выплат» -М.: 2004.

Internet saytlari

<http://www.cfin.ru/press/practical/2001-08/01.shtml> - Распределение доходов населения
www.gks.ru - Уровень жизни населения

IX BOB

MEHNAT UNUMDORLIGI: OMILLAR VA ZAHIRALAR

9.1. Mehnat unumdorligi va uni aniqlash usullari

Mehnat unumdorligi – xodimlar mehnat faoliyatining iqtisodiy samaradorligi ko'rsatkichidir. U ishlab chiqarilgan mahsulot yoki ko'rsatilgan xizmatlar miqdorining mehnat xarajatlariga nisbatan, ya'ni mehnat xarajatlari birligi hisobiga ishlab chiqarilgan mahsulot bilan belgilanadi. Jamiyatning rivojlanishi va uning barcha a'zolari farovonligi mehnat unumdorligi darajasi va uning o'sishiga bog'liqdir. Bundan tashqari, mehnat unumdorligi darajasi ishlab chiqarish usulini ham, hatto ijtimoiy - siyosiy tuzumning o'zini ham belgilab beradi.

Mehnat unumdorligi ko'rsatkichi mehnat samaradorligining barcha jihatlarini aks ettirmaydi. Masalan, u mehnat sifatini hisobga olmaydi, bundan tashqari, mehnat resurslaridan oqilona foydalanish zarurligini ifodalamaydi. «Mehnat unumdorligi» tushunchasiga o'z ahamiyati jihatidan yaqin, lekin mazmunan yanada kengroq bo'lgan tushuncha «mehnat samaradorligi» tushunchasidir. **Mehnat samaradorligi** eng kam mehnat xarajatlari bilan yuqori mehnat natijadorligiga erishish darajasini ifodalaydi. Mehnat samaradorligi mehnat unumdorligidan farqli o'laroq, faqat mehnatning miqdor ko'rsatkichlarini emas, shu bilan birga sifat natijalarini ham ifodalaydi. Mehnat samaradorligi ko'rsatkichining yana bir muhim ustunligi unda mehnat resurslarini tejashning aks etishidir.

O'zbekistonda islohotlarni yanada chuqurlashtirish va iqtisodiyotni modernizatsiyalash sharoitida mehnat unumdorligini muttasil ravishda oshirib borish o'ta muhim ahamiyatga ega bo'lib, mehnat unumdorligining ortishi aholi turmush darajasini yaxshilanishiga va ish haqi miqdorlarini oshirish imkoniyatlarini kengaytiradi. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2005 yilning 9 oyida mamlakatni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish yakunlari hamda iqtisodiyotni isloh qilish va erkinlashtirish jarayonlarini chuqurlashtirish yuzasidan ustuvor vazifalarning amalga oshirilishi bo'yicha muhokamasida ta'kidlanganidek, «Iqtisodiyotni isloh qilish va erkinlashtirish jarayonlarini chuqurlashtirish bo'yicha belgilangan vazifalarni izchil amalga oshirilayotganligini mazkur davrdagi asosiy makroiqtisodiy ko'rsatkichlar yaqqol tasdiqlaydi. Chunonchi, hisobot davrida asosiy makroiqtisodiy o'sishning yuqori sur'atlari saqlanib qoldi va 7,2 foizni, shu jumladan, sanoatda 107,7 foizni, qishloq xo'jaligida 107,3 foizni, qurilishda 106,6 foizni, chakana tovar aylanmasida

108,6 foizni, puli xizmatlar ko'rsatishda 114,5 foizni tashkil qildi, shuningdek, bunga investitsiyalarning 106,9 foizga va eksportning 109,7 foizga o'sganligi yordam berdi¹.

Mehnat unumdorligini o'lchash darajasi bo'yicha bir xildagi mahsulotni ishlab chiqaradigan alohida ish o'rinlari (brigada, uchastkalar)ni ko'rsatib o'tish mumkin. Bu o'rinda ishlab chiqarilgan mahsulot hajmini va ishlab chiqarish normalarini (dona, tonna, kub yoki kvadrat metr va hokazo) aniqlashning **natural (tabiiy) usulini** qo'llash maqsadga muvofiqdir. Bu usul oddiy, qulay va ishonchli bo'lsada, u faqat bir xil mahsulot ishlab chiqariladigan ish joylarida qo'llaniladi, shuning uchun ham amalda undan kamroq foydalaniladi. Korxonaning birigada va uchastkalarida butunlay bir xil mahsulot ishlab chiqarilsa, natural usul qo'llanilishi mumkin.

Natural usulning yana bir ko'rinishi **shartli-natural usul** bo'lib, bunda ish hajmi bir xil mahsulotning shartli birligida hisobga olinadi. Masalan, turli hajmdagi vagonlarga, turli hajmdagi konserva bankalari shartli bankalarga, turli poyabzallar shartli juftga aylantiriladi. Shartli o'lchovlarga aylantirish, odatda, o'tkazish birliklari koeffitsientlari yordamida amalga oshiriladi.

Shartli natural usul qo'llanish uchun qulaydir, chunki ko'pgina xilma-xil tovarlarning, xizmatlarning aylantirish koeffitsientlari yordamida ishlab chiqarishni qiyoslanadigan turga keltirish mumkin. Masalan, un, non va makaron mahsulotlari sotish xarajatlarini aniqlanganda, non-bulka mahsulotlarini shartli kilogrammga aylantirish orqali ifodalash mumkin.

Mehnat unumdorligini o'lchashning keng tarqalgan yana bir yo'li **mehnat usulidir**.

Mehnat unumdorligini mehnat usuli bilan o'lchashda mahsulot birligini ishlab chiqarish yoki tovar birligini sotishga doir normativ vaqtdan foydalaniladi:

$$U_m = \frac{\text{ish vaqti birligidagi mahsulot hajmi}}{\text{haqiqiy ish vaqti}}$$

Bu yerda: U_m - mehnat usuli bilan o'lchangan mehnat unumdorligi.

Mehnat usulining afzal tomoni uni barcha ish turlari va xizmatlarga tatbiq etish mumkinligidadir. Biroq bu usuldan keng foydalanishda har bir ish turi uchun vaqt normativlari zarur, ular hamisha ham mavjud bo'lavermaydi. Bu usuldan ishbay ishlovchi xodimlar mehnat unumdorligini hisoblash uchun foydalanib bo'lmaydi, chunki ularga vaqt normalari tatbiq etilmaydi.

Unumdorlikni o'lchashning **mehnat usuli bir qator kamchiliklarga ham ega** (normalar yetarli darajada asoslab berilmagan, bir xil darajada jiddiy emas, ular tez-tez qayta ko'rib chiqiladi va hokazo). Bu esa, hatto ayrim ish joyidagi

¹ «Халқ сўзи», 2005 йил 21 октябр.

va brigadalardagi mehnat unumdorligining darajasi o'sishiga holisona baho berilishiga imkon tug'dirmaydi.

Mehnat unumdorligiga ishlarning sermehnatligi ta'sir ko'rsatadi. Sermehnatlik — bu, jonli mehnat sarflarini aks ettiruvchi ko'rsatkich bo'lib, u ish vaqtida, mahsulot ishlab chiqarish (xizmatlar)da ifodalangan. Sermehnatlik, odatda, norma-soatlarda (haqiqiy soatlarda) o'lchanadi, bu vaqt ish birligini bajarishga sarflangan bo'ladi. Bu ko'rsatkich mehnat unumdorligi ko'rsatkichiga qarama-qarshi bo'lib, quyidagi formula bo'yicha hisoblanadi:

$$S = \frac{I_v}{M_m};$$

Bu yerda: S — sermehnatlik;

I_v — ish vaqti;

M_m — ishlab chiqarilgan mahsulot miqdori.

Korxonalar va ularning yirik bo'linmalari darajasida, xuddi iqtisodiyot tarmoqlarida bo'lgani kabi, ishlab chiqarish va mehnat unumdorligi hajmlarini o'lchash uchun asosan qiymat usuli tatbiq etiladi. Qiymat usuli universal usul bo'lib, u mahsulotning barcha turlari va hajmlari, ishlar va xizmatlar yagona pul ko'rsatkichlari bo'lgan so'mda ifodalanadi, u hajm ko'rsatkichlarini tegishli ulgurji narxlarga ko'paytirish bilan aniqlanadi.

Mehnat unumdorligini o'lchashning qiymat usuli turli kasb va malakaga ega bo'lgan xodimlarning mehnat unumdorligini, masalan, qandolatchi va novvoyning, chilangar va haydovchining mehnat unumdorligini taqqoslash imkonini beradi. Biroq bu usul ko'rinishdan universal bo'lishiga qaramay, bir qancha kamchiliklarga ham ega. Xususan, unga narx omili, ya'ni bozor kon'yunkturasi va inflyatsiya ko'proq ta'sir ko'rsatadi.

9.2. Mehnat unumdorligiga ta'sir etuvchi omillar

Mehnat unumdorligi — rivojlanib boruvchi ko'rsatkichdir. U ko'pgina sabablar va omillar ta'sirida doimiy ravishda o'zgarib turadi. Ulardan bir xillari mehnat unumdorligi oshishiga yordam bersa, boshqalari uni pasaytirishga sabab bo'lishi mumkin. Bundan tashqari, mehnat unumdorligi darajasi va o'sishiga mehnat jarayoni kechadigan sharoit ham ta'sir ko'rsatishi mumkin. Shart-sharoitlar qulay bo'lsa, u yoki bu omilning ta'sir etishini kuchaytiradi yoki noqulay bo'lsa, bu ta'sirni zaiflashtiradi. Masalan, tabiiy-iqlim sharoitlari qishloq xo'jaligidagi mehnat natijalariga va uning unumdorligiga jiddiy ta'sir ko'rsatadi. Ishlab chiqarish vositalarining mulkchilik shakllari bilan bog'liq bo'lgan ijtimoiy shart-sharoitlar, shuningdek, ishlab chiqarish munosabatlari bilan bog'liq bo'lgan shart-sharoitlar boshqa teng sharoitda ham mehnat unumdorligiga jiddiy

ta'sir ko'rsatishi mumkin.

Mehnat unumdorligi darajasi va uning dinamikasiga ko'pgina omillar ta'sir qiladi. **Omillar deb, mehnat unumdorligining o'zgarishiga ta'sir ko'rsatadigan harakatlantiruvchi kuchlar yoki sabablarga aytiladi.** Ulardan ayrimlari mehnat unumdorligining ortishiga yordam bersa, boshqalari unumdorlikning pasayishiga sabab bo'lishi mumkin. Omillarning birinchi guruhiga mehnat vositalari samarasining ortishi, mehnat va ishlab chiqarishni tashkil etish va mehnatkashlar ijtimoiy guruhlari sharoitining yaxshilanishi bilan bog'liq bo'lgan barcha tadbirlar kiradi; ikkinchi guruhi tabiiy sharoitlarning noqulay ta'sir ko'rsatishi, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishdagi kamchiliklar, ijtimoiy sharoitdagi salbiy elementlarning ta'sir ko'rsatishini o'z ichiga oladi.

Ayrim korxonalar yoki tashkilot darajasidagi omillarni ko'rib chiqqanda, ularning hammasini ichki va tashqi omillarga bo'lish mumkin.

Ichki omillarga korxonaning texnika bilan qurollanish darajasi, qo'llanilayotgan texnologiyaning samaradorligi, mehnat va ishlab chiqarishning energiya bilan ta'minlanishi darajasi, tatbiq etilayotgan rag'batlantirish tizimlarining ta'sirchanligi, kadrlarni tayyorlash va malakasini oshirish, ular tarkibining yaxshilanishi kabi korxonalar rahbarlariga bog'liq bo'lgan barcha narsalar kiradi. **Tashqi omillarga** quyidagilarni kiritish mumkin: davlat buyurtmalari va bozordagi talab hamda takliflarning o'zgarishi munosabati bilan mahsulot turlari va ularning sermehnatlik darajasi o'zgarishi; jamiyat va mintaqalarning ijtimoiy-iqtisodiy o'zgarishlari; mehnatning kooperatsiyalashuv darajasi, moddiy texnika ta'minoti, tabiiy shart-sharoitlar va hokazolar.

Barcha omillarni o'z ichki mazmuni va mohiyatiga ko'ra, uchta guruhga bo'lish mumkin: moddiy-texnika; tashkiliy va ijtimoiy-iqtisodiy. Mehnat unumdorligini oshirishning moddiy asosi fan, texnika va texnologiyani rivojlantirish, ularning yutuqlarini ishlab chiqarishga joriy etishdir. Shuning uchun ham **moddiy-texnika omillari** guruhiga, odatda, yetakchi va qolgan barcha omillarni belgilovchi guruh deb qaraladi.

Mehnat unumdorligini oshirishning **moddiy-texnika omillariga** fan-texnika taraqqiyotini uzluksiz rivojlantirish asosida mehnatning texnika va energiya bilan ta'minlanishini oshirish kiradi. Ishlab chiqarishda fan-texnika taraqqiyotining asosiy yo'nalishlari quyidagilardir: ishlab chiqarishning avtomatlashtirishga o'tish munosabati bilan uni mexanizatsiyalash; mehnatning energiya bilan ta'minlanish darajasini oshirish asosida mashina va asbob-uskunalar quvvatining ortishi; ishlab chiqarishni elektrlashtirish va hokazo.

Mehnat unumdorligining o'sishiga doir **tashkiliy omillarga** korxonalar, tarmoqlar va umuman, xalq xo'jaligi darajasida ishlab chiqarishni tashkil etish kiradi. Xususan, korxonalarni mamlakatimiz hududlari bo'yicha joylashtirish, ham mamlakat ichida, ham chet mamlakatlar bilan transport aloqalarini yo'lga

qo'yish; korxonalarni ixtisoslashtirish va ularning keyinchalik kooperatsiyalashuvi; moddiy-texnika, energiya ta'minoti, ta'mirlash xizmati ko'rsatish va hokazolar katta ahamiyatga egadir.

Tashkiliy omillar tizimida kadrlar tarkibining yaxshilanishi - boshqaruv xodimlari sonining nisbiy qisqarishi va sanoat - ishlab chiqarish xodimlari umumiy sonida ishchilar salmog'ining, bular orasida esa asosiy ishchilar salmog'ining ortishi muhim o'rin tutadi. Sanoat - ishlab chiqarish xodimlari umumiy sonida ishchilar salmog'i qanchalik yuqori bo'lsa, bitta xodimga to'g'ri keladigan mehnat unumdorligi ham shunchalik yuqori bo'ladi.

Ijtimoiy-iqtisodiy omillarning ta'siri shu narsa bilan bog'liqki, fan-texnika taraqqiyotining avj olishi, ishlab chiqarish (texnika, texnologiya) moddiy asosining ta'minlashuvi va xilma-xil, ko'p hollarda esa ancha murakkab tashkiliy tadbirlarning amalga oshirilishi o'z-o'zidan emas, balki faqat ijtimoiy ishlab chiqarish ishtirokchilari bo'lgan insonlarning faol mehnat faoliyati natijasidagina sodir bo'ladi.

Mehnat unumdorligiga ta'sir ko'rsatuvchi eng muhim ijtimoiy-iqtisodiy omillarga quyidagilar kiradi:

- mehnat natijalaridan moddiy va ma'naviy manfaatdorlik;
- xodimlarning malaka darajasi, ularning kasbiy tayyorgarligi sifati va umumiy madaniy-texnikaviy saviyasi;
- mehnatga munosabat va mehnat intizomi darajasi;
- mehnat jamoalari o'z-o'zini boshqarishining rivojlanishi.

9.3. Mehnat unumdorligini oshirishning zahiralari

Mehnat unumdorligini oshirish zahiralari (rezervlari) — texnika va texnologiyani takomillashtirish, ishlab chiqarish, mehnat va boshqaruvni tashkil etishni yaxshilash hisobiga mehnat unumdorligini oshirishning barcha omillaridan yanada to'laroq foydalanish imkoniyatidir. Zahiralari mehnat unumdorligini oshirish omillari bilan chambarchas bog'liqdir. Agar biror omilni imkoniyat sifatida olib qaraydigan bo'lsak, u holda bu omil bilan bog'liq bo'lgan zahiradan foydalanish imkoniyatning voqelikka aylanish jarayoni hisoblanadi.

Mehnat unumdorligini oshirish zahiralari bir necha tasniflari mavjud bo'lib, ularning hammasi ikkita katta guruhga bo'linadi: **jonli mehnatdan (ish kuchidan) foydalanishni yaxshilash zahiralari va asosiy hamda aylanma fondlardan yanada samaraliroq foydalanish zahiralari.** Birinchi guruhga mehnatni tashkil etish, mehnat sharoitlari, ishchilarning mehnat qilish qobiliyatini oshirish, kadrlar tarkibi va ularni joy-joyiga qo'yish, uzluksiz ishlash uchun tashkiliy shart-sharoitlar yaratib berish, shuningdek, xodimlarning mehnat natijalaridan moddiy va ma'naviy manfaatdorligini oshirishni ta'minlash bilan bog'liq masalalar kiritiladi. **Ikkinchi guruh** asosiy ishlab chiqarish fondlari

(mashinalar, mexanizmlar, apparatlar va shu kabilar)dan yaxshiroq foydalanish imkoniyatlarini, shuningdek, xom ashyo, materiallar, butlovchi buyumlar, yoqilg'i, energiya va boshqa aylanma fondlardan yanada tejamli va to'liq foydalanishni o'z ichiga oladi.

Zahiralar foydalanish imkoniyatlari bo'yicha **jamg'arma zahiralariga va nobud bo'lish** (bekorga sarflash) **zahiralariga bo'linadi**.

«Zahiralar» tushunchasiga ishlab chiqarishda ish vaqtining bekor sarf bo'lishi ham kiradi. Bular smena ichida va kun mobaynida bekor turishlar, ishga kechikib kelish va rejada ko'zda tutilmagan ishga kelmay qolishlarning barchasidir; mehnatning ishlab chiqarish bilan bog'liq bo'lmagan holda sarflanishi – mehnat qurollari va mehnat ashyolaridan oqilona foydalanmaslik hamda belgilangan texnologiya jarayonlarining buzilishi oqibatida mehnatning rejadagidan ortiqcha sarflanishidir.

Zahiralar foydalanish vaqtiga qarab **joriy va istiqbol zahiralariga bo'linadi**. **Joriy zahiralar** texnologiya jarayonlari muhim darajada o'zgartirilmay va qo'shimcha kapital mablag'lar sarflanmay ishlatiladi. **Istiqbol zahiralar** ishlab chiqarishni qayta tashkil etishni, ancha mukammal asbob-uskunalar o'rnatishni, tayyorgarlik ishlariga kapital mablag'lar va ko'proq vaqt sarflashni talab qiladi.

Zahiralar aniqlanish va foydalanish joyiga qarab mamlakat, tarmoq va ichki ishlab chiqarish zahiralariga bo'linadi. Mamlakat zahiralariga tabiiy resurslar, ulardan har tomonlama foydalanish va shu kabilar kiradi. Tarmoq zahiralariga shunday imkoniyatlar kiradiki, ulardan foydalanish umuman, tarmoqdagi xodimlar mehnat unumdorligini oshiradi (korxonalarining ixtisoslashtirilishi, ishlab chiqarishning bir joyga to'planishi va kombinatsiyalanishi, texnika va texnologiyaning takomillashtirilishi va hokazo). Ichki ishlab chiqarish zahiralarida mehnat unumdorligini oshirishda muhim ahamiyatga ega. Ular joriy va istiqbol zahiralaridan tashqari, ikki guruhga bo'linadi: mahsulotning sermehnatlik darajasini pasaytirish zahiralarida va jami ish vaqtidan yaxshiroq foydalanish zahiralarida.

Ish vaqtidan yaxshiroq foydalanish hisobiga mehnat unumdorligining o'sish zahiralarida, avvalo, bu vaqtning bekor sarf bo'lishiga barham berish bilan bog'liqdir. Haqiqatda ular sermehnatlik darajasining pasayishi zahiralaridan keskin farq qiladi hamda faqat mehnat va ishlab chiqarish yaxshi tashkil etilmaganda, mehnat intizomi buzilganda, mehnatni muhofaza qilish yetarli darajada yo'lga qo'yilmaganda va shu kabi hollarda sodir bo'ladi.

Mehnat unumdorligini oshirish zahiralaridan biri – kadrlar tarkibini takomillashtirishdir. Kadrlar tarkibi deganda, sanoat-ishlab chiqarish xodimlarining ayrim toifalari o'rtasidagi miqdor nisbati tushuniladi.

Qisqacha xulosalar

Unumdorlik – muayyan vaqt mobaynida ishlab chiqarilgan mahsulot miqdorining muayyan turidagi mahsulot ishlab chiqarish uchun ishlatilgan

resurslar miqdoriga nisbatidir.

Mehnat unumdorligi ko'rsatkichlari tizimining tuzilishi ulardan har birining funksional vazifasini aniqlashga asoslanishi lozim. Ko'rsatkichlarni tasniflashning mezonlari – mehnat natijalarini ifodalash usulidir.

Mehnat unumdorligini aniqlash vazifasi uning tizimini yaratish, o'rganishning muhim yo'nalish hisoblanadi. Mehnat unumdorligini o'lchash usullari ko'p omilli, vektorli va mezonli yo'nalish sifatida tasniflanadi.

Nazorat va muhokama uchun savollar

- 1 Mehnat unumdorligi va mehnat samaradorligi nima?
- 2 Mehnat unumdorligini oshirishning ijtimoiy-iqtisodiy mohiyati nimalardan iborat?
- 3 Mehnat unumdorligini hisoblash uslubiyati qanday ahamiyatga ega?
- 4 Mehnat unumdorligini aniqlashning asosiy usullarini, ularning afzalliklari, kamchiliklari, qo'llanish sohalari aytib bering.
- 5 Mehnat unumdorligini oshirishning qanday moddiy-texnik omillarini va ular ta'sir ko'rsatishini hisoblashning qanday usullarini bilasiz?
- 6 Mehnat unumdorligiga qanday ijtimoiy-iqtisodiy omillar ta'sir ko'rsatadi?
- 7 Mehnat unumdorligini oshirishning tashkiliy omillari tuzilishi qanday?
- 8 Mehnat unumdorligini oshirishning tashkiliy omillari ish vaqtdan foydalanishga va mahsulotning sermehnatlik darajasiga qanday ta'sir ko'rsatadi?
- 9 Mehnat unumdorligini oshirishning qanday tashqi zahiralari bor?
- 10 Mehnat unumdorligini oshirishning qanday ichki zahiralari mavjud?

Adabiyotlar ro'yxati

1. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик. -Т.: «Меҳнат», 2004.
2. Барбарова Е.Л. Экономика и социология труда. –М.: 2005.
3. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. Учебник для ВУЗов. -М.: Норма , 2005.
4. Иванова–Швец Л.Н. Управление трудовыми ресурсами. Учеб.пос. –М.: 2004.
5. Липсун И.В. Экономика. Учебник. –М.: Омега К, 2004.

Internet saytlari

<http://www.cultinfo.ru> - Производительность труда

<http://www.intel.com/ru> - Повышение производительности труда

X BOB

MEHNAT MOTIVATSIYASI

10.1. Ehtiyojlar va qiziqishlar — mehnat motivatsiyasi omili sifatida

Jamiyat a'zolarining mehnat xulq-atvori turli ichki va tashqi undovchi kuchlarning o'zaro bog'liqligi bilan belgilanadi. Ichki undovchi kuchlar ehtiyoj va manfaatlar, istak va intilishlar, qadriyatlar va qadriyatli yo'nalishlar, ideallar va sabablarni o'z ichiga oladi. Ularning barchasi mehnat faoliyati sabablari bo'lib, murakkab ijtimoiy jarayonlarning tarkibiy elementlari hisoblanadi.

Motiv (sabab yoki da'vat — fransuzcha motif - undash ma'nosini bildiradi) — shaxsni, ijtimoiy guruhni, muayyan ehtiyojlarni qondirish istagi bilan bog'langan kishilarning birligini faollikka va mehnat qilishga undashdir. Motivatsiya (sababni asoslash) — real mehnat xulq-atvorini tushuntirish, asoslab berish uchun sabablar (mulohazalar) tanlashga qaratilgan og'zaki xatti-harakatdir.

Mehnat motivatsiyasining ichki undovchi kuchlarini shakllantirish - mehnat faoliyati sababini asoslash jarayonining mohiyatidir. Da'vat omillari sifatida sababning asosi yoki shart-sharoitlarini aytish mumkin. Ular sababning mazmunli tomonini, uning asosiy belgilari va ustuvor yo'nalishlarini belgilab beradi. Sabab omillari sifatida ijtimoiy va iqtisodiy muhit omillari (rag'batlar) yoxud barqaror ehtiyojlar va qiziqishlar maydonga chiqadi.

Ehtiyojlar — shaxsning yashashi va o'zini-o'zi saqlashiga doir zarur vositalar va shart-sharoitlar yaratish to'g'risidagi g'amxo'rlik qilishi, yashash muhiti bilan barqaror muvozanatni saqlashga intilishdir. Inson ehtiyojlarining ko'pgina tasniflari mavjud bo'lib, ular uchun asos sifatida inson ehtiyojlarining o'ziga xos obyekti, ularning vazifasi, amalga oshiriladigan faoliyat turi va hokazolar namoyon bo'ladi.

Bizningcha, ehtiyojlar ierarxiyasini (pog'onasini) amerikalik psixolog A. Maslou ancha to'liq va muvaffaqiyatli ishlab chiqqan. U xulq-atvor sabablarining beshta darajasini yoki guruhini u yoki bu paytda ustunlik qiluvchi ehtiyojlarga qarab ajratgan.

1. Odamlarning takror ko'payishiga, oziq-ovqatga, nafas olishga, jismoniy harakatlarga, kiyim-bosh, uy-joy, dam olish va hokazolarga bo'lgan fiziologik va jinsiy ehtiyojlari.

2. Ekzistentsial ehtiyojlar — o'z turmushining xavf-xatarsiz bo'lishiga ehtiyoj, ertangi kunga ishonch, hayot faoliyatining barqaror shart-sharoitlari, insonni qurshab turgan muhitning muayyan darajada doimiy va muntazam bo'lishiga ehtiyoj, mehnat sohasida esa, kafolatlangan bandlikka, baxtsiz hodisalardan sug'urtalanishga va shu kabilarga bo'lgan ehtiyojdir.

3. Jamoaga bog'liqlikka, unga mansublikka, muomalada bo'lishga, boshqalar to'g'risida g'amxo'rlik qilishga, o'ziga e'tibor berilishiga, birgalikdagi mehnat faoliyatida ishtirok etishga bo'lgan ijtimoiy ehtiyojlar.

4. O'zining hurmat qilinishiga, obro'-e'tiboriga va qadr-qimmatining oshishiga, xizmat sohasida o'sishiga, maqomi, nufuzi ortishiga, tan olinish va yuqori baho olishga bo'lgan ehtiyojdir.

5. Shaxsiy, ma'naviy ehtiyojlar o'zining ijod orqali faollashuvi, o'zini namoyon qila olishida ifodalanadi.

Ko'pgina ijtimoiy va axloqiy ehtiyojlar mavjudki, ular «Sotsiologiya»da turli nuqtai nazarlardan o'rganilmoqda va hisobga olinmoqda. Ularning muayyan qismi mehnat sabablari muammosiga kiradi va konkret ahamiyatga ega bo'ladi. Ular orasida quyidagilarni ajratib ko'rsatish mumkin: *o'z-o'zini hurmat qilishga ehtiyoj* (o'zi haqidagi ijobiy fikr tufayli nazorat va mehnat haqi olishdan qat'i nazar halol mehnat faoliyati bilan shug'ullanish); *o'z-o'zini qaror toptirishga bo'lgan ehtiyoj* (ma'qullanish va obro'-e'tibor, o'ziga nisbatan boshqalarning ijobiy munosabatda bo'lishi tufayli mehnatda yuqori miqdor va sifat ko'rsatkichlariga erishish); *e'tirof etilishiga ehtiyoj* (mehnat xulq-atvorining o'zi kasbga yaroqli va qobiliyatli ekanligini isbotlashga qaratilishi); *o'z-o'zini namoyon qilishga bo'lgan ehtiyoj* (ishga ijodiy munosabatda bo'lish asosida ishda yuqori ko'rsatkichlarga erishish; ish qandaydir g'oyalari va bilimlarga ega bo'lish vositasi sifatida, o'ziga xoslikni namoyon qilish vositasi sifatida); *faollikka ehtiyoj* (faollik orqali sog'liq va kayfiyatni yaxshi saqlashga intilish); *naslni davom ettirishga va o'zidan ko'payishga bo'lgan ehtiyoj* (ishda oilasi va qarindosh-urug'larining, yaqinlarining yaxshi kun kechirishi, ularning jamiyatda martabasi ortishiga ahamiyat berish; mehnat natijalari orqali yaratishga va nimanidir meros qilib berishga intilishni amalga oshirish); *dam olish va bo'sh vaqtga bo'lgan ehtiyoj* (kamroq ishlab, ko'proq bo'sh vaqt bo'lishini afzal ko'rish, ishni yashashning asosiy maqsadi emas, balki qadriyat deb bilish); *o'zini-o'zi saqlashga ehtiyoj* (kamroq va yaxshiroq sharoitda ishlashga ehtiyoj, o'z sog'lig'ini saqlash maqsadida kamroq haq olishga ham rozi bo'lish); *barqarorlikka ehtiyoj* (ishni mavjud turmush tarzini, erishilgan to'kinlik darajasini saqlab qolish usuli sifatida idrok etish, tavakallchilikni yoqtirmaslik); *muomalada bo'lishga ehtiyoj* (mehnat faoliyatini odamlar bilan aloqada bo'lish sharti va sababi deb bilish); *ijtimoiy mavqega ega bo'lishga ehtiyoj* (mehnat faoliyatini mansabga erishish maqsadlariga bo'ysundirish, mansab — boshqalar bilan o'zaro munosabatda bo'lishda xulq-atvorning asosiy hal qiluvchi omili); *ijtimoiy birdamlikka ehtiyoj* (hamma bilan birdek bo'lish istagi, halollik, ish joyidagi sheriklar, hamkasblar oldida javobgarlik sifatida).

Ehtiyojlar mehnat motivatsiyasining sabablari orasiga muhim o'rinlardan birini egallaydi. Ular xodimlar tomonidan anglab yetilsa, xulq-atvorni rag'batlantiradi. Bu jihatdan ular muayyan shaklga — u yoki bu faoliyat turlariga, obyektlar va

buyumlarga qiziqish shakli sifatida idrok qilinadi. **Qiziqish**, bu — anglab yetilgan ehtiyojlarning aniq ifodasidir. Ehtiyojlardan farqli o'laroq, qiziqish shunday ijtimoiy munosabatlarga qaratilganki, xodim ehtiyojlarining qondirilishi shu munosabatlarga bog'liqdir. Agar ehtiyojlar insonning normal hayot kechirishi uchun nimalar kerakligini ko'rsatsa, qiziqish esa mazkur ehtiyojni qondirish uchun qanday harakat qilish kerak, degan savolga javob beradi. Shunday qilib, qiziqish o'ziga xos bo'lgan belgi subyektining yashashi uchun shart-sharoitlardan foydalanishga faol munosabatda bo'lishni bildiradi, holbuki ehtiyoj bu shart-sharoitlarni egallashning zarurlik holatini ifodalaydi. Qiziqishlarning mazmuni sifatida predmetlar va obyektlar maydonga chiqadi, ularni egallash subyektlarning u yoki bu ehtiyojlarini qondirish imkonini beradi.

Qiziqishlar moddiy (iqtisodiy) bo'ladi. Bular ehtiyojlarni pul va moddiy buyum vositalari orqali qondirishga qiziqishdir. Bundan xodimlarning mehnat haqiga, mukofotlash miqdorlariga, noqulay mehnat sharoitlarida ishlaganlik uchun imtiyozlar va kompensatsiyalarga, mehnat rejimi va shu kabilarga bo'lgan qiziqishi kelib chiqadi. Bundan tashqari, qiziqishlar nomoddiy ham bo'lishi mumkin. Bular bilimlarga, ilmga, san'atga, muomalada bo'lishga, madaniyatga, ijtimoiy-siyosiy faoliyatga va shu kabilarga bo'lgan qiziqishlardir.

10.2. Mehnat motivatsiyasi jarayonidagi qadriyatlar

Mehnat motivatsiyasi jarayoning eng muhim elementlari qadriyatlar va xulq-atvor normalaridir. **Qadriyatlar** — bu, subyekt, jamiyat, sinf, ijtimoiy guruhning hayot va ishning asosiy va muhim maqsadlari to'g'risidagi, shuningdek, ana shu maqsadlarga erishishning asosiy vositalari haqidagi tasavvurlaridir. Qadriyatlarga jamiyat, jamoa, shaxs ko'z o'ngida ijobiy ahamiyatga ega bo'lgan barcha predmetlar va hodisalar kiritiladi. Jamiyatdagi qadriyatlar olamining ehtiyojlari va qiziqishlari xilma-xil va bitmas-tuganmasdir.

Qadriyatlar moddiy, ma'naviy, ijtimoiy, siyosiy yo'nalishlarida bo'ladi va hokazo. Ular ehtiyojlar va qiziqishlar asosida tarkib topadi. Lekin ehtiyojlar va qiziqishlar asosida shakllanadigan qadriyatlar ulardan nusxa ko'chirmaydi. Qadriyatlar ehtiyojlar va qiziqishlar mazmuniga mos kelishi ham, mos kelmasligi ham mumkin. Ong nisbatan mustaqillikka ega bo'lganligi bois ehtiyojlar, qiziqishlar va qadriyatning ehtimolga mos kelishi, birligi yoki qarama-qarshiligi shu narsa bilan bog'liq. Ongning o'ziga xos faolligi, uning mustaqiligi shunga olib keladiki, qadriyatlar — bu, ehtiyojlar va qiziqishlarning nusxasi emas, balki hamisha ham ularga mos kelavermaydigan ideal tasavvurlardir.

Mehnat sharoitlari, mazmuni va kasbi, malakasi va boshqa ijtimoiy belgilari farq qiladigan xodimlarning turli ijtimoiy guruhlari uchun ayni bir xil obyektlar va hodisalar turlicha ahamiyatga ega bo'lishi mumkin. Masalan, birovlar uchun mehnat sohasidagi xulq-atvorning bosh yo'nalishi moddiy farovonlik bo'lsa,

boshqalar uchun mehnat mazmuni, uning ijodiy boyligi bilandir, yana boshqalar uchun esa muloqotda bo'lish imkoniyati muhimdir va hokazo.

Qadriyatlar orasida qadriyatli maqsadlar (doimiy) va qadriyatli vositalar (jihaz vositalari) bo'lishi mumkin. Doimiy qadriyatlar inson mavjudligining strategik maqsadlarini: sog'lig'i, qiziqarli ishi, muhabbati, moddiy farovonligi va jihozlarni aks ettiradi. Jihaz vositalari maqsadga erishish vositalaridir. Bular turli shaxsiy sifatlardan iborat bo'lib, maqsadga, shaxs e'tiqodlariga erishishiga yordam beradi.

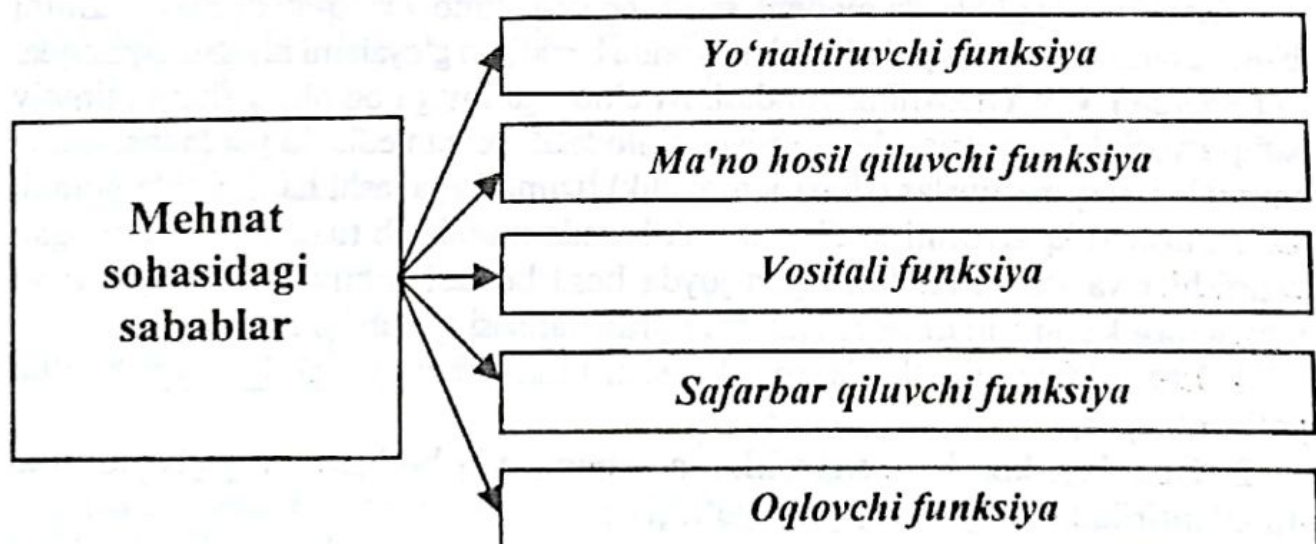
Jamiyatdagi qadriyatlar mazmuni shaxsning madaniyatiga, ma'naviy va axloqiy hayotining, ijtimoiy ongining rivojiga bog'liq. Qadriyatlarining o'ziga xos shakli ijtimoiy ideallar, ya'ni jamiyatda ijtimoiy munosabatlar, xodim qanday bo'lishi lozimligi haqidagi tasavvurlardir.

10.3. Mehnat motivatsiyasi omillarining moddiy va ma'naviy tuzilishi

Xodim mehnat faoliyatida ishtirok etar ekan, ayni paytda bir qator ehtiyojlar, manfaat va qadriyat yo'nalishlariga ega bo'ladi. Ular muhim va keraksiz, turli darajada ahamiyatli va qardli bo'lishi mumkin. Bu hamma omillar ichida eng asosiylarini tanlash ehtiyojlar, qiziqishlar va qadriyatlarni mehnat vaziyati bilan taqqoslash jarayonida sabablar (yo'l-yo'riqlar) vositasida amalga oshadi.

Sabab va vaziyatlar o'z-o'zidan yetarli darajada harakatchandir, chunki ular inson his-tuyg'ulari, uning shijoatkorona ta'siri ostida vujudga keladi. Vaziyatlar va obyektlarga yanada barqarorroq munosabatda bo'lish "yo'l-yo'riq" tushunchasi bilan ifodalanadi. Shunday qilib, "sabab" va "yo'l-yo'riq" bir-biriga to'la o'xshash bo'lmasa ham, ma'no jihatdan yaqindir.

Mehnat sohasidagi sabablar xilma-xil funksiyalarni bajaradi va ular xodim hulq-atvorida ro'yobga chiqadi. Bular quyidagi funksiyalar:



10.1-rasm. Mehnat sohasidagi sabablar funksiyalari

yo'naltiruvchi funksiyada sabab turli vaziyatdan xodimni xulq-atvori variantlarini tanlashga yo'naltiradi;

ma'no hosil qiluvchi funksiya, bunda sabab xodimning mazkur xulq-atvoridagi sub'ektiv ahamiyatini belgilab beradi, uning shaxsiy ma'nosini aniqlaydi;

vositali funksiya, bunda sabab ichki va tashqi qo'zg'atuvchilar tutashgan joyda vujudga keladi, ularning xulq-atvoriga bo'lgan ta'siriga vosita vazifasini o'taydi;

safarbar qiluvchi funksiya, bunda sabab xodim organizmining kuchlarni o'zi uchun ahamiyatli faoliyat turlarini amalga oshirishga safarbar etadi;

oqlovchi funksiya, bunday holatda shaxsning tashqaridan normalashtiradigan xulq-atvor namunasiga, etaloniga, ijtimoiy va axloqiy normaga munosabati ifodalangan bo'ladi.

Insonning faoliyati ayni vaqtda bir necha sabablar bilan aniqlanadi, chunki ular narsa-buyumlar olami, jamiyat, atrofdagi kishilar va o'z-o'zi bilan turli munosabatlar tizimiga qo'shiladi. Xodimlarning xulq-atvorini belgilab beradigan yetakchi sabablar guruhini *sabablar o'zagi* deb atashadi, u o'z tuzilishiga egadir. Sabablar o'zagining tuzilishi muayyan mehnat vaziyatlariga qarab farqlanadi:

- mutaxassislikni yoki ish joyini tanlashga;
- korxonada mazkur kasb bo'yicha kundalik ishga;
- muayyan nizoli vaziyatga;
- ish joyini almashtirishga yoki kasbni o'zgartirishga;
- mehnat muhitining tavsiflari o'zgarishi bilan bog'liq bo'lgan innovatsion vaziyat va hokazolarga.

Ko'rib turibmizki, mehnat xulq-atvoriga uni tashkil etuvchi turli tarkibiy qismlar ta'sir ko'rsatadi (10.2-rasm).

Keyingi o'n yilliklarda mehnat sotsiologiyasi ijtimoiy xulq-atvor mexanizmini bilishni birmuncha chuqurlashtirish imkonini beradigan g'oyalarni ishlab chiqmoqda. Bu jihatdan V.V.Yadovning yondashuvi e'tiborga loyig'i bo'lib, u shaxs ijtimoiy xulq-atvorini depozitsion konsepsiyasini ifodalab bergan edi. Bu yerda insonning murakkab dispozitsiyalar (shaxsiy moyillik) tizimini egallashi haqida so'z boradi. Ular inson xulq-atvorini tartibga soladi hamda murakkab tuzilishga ega bo'lgan qiziqishlar va vaziyatlar tutashgan joyda hosil bo'ladi. Ehtiyojlar, vaziyatlar va ularga mos keladigan dispozitsiyalarni to'rtta darajasi ajratib ko'rsatiladi:

1. Eng oddiy vaziyatlarda, maishiy sharoitlarda biologik ehtiyojlarga bog'liq yo'l-yo'riqlar;

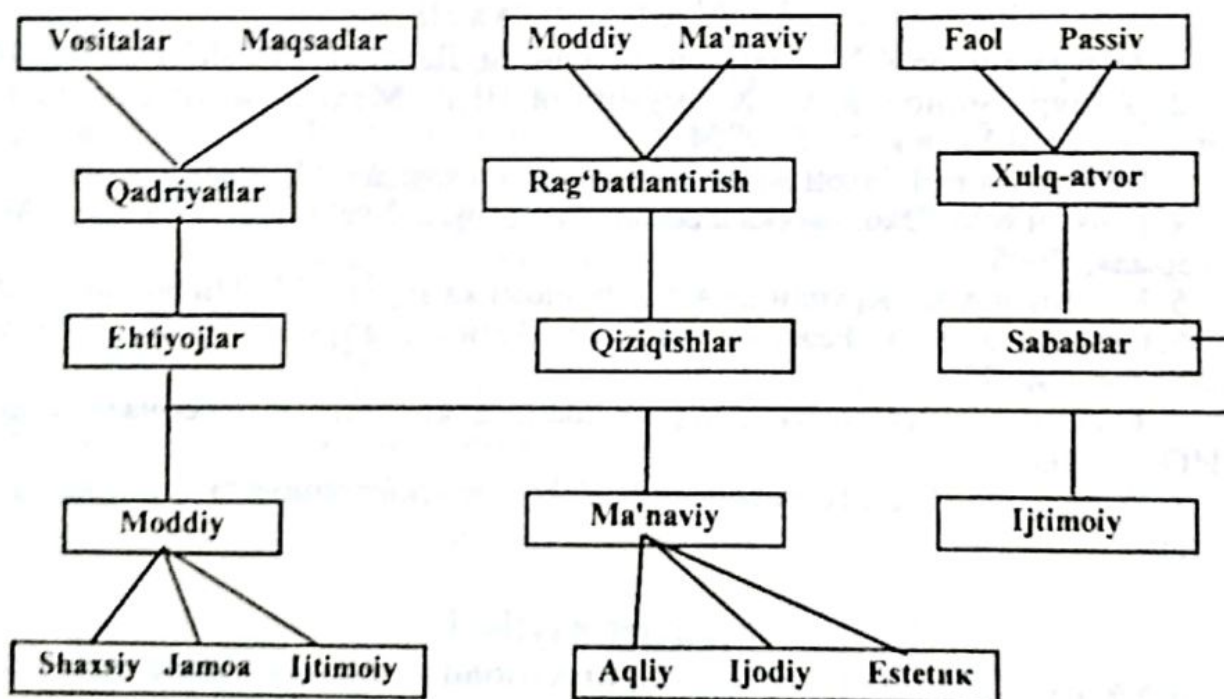
2. Odatdagi kundalik sharoitlarda muomalada bo'lgan ehtiyojlar asosida shakllantiriladigan ijtimoiy yo'l-yo'riqlar;

3. Shaxsning muayyan mehnat sohasi yoki dam olish sohasidagi qiziqishlari umumiy yo'nalishini ta'riflab beradi (bular asosiy ijtimoiy yo'l-yo'riqlardir);

4. Shaxsning qadriyatli mo'ljallar tizimi.

Sabablar tuzilishi juda moslashuvchan va doimiy ravishda o'zgaruvchandir (to'g'rilanib boradi). Ishlab chiqarish vaziyatining turli tomonlaridan qoniqish hosil qilish mehnat faoliyati jarayonidagi bunday o'zgaruvchanlik uchun asos bo'lib xizmat qiladi. Xodim vaziyatning barcha elementlarini qanchalik ijobiy qabul qilsa, mehnat xulq-atvori sabablari shunchalik to'g'rilangan bo'ladi. Sabablarni o'rganishning sotsiologik va psixologik darajalarini farqlash kerak bo'ladi. Psixologik darajada harakatdan oldingi maqsadani bilib olish va qaror qabul qilish jarayoni tekshiriladi. Butun sabablarni asoslash jarayoni maqsad qo'yish bilan tugaydi.

Sabablar yo'l-yo'riqlarini o'rganishda shuni nazarda tutish kerakki, ularning mohiyati ko'proq qadriyatlar va normalar mazmunini, avvalo, shaxsiy ehtiyojlar hamda qiziqish yo'nalishidan ko'ra, ijtimoiy jihatdan ma'qullangan qadriyatlar va normalar mazmunini aks ettiradi. Bunda sabablar ierarxiyasi qadriyatlar ierarxiyasidan kelib chiqadi. Ehtiyojlar va qiziqishlar tuzilishini esa faoliyatning har xil turlariga doir vaqt sarflari aks ettiradi. Turli ijtimoiy guruhlar xodimlari hulq-atvotining sabablari, yo'l-yo'riqlari, qadriyatli yo'nalishlarini, shuningdek, ularning tuzilishini o'rganish xodim nima sababdan mehnat qilayotganligini aniqlash imkonini beradi. Mehnat faolligiga undovchi ichki sabablarni bilish asosida yaratiladigan rag'batlar tizimi mehnatga munosabatlarning eng samarali turini shakllantirishning asosi hisoblanadi. Jamiyatda amal qilayotgan rag'batlar tizimi faqat xodimlarning yetakchi ehtiyojlari va qiziqishlarini amalga oshirishga yordam bergandagina samarali bo'ladi.



10.2-rasm. Mehnat xulq-atvorini tartibga solish sabab mexanizmini tasniflash

Qisqacha xulosalar

Mehnat motivatsiyasining asosiy omillari ehtiyojlar va qiziqishlar bo'lib, ular moddiy va nomoddiy bo'lishi mumkin.

Mehnat motivatsiyasi jarayonining eng muhim elementlari qadriyatlar – subyektning, ijtimoiy guruhning hayot va ishlash bo'yicha asosiy va muhim maqsadlari to'g'risidagi tassavurlaridir, qadriyatli yo'nalishlar esa, inson xulq-atvoridagi yo'nalish, mo'ljaldir.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. “Motiv”, “motivatsiya” kabi tushunchalarni ta'riflab bering.
2. Mehnat motivatsiyasi jarayonining elementlari nimalardan iborat?
3. Ehtiyoj deganida nimani tushunasiz?
4. Amerikalik psixolog A. Maslou taklif etgan ehtiyojlarning asosiy guruhlarini tushuntirib bering.
5. Mehnat motivatsiyasiga bevosita aloqador bo'lgan ehtiyojlar nimalardan iborat?
6. “Qiziqish” nima va uning qanday turlari mavjud?
7. “Qadriyat”lar tushunchasi nimani bildiradi?
8. Qadriyatlarning qanday turlari mavjud?
9. Mehnat motivatsiyasi sabablari qanday moddiy va nomoddiy tuzilishga ega?
10. Ehtiyojlar va vaziyatlarning qanday darajalari mavjud?

Adabiyotlar ro'yxati

1. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик. -Т.: «Меҳнат», 2004.
2. Абдурахмонов Қ.Х., Холмўминов Ш.Р. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси. Ўқув. қўл. -Т.: 2004.
3. Барбарова Е.Л. Экономика и социология труда. –М.: 2005.
4. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. Учебник для ВУЗов. –М.: «Норма», 2005.
5. Казанцев А.К., Крупанин А.А. Экономика труда. - М.: Инфра-М, 2005.
6. Самофалов М.В., Резенченков В.Ю. Мотивация трудовой деятельности. Учеб. пос. -М.: 2004.
7. Соломанидина. Мотивация трудовой деятельности персонала. Изд.: РИОР, 2005.
8. Холмуродов С.Е., Шоюсупова Н.Т. Иқтисодий социология. Ўқув.қўл. – Т.: 2004.

Internet saytlari

- www.hypnosisdownloads.com/downloads/personal_development/motivation_energy.html - Ish jarayonida motivatsiya va energiya
www.bankreferatov.ru - Мотивация трудовой деятельности
www.hist.msu.ru - Мотивация труда на фабрике

XI BOB

MEHNATGA MUNOSABAT VA UNDAN QONIQISH JARAYONI

11.1. "Mehnatga munosabat" tushunchasining mazmuni va tuzilishi

Mehnat faoliyati jarayonida odamlar ijtimoiy munosabatlarga kirishib, bir-birlari bilan o'zaro hamkorlik qiladilar. Eng muhim munosabatlar insonning insonga, insonning mehnatga bo'lgan muomalasi bo'lib, ular mehnat xususiyatining asosiy belgilari hisoblanadi. Agar insonning ishlab chiqarish vositalari bilan o'zaro harakatga kirishuvi unda kasb qobiliyatlari va ko'nikmalarini shakllantirsa, mehnatga va bir-birlariga bo'lgan munosabat esa muayyan ijtimoiy xislatlarni vujudga keltiradi.

Mehnatga munosabat insonning o'z jismoniy va ma'naviy kuchlarini yuqori darajada namoyon qilishga, o'z bilim va tajribasi, qobiliyatidan muayyan miqdoriy va sifat natijalariga erishish uchun foydalanishga intilishini ifodalaydi. Bu munosabat mehnat muomalasida, uning sabablarini asoslash va baho berishda namoyon bo'ladi.

Mehnatga munosabat – murakkab ijtimoiy hodisa bo'lib, uch element birligi: mehnat muomalasi sabablari va yo'nalishlari; real yoki haqiqiy mehnat muomalasi; xodimlarning mehnat faoliyatiga og'zaki baho berishidan iboratdir.

Birinchi (sabab) **element** xodim mehnat faoliyatida asoslanadigan (amal qiladigan) mehnat sabablari va yo'l-yo'riqlari bilan bog'liqdir. Ular mehnat muomalasining undovchilari, mehnat xatti-harakatlari va amallarini, birgalikda esa sabablar o'zagini hosil qiladi.

Ikkinchi element xodimlarning mehnat faolligidan iborat bo'lib, muomalaning shunday shakllari, chunonchi, ishlab chiqarish me'yorini bajarish darajasi; bajarilayotgan ish sifati; intizomlilik; tashabbuskorlik; texnikaviy ijodda qatnashish; ko'p stanokli xizmat ko'rsatish; ilg'or ish usullarini egallash; xom ashyo va materiallar, yoqilg'i, elektr quvvati va hokazolarni tejab sarflashda namoyon bo'ladi.

Uchinchi (baho berish) **elementi** xodimlarning subyektiv kechinmalaridan iborat bo'lib, ularning bajariladigan ishi bilan bog'liq ichki holatini aks ettiradi. Har qanday faoliyat mehnat subyektining o'ziga baho berishicha, noto'liq va notugal bo'ladi.

Mehnatga munosabatni shakllantirishda sababni asoslash muhim bo'lib,

muayyan mehnat muomalasini shart qilib qo'yadi. Sababni asoslash xodim o'zining mehnat muomalasida amal qiladigan mehnat sabablari va yo'l-yo'riqlarida ifodalanadi. Xodim mehnat muomalasi jarayonida mehnatga baho beradi. Mehnatga baho berish xodimning ichki holati bo'lib, u uning mehnat faoliyati bilan, atrofdagi vaziyatdan (mehnat sharoiti, unga haq to'lash, mehnatni normalash va hokazolardan) qanoat hosil qilish bilan vujudga keladi. U xodimning mehnatga qo'yadigan talablari, uning sabablari va yo'l-yo'riqlari o'rtasidagi muvofiqlikka, mehnat faoliyati, muayyan ishlab chiqarish sharoitiga bog'liq bo'ladi.

11.2. Mehnatga munosabatni tavsiflovchi asosiy omillar

Mehnatga munosabatlar tavsifi mehnat (obyekt) tomonidan ham, xodim (subyekt) tomonidan ham ijtimoiy ishlab chiqarish tizimida bevosita ishtirok yetish, uni anglab etish, tushunish, ijtimoiy ishlab chiqarishda o'zining mehnat ishtirokini (hissasini) baholash tarzida berilishi mumkin. Shuning uchun ham mehnatga munosabatni shakllantiruvchi barcha omillarni obyektiv shart-sharoitlarga va subyektdan mustaqil bo'lgan, ishlab chiqarish va noishlab chiqarish muhitining o'ziga xos xususiyatlari bilan bog'liq bo'lgan obyektiv shart-sharoitlarga, shuningdek, tashqi shart-sharoitlarning inson ongi va ruhiyatida aks etishi, uning alohida xususiyatlari bilan bog'liq subyektiv shart-sharoitlar va holatlarga bo'lish mumkin.

Obyektiv omillar umumiy va o'ziga xos bo'ladi. *Umumiy omillarga* mehnat faoliyatining ijtimoiy-iqtisodiy va boshqa ijtimoiy shart-sharoitlari kiradi. Masalan, mulkchilikning xususiy shakli insonning mehnatsevarligiga ta'sir ko'rsatadi, u ichki omillar faoliyati sifatida namoyon bo'lib, shaxsiy va ijtimoiy manfaatlar ongli ravishda uyg'unlashib ketadi. *O'ziga xos omillar* – muayyan mehnat faoliyatining holatlari va shart-sharoitlari: mehnat mazmuni, uning unumdorlik shartlari, tashkil etish va haq to'lash, jamoaning ijtimoiy-psixologik sharoiti, oila va maktab tarbiyasi, ommaviy axborot va targ'ibot vositalari, faoliyatning mustaqilligi va boshqaruvda qatnashish darajasidir.

Garchi, mehnatning obyektiv tavsiflari insonga nisbatan tashqi tavsif hisoblansa ham, unga ta'sir ko'rsatadi va uning tomonidan baho beriladi. Insonda faoliyat turi bo'lgan mehnatga muayyan ichki munosabat qaror topadi. Obyektiv omillar rag'batlantiruvchi, mehnat faoliyatiga nisbatan tashqi qo'zg'atuvchilar hisoblanadi; subyektiv omillar esa muayyan shaxsning mehnat faoliyati sabablari, tashqi qo'zg'atuvchilar sifatida maydonga chiqadi.

Albatta, tashqi ijtimoiy ta'sir ko'rsatish birlamchi hisoblansa-da, insonning ichki olami orqali o'tgandan keyin (hayot ideallari, intilishlar, muddaolar, mehnat faoliyati sabablari, psixologik kayfiyat va shu kabilar) ta'sirchan kuchga aylanadi. Bu esa, nima sababdan bitta mehnat tashkilotidagi, bitta mehnat

bo'linmasidagi odamlar mehnatga turlicha munosabatda bo'lishlarini bilib olishga yordam beradi: birovlar tashabbus bilan, yuqori unumli mehnat qilib, butun kuch va qobiliyatlarini to'la-to'kis ishga soladilar, boshqalar esa hafsalasizlik bilan ishlab, ish vaqtining bir qismini bekorga sarflaydilar, ishlab chiqarish talablariga rioya qilmay, mehnat intizomini buzishadi. Shuning uchun ham insonning mehnatga munosabatini shakllantirishga subyektiv omillar: avvalgi tajriba, umumiy va kasb madaniyati, insonning psixologik, demografik, ijtimoiy shart bo'lgan xususiyatlari: jinsi, yoshi, ma'lumoti, ish staji, qobiliyatlari, mayli, o'z mehnat faoliyatining ahamiyatli ekanligini anglab etish darajasi, unga bo'lgan ehtiyoji va ayniqsa, qadriyatli yo'nalishlari ta'sir ko'rsatadi.

11.3. Mehnatdan qoniqish hosil qilishning ijtimoiy mohiyati va uning tuzilishi

Mehnatdan qoniqish hosil qilish – bu, xodimning mehnat mazmuniga, xarakteri va shart-sharoitlariga qo'yadigan talablarining muvozanatli holati, bu talablarni amalga oshirish imkoniyatlariga subyektiv baho berishdir.

Mehnatdan qoniqish hosil qilishning yetarli darajada aniq bir qator omillari borki, ular uning inson ijtimoiy-iqtisodiy hayotidagi roli, funksiyasi, oqibatlarini, mehnatni tashkil etish va boshqarishdagi ahamiyatini aks ettiradi:

1. Odamlarning turmushdagi, ijtimoiy-iqtisodiy tizimdagi qulaylikka, ijtimoiy sharoitga munosabatini o'rganish natijasida shu narsa aniqlanganki, ish va martaba ular uchun shaxsiy hayot, salomatlik, to'laqonli dam olish bilan bir qatorda ancha ahamiyatli hisoblanadi. Xullas, mehnatdan ko'ngil to'lish tuyg'usi hosil qilish, avvalo, ijtimoiy qoniqish hosil qilish, shaxslar, guruhlar, aholi, millat hayotining eng muhim sifat ko'rsatkichidir.

2. Mehnatdan qoniqish hosil qilish funksional-ishlab chiqarish ahamiyatiga egadir. U ishning miqdor va sifat natijalariga, topshiriqlarning shoshilinch va aniq bajarilishiga, boshqa kishilarning mehnatga munosabatidagi o'ziga xos tomonlarga ta'sir ko'rsatadi. Mehnatga munosabat xodimning o'z ishchanlik sifatleri va ko'rsatkichlariga mustaqil baho berishiga asoslanishi mumkin. Shu bilan birga o'z-o'zidan qoniqish va qoniqmaslik ham aniq hollarga qarab ishga ijobiy va salbiy ta'sir ko'rsatishi mumkin.

3. Ish beruvchining odamlarning ishdan ko'ngil to'lishi to'g'risida g'amxo'rlik qilishi boshqaruv muomalasi, umuman, mehnat munosabatlarining ayrim muhim turlarini belgilab beradi.

4. Mehnatdan qoniqish hosil qilmaslik ko'pincha kadrlar qo'nimsizligiga sabab bo'lib, uning oldini olish yuzasidan tegishli choralar ko'rish zarur bo'ladi.

5. Xodimning nuqtai nazaridan mehnat xususiyati va shart-sharoitlari rahbar obro'-e'tiborining eng muhim omilidir.

6. Mehnatdan qoniqish darajasiga qarab xodimlarning talablari va da'volari

ortadi yoki kamayadi, shu jumladan, ish uchun mukofotlashga nisbatan talab oshadi (mehnatdan qoniqish hosil qilish mehnatga haq to'lashga nisbatan tanqidiylikni pasaytiradi).

7. Mehnatdan qoniqish hosil qilish ayrim xodimlar va mehnat guruhlarining har xil xatti-harakatlarni tushuntirish, talqin qilishlarning universal mezonini hisoblanadi. U ma'muriyatning xodimlar bilan muomala qilish uslubi, usuli, jihatlarini belgilab beradi, ya'ni qoniqish hosil qilgan va qilmagan xodimlar xulq-atvori, ularni boshqarish farq qiladi.

Odatda, mehnatdan qoniqish hosil qilishni turli omillar yig'indisi bilan o'lchaydilar. Korxonalar, mehnat tashkiloti, firma va hokazolar doirasida 11.1-rasmda berilgan ko'rsatkichlarni ajratib ko'rsatish mumkin.

Mehnatdan qoniqish hosil qilishning umumiy va xususiy darajalari o'rtasidagi nisbatlarning bir necha tamoyillari mavjud. Mehnatdan qoniqish hosil qilishni o'lchash chog'ida ularni hisobga olishga to'g'ri keladi:

- umumiy qoniqish hosil qilish darajasi ijobiy yoki salbiy omillar miqdorining bir-biridan birmuncha ustun bo'lishi natijasida paydo bo'ladi;
- ijobiy yoki salbiy omillardan biri shu qadar ahamiyatli bo'ladiki, bu esa umumiy qoniqish hosil qilish darajasini belgilab beradi;
- ijobiy va salbiy omillar o'rtasida nisbiy muvozanat vujudga keladi, natijada umumiy qoniqish darajasi noaniq bo'lib qoladi.

Mehnatdan qoniqish hosil qilish ko'pgina omillarga bog'liqdir. Ular xodimlarning o'z mehnat faoliyatlariga baho berish munosabatini shakllantiradi yoki unga jiddiy ta'sir ko'rsatadi. Ular orasida: mehnat faoliyatining obyektiv tavsifi, idrok etish va kechinmaning subyektiv xususiyatlari (xodimning da'volari va tanqidiy fikri), malaka va ma'lumoti, mehnat faoliyati staji, mehnat siklining bosqichlari, xabardorligi, mehnatning moddiy va ma'naviy sabab asoslari (mehnatga ahamiyat berilishi), tashkilotdagi ma'muriy rejim, ijobiy baholash va mustaqil baholashni qo'llab-quvvatlash, kutish darajasi (mavjudlik yoki mavjud emaslik, voqelikning mos kelishi yoki mos kelmasligi), mehnat muammolariga rasmiy va ommaviy munosabatda bo'lish, jamoatchilik fikri va hokazolar ko'zga tashlanadi.

Qisqacha xulosalar

Mehnatga munosabat insonning muayyan fazilatlarini belgilab beradi. Ular shaxsning jismoniy va ma'naviy kuchlari namoyon bo'lishi orqali amalga oshadi.

Mehnatga munosabatning asosiy tarkibiy qismlari bajarilayotgan ish tufayli vujudga kelgan ichki holat bilan belgilanadi. Mazkur muammoni o'rganish mehnatga munosabatni, undan qoniqish hosil qilishni shakllantiruvchi obyektiv va subyektiv omillarni ajratib ko'rsatish imkonini beradi.

Mehnatdan qoniqish hosil qilish darajasi xodimning mehnat mazmuniga,



11.1-rasm. Mehnatdan qoniqish hosil qilish ko'rsatkichlari

uning xususiyati va shart-sharoitlariga qo'yadigan talablarining muvozanat holati sifatida qaraladi.

Nazorat va muhokama uchun savollar

- 1 "Mehnatga munosabat" tushunchasiga ta'rif bering.
- 2 Xodimlarning mehnatga bo'lgan munosabatini tavsiflovchi uch element to'g'risida so'zlab bering.
- 3 Xodimning mehnatga munosabatiga ta'sir ko'rsatuvchi obyektiv shart-sharoitlar va subyektiv omillarni ochib bering.
- 4 Xodimlarning mehnatga munosabatiga qarab ularning tiplariga ta'rif bering.
- 5 Mehnatdan qoniqish hosil qilish nimani bildiradi?
- 6 Mehnatdan qoniqish hosil qilishning qanday asosiy ahamiyati mavjud?
- 7 Xodimning korxonadagi mehnatdan ko'ngli to'layotganligi omillarini (mezonlarini) sanab o'ting.
- 8 Xodimning korxonadagi mehnatdan qoniqish hosil qilmaganligi omillarini aytib bering.
- 9 Mehnatdan qoniqish hosil qilish funksiyalarini tushuntirib bering.
- 10 Mehnat sharoitlari va ularning turlari nimalardan iborat?

Adabiyotlar ro'yxati

1. Абдурахмонов Қ.Х., Холмўминов Ш.Р. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси. Ўқув.қўл. -Т.: 2004.
2. Барбарова Е.Л. Экономика и социология труда. - М.: 2005.
3. Соломанидина. Мотивация трудовой деятельности персонала. Изд.: РИОР, 2005.
4. Шоюсупова Н.Т. Меҳнат социологияси. Ўқув.қўл. -Т.: 2004.
5. Экономикатруда (социально-трудовые отношения). Под.ред Н.А.Волгина, Ю.Г.Одегова. - М.: "Экзамен", 2003.
6. Hart Robert A., S.Kawasaki. Work and Pay in Japan. Cambridge: Cambridge University Press , 2003.

Internet saytlari

- www.hypnosisdownloads.com/downloads/personal_development/motivation_energy.html - Ish jarayonida motivatsiya va energiya
- www.kniga.alhademic.ru/offer_2301.html - Экономика труда

XII BOB

MEHNATGA MOSLASHISH

12.1. Mehnatga moslashishning mohiyati va tuzilishi

«Moslashish» (adaptatsiya) tushunchasi lotincha adapto- moslashuvchan degan ma'noni bildiradi. Bu so'z biologiyadan o'zlashtirilgan bo'lib, atrof-muhitga ko'nikish, moslashish ma'nolarini anglatadi. Mehnatga moslashish (ko'nikish) – bu, shaxs yangi mehnat vaziyatini o'zlashtirishining ijtimoiy jarayoni bo'lib, unda shaxs va mehnat muhiti bir-biriga faol ta'sir ko'rsatadi va moslashuvchi-moslashtiruvchi tizimlar sifatida namoyon bo'ladi.

Insonning muayyan mehnat muhitiga moslashuvi uning real muomalasida, mehnat faoliyatining aniq ko'rsatkichlarida: mehnat samaradorligida, ijtimoiy axborot va uning amalda ro'yobga chiqarilishida, faollikning hosil qilinishida namoyon bo'ladi. Mehnatga moslashish birlamchi bo'lishi (xodimning mehnat muhitiga kirishida) va ikkilamchi (kasbni almashtirgan va almashtirmagan holda ish o'rnini o'zgartirishida yoki muhitning jiddiy ravishda o'zgarishida) bo'lishi mumkin. Ular murakkab tuzilishga ega bo'lib, quyidagilardan: kasbiy, ijtimoiy-psixologik, ijtimoiy-tashkiliy, madaniy-maishiy va psixofiziologik moslashishdan iboratdir.

Kasbiy moslashish shaxsning kasbiy ko'nikmalari va malakalarni muayyan darajada egallashida, unda kasbiy jihatdan zarur ayrim xislatlarning shakllanishida, xodimning o'z kasbiga nisbatan barqaror ijobiy munosabatda bo'lishining rivojlanishida ifodalanadi; kasb sohasidagi ish bilan tanishuvida, kasb mahorati ko'nikmalarini egallashda, funksional vazifalarni sifatli bajarishida va mehnat sohasidagi ijodkorlikda namoyon bo'ladi.

Ijtimoiy-psixologik moslashish mehnat tashkiloti (jamoasi) ning ijtimoiy-psixologik xususiyatlarini o'zlashtirishda, unda qaror topgan o'zaro munosabatlar tizimiga kirishda, uning a'zolari bilan o'zaro hamjihat bo'lishda o'z ifodasini topadi. Bunda xodim mehnat jamoasining o'zaro munosabatlari tizimiga, uning an'analari, hayot normalari, qadriyatlari, guruhdagi ayrim a'zolarining ijtimoiy-psixologik nuqtai nazarlari, o'zaro munosabatlar tuzilishi, guruhdagi yetakchilar to'g'risida axborotlarga ega bo'ladi. Xodim bu axborotlarni passivlik bilan emas, balki jamoaning oldingi ijtimoiy tajribasi, uning qadriyatli yo'nalishlari bilan birgalikda o'zlashtiradi va ularga baho beradi.

Ijtimoiy-tashkiliy moslashish korxonaga (jamoaga)ning tashkiliy tuzilishi, boshqaruv tizimi va ishlab chiqarish jarayoni, xizmat ko'rsatish tizimini,

mehnat va dam olish rejimini o'zlashtirishni bildiradi.

Madaniy-maishiy moslashish – mehnat tashkilotidagi turmush xususiyatlari va bo'sh vaqtni o'tkazish an'analarini o'zlashtirishdir. Bu moslashuv xususiyati ishlab chiqarish madaniyati darajasi, tashkilot a'zolarining umumiy rivojlanishi, ishdan bo'sh vaqtdan foydalanish xususiyatlari bilan belgilanadi. Mehnat tashkilotidagi a'zolar faqat ishdagi munosabatlar bilan bog'lanib qolmasdan, shu bilan birga dam olishni, bo'sh vaqtni birgalikda o'tkazadigan, bunda shaxsning har tomonlama kamol topishiga e'tibor beriladigan jamoalarda madaniy-maishiy moslashuv tezroq sodir bo'ladi.

Psixofiziologik moslashuv – bu, xodimlar uchun mehnat vaqtida zarur bo'ladigan shart-sharoitlarni o'zlashtirish jarayonidir. Zamonaviy ishlab chiqarishda faqat texnika va texnologiya emas, balki ishlab chiqarish sharoitidagi sanitariya-gigiena normalari ham ma'naviy jihatdan eskirib boradi. Mehnatning sanitariya-gigiena sharoitlarini, xodimlar turmushini yaxshilash, tobora ko'proq miqdorda qulay va zamonaviy uy-joylarning, kiyim-boshlarning, pardoz-andoz ashyolarining paydo bo'lishi ishlab chiqarish faoliyatiga ta'sir qilmasdan qolmaydi. Hozirgi zamon xodimi subyektiv ravishda qabul qilinadigan sanitariya-gigiena shinamligidan, mehnat maromidan, ish o'rnidagi qulayliklar va hokazolardan ozgina bo'lsa ham chetga chiqilishiga juda sezgirlik bilan qaraydi. Ko'pgina tadqiqotlarning ko'rsatishicha, ishchilar uchun sanitariya-gigiena shinamligi shart-sharoitlari muhim ahamiyatga ega.

12.2. Mehnatga moslashishning obyektiv va subyektiv omillari

Mehnatga moslashish omillari – mazkur jarayonning kechishi, muddatlari, sur'atlari va natijalariga ta'sir ko'rsatuvchi shart-sharoitlardir. Ular orasida obyektiv va subyektiv omillarni ajratib ko'rsatish mumkin.

Obyektiv omillar ishlab chiqarish jarayoni bilan bog'liq bo'lib, ular xodimga unchalik bog'liq bo'lmaydi. Bu omillarga mehnatni tashkil etish, ishlab chiqarish jarayonlarini mexanizatsiyalash va avtomatlashtirish, mehnatning sanitariya-gigiena shart-sharoitlari, jamoaning katta-kichikligi, korxonaning qayerda joylashganligi, tarmoq ixtisoslashuvi va shu kabilar kiradi.

Subyektiv (shaxsiy) omillarga quyidagilar kiradi:

- xodimning ijtimoiy-demografik xususiyatlari (jinsi, yoshi, ma'lumoti, malakasi, ish staji, ijtimoiy ahvoli va hokazolar);
- ijtimoiy-psixologik xususiyatlar (da'volar darajasi, mehnat qilishga hozirlik, omilkorlik, ishlab chiqarish vaziyatida tezda yo'l topib olish, o'zini o'zi nazorat qilish qobiliyati va o'z harakatlari hamda ishlarini vaqt jihatidan taqsimlay olish, chiqishimlilik va shu kabilar);
- sotsiologik omillar (kasbiy qiziqish, mehnat samaradorligi va ish sifatidan moddiy hamda ma'naviy manfaatdorlik va hokazolar darajasi).

Xodimning mehnatdan qoniqish hosil qilishini, jamoadagi axloqiy-psixologik vaziyatdan qanoatlanish darajasini mehnatga muvaffaqiyatli moslashishning birlashgan subyektiv ko'rsatkichi deb hisoblash mumkin. Ko'rinib turibdiki, ishlab chiqarishdagi moslashish jarayonida xodimning shaxsiy imkoniyatlari ham muayyan ahamiyatga ega. Xodimning shaxsiy imkoniyatlariga uning xususiyatlari va sifatleri kiradiki, ular muayyan muomala turini: o'ziga ishonch, kirishimlilik, o'zini o'zi namoyon qilish qobiliyati, vazminlik, xolislik va shu kabilarni shakllantiradi. Sanab o'tilgan xususiyatlar bilan bir qatorda omillar, ma'lumot darajasi, tajriba ham muhim o'rin tutadi. Xususan, barcha mezonlarga qarab moslashuv darajasi to'g'risida ham xulosa chiqarish mumkin.

12.3. Kasbni tanlash va unga moslashish hamda martabaga ko'tarilishning kompleks tizimi

Agar kasb to'g'ri tanlangan bo'lsa, moslashuv (ko'nikish) ancha tezroq va muvaffaqiyatliroq kechadi. Yoshlarning kasb tanlash muammosi ham nazariy, ham amaliy qiziqish uyg'otadi. Bir tomondan, unda yoshlarning intilishlari va muddaolari aks etadi, ikkinchi tomondan, bu muddaolarni aniq amalga oshirish, shaxsiy rejalarini ro'yobga chiqarish o'z ifodasini topadi. Kasb tanlash yoshlarning shaxsiy niyatlarini va qiziqishlarini aniq maqsadga qaratilgan holda shakllantirish, bunda jamiyatning ijtimoiy-iqtisodiy ehtiyojlarini hisobga olish, yoshlarning intilishlari va shaxsiy rejalarini ularni amalga oshirish imkoniyatlari bilan moslashtirish orqali boshqariladi.

Bunday ishning muayyan shakli **kasbiy tanlashdir**. Kasbiy tanlash — ilmiy asoslangan usullar yordamida insonning u yoki bu ishni bajarishga tibbiy, ijtimoiy va psixofiziologik jihatdan yaroqliligini shakllantirish darajasi va imkoniyatlarini aniqlashdir. Ishlab chiqarish jamoasiga tatbiq etganda kasbiy tanlash muammosi insonning kasbga yaroqliligini aniqlashdan iborat. U insonning xususiyatlari, qobiliyatlari va mayllari yig'indisidan tashkil topgan bo'lib, faoliyatning muayyan turi samaradorligini va tanlab olingan kasbdan qoniqish hosil qilish darajasini ifodalaydi.

Kasbiy tanlash ikki bosqichda amalga oshiriladi:

Birinchi bosqichda kuzatuv materiallari, ish jarayonlarini so'rovlar, test savollariga jalb qilish, rahbarlar, yetakchi mutaxassislar bilan suhbatlashish asosida professiogramma (kasbnoma) tuzib chiqiladi. **Kasbnoma** — bu, kasblarni har tomonlama tasvirlash orqali ishchi, mutaxassis topshiriqni qanday va qaysi mehnat qurollari yordamida, ishlab chiqarishning qanday texnikaviy sharoitlarida bajarishi lozimligi haqida tasavvur beradi. Unga ijrochi javob berishi lozim bo'lgan talablar ham kiradi. Kasbnoma ishlab chiqarish - texnikaviy, iqtisodiy, gigienik, tibbiy, ijtimoiy, pedagogik va psixofiziologik tavsiflarni o'z ichiga oladi.

Ikkinchi bosqichda korxonaga ishga kirayotgan yoshning tibbiy dalillari,

mayllari, ijtimoiy, ruhiy va fiziologik xususiyatlari o'rganiladi. Shular asosida shaxsiy xarita tuzib chiqiladi, unda insonga ijtimoiy jihatdan va (ongliligi, kasbiy faoliyatining sabablari, kasbiy qiziqishlari, fikrlash doirasining kengligi, ishlab chiqarish faoliyatidan qoniqish hosil qilganligi), psixologik baho beriladi (oliy nerv faoliyatining turi, miya boshqaruv tizimlarining tuzilish xususiyatlari). Shaxsiy xaritani tuzib chiqish uchun, odatda, ikkita asosiy usuldan foydalanishadi: **testlar tizimi** - masalalar to'plamidan iborat bo'lib, ularni echish jarayonida insonning psixofiziologik xususiyatlari va sifatleri: diqqati, temperamenti va shu kabilar namoyon bo'ladi; ishga kiruvchilar bilan **shaxsiy suhbatlashish, so'rovnoma tarqatish**.

Martaba — insonning ish bilan bog'liq yillari mobaynida mehnat tajribasi va faoliyatiga taalluqli, alohida anglab yetilgan nuqtai nazari va xulq-atvoridir (egallagan lavozimlaridagi, ish o'rinlaridagi izchillik, mehnat tashkilotidagi mavqeining ahvoli). Martabaning ikki turi: kasbiy va tashkilot ichidagi martaba mavjud.

Kasbiy martaba shu bilan ajralib turadiki, muayyan xodim o'zining kasb sohasidagi faoliyatida turli rivojlanish bosqichlarini o'taydi: ta'lim oladi, ishga kiradi, kasb jihatdan o'sadi, alohida kasbiy qobiliyatlari qo'llab-quvvatlanadi, pensiyaga chiqadi. Bu bosqichlarni xodim turli tashkilotlarda izchillik bilan amalga oshirishi mumkin.

Tashkilot ichidagi martaba xodimning bitta tashkilot doirasidagi rivojlanish bosqichlarining almashinib turishini qamrab oladi. U uchta asosiy yo'nalishda amalga oshiriladi:

martabaning **vertikal yo'nalishi** — bu, tarkibiy pog'onaning yanada yuqoriroq darajasiga ko'tarilishdir;

gorizontal yo'nalish - faoliyatning boshqa funksional sohasiga qo'shilish yoki tashkiliy tuzilmaga qat'iy tarzda rasman birlashtirib qo'yilmagan tashkiliy tuzilmada muayyan xizmat vazifasini bajarishdir (masalan, vaqtincha tashkil etilgan maqsadli guruhning rahbari vazifasini bajarish va hokazo). Gorizontal martabaga qo'shimcha haq to'lash hisobiga avvalgi bosqichdagi vazifalarni kengaytirish yoki murakkablashtirishni kiritish mumkin;

markazga intiluvchi yo'nalish xodimlar uchun birmuncha maroqli bo'lsa ham ko'p hollarda ko'zga tashlanmaydi. Bu — tashkilotning rahbariyati tomon qilinadigan harakatdir. Masalan, xodimni o'zi uchun ilgari qulay bo'lmagan uchrashuvlarga, rasmiy va norasmiy kengashlarga taklif etish, samimiy tarzda murojaat qilish va hokazolardir.

Qisqacha xulosalar

Mehnatga moslashish — shaxsning yangi mehnat vaziyatini o'zlashtirishidagi ijtimoiy jarayondir. Bunda shaxs va mehnat muhiti bir-birlariga faol yordam ko'rsatadi.

Mehnat vaziyati murakkab tuzilishiga ega bo'lib, moslashishning kasbiy, ijtimoiy-psixologik, ijtimoiy-siyosiy va madaniy-maishiy turlari birligidan iborat.

Muayyan xislat va xususiyatlarga ega bo'lgan xodimning shaxsiy imkoniyatlari (potensial) moslashish bilan bog'liqdir. Shaxsiy imkoniyatlar insonning ichki jismoniy va ma'naviy salohiyatini, faol yo'lini aks ettiradi.

Xodimning psixofiziologik mehnat imkoniyati uning ma'lumoti, tajribasi moslashish darajasiga bevosita ta'sir qiladi.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Mehnatga moslashish nimani bildiradi?
2. Xodimning mehnat muhitiga aniq moslashishi nimada namoyon bo'ladi?
3. «Birlamchi» va «ikkilamchi» moslashish nima?
4. Moslashish turlarini ta'riflang.
5. Moslashish bosqichlarini sanab chiqing va ta'riflang.
6. Xodimlarning moslashishiga ta'sir ko'rsatuvchi obyektiv va subyektiv omillarni tavsiflang.
7. Kasb tanlashning mohiyati nimada?
8. Kasbni tanlash qanday bosqichlardan iborat?
9. Kasbiy martaba deganda nimani tushunasiz?
10. Tashkilot ichidagi martabani tushutirib bering.

Adabiyotlar ro'yxati

1. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик. -Т.: «Меҳнат», 2004.
2. Абдурахмонов Қ.Х., Холмўминов Ш.Р. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси. Ўқув.қўл. -Т.: 2004.
3. Барбарова Е.Л. Экономика и социология труда. —М.: 2005.
4. Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. Управление персоналом организации. - М.: Изд. Экзамен, 2005.
5. Самофалов М.В., Резенченков В.Ю. Мотивация трудовой деятельности. Учеб. пос. - М.: 2004.
6. Экономика труда (социально-трудовые отношения). Под.ред Н.А.Волгина, Ю.Г.Одегова. - М.: "Экзамен", 2003.
7. Hart Robert A., S.Kawasaki. Work and Pay in Japan. Cambridge: Cambridge University Press, 2003.

Internet saytlari

- www.tsue.uz/deps/economics.html - Экономика и социология труда.
www.soc.ru.ru - Социальная защита населения.

XIII BOB

AHOLINI IJTIMOY MUHOFAZA QILISH TIZIMI

13.1. «Ijtimoiy muhofaza qilish» tushunchasi va uning asosiy yo'nalishlari

Ijtimoiy muhofaza tizimi - aholining hayotiy muhim manfaatlari sohasi bo'lib, uning sifat va miqdor ko'rsatkichlari davlat va jamiyatning iqtisodiy, huquqiy va madaniy rivojlanish darajasidan darak beradi. Ijtimoiy muhofazalanish huquqi — odamning munosib turmush kechirishi uchun zarur bo'lgan tajmdagi fiziologik, ijtimoiy va ma'naviy ehtiyojlarini qondirish imkoniyati hisoblanadi. Ijtimoiy muhofaza tizimini tashkil etish masalasi ko'p jihatdan mamlakatdagi milliy tartibni, jamiyatdagi totuvlik darajasini, iqtisodiy va ijtimoiy rivojlanish barqarorligini va dinamikasini belgilab beradi.

Aholini ijtimoiy muhofaza qilish deganda, biz aholiga davlat tomonidan yashash uchun barcha shart-sharoitlarni yaratishga maqsadli yunaltirilgan kafolatlar tizimini tushunishimiz lozim.

Ijtimoiy muhofaza qilish bir tomondan, funksional tizim, ya'ni yo'nalishlar tizimi bo'lib, u ana shu yo'nalishlar asosida amalga oshiriladi, ikkinchi tomondan, u ijtimoiy muhofazani ta'minlaydigan institutlar tizimidan iborat bo'lib, unga davlat, sud, kasaba uyushmalari va boshqa ijtimoiy tashkilotlar kiradi.

Bozor munosabatlariga o'tish sharoitida davlatning ijtimoiy siyosati ijtimoiy muhofazalash mexanizmlarini, davlatning, korxonalar va ijtimoiy siyosatning boshqa subyektlarining roli va vazifalarini o'zgartiradi. Amalda bu ijtimoiy muhofazaga ajratiladigan byudjet mablag'lari salmog'ining qisqarishi, davlat tomonidan beriladigan bepul kafolatlarning kamayishini bildiradi. Ko'proq og'irlik nodavlat moliya manbalariga, shu jumladan, korxonalar zimmasiga yuklatiladi. Bu ayrim korxonalar uchun jiddiy muammolar tug'dirib, ularning ijtimoiy muhofaza bo'yicha tadbirlari hajmi va darajasini mehnat sharoitlari va uni muhofazalashga bog'lab qo'yadi.

Ijtimoiy siyosatda ikki asosiy yo'nalishni ajratib ko'rsatish mumkin: aholini ijtimoiy ta'minlash va davlat ijtimoiy kafolatlari. Ijtimoiy ta'minot pensiya ta'minoti, nafaqalar bilan ta'minlash, aholining ayrim tabaqalari uchun belgilangan imtiyozlar va kompensatsiyalar tizimi va ijtimoiy xizmat ko'rsatishni o'z ichiga oladi. Ikkinchi yo'nalish esa jamiyatning bir me'yorda rivojlanishini, ya'ni sog'liqni saqlash, ta'lim, madaniyat va sog'lomlashtirish, shuningdek,

turarjoyga ega bo'lish huquqini ta'minlash bilan bog'liq.

Davlat ijtimoiy ta'minoti – bu, O'zbekiston Respublikasi fuqarolarini keksayganda, kasallik ro'y berganda, mehnatga layoqatini qisman yoki butunlay yo'qotganda, boquvchisini yo'qotganda, shuningdek, bolali oilalarni moddiy ta'minlash va ularga xizmat ko'rsatish davlat tizimidir.

O'zbekiston Respublikasi «Fuqarolarning jamg'arib boradigan pensiya ta'minoti to'g'risida»gi Qonuni va Vazirlar Mahkamasining 2004 yil 21 dekabrda 595-sonli Qaroriga muvofiq, jamg'arib boriladigan pensiya tizimi joriy etildi. 2005 yilning 1 aprel holatiga ko'ra, Respublika korxon va tashkilotlarining 254,9 mingtasidan 212,2 mingtasi yangi tizimga jalb qilindi. Respublika jamg'arib boradigan pensiya fondiga 1630 mln so'm mablag' o'tkazildi»¹.

Har qanday ijtimoiy muhofaza ijtimoiy kafolatlar asosiga quriladi. Ular ham muayyan tizimdan iborat bo'lib u quyidagilarni amalga oshirishni kafolatlashi lozim:

- ishchi kuchi bozorini uning talab va taklif o'rtasida vujudga keladigan ziddiyatlarni yumshatish orqali tartibga solishi;

- jamiyatning mehnatga qobiliyatli barcha a'zolarining ish bilan band bo'lishiga ko'maklashmog'i (hech kim o'z xohishiga zid o'laroq ishsiz qolishi mumkin emas);

- aholining mehnatga qobiliyatli barcha qatlamlariga tayanishi, ayniqsa ishga muhtojlarga e'tibor qaratishi lozim.

Ijtimoiy ta'minot quyidagi tashkiliy-huquqiy shakllarda amalga oshiriladi: davlat ijtimoiy sug'urtasi, respublika byudjeti mablag'lari, mahalliy byudjetlar mablag'lari. Iqtisodiyotni isloh qilish davrida ijtimoiy ta'minotning jamoat tashkilotlari va xususiy shaxslar faoliyati bilan bog'liq shakllari rivoj topadi.

Aholini ijtimoiy muhofazalashni bir vaqtning o'zida amalga qo'llaniladigan va bir-birini to'ldiruvchi quyidagi to'rta tizimga ajratish mumkin: davlat ijtimoiy ta'minoti, davlat ijtimoiy sug'urtasi; jamoa ijtimoiy sug'urtasi va shaxsiy sug'urta.

Davlat ijtimoiy ta'minoti – aholining ijtimoiy zaif qatlamlariga pulli nafaqalar vositasida ko'rsatiladigan yordamdir. Soliqlar va boshqa byudjet tushumlari hisobiga moliyalashtiriladigan bu yordam ularga belgilangan minimal turmush darajasini kafolatlaydi.

Davlat ijtimoiy sug'urtasi zarur turmush darajasini kafolatlaydi. U majburiy bo'lib, ish beruvchilar va mehnatkashlarning sug'urta badallari, davlat tomonidan ajratiladigan dotatsiyalar hisobiga mablag' bilan ta'minlanadi.

Jamoa sug'urtasi yetarli turmush darajasini kafolatlaydi. U majburiy yoki ixtiyoriy ravishda amalga oshirilishi mumkin. Bunda ish beruvchilar va yollangan

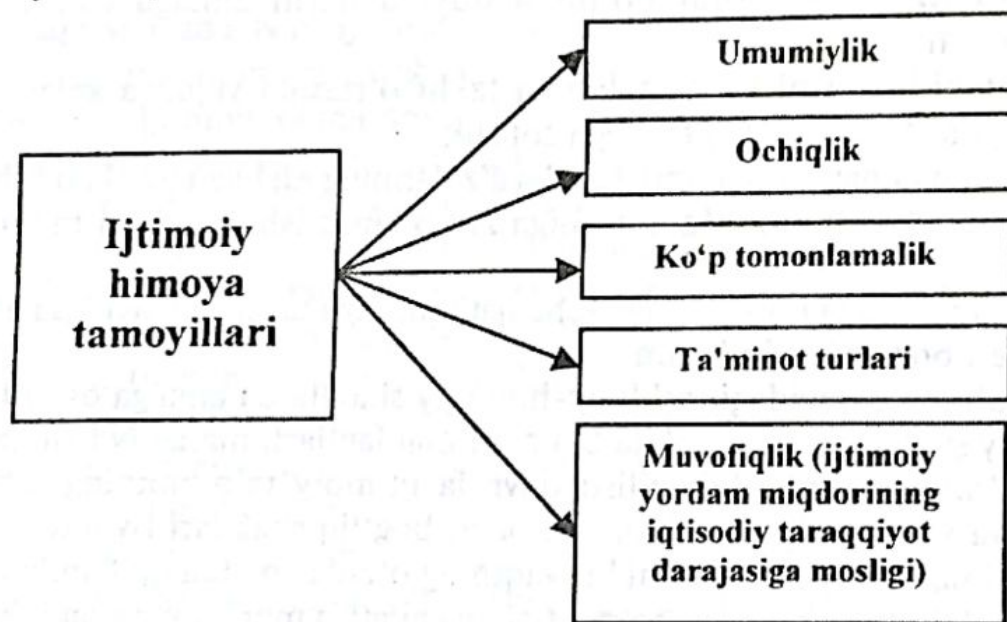
¹ «Ўзбекистон Республикаси ижтимоий-иқтисодий ривожланишининг 2005 йил I чорак асосий яқунлари тўғрисида». «Халқ сўзи», 2005 йил 6 май.

xodimlarning sug'urta badallari to'lov manbalari bo'lib xizmat qiladi.

Shaxsiy sug'urta farovonlikning yuqori darajasini kafolatlaydi. U ixtiyoriy ravishda, fuqarolarning sug'urta badallari hisobiga amalga oshiriladi.

Birinchi ikki quyi tizimning asosiy tamoyili – birdamlik, uchinchisini subsidiyalash, turtinchi, ya'ni shaxsiy sug'urtaniki esa, mutanosiblik tamoyilidir. Birdamlik tamoyili yordamning muhtojlik darajasiga qarab, fuqaro to'lagan soliqlar va sug'urta badallari miqdorini hisobga olmasdan taqsimlanishini ko'zda tutadi. Subsidiyalash tamoyilida esa, muhtojlik darajasiga qarab, ammo badallar miqdori va mos ravishda to'lovlar miqdorini hisobga olgan holda yordam ko'rsatiladi. Mutanosiblik tamoyili to'langan sug'urta badallariga mos miqdorda yordam ko'rsatishni ko'zda tutadi.

Yuqorida qayd etilganlardan tashqari ijtimoiy himoyaning yana bir necha tamoyillari qo'llanadi (13.1-rasm.).



13.1-rasm. Ijtimoiy himoyaning tamoyillari

Birinchi ikki tizim o'zaro bog'liq va bir-birini to'ldiradi. Davlat ijtimoiy ta'minoti va sug'urtasining quyidagi turlari mavjud:

- davlat ijtimoiy sug'urtasi bo'yicha nafaqalar va boshqa ijtimoiy to'lovlar;
- davlat pensiya ta'minoti;
- uy-internatlarda keksa va mehnatga layoqatsiz fuqarolarga qarash va xizmat ko'rsatish;
- nogironlarni protez-ortopedik buyumlar va harakatlanish vositalari bilan ta'minlash;
- bolalar uylari, internatlar va boshqa muassasalarda bolalarga qarash va ularni tarbiyalash;

- nogironlarni ishlab chiqarish va kasbiy rehabilitatsiya qilish;
- aholini sanatoriya-kurortlar va dori-darmonlar bilan ta'minlash;
- uylarda ijtimoiy xizmat ko'rsatish va boshqalar.

To'la ma'noda olganda, ijtimoiy muhofaza quyidagi yo'nalishlarni qamrab oladi:

- jamiyat a'zolariga kun kechirish uchun zarur narsalarning eng kam miqdorini ta'minlash va muhtojlarga moddiy yordam ko'rsatish, turmush darajasini pasaytirish omillaridan muhofaza qilish;

- fuqarolarning qonunga zid kelmaydigan har qanday yo'llar bilan tirikchilik vositalarini hech bir to'siqsiz o'zlari uchun ishlab topishlariga imkon beradigan shart-sharoitlar yaratish;

- fuqarolarning ta'lim, tibbiy yordam va shu kabilarga bo'lgan ehtiyojlarini qondirishni ta'minlaydigan shart-sharoitlar yaratish, bunda jamiyat imkoniyatlari va o'ziga xos milliy-tarixiy xususiyatlarni hisobga olish;

- yollanib ishlayotganlarga qulay sharoitlarni ta'minlash, ularni sanoat ishlab chiqarishining salbiy ta'sir ko'rsatishidan muhofaza qilish;

- jamiyat a'zolarining ekologik xavfsizligini ta'minlash;

- fuqarolarni jinoiy tajovuzlardan himoya qilish;

- huquqiy, demokratik davlat tamoyillariga mos keluvchi fuqarolik va siyosiy huquqlar hamda erkinliklarni muhofaza qilish;

- qurolli ijtimoiy va millatlararo nizolarga barham beruvchi shart-sharoitlar yaratish;

- siyosiy ta'qib va ma'muriy zo'rvonlikdan muhofaza qilish;

- ma'naviy hayot erkinligini ta'minlash, mafkuraviy tazyiqlardan muhofaza qilish;

- umuman, jamiyatda, ayrim qatlam va tarkibiy bo'linmalarda qulay psixologik iqlim yaratish, ruhiy tazyiq o'tkazishdan muhofaza qilish.

XX asrda an'anaviy kapitalistik jamiyat o'zgarib, yangi ijtimoiy-iqtisodiy tizimga - ijtimoiy yo'naltirilgan bozor xo'jaligiga aylandi. Ayni paytda jamiyatni va xo'jalik organizmining tarkibiy tuzilmalarini qamrab oladigan qudratli ijtimoiy muhofaza tizimlari qaror topmoqda, ular korxonalar va firmalar, hissadorlik jamiyatlari, kooperativlar, mehnat tashkilotlari va hokazolardir. Hozirgi vaqtda G'arbda fuqarolarni ijtimoiy muhofaza qilishning amerikacha, yevropacha, yaponcha va hokazo andozalari mavjud bo'lib, ular doirasida yana o'ziga xos ko'rinishlari ham faoliyat ko'rsatmoqda. Bu andozalarning umumiy xususiyatlari bilan bir qatorda o'ziga xos belgilari va milliy jihatlari ham mavjuddir.

O'zbekistonda mustaqillikning dastlabki yillaridan boshlab iqtisodiy islohotlarning o'ziga mos yo'li tanlandi. O'tish davri jarayonlari Prezident I.A.Karimov olg'a surgan beshta asosiy tamoyillaridan biri: «xalq turmush darajasining izchil va barqaror o'sishi, aholini yanada kuchli ijtimoiy muhofaza

qilishni» ifoda etadi.

2005 yilning to'qqiz oyida mamlakatni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish yakunlari hamda iqtisodiyotni isloh qilish va erkinlashtirish jarayonlarini chuqurlashtirish yuzasidan ustuvor vazifalarning amalga oshirilishi muhokamasiga bag'ishlangan O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2005 yil 20 oktyabrdagi majlisida ta'kidlab o'tilganidek, «Ijtimoiy sohaga va aholini ijtimoiy qo'llab-quvvatlashga yo'naltirilgan xarajatlar byudjet umumiy xarajatlarning 51 foizini tashkil qildi»¹.

Ijtimoiy muhofazaning ijtimoiy-iqtisodiy munosabat sifatidagi mohiyati jamiyat va aholi o'rtasidagi muhtojlik hollarida yordam, qariyalarga ko'maklashish, sog'liqni saqlash, ijtimoiy ahvol, hayotiy zaruriy vositalar bilan ta'minlash bilan bog'liq munosabatlardan iborat.

Ijtimoiy muhofazaning iqtisodiy negizini moddiy ishlab chiqarish tashkil etadi. Taqsimotchilik munosabatlari natijasida jamiyatning oldiga qo'yilgan bosh maqsadga muvofiq yalpi milliy mahsulotning muayyan qismi aholi ijtimoiy muhofazasiga sarflanadi. Ijtimoiy muhofaza fondining aksariyat qismi taqsimotchilik jarayonida davlat byudjetida shakllanadi. Uning to'planish mexanizmi soliqlar va maqsadli jamg'armalardan iborat.

Mamlakatimizda davom etayotgan va bozor iqtisodiyotini qaror toptirishga qaratilgan chuqur ijtimoiy-iqtisodiy islohotlar umuman, fuqarolarni samarali ijtimoiy muhofaza qilishni, xususan, korxonalar xodimlarini muhofaza qilishni nihoyatda muhim vazifalardan biriga aylantirdi. Bir tomondan, bu o'zgarishlar fuqarolarning ijtimoiy muhofazalanishini kuchaytiradi, ikkinchi tomondan esa, inson faoliyatining ayrim muhim tomonlarida ijtimoiy muhofaza qilish bo'yicha ko'proq kuch-g'ayrat sarflanishini: ishsizlikdan, pulning qadrsizlanishidan, fuqarolarning mablag'ga muhtoj bo'lishdan va shu kabilardan muhofaza qilishni talab etadi.

13.2. O'zbekistonda ijtimoiy muhofazaning vazifalari va xususiyatlari

O'zbekistonda olib borilayotgan iqtisodiy islohotlarning markazida ijtimoiy siyosat masalasi turadi. Bu siyosatning zaruriyati mamlakatda amalga oshirilayotgan keng ko'lamlil islohotlar natijasida aholi boshiga tushishi muqarrar mushkulliklarni yengillashtirish bilan bog'liqdir. Bundan tashqari har qanday jamiyatda shunday shaxslar toifasi doimo mavjudki, ular obyektiv sabablarga ko'ra (yoshi, sog'ligining yomonligi, mamlakatdagi ishsizlik darajasi va boshqalar) ishlab chiqarishda ishtirok eta olishmaydi. Shuning uchun ular to'g'risida qayg'urishni davlat o'z zimmasiga olishi zarur, ya'ni yaratilgan milliy

¹ «Халқ сўзи», 2005 йил 21 октябр.

daromadning bir qismini ular foydasiga qayta taqsimlashi lozim.

Aholi o'rtasida iqtisodiy tengsizlikning oldini olish maqsadida daromadni taqsimlash va qayta taqsimlash bo'yicha davlat tomonidan ko'rilayotgan chora-tadbirlari tizimi **ijtimoiy siyosat** deb yuritiladi.

Keng ma'noda ijtimoiy siyosat deganda, shaxs hayot faoliyatini shunday sharoitlarini yaratish va tutib turish bo'yicha ko'rilgan barcha chora-tadbirlar tushuniladiki, u shaxsning rivojlanishiga yordam beradi va uning ijodiy imkoniyatlari to'liq namoyon qilishini rag'batlantiradi.

Bozor iqtisodiyotiga o'tishning ilk bosqichlaridagi ijtimoiy muhofaza tadbirlari butun aholiga nisbatan qo'llanildi, bu esa mamlakatda barqarorlikni saqlashning muhim omili bo'ldi. Muntazam ravishda qayta ko'rib chiqilayotgan turli miqdordagi ish haqi, pensiya, stipendiya va har xil nafaqa, tovon puli ko'rinishidagi bevosita pul to'lovlari keng qo'llanildi, imtiyozlar hamda turli qo'shimcha to'lovlar tizimi aholini ijtimoiy muhofaza qilish darajasini birmuncha oshirdi. Eng kam miqdordagi mehnat haqi va pensiyalarning soliqqa tortilmasligi belgilab qo'yildi. Korxonalarining o'z xodimlariga ijtimoiy yordam ko'rsatish borasidagi xarajatlari qisman byudjet mablag'lari hisobidan to'ldirildi. Ommaviy ravishda talab qilinadigan tovarlar va xizmatlar ko'pgina turlarining narxlari o'rtasidagi tafovut o'rni qoplandi.

Murakkab iqtisodiy ahvol yuzaga kelganiga qaramay, O'zbekistonda aholi uchun eng muhim ijtimoiy vazifalarni hal etish maqsadida zarur mablag'lar izlab topildi. Islohotlarning dastlabki bosqichida ijtimoiy muhofazaga ajratilgan davlat xarajatlari respublika byudjetining uchdan bir qismini tashkil etdi.

O'sha davrda ishlab chiqilgan ijtimoiy siyosat o'z oldida turgan vazifalarni amalga oshirdi va ayni vaqtda bozor iqtisodiyotiga xos talabini — ijtimoiy yordam choralari va vositalarini o'zgarib turgan sharoitga muvofiq tarzda doimo moslash zaruriyatini yuzaga keltirdi.

Biroq aholiga mo'ljallangan ijtimoiy siyosat yordamga ehtiyojning ko'proq va kamroq darajasi kabi juda muhim omilga nisbatan sezgirlikni qo'ldan boy berdi. Shunday bo'lib chiqdiki, kam ta'minlangan fuqarolar ham, to'la ta'minlangan fuqarolar ham bir xilda madad olardi. Buning ustiga, dotatsiya joriy etilgan asosiy tovar va xizmat turlaridan ayni shunday yordamga kamroq muhtoj bo'lgan kishilar ko'proq foydalanib qolishdi.

Haqiqatan ham muhtoj kishilar uchun kam samara bergan behuda sarf-xarajat mablag'larning isrof qilishishiga sabab bo'ldi. Shuni aytish kifoyaki, faqat respublika byudjeti orqali 30 xil turli yo'nalishlar bo'yicha yordam ko'rsatilgan. Obyektiv ravishda ijtimoiy muhofaza qilish vositalarini qayta yo'naltirish zarurati, yalpi ijtimoiy madad berish yo'lidan chindan ham yordamga muhtoj kishilarga yordam ko'rsatishning tabaqalashgan, **manzilli tizimiga** o'tish zarurati tug'ildi.

Respublikada chindan ham muhtoj odamlarga manzilli, tabaqalashgan yordam berishga adolat g'oyasiga og'ishmay amal qilish qoidasi asos qilib olindi.

Ijtimoiy yordam tizimining adolat mezoniga bo'ysundirilishi aholi uchun g'oyat oddiy va ravshan bo'lgan taqsimot vositalarini talab qildi va ular ishlab chiqildi.

Mustaqillik yillarida aholini ijtimoiy muhofaza etish tizimi tubdan o'zgartirildi. Mazkur o'zgarish islohotlar ijtimoiy dasturini amalga oshirish birinchi bosqichining eng muhim yakuni bo'ldi hamda bozor munosabatlari rivojlanishiga mos yangi ustuvor yo'nalishlarga o'tilganligidan dalolat berdi.

Yangi tizim ijtimoiy yordamdan aniq foydalanuvchilarga puxtaroq yo'naltirilgan. Bular, avvalo, mamlakat kelajagi – **bolalar, shuningdek, ko'p bolali va kam ta'minlangan oilalardir.**

Ijtimoiy o'zaro yordam tizimida **oila asosiy bo'g'inga aylandiki**, bu, dunyoviy asosiy insoniylik qoidalariga, milliy an'analar va xususiyatlarga, jamiyatda oila mavqeiga muvofiqdir.

O'zbekistonda muhtojlarga ijtimoiy yordam ko'rsatishning eng sodda, samarali va oshkora vositasi sifatida mahalla orqali yordam berilishi maqbul, deb topildi. Aholi demokratik asosda saylab qo'yadigan oqsoqollar (raislar), ularning maslahatchilari va mahalla faollari, fuqarolar yig'inlari (ularga qonun yo'li bilan mahalliy o'z-o'zini boshqarish organi maqomi berilgan) har bir oilaning moddiy ahvolini, daromad manbalarini yaxshi biladi. Mamlakatda joriy etilgan ijtimoiy o'zaro yordam tizimiga binoan, kam ta'minlangan oilalarga moddiy yordam tayinlash masalasi mahalla fuqarolari yig'ilishida hal qilinadi. Muhtojlarni aniqlash, hisobga olish va ro'yxatdan o'tkazish, ularga manzilli yordam berish ishiga bunday mutlaqo yangicha yondashuvda qo'ni-qo'shnilarga yordam ko'rsatish, ularga hamdardlik bildirish, shuningdek, tekinox'r va boqimandalarga nisbatan muhosasiz bo'lish kabi qadimiy xalq an'analari namoyon bo'ladi. Endilikda beso'naqay va qimmatga tushadigan qog'ozboz idoralar tashkil etmasdan turib, aholining adolat haqidagi tasavvurlariga muvofiq ravishda yalpi ichki mahsulotning bir qismi chindan ham muhtoj oilalarga taqsimlab berilayotir.

Mamlakatda onalik va bolalik manfaatlarini ko'zlab bolali oilalarga davlat yordamini kuchaytirish, o'sib kelayotgan avlodni kamol toptirish va tarbiyalash uchun sharoit yaratish maqsadida 16 yoshgacha bolalari bo'lgan oilalarga oylik nafaqalar miqdori oshirildi.

Endilikda kam ta'minlangan oilaga oylik moddiy yordam tayinlash va uning miqdorini belgilash shaharcha, qishloq, ovul va shaharlarda mahalla fuqarolari vakillarining yig'ilishi tomonidan qabul qilinadi.

Vakolatli va ijroiya hokimiyat mahalliy organlari o'zlariga qarashli hududda aholining birinchi navbatdagi ehtiyojlariga binoan, ijtimoiy yordam tadbirlariga

aniqlik kirita boradi. Ularning asosiy tashvishlaridan biri – ijtimoiy-ishlab chiqarish ko'makchi tuzilmalarini rivojlantirishdan, ya'ni gaz, suv quvurlarini, elektr va telefon tarmoqlarini o'tkazishdan iborat. Faqat shunday sharoitdagina ish o'rinlarini vujudga keltirish, yangi ishlab chiqarish korxonalarini tashkil etish, xizmatlar sohasini jadal rivojlantirish, binobarin, ijtimoiy muammolar keng majmuini hal etish maqsadida eng chekka qishloqlarga zarur sarmoyani jalb etish mumkin. Hokimiyat va o'z-o'zini boshqarish organlari aholining nochor toifalari uchun umumdavlat yordami dasturlari amalga oshirilishini ta'minlab, mintaqa imkoniyatlarini hisobga olgan holda shu qatlamlarga madad berish yuzasidan qo'shimcha choralar ko'rish huquqini olgan.

13.3. Ijtimoiy institutlar va aholini ijtimoiy muhofaza qilish mexanizmi

Har qanday davlatda fuqarolarni ijtimoiy muhofaza qilishni amalga oshirish bilan shug'ullanadigan ijtimoiy institutlarning butun bir tizimi mavjuddir. *Ijtimoiy institut* – odamlarning birgalikdagi faoliyatini tashkiliy tuzilma tarzida tashkil etishning barqaror shakli yoki normativ jihatdan tartibga solinadigan qoidalar tizimidan iboratdir. Mazkur tartib doirasida tegishli institutlarning faoliyati bilan qamrab olingan odamlarning ijtimoiy vazifalari va maqomlarini taqsimlash ro'y beradi. Sanab o'tilgan bu institutlardan ba'zi turlarini (toifalarini) ayrim sotsiologlar ijtimoiy-tashkiliy institutlar deb, qolganlarini ijtimoiy-normativ institutlar, deb ataydilar.

Eng muhim va eng qudratli **ijtimoiy-tashkiliy institut** – bu, davlatdir. U murakkab institutsional tizimdan iborat bo'lib, turli institutlardan tashkil topgan. Ijtimoiy muhofaza vazifalarini bajarishda sug'urta kompaniyalari, turli ixtisoslashtirilgan jamg'armalar, xayriya tashkilotlari, shuningdek, ijtimoiy va siyosiy tashkilotlar singari institutlar muhim o'rin tutadi. Ular o'zlari vakil qilingan sohada ijtimoiy guruhlar va qatlamlarni ijtimoiy muhofaza qilishni amalga oshiradilar.

Yollanib ishlaydigan xodimlarni himoya qilishi lozim bo'lgan institutlar **kasaba uyushmalaridir**. Hozirgi vaqtda jiddiy ravishda yangilanishga uchragan an'anaviy kasaba uyushmalari bilan bir qatorda ishchilarning yangi-yangi tashkilotlari, "mustaqil" kasaba uyushmalari ham paydo bo'lgan. Biroq faqat ularni yollanma mehnat xodimlarining himoyachilari deb atab, an'anaviy kasaba uyushmalarini "rasmiy uyushmalar" deb hisoblash, ularni himoyachi sifatida faoliyat yuritish huquqidan mahrum etish adolatsizlikdir. O'zgargan kasaba uyushmalari haqli ravishda mustaqil kasaba uyushmalari bo'lib qoldilar, chunki ular yollanma xodimlarining vakillari sifatida maydonga chiqadilar va davlat tuzilmalariga bog'liq bo'lmaydilar. Ham "mustaqil", ham mustaqil bo'lmagan kasaba uyushmalarining ijtimoiy-iqtisodiy islohotlarning mazkur darajasida

asosan mehnatkashlar huquqlari va manfaatlarini himoya qilish uchun o'z faoliyatlarida ijtimoiy sheriklik shakllari hamda mexanizmlaridan foydalanish sohasiga o'tdilar. Mazkur mexanizm demokratiya rivojlangan mamlakatlarda yaxshi ishlab chiqilgan bo'lib, o'zini ijobiy tomondan namoyish etdi. Bu mexanizmning mohiyati qarama-qarshilik emas, balki ish beruvchilar vakillari bilan davlat o'rtasida muzokaralar o'tkazishdan, shu asosda muvofiq-maduraga kelish hamda ma'lum darajada maqbul qarorlar ishlab chiqishdan iborat.

Jamiyatdagi ijtimoiy-tashkiliy institutlar bilan bir qatorda ko'pgina *ijtimoiy-normativ institutlar* ham bor, ular biron-bir tashkilotda namoyon bo'lmasdan, balki o'zlaricha mavjud bo'lib, faoliyat ko'rsatadilar hamda ijtimoiy muhofaza qilishda muayyan rol o'ynaydilar. Huquqning har bir sohasi ana shunday ijtimoiy-normativ institutlar tizimidan iborat (mehnat huquqi, mehnat qonunlari). Yollanma xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilish tizimidagi muhim ijtimoiy-normativ institut hozirgi vaqtdagi ta'rif bitimlari, kontraktlar, jamoa shartnomalari va hokazolardir.

O'zining faoliyati bilan butun korxonaga jamoasini qamrab oladigan va buning uchun zarur huquqlar va imkoniyatlarga ega bo'lgan asosiy ijtimoiy muhofaza qilish instituti — *kasaba uyushmasi tashkilotidir*. Bozor sharoitida bu tashkilotning himoya qilish rolini oshirish, ayniqsa, zarur. Korxonaga bankrot yoki yopilgan taqdirda yoxud o'z ixtisosini o'zgartirgan sharoitda xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilishni ta'minlash, ayniqsa, muhimdir. Bozor sharoitida korxonaga normal ishlab turganda ham kasaba uyushmalari tashkilotlarining ijtimoiy muhofaza qilish vazifasini keskin oshirish talab qilinadi.

Korxonada xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilishning aniq omili va vositasi *jamoa shartnomasidir*. Bu shartnomaning mohiyati hozirgi vaqtda keskin ravishda o'zgarib ketdi, chunki yollanma xodimlarga ijtimoiy muhofazalanishning pishiq-puxta huquqiy bazasi zarur bo'ladi.

Korxonalarimiz va turli-tuman tashkilotlarimiz hayotiga tobora kengroq kirib borayotgan va muayyan sharoitda ijtimoiy muhofaza vositasi sifatida maydonga chiqishi mumkin bo'lgan boshqa muhim ijtimoiy-normativ institut *mehnat kontraktidir*. Uni to'g'ridan-to'g'ri va shak-shubhasiz ijtimoiy muhofaza qilish instituti deb qabul qilib bo'lmaydi, lekin korxonadagi (mehnat tashkilotidagi) kontrakt tizimi xodimlar huquqini ta'minlaydigan maxsus tizim sifatida qabul qilingan, agar kontraktida ijtimoiy-iqtisodiy kafolatlar berilishi qayd etib o'tilgan bo'lsa, u aynan ijtimoiy muhofaza qilish instituti sifatida namoyon bo'lishi mumkin.

Yuqorida sanab o'tilgan ijtimoiy institutlar ma'lum darajada ijtimoiy muhofaza qilish mexanizmiga kiritilgan. Mamlakatimizda ijtimoiy muhofaza qilish mexanizmini shakllantirish jarayoni uzluksiz davom etmoqda.

13.4. Ijtimoiy ta'minot turlari

Pensiya – ijtimoiy ta'minotning, keksalar va mehnatga qobiliyatsiz kishilarga moddiy yordam ko'rsatishning eng asosiy va eng ommaviy turidir. Pensiya ta'minoti barcha mamlakatlarda ijtimoiy dasturlarning muhim tarkibiy qismi sanaladi. Bugungi kunda yer yuzida yordamga muhtoj millionlab kishilarning eng zarur ehtiyojlari pensiya to'lovlari orqali qondiriladi.

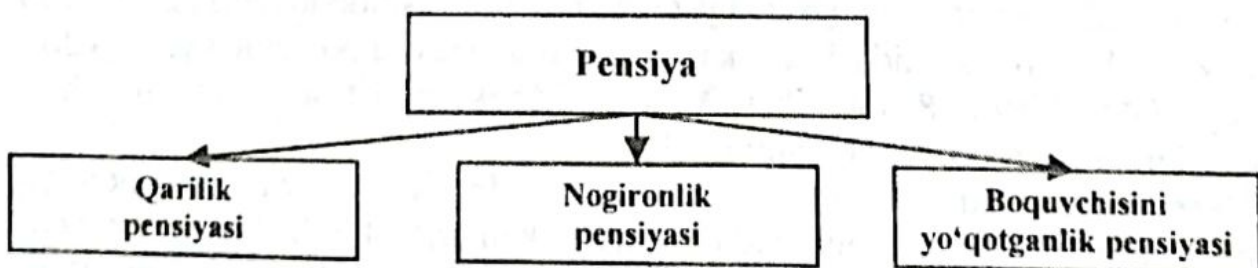
Hozirda O'zbekiston Respublikasida 2,5 milliondan ortiq kishi pensiya oladi.

O'zbekistonning ma'naviy-axloqiy an'analari – mustahkam oila, ijtimoiy o'zaro yordam odatlariga muvofiq keksalar va bolalarning ehtiyojlariga nisbatan sezgirlik, diqqat-e'tibor bilan qaraladi, himoyasiz qolganlarga muruvvat ko'rsatiladi. Respublika ijtimoiy siyosati ham ma'naviy mezonlarni hisobga olishga asoslanadi. Mustaqil O'zbekistonga meros bo'lib qolgan ijtimoiy ta'minot, jumladan, pensiya ta'minoti tizimini puxta o'ylab, asta-sekin o'zgartirish yo'li eng maqbul yo'l, deb topilgan. Mazkur yo'l, bir tomondan, bozor iqtisodiyoti sharoitida qo'llasa bo'ladigan, aholi o'rgangan va adolat haqidagi ijtimoiy tasavvurga mos keladigan unsurlarni tanlab olish va saqlab qolishi, ikkinchi tomondan, xo'jalik rivojlanishiga to'sqinlik qiladigan yoki bozor iqtisodiyoti sharoitiga mos kelmaydigan ilgarigi ijtimoiy tizim nuqsonlarini asta-sekin tuzatishni ko'zda tutadi. Bu esa, mehnatga rag'batni so'ndiradigan tengchilik tamoyillaridan voz kechish, tadbirkorlikka, oila jamg'armalarini oqilona joylashtirish orqali daromad olishga havas uyg'otish kabilardir.

Samarali faoliyat ko'rsatishni pensiya tizimini yaratish davlat ijtimoiy siyosatining eng muhim yo'nalishi hisoblanadi. Jamiyat mamlakatning iqtisodiy taraqqiyotiga o'z hissalarini qo'shgan kishilar to'g'risida g'amxo'rlik qilishi darkor.

Fuqarolarning keksayganda, mehnat qobiliyatini to'la yoki qisman yo'qotganda, shuningdek, boquvchisidan mahrum bo'lganda ijtimoiy ta'minlanish huquqi O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasida (39-modda) mustahkamlab qo'yilgan. O'zbekiston Respublikasining «Fuqarolarning davlat pensiya ta'minoti to'g'risida»gi Qonuni qabul qilinib, unda davlat pensiyalarining yagona tizimi, ularni tayinlash, hisoblab chiqish, qayta hisoblash va to'lash tartibi belgilandi.

Qonunga muvofiq pensiyalar 3 turga bo'linadi (13.2-rasm).



13.2-rasm. Qonunga muvofiq pensiyalar turlari

Qonun pensiya ta'minoti uchun ikkita asosiy talabni belgilaydi: 1) pensiya ta'minoti uchun huquq beruvchi shartlarning mavjudligi (pensiya yoshiga yetish, nogiron bo'lib qolish, boquvchisini yo'qotish); 2) keltirilgan shartlarga muvofiq talab etiladigan ish stajining mavjudligi. Ushbu talablardan birortasi bo'lmagan taqdirda pensiya ta'minoti huquqi yo'qotiladi.

Respublikaning pensiyaga oid qonun hujjatlaridagi eng muhim asosiy qoidalardan biri shuki, pensiya olish huquqiga faqat ishlagan fuqarolar ega. Shu asosiy qoidaga binoan vafot etgan ishchi, xizmatchi, kolxozchi uchun ham pensiya tayinlanadi. Ish staji bo'lmagan fuqarolar va ularning oila a'zolari davlat pensiyalari olish huquqidan mahrumdir. Ularning ijtimoiy ta'minoti O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi belgilaydigan tartibda amalga oshiriladi.

Respublika pensiyaga oid qonun hujjatlarida bajariladigan ishlarning xususiyati va og'irligi bilan bog'liq holda imtiyozlar berishga muayyan yondashuv ishlab chiqilgan. Ana shu asoslarda imtiyozli shartlari bo'lgan pensiyalar, odatda, yoshidan qat'i nazar shunday ishlarda muayyan staj bo'lganda yoki umum uchun belgilangan pensiya yoshi 10 yilga yoki 5 yilga kamaytirilib tayinlanadi. Mazkur imtiyozlarni olish huquqi, masalan, konchilik sanoati yetakchi kasblarida ishlovchi xodimlarga, aviatsiyaning uchish yoki uchish-sinov tarkibidagi xodimlarga, yer osti ishlarida, ayniqsa zararli va og'ir mehnat sharoitidagi ishlarda (kimyo, metallurgiya sanoati, metall qayta ishlanadigan qaynoq uchastkalarda), shuningdek, zararli va og'ir mehnat sharoitidagi ishlarda to'la ish kunida band bo'lgan xodimlarga beriladi. Ular 1-sonli, 2-sonli va 3-sonli ishlab chiqarishlar, muassasalar, ishlar, kasblar, lavozimlar, ko'rsatkichlar ro'yxatlari bo'yicha imtiyozli shartlar bilan pensiya olish huquqiga ega bo'lib, bu ro'yxat O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining maxsus qarori bilan tasdiqlangan.

O'zbekiston Respublikasi qonun hujjatlarida pedagog va tibbiy xodimlar uchun, ekologik falokat mintaqasida ishlagan shaxslar uchun, bevosita qariyalar, nogironlar va mehnatga qobiliyatsiz yolg'iz fuqarolarga xizmat qiluvchi ijtimoiy ta'minot tizimi xodimlari uchun imtiyozli pensiya ta'minoti shartlari birinchi bor belgilab qo'yildi. Masalan, o'qituvchilar va maorif tizimining boshqa xodimlari uchun pensiya yoshga qarab - erkaklar - 55, ayollar - 50 yoshga yetganda va kamida 25 yillik maxsus ish stajiga ega bo'lganda; vrachlar va boshqa tibbiy xodimlarga xuddi shu yoshga yetganda hamda qishloq joylarda kamida 25 yillik va shaharlarda kamida 30 yillik maxsus ish stajiga ega bo'lganda yoshga doir pensiya O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi tasdiqlaydigan ishlar va kasblar ro'yxati bo'yicha tayinlanadi.

Respublika qonun hujjatlarida mehnat miqdori va sifatiga qarab pensiya ta'minotining tabaqalashgan qoidasi yanada kengaytirildi. Talab qilinadigan ish staji mavjud bo'lganda yoshga doir pensiya va I hamda II guruh nogironlik pensiyasining asosiy miqdori ish haqining 55 foizini, boquvchisini yo'qotganda

oilaning mehnatga qobiliyatsiz har bir a'zosi uchun esa ish haqining 30 foizini tashkil etadi. Pensiya tayinlash uchun talab qilinganidan tashqari har bir to'liq ish yili uchun yoshga doir pensiya hamda I va II guruh nogironlik pensiyasi miqdori ish haqining 1 foizi miqdorida; III guruh nogironlik pensiyasi va boquvchisini yo'qotganda oilaning mehnatga qobiliyatsiz har bir a'zosi uchun to'lanadigan pensiya miqdori ish haqining 0,5 foizi miqdorida oshiriladi. Yoshga doir pensiya hamda I va II guruh nogironlik pensiyasining eng ko'p miqdori ish haqining 75 foizini, III guruh nogironlik hamda boquvchisini yo'qotganda oilaning mehnatga qobiliyatsiz har bir a'zosi uchun pensiyaning eng ko'p miqdori ish haqining 40 foizini tashkil etadi.

Undan tashqari, qonun I-II guruh yolg'iz nogironlarga, urush qatnashchilari va nogironlari hamda front orti mehnatkashlariga, o'limi harbiy majburiyatlarni bajarish bilan bog'liq harbiy xizmatchilarning ota-onalari hamda xotiniga pensiyalarga ustama qo'shib hisoblashni ko'zda tutadi. Ustama respublikada belgilangan eng kam ish haqiga qonun bilan belgilangan foiz nisbatida hisoblanadi.

Amalda bo'lgan pensiya qonun hujjatlariga binoan pensiyani hisoblash uchun butun mehnat faoliyatiga ketma-ket istalgan besh yilidagi ish haqi asos qilib olinadi. Ish haqiga amaldagi qoidalarga binoan sug'urta badallari hisoblanadigan hamma mehnat haqi turlari kiritiladi. Pensiya hisoblash uchun asos bo'ladigan ish haqi eng kam ish haqi miqdoridan yetti barobar ko'p qilib belgilangan.

Pensiya ta'minoti tizimida mehnat stajining roli ancha oshganligi sababli, staj pensiya huquqining asosi etib olingan, pensiya miqdori ham stajga qarab belgilanadi, qator hollarda esa mehnat stajiga boshqa ba'zi bir faoliyat turlarini ham qo'shish ko'zda tutiladi. Masalan, bolali ayollarga bolalarni uch yoshgacha parvarish qilish davri, umumiy hisobda 6 yilgacha, ish stajiga qo'shiladi. Mollar haydab boqiladigan yaylovlarda cho'pon xotini (uni ishga joylash imkoni bo'lmagan joylarda) eri bilan birgalikda alohida sharoitda yashashi ham hisobga olingan. Mana shu vaqt, umumiy ish staji kamida 5 yil bo'lsa, uning mehnat stajiga ko'pi bilan 10 yil qo'shiladi.

Nafaqalar. Mehnat ulushiga qarab tabaqalanadigan pensiyalardan farqli o'laroq, nafaqalar mohiyati boshqacha. Ular aynan o'ta muhtoj kishilarga ko'maklashishi kerak. Bolalikdan nogironlarga, qariyalar va mehnatga qobiliyatsiz kishilarga, pensiya tayinlash uchun zarur ish stajiga ega bo'lmagan fuqarolarga nafaqalar xuddi pensiyalar singari oyma-oy to'lab boriladi.

Oylik nafaqa nogiron bolalarga 16 yoshga yetguniga qadar, uni olish huquqini beradigan tibbiy dalillari bor bo'lsa; shuningdek, ish stajiga ega bo'lmagan 16 yoshdan oshgan, tibbiy-mehnat ekspert komissiyalari tomonidan bolalikdan I va II guruh nogironi deb tan olingan shaxslarga to'lanadi. Nafaqalar tuman (shahar) ijtimoiy ta'minot bo'limlari tomonidan tayinlanadi va bolalikdan I va II guruh nogironi yoki nogiron bolalarga nafaqa tayin qilingan ota-onalari yashaydigan joy bo'yicha to'lanadi.

Tayinlangan nafaqa bolalikdan I yoki II guruh nogironiga u oladigan ish haqi, stipendiya, aliment yoki boshqa daromadlardan qat'i nazar, nogiron bolaga tayinlangan nafaqa u oladigan (unga beriladigan) boshqa nafaqalardan qat'i nazar to'lanadi. Nafaqalarni bolalikdan nogironlarga to'lash, yetkazib berish va jo'natish ishlari Ijtimoiy sug'urta fondi mablag'lari hisobidan amalga oshiriladi.

Pensiya tayinlash uchun zarur ish staji bo'lmagan keksa va mehnatga qobiliyatsiz fuqarolarga beriladigan nafaqa davlat ijtimoiy ta'minoti bo'yicha ko'zda tutilgan nafaqaning boshqa bir turi bo'yicha hisoblanadi.

Nogironlik nafaqasi nogironlik boshlangan holda, ya'ni doimiy yoki uzoq vaqt mehnat qobiliyati yo'qotilgan holda, faqat I-II guruh yolg'iz nogironlarga tayinlanadi hamda to'lanadi.

Pensiya tayinlash uchun zarur ish staji bo'lmagan shaxs vafot etgan taqdirda, uning qaramog'ida bo'lgan oila a'zolari belgilangan Nizomga binoan nafaqa olish huquqiga ega.

Yoshiga doir nafaqa, nogironlik nafaqasi va boquvchisini yo'qotganlik nafaqasi ijtimoiy ta'minot organlari tomonidan tayinlanadi. Nafaqa oluvchi O'zbekiston Respublikasi hududidan chiqib ketgan holda nafaqa to'lovi to'xtatiladi.

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining «2005 yilning 1 oktyabridan boshlab ish haqi, pensiyalar, stipendiyalar va ijtimoiy nafaqalar miqdorini oshirish to'g'risida»gi Farmoniga binoan Respublika aholisining turmush darajasini yanada oshirish va fuqarolarga ijtimoiy madadni kuchaytirish maqsadida:

- yoshga doir pensiyalar — oyiga 18605 so'm;
- bolalikdan nogironlarga beriladigan nafaqa oyiga — 18605 so'm;
- zarur ish stajiga ega bo'lmagan keksa yoshdagi va mehnatga layoqatsiz fuqarolarga beriladigan nafaqa oyiga — 11270 so'm miqdorida belgilandi¹.

Ijtimoiy ta'minot turi bo'lgan nafaqalar sirasiga vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik bo'yicha, homiladorlik va tug'ish bo'yicha to'lovlar ham kiradiki, ular uzoq davom etmaydigan vaqt ichida uzrli sabab yuzasidan xodim yo'qotgan ish haqi o'rniga yordam ko'rsatish maqsadida beriladi. Bunday yordam nisbatan qisqa muddatli, ammo yo'qotilgan ish haqi miqdorlariga teng yoki yaqin summalarda nafaqa to'lashni taqozo etadi.

Qisqacha xulosalar

Aholini ijtimoiy muhofaza qilish ma'naviyatli jamiyat mavjud bo'lishining zarur shartlaridan biri hisoblanadi.

Mazkur muammoni o'rganish insonning munosib va ijtimoiy maqbul sifatga ega bo'lgan turmush kechirishini ta'minlaydigan qonunchilik, ijtimoiy-iqtisodiy va ma'naviy-psixologik tizim ijtimoiy muhofazani aniqlash imkonini beradi.

¹ Ўзбекистон Республикаси Президентининг «2005 йилнинг 1 октябридан бошлаб иш ҳақи, пенсиялар, стипендиялар ва ижтимоий нафақалар миқдорини ошириш тўғрисида» 2005 йил 14 сентябрдаги Фармони, «Халқ сўзи», 2005 йил 15 сентябрь.

Insonni ijtimoiy muhofaza qilishning asosiy institutlari – davlat, kasaba uyushmalari va boshqa jamoat birlashmalaridir. Ayni vaqtda ijtimoiy muhofaza qilish ijtimoiy kafolatlarga asoslanadi. Bu kafolatlar qonunlarda qayd etilgan.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. “Ijtimoiy muhofaza qilish” tushunchasiga ta’rif bering.
2. Ijtimoiy ta’minlash va ijtimoiy kafolatlar nimalardan iborat, ular qaysi ko’rsatkichlari bilan farqlanadi?
3. Ijtimoiy muhofazaning qaysi tamoyillarini bilasiz va ularning qo’llanish darajasi qanday?
4. Aholini ijtimoiy muhofaza qilish tizimi yo’nalishlarini tushuntirib bering.
5. O‘zbekistonda kuchli ijtimoiy kafolatlarni shakllantirish vazifalari va xususiyatlari nimalardan iborat?
6. Ijtimoiy muhofazaning manzilli tizimi va uning xususiyatlari nimalardan iborat?
7. Ijtimoiy institutlar va xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilish mexanizmi nimalardan iborat?
8. Ijtimoiy ta’minotning qanday turlari mavjud?
9. Pensiya nima va uning qanday turlari mavjud?
10. Ijtimoiy muhofaza tizimida nafaqalarning o‘rni qanday?

Adabiyotlar ro‘yxati

1. Абдурахмонов Қ.Х., Тоҳирова Х.Т., Зокирова Н.Қ. Аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш. Ўқув.қўл. –Т.: 2004.
1. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик. -Т.: «Меҳнат», 2004.
2. Абдурахмонов Қ.Х., Холмўминов Ш.Р. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси. Ўқув.қўл. -Т.: 2004.
3. Барбарова Е.Л. Экономика и социология труда. –М.: 2005.
5. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. Учебник для ВУЗов - М.: Норма, 2005.
6. Казанцев А.К., Крупанин А.А. Экономика труда, Инфра-М, 2005.
7. Кукушин В.С., ред. Социальная защита населения: Опыт организационно-административной работы. – М.: 2004.

Internet saytlari

www.eurobook.ru/cgi-bin/showprod2 - Экономика и социология труда...

www.sinews.uz/articles-Социальная защита населения

XIV BOB

SOTSIOLOGIK TADQIQOTLARNI O'TKAZISH

14.1. Sotsiologik tadqiqotlarni o'tkazish uslubiyati

Ijtimoiy hodisalar, predmetlar, muammolarni o'rganish, ular bo'yicha ma'lumot to'plashga qaratilgan faoliyat tizimi ijtimoiy tadqiqot deb ataladi.

Zamonaviy sotsiologiyada ma'lumot to'plash va tahlil etishning o'nlab usullari va yo'llari mavjud. Sotsiologik tadqiqotlar metodologiyasi empirik ma'lumotlarni to'plash, qayta ishlash va tahlil etish bo'yicha turli maxsus usullar, vositalar va yo'llarni o'zida mujassamlashtiradi. Umumiy ko'rinishda sotsiologik tadqiqotlarni keyinchalik ijtimoiy boshqaruv amaliyotida qo'llash uchun o'rganilayotgan hodisa yoki jarayon haqida ishonchli ma'lumotlar olishga qaratilgan yagona maqsad yo'lida o'zaro bog'langan metodologik, uslubiy va tashkiliy choralarining mantiqan uzviy bog'liq tizimi deb qarash mumkin.

Sotsiologik tadqiqotlar bir qator uyg'un, bir-birini almashtiruvchi, shu bilan birga mazmunan bog'liq bosqichlarni o'zi ichiga oladi.

Sotsiologik tadqiqotlarni tashkil etishning eng muhim bosqichlaridan biri tadqiqotning maqsad va vazifalari, farazlarini tayyorlash, tushunchalarini oydinlashtirish va ularni amalga oshirish jarayonini o'zida aks ettiruvchi sotsiologik tadqiqotlar dasturlarini ishlab chiqishdir.

Sotsiologik tadqiqotlar dasturi quyidagi bo'limlarni o'z ichiga oladi:

1. Tadqiqot muammosini shakllantirish, tadqiqot obyekti va predmetini aniqlash.

Tadqiqot muammosi – ijtimoiy ziddiyatlarni hal etish va ularni tartibga solish uchun turmushning biron bir jabhasini o'rganishga bo'lgan ehtiyojdir.

Ijtimoiy tadqiqot obyekti – anglash jarayoni qaratilgan hodisa, jarayondir. Ijtimoiy ziddiyat mavjud bo'lgan har qanday ijtimoiy hodisa, jamoat munosabatlari ijtimoiy tadqiqot obyekti bo'lishi mumkin.

Tadqiqot predmeti – obyektning bevosita o'rganishga loyiq eng muhim xususiyatlari, jihatlari va xossalari.

2. Tadqiqotning maqsad va vazifalarini aniqlash.

Tadqiqotning maqsadi muammoni nazariy va amaliy yo'nalishlarda tahlil etishni ko'zda tutsa, vazifalar muammoni tahlil qilish bo'yicha asosiy va qo'shimcha talablarni shakllantiradi.

3. Asosiy tushunchalarni sharhlash.

U tushunchalarning nazariy va empirik ma'nolarini izlash, ularni aniqlash, shuningdek, tadqiqotning asosiy tushunchalarini oydinlashtirishni ko'zda tutadi.

4. Tadqiqot obyektini oldindan batafsil tahlil etish.

Tadqiqot predmeti to'g'risida yangi bilimlarni izlash yo'lini asoslash uchun mavjud sotsiologik bilimlarni tizimga keltirish lozim.

5. Ish farazlarini (gipoteza) ilgari surish.

Faraz sotsiologik tadqiqotlarda bosh metodologik vosita hisoblanadi va o'rganilayotgan muammo hamda jarayonlar o'rtasida aloqalarning xarakteri xususida asosli taxminlarni o'zida aks ettiradi.

Yozma va izohli farazlar mavjud.

Yozma farazlar quyidagi turlarga bo'linadi:

a) klassifikatsion – bu, obyektning eng jiddiy xossalari to'g'risidagi taxminlar;

b) strukturaviy – o'rganilayotgan obyektning alohida elementlari orasidagi aloqalarning xarakteri to'g'risida taxminlar;

c) funksional – o'zaro munosabatlar zichligi darajasi to'g'risidagi taxminlar.

Izohli farazlar – o'rganilayotgan ijtimoiy jarayonlar va hodisalardagi sabab-oqibat munosabatlari to'g'risidagi taxminlar.

6. Tadqiqotning prinsipial va strategik rejasini ishlab chiqish. Sotsiologik tadqiqotlar strategiyasining uchta varianti mavjud:

a) tadqiqot objekti to'g'risida tasavvurlar yetarli bo'lmasa yoki farazlar yo'q bo'lsa, tekshirish rejasi qo'llaniladi. Ushbu rejaning maqsadi muammoni aniqlash va farazlar ishlab chiqishdan iborat;

b) yozma variant yozma farazlarni ilgari surish uchun obyekt to'g'risidagi bilimlar yetarli bo'lmagan taqdirda qo'llaniladi. Rejadan maqsad - ijtimoiy strukturalar va hodisalarni batafsil va to'la bayon qilish;

c) tajriba rejasidan faqat o'rganilayotgan jabhadagi bilimlar yuqori bo'lib, asosli gipotezalarni olg'a surishga imkoniyat mavjud sharoitlarda foydalaniladi. Rejaning maqsadi – vizual va sabab-oqibat aloqadorligini tadqiq etish.

7. Birlamchi ma'lumotlarni to'plash va tahlil etish bo'yicha ish tartibini tanlash.

Ma'lumotlar tahlili sxemalari, ommaviy so'rovlar anketalari, intervyu rejalari, identifikatsion hisob varaqalari, ish vaqtini hisobga olish varaqasi, kontekstual tahlilga mansub hujjatlar va matnlarni o'rganish bo'yicha yo'riqnomalar, kuzatish sxemalari – bularning barchasi ma'lumot to'plash vositasidir.

Muammolarni aniqlab, boshlang'ich tushunchalarni kiritish va tadqiqot farazlari ishlab chiqilganidan so'ng tanlov turi va hajmi aniqlanadi.

Tanlovli tadqiqotning asosiy afzalligi shundaki, bunda obyektning keng va murakkab dastur bo'yicha chuqur o'rganish va tadqiqotni qisqa muddatda

o'tkazishga imkon tug'iladi.

Tanlovli tadqiqot alohida kuzatish turi bo'lib, umumiy majmuaga kiruvchi birlikni maxsus kuzatishdan iborat.

Umumiy majmua umumiy xususiyatlarga ega bo'lgan kuzatuv birliklarining yig'indisidan, masalan, ishchilar majmuasidan tuziladi.

Tanlov majmuasi deganda umumiy majmuaning oldindan tayyorlangan dastur yoki uslubiyatga ko'ra, bevosita tadqiq etish uchun tanlab olingan qismi tushuniladi.

Kuzatuv birligi - sotsiologik tadqiqotlarda bevosita ma'lumot manbasi, tadqiqotning maqsad va vazifalariga qarab inson, shaxslar guruhi, korxonalar yoki tashkilot kuzatuv birligi bo'lishi mumkin.

14.2. Aniq sotsiologik tadqiqotlarda asosiy tanlov turlari

Aniq sotsiologik tadqiqotlarda tanlovning bir qator turlari mavjud bo'lib, biz quyida ularning asosiylari bilan tanishib chiqamiz (14.2-rasm).

Mutlaq tasodifiy tanlov. Tanlovning ushbu turi umumiy majmuaning istalgan elementiga tanlanish uchun teng imkoniyatlar yaratilishini ko'zda tutadi. Buning uchun umumiy ro'yxat (familiya, alfavit, raqam bo'yicha) tuziladi. So'ng muayyan ijtimoiy yoki ijtimoiy-demografik belgi bo'yicha ro'yxatga kiruvchi elementlarni guruhlab, umumiy majmuaning turli strukturalariga ega bo'lamiz, masalan jins, yosh, ma'lumot bo'yicha.

Mutlaq tasodifiy tanlovni tashkil etishning ikki asosiy usuli mavjud: tadqiqot birligini tanlashning tasodifiy qaytariluvchi va qaytarilmaydigan usuli. Ular qur'a qutisi (lotereya) modeliga asoslangan bo'lib, quyidagicha amalga oshiriladi: yagona ro'yxatda umumiy majmuaning har bir elementiga hosilaviy raqam tamoyili bo'yicha tartib raqami beriladi va har bir raqam "chipta" gayoziladi, ular qutida obdan aralashtirilgach, tanlov majmuasiga qanchamiqdorda kuzatuv birligi lozim bo'lsa, shuncha dona chipta ajratib olinadi. Bunda tanlab olingan chiptalardagi raqamlar so'rov o'tkazilishi lozim bo'lgan respondentni ko'rsatadi.

Mutlaq tasodifiy tanlov sotsiologik tadqiqotlarda juda kam qo'llaniladi, chunki umumiy majmuaning hajmi juda katta.

Mexanik tanlov. Qo'llash osonligi tufayli tanlovning bu usulidan keng foydalaniladi. Mexanik tanlovning mohiyati quyidagicha: tanlov majmuasi qancha elementdan tashkil topishi kerak bo'lsa, umumiy majmua shuncha guruhga bo'linadi va har bir guruhdan bittadan kuzatuv birligi tanlab olinadi. Umumiy majmuadan respondentni ajratib olishda kuzatuv birligining umumiy ro'yxatidan foydalaniladi. Bunday hujjat sifatida alfavitli ro'yxat, saylovchilar ro'yxati, tasodifiy raqamlar jadvali yordamida raqamlangan ro'yxatlarni keltirish mumkin.

So'ng tanlov amalga oshiriladi. Buning uchun kuzatuv birligi orasidagi masofani ifodalovchi hisob qadami quyidagi tenglik orqali aniqlanadi:

$$R = \frac{N}{n}$$

Bunda: N - umumiy majmua hajmi; n - tanlov majmuasi hajmi.

Tipik tanlov. Tipik tanlov tamoyili quyidagicha: umumiy majmua ayrim belgilar bo'yicha tipik guruhlarga bo'linadi va tadqiqot kuzatuv birligi har bir guruhdan alohida tanlab olinadi.

Tipik tanlovda asosiy vazifa umumiy majmuani tipik guruhlarga, masalan, ma'lumot, yosh, mehnat staji va hokazo ajratiladigan ijtimoiy-demografik tavsiflarni to'g'ri tanlab olishdan iborat. Toifalash asosi sifatida umumiy majmuani ko'proq variatsiyalaydigan belgini tanlash maqsadga muvofiq. Bu holda toifalash orqali nisbatan turdosh guruhlar olinadi va shu tariqa tanlovning aniqligi oshadi.

Seriyali tanlov. Ba'zi hollarda sotsiologik tadqiqotlarning asosiy vazifasini bajarish uchun kuzatuv birligi sifatida alohida respondentni tanlab olish yetarli bo'lmaydi (masalan, brigadalar, guruhlarining mehnat samaradorligini o'rganishda), balki birlik sifatida butun jamoani tanlash maqsadga muvofiq va jamoaning har bir a'zosi bilan alohida so'rov o'tkaziladi. Seriyali tanlovda kuzatuv birligi sifatida guruhlar tanlanadi va ularda to'liq so'rov o'tkaziladi.

Tadqiqot uchun seriyalarni tanlab olish mutlaq tasodifiy yoki mexanik tanlov orqali amalga oshirilishi mumkin.

Ko'p bosqichli tanlov. Agar ijtimoiy tadqiqot obyekti yirik korxonaga bo'lsa, bevosita kuzatuv birligini tanlab olishga kirishishdan avval, oraliq bosqichlarda tanlov amalga oshiriladi va har bir bosqichda bir xil usuli qo'llaniladi.

Kuzatuv birligini tanlashda umumiy majmua turli sanoqdagi guruhlar, quyi guruhlar va sh.k.dan tashkil topadi. Birinchi bosqichda tanlov yirik guruhlarda, so'ng quyi guruhlarda o'tkaziladi. Eng oxirgi bosqichda kuzatuv birligining o'zi tanlab olinadi.

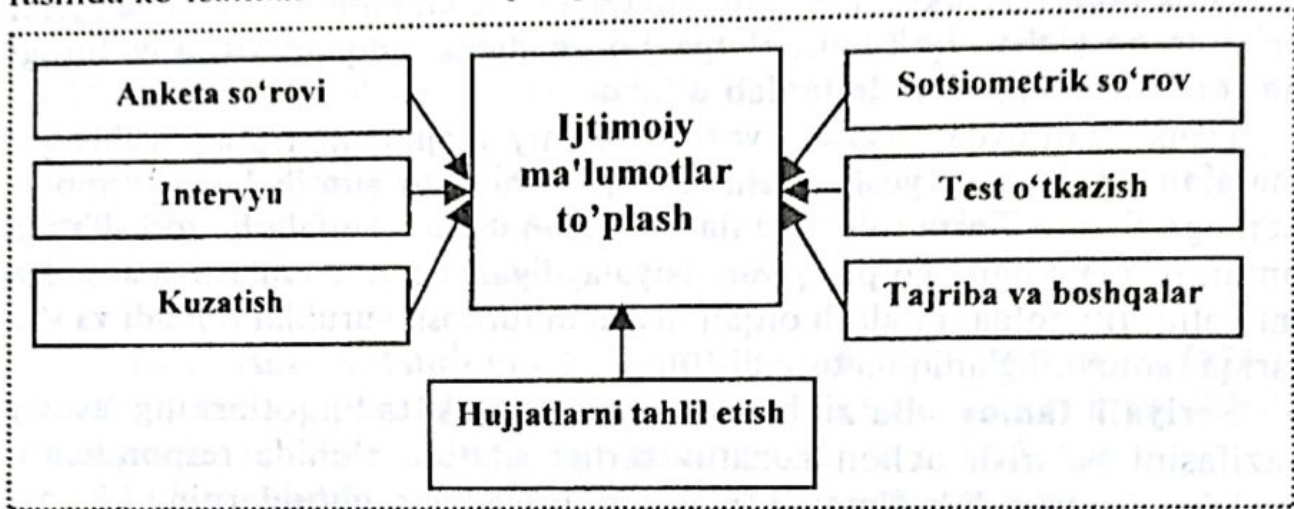
Kvotali tanlov. Ushbu usulni qo'llash uchun umumiy majmuada ijtimoiy-demografik tavsiflarning taqsimlanishi to'g'risida ma'lumot zarur. Shundagina strukturasi tanlangan tavsiflari bo'yicha umumiy majmua tuzilishiga monand tanlov uslubiyati tuzilishi mumkin.

Agar tanlov va umumiy majmuaning strukturalari jins va ma'lumot bo'yicha mos kelsa, u holda shu ikki tavsif bo'yicha kvota parametrlari tuziladi.

Kvotali tanlov usuli sotsiologik tadqiqotlar amaliyotida keng foydalaniladi va tadqiqotlarni boshqa tanlov usullari qo'llaniladigan hollarga qaraganda tez va kamroq xarajat qilib o'tkazish imkonini beradi.

14.3. Sotsiologik tadqiqotlarda axborotlar to'plashning asosiy usullari

Sotsiologik tadqiqotlarda ijtimoiy ma'lumotlar to'plashning quyidagi 14.1-rasmda ko'rsatilgan usullari ko'proq qo'llaniladi.



14.1-rasm. Sotsiologik tadqiqotlarda ijtimoiy ma'lumotlar to'plash usullari

Shuningdek, ijtimoiy jarayonlar to'g'risida ma'lumot olish uchun amaliy va tashkiliy o'yinlardan ham foydalaniladi. Ular kasb faoliyatining o'xshash modelini tuzish, muayyan ishlab chiqarish vaziyatlari uchun xarakterli bo'lgan mehnat munosabatlarini modellashtirishga imkon beradi.

Istalgan usulni qo'llash uchun, avvalo, instrumentariy ishlab chiqish lozim. Sotsiologiyada instrumentariy deganda, maxsus tayyorlangan hujjatlar: anketa, intervyu varaqasi, sotsioxarita, kuzatuv varaqasi va boshqalar tushuniladi.

Sotsiologiya amaliyotida anketalar yordamida respondentdan ma'lumot olishdan iborat bo'lgan anketali so'rov usuli keng tarqalgan. So'rov insonlarning ijtimoiy maqsadlari, qadriyatlar orientatsiyalari, qiziqishlari, ehtiyojlari, faoliyat motivlari to'g'risida tasavvur olishga imkon yaratadi.

Anketali so'rovda savollarning turkumlanishi. Strukturasi bo'yicha savollar ochiq, yarim yopiq va yopiq savollarga ajratiladi. Ochiq savollarga respondent yozma javob berish kerak. Masalan, "U yoki bu voqea to'g'risida qanday fikrdasiz?". Ochiq savollarning kamchiligi shundaki, javoblar turlicha bo'ladi va qayta ishlash qiyinlashadi, bundan tashqari subyektiv talqin ehtimolligi oshadi va bu o'z navbatida natijalarga salbiy ta'sir ko'rsatadi. Yopiq savollarda berilishi mumkin bo'lgan javoblar ro'yxati keltiriladi. Bu turdagi savollarning kamchiligi shundaki, sotsiolog barcha javob variantlarini oldindan ko'ra bilmaydi va odatda (ijtimoiy so'rovlar o'tkazish amaliyotini ko'rsatishicha), respondentning g'ashini keltiradi. Shu nuqtai nazardan, yarim yopiq savollar eng ideal variant hisoblanadi, ularda berilgan muqobil javoblar ro'yxatidan

so'ng respondentga o'zining alohida fikrini bildirish imkoniyati yaratiladi.

Shaklan savollar to'g'ri va proyektiv yoki bilvosita bo'lishi mumkin. To'g'ri savollar bevosita mavjud vaziyatga taalluqli bo'ladi. Masalan "Sizni ishingiz, boshlig'ingiz, hamkasblaringiz va hokazolar qoniqtiradimi?". Bevosita savollarning kamchiligi shundaki, respondentlar ularga obyektiv javob berishni istamaydi. Proyektiv yoki bilvosita savollar jamoa, kichik guruhlardagi shaxslar o'rtasidagi munosabatlarni oydinlashtirish uchun qulayroq hisoblanib, anketali so'rovlardan tashqari sotsiometrik tadqiqotlarda ham qo'llaniladi. Savolning bu turi, odatda, quyidagicha tuziladi: "Faraz qiling (yoki agarda) siz boshqa ishga o'tdingiz, oldingi boshlig'ingiz, hamkasblaringiz va hokazolar bilan ishlashni istarmidingiz?"

Vazifasiga qarab savollar asosiy, saralash, nazorat va kontakt savollarga bo'linadi.

Asosiy savollar hodisalar va ijtimoiy faktlar haqida ma'lumot olishga mo'ljallangan. Saralovchi savollardan kerakli respondentni aniqlash yoki uning axborotga egalik darajasini tekshirish uchun foydalaniladi.

Nazorat savollari asosiy savollarga berilgan javoblarning to'g'riligini, olingan ma'lumotning ishonchliligi va sifatini aniqlash uchun qo'yiladi.

Kontakt savollar respondentni anketaga o'rgatish va u bilan aloqaga kirish uchun qo'llaniladi. Anketa kontakt savoldan boshlanadi, shuning uchun u respondent tushunadigan va keyingi savollarga javob berishga qiziqish uyg'otadigan darajada sodda va qiziqarli bo'lishi kerak.

Anketaning tuzilishi. Kirish qismi so'rov o'tkazayotgan tashkilotning nomi, so'rovning maqsadi va ijtimoiy tadqiqot natijalaridan qay taxlit foydalanish ko'rsatiladigan respondentga murojaatdan iborat bo'lib, unda javob beruvchining shaxsiy ishtiroki, ahamiyati va muhimligi ta'kidlanadi, javoblarning sir saqlanishi kafolatlanadi, anketani to'ldirish qoidalari tushuntiriladi.

Asosiy qism, odatda, bir necha savollar bloklarini o'z ichiga oladi. Birinchi blok haqiqiy ma'lumot olishga qaratiladi va uncha qiyin bo'lmagan savollardan tashkil topadi. Ikkinchi blokda savollar murakkablashib boradi, masalan, respondentning qadriyatlar orientatsiyalari, ijtimoiy maqsadlari, fikrlari va munosabatlari aniqlanadi. Uchinchi blok eng nozik va nazorat savollaridan iborat bo'lib, ma'lumotni chuqurlashtirish va tekshirishga qaratiladi.

Anketaning **demografik qismi** respondentning ijtimoiy maqomi va ijtimoiy-demografik tavsiflari, masalan, lavozimi, kasbi, oilaviy ahvoli, jinsi, yoshi, mehnat staji, oilaning jon boshiga to'g'ri keladigan daromadi va hokazolar taalluqli savollardan tuziladi.

So'rov sifatini ta'minlaydigan asosiy qoidalar. **Birinchidan,** faqat ma'lumot to'plashning boshqa yo'llari bilan, masalan, rasmiy hujjatlar orqali javob olish mumkin bo'lmagan, asosiy savollargina kiritilishi lozim.

Ikkinchidan, savollar respondentga tushunarli qilib tuzilishi, turlicha ma'nolar kasb etmasligi, respondentning ma'lumoti va bilimlar darajasiga monand bo'lishi kerak. Buning uchun har bir savol sinovdan (muhokamadan) o'tkaziladi.

Uchinchidan, savollar, umuman olganda, respondent javob bera oladigan qilib tuzilishi zarur. Bunda xotira omili va voqeaning qachon yuz bergani inobatga olinadi.

To'rtinchidan, savollar respondentda ijobiy munosabat uyg'otib, uni aniq javob berishga undashi lozim. Buning uchun ular yyetarli darajada mantiqli va muloyim qilib tuzilishi kerak.

Intervyu usuli – intervyuening respondent bilan bevosita, maqsadga muvofiq suhbatlari orqali ma'lumot olish usulidir. Foydalanish darajasi va olingan ma'lumotning ishonchliligi bo'yicha u eng asosiy usullardan sanaladi. Sotsiologik tadqiqotlarda intervyu usulini qo'llashning asosiy sohalari quyidagilardir:

- gipotezalar tuzish va muammoni aniqlash;
- yirik miqyosdagi ijtimoiy so'rovlar o'tkazish uslubiyatini ishlab chiqish;
- kichik tanlovli ijtimoiy-psixologik tadqiqotlarda ma'lumot to'plashning qo'shimcha usuli sifatida;

- ma'lumot bazasini aniqlash va tekshirish uchun nazorat tadqiqotlarida.

Anketali usul bilan taqqoslaganda intervyu usuli bir qator kamchiliklar va afzalliklarga ega. Shu bois rejalashda ulardan qaysi biri afzalroq, ya'ni kam vaqt va mablag' sarflab, muhimroq va ishonchli ma'lumot olish mumkinligini aniqlashga to'g'ri keladi. Bu tanlov tadqiqotning aniq maqsad va vazifalari, shuningdek, tashkiliy imkoniyatlari va sharoitlariga bog'liq.

Anketali va intervyu usullari sotsiolog va javob beruvchining savol-javobga kirishish shakli bilan farqlanadi.

Intervyu usulida tadqiqotchi va respondent o'rtasidagi kontakt tadqiqotchi ko'zda tutgan savollarni berish, har bir kishi bilan suhbat tashkil etish va o'tkazish, olingan javoblarni yo'riqnomaga muvofiq belgilash bilan shug'ullanadigan intervyuer orqali amalga oshiriladi.

Bu usul yordamida muayyan hajmdagi ma'lumotni olish uchun tadqiqotchi anketali usulga qaraganda ko'proq vaqt va mablag' sarflaydi.

Intervyularni turkumlash. Texnikasi va shakli bo'yicha intervyular turli shaklga ega (standartga keltirilgan) va shaklga ega bo'lmagan (nostandart) intervyularga ajratiladi. Shaklga ega intervyularda savollarning tuzilishi, tartibi, mumkin bo'lgan javoblarning ro'yxati, soni yozuv shakli oldindan belgilab qo'yiladi.

Nostandart intervyuda esa, suhbat umumiy mavzuda yuritiladi, savollar va javoblar oldindan aniqlab qo'yilmaydi va yozuv standartlashtirilmaydi. Bu intervyuning tabiiy vaziyatdagi eng qulay va samarali turi hisoblanib, gipotezalar ishlab chiqish va anketa tuzish uchun obyekt xususida bilimlarni kengaytirish

zarur bo'lgan, ya'ni sotsiologik tadqiqotlarning o'rganish (razvedka) bosqichida juda muhim ahamiyat kasb etadi.

Materiallarni qayta ishlash va tahlilning qiyinligi, intervyuening kasb mahorati va uning subyektiv tasavvuriga bog'liqligi, ya'ni muammoning mohiyatini ixtiyoriy ravishda talqin qilish mumkinligi nostandart intervyuning kamchiliklaridan sanaladi.

Intervyularni o'tkazilish tartibi bo'yicha turkumlash. Shaxsiy intervyu – biron-bir muammoni o'rganishning eng keng tarqalgan usulidir. U intervyuni maxsus o'rgatilgan intervyuerlar tomonidan ko'chada, ishxonada, uylarda yoki odam gavjum joylarda o'tkazilishini ko'zda tutadi. Ushbu usul "yuzma-yuz" deb ataladi va intervyuer bilan respondentning bevosita aloqasiga asoslanadi.

Guruhli intervyu birvarakayiga uncha ko'p bo'lmagan kishilar – guruh, oila, brigada bilan so'rov o'tkazishni ko'zda tutadi. Odatda, bunda umumiy mavzularda munozara yuritiladi. Guruhli intervyu uchun guruh tanlanadi (10 kishigacha), ular bilan ma'lum bir mavzuda muhokama o'tkaziladi, suhbatning borishini maxsus tayyorlangan intervyuer - modator belgilaydi.

Teran (klinik) intervyu respondentning ijtimoiy maqsadlari, qadriyatleri, manfaatlari, motivlari to'g'risida batafsil ma'lumot olishga qaratilgan. Yakka tartibdagi teran intervyu guruhlarda muhokama qilinmaydigan o'ta shaxsiy, nozik masalalarni o'rganishda, ayniqsa, qo'l keladi.

Telefon orqali intervyu hozirgi vaqtda turli xarajatlarsiz va ijtimoiy tadqiqotni qisqa muddatda o'tkazishga imkon beruvchi usul sifatida keng tarqalmoqda. U mamlakatning turli joylarida yashovchi respondentlar bilan qiyinchiliksiz aloqaga kirishish imkonini beradi. Telefon orqali intervyuni tashkil etish qiyinchilik tug'dirmaydi, chunki reprezentativ tanlovni telefon ma'lumotnomalari orqali amalga oshirish mumkin. Ammo telefon orqali intervyu bir qator cheklashlar tug'diradi.

Pochta orqali so'rovlarning mohiyati quyidagicha: sotsiolog anketani pochta orqali maxsus xat va o'zining manzili yozilgan xatjild bilan birgalikda jo'natadi. Ushbu usulning afzalligi: tejamlliligida, geografik jihatdan tarqoq respondentlar, masalan fermerlar, biron kam millat vakillari, alohida aholi punktlarida istiqomat qiluvchilar o'rtasida tadqiqot o'tkazishga qulayligidadir. Intervyuer bilan respondent o'rtasida o'zaro aloqaning yo'qligi (savolni tushuntirib berishning imkoni yo'q) va jo'natilayotgan javoblarning kamligi (30 foiz atrofida) ushbu usulning kamchiliklari hisoblanadi.

Sotsiologiyada ma'lumot to'plashning muhim usullaridan yana biri tadqiqot vazifalariga mos tarzda ijtimoiy jarayonlarni maqsadga muvofiq va sistemali ravishda qayd etib borishdan iborat bo'lgan kuzatish usulidir.

Kuzatish usulining xususiyati shundaki, bunda o'rganilayotgan obyekt haqida noobyektiv, buzilgan ma'lumot olish ehtimolligi katta, chunki kuzatish

faktining o'zi kuzatilayotganlar xulqini o'zgartiradi.

Kuzatish usulini obyekt haqida boshlang'ich ma'lumot olish, muammoni oydinlashtirish, faraz ishlab chiqish zarur bo'lgan dastur tuzish jarayonida, shuningdek, boshqa usullar bilan olingan ma'lumotlarni tekshirib ko'rish uchun qo'llash mumkin.

Hujjatlarni tahlil etish usuli sotsiologiyada keng qo'llaniladi. Hujjatlar deganda, ma'lumotni qayd etish, uzatish va saqlash uchun mo'ljallangan axborot tashuvchilar tushuniladi. Tadqiqot vazifasini hal etish obyekt haqidagi ma'lumotlar ishonchli bo'lishi uchun qanday hujjatlarni o'rganish kerakligini aniqlab olishni talab etadi.

Ma'lumot qayd etilgan shakliga qarab hujjatlar quyidagicha bo'lishi mumkin:

- yozma matnlar (bosma, mashinada yozilgan, qo'lyozma);
- ikonograf (kino, video, fotohujjatlar);
- fonetik (magnitafon yozuvlari).

Maqomiga qarab hujjatlar rasmiy, ya'ni u yoki bu hukumat idoralari chiqargan hujjatlar (hukumat materiallari, qarorlari, arxivlar va shu kabilar) va norasmiy hujjatlarga (shaxsiy varaqalar, anketalar, arizalar va boshqalar) turkumlanadi.

Ma'lumot manbasiga qarab hujjatlar bevosita kuzatuv yoki so'rov asosida tuzilgan birlamchi va ikkilamchi turlarga (birlamchi manbalar ma'lumot asosida umumlashtirgan va qayta ishlab yaratilgan) bo'linadi.

So'rovning o'ziga xos turi **sotsiometrik so'rovdir**. "Sotsiometriya" atamasining lug'aviy ma'nosi do'stona munosabatlar darajasini aniqlashdir. Sotsiometrik so'rov ijtimoiy-psixologik usullarga kiradi.

Sotsiometrik varaqa savoli **sotsiometrik mezon** deyiladi. Har bir mezon bo'yicha sotsioxaritalarni to'ldirish asosida sotsiometrik matritsa tuziladi. U "shaxmat" jadvali shaklida bo'lib, qatorlarida "kim tanlashi", ustunlarida esa "kimni tanlashi" ko'rsatiladi. Bunda sotsiomatritsa qatorlari va ustunlari soni mehnat jamoasi a'zolari soniga teng, ularning familiyasi gorizontaal va vertikal bo'yicha tutashadi.

Ma'lumot to'plash usullaridan yana biri **test o'tkazishdir**. **Test** – bu, qisqa standartlashtirilgan sinov bo'lib, insonda shaxsiy jihatlar, qobilyat va layoqat, motivlar va ruhiy holatning mavjudligi va namoyon bo'lish darajasini aniqlashga qaratiladi. Yoshlarning kasbgayo'naltirilganlik darajasi, shaxsning turli faoliyat jabhalaridagi qobilyatlari va yetakchilik, ijtimoiy maqsadlari, qiziqishlari, ehtiyojlari, tipologiyasini aniqlashdatestdan keng foydalaniladi.

Qisqacha xulosalar

Sotsiologik tadqiqotlar sotsiologiyaning eng muhim yo'nalishlaridan biridir.

Mehnat sotsiologiyasi mehnat sohasidagi sotsiologik tadqiqotlarni tashkil etish, o'tkazish usullarini o'rganish va amaliyotga tatbiq etishni o'rgatadi. Mazkur tadqiqotlarni to'g'ri amalga oshirish orqali mehnat sohasidagi ijtimoiy jarayonlarni va muammolarni o'rganish va tahlil etish, olingan ma'lumotlar asosida xulosalar va tavsiyalar ishlab chiqish mumkin. Bu amaliy jihatdan juda muhim. Shu bois sotsiologik tadqiqotlar uslubiyati va usullarini to'la o'zlashtirish maqsadga muvofiqdir. Sotsiologik tadqiqot usullarini samarali qo'llash ishonchli axborotlar to'plash imkonini beradi.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Sotsiologik tadqiqotlarning maqsad va vazifalarini aytib bering.
2. Sotsiologik tadqiqotlarning qanday bosqichlarini bilasiz?
3. Sotsiologik tadqiqotlarda qanday tanlov usullaridan foydalaniladi?
4. Tanlov majmuasi nima?
5. Tanlov qadamini aniqlash formulasini keltiring va tushuntirib bering.
6. Sotsiologik tadqiqotlarda ma'lumot to'plashning qanday usullari mavjud?
7. Anketa va intervyu usullarining farqini aytib bering.
8. Anketali usulda savollar qanday turkumlanadi?
9. Sotsiologik axborot to'plashning test uslubi mohiyatini ochib bering.
10. Sotsiologik tadqiqotlar o'tkazishning chet el tajribalarini aytib bering.

Adabiyotlar ro'yxati

1. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик. -Т.: «Меҳнат», 2004.
2. Абдурахмонов Қ.Х., Холмўминов Ш.Р. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси. Ўқув.қўл. -Т.: 2004.
3. Генкин Б.М. “Экономика и социология труда. Учебник для ВУЗов - М.: Норма, 2005”.
4. Барбарова Е.Л. Экономика и социология труда –М.: 2005.
5. Шоюсупова Н.Т. Меҳнат иқтисодиёти. Ўқув қўлланма. - Т.: 2004.
6. Xolmurodov S.E., Shoyusupova N.T. Iqtisodiy sotsiologiya. O'quv.qo'l. -Т.: 2004.

Internet saytlari

<http://www.jobportal.com.ua>- Доклады о результатах социального обследования - Молодежный ресурсный центр

<http://socio.rin.ru/cgi-bin/article>-Виды социологических исследований

O'QUV JARAYONIDA YANGI PEDAGOGIK TEXNOLOGIYALARNI QO'LLASH

Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi fanini o'qitishda yangi pedagogik texnologiyalarni qo'llashning o'ziga xos xususiyatlari

Mavzu №4		Aholini ish bilan ta'minlash va ishsizlik
4.1. Ma'ruza mashg'ulotining ta'lim texnologiyasi		
Fakultet, kafedra, o'qitish bosqichi	O'quv predmeti	Mavzu raqami, soat soni
"Iqtisodiyot va statistika" "Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi" 6-semestr	Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi	6-semestr, 4-mavzu, 2 soat
Talabalar soni: 37ta	TT muallifi Akbarov A.M.	Katta o'qituvchi Akbarov A.M.
O'quv mashg'ulotining shakli	Muammoli ma'ruza	
Ma'ruza rejası	1. Aholini ish bilan ta'minlashning mohiyati va uning turlari. 2. Aholini ish bilan ta'minlashni tartibga solish. 3. «Ishsizlik» tushunchasi: uning sinflashuvi va davlatning aholini ishsizlikdan muhofaza qilish borasidagi tadbirlari	
O'quv mashg'ulotining maqsadi	Aholini ish bilan ta'minlashning mohiyati va uning turlari. Muammolarni ishlab chiqish, o'rganish va ularning yechimlarini topishni tashkil qilish yo'llari.	
Pedagogik vazifalar: ➤ ma'ruza mazmuni bilan tanishtirish; ➤ aholini ish bilan bandligining ijtimoiy-demografik xususiyatlari, omillariva qarama-qarshiliklari haqida tushuntirish; ➤ ishsizlik va ijtimoiy xulq-atvorni yoritish; ➤ ish bilan bandlikning ijtimoiy-iqtisodiy mohiyatini ko'rsatuvchi asosiy muammoni aks ettirish; ➤ kichik (yoki qo'shimcha) muammolarni ishlab chiqish; ➤ kichik muammolar va asosiy muammo yechimini topish jarayonining ketma-ketligini tushuntirish; ➤ kichik muammolar va asosiy muammo yechimini topish usullarini izlab topish va yakuniy xulosalar qilishga shart-sharoitlar yaratish.	O'quv faoliyatining natijasi: ➤ ma'ruza matnida keltirilgan mavzuning mazmunini gapirib beradi; ➤ ijtimoiy-demografik xususiyatlar, yechimlar va qarama-qarshiliklarni tushuntiradi; ➤ ishsizlik va ijtimoiy xulq-atvor haqida gapirib beradi; ➤ mavzuni yoritib beruvchi asosiy muammoni ishlab chiqadi; ➤ muammoning yechimini oson topishga yordam beradigan kichik muammoalarni ishlab chiqadi; ➤ kichik muammolar va asosiy muammoning yechimini topish yo'llarini aniqlaydilar; ➤ muammoning taklif qilingan yechim variantlarini tahlil qilib baholaydilar; ➤ muammo bo'yicha yakuniy xulosalar qiladilar.	
Ta'lim vositalari	Ma'ruzalar matni, formatli qog'oz varaqlar, markerlar, tiniq leykoplaster, slayd, kadoskop.	
Ta'lim shakli va metodlari	➤ frontal, kichik guruhlarda ishlash; ➤ ma'ruza, suhbat, tezkor so'rov, Delfi texnologiyasi, 6-6 texnikasi.	
O'qitishning shart-sharoitlari	Guruhlarda faoliyatni tahlil qilishga moslashtirilgan, texnik jihizlangan xona.	

**“Aholining ish bilan ta’minlash va ishsizlik” mavzusi bo’yicha muammoli ma’ruza mashg’ulotining texnologik xaritasi
(1-mashg’ulot)**

Faoliyat bosqichlari	Faoliyat mazmuni	
	Ta’lim beruvchi	Talaba
1	2	3
Tayyorlov bosqichi	Asosiy muammo va yakuniy xulosani ishlab chiqadi. Kichik muammolar va har bitta kichik (qo’shimcha) muammo bo’yicha oraliq xulosalar ishlab chiqadi. Talabalarning faol va ongli ishtirokini hamda kichik muammolar va umumiy muammoning yechimini topishni ta’minlaydigan muammoli savollar ro’yxatini tuzadi. Muammoga qarshi usullar va vositalarini aniqlaydi.	Ma’ruza matnida berilgan mashg’ulotni o’rganib chiqadilar.
1-bosqich. Mavzuga kirish (10 daqiqa)	1.1. Mavzuning nomi, o’quv maqsadi, rejalashtirish faoliyati natijalari bilan tanishtiradi. O’quv mashg’uloti muammoli ma’ruza shaklida o’tkazilishini e’lon qiladi.	Eshitadilar va yozib oladilar.
2-bosqich. Asosiy qism (55 daqiqa)	2.1. Suhbat shaklida talabalar bilim va ko’nikmalarini faollashtiradi. bunda ularga quyidagi savollar asqotadi: 1. Aholining ish bilan bandligi deganda nimani tushunasiz? 2. Ihsizlik deganda nimani tushunasiz? 3. Ish bilan bandlik va ishsizlik atamaları o’rtasidagi farqni tushuntirib bering. 4. Iqtisodiy faol aholi tarkibiga kimlar kiradi? 5. Iqtisodiy nafaol aholi kimlarni o’z ichiga oladi? 6. Aholining ish bilan bandligining demografik xususiyatlarini aytib bering. 7. Aholining ish bilan bandligining omillari va qarama-qarshiliklari haqida nimalarni tushundingiz? 8. Ihsizlik darajasi ortganda iqtisodiyotda qanday tuzilmaviy o’zgarishlar yuz beradi? javobingizni izohlang. Shu savollar orqali talabalar asosiy muammoni ishlab chiqishga undaladi. Bilimlarni faollashtirish jarayonida talabalarning o’quv muammosi yechimini topish faoliyatini faollashtirishga yordam beradigan ma’lumotlar ko’lami darajasini aniqlaydi.	Suhbatga kirishadilar. Savollarga javob beradilar. Berilgan javoblarni o’zaro to’ldiradilar. Savollarga javob beradilar. Asosiy muammoni ishlab chiqadilar. Muammo: “Ihsilikni kamaytirish yo’llari”. Eshitadilar.

	<p>2.2. Aholining ish bilan bandligining ijtimoiy-iqtisodiy mohiyatini yorituvchi bir nechta yondashuvlar (variantlar) taklif qilinadi (1-ilova).</p> <p>Muammoni ishlab chiqadi. Talabalarni mashg'ulot davomida echiladigan muammoga kiritadi.</p> <p>2.3. Muammoning yechimini topishni tashkil qilish, talabalar bilan birgalikda taklif qilingan muammo yechimlarini tahlil va muhokama qiladi. Yuzaga kelgan qiyinchiliklarni aniqlaydi.</p> <p>2.4. Muammo yechimlarini topish usullarini aniqlashni uyushtiradi: birinchi kichik (qo'shimcha) muammoni ishlab chiqadi. Muammoli savollarni beradi (1-ilova) va o'tkazilayotgan faoliyatning asosiy tomonlarini tushuntiradi (2-ilova).</p> <p>2.5. Oltita talabadan iborat bo'lgan kichik guruhlarga bo'linadi (6 daqiqa).</p> <p>2.6. Taqdimot boshlanishini e'lon qiladi. Guruhlar ishining natijalarini muhokama qiladi. Talabalar bilan birgalikda javoblar to'liqligini baholaydi. Agar javob to'liq bo'lmasa yoki umuman javob bo'lmasa qo'yilgan muammoli savollarga javob beradi.</p> <p>2.7. Berilgan kichik muammolarning yechimlarini topishning aniq, strukturaga solingan, ratsional yo'llarini taklif qiladi. Birinchi oraliq xulosani shakllantirishga undaydi.</p> <p>2.8. Birinchi kichik muammoning yechimi bo'yicha oraliq xulosa qiladi.</p>	
<p>3-bosqich. Yakuniy qism (15 daqiqa)</p>	<p>3.1. Kichik muammolarning yechimlarini topish jaryonida talabalar faoliyatini tahlil qiladi. Munozara va guruhlarda ishlash jarayonida talabalar tayyorgarligi va faolligini baholaydi (3-ilova).</p> <p>3.2. Natijalarni sharhlaydi.</p> <p>3.3. Asosiy muammoni yechimini topish ishi keyingi mashg'ulotda davom ettirilishini aytadi. Mustaqil ishlar uchun uyga vazifa beradi: o'tilgan mavzuni qaytarish hamda umumiy muammoning yechimini topish variantlari haqida o'ylab ko'rish.</p>	

Asosiy muammo va kichik (qo'shimcha) muammolarni ishlab chiqish, xulosalar qilish, qaror qabul qilish

Asosiy muammo: Ishsizlikni kamaytirish yo'llari	
Birinchi kichik muammo: Aholining oqilona ish bilan bandligini ta'minlash uchun davlat qanday chora-tadbirlarni amalga oshirishi kerak?	
<p>Kichik muammoning yechimini topishga yordam beruvchi muammoli savollar:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Respublikamizning qaysi iqtisodiy hududlarida ishsizlik ko'p va nima sababdan? 2. Respublikamizning qaysi iqtisodiy hududlarida mehnat resurslari soni nisbatan ko'proq? 3. Mehnat resurslari sonining yuqori bo'lishida asosiy sabablarni ko'rsating. 4. Iqtisodiyotning qaysi sektorida aholining asosiy qismi band hisoblanmoqda? 5. Aholi daromadlarini oshirish uchun davlat tomonidan qanday chora-tadbirlar ko'rilishi kerak? 6. O'zbekiston Respublikasida qancha iqtisodiy faol aholi mavjud? 7. Mavjud aholining davlat sektori va nodavlat sektorida band bo'lganlarning foizdagi farqlari qanaqa? 	<p>Yechimi:</p> <p>Berilgan yo'naltiruvchi savollarga javob berishadi:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Jizzax, Sirdaryo, Surxondaryo va Qashqadaryo viloyatlarida. Sanoat korxonalarining kamligi va yangi ish o'rinlarining ko'p emasligi sababli. ➤ Navoiy, Andijon, Toshkent Samarqand va boshqa iqtisodiy hududlarda. ➤ Ishlab chiqarish yaxshi rivojlangan va sanotlashgan hududlarda. ➤ asosan, qishloq xo'jaligi sektorida band, qisman sanoatda. ➤ Aholi daromadlarini oshirish uchun davlat tomonidan yangi ish o'rinlari yaratilishi, aholining tarkibiy qismini o'rganishi lozim, respublika miqyosida aholi tarkibi bo'yicha umumiy so'rovnomalar yoki sotsial tadqiqotlar o'tkazilishi lozim va h.k. ➤ 13,5 million iqtisodiy faol aholi mavjud. ➤ Davlat sektorida 35% iqtisodiy faol aholi band. Nodavlat sektorida esa 65% iqtisodiy faol aholi ish bilan band.

Qisqacha xulosalar. Demak, ishsizlar soni kamayib, aholi ish bilan bandligi yuqori darajaga ko'tarilsa, bu davlatning iqtisodiy ravnaqiga katta ijobiy ta'sir ko'rsatadi. Buning uchun aholining ish bilan bandligini oshirishga xizmat qiladigan barcha choralardan oqilona foydalanishimiz, va davlat tomonidan ham bir qator chora-tadbirlar ko'rilishi lozim:

1. Yangi ish o'rinlarini yaratish zarur, ya'ni har bir viloyatlarda joylashgan hududiga va iqlimini hisobga olgan holda ishlab chiqarishni yo'lga qo'yish kerak. Qishloq va fermer xo'jaligi yaxshi rivojlangan viloyatlarda qishloq xo'jaligi mahsulotlarini qayta ishlaydigan tsexlar va zavodlar qurilsa ham maqsadga muvofiq bo'lar edi;

2. Kichik biznes va xususiy tadbirkorlikka keng e'tibor qaratilishi zarur.

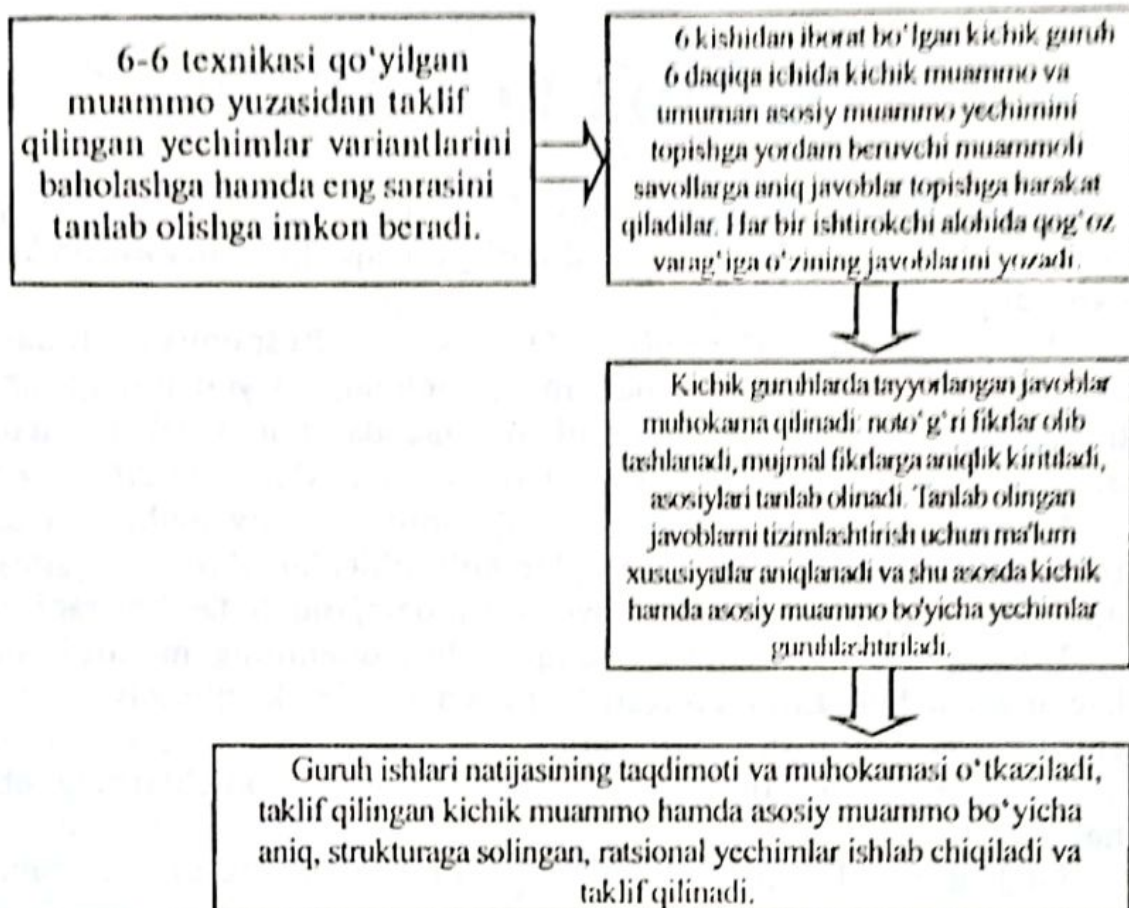
Ikkinchi kichik muammo: Ishsizlikni keltirib chiqaruvchi sabablar va uning oqibatlari	
<p>Kichik muammoning yechimini topishga yordam beruvchi muammoli savollar:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ishsizlikni keltirib chiqaruvchi asosiy sabablarni ayting. 2. Ishsizlikning turlarini ko'rsating. 3. Ishsizlikka ta'sir etuvchi omillar nimalardan iborat? 4. Kadrlar qo'nimsizligining asosiy sabablarini sanab o'ling. 5. Ishsizlikning YaMM hajmiga bog'liqligini ayting. 6. Ishsizlik darajasi qanday aniqlanadi? 7. Iqtisodiyotda ishsizlik darajasining yuqori bo'lishi qanday oqibatlariga olib kelishi mumkin? Javobingizni izohlang. 	<p>Yechimi:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Ish o'rinlarining qisqartirilishi, aholining keskin tabiiy o'sib ketishi va boshqa sabablar. ➤ Davriy, friksion, mavsumiy, strukturaviy, ko'ngilli va boshqa turlari mavjud. ➤ Hududda ish o'rinlarining kamligi yoki ko'pligi, ishlab chiqarish korxonalarining qurilishi, tabiiy va boshqa sabablarga ko'ra ko'chishlar va h.k. (3,4-savollar) ➤ Artur Ouken qonunida aytilgan bo'lib, ishsizlik va YaMM mos ravishda 1:2,5 nisbatdadir. ➤ Ishsizlar sonining iqtisodiy faol aholi soniga nisbatining foiz hisobida olinganligi.

Qisqacha xulosalar. Odatda ishsizlikni keltirib chiqaruvchi sabablarni to'la o'rganmasdan turib, ishsizlikni kamaytirish ko'pgina muammoli vaziyatlarga yo'liqtirishi mumkin. Iqtisodiyotning barcha sektorlarida ish bilan bandlikni ta'minlashga doir ishlarning borishi ustidan nazoratni kuchaytirish va ishsizlikni kamaytirish borasida hukumat qarorlarining ijrosini to'la ta'minlash muhim ahamiyat kasb etadi. Shu bilan birga kadrlar tarkibini o'rganish, tarmoqlar bo'yicha umumiy so'rovnomalar o'tkazish va ularga shart-sharoitlar yaratib berish, daromadlarini oshirish va teng mehnatga teng haq to'lashni joriy etish, aholi migratsiyasini tartibga solish muhimdir.

Muammo bo'yicha yakuniy xulosalar. Ishsizlikni kamaytirishning iqtisodiy tadbirlaridan eng asosiysi iqtisodiyot tarmoqlarida bozor talabiga muvofiq kichik korxonalarni barpo etishdir. Bu esa ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish miqyosini oshirishga qaratilgan bo'lishi darkor. Bunga esa, mavjud ishlab chiqarishda mehnat unumdorligini oshirish, ish joylarida moddiy-texnikaviy, texnologiya va sarmoyalar ta'minotlarini yaxshilash, yangi noqishloq xo'jaligi mehnati hududlarini tashkil etish, ish vaqtidan unumli foydalanish, ishlovchilarning moddiy manfaatdorligini oshirish va oqilona soliqlar orqali erishish mumkin.

Muhim iqtisodiy tadbirlar majmuasiga qishloq xo'jaligi va sanoatning asosiy mahsulotlariga talab va taklifga asosan istiqbol ko'rsatkichlarini belgilash, kichik yoshdagi bolalari bo'lgan va ko'p bolali onalarni, nafaqaxo'r va nogironlarni kafolatlashtirilgan ish joylari bilan ta'minlash, ularga turli ijtimoiy-iqtisodiy imtiyozlar berish orqali moddiy manfaatdorligini oshirish hamda ish bilan ta'minlanishini yaxshilashga erishish kiradi.

2-ilova (4.1)



3-ilova (4.1)

“Aholini ish bilan ta‘minlash va ishsizlik” mavzusi bo‘yicha muammoli ma‘ruza mashg‘ulotida talabalar faoliyatini baholash ko‘rsatkichlari va mezonlari

Ma‘ruza mashg‘uloti reytingi

86-100%	2 ball	-	a‘lo
71-85%	1,7 ball	-	yaxshi
55-70%	1,4 ball	-	qoniqarli

Baholash mezonlari

F.I.Sh.	Baho	Mezonlar			
		O‘tilgan materiallarni bilish	Faolligi (qo‘shimcha qilish, savollar, javoblar)	Muammoni yechimi yuzasidan takliflar	Ballar hajmi
1	Ballar	0,8	0,6	0,6	2
	%	40	30	30	100

IZOHLI LUG'ATLAR

Aholini ijtimoiy muhofaza qilish – aholiga davlat tomonidan yashash uchun barcha shart-sharoitlarni yaratishga maqsadli yo'naltirilgan kafolatlar tizimidir.

Davlat ijtimoiy ta'minoti – O'zbekiston Respublikasi fuqarolarini keksayganda, kasallik ro'y berganda, mehnatga layoqatini qisman yoki butunlay yo'qotganda, boquvchisini yo'qotganda, shuningdek, bolali oilalarni moddiy ta'minlash va ularga xizmat ko'rsatish davlat tizimidir.

Ijtimoiy muhofaza tizimi – bu, aholining hayotiy muhim manfaatlari sohasi bo'lib, uning sifat va miqdor ko'rsatkichlari davlat va jamiyatning iqtisodiy, huquqiy va madaniy rivojlanish darajasidan darak beradi.

Ijtimoiy muhofazalanish huquqi – bu, odamning munosib turmush kechirishi uchun zarur bo'lgan hajmdagi fiziologik, ijtimoiy va ma'naviy ehtiyojlarini qondirish imkoniyatidir.

Ish – tabiat va inson tomonidan birlashgan kuchlarning obyektiv natijasidir.

Ish haqi – yollanma xodim daromadining elementi, unga tegishli ishchi kuchiga bo'lgan mulkchilik huquqini iqtisodiy jihatdan ro'yobga chiqarish shaklidir.

Ish haqining shakllari va tizimlari – bu, mehnatning miqdor natijalari va sifatiga (uning murakkabligi, intensivligi, shart-sharoitlariga) bog'liq ravishda ish haqini belgilash mexanizmidir.

Ish o'rni – ishlab chiqarish makonining bir qismi bo'lib, unda barcha asosiy va yordamchi texnologiya uskunalari, moslamalar, ish mebellari va maxsus qurilmalar joylashgan va ular muayyan turdagi ishlarni bajarish uchun mo'ljallangan bo'ladi.

Ishsizlar – xalqaro tashkilotlarning bergan ta'rifiga binoan ishga ega bo'lmagan, ishlashga tayyor va ish izlayotgan fuqarolardir.

Iste'mol byudjeti – bu, moddiy va ma'naviy ne'matlar va xizmatlar iste'moli salmog'i va tarkibining qiymati bahosi hamda soliqlardir.

Martaba – insonning ish bilan bog'liq yillari mobaynida mehnat tajribasi va faoliyatiga taalluqli, alohida anglab etilgan nuqtai nazari va xulq-atvoridir (egallagan lavozimlaridagi, ish o'rinlaridagi izchillik, mehnat tashkilotidagi mavqeining ahvoli).

Mehnat birligining bozor bahosi – ish haqining miqdori (stavkasi) bo'lib, u shartnomada belgilab qo'yiladi va muayyan vaqt birligi ichida bajariladigan

va ma'lum darajadagi kasb-malaka xususiyatlariga ega bo'lgan mehnatga to'lanadigan haq miqdorini belgilab beradi.

Mehnat bozori – mehnatga qobiliyatli aholining ish bilan band bo'lgan va band bo'lmagan qatlamlari va ish beruvchilar o'rtasidagi munosabatlarni hamda ularning shaxsiy manfaatlarini hisobga oluvchi kontraktlar (mehnat kelishuvlari) asosida “mehnatga qobiliyatlarini” xarid qilish - sotishni amalga oshiruvchi, shuningdek, ishchi kuchiga talab va taklif o'rtasidagi nisbatlarni bevosita tartibga soluvchi, bozor iqtisodiyotining murakkab, ko'p aspektli, o'suvchi va ochiq ijtimoiy-iqtisodiy tizimchasidir.

Mehnat –insonning biron-bir maqsadga muvofiq ijtimoiy foydali faoliyatidir.

Mehnat kooperatsiyasi – mehnat faoliyati jarayonidagi alohida ixtisoslashtirilgan ijrochilar o'rtasidagi aloqalarning o'rnatilishi va mehnat faoliyatining tashkil etilishidagi eng muhim elementlardan biridir.

Mehnat reduksiyasi – bu murakkab mehnatni oddiy mehnatga aylantirish demakdir.

Mehnat resurslari – o'zining aqliy va jismoniy mehnati bilan ijtimoiy ishlab chiqarishda ishtirok etadigan mehnatga qobiliyatli kishilar to'plamidir.

Mehnat taqsimoti – bu har xil mehnat turlarining bir-biridan ajratilishini, pirovardida ishlab chiqarishda ishtirok etuvchi turli guruh kishilarining xilma-xil mehnat faoliyatlari bilan band bo'lishidir.

Mehnat unumdorligi – xodimlar mehnat faoliyatining iqtisodiy samaradorligi ko'rsatkichidir. U ishlab chiqarilgan mahsulot yoki ko'rsatilgan xizmatlar miqdorining mehnat xarajatlariga nisbatan, ya'ni mehnat xarajatlari birligi hisobiga ishlab chiqarilgan mahsulot bilan belgilanadi.

Mehnat unumdorligini oshirish zahiralari (rezervlari) – bu, texnika va texnologiyani takomillashtirish, ishlab chiqarish, mehnat va boshqaruvni tashkil etishni yaxshilash hisobiga mehnat unumdorligini oshirishning barcha omillaridan yanada to'laroq foydalanish imkoniyatidir.

Mehnatga moslashish (ko'nikish) – shaxs yangi mehnat vaziyatini o'zlashtirishining ijtimoiy jarayoni bo'lib, unda shaxs va mehnat muhiti bir-biriga faol ta'sir ko'rsatadi va moslashuvchi-moslashtiruvchi tizimlar hisoblanadi.

Motiv (sabab – fransuzcha motif - undash ma'nosini bildiradi) –bu, shaxsni, ijtimoiy guruhni, muayyan ehtiyojlarni qondirish istagi bilan bog'langan kishilarning birligini faollikka va mehnat qilishga undashdir.

Tarif setkasi –razryadlar shkalasidan iborat bo'lib, ularning har biriga o'z tarif koeffitsiyenti berilgan va har qanday razryadning tarif setkasida ishning murakkabligiga qarab birinchi razryadga nisbatan ishning necha marta murakkabligini ko'rsatib turadi.

ADABIYOTLAR RO'YXATI

I. O'zbekiston Respublikasi qonunlari, Vazirlar Mahkamasi qarorlari, Prezident farmonlari, qarorlari, farmoyishlari va I.A.Karimov asarlari

1. Ўзбекистон Республикаси Конституцияси. –Т.: Ўзбекистон, 2003.
2. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат Кодекси. –Т.: Шарқ, 1998.
3. Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонуни. -Т.: Адолат, 1998 (янги таҳрир).
4. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2005 йил 14 сентябрь “2005 йилнинг 1 октябридан бошлаб иш ҳақи, пенсиялар, стипендиялар ва ижтимоий нафақалар миқдорини ошириш тўғрисида”ги Фармони. “Халқ сўзи” газетаси, 2005 йил 15 сентябр, №184.
5. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2005 йил 20 июндаги “Микрофирмалар ва кичик корхоналарни ривожлантиришни рағбатлантириш борасидаги қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги Фармони. “Халқ сўзи” газетаси, 2005 йил 21 июнь, №118.
6. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2005 йил 14 июндаги “Бозор ислохотларини чуқурлаштириш ва иқтисодиётни янада эркинлаштириш соҳасидаги устувор йўналишлар амалга оширилишини жадаллаштириш чора-тадбирлар тўғрисида”ги Фармони. “Халқ сўзи” газетаси, 2005 йил 15 июн, №114.
7. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2005 йил 14 июндаги “Тадбиркорлик субъектларини ҳуқуқий ҳимоя қилиш тизимини янада такомиллаштириш чора-тадбирлар тўғрисида”ги Фармони. “Халқ сўзи” 2005 йил 16 июнь, №115.
8. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2005 йил 20 октябрдаги “2005 йилнинг тўққиз ойида мамлакатни ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш яқунлари ҳамда иқтисодиётни ислоҳ қилиш ва эркинлаштириш жараёнларини чуқурлаштириш юзасидан устувор вазифаларни амалга оширилиши” мушокамасининг мажлиси. “Халқ сўзи” газетаси, 2005 йил 21 октябрь, №209.
9. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2005 йил 1-сентябрдаги Ўзбекистон Республикаси Мустақиллигининг 14 йиллигига бағишланган тантанали маросимдаги нутқи. “Халқ сўзи” газетаси, 2005 йил 1 сентябрь, №175-176.
10. Ўзбекистон Республикаси ижтимоий-иқтисодий

ривожланишининг 2005 йил I-чорак асосий якунлари тўғрисидаги ҳисоботидан. "Халқ сўзи" газетаси, 2005 йил 6 май.

11. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг "Аҳолининг иш билан бандлигини ҳисобга олиш тизимини такомиллаштириш тўғрисида" ги Қарори. 2002 йил 31 январь, 42-сон.

12. Каримов И.А. Бизнинг бош мақсадимиз – жамиятни демократлаштириш ва янгилаш, мамлакатни модернизация ва ислоҳ этишдир. -Т.: 2005.

13. Каримов И.А. Ватан равнақи учун ҳар биримиз масъулмиз. -Т.: Ўзбекистон, 2001.

14. Каримов И.А. Халқимиз фаровонлигининг барқарор ўсишини таъминлаш - устувор вазифа. "Халқ сўзи" газетаси, 2001 йил 12 январь.

II. O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini

ijtimoiy muhofaza qilish Vazirligining nizom va yo'riqnomalari

15. "Ишламайдиган икки ёшгача болали оналарга бола тарбияси учун ойлик нафақалар тайинлаш ва тўлаш тўғрисида" Низом. 2002 йил 14 март. № 1112.

16. "Оилавий тадбиркорлик билан шуғулланувчи субъектларга тижорат банклар орқали иш билан таъминлашга кўмаклашиш Давлат жамғармаси ҳисобидан микрокредитлар бериш тартиби тўғрисида" Низом. 2002 йил 3 июнь. № 1146.

17. "Бюджетдан ташқари Пенсия жамғармасига давлат ижтимоий суғурта бўйича мажбурий бадаллар ва ажратмаларни ҳисоблаш ва тўлаш ҳамда маблағ ажратиш тартиби тўғрисида" Йўриқнома. 2001 йил 16 март.

18. "Давлат ижтимоий суғурта бўйича нафақалар тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисида" Низом. 2002 йил 8 май. № 1136

III. Darsliklar, o'quv qo'llanmalar va ma'ruzalar matnlari

19. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик -Т.: Меҳнат, 2004.

20. Абдурахмонов Қ.Х., Холмўминов Ш.Р., Ҳайитов А.Б., Акбаров А.М. Персонални бошқариш. Ўқув қўлланма. - Т.: 2004

21. Абдурахмонов Қ.Х., Холмўминов Ш.Р. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси. Ўқув қўлланма. -Т.: 2004

22. Абдурахмонов Қ.Х., Тоҳирова Х.Т., Зокирова Н.Қ. Аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш. Ўқув қўлланма. - Т.: 2004

23. Барбарова Е.Л. Экономика и социология труда. –М.: 2005.

24. Васильева Н.А. Организация нормирование и оплата труда на предприятии. Конспект лекций. -М.: 2005.

25. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. Учебник для ВУЗов.

–М.: Норма, 2005.

26. Иванова –Швец Л.Н. Управление трудовыми ресурсами. Учеб. Пос. –М.: 2004

27. Кучмасва О.В., Егорова Е.А. Экономика труда. Учеб. Пос. –М.: 2004

28. Назаров А.Ш. Меҳнатни ташкил этиш ва нормалаш. Ўқув қўлланма.-Т.: 2004

29. Рязанцева Н., Рязанцев Д. 1С: Предприятие. Зарплата и кадры. Секреты работы. Санкт-Петербург, 2004

30. Самофалов М.В., Резенченков В.Ю. Мотивация трудовой деятельности. Учеб. пос.-М.: 2004

31. Хендерсон Р.И. Компенсационный менеджмент: стратегия тактика формирования заработной платы и других выплат. -М.: 2004

32. Холмўминов Ш.Р., Хомитов К.З. Малакали аграр меҳнат бозорининг шаклланиши. -Т.: “Фан” 2003

33. Холмўминов Ш.Р. Меҳнат бозори иқтисодиёти. Ўқув қўлланма.-Т.: 2004

34. Шоюсупова Н.Т. Меҳнат социологияси. Ўқув қўлланма.-Т.: 2004.

35. Экономика труда (социально-трудовые отношения). Под.ред Н.А.Волгина, Ю.Г.Одегова. -М.: “Экзамен”, 2003.

36. Antonella Picchio. Social Reproduction: The Political Economy of the Labour Market. ISBN: 0521418720, 2005

37. Hart Robert A., S.Kawasaki Work and Pay in Japan Cambridge: Cambridge University Press , 2003.

IV. Ilmiy maqolalar

38. Абдурахмонов Қ.Х. Модернизация жараёнида аҳоли даромадларини ошириш. Жамият ва бошқарув журнали. 2005 йил №3.

39. Бекмуродов А.Ш. ва бошқалар. Ўзбекистон иқтисодиётини либераллаштириш йўлларида. 1, 2, 3, 4, 5-қисмлар. - Т.: ТДИУ, 2005.

40. Турсунов А. Глобаллашув жараёнида хавфсизликни таъминлаш. Жамият ва бошқарув журнали. 2005 йил №3.

V. Nomzodlik va doktorlik dissertatsiyalari

41. Аллахвердиева Л.М. Формирование и развитие системы социальной защиты населения в условиях переходной экономики Узбекистана. 08.00.10 – Народонаселение и экономика труда. (докторская работа). Ташкент: Иэ Ан Република Узбекистан. 23 апреля 2003.

VI. Magistrlik dissertatsiyalari, bitiruv malakaviy ishlari

42. Ёқубов Ш. Бозор иқтисодиёти шароитида иш ҳақи тизимини такомиллаштириш. Магистрлик диссертацияси. Тошкент, ТДИУ, 2005.
43. Имомов В.А. Аҳолини иш билан бандлигини оширишни такомиллаштириш. Магистрлик диссертацияси. Тошкент, ТДИУ, 2004.
44. Умрзоқов Н.А. Ўзбекистон демографик хусусиятлари ва иш билан бандлик ҳолати. Магистрлик диссертацияси. Тошкент, ТДИУ, 2005.
45. Хайдаров Қ. Аҳоли даромадларининг шаклланиши ва уни ошириш йўллари. Магистрлик диссертацияси. Тошкент, ТДИУ, 2004.
46. Тошов У.К. Аҳолини иш билан бандлиги таркибини такомиллаштириш. Битирув малакавий иши. Тошкент, ТДИУ, 2005.
47. Қўчқаров З. Меҳнат унумдорлиги ўзгаришининг омиллари ва шарт шaroитлари. Битирув малакавий иши. Тошкент, ТДИУ, 2005.
48. Рустамов Х.Я. Меҳнат бозорининг ривожланиши. Битирув малакавий иши. Тошкент, ТДИУ, 2005.
49. Хўжаев А.А. Аҳоли даромадларининг табақалашуви ва истеъмол саватчасининг тадқиқ қилиш. Битирув малакавий иши. Тошкент, ТДИУ, 2005.
50. Эргашева Г. Меҳнатга ҳақ тўлашни ташкил этиш. Битирув малакавий иши. Тошкент, ТДИУ, 2005.
51. Нишонов А. Меҳнат бозорида талаб ва таклифни шаклланиши. Битирув малакавий иши. Тошкент, ТДИУ, 2005.

VII. Ilmiy-amaliy anjumanlar ma'ruzalari to'plami

52. Семнадцатые международные плехановские чтения. Тезисы докладов. —М.: 2004
53. Восемнадцатые международные плехановские чтения. Тезисы докладов. —М.: 2005
54. Деятнадцатые международные плехановские чтения. Тезисы докладов. Часть I, II. —М.: 2006
55. Milliy iqtisodiyot sohalarida xalqaro tajribani o'rganish va uni kichik biznes, xususiy tadbirkorlikni rivojlantirishda tatbiq etish. Ilmiy-amaliy anjuman. Ma'ruzalar to'plami. — T.: TDIU, 2005.

VIII. Pedagogik va axborot texnologiyalar bo'yicha o'quv adabiyotlar, uslubiy ko'rsatmalar

56. Mualliflar jamoasi. "Iqtisodiy ta'limning o'qitish texnologiyalari. Uslubiy qo'llanma — T.: TDIU, 2005.
57. Назарова Ф.М. Образовательная технология по учебному предмету «Лизинговые операции». Технология обучения в экономическом образовании. Книга 1. Мет.пособ. — Т.: ТГЭУ, 2005.

58. Голиш Л. Введение в технологизацию обучения в экономическом ВУЗе. Технология обучения в экономическом образовании. Книга 2. Мет.пособ. – Т.: ТГЭУ, 2005.

X. Gazeta va jurnallar

59. “Bozor, pul, kredit” jurnali. 2005-2006 y. sonlari.
60. “Jamiyat va boshqaruv” jurnali. 2004-2005 y. sonlari.
61. “Экономическое обозрение” журнал. 2004-2006 гг.

XI. Statistik ma'lumotlar to'plami, internet yangiliklari va veb saytlar

62. Промышленность Республика Узбекистан 2004: Статистический сборник. – Т.: Гос комитет РУ по статистике, 2005.

63. Ўзбекистон иқтисодиёти. Ахборот ва таҳлилий шарҳ. (ИТТМ) 2005 йил январь-июнь.

64. Кўп укладли иқтисодиёт шароитида аҳоли даромадлари манбаи ва таркибининг ўзгариши. Ўзбекистон иқтисодий ахборотномаси. 2003 йил №12.

65. Аҳоли ўсиши ва халқ истеъмоли молларини ишлаб чиқаришнинг ҳудудий хусусиятлари. 2003 йил №1-2.

66. <http://yas.yuna.ru/?1879053312@0811055104> - Кооперация труда

67. <http://www.referat.ru/document/11592> - Анализ трудовых ресурсов предприятия

68. <http://www.cisco.com> - Оптимизация трудовых ресурсов - общий обзор

69. <http://www.yandex.ru/yandpage?&q=657960312&p> - Служба занятости населения

70. <http://www.hse.ru/science/lab> - Экономика рынка труда

71. <http://yas.yuna.ru/?1879053312@0810489856> - Баланс трудовых ресурсов

72. <http://www.cfin.ru/press/practical> - Распределение доходов населения

73. <http://www.intel.com/ru> - Повышение производительности труда

74. <http://www.bankreferatov.ru> - Мотивация трудовой деятельности

75. www.sinews.uz/articles - Социальная защита населения

76. <http://socio.rin.ru/cgi-bin/article> - Виды социологических исследований.

MUNDARIJA

KIRISH	5
I BOB. MEHNAT IQTISODIYOTI VA SOTSILOGIYASI FANINING PREDMETI VA MAZMUNI	9
1.1. Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi fanining predmeti, vazifalari va boshqa fanlar bilan aloqasi	9
1.2. Mehnatning inson va jamiyat taraqqiyotidagi o'rni	12
1.3. Mehnatning mazmuni, turlari va mehnat jarayoni funksiyalari	14
Qisqacha xulosalar	16
Nazorat va muhokama uchun savollar	16
Adabiyotlar ro'yxati	17
Internet saytlari	17
II BOB. MEHNAT FAOLIYATINI TASHKIL ETISH	18
2.1. Mehnat faoliyatini tashkil etishning mohiyati va asoslari	18
2.2. Mehnatni tashkil etish va uning mehnat faoliyatidagi o'rni	19
2.3. Mehnat taqsimoti va kooperatsiyasi	20
2.4. Ish o'rinlarini tashkil etish, rejalashtirish va xizmat ko'rsatish	24
Qisqacha xulosalar	27
Nazorat va muhokama uchun savollar	28
Adabiyotlar ro'yxati	28
Internet saytlari	28
III BOB. MEHNAT RESURLARINING SHAKLLANISHI VA ULARDAN FOYDALANISH	29
3.1. Mehnat resurslari ijtimoiy-iqtisodiy kategoriya sifatida	29
3.2. Mehnat resurslarining shakllanishi	31
3.3. Mehnat resurslaridan foydalanish va uning mintaqaviy xususiyatlari	32
Qisqacha xulosalar	34
Nazorat va muhokama uchun savollar	35
Adabiyotlar ro'yxati	35
Internet saytlari	35
IV BOB. AHOLINI ISH BILAN TA'MINLASH VA ISHSIZLIK	36
4.1. Aholini ish bilan ta'minlashning mohiyati va uning turlari	36
4.2. «Ishsizlik» tushunchasi va uning sinflashuvi	41
4.3. Aholini ish bilan ta'minlash va ishsizlikdan muhofaza qilishni tartibga solish	44
Qisqacha xulosalar	45
Nazorat va muhokama uchun savollar	46

Adabiyotlar ro'yxati	46
Internet saytlari	46
V BOB. MEHNAT BOZORI: SHAKLLANISHI VA RIVOJLANISHI.	47
5.1. Mehnat bozorining ijtimoiy-iqtisodiy mohiyati	47
5.2. Mehnat bozorining shakllanishi va uni tartibga solish	49
5.3. Mehnat bozori rivojlanishining asosiy bosqichlari va modellari	53
Qisqacha xulosalar	55
Nazorat va muhokama uchun savollar	56
Adabiyotlar ro'yxati	56
Internet saytlari	56
VI BOB. MEHNAT RESURSLARI BALANSINI TUZISH HAMDA ISHGA JOYLASHISHGA MUHTOJ SHAXSLARNI ANIQLASH USLUBIYATI.....	57
6.1. Mehnat resurslari balansining iqtisodiyotni tartibga solishdagi ahamiyati.....	57
6.2. Mehnat resurslarining hisobot va prognoz balansini tuzish uslubi	58
6.3. Ishga joylashishga muhtoj shaxslarning sonini aniqlash uslubi	60
6.4. Iqtisodiyotning norasmiy sektorida ish bilan band bo'lganlarni aniqlash.....	62
6.5. Mehnat resurslari hamda ishga joylashishga muhtoj shaxslar soni balansi ma'lumotlaridan foydalanish	63
Qisqacha xulosalar	64
Nazorat va muhokama uchun savollar	65
Adabiyotlar ro'yxati	65
Internet saytlari	65
VII BOB. AHOLINING TURMUSH DARAJASI VA DAROMADLARI.....	66
7.1. «Turmush darajasi» tushunchasi va uning konsepsiyasi	66
7.2. Turmush darajasi ko'rsatkichlari tizimi	68
7.3. Iste'mol byudjetlarining mohiyati va turlari	75
Qisqacha xulosalar	76
Nazorat va muhokama uchun savollar	77
Adabiyotlar ro'yxati	77
Internet saytlari	77
VIII BOB. ISH HAQI TIZIMI	78
8.1. Ish haqining mohiyati va uning shakllanishi	78
8.2. Ish haqining funksiyalari va uni tashkil etish tamoyillari	79
8.3. Tarif tizimi elementlari	80
8.4. Mehnatga haq to'lash tizimlari	86
Qisqacha xulosalar	89

Nazorat va muhokama uchun savollar	90
Adabiyotlar ro'yxati	90
Internet saytlari	90
IX BOB. MEHNAT UNUMDORLIGI: OMILLAR VA ZAHIRALAR ...	91
9.1. Mehnat unumdorligi va uni aniqlash usullari	91
9.2. Mehnat unumdorligiga ta'sir etuvchi omillar	93
9.3. Mehnat unumdorligini oshirishning zahiralari	95
Qisqacha xulosalar	96
Nazorat va muhokama uchun savollar	97
Adabiyotlar ro'yxati	97
Internet saytlari	97
X BOB. MEHNAT MOTIVATSIYASI	98
10.1. Ehtiyojlar va qiziqishlar — mehnat motivatsiyasi omili sifatida	98
10.2. Mehnat motivatsiyasi jarayonidagi qadriyatlar	100
10.3. Mehnat motivatsiyasi omillarining moddiy va ma'naviy tuzilishi	101
Qisqacha xulosalar	104
Nazorat va muhokama uchun savollar	104
Adabiyotlar ro'yxati	104
Internet saytlari	104
XI BOB. MEHNATGA MUNOSABAT VA UNDA QONIQISH	
JARAYONI	105
11.1. "Mehnatga munosabat" tushunchasining mazmuni va tuzilishi	105
11.2. Mehnatga munosabatni tavsiflovchi asosiy omillar	106
11.3. Mehnatdan qoniqish hosil qilishning ijtimoiy mohiyati va uning tuzilishi	107
Qisqacha xulosalar	108
Nazorat va muhokama uchun savollar	110
Adabiyotlar ro'yxati	110
Internet saytlari	110
XII BOB. MEHNATGA MOSLASHISH	111
12.1. Mehnatga moslashishning mohiyati va tuzilishi	111
12.2. Mehnatga moslashishning obyektiv va subyektiv omillari	112
12.3. Kasbni tanlash va unga moslashish hamda martabaga ko'tarilishning kompleks tizimi	113
Qisqacha xulosalar	114
Nazorat va muhokama uchun savollar	115
Adabiyotlar ro'yxati	115
Internet saytlari	115
XIII BOB. AHOLINI IJTIMOY MUHOFAZA QILISH TIZIMI	116
13.1. «Ijtimoiy muhofaza qilish» tushunchasi va uning asosiy yo'nalishlari	116

13.2. O'zbekistonda ijtimoiy muhofazaning vazifalari va xususiyatlari	120
13.3. Ijtimoiy institutlar va aholini ijtimoiy muhofaza qilish mexanizmi ...	123
13.4. Ijtimoiy ta'minot turlari	125
Qisqacha xulosalar	128
Nazorat va muhokama uchun savollar	129
Adabiyotlar ro'yxati	129
Internet saytlari	129
XIV BOB. SOTSILOGIK TADQIQOTLARNI O'TKAZISH	130
14.1. Sotsiologik tadqiqotlarni o'tkazish uslubiyati	130
14.2. Aniq sotsiologik tadqiqotlarda asosiy tanlov turlari	132
14.3. Sotsiologik tadqiqotlarda axborotlar to'plashning asosiy usullari	134
Qisqacha xulosalar	138
Nazorat va muhokama uchun savollar	139
Adabiyotlar ro'yxati	139
Internet saytlari	139
O'QUV JARAYONIDA YANGI PEDAGOGIK TEXNOLOGIYALARNI	
 QO'LLASH	140
 IZOHLI LUG'ATLAR	146
 ADABIYOTLAR RO'YXATI	148
 MUNDARIJA	153

CONTENTS

Introduction.....	5
CHAPTER 1. THE OBJECT AND MEANING OF THE COURSE “ECONOMICS AND SOCIOLOGY OF LABOR”.....	9
1.1. The object, tasks and relations with other courses of “Economics and Sociology of Labor”.....	9
1.2. The place of labor in the development of humanity and society.....	12
1.3. Essence of labor, types and functions of labor process.....	14
Summary.....	16
Questions for Review.....	16
Recommended Literature.....	17
Web Resources.....	17
CHAPTER 2. ESTABLISHING LABOR ACTIVITY.....	18
2.1. Essence and bases of establishing labor activity.....	18
2.2. Establishing labor and its role in the labor activity.....	19
2.3. Labor distribution and cooperation.....	20
2.4. Creating work places, planning, and serving.....	24
Summary.....	27
Questions for Review.....	28
Recommended Literature.....	28
Web Resources.....	28
CHAPTER 3. FORMING LABOR RESOURCES AND THEIR UTILIZATION.....	29
3.1. Labor resources as socioeconomic category.....	29
3.2. Forming labor resources.....	31
3.3. Utilization of labor resources and its continental importance.....	32
Summary.....	34
Questions for Review.....	35
Recommended Literature.....	35
Web Resources.....	35
CHAPTER 4. PROVIDING POPULATION WITH WORKPLACES AND UNEMPLOYMENT.....	36
4.1. Essence and types of workplace provision for population.....	36
4.2. Unemployment and its classification.....	41
4.3. Regulation of providing population with workplace and protection from unemployment.....	44
Summary.....	45
Questions for Review.....	46
Recommended Literature.....	46
Web Resources.....	46
CHAPTER 5. LABOR MARKET.....	47
5.1. Socioeconomic essence of labor market.....	47
5.2. Formation of labor market and its regulation.....	49
5.3. Main stages and models of labor market development.....	53

Summary.....	55
Questions for Review.....	56
Recommended Literature.....	56
Web Resources.....	56
CHAPTER 6. MAKING BALANCE OF LABOR RESOURCES AND METHODOLOGY OF DETERMINATION OF PEOPLE SEEKING WORK.....	57
6.1. The importance of labor resources balance in the regulation of economy.....	57
6.2. Methodology of making report and forecast balances.....	58
6.3. Methodology of determination of number of people seeking jobs.....	60
6.4. Determination of employed people in the informal sector of economy.....	62
6.5. Use of balance of labor resources and balance of number of people seeking jobs.....	63
Summary.....	64
Questions for Review.....	65
Recommended Literature.....	65
Web Resources.....	65
CHAPTER 7. LIVING STANDARDS OF POPULATION AND THEIR INCOME.....	66
7.1. Living standard and its conception.....	66
7.2. System of living standard indicators.....	68
7.3. Essence and types of consumption budgets.....	75
Summary.....	76
Questions for Review.....	77
Recommended Literature.....	77
Web Resources.....	77
CHAPTER 8. WAGE AND SALARY SYSTEM.....	78
8.1. Essence and formation of wages.....	78
8.2. Functions of wages and principles of their formation.....	79
8.3. Elements of tariff system.....	80
8.4. Systems of labor payment.....	86
Summary.....	89
Questions for Review.....	90
Recommended Literature.....	90
Web Resources.....	90
CHAPTER 9. LABOR EFFICIENCY: FACTORS AND RESERVES.....	91
9.1. Labor efficiency and methodology of its determination.....	91
9.2. Factors influencing labor efficiency.....	93
9.3. Reserves for labor efficiency growth.....	95
Summary.....	96
Questions for Review.....	97
Recommended Literature.....	97
Web Resources.....	97
CHAPTER 10. LABOR MOTIVATION.....	98
10.1. Needs and interests as a factor of labor motivation.....	98
10.2. Values in the labor motivation processes.....	100

10.3. Physical and spiritual forms of labor motivation factors.....	101
Summary.....	104
Questions for Review.....	104
Recommended Literature.....	104
Web Resources.....	104
CHAPTER 11. ATTITUDE TOWARDS LABOR AND SATISFACTION	
PROCESS FROM LABOR.....	105
11.1. Meaning and forms of labor attitudes.....	105
11.2. Basic factors characterizing attitude towards labor.....	106
11.3. Social essence of satisfaction from labor and its formation.....	107
Summary.....	108
Questions for Review.....	110
Recommended Literature.....	110
Web Resources.....	110
CHAPTER 12. LABOR ADAPTATION.....	111
12.1. Essence and forms of labor adaptation.....	111
12.2. Objective and subjective factors of labor adaptation.....	112
12.3. Occupation choice and its adaptation, complex system of position.....	113
Summary.....	114
Questions for Review.....	115
Recommended Literature.....	115
Web Resources.....	115
CHAPTER 13. SYSTEM OF SOCIAL PROTECTION OF	
POPULATION.....	116
13.1. Concepts of social protection and its main directions.....	116
13.2. Tasks and properties of social protection in Uzbekistan.....	120
13.3. Social institutions and mechanism of social protection of population.....	123
13.4. Types of social provision.....	125
Summary.....	128
Questions for Review.....	129
Recommended Literature.....	129
Web Resources.....	129
CHAPTER 14. MAKING SOCIOLOGIC RESEARCHES.....	130
14.1. Methodology of making sociologic researches.....	130
14.2. Main choices in concrete sociologic researches.....	132
14.3. Basic methods of collecting information in sociologic researches.....	134
Summary.....	138
Questions for Review.....	139
Recommended Literature.....	139
Web Resources.....	139
Using new pedagogical technologies in academic process.....	140
GLOSSARY.....	146
LIST OF BIBLIOGRAPHY.....	148
CONTENTS.....	153

**Q.X.ABDURAHMONOV, SH.R.XOLMO‘MINOV,
A.B.HAYITOV, A.M.AKBAROV**

MEHNAT IQTISODIYOTI VA SOTSILOGIYASI

O‘quv qo‘llanma

Nashr uchun mas‘ul:

O‘zbekiston Yozuvchilar uyushmasi Adabiyot jamg‘armasi direktori

Qurbonmurod Jumayev

Muharrir:

F.Hayitov

Musavvir va texnik muharrir:

A.Mamasoliyev, N.Ortiqov, Sh.Tojiyev

Musahhah:

Sh.Irzoyev

Internetdagi rasmiy saytimiz: www.tseu.uz, www.makroiqtisodiyot.narod.ru

Elektron pochta manzili: info@tseu.uz, anvar36@mail.ru

Terishga berildi 04.10.2005 y. Bosishga ro‘xsat etildi 20.11.2005 y.

Qog‘oz formati 60x84 1/16 Ofset bosma usulida bosildi.

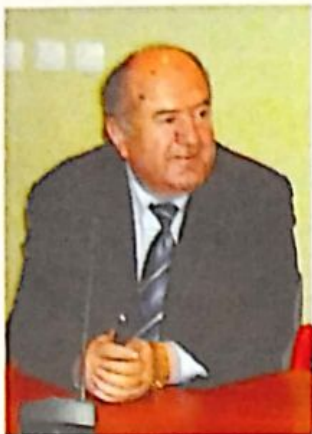
Nashr bosma tabog‘i 10,0. Nusxasi 500.

Buyurtma №154

O‘zbekiston Yozuvchilar uyushmasi Adabiyot
jamg‘armasi nashriyoti, 700000, Toshkent,
J.Neru ko‘chasi, 1-uy.

«AVTO-NASHR» sho‘ba korxonasi
bosmaxonasida chop qilindi.

700005, Toshkent shahri, 8-mart ko‘chasi, 57-uy.



Abdurahmonov Qalandar Xo'jayevich "Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi" kafedrasini mudiri, iqtisod fanlari doktori, professor, O'zbekiston Respublikasida xizmat ko'rsatgan xalq ta'limi xodimi, Oliy ta'lim fanlari Xalqaro Akademiyasi akademigi. Bir necha xalqaro va milliy akademiyalarning haqiqiy a'zosi. U 150 dan ortiq ilmiy ishlar, shu jumladan, 20 dan ortiq yirik ilmiy ish, qo'llanmalar muallifi. Ilmiy ishlarning asosiy mavzusi mehnat bo'yicha ijtimoiy-iqtisodiy muammolar, personal menejmenti va boshqa bir qator iqtisodiyot masalalariga bag'ishlangan.



Xolmo'minov Shayzoq Rahmatovich TDIU Iqtisodiyot va tadbirkorlik ishlari bo'yicha prorektori, iqtisod fanlari doktori, professor, Xalqaro mehnat va bandlik akademiyasi akademigi. U 4 ta monografiya, 8 ta risola, 2 ta darslik, 4 ta o'quv qo'llanma, 60 dan ortiq ilmiy maqola muallifi, 72 ta fan bo'yicha o'quv adabiyotlarining mas'ul muharriri.

Ilmiy ishlarining asosiy mavzusi mehnat bozorini shakllantirish va rivojlantirish hamda ularni modellashtirish muammolari.



Hayitov Abdumannon Buxarovich "Iqtisod va statistika" fakulteti dekani, iqtisod fanlari nomzodi, dotsent. U mehnat, aholini ish bilan ta'minlash va ijtimoiy muhofaza qilish mavzusida qator ilmiy maqolalar hamda tadqiqotlar olib borgan.



Akbarov Ahrol Mahmudovich TDIU "Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi" kafedrasini katta o'qituvchisi. U 1 ta darslik, 2 ta o'quv qo'llanma ham muallifi hamda 10 dan ortiq maqola muallifi. Ilmiy ishlarining asosiy mavzusi mehnat resurslaridan oqilona foydalanish muammolari.