

МЕҲНАТ ИҚТИСОДИЁТИ ВА СОЦИОЛОГИЯСИ



ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ
ОЛИЙ ВА ЎРТА МАХСУС ТАЪЛИМ ВАЗИРЛИГИ
ТОШКЕНТ ДАВЛАТ ИҚТИСОДИЁТ УНИВЕРСИТЕТИ

АБДУРАҲМОНОВ Қ.Х., ХОЛМУМИНОВ Ш.Р.

МЕҲНАТ ИҚТИСОДИЁТИ ВА СОЦИОЛОГИЯСИ

Ўзбекистон Республикаси
Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги
олий ўқув юртлариаро илмий-услубий бирлашмалар
фаолиятини мувофиқлаштирувчи кенгаши томонидан
олий ўқув юртларининг иқтисодий таълим
йўналишилари талабалари учун ўқув қўлланма
сифатида тавсия этилган.

Ўзбекистон ёзувчилар уюшмаси Адабиёт жамғармаси нашриёти,
Тошкент 2004.

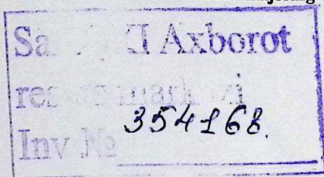
THE MINISTRY OF HIGHER AND SECONDARY SPECIAL
EDUCATION OF THE REPUBLIC OF UZBEKISTAN

TASHKENT STATE ECONOMIC UNIVERSITY

ABDURAKHMANOV Q.H., HOLMUMINOV SH.R.

LABOR ECONOMY AND SOCIOLOGY

This manual is recommended by the group of "controlling scientific organizations activities of higher education" of the Ministry of higher and secondary special education, for the students of higher education establishments majoring in economy



©Ўзбекистон ёзувчилар уюшмаси Адабиёт жамғармаси нашриёти,
Тошкент 2004.

Абдурахмонов Қ.Х., Холмўминов Ш.Р. «Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси» - (ўқув қўлланма) — Т.: ТДИУ, 2004 - 208 бет.

Ушбу ўқув қўлланмада «Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси» фанининг предмети меҳнат фаолиятини ташкил этиш, меҳнат ресурсларининг шаклланиши ва улардан фойдаланиш, аҳолини иш билан таъминлаш ва ишсизлик, меҳнат бозори, меҳнат ресурслари балансини тузиш, аҳолининг турмуш даражаси ва даромадлари, иш ҳақи ва тизими, меҳнат унумдорлиги, меҳнатга муносабат ва мослашиш, аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш, аниқ ижтимоий тадқиқотлар ўтказиш каби асосий муаммолари батафсил ёртилган.

Мазкур қўлланма иқтисодий таълим йўналишларининг бакалаврлари, магистрлари, илмий ходимлари ва профессор - ўқитувчилари учун мўлжалланган.

Масъул муҳаррир: академик Фуломов С.С.

Тақризчилар: академик Убайдуллаева Р.А.;
и.ф.н., проф. Назаров А.Ш.;
и.ф.н. Худойбердиева З.Я.;
и.ф.н. Хомитов К.З.

Abdurakhmanov Q.Kh., Holmuminov Sh.R. "Labor economy and sociology" (manual) – T.: TSEU, 2004 – 208 pages.

The manual is about the essence, theoretical and practical problems of the "Labor economy and sociology". It covers the subject, meaning of the course, organizing of labor activity, development of labor resources and their utilization, provision the population with work, unemployment ratio, labor market and its development, preparation of labor resources balance. It also explains living conditions of people, employees' wages and their structure, labor efficiency, its factors and reserves.

The manual is recommended for the bachelor and masters students of higher education establishments majoring in economics.

Responsible editor: academic Gulomov S.S.

References: academic Ubaydullaeva R.A.;
candidate of economic science, prof. Nazarov A.Sh.;
candidate of economic science Khudoyberdieva Z.Y.;
candidate of economic science Khomitov K.Z.

КИРИШ

Инсон ўз табиатига кўра, ижтимоий мавжудотдир. У ўзига ва яқин кишиларига турмуш кечириш учун қулай шарт-шароитлар яратади. Шу тариқа иқтисодиёт олами вужудга келади. Инсоният тараққиётининг тарихи — иқтисодий ва ижтимоий муносабатлар, шу жумладан, ижтимоий меҳнат тақсимоти соҳасидаги муносабатларнинг ривожланиш тарихидир. Пайғамбаримиз Муҳаммад Саллоллоҳу Алайҳи Васаллам эзгулик, хайрли ишлар ва олижаноблик кучини ўз шахсий ҳаёти орқали кўрсатиб беришга интилдигани ва яхшилик уруғини сочишга чақирганлиги ҳамма учун ибратлидир. У жамиятда меҳнатнинг тутган ўрнини юксак баҳолаб, «Меҳнат қилишдан уялманг. Меҳнат қилиш — ибодат қилишга баробар», — деб уқтирганлигини таъкидлаган ҳолда, бугунги кунда ҳам меҳнат ва у билан боғлиқ жараёни ўрганишга бўлган интилиш янада ривож топиб, иқтисодиётда муҳим ўрин тутишини яна бир бор таъкидламоқ даркор.

Айнан меҳнат тўғрисида жуда кўп мақоллар ва ҳикматлар вужудга келганлиги, кўпгина мумтоз санъат асарларида ҳам меҳнат муносабатлари ўз ифодасини топганлиги бежиз эмас. Улар маданият, ижтимоий муносабатлар, анъаналар ва тажрибаларни акс эттиради.

«Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси» фан сифатида меҳнат муносабатлари соҳасидаги қонуниятларни, шу жумладан, меҳнат моҳияти намоён бўлишининг ўзига хос шакллари, чунончи, иш билан бандлик, меҳнатни ташкил этиш, унга ҳақ тўлаш, унинг самарадорлиги, меҳнат социологияси билан боғлиқ бир қатор муаммоларни ўрганади. «Меҳнат иқтисоди ва социологияси» иқтисодий ва ижтимоий фан сифатида жамиятдаги ўзаро мувофиқлик ва мослашув жараёнларини тушунтириб беради. «Меҳнат иқтисоди ва социологияси» асосларини билиш мутахассисга рўй бераётган воқеа-ҳодисаларни ўрганишга абстракциялашган ҳолда ва асосли равишда ёндашиш, уларнинг ҳаракатлантирувчи кучларини тушунтириш ва аҳамиятини баҳолаш имконини беради.

«Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси» фанини ўрганишда меҳнат жараёнида амалга ошадиган турли омиллар — техникавий, ташкилий, ижтимоий ёки бошқа характердаги омиллар таъсири остида қарор топадиган ижтимоий-иқтисодий, ижтимоий муносабатларга катта эътибор берилади. Бундай ёндашув тасодикий нарсаларни чиқариб ташлаб, асосий эътиборни объектив ва типик нар-

саларга қаратиш, фанни янада чуқур ўрганиш учун меҳнат муносабатлари соҳасидаги тўғри дунёқарашни иқтисодий ва ижтимоий жиҳатдан ифодалаш имконини яратади.

«Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси» курсининг мазмунига меҳнат ва меҳнат муносабатлари соҳасидаги ҳам назарий, ҳам амалий масалалар киритилган бўлиб, улар қандай натижалар беришига иқтисодий ва ижтимоий жиҳатдан баҳо бериш нуқтаи назаридан қараб чиқилади. Ҳар қандай назария тушунтирувчи ва прогноз қилувчи кучга эга. Бироқ амалиёт назарий контекстсиз мустақил аҳамиятга эга бўлмайди. Шунинг учун ҳам курс масалаларини ўрганиш талабаларга конкрет фаолият шароитида шахсий билимларидан янада чуқурроқ фойдаланиш имконини беради. Курс корхона миқёсида меҳнатни ташкил этиш ва уни амалга ошириш омиллари, шарт-шароитлари меҳнат бозорининг мавжуд бўлиши, иш билан бандлик, иш ҳақи ва уни ташкил этишда давлат сиёсати, кишиларнинг эҳтиёжини қондириш учун мўлжалланган моддий ва маънавий қадриятларнинг ошиб боришида меҳнатнинг роли сингари асосий категориялар ва тушунчаларни ўрганиш, шунингдек, «Меҳнат иқтисоди ва социологияси» кўрсаткичларини иқтисодий ва ижтимоий жиҳатдан таҳлил қилишни, бундан мақсад уларнинг ўзгариб бориш тамойилларини аниқлаш, режалаштириш ва прогноз қилишдир.

I БОБ

«МЕҲНАТ ИҚТИСОДИЁТИ ВА СОЦИОЛОГИЯСИ» ФАНИНИНГ ПРЕДМЕТИ ВА МАЗМУНИ

1.1. «Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси» фанининг предмети, мақсади ва вазифалари

Амалий ҳаётда хилма-хил ижтимоий-меҳнат муносабатлари мавжуд бўлар экан, ундаги турли ижтимоий-иқтисодий ҳодисалар ва жараёнларни «Меҳнат иқтисоди ва социологияси» фани ўрганади. Шунинг учун ҳам *«Меҳнат иқтисоди ва социологияси»* - бу, меҳнат бозори фаолият кўрсатаётган даврда ижтимоий-иқтисодий жараёнларни тадқиқ қилишдир. Мазкур тушунчанинг кенгроқ таърифи куйидагича: *«Меҳнат иқтисоди ва социологияси»* - бу, иш берувчи ва ёлланма ходимларнинг меҳнат жараёнида юзага келадиган иқтисодий ва ижтимоий муносабатларини ифода этадиган фандир.

«Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси» фан сифатида меҳнат муносабатлари соҳасидаги қонуниятларни, шу жумладан, моҳияти намоён бўлишининг ўзига хос шакллари, чунончи, иш билан бандлик, меҳнатни ташкил этиш, унга ҳақ тўлаш, унинг самардорлиги каби шакллари ўрганади. «Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси» иқтисодий фан сифатида жамиятдаги ўзаро мувофиқлик ва мослашув жараёнларини тушунтиради. «Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси» асосларини билиш мутахассисга рўй бераётган воқеа-ҳодисаларни ўрганишга абстракциялашган ҳолда ва асосли равишда ёндашиш, уларнинг характерлантирувчи кучларини тушунтириш ва аҳамиятини баҳолаш имконини беради.

«Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси» фанининг предмети — меҳнат жараёнида турли омиллар — техникавий, ташкилий, кадрлар ёки бошқа характердаги омиллар таъсири остида қарор топадиган ижтимоий-иқтисодий муносабатлардир. Бу фан меҳнат жараёнини, яъни ривожланишдаги, ҳаракатдаги фаолиятни ўрганади. Бундай ёндашув тасодикий нарсаларни чиқариб ташлаб, асосий эътиборни объектив ва типик нарсаларга қаратиш, фанни янада чуқур ўрганиш учун меҳнат муносабатлари соҳасидаги тўғри дунёқарашни ифодалаш имконини яратади.

«Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси» фанининг мақсади — ижтимоий жараёнларни ўрганиш, таҳлил қилиш, тартибга со-

лиш, бошқариш, режалаштириш ва истиқболлаштириш асосида ижтимоий-меҳнат муносабатларини такомиллаштириш бўйича хулоса ва тавсияномалар ишлаб чиқишга ўргатишдан иборат.

«Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси»нинг асосий вазифалари қуйидагилар:

- меҳнатнинг жамият тараққиётидаги ўрнини ўрганиш;
- иш ҳақини, унинг тизимини, ташкил этиш элементлари ва тамойилларини тадқиқ этиш;
- аҳоли ва меҳнат ресурсларини такрор ишлаб чиқариш, уларнинг иш билан бандлигини ва ишсизлигини меҳнат бозорининг фаолияти билан боғлиқ ҳолда таҳлил этиш;
- аҳолининг турмуш тарзи ва даромадлари меҳнат ҳақининг турли шакллари билан алоқадорлигини белгилаш;
- меҳнат унумдорлигини ошириш омиллари ва заҳираларини аниқлаб, уларнинг ҳолатини таҳлил этиш ва режалаштириш;
- корхона ходимларининг шаклланиши ва ривожланишини таҳлил қилиш ва режалаштириш;
- меҳнат фаолиятини рағбатлантириш, меҳнат хулқини яхшилаш ва унга мослашиш даражасини ошириш;
- меҳнат низоларининг сабабларини ўрганиш, уларнинг олдини олиш ва ҳал қилиш бўйича чора-тадбирлар тизимини ишлаб чиқиш;
- жамиятда ва меҳнат ташкилотларида ходимларни ҳимоя қиладиган ижтимоий қадриятлар тизимини яратиш;
- меҳнат соҳасида аниқ социологик тадқиқотларни ўтказиш;
- ижтимоий меҳнат муносабатларини тартибга солишни такомиллаштириш.

Ахборотлар тўплаш ва таҳлил қилиш учун «Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси»да қуйидаги усуллар кенг қўлланади:

- тенглаштириш ва тақослаш;
- гуруҳлаш ва кузатиш;
- статистик таҳлил;
- фактлар тўплаш;
- иқтисодий-математик;
- эксперт баҳолаш;
- социологик тадқиқот;
- хулоса чиқариш.

Шуни таъкидлаш зарурки, «Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси» доирасида ўтказиладиган тадқиқотлар ижтимоий-иқтисодий

ривожлантиришнинг илмий асосланган дастурларини ишлаб чиқиш, ходимларнинг меҳнат фаолиятига доимий ҳамроҳлик қилувчи ижтимоий муаммолар ва зиддиятларни ҳал этиш учун зарур бўлган ва етарли даражада ишончли ахборотларни беради. Шундай қилиб, «Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси», бир томондан, реал мавжуд бўлган воқелик ҳақидаги билимларни кенгайтиришга, иккинчи томондан, меҳнат соҳасида кечадиган янги алоқалар ва жараёнларни қарор топтиришга қўмаклашади.

1.2. Меҳнат ҳақидаги асосий тушунчалар

«Меҳнат» тушунчаси физиологик нуқтаи назардан айтилганда, бу — организмда йиғилиб қолган ҳаёт энергияси туфайли содир бўладиган асаб ва мушаклар ҳаракати ҳамда оқсил моддаларнинг механик ишга киришув жараёнидир.

Айни вақтда меҳнат — бу, мураккаб ижтимоий-психологик жараён бўлиб, у кишиларнинг яшаши учун шарт бўлган абадий табиий заруриятдир. Меҳнат инсон билан табиат ўртасида содир бўладиган шундай жараёнки, унда инсон ўзининг фаолияти билан ўзи ва табиат ўртасидаги моддалар алмашинувини бевосита ифодалайди, тартибга солади ва назорат қилади.

Меҳнат — инсоннинг бирон-бир мақсадга мувофиқ ижтимоий фойдали фаолияти. Дастлаб инсон ўз ҳаракатларининг мақсадини аниқлайди. Мақсаднинг мавжуд бўлиши онгли мавжудот бўлган инсоннинг меҳнатини, масалан, от ёки машина бажарадиган иш тушунчасидан ажратиб туради. Мақсадга эга бўлган инсон табиат маҳсули — буғдой ёки жавдар, ёғоч ёки лой, пахта толаси, жун ёки теридан фойдаланиб, янги маҳсулот яратади, яъни ўз организмнинг жисмоний ва ақлий қувватидан фойдаланиб, меҳнат ҳаракатларини онгли равишда ва изчиллик билан бажаради.

Ижтимоий-иқтисодий турмушда «меҳнат» тушунчаси билан бир қаторда «иш» тушунчасидан ҳам кенг фойдаланилади.

Иш - табиат ва инсон томонидан бирлашган кучларнинг объектив натижасидир.

Механик тарзда бу натижа маълум бир қаршиликни енгиш учун сарфланаётган энергия миқдори билан ўлчанади.

Меҳнат ва ишнинг миқдори сарфланган вақт — энергия билан ўлчанса-да, уларни бир-бири билан тўғридан-тўғри тенглаштириш мумкин эмас.

Меҳнат инсоннинг ақлий-физиологик фаолияти бўлиб, унга тўғри келадиган иш бу жараёнинг объектив натижаси ҳисобланади. Бирор маҳсулот ишлаб чиқариш учун сарфланган меҳнат ва иш миқдорини бир хил ўлчовда, яъни килограммометрда аниқланганда ишнинг миқдори меҳнат сарфининг бир қисминигина ёки аниқроқ қилиб айтганда, 20-30 фоизини, айрим ҳолларда эса ундан ҳам анча кам миқдорини ташкил этиши мумкин. Бажарилган ишнинг миқдорини, жамият аъзолари томонидан меҳнатнинг сарфланган миқдорига тенглаштириш ёки бир хил ўлчовда ўлчаш ҳам нотўғри. Фаолият жараёнида механик ҳаракатлар қилиниб, катта ҳажмдаги иш миқдори бажарилиши мумкин, лекин бу фаолият инсон меҳнатининг маҳсули бўлганлиги учун меҳнатга нисбатан тор ва чегараланган фаолиятдир. «Меҳнат» ва «иш» тушунчалари бир-бири билан солиштирилганда, иш меҳнатнинг маҳсули, деган хулосага келамиз. Шу боис унинг сон ва сифат кўрсаткичларини таҳлил қилиш мумкин.

Инсон куч-қувватининг сарфланиш даражаси фаолият турига ва ишлатиладиган меҳнат воситаларига боғлиқ. Шундай қилиб, меҳнат жараёни учта асосий таркибий қисмини ўз ичига олади:

- хом ашё материали (меҳнат предметлари);
- меҳнат воситалари;
- жонли меҳнат сарфлари.

Ана шу учта таркибий қисмнинг ўзаро таъсир кўрсатиш натижаси меҳнат маҳсулоти — табиатнинг янги маҳсулоти бўлиб, у инсон эҳтиёжларига мослашган бўлади. Булар: йиғиб-териб олинган пахта ҳосили, парвариш қилинган чорва моллари, барпо этилган уй ёки кўприк, тикилган кийим ёки пойабзаллардан ташкил топиши мумкин.

1.3. Меҳнатнинг инсон ва жамият ривожланишидаги ўрни

Меҳнат — бойлик манбаидир. У инсон фаолиятининг биринчи ва зарур шарт ҳисобланади. Инсон ва жамият тараққиётининг тарихи ҳар бир жараёнда меҳнатнинг ҳал қилувчи аҳамиятга эга эканлигидан далолат беради. Одамлар атрофдаги табиатни ўзгартирар эканлар, ўзларининг ўзгариб бораётган эҳтиёжлари таъсирида ўз табиатларини ҳам ўзгартирадилар: билимларини бойитиб, қобилиятларини ривожлантирадилар ва янги кўникмалар ҳосил қиладилар.

Меҳнат ўзининг таркибий ривожи жараёнида жиддий равишда мураккаблашди: инсон тобора мураккаброқ ва хилма-хилроқ операциялар-

ни бажара бошлади, тобора уюшган меҳнат воситаларини ишлатиб, ўз олдига анча юксакроқ мақсадлар қўйиш ва уларга эришишга интилди.

Иқтисодиётни бозор иқтисодиёти тамойиллари асосида олиб бораётган мамлакатларда ишлаб чиқаришни ривожлантириш тажрибасининг кўрсатишича, бир хил маҳсулот ишлаб чиқарадиган корхоналарни бирлаштириш, яъни ишлаб чиқаришни горизонтал ҳолатда бир жойга тўплаш билан бир қаторда ишлаб чиқаришни вертикал ҳолатда бир жойга тўплаш, яъни комбинатлар тарзида, корхоналарни бирлаштириш йўли билан ташкил этиш содир бўладиган бўлса, бунда хом ашёни қайта ишлашнинг изчил босқичлари ёки ижтимоий меҳнат тақсимотининг турли шакллари билан боғлиқ бўлган ишлаб чиқаришнинг ихтисослашуви рўй беради.

Ҳозирги шароитда меҳнат қўидаги хусусиятлари билан ажралиб туради:

- меҳнат жараёнининг интеллектуал потенциали ортади, бу эса ақлий меҳнат ролининг кучайишида, ходимнинг ўз фаолияти натижаларига онгли ва маъсулият билан муносабатда бўлиши ортишида намоён бўлади;

- меҳнат харажатлари моддий қисмининг улуши ортади. Меҳнат воситалари (машиналар, асбоб-ускуналар, механизмлар ва шу кабилар) билан боғлиқ буюмлашган меҳнат улушининг кўпайиши фан-техника тараққиёти эришган ютуқлар билан боғлиқ бўлиб, инсон чекланган жисмоний имкониятлари шароитида меҳнат унумдорлиги ва самарадорлигининг ортишида ҳал этувчи омил бўлиб хизмат қилади;

- меҳнат жараёни ижтимоий жиҳатининг аҳамияти ортади. Ҳозирги вақтда меҳнат унумдорлигининг ўсиш омиллари фақат ходим малакасини ёки унинг меҳнатини механизациялаш даражасини ошириш билангина эмас, балки инсон саломатлигининг аҳволи, унинг кайфияти, оиладаги, жамоадаги ва умуман, жамиятдаги муносабатлар билан ҳам боғлиқдир.

Меҳнат муносабатларининг бу ижтимоий томони меҳнатнинг моддий рағбатлантирувчи омилларини тўлдиради ва инсон ҳаётида муҳим роль ўйнайди.

Ўзбекистон Республикасида меҳнатга оид муносабатлар меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари, жамоа келишувлари, шунингдек, жамоа шартномалари ва бошқа локал норматив ҳужжатлар билан тартибга солинади. Меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларига Ўзбекистон Республикасининг «Меҳнат Кодекси», «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги қонуни ва бу қонунга Меҳнат вазирли-

ги (ҳозир Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги) томонидан тайёрланган шарҳлар ҳамда меҳнат ва уни ташкил этиш бўйича давлат ҳокимиятининг бошқа вакиллик ва ижроия органлари ўз ваколатлари доирасида қабул қиладиган қарорлар киради.

Меҳнатнинг ижтимоий-иқтисодий моҳиятини ифодаловчи умумий жиҳатларидан келиб чиқиб, унинг серқирралигини ифодаловчи ҳар хил турларини конкрет белгиларига қараб тизимлаштириш керак бўлади.

Табиати ва мазмунига кўра, меҳнат турларининг таснифи икки йўналишда — ижтимоий ва таркибий жиҳатдан олиб қаралади.

Меҳнатнинг таркибий табиати икки бош мезон — меҳнат вазифасининг интеллектуал даражаси ва малакалилиги нуқтаи назаридан меҳнатнинг мазмун хусусиятлари таъсири остида шаклланади.

Меҳнат вазифасининг интеллектуал даражаси унда мавжуд ақлий ва жисмоний меҳнат унсурларининг ҳиссаси, шунингдек, ижодий ва оддий (ноижодий) меҳнат ҳиссасига боғлиқ ҳолда фарқланади. Меҳнат вазифасининг малакалилик даражаси унинг чегараси ва таркиби: таркибий қисмлар ва бу таркибий қисмларнинг миқдори, уларнинг ранг-баранглиги, янгилиги, шунингдек, ижро шарт-шароити орқали аниқланади. Мазкур белгини у ёки бу ходимга татбиқан баҳолаш қабул қилинган тариф тизимига мувофиқ унинг разрядига мослаб амалга оширилади. Шундай қилиб, меҳнатнинг табиати ва мазмуни таснифий аломатлар сифатида ўзаро алоқадордир.

Меҳнат предмети ва маҳсули бўйича меҳнат турларининг таснифи меҳнатни профессионал, функционал ва тармоқ нуқтаи назаридан фарқлашга асосланади. Меҳнатнинг профессионал белгисига кўра, илмий ёхуд тадқиқотчилик, муҳандислик, бошқарув, ишлаб чиқариш, маърифий, тиббий ва бошқа турларини ажратиб кўрсатиш мумкин. Функционал белгисига кўра, меҳнат турлари уларнинг қай мақсадга йўналтирилгани, татбиқ этилиш соҳаси ва ҳўжалик фаолияти иқтисодий туркумидаги функционал ролига боғлиқ ҳолда таркибий қисмларга ажратилади. Уч босқич — ишлаб чиқариш, тақсимот ва истеъмолни бўлиб ажратувчи маъмурий-режалаштириш тизимида амал қилинганидан фарқли ўлароқ, бозор иқтисодиёти шароитида иқтисодий турмушнинг таркиби тубдан ўзгаради.

Меҳнатни таҳлил этишнинг энг муҳим усулологик жиҳатларидан бири меҳнат функцияларини билиб олишдир. Бу функциялар қанчалик хилма-хил бўлмасин, уларнинг диалектик бирлигини ҳам таъкидлаб ўтмасдан бўлмайди. Меҳнат ўзининг асосий ижтимоий

функцияларида қуйидагича намоён бўлади:

- **эҳтиёжларни қондириш усули** (бу меҳнатнинг биринчи ва энг муҳим функцияси бўлиб, инсоннинг ижтимоий турмуши ана шундан бошланади);

- **ижтимоий бойликнинг яратувчиси** (бу шундай фаолиятки, унинг ёрдамида инсон ўз эҳтиёжларини қондиради, ўзи билан табиат ўртасидаги моддалар алмашинувини бевосита ифодалайди, тартибга солади, назорат қилади);

- **жамият ижодкори ва ижтимоий тараққиёт омиллари** (меҳнат эҳтиёжларни қондириш ва бойлик яратиш билан бутун ижтимоий тараққиётга асос бўлади - жамиятнинг ижтимоий қатламларини ва уларнинг ўзаро ҳамжиҳатлиги асосларини шакллантиради);

- **инсоннинг яратувчиси** (инсон кишилар ҳаётининг барча бойликларини яратиб, ижтимоий тараққиёт субъекти сифатида майдонга чиқади, умуман, жамиятни меҳнатга жалб қилиб, ўз-ўзини ҳам ривожлантириб боради, билим ва касб малакаларини эгаллайди, муомала ва ўзаро ёрдам кўникмаларини шакллантиради).

Меҳнат мазмуни — ходимнинг меҳнат предметлари ва воситалари билан ўзаро муносабатга киришувидир. Масалан, тикувчи тикув машинасидан фойдаланган ҳолда газлама билан ишлайди, ошпаз таом тайёрлашда озиқ-овқат хом ашёси ва маҳсулотларидан, шунингдек, ўзи учун зарур бўлган пишириш жиҳозларидан, газ плитасидан фойдаланади.

Меҳнат мазмуни қуйидаги белгилар билан характерланади: меҳнатнинг мураккаблиги; ходимнинг касбга яроқлилиги; ходимнинг мустақиллик даражаси. Айтиб ўтилган белгиларни батафсилроқ қараб чиқамиз.

Меҳнат мазмунининг биринчи белгиси унинг мураккаблик даражаси билан фарқ қилишидир. Олимнинг меҳнати чилангарнинг меҳнатидан мураккаброқлиги, дўкон раҳбарининг меҳнати кассир меҳнатидан қийинроқлиги тушунарлидир. Бироқ турли меҳнат хилларига ҳақ тўлаш ўлчовларини асослаш учун уларни таққослаш керак бўлади. Мураккаб ва оддий меҳнатни ўлчаш учун «меҳнат редукцияси» тушунчаси қўлланилади.

Меҳнат редукцияси — мураккаб меҳнатни оддий меҳнатга айлантиришдир. Бундан мақсад — турли мураккабликдаги меҳнатга ҳақ тўлаш ўлчовларини аниқлашдир. Жамият ривожланганлиги билан мураккаб меҳнат улуши ортиб боради. Бунга сабаб корхонанинг техника билан қуролланиш даражаси ошганлиги, ходимларнинг маълумоти ва ривожланишига қўйиладиган талабларнинг органлигидир.

Мураккаб меҳнат оддий меҳнатдан фарқ қилиб, бир қатор хусусиятларга эга бўлади:

- ходимнинг ҳаракатларини режалаштириш, таҳлил этиш, назорат қилиш ва мувофиқлаштириш каби ақлий меҳнат функцияларини бажариш;

- ходимнинг фаол фикрлаши, фикрини бир жойга тўплаши ва аниқ мақсад билан интилиши;

- қарорлар қабул қилиш ва ҳаракатлардаги изчиллик;

- ходим организмнинг ташқи таъсирларга аниқ ва тўғри аксадо бериши;

- тез, чаққон ва хилма-хил меҳнат ҳаракатлари;

- меҳнат натижалари учун жавобгарлик.

Меҳнат мазмунининг иккинчи белгиси — ходимнинг касбга яроқлилигидир. Унинг меҳнати натижаларига таъсири инсоннинг қобилиятлари, унда генетик иқтидорларнинг шаклланиши ва ривожланиши, касбни тўғри танлаш, кадрларнинг ривожланиши ва уларни танлаш шартлари билан боғлиқдир. Касбий танлашда касбга яроқлиликни аниқлашнинг махсус усуллари, масалан, профессиографиянинг аҳамияти катта.

Меҳнат мазмунининг учинчи белгиси — ходимнинг мустақиллик даражаси бўлиб, у мулкчилик шакли билан боғлиқ ташқи чекланишларга ҳам, шунингдек, ишнинг мураккаблик миқёси ва даражаси тақозо этувчи ички чекланишларга ҳам алоқадордир. Жавобгарлик даражаси оширилганда, қарорлар қабул қилишда чеклашлар камайиши ҳаракатларнинг кўпроқ эркин бўлишини, ижодкорликни ва муаммоларни ҳал этишга норасмий ёндашиш имкониятини билдиради. Ҳар қандай эркинлик каби мустақиллик даражасининг ортиши ҳам ҳамма нарсани бемалол қилиш мумкинлигини билдирмайди. Ходимнинг мустақиллиги ривожланган шахснинг ўз-ўзини англаш даражаси мезони, иш натижалари учун жавобгарлик чораларини англатади.

Ҳозирги вақтда меҳнат тақсимотининг у ёки бу шакли соф ҳолда қўлланадиган касбни айтиш қийин, мазкур касбда фақат у ёки бу шаклнинг устунлиги ҳақидагина гапириш мумкин. Масалан, юк ташувчининг меҳнати оддий, жисмоний, бир хилдаги меҳнатдир, у жонли меҳнат ҳам, буюмлашган меҳнат ҳам бўлиши мумкин. Ўқитувчи меҳнати учун ақлий, жонли ва ижодий меҳнат хосдир. Кўпчилик касбларни меҳнат тақсимоти шакллари бўйича аралаш меҳнат деб аташ мумкин. Бундай меҳнатга сотувчининг, иқтисодчи ва менежернинг меҳнатини киритиш мумкин.

Кўрсатиб ўтилган меҳнат тақсимои шартли ҳисобланади. Бироқ у мазкур касбдаги ходим меҳнатига ҳақ тўлаш ўлчовини аниқлашга унинг меҳнат ҳиссаси ва жамиятда тутган роли мезонидан келиб чиқиб, тўғри ёндашиш имконини беради.

Меҳнат мазмунини таҳлил қилиш вақтида меҳнат жараёнида **қуйидаги функциялар** амалга оширилиши ҳисобга олинади:

- зарур меҳнат операциялари тизимининг мақсади ва уни тайёрлаш билан боғлиқ бўлган **мантиқий функция**;

- **ижро этувчилик функцияси** - ишлаб чиқарувчи кучларнинг ҳолатига боғлиқ равишда меҳнат воситаларини турли усуллар билан ҳаракатга келтириш ва меҳнат предметларига бевосита таъсир кўрсатиш;

- **қайд этиш ва назорат қилиш функцияси** - технология жараёнини, белгиланган дастурни бажаришнинг боришини кузатиш;

- **тартибга солиш функцияси** - берилган дастурни тузатиш, унга аниқлик киритиш.

Қайд этиб ўтилган функциялардан ҳар бири айрим олинган ходимнинг меҳнатида маълум даражада иштирок этиши мумкин, лекин у, албатта, яппи меҳнатга ҳам хос бўлади. Инсон меҳнат фаолиятида қайси функция устунлик қилишига қараб ақлий ва жисмоний меҳнат функцияларининг муайян нисбати қарор топади.

Меҳнат хусусиятини белгиловчи ишлаб чиқариш муносабатлари тизимининг асосий элементлари қуйидагилардир:

- меҳнаткашларнинг ишлаб чиқариш воситаларига муносабати, ишлаб чиқариш воситаларининг мулкчилик шакли;

- бевосита ишлаб чиқарувчилар амалга ошираётган меҳнатнинг мақсади, шахс меҳнати билан жамият умумий меҳнати ўртасидаги боғлиқлик (меҳнатнинг ижтимоий табиати намоён бўлиш шаклини ифодалайди);

- ижтимоий гуруҳлар (синфлар)нинг ишлаб чиқариш воситаларига муносабатлари, ходимларнинг тайёргарлик даражасидаги ва ишлаб чиқариш жараёнида хилма-хил функцияларни бажаришидаги фарқлар тақозо қилган меҳнатдаги ижтимоий тафовутлар даражаси. Ишлаб чиқариш усулининг бу томонлари, ўз навбатида, ишлаб чиқарувчиларнинг ўз-ўзининг меҳнатида муносабатини, меҳнат маҳсулотларини тақсимлаш муносабатларини, шунингдек, жамиятдаги меҳнатни ташкил этиш усулини белгилайди.

Қисқача хулосалар

«Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси», бир томондан, реал мавжуд бўлган воқелик ҳақидаги билимларни кенгайтиришга, иккинчи томондан, меҳнат соҳасида кечадиган янги алоқалар ва жараёнларни қарор топтиришга кўмаклашади.

Меҳнат — инсоннинг бирон бир мақсадга мувофиқ ижтимоий фойдали фаолиятдир.

Меҳнат жараёни қуйидаги таркибий қисмлардан иборат: меҳнат предметлари; меҳнат воситалари; жонли меҳнат сарфлари.

Меҳнат мазмуни — ходимнинг меҳнат предметлари ва воситалари билан ўзаро муносабатга киришувидир.

Меҳнат мазмуни қуйидаги функцияларни бажаради: мантиқий, ижро этувчилик, қайд этиш ва назорат қилиш, тартибга солиш.

Назорат ва муҳокама учун саволлар

1. «Меҳнат» тушунчасининг мазмуни ва моҳияти нимадан иборат?
2. Иш тушунчаси ва унинг меҳнат тушунчаси билан боғлиқлик даражаси нималарда намоён бўлади?
3. Меҳнат жараёнининг оддий таркибий элементлари нималардан иборат?
4. Меҳнат предметлари ва ижтимоий муносабатни ўзгартириш жараёни бўлган меҳнатнинг моҳияти нимада?
5. Меҳнатнинг мазмуни, характери ва элементларини, ишлаб чиқариш муносабатларининг вужудга келиши ва ривожланишида меҳнатнинг ролини таърифлаб беринг.
6. Меҳнат мазмунан қандай ижтимоий функцияларни бажаради?

Асосий адабиётлар

1. Абдурахмонов Қ.Х., Назаров А.Ш., Холмўминов Ш.Р. ва бошқалар. Меҳнат иқтисоди ва социологияси Дарслик. -Т.: «Ўқитувчи», 2001.
2. Абдурахмонов Қ.Х., Мамарасулов Ф.У. Меҳнат иқтисоди, Тошкент, ТДИУ, 1996й.
3. Адамчук В.В.и др. Экономика труда. Учебник. М.: ЗАО Фин-статинформ». 1999.
4. Владимирова Л.П. Экономика труда. Учебное.-М.: Издательский дом "Дашков и К.", 2000.

II БОБ

МЕҲНАТ ФАОЛИЯТИНИ ТАШКИЛ ЭТИШ

2.1. Меҳнат фаолиятини ташкил этишнинг моҳияти ва асослари

Меҳнат фаолияти деганда инсоннинг бирор меҳнат тури билан банд бўлиши тушунилади. Бунга илмий ва педагогик фаолият, ишлаб чиқариш ва бошқарув фаолияти, тадбиркорлик ва тижорат фаолияти ва бошқалар мисол бўлиши мумкин. Кенг мазмундаги «фаолият» тушунчасини меҳнатга нисбатан татбиқ этилганда у ана шу меҳнат предметиға таъсир кўрсатиш фаоллиги даражасини ва бунда сарфланадиган ақлий интеллектуал куч-ғайрат даражасини эттиради. Меҳнат фаолияти тушунчасини бундай талқин қилиш илмий-техनावий, ишлаб чиқариш, иқтисодий ва ижтимоий вазифаларни ҳал қилишға ҳар тамонлама, фаол ёндашиш (аънанавий амалиётға нисбатан), ундан янада кенгроқ фойдаланиш имконини беради.

Меҳнат фаолияти инсоннинг ҳал қилинадиган вазифалар ва бажариладиган ишлари йиғиндисидан ташкил топади.

Меҳнат фаолиятининг моҳиятини умумлашган ҳамда конкрет шаклда олиб қараладиган бўлса, у бир-бири билан боғлиқ икки муҳим вазифани ҳал қилишнинг объектив зарурати билан белгиланади. Бу вазифалардан бири - одамларнинг моддий меҳнат элементлари билан ўзаро ҳаракатға киришувини аниқлашдан иборат бўлса, иккинчиси - биргаликда ёки ўзаро боғланган фаолият қатнашчилари ўртасидаги муносабатлар шаклланишидан иборатдир. Худди мана шу нарса меҳнат фаолиятини ташкил этиш предмети ҳисобланади. Бунинг моҳияти меҳнат фаолиятини ташкил этиш вазифасига (кенг маънода олганда) меҳнат субъектини (айрим ходим ёки меҳнат жамоаси) аниқлаш, уни зарур меҳнат предметлари ва воситалари билан таъминлаш, қулай меҳнат шароитларини яратиб бериш, меҳнат (ишларини бажариш) жараёнларини ташкил этиш, меҳнатға ҳақ тўлаш каби масалаларни ўрганиш билан боғлиқдир.

Меҳнат фаолиятини ташкил этиш назарияси ва амалиётини ўрганиш масаласини юқорида қабул қилинган тарзда талқин қилиш ташкилот ва тизимнинг асосий категорияларини, шунингдек, улар билан боғланган меҳнат тақсмоти ва кооперацияси, ташкилий тузилмаларнинг қурилиши каби муаммоларини қараб чиқишни талаб этади.

Ишлаб чиқариш муносабатларида меҳнат фаолиятини ташкил этиш масаласи энг асосий кўрсаткичлардан биридир. Ишлаб чиқариш муносабатларида ишчи кучи ва меҳнат қуроллари, меҳнат предметлари орасида ўзаро боғлиқлик юзага келади. Ўзаро боғлиқлик ва таъсир – меҳнат фаолияти қай ҳолатда ташкил этилганлиги натижасидир. Меҳнат фаолиятини ташкил этиш, бир томондан, унинг **асосларини** (ҳуқуқий, маънавий-психологик, иқтисодий, ижтимоий) юзага келиши, иккинчи томондан, меҳнат фаолияти механизми шакллантирилишини тақозо этади.

1) **Ҳуқуқий асослар** - ишлаб чиқариш муносабатларидаги меҳнат фаолиятини ташкил этишга хизмат қиладиган ҳуқуқий мезонлар (фуқаролик, маъмурий, эгалик ҳуқуқлари, корхона ишлаб чиқариши билан боғлиқ ҳуқуқий ҳужжатлар).

2) **Маънавий - психологик асослар** – бу, меҳнат фаолиятини ташкил қилишда, ишлаб чиқариш муносабатларида томонлар ўртасидаги ўзаро муносабатлар ва уларнинг шаклланиш жараёни билан юзага келади (бунда ёлланма ишловчилар ўртасидаги ўзаро муносабат, раҳбар ёки корхона эгаси билан ёлланма ишловчи ўртасидаги муносабат ёки жамоа ўртасидаги ўзаро муносабатлар).

3) **Иқтисодий асослар** эса, меҳнат фаолиятини ташкил қилишнинг асосини ташкил этади. Бунда меҳнат фаолиятини ташкил қилиш мезонлари (яъни, шахснинг моддий манфаатдорлиги, бу ерда меҳнат фаолиятдан қониқиш даражаси кўзда тутилади).

4) **Ижтимоий-психологик асослар.** Меҳнат фаолиятининг мазмуни ҳар бир бир жамоадаги ижтимоий-психологик муҳит, яъни жамоадаги ҳар бир ишловчининг руҳий кайфияти, ишловчилар орасидаги ўзаро муносабатлар (бевосита ва билвосита) орқали шаклланади.

Меҳнат фаолиятининг мазмуни ҳар қандай корхонада (мулкчилик шаклларида қатъи назар) ижтимоий-ташкилий масалалар қай даражада ҳал этилганлигига ҳам боғлиқдир. Меҳнат фаолиятининг ҳолати жамоада йўлга қўйилган ижтимоий-ташкилий муносабатлар билан белгиланади.

2.2. Меҳнатни ташкил этиш ва унинг меҳнат фаолиятидаги ўрни

Маълумки, ташкил этиш («ташкилот») тушунчасининг келиб чиқиши латинча *organiso* - келишган шаклни маълум қиламан, деган сўзлар билан боғлиқдир. Бу билан ташкил этиш, айтилиши вақтнинг ўзида функционал ва назарий жиҳатлардан муайян мақсадга

эришиш ёки муайян вазифани ҳал қилиш тизимини яратиш ва такомиллаштириш соҳасидаги онгли фаолиятнинг жараёни ва натижасидир. Инсон фаолиятининг барча соҳаларида ташкил этишнинг роли ана шундан иборат бўлиб, бу ҳол ташкил этишга тадқиқот ва ишланмалар предмети сифатида эътиборни жалб этади.

Ташкил этиш назарияси ва амалиёти муаммоларини ишлаб чиқишнинг илмий йуналишлари орасида праксеология (юнонча, амалиёт ёки ҳаракат ва ўрганиш, маъноларини англатувчи сўзлардан) самарали амалий фаолият тамойиллари ва усуллари ҳақидаги фан муҳим ўрин эгаллайди.

«Ташкил этиш» тушунчаси уни татбиқ этиш объектига кўра, аниқланади. Одатда, меҳнатни, ишлаб чиқариш ва бошқаришни ташкил этишни бир-биридан фарқлашни тақоза этилади. Бунда кўп ҳолларда меҳнатни ташкил этиш ишлаб чиқаришни ташкил этишнинг бир қисми деб қаралади, ташкил этишнинг ўзи эса, бошқариш функцияси деб тушунилади. Бу тушунчаларни фарқлаш корхоналарда мутахассислар тайёрлаш соҳасида қарор топган амалиёт ва тегишли хизматларни ажратиш билан боғлиқдир. Амалиётда эса, меҳнатни ташкил этиш, ишлаб чиқариш ва бошқаришни ташкил этиш билан биргаликда олиб борилган тақдирдагина меҳнат самарали бўлиши мумкин.

Самарали меҳнатни таъминлашнинг муҳим шартларидан бири, Президент Илом Каримов таъкидлаганидек: «Барча ислохотларнинг иқтисодий, демократик, сиёсий ислохотларнинг асл мақсади инсонга муносиб турмуш ва фаолият шароитларини вужудга келтиришдан иборат».¹

Асосий эътиборни одамларга қаратиш корхона манфаатларини камситиш деб тушунилмайди, чунки фақат одамларгина корхона муваффақиятини таъминлай оладилар. Бунинг учун улар барча нарсалар билан таъмин этилган бўлишлари лозим.

Шундай қилиб, умумий категория тушунчаси сифатидаги ташкил этишни меҳнат, ишлаб чиқариш ва бошқаришни ташкил этишга ажратишга анъанавий ёндашув эскириб қолган бўлиб, бу тушунчаларнинг реал мазмуни ва моҳияти ҳақидаги ҳозирги тассавурларга тўғри келмайди. Бу тушунчалар меҳнат фаолиятига (шу жумладан, ишлаб чиқариш ва бошқарув фаолиятига) маълум даражада таал-

¹ Каримов И.А. Ўзбекистон иқтисодий ислохотларни чуқурлаштириш йўлида, Т.: «Ўзбекистон», 1995 й, 119-бет.

луқли бўлганлиги сабабли, бу ерда гап айнан меҳнат фаолиятини ташкил этиш ҳақида, аниқроғи, инсон ижодкорлигининг алоҳида тури бўлган ташкилотчилик фаолияти ҳақида, бу ижодкорлик натижаси, инсон фаолиятининг (шу жумладан, ташкилотчилик фаолиятларидаги) инновация, таъминот, ишлаб чиқариш, бошқариш, тижорат, хўжалик, иқтисодий, ижтимоий, ахборот тизимлари ва бошқа тизимлар ҳақида бориши мумкин.

2.3. Меҳнат тақсимоти ва кооперацияси

Меҳнат тақсимоти деганимизда, ҳар хил меҳнат турларининг бир-биридан ажратилишини, пировардида ишлаб чиқаришда иштирок этувчи турли гуруҳ кишиларнинг хилма-хил меҳнат фаолиятлари билан банд бўлишини тушунамиз.

Меҳнат тақсимотининг асосий устунликларидан бири шундаки, бунда ишчи ишнинг маълум бир турида чуқур ихтисос топади, шу ишнинг бажарилиш техникаси ва тартибини пухта эгаллаб олади, зарур кўникмаларни касб этади, иш усул ва услубларини янада такомиллаштиради. Бунда махсус асбоб ва ускуналар ишлатилади. Бундан ташқари меҳнат тақсимотида ходимларни иш жараёнига тайёрлаш ҳам осонроқ бўлади.

Ишлаб чиқаришда меҳнат тақсимотининг учта тури мавжуд: умумий меҳнат тақсимоти, хусусий меҳнат тақсимоти; қисман (айрим) меҳнат тақсимоти.

Умумий меҳнат тақсимотига кишилар фаолиятининг ишлаб чиқариш ва ноишлаб чиқариш соҳалари ўртасидаги меҳнат тақсимоти, бу соҳалар орасида эса, саноат, қишлоқ хўжалиги, транспорт, алоқа, савдо, халқ таълими, фан, давлат бошқаруви, маданият ва ҳоказолар ўртасидаги меҳнат тақсимоти киритилади. Ана шу соҳалар ўртасида ходимларнинг тақсимланиши умумий меҳнат тақсимоти ва жамиятнинг айрим мамлакат ва унинг минтақаси ижтимоий-иқтисодий ривожланиши жараёнидаги ўзгаришлар таснифи бўлиб хизмат қилиши мумкин.

Хусусий меҳнат тақсимоти умумий меҳнат тақсимотининг соҳалар ва тармоқлар ичидаги тақсимотини назарда тутadi. Масалан, саноат тармоқлари кичик соҳалар, бирлашмалар, айрим корхоналарга бўлинади; қишлоқ хўжалиги дехқончилик ва чорвачиликка, улар ичида эса ихтисослаштирилган тармоқларга (ғалла, пахта, картошка етиштириш, боғдорчилик, гўшт, сут, жун етиш-

тириш ва шу кабиларга) бўлинади. Саноатда бўлгани каби қишлоқ хўжалигида ҳам хусусий меҳнат тақсимотининг пировард босқичи ихтисослаштирилган айрим корхона ҳисобланилади. Бу хилдаги хусусий меҳнат тақсимоти ноишлаб чиқариш соҳасининг ҳар қандай тармоғида: халқ таълимида, тиббиётда, давлат бошқаруви ва ҳоказоларда мавжуддир.

Айрим меҳнат тақсимоти ишлар ва меҳнат функцияларининг айрим корхона ёки алоҳида ташкилот ходимлари ўртасида: цехлар, участкалар, бригадалар, звенолар, айрим ижро этувчи ходимлар бўйича, шунингдек, уларнинг касб-малака гуруҳлари ўртасида тақсимланишини назарда тутди. Меҳнат тақсимотининг бу тури анча мураккаб ва муҳим бўлиб, унда муайян меҳнат жараёнлари алоҳида меҳнат тақсимоти доирасида содир бўлади; иқтисодий натижалар ҳам ана шу даражада амалага оширилади: ижрочиларнинг ихтисослашуви ва улар касб маҳоратининг ортиши, ихтисослашган юқори унумли асбоб-ускуналарнинг татбиқ этилиши, меҳнат унумдорлигининг ортиши. Муболағасиз шуни айтиш мумкинки, барча даражалардаги меҳнат тақсимотисиз ҳозирги замон техникаси ва ижтимоий-иқтисодий тараққиёт бўлиши мумкин эмас.

Ишлаб чиқариш ва хизмат кўрсатиш корхоналарида меҳнат тақсимотининг ҳар хил шакллари қўлланилади.

Технологик меҳнат тақсимоти ишлаб чиқариш жараёнларининг қайта ишлаш (пердел) фаза ва циклларига қараб бўлади. Бунда, энг муҳими, уларни бажаришнинг технология жиҳатидан бир хиллигидир. Қайта ишлаш ва фазалар ичида айрим гуруҳ ишлар: чилангар (токарик, слесарлик), қиздирилган ёки совуқ металлни икки бўлак қолип (штамп) орасига олиб уриб, буюм тайёрловчи ва ҳоказо бўлади. Гуруҳлар ичида эса ишлаб чиқариш жараёнлари содир қилинади.

Функционал меҳнат тақсимоти қўлланилганида бировлар асосий ишни бажаришда ихтисос топади, бошқалари ёрдамчи ишни бажаришда, учинчилари эса тайёрлаш, хизмат кўрсатиш ишини бажаришда ихтисос ортиради. Масалан, асосий ишлаб чиқаришда технологик жараён билан банд бўлган ишчилар, навбатчи таъмирлаш ишчилари, ишлаб чиқариш хоналарини йиғиштирувчи (фаррош)лар бўлади.

Малакали меҳнат тақсимоти ёки бажариладиган ишларнинг мураккаблигига қараб меҳнатни тақсимлаш мураккаб ишлар билан оддий ишларни бир-биридин ажратишдан иборат. Шу билан бирга маҳсулот тайёрлашдаги технологик мураккаблик деганимизда, тайёргарлик функцияларини ва меҳнат жараёнларини бажаришдаги,

шунингдек, тайёрланган маҳсулот, кўрсатилган хизмат сифатни назорат қилишдаги мураккабликлар эътиборга олинади.

Операциялар бўйича меҳнат тақсимоти ишчилар меҳнатини энг тўла тақсимлашдир. Бунда ишлаб чиқаришнинг ҳар бир айрим жараёни ишлаб чиқариш операциясининг таркибий қисмларига бўлинади. Масалан, махсус соф болт тайёрлашнинг технологик жараёни темирчилик-металл тоблаш, челангар (токарлик) - йуниш, нақш солиш ва ўйиш, фрезерлик-болт бошидаги қирраларини фрезерлаш операцияларидан иборат.

Касбий меҳнат тақсимоти ишчиларнинг касбий ихтисосларига қараб амалга оширилади ва иш жойида у ёки бу касб (ихтисос) бўйича иш бажариш назарда тутилади. Ҳар бир тур ишнинг ҳажмига қараб ишчиларга бўлган талабни — цех, участка, ишлаб чиқариш, корхона, бирлашма ва ҳоказолар учун касблар бўйича талаб қилинадиган ишчилар сонини белгилаш мумкин.

Иқтисодий томон деганда макро ва микроиқтисодиёт даражасидаги корхоналарда меҳнат самарадорлигини ўстириш ҳамда маҳсулот сифатини яхшилаш назарда тутилади.

Физиологик томон деганда шундай меҳнат тақсимоти кўзда тутиладики, унда ишдаги бир хиллик киши танасининг турли қисмларига оғирлик (нагрузкка) бир текис бўлмаслиги, узоқ вақт (ойлар, йиллар) давомида ишда бир хил ҳаракат натижасида толиқиш юз бермайдиган бўлсин.

Ижтимоий томон деганда операцияларнинг шундай тузилмаси зарурлиги назарда тутиладики, унда иш қилувчининг жисмоний ва ақлий иши навбатлашсин ёки қўшиб олиб бориладиган бўлиб, меҳнат ёқимли бўлсин, унинг мазмундорлиги ошсин, ишнинг жисмоний қисми камайсин, жисмоний меҳнат билан ақлий меҳнат ўртасидаги тафовут камайиб борсин.

Бироқ меҳнат тақсимоти — бу, фақат меҳнат фаолиятининг бир томонидир, холос. У айрим ходимлар ва улар гуруҳларининг умумий меҳнат жараёнидаги айрим ишчилар меҳнатини бирлаштиришни талаб қилади. Барча даражадаги ўзаро боғланган меҳнат жараёнларида айрим ижрочиларнинг иш ўринларидан тортиб бутун-бутун корхоналар, кичик тармоқлар ва халқ хўжалигининг ўзаро боғланган тармоқларигача бирлаштиришни тақазо этади. Бу *бирлаштириш, меҳнат фаолияти жараёнидаги алоҳида ихтисослаштирилган ижрочилар ўртасидаги алоқаларнинг ўрнатилиши меҳнат кооперацияси деб аталади* ва меҳнат фаолиятининг ташкил этилишидаги энг муҳим элементлардан бири ҳисобланади.

Меҳнат кооперациясининг мақсадга мувофиқ ташкилий шакллари танлаш — меҳнатни ташкил қилишнинг меҳнат тақсимо-тидан кейинги, иккинчи муҳим масаласидир.

Ижтимоий ва ҳусусий сектор корхоналарида техниканинг ривожланиш даражасига, ишлаб чиқариш жараёнлари, тизимининг ташкил этилиш характери ва усулларига қараб меҳнат кооперациясининг турли шаклларида фойдаланилади.

Ихтисослаштирилган цехларнинг цехлараро кооперацияси. Бунда корхонадаги бир неча цех жамоасининг бир хил ишлаб чиқариш жараёнида ёки турли бўлса-да, бир-бири билан боғлиқ ишлаб чиқариш жараёнларида режали равишда ва биргаликда иштирок этиши тушунилади.

Асосий цехлар билан уларни материаллар, идиш ва ҳоказолар билан таъмин этиб турувчи кўмакчи цехлар ўртасидаги меҳнат кооперацияси ҳам худди шундай бўлади.

Ҳар бир корхонада асосий ишлаб чиқаришни тайёрлаш, ишлаб бериш ва чиқариш цехлари ўртасида меҳнат кооперацияси мавжуд бўлади. Бундай цехлараро меҳнат кооперацияси шунга асосланадики, тайёрлов цехларининг жамоалари ишлаб бериш цехларини зарур яримфабрикатлар билан таъминлаб турадилар, яримфабрикатлар бу цехларда ишланиб, чиқариш цехига ўтказилади, чиқариш цехида эса бу корхона маҳсулоти тамомила ишланиб бўлади. Мазкур цехлар ўртасида маҳкам меҳнат кооперацияси, бундаги жамоаларнинг меҳнат фаолиятида тўла уйғунлик бўлган тақдирдагина истаган бир корхонада режали равишда узлуксиз тайер маҳсулот ишлаб чиқариш таъмин этилади.

Ихтисослаштирилган участкаларнинг цех ичидаги меҳнат кооперацияси. Бу цех ичидаги бир неча участка жамоаларининг бир хил ишлаб чиқариш жараёнида ёки ҳар хил бўлса-да, бир-бири билан боғлиқ ишлаб чиқариш жараёнларида режали ва биргалашиб иштирок қилишидир.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг жамоатчилик (жамоачиллик) шаклини ва тизимини ишчилар идрок қилишлари қуйидаги омилларга; жамоадаги ижтимоий вазиятга, билим даражасига, ходимларнинг ёши, малакаси, ишлаб чиқариш стажига, айрим операцияларни нормалаш ҳолатига, иш ҳақи тизимининг тузилиш ва қўлланиш усули ва ҳоказоларга боғлиқ.

Социологлар томонидан ўтказилган илмий тадқиқотлар шуни кўрсатадики, меҳнатни ташкил этишнинг бригада шакли жорий бўлган участкаларда ишлаб чиқариш фаолиятидан қаноат ҳосил

қилган ишчилар салмоғи индивидуал меҳнат шакли ҳукм сурган участкалардагидан кўра анча юқори бўлиб, текширилган соннинг қарийб 82 фоизини ташкил этади. Меҳнат индивидуал тартибда ташкил этилган участкаларда меҳнат фаолиятидан қаноат ҳосил қилган ишчилар 54-60 фоизни ташкил қилади.

Меҳнат тақсимоти ва кооперация корхоналарнинг ихтисослашуви ва кооперациясини объектив зарур қилиб қўйди. Ходимлар ва бўлимлар жамоаларининг манфаатларини ҳисобга олган ҳолда уларнинг мақсадга мувофиқ ихтисослашувисиз, ваколат доирасини қатъий чегаралаб, биргаликда иш бажарувчи барча қатнашчиларнинг аниқ ўзаро ёрдам кўрсатишини ташкил этмасдан туриб, меҳнат самарали бўлишини таъминлаш мумкин эмас.

Меҳнат тақсимоти ва кооперация ўзаро боғланган ҳамда бири-бирини тақазо этади. У шу нарсада ифодаланадики, меҳнат вазифаларини чегаралаб, муайян ходимларга (ходимлар гуруҳига) бириктириб қўйиш уларнинг ўзаро ёрдам кўрсатиш предметини олдиндан белгилаб беради. Шунинг учун ҳам меҳнат тақсимоти тушунчаси кенг маънода ундан ажратиб бўлмайдиган кооперация тушунчасини ҳам таърифлайди. Шу билан бирга одамларнинг биргаликдаги фаолият жараёнидаги ўзаро ёрдам кўрсатиш шакллари, ўз навбатида, яқка тартибдаги ва жамоа тарзидаги меҳнат тақсимотининг тегишли чегараларини белгилаб беради.

Меҳнат тақсимоти ва кооперацияси жараёнларининг ўзгарувчанлиги техника, технология ва ишлаб чиқаришни ташкил этишдаги ўзгаришларга, шунингдек, ишлаб чиқариш миқёсларига боғлиқ. Донали ва кичик серияли ишлаб чиқаришда меҳнат тақсимотининг йириклашган шакллари — ашёли ва деталли шакллар устун, тайёр буюм ёки деталь тўла-тўқис битта иш жойида битта ёки бир нечта кенг ихтисосли ижрочилар томонидан тайёрланади. Бунда универсал ускуналар ишлатилади, ишчилар эса юқори малакали ва етарли даражада кенг ихтисосли бўлиши керак.

Бироқ меҳнат тақсимоти аниқ ифодаланган **чегараларга** эга. Аввало **технология чегаралари**: масалан, токарлик станогида детални чархлашдаги битта айланиш, буюмни монтаж қилишда битта йиғув жуфти ва шу кабилар бунга мисол бўлиши мумкин. Ҳар қандай операция бир неча меҳнат амалларидан, умумий мақсадли вазифа билан боғлиқ бўлган ҳаракатлардан ташкил топади.

Кўп ҳолларда технологик чегараларга яқинлашиш имконини бермайдиган меҳнат тақсимоти ҳам муҳим аҳамиятга эга. **Иқтисо-**

дий чегара ишлаб чиқариш циклининг умумий давом этиши ва меҳнат сарфи даражаси билан белгиланади. Асосий ишлаб чиқаришдаги чуқур меҳнат тақсимоотида иккита мураккаблик мавжуд: биринчиси — тор ихтисослашган битта иш ўрнидан бошқасига буюмларни ташишга ва операцияларро техник назоратга қўшимча вақт сарф этилади; иккинчиси - кўпгина операциялар вақт жиҳатидан белгиланган чегарадан чиқиб кетиши мумкин, бу эса аввалги операциялар билан боғлиқ меҳнат буюмларини кутиш туфайли бирмунча вақтнинг бекор сарф бўлишига олиб келади. Натижада асосий ва ёрдамчи операцияларнинг умумий меҳнат сарфи даражаси ортиб кетиши, ишлаб чиқариш циклининг вақти эса қисқармасдан, кўпайиб ҳам кетиши мумкин. Оммавий ишлаб чиқаришда конвейерларнинг татбиқ этилиши бу хилдаги салбий ҳодисалар камайишига олиб келиши, бироқ бу жараён яна бошқа бир психофизиологик чегарани келтириб чиқариши мумкин.

2.4. Иш ўринларини ташкил этиш, режалоштириш ва хизмат кўрсатиш

Меҳнат тақсимооти ва кооперациясининг ҳар қандай шаклларида ижрочилар самарали, юқори унум билан ишлашининг зарур шarti иш ўринларини ташкил этиш ва уларга хизмат кўрсатишдир. Иш ўрни ҳар қандай ишлаб чиқариш ва меҳнат жараёнининг биринчи бўғини бўлиб, айнан унда ишлаб чиқариш жараёни учта элементининг ҳаммаси: меҳнат ашёлари, меҳнат воситалари ва ишчи кучи, яъни ижрочи ходимнинг жонли меҳнати яхлитлашади, янги истеъмол қийматлари, меҳнат маҳсулотлари яратилади. Шунинг учун ҳам иш ўринларини ташкил этишга катта эътибор берилади.

Иш ўрни — ишлаб чиқариш маконининг бир қисми бўлиб, унда барча асосий ва ёрдамчи технология ускуналари, мосламалар, асбоблар, иш мебеллари ва махсус қурилмалар жойлашган ва улар муайян турдаги ишларни бажариш учун мўлжалланган бўлади. Иш ўрни ичида иш зонаси ажратилади, бу уч ўлчовли макон бўлиб, унинг доирасида ходимнинг барча асосий меҳнат ҳаракатлари амалга оширилади. Бу зона иш ўрнининг энг фаол қисми ҳисобланади ва уни ташкил этишга алоҳида талаблар қўйилади: инсоннинг антропометрик ва биомеханик параметрларига мос келиши, физиологик жиҳатдан оқилона иш вазиятини, тана аъзоларининг меҳнат ашёлари, асбоб ёки машиналар ва механизмларни бошқариш орган-

ларига етиши, шунингдек, меҳнат ҳаракатларининг хавфсизлигини ва меҳнат шароитларининг зарарсизлигини кафолатлаши керак. Иш ўрни ва иш зонасини ташкил этишга қўйиладиган талаблар иқтисодийёт фанининг махсус тармоғи — «Эргономика» томонидан ишлаб чиқилади. Бу фаннинг вазифаси — инсоннинг меҳнат жараёнларидаги функционал имкониятларини ўрганиш ва энг мақбул меҳнат шароитларини яратиш юзасидан тавсияномалар ишлаб чиқишдир. Бу шароитлар асбоб - ускуналар, меҳнат шароитлари ва технологиянинг тузилиши инсон организмнинг психофизиологик хусусиятларига мос келишини таъминлайди.

Бутун иш ўринлари бир қатор белгиларига кўра таснифлаштирилади. Механизация даражаси бўйича улар 5 гуруҳга бўлинади: қўл, машина-қўл, механизациялашаган; автоматлаштирилган ва аппаратурали иш ўринлари.

Ихтисослашув белгиси бўйича барча иш ўринлари ихтисослашган ва универсал иш ўринларига бўлинади. Мазкур вазифаларни бажариш учун жиҳозланган ихтисослашган иш ўринларида бир хил ёки операциянинг мазмунини ва ишлар тури бўйича бир-бирига яқин вазифалар бажарилиши мумкин (қолипловчи, термист, бурғуловчи, ҳисоблаш машинаси оператори ва ҳоказоларнинг иш ўринлари). Универсал иш ўринларида хилма-хил ишлар бажарилади. Бундай иш ўринлари, одатда, асбоб-ускуналар кичик сериали ва бир хил ишлаб чиқариш шароитида бир иш туридан тезда бошқасига ўтиб ишлаш имконини берадиган бир қатор станоклар ва механизмлар бўлади (масалан, таъмирлаш - техника устахоналари, аҳолига маиший хизмат кўрсатиш ва шу каби шароитларда).

Меҳнат тақсимоти белгиси бўйича иш ўринлари икки турга — якка тартибдаги иш ўринлари ва жамоа иш ўринларига ажратилади. Якка тартибдаги иш ўрнида ҳар доим битта ижрочи ходим банд бўлади. Жамоа иш ўринларида меҳнат жараёнлари бир гуруҳ ходимлар томонидан амалга оширилади (масалан, меҳнатни бригада тартибда ташкил этганда, йирик машина агрегатларига ва аппаратура тизимларига ва шу кабиларга хизмат кўрсатганда). Бу ўринда кадрларни танлаш ижрочилар ўртасида вазифаларни аниқ тақсимлаш ва ҳар бир ходимнинг жамоа меҳнатига қўшган меҳнат ҳиссасига ҳолисона баҳо бериш муҳим аҳамиятга эга.

Иш ўрнини таъминлаш деганда унда жамланган меҳнат воситалари: асосий технологик ва ёрдамчи асбоб-ускуналар технологик ва ташкилий жиҳозлар билан алоқа ва сигнал бериш воситалари,

меҳнатни муҳофаза қилиш ва хавфсизлик техникаси мажмуаси тушунилади.

Иш ўрнини режалаштириш деганда ишлаб чиқаришнинг ўзаро бир-бири билан функционал жиҳатдан боғланган барча воситалари, меҳнат буюмлари ва ходимнинг ўзи уч ўлчовли маконда мақсадга мувофиқ жойлашуви тушунилади. Бунда меҳнат воситалари ва буюмларнинг жойлашуви иккита асосий талабга жавоб бериши лозим: бир томондан, иш жойида ҳамма нарсанинг бир ерда тўпланиб қолишига, иккинчи томондан, ортиқча ҳаракатларга, меҳнат буюмлари, жиҳозлар ва тайёр маҳсулотлар орасида у ёқдан бу ёққа юришларга барҳам берилиши керак. Меҳнат воситалари ва буюмларини жойлаштириш қондаларининг бузилиши, одатда, иш вақтининг унумсиз сарф этилишига ва ходим куч-ғайратининг бекор кетишига, у эртaroқ чарчаб қолиши ва меҳнат унумдорлигининг пасайишига олиб келади. Иш ўрнини оқилона режалаштиришни таъминлаш учун қуйидаги тамойилларга риоя қилиниши зарур:

- иш макони энг кичик, лекин иш ҳолатларида антропометрик кўрсаткичларни ҳисобга олган ҳолда барча меҳнат ҳаракатларининг эркин амалга оширилиши учун етарли бўлиши лозим;

- асбоб-ускуналарнинг жойлаштирилиши асосий иш зонасида амалга оширилиши, улар бошқариш органлари бўлса, ходимнинг қўли етадиган доирада бўлиши керак;

- ходим учун қулай иш ҳолатининг яратилиши, у ортиқча ҳаракатлардан — айланиш, бурилиш, эгилиш ва чарчашни келтириб чиқарадиган ортиқча куч-ғайрат сарфлашдан холи бўлиши лозим;

- барча ҳолларда иш ҳолати гавданинг, бош ва қўл-оёқларнинг қулай ҳаракат қилишини таъминлаши лозим;

- иш зонасининг яхши кўзга ташланишини, меҳнат қуроллари, асбоб, механизм ва приборларнинг яхши бошқарилишини таъмин этмоғи даркор;

- ҳар бир иш ўрнининг технологик жиҳатдан ўзаро боғлиқлигини, меҳнат буюмлар орасидаги масофани ва уларнинг жойлаштирилишини, меҳнат воситалар ва ходимлар меҳнат ҳаракати мазмунини ўрганиш лозим;

- иш бажариладиган юзанинг баландлиги ва ходимнинг ўтириш баландлиги ёки оёқлар остидаги тагликлар баландлиги (тик туриб ишлаганда) муҳим аҳамиятга эга. Бу баландликлар тартибга солиб турилиши керак, бу эса бўйи турлича бўлган ишчиларнинг

ишлаши учун қулайлик туғдиради;

- иш ўрнини, иш ҳолатини ва ишлаб чиқариш мебелини шундай режалаштириш керакки, ходимнинг кўзи билан меҳнат буюми ўртасидаги физиологик жиҳатдан мақбул бўлган масофа алоҳида аниқ бажариладиган ишларда - 25 см, аниқ ишларда - 25-35 см; кўриш идрокига унчалик юқори талаблар қўйилмайдиган ишлар гуруҳида 35-50 см, иш бажаришда кўриш фокуси иккинчи даражали аҳамиятга эга бўлган ишлар соҳасида 50 см дан ортиқ бўлиши муҳимдир.

Иш ўринларига хизмат кўрсатиш ишлаб чиқариш шароитларида меҳнатни ташкил этишнинг жуда муҳим элементи ҳисобланади. У иш ўринларини меҳнат воситалари, буюмлари билан таъминлаш ва ишлаб чиқариш хусусиятига эга бўлган турли хизматлар кўрсатиш бўйича бутун бир тадбирлар тизимини қамраб олади.

Хизмат кўрсатиш тизими — бу, асосий ишчиларнинг иш ўринларини узоқ вақт мобайнида — бир сменадан тортиб то бир ҳафтагача, ҳатто, бир йилгача юқори унумли, бир маромда ишлаш учун зарур бўлган барча керакли нарсалар билан таъминлайдиган ёрдамчи ишларни бажариш соҳасидаги бутун бир тадбирлар мажмуидир. Ривожланган йирик ва яхши ташкил этилган ишлаб чиқаришда хизмат кўрсатишнинг қуйидаги ўнта функцияси мавжуд:

1. Ишлаб чиқариш - тайёрлаш функцияси. Унга ишларни иш ўринлари бўйича тақсимлаш, хом ашё ва материалларни буглаш, техник ва иқтисодий ҳужжатлар (чизмалар, схемалар, наряд-топшириқлар ва шу кабилар) билан таъминлаш, шунингдек, турли ёрдамчи материаллар ишлаб чиқариш киради. Асосий ишлаб чиқаришнинг муваффақияти ҳам кўп жиҳатдан яхши тайёрлашга боғлиқ.

2. Асбоблар функцияси. Унинг вазифаси — асосий ишлаб чиқаришни асбоб ва мосламалар билан таъминлашдир.

3. Созлаш функцияси. Ишлатиладиган асбоб-ускуналар қанчалик мураккаб бўлса, созлаш функциясининг роли шунчалик кўпроқ сезилади. Дастлабки созлаш, янги ёки тузатилган жиҳозни ўрнатиш, мослаш, тўғрилаш, ишлашини назорат қилишдан иборат. Қайта созлаш - янги технологияга ва янги маҳсулот ишлаб чиқаришга ўтишда жиҳозларни алмаштириш ва тартибга солишдан иборат; қисман созлаш - асбоб-ускуналар ишида пайдо бўлган камчиликларни, мосламалар ва жиҳозлардаги айрим носозликларни тугатишни билдиради.

4. Энергетик функция — цехлар, участкалар ва иш ўринларини энергия билан таъминлаш борасида энергетика қурилмалари ва мосламалари билан таъминлашда хизмат кўрсатишдир.

5. **Таъмирлаш функцияси** — асбоб-ускуналарни жорий таъмирдан чиқариш ва профилактик хизмат кўрсатишдан, шунингдек, тайёр ҳолда олинмайдиган эҳтиёт қисмларни тайёрлаш ёки тиклашдан иборат.

6. **Назорат функцияси** — маҳсулот ёки ишлар сифатини мунтазам равишда назорат қилиб боришни, шунингдек, четдан олинмайдиган хом ашё, материаллар ва чала маҳсулотлар ёки бутловчи буюмларни қабул қилиш, синаб кўриш ва таҳлил этишни таъминлайди. Унинг муҳим вазифаси ҳисобга олиш, таҳлил этиш, маҳсулот яроқсизлигининг олдини олишдир.

7. **Транспорт функцияси.** Унинг асосий вазифаси - хом ашё, материал, чала маҳсулотлар ва бутловчи буюмларни иш ўринларига етказиб бериш, меҳнат буюмларини иш ўринлари, участкалар ва цехлар ўртасида ташиш, тайёр маҳсулотни омбор ёки истеъмолчиларга етказиш, шунингдек, ишлаб чиқариш чиқиндиларини ташишдир. Бундан ташқари, транспорт функциясига ортиш-тушириш ишлари ва омборлардаги ишлар ҳам киради.

8. **Таъмирлаш-қурилиш функцияси.** Унинг вазифасига бинолар, иншоотларни ишчи ҳолатида сақлаш, уларни жорий ва баъзи ҳолларда эса ўртача таъмирлашни амалга ошириш, авариялар ва табиий офатлар оқибатларини тугатиш, майда ёрдамчи иншоотларни қуриш, йўллар ва кириш йўлакларини таъмирлашдир.

9. **Хўжалик-маиший функция** — ишлаб чиқариш ва маиший биноларда тозалик ва тартибни сақлашга хизмат қилади, ишловчиларни ичимлик сув, махсус овқат (сут, колорияли нонушта, шарбатлар) билан, шунингдек, ишлаб чиқаришдаги маиший хизматнинг барча турлари билан таъминлайди.

10. **Омбор функцияси.** Агар корхонада юклар оқими катта, мураккаб ва кенг тармоқли омбор хўжалиги мавжуд бўлса, транспорт функциясидан ажралиб чиқади.

2.5. Меҳнатни ташкил этишда меҳнатни нормалашнинг аҳамияти

Меҳнатни ташкил этишда уни нормалаш катта роль ўйнайди. Меҳнатни нормаларсиз, яъни (микдори ва сифатини) бирор ҳажмдаги иш ёки операцияларни бажариш учун зарур бўлган меҳнатни белгиламай туриб, уни ташкил этиб бўлмайди.

Меҳнатни нормалаш энг самарали меҳнат усули ва усулларини

танлашда, меҳнат тақсимоти ва кооперациясининг энг яхши шакллари-ни, иш жойларини ташкил этиш ва уларга хизмат кўрсатишнинг рационал тизимини белгилашда қўлланилади. Меҳнатни нормалаш — бу, ишлаб чиқаришни бошқариш соҳасидаги иқтисодий фаолиятнинг муҳим тури бўлиб, унинг ёрдамида зарур меҳнат харажатлари белгиланади, натижалари аниқланади, турли тоифадаги ходимлар меҳнатининг кооперацияси амалга оширилади, улар иш ўринларига қўйилади. Ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этиш эҳтиёжларидан келиб чиқиб, меҳнат нормалари турли кўринишларда намоён бўлади. Меҳнат нормаларининг барча турлари орасида асосийси — вақт нормаси бўлиб, унинг воситасида меҳнатни ташкил этиш эҳтиёжлари учун бошқа (ҳосила) нормалар: маҳсулот ишлаб чиқариш нормаси (иш даври давомийлигини вақт нормасига бўлиш билан аниқланади); хизмат кўрсатиш нормаси (хизмат кўрсатиладиган ишчилар сони билан ифодаланади); хизмат кўрсатиш сони нормаси (бирон бир станок, агрегат ёки поток линиясига хизмат кўрсатиш учун зарур бўлган ишчилар сони билан ифодаланади); бошқарувчанлик нормаси (ишлаб чиқаришнинг муайян раҳбарига бўйсинувчи ходимлар сони билан ифодаланади) белгиланади.

Меҳнат нормалари ходимларнинг иш билан банд бўлиш даражасини белгилайди, иш вақтидан самарали фойдаланиш даражасига, меҳнат интизоми ҳолатига таъсир кўрсатади, ишнинг рационал суръати ва мароми (ритми)ни белгилашга ёрдам беради. Меҳнат нормалари ходимлар сонини, уларнинг меҳнатига тўланадиган иш ҳақи миқдорини белгилашга асос бўлади.

Юқорида таъкидланганларнинг ҳаммаси меҳнатни ташкил этишнинг барча йўналишлари бўйича кўриладиган тадбирларни ишлаб чиқиш ва жорий қилишда меҳнатни нормалашнинг етакчи роли борлигини кўрсатади. Бу ишни фақат нормаларни ишлаб чиқиш усуллари яхшилашдан, уларнинг асослилик даражасини оширишдан, нормалаштириладиган иш соҳаларини кенгайтиришдангина иборат қилиб қўйиш нотўғри. Меҳнатни нормалашни такомиллаштириш саноат корхоналари ходимларининг меҳнатини ташкил этишни яхшилаш воситаси бўлмоғи лозим.

Меҳнат нормалари меҳнатни ташкил этишнинг муҳим йўналишларидан бири бўлиб, уни такомиллаштиришнинг икки муҳим вазифасини белгилаб берди. Бу вазифанинг **биринчиси** — нормалашни татбиқ қилиш соҳасини барча чоралар билан кенгайтириб, унга барча ишчи, муҳандис-техник ходимлар ва хизматчилар меҳнатини киритиш керак. Бу вазифанинг **иккинчиси** эса, нормалашнинг илмий ва амалий дара-

жасини юксалтиришни кўзда тутадик, нормалар меҳнатни ташкил этишни кенг жорий қилиш ишига катта ёрдам кўрсатсин.

Меҳнатни нормалашни такомиллаштириш, унинг илмий-амалий даражасини юксалтириш ва татбиқ қилиш соҳасини кенгайтириш гоят катта аҳамиятга эга, чунки ҳали айрим корхоналарда тажриба-статистик нормалар салмоғи катта бўлиб, улар чуқур таҳлил асосида ишлаб чиқилган эмас. Ҳолбуки, ишловчилар сони ва тизимини тўғри белгилаш, уларни тўғри жой-жойига қўйиш, моддий ва маънавий рағбатлантиришнинг энг мувофиқ шакллари танлаш илмий жиҳатдан асосланган нормалашга боғлиқдир.

Меҳнат сарфининг ҳар жиҳатдан асосланган нормаларидан фойдаланиш корхонада ишчи кучларини тўғри жой-жойига қўйиш билан боғлиқ бир қанча масалаларни ҳал этишда катта аҳамият касб этади. Бундай масалалар жумласига, масалан, қуйидагилар киради:

- **иш ҳажминини эътиборга олиб ходимларни индивидуал тартибда иш жойларига қўйиш ва иш участкаларини белгилаш.** Бунда ҳар бир ишчи бутун иш кунини иш билан таъмин этилади;

- **касблар ўриндошлиғи масаласи.** Буни ҳал этиш учун дастлаб ўриндошлик билан қилинадиган ишлар меҳнат сарфининг асосли нормаларидан фойдаланиш, иш кунининг ҳар хил пайтларида ходимларнинг асосий иш билан банд бўлиш даражасини ўрганиш асосида белгилаб чиқиш талаб этилади;

- **кўп станокда ишлаш масаласи.** Буни ҳал этиш учун меҳнат операцияларини бажаришда қўл ва машина билан қилинадиган ишларга сарф бўладиган вақт нисбатларини ҳам, иш куни давомида ишчининг иш билан банд бўлиш, ускуналарнинг эса ишлаб туриш даражасини ҳам хронометрик ва иш кунини бошдан-оёқ тинмай кузатиб бориш йўли билан синчиклаб ўрганиш талаб қилинади;

- **ишлаб чиқариш бригадаларини тузиш масаласи.** Бунинг учун дастлаб бригадага юкланадиган ишнинг миқдор ва сифат тизими ўрганилади, касб ва малака жиҳатидан қанча ишчи талаб қилиниши белгиланади, сўнгра бригада аъзоларига ишнинг тўғри тақсим қилинганлиги, иш куни давомида ускуналардан тўла ва тўғри фойдаланиши текширилади.

Бу масалаларнинг ҳаммаси меҳнат сарфининг асосли нормалари ҳамда иш кунини бошдан-оёқ кузатиб бориш ва хронометраж усули ёрдамида муваффақиятли ҳал этилиши мумкин.

Юқорида таъкидланганлардан келиб чиқиб, меҳнатни нормалаш меҳнатни ташкил этишга жиддий таъсир кўрсатади, деган хулоса чиқариш мумкин.

Қисқача хулосалар

Меҳнатни ташкил этишнинг зарурлиги объектив равишда мавжуд бўлган ва доимий равишда ривожланиб боровчи категориялар: меҳнат тақсимоти ва кооперацияси билан боғлиқдир. Меҳнат тақсимотининг чегаралари муҳим аҳамиятга эга бўлиб, уларнинг бузилиши, одатда, меҳнат унумдорлигининг, маҳсулот таннархи ва шу кабиларнинг ўзгаришига олиб келади.

Меҳнат тақсимоти ва кооперациясининг ҳар қандай шаклларида ходим самарали ишлашининг зарур шarti иш ўринларини ташкил этиш ва уларга хизмат кўрастишдан иборат. Шуни ҳисобга олиш зарурки, кишиларнинг ҳеч қандай биргаликдаги меҳнатини уларнинг қўйилган мақсадга эришиш йўлидаги меҳнат амаллари ва саъй-ҳаракатларини бирлаштирмасдан туриб амалга ошириш мумкин эмас.

Меҳнатни нормаллаштириш меҳнатни ташкил этиш жараёнига бевосита таъсир кўрсатади.

Назорат ва муҳокама учун саволлар

1. Меҳнат фаолияти нима?
2. Меҳнат фаолиятини ташкил этишнинг асослари нималардан иборат?
3. Жамиятда меҳнат тақсимотининг қандай турлари мавжуд?
4. Корхонадаги меҳнат тақсимотининг асосий кўринишларини санаб ўтинг ва қисқача тавсифлаб беринг.
5. Корхонада меҳнат кооперациясини такомиллаштиришнинг асосий йўналишларини баён қилинг.
6. Меҳнат тақсимотининг оптимал чегаралари қандай ва нима сабабдан уларни аниқлаш зарур?
7. Иш ўрнини ташкил этишга қандай талаблар қўйилади?

Асосий адабиётлар

1. Абдураҳмонов Қ.Х., Мамарасулов Ф.У. Меҳнат иқтисоди (Ўқув-услубий қўлланма), Тошкент, ТДИУ. 1996.
2. Абдураҳмонов Қ.Х., Назаров А.Ш., Холмўминов Ш.Р. ва бошқалар. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси (Дарслик).-Т.: «Ўқитувчи», 2001.
3. Адамчук В.В. и др. Экономика и социология труда. Учебник. - М.: ЮНИТИ, 1999.
4. Рофе А.И. Научная организация труда (Учебное пособие). - М.: 1998.
5. Назаров А.Ш. Меҳнатни ташкил этиш ва нормаллаштириш (Маърузалар матнлари) - Т.: ТДИУ, 2000.

III боб

МЕҲНАТ РЕСУРСЛАРИНИНГ ШАКЛЛАНИШИ ВА УЛАРДАН ФОЙДАЛАНИШ

3.1. Меҳнат ресурслари ижтимоий-иқтисодий категория сифатида

Моддий неъматлар ишлаб чиқариш ва хизматлар кўрсатиш иккита зарур таркибий қисмдан: бир томондан, моддий ресурслар (хом ашё, асбоб-ускуналар ва ҳоказо)дан ва иккинчи томондан, инсон ресурсларидан, яъни касб малакалари ва билимларига эга бўлган ходимлардан иборат. Бошқачароқ қилиб айтганда, мамлакат аҳолисининг бир қисми бўлган инсон ресурслари моддий ресурслар билан бир қаторда иқтисодий ривожланиш омили сифатида ҳам намоён бўлади. Бироқ бу омиллар ўз хусусиятларига қараб бир-бирларидан муҳим белгилари билан фарқланади.

Инсон ресурслари — булар одамлардир. Улар фақат моддий неъматлар яратиб қолмай, шу билан бирга уларни истезмол ҳам қиладилар. Одамлар ўзларнинг моддий ва маънавий эҳтиёжлари жиҳатидан унчалик бир хил эмаслар. Бунга уларнинг жинси, ёши, соғлиғи, оилавий аҳволи, маълумот даражаси ва бошқа ижтимоий, психофизиологик сифатлари сабаб бўлади. Шунинг учун бир киши иккинчисига ўхшамайди.

Иқтисодиётда амалга оширилаётган ислоҳий ўзгаришлар даврида ҳамма нарсаларни инсон эҳтиёжлари ва тақдири билан мувофиқлаштириш муҳимдир.

Меҳнат ресурслари мамлакат аҳолисининг ўз психофизиологик ва ақлий сифатлари билан моддий неъматлар ишлаб чиқаришга ёки хизматлар кўрсатишга қодир бўлган қисмидан иборатдир.

Меҳнат ресурслари деб, ўзининг ақлий ва жисмоний меҳнати билан ижтимоий ишлаб чиқаришда иштирок этадиган меҳнатга қобилиятли кишилар тўпламига айтилади.

Бу таърифдан шу нарсга келиб чиқадики, меҳнат ресурслари ўзига иқтисодиётда меҳнат билан банд бўлган кишиларни ҳам, меҳнат билан банд бўлмаса ҳам меҳнат қилишлари мумкин бўлган кишиларни ҳам қамраб олади. Бошқача айтганда, меҳнат ресурслари ҳақиқий (реал) ва потенциал ходимлардир.

Маънавий ривожланиш даражаси деганда умумтаълим ва кас-

бий билимлар ҳамда кўникмалар, шахсий хусусиятлар тушунилади. Бу хусусиятлар инсоннинг танлаган фаолият соҳасида муваффақиятли ишлаши учун зарур шарт ҳисобланади.

Инсоннинг ҳар иккала сифати бўлган жисмоний ва маънавий ривож тасвирларининг аҳамияти иқтисодиётнинг ривожланиб боришига қараб доимий ҳолда ўзгариб боради. Бу ҳол, ўз навбатда, меҳнат соҳасидаги мавжуд жаҳон тамойилини тўлиқ акс эттиради, иқтисодиётда ва умуман, жамиятда тез ва чуқур ўзгаришлар бўлиб турган даврларда кишиларнинг жисмоний ва маънавий фазилатлари роли айниқса ортади.

Бозор иқтисодиётига ўтиш эса аксинча, инсоннинг ташаббускор ва фаол бўлишини назарда тутди. Унинг қандай яшаши ўзининг янги иқтисодий тизимга сингиб, у билан ҳамоҳанг бўлиб кетиш маҳоратига боғлиқ. Инсоннинг жисмоний имкониятлари ва маълумотлилиқ даражаси, маънавияти қанчалик юқори бўлса, бу нарсга шунчалик муваффақиятлироқ кечади.

Зарур жисмоний ва маънавий имкониятлар инсоннинг ёшига боғлиқ. Улар инсон ҳаётининг илк ва етук даврларида шаклланади ва ривожланиб, қарилик чоғида эса, табиий равишда бирмунча камайиб боради.

Ёш чегараси эркаклар 59 ёшга, аёллар 54 ёшга етгандан сўнг пенсия олиш ҳуқиқи билан белгиланади. Бироқ бу қоидадан истисно ҳам бор. Организмга юксак руҳий физиологик босимлар билан боғлиқ касб фаолиятининг айрим турлари учун пенсия чизиги сезиларли равишда 5-10 йилга пастроқ, баъзан ундан ҳам кўпроқ. Бу ерда имтиёзли шартларда қарилик пенсияси тизими амал қилади. Аёллар учун пенсия ёши одатдаги халқаро тажриба даражасида бўлсада, ҳамма жойда эркакларнинг ўртача умир кўриши аёлларга нисбатан сезиларли равишда камроқдир.

Бу нарсга кўп ҳолларда ноқулай оғир меҳнат шароитлари билан боғлиқдир. **Шунингдек, бу нарсга зарур бўладиган “меҳнат шакли”ни сақлаш имкони йиллар ўтиши билан йўқолиб борадиган касблар билан шуғулланиш учун** (масалан балет) ҳам тааллуқлидир.

Кузатишлар шуни кўрсатадики, реал ҳаётда кўпгина «имтиёзли пенсионерлар» аввалги касбларида ёки бошқа ишларда ўз ишларини давом эттирмоқдалар, шунинг учун ҳам улар меҳнат ресурслари таркибида қоладилар. Ишламаётган пенсионерлар эса меҳнат ресурсларининг таркибидан чиқарилади.

Меҳнатга лаёқатли ёшдаги кишиларнинг маълум қисмини сира

ишламаган ёки соғлиғи ёмон бўлганлиги учун ишлашдан тўхтаган кишилар ташкил этади. Бу ўринда гап I ва II гуруҳ ногиронлари ҳақида бормоқда, давлат уларни пенсия билан таъминлаб туради. Бу кишилар меҳнат ресурслари таркибига киритилмайди. Бироқ I ва II гуруҳ ногиронларининг айримлари (агар ишлаб чиқаришда қулай шароитлар яратилса) ишлашлари мумкин. Шунинг учун ҳам меҳнатга лаёқатли ёшдаги ишлаши мумкин бўлган, давлат томонидан пенсия ёши белгиланган ёшгача бўлган фуқоралар меҳнат ресурсларига киради (I ва II гуруҳ ногиронларидан ишламайдиганлари бундан мустаснодир). Меҳнатга лаёқатли ёшдаги аҳоли орасида ишламайдиган ногиронларнинг сони нисбатан камроқ ва нисбатан барқарордир.

«Меҳнатга лаёқатли ёшдаги меҳнат қилишга қобилиятли аҳоли» тушунчасини таърифлаб олгандан кейин меҳнат ресурсларига кирадиган фуқороларнинг бошқа категорияларига — ишлайдиган ўсмирлар ва ишлайдиган пенсионерларга ўтиш мумкин.

Фуқороларнинг ана шу қисми мамлакат хўжалигидаги меҳнат билан бандлигининг ҳуқуқий асоси ҳамиша қонун билан белгиланади. Хусусан, ҳозирги вақтда Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги қонунида меҳнат ҳуқуқини руёбга чиқариш аҳолининг меҳнат билан бандлиги соҳасидаги давлат сиёсатининг энг муҳим тамойилларидан бири сифатида тилга олинган.

Ривожланган мамлакатларда аллақачон «иқтисодий жиҳатдан фаол аҳоли» тушунчаси қарор топган. Ҳалқаро стандартларга мувофиқ уларга меҳнат билан банд аҳоли ва иш қидираётган ишсизлар киради. Шунингдек, «фуқоролик жиҳатидан иқтисодий фаол аҳоли» тушунчаси ҳам тарқалган бўлиб, унга ҳарбий хизматчилар киритилмайди.

Шундай қилиб, «меҳнат ресурслари» ўз мазмунига кўра, «иқтисодий фаол аҳоли» тушунчасидан кенгроқдир. Иқтисодий фаол аҳолидан ташқари меҳнат ресурслари яна меҳнатга лаёқатли ёшдаги ўқувчиларни ҳам, шунингдек, ана шу ёшдаги уй бекалари ва мамлакатнинг қолган барча аҳолисини, яъни ишсиз бўлмаса ҳам, қандайдир сабабларга кўра, мамлакат хўжалигида иш билан банд бўлмаган аҳолини ҳам ўз ичига олади.

Мавжуд адабиётларда «иш кучи» тушунчаси кўп ишлатилсада, унинг чегараси аниқ белгиланмаган. Баъзан иш кучи деганда ҳам ҳақиқий ходимлар, ҳам потенциал ходимлар, яъни амалда ўша «меҳнат ресурслари»нинг ўзи тушунилади. Кўпинча бу тушунча тор маънода — ходимларнинг умумий сонини англатади.

Бунга сабаб шу бўлганки, кўпгина муаллифлар меҳнат бозо-

ридаги вазиятга баҳо берар эканлар, «иш кучига бўлган талаб», «иш кучини таклиф қилиш» деган тушунчалардан ҳам фойдаланадилар.

3.2. Меҳнат ресурсларининг шаклланиши

«Меҳнат ресурсларининг шаклланиши» тушунчаси анча вақтлардан буён иқтисодий адабиётларда ва статистик амалиётда қарор топган бўлиб, ўзига хос тор касбий атама сифатида ишлатилиб келинади. Бу тушунчанинг нимадан иборат эканлиги ҳиқида умумий тарзда қабул қилинган, мунозара талаб қилмайдиган тасаввур йўқ. Биз эса «меҳнат ресурсларини шакллантириш» деганда меҳнат ресурсларининг доимий равишда янгилашиб туриши тушунилади, деб ҳисоблаймиз.

Меҳнат ресурслари қандай шаклланишини аниқлаш учун биз биринчидан, меҳнат ресурсларини учта йирик ёш гуруҳлари бўйича — меҳнатга лаёқатли кишилар, меҳнатга лаёқатли кишилардан ёшроқ ва меҳнатга лаёқатли ёшдан каттароқ кишиларни, иккинчидан, ҳар бир гуруҳ аҳоли сонига, унинг ўзгаришига таъсир қилувчи омилларни, учинчидан, меҳнат ресурслари ва аҳолининг табиий ва механик ўзгаришдаги умумий ва ўзига хос томонларни кўриб чиқишимиз лозим.

Меҳнат ресурсларининг аксарият кўпчилик қисмини меҳнатга лаёқатли ёндаги меҳнатга қобилиятли аҳоли ташкил этади. Меҳнат қилишга лаёқатли ёшдан катта кишилар, ишловчи пенсионерлар ва амалда «ноль» вазифасини бажарувчи шахслар, меҳнатга лаёқатли ёшдан кичик кишилар, ишловчи ўсмирлар меҳнат ресурсларининг салмоғида у даражада сезиларли роль ўйнамайди.

Меҳнатга лаёқатли ёшдаги меҳнатга қобилиятли аҳоли. Меҳнат ресурслари таркибига I ва II гуруҳдаги ишламайдиган ногиронлар кирмаслигини эсда тутган ҳолда, дастлаб биз меҳнат қилишга лаёқатли ёшдаги аҳолини, сўнгра унинг меҳнат қилишга қобилиятли қисмини қараб чиқамиз.

Меҳнатга лаёқатли ёшдаги фуқоролар бутун аҳолининг бир қисми бўлиб, уларнинг сони демографик омил таъсирида ўзгариб туради. Уларнинг қанча бўлиши тегишли ёшлардаги ўлим даражасига боғлиқ. Бу шунингдек, меҳнат қилиш ёшига етган ёшлар билан пенсия ёшига етган фуқоролар сони ўртасидаги нисбатга ҳам боғлиқ. Ҳали қанчалик кам бўлса ва меҳнат қилиш ёшига етган фуқоролар бу ёшдан чиққан кишилар ўртасидаги фарқ қанчалик юқори бўлса, меҳнат қилиш қобилиятига етган кишилар сони шунчалик кўп бўлади ёки аксинча.

Иқтисодиётда ҳамиша пенсия ёшидаги кишилар меҳнатидан фойдаланиш «нуқта»лари бўлади. Улар орасида юқори ақлий малака ишлатишни талаб қиладиган фаолият турлари ҳам бўладики, улар инсондан юқори умумтаълим тайёргарлигини ва муайян амалий тажрибани талаб қилади. Кўпгина мактаб ўқитувчилари, олий ва ўрта махсус ўқув юртларининг муаллимлари, шифокорлар, илмий ходимлар ва бошқа юқори ақлий фаолият турлари вакиллари борки, улар пенсия маррасидан ўтгандан кейин ҳам муваффақиятли меҳнат қилиб қелмоқдалар. Пенсия ёшининг дастлабки беш йилида (эркаклар учун 60-64 ёш, аёлларда 55-59 ёшда) алоҳида фаоллик сезилади.

Ўзбекистондаги ўтган асрнинг 80-йиллари охири-90-йиллари бошидаги иқтисодий ўзгаришлар ўсмирларга қандай таъсир қилган бўлса, пенсионерларга ҳам юқоридаги сабабларга кўра, тахминан шундай таъсир қилди. Пенсионерларнинг меҳнат бозори бирмунча кўпайди. Келгусида узоқ муддатли тамойилларнинг таъсир қилиши тобора кўпроқ намоён бўлади, улар вазиятни изга солиб, пенсионерларнинг меҳнат ресурсларини тўлдиришга қўшадиган ҳиссаларини оширади.

Меҳнат ресурслари сони (динамикаси)нинг ўзгариши билан бутун аҳоли сонининг ўзгариши ўртасида табиийки, боғлиқлик бор. Бироқ у биринчи қарашда унчалик кўзга ташланмайди. Меҳнат ресурсларининг сони ҳамиша бутун аҳоли сони каби ўзгаравермайди. Ўзгаришлар турли йўналишларда бўлиши ҳам мумкин. Биз «меҳнат ресурслари» тушунчаси тўғрисидаги тасаввур кенгроқ бўлиши учун уларнинг ўзаро боғлиқлигини махсус қараб чиқамиз.

Меҳнат ресурслари бутуннинг қисми сифатида аҳолининг такрор ишлаб чиқарилиши (яъни унинг доимий равишда тикланиб туриши)ни акс эттиради. Шунинг учун меҳнат ресурслари сонининг динамикаси пировард натижада аҳоли сони динамикасини акс эттиради.

Ўсмирлар ва пенсионерларнинг меҳнат билан бандлик даражасидаги ўзгаришлар фақат меҳнат ресурсларига эмас, балки аҳолининг сонига ҳам дахлдордир.

Туғилишдаги фарқлар дарҳол аҳоли сонининг ошишига таъсир қилади, меҳнат ресурсларида эса фақат 16 йилдан кейин акс этади. Қанча киши пенсия ёшига етиши фақат меҳнат ресурсларига таъсир қилади, бутун аҳоли сонига дахлдор бўлмайди.

Меҳнат ресурсларининг аксарият қисмини меҳнат қилишга лаёқатли ёшдаги меҳнатга қобилиятли аҳоли ташкил этади. Шунинг учун ҳам меҳнат ресурсларининг динамикасига хос хусусиятлар кўпроқ даражада меҳнатга лаёқатли ёшдаги аҳоли билан боғлиқдир.

Бутун аҳолининг ва унинг меҳнаткаш қисмидаги динамиканинг хилма-хил йўналишда яққол ифодаланган ўзгариши воқеаларнинг нормал боришдан четга чиқиш деб қаралади. Ана шу сабабли нормал ижтимоий-иқтисодий ривожланиш учун ноқулай шарт-шароит яратади.

Шундай қилиб, биз меҳнат ресурслари бутун аҳолига тааллуқли жараёнлар билан бевосита боғлиқлигини эътироф этган ҳолда, меҳнат ресурслари динамикасининг маълум даражада нисбий «мустақиллиги»га эътиборни қаратамиз. У мамлакатнинг ижтимоий-иқтисодий ривожланиши билан боғлиқ бўлган демографик асосни яхшироқ тушунишга ёрдам беради. Шу маънода «меҳнат ресурслари» ижтимоий ва демографик ривожланишни таҳлил қилиш ва асослаб беришнинг ўзига хос усулологик воситаси бўлиб майдонга чиқади.

3.3. Меҳнат ресурсларидан фойдаланиш

«Меҳнат ресурсларидан фойдаланиш» ва «мамлакатнинг меҳнат потенциали» тушунчалари бир-бири билан ўзаро боғлиқдир.

Биз бу ерда фойдаланиш деганда иқтисодиётнинг ресурсларидан бири бўлган меҳнат ресурсларини таърифловчи **икки йўналишни** тушунамиз. Бу, **биринчидан**, меҳнат ресурсларининг тақсимланиши ва **иккинчидан**, уларнинг меҳнатидан ҳалқ хўжалигида фойдаланиш самарадорлигидир.

Меҳнат ресурсларини тақсимлаш деганда ресурсларнинг халқ хўжалигида ишлайдиган қисмлари ва ишламайдиган қисмлари тушинилади. Ўз навбатида, ишламайдиган қисм меҳнат қилиш қобилиятига эга бўлган ёшдаги ўқувчиларга ва шахсий ёрдамчи хўжалик билан шуғулланувчиларга, ҳарбий кучлар сафида хизмат қилаётганларга, ишсизларга, шунингдек, ҳеч ерда ишламайдиганларга, ўқимайдиганларга ва иш қидирмайдиганларга бўлинади.

Меҳнат билан бандлик турлари бўйича меҳнат ресурсларининг тақсимланишини фақат фуқоро аҳоли (яъни бунга ҳарбий хизматчилар кирмайди) бўйича кузатиш мумкин.

Ишлайдиган аҳоли (меҳнат билан банд аҳоли), ўз навбатида, айрим тармоқлар, касб гуруҳлари бўйича тақсимланиши, шу жумладан, ақлий ва жисмоний меҳнат бўйича, меҳнат режими бўйича (тўлиқ йиллик бандлик, тўлиқ бўлмаган иш куни ва ҳафтаси ва ҳоказо), ниҳоят ижтимоий-иқтисодий соҳалар бўйича қараб чиқилади.

Халқаро жиҳатлардан бири меҳнат билан бандларни «иқтисодий фаолият турлари бўйича» тақсимлашдир. Бу жиҳатнинг мазмуни

иқтисодий фаолият турлари классификатори, маҳсулот ва хизматлар классификатори, деб белгиланган. Унга халқаро стандарт тармоқ таснифлаши ва халқаро асосий маҳсулотлар классификатори киради. Улар БМТнинг статистика комиссияси томонидан ишлаб чиқилган.

Меҳнат ресурсларининг тузилишига ёш нуқтаи назардан мурожаат қилиш, айниқса, муҳимдир. У, айниқса, бозор шароитида кўпроқ аҳамиятга эга. Амалга оширилаётган иқтисодий ислохотлар муваффақияти ёшларнинг сонига кўп жиҳатдан боғлиқ. Ёшлар янги иқтисодий «руҳ»ни ўзлари ва мамлакат фойдаси учун муваффақиятлироқ ўзлаштириб оладилар.

Меҳнат ресурсларини тақсимлашга боғлиқ равишда инсон ресурсларининг имкониятлари ривожланиш омиллари сифатида катта ёки кичик бўлиши мумкин. Масалага ана шу тарзда ёндашиш жамиятнинг меҳнат потенциалини, ҳудудни, корхоналарни ўрганиш ва аниқлаш имконини беради. Меҳнат потенциалини сифат ўлчовидаги меҳнат ресурслари сифатида таърифлаш мумкин.

Юқорида айтилганлардан шу нарса аниқки, «меҳнат потенциали» тушунчаси меҳнат ресурслари ва иқтисодиётнинг ўзаро таъсирини ўрганишга ёрдам берадиган алоҳида омилдир.

Биз яна «меҳнат самарадорлиги» деган таърифни ҳам аниқлаб олишимиз керак. У меҳнат ресурсларидан фойдаланиш кўрсаткичларидан биридир. Ҳар қандай фаолият туридаги самарадорлик пировард натижада вақт билан ўлчанади, вақт маҳсулот бирлигини ёки хизматлар бирлигини ишлаб чиқаришга сарфланади. Бунда маҳсулот ва хизматлар сифатига қўйиладиган талабларга катта эътибор берилади. Шу нуқтаи назардан меҳнатни татбиқ этиш самарадорлиги — юқори сифатли пировард натижага меҳнат сарфини камайтиришдир.

Меҳнат ресурсларини тақсимлаш турларидан бири мамлакат ҳудуди бўйича тақсимлаш бўлиб, у ҳам муайян фойдали ахборотга эга. Республика ҳудуди иқтисодий ривожланиш даражаси кишиларнинг фаровонлиги ва демографик ривожланиши билан фарқ қилади. Меҳнат ресурсларини шакллантиришнинг минтақавий хусусиятлари, аввало, демографик ва ижтимоий-иқтисодий омиллар таъсири билан боғлиқдир. Демографик омилларга аҳолининг такрор ишлаб чиқарилишидаги жадаллик киради. У ҳал қилувчи даражада туғилиш даражаси билан боғлиқ. Бу даража қанчалик юқори бўлса, меҳнатга қобилиятли ёшдаги аҳоли, демак, меҳнат ресурслари шунчалик тез ўсади.

Ижтимоий-иқтисодий омиллардан меҳнат ресурсларини шакллантириш учун анча аҳамиятлиси минтақадаги ишлаб чиқариш ва иқтисодий конъюнктура тузилмасининг хусусиятлари (меҳнат унум-

дорлигининг ўсиши)ни айтиб ўтиш мумкин. Бу ҳол ишловчи ўсмирлар ва ишловчи пенсионерлар сонига таъсир қилади. Иш ўринларининг, айниқса, ўсмирлар ва катта ёшдаги ишловчилар меҳнатидан фойдаланишга мос келадиган иш ўринларининг мавжудлиги ишлаб чиқариш тузилмаси билан боғлиқ.

Иқтисодий конъюнктура иш кучига бўлган талабни ошириш ёки камайтириши мумкин. Бу билан меҳнат соҳаси кенгайди ёки тораяди, тегишли равишда қараб чиқиладиган меҳнат ресурсларининг ишлаши учун имкониятлар кўпроқ ёки озроқ бўлади.

Меҳнат ресурсларидан фойдаланишнинг минтақавий хусусиятлари ҳам демографик ва ижтимоий-иқтисодий омилларнинг амал қилиши билан боғлиқдир. Меҳнат ресурсларидан фойдаланиш томонларидан бири меҳнат ресурсларини тақсимлаш бўлса, иккинчиси томони — меҳнатни татбиқ этиш самарадорлигидир.

Меҳнат ресурсларини тақсимлаш демографик ва ижтимоий-иқтисодий ривожланишнинг минтақавий шарт-шароитлари таъсирига анча кўпроқ учрайди. Демографик омилларнинг таъсири аҳолининг ёш тузилиши орқали намоён бўлади, у одатда, турли минтақаларда турлича бўлади. Меҳнатга лаёқатли ёшдаги кишиларнинг ишлайдиган ва ишламайдиган қисмларга бўлиниши маълум даражада ана шу билан белгиланади. Аҳоли орасидаги кичик ёшли болалар сони ўзларини уй-рўзгор ишларига бағишлайдиган аёллар сонига таъсир кўрсатади. Тажриба шундан далолат берадики, бу икки кўрсаткич ўртасида бевосита боғлиқлик бор.

Ижтимоий-иқтисодий омиллардан энг аҳамиятлилари: иқтисодий конъюнктура ва ишлаб чиқариш тузилмасидир. Иқтисодий конъюнктурага ишсизлар сони, ишлаб чиқариш тузилмасига эса, ходимларнинг тармоқлар бўйича, касблар, иш кучининг касбий тайёргарлиги боғлиқ бўлади.

Меҳнатни татбиқ қилиш самарадорлиги бўйича минтақалар ўртасидаги фарққа сабаб шуки, турли ҳудудларда технология, меҳнатни ташкил этиш даражаси турлича. Турли сабабларга, шу жумладан, этник ва тарихий хусусиятларга эга бўлган сабабларга кўра ҳам ходимлар малакаси бир-биридан фарқ қилиши мумкин.

Меҳнат ресурслари шаклланишининг ва улардан фойдаланишнинг минтақавий хусусиятларини ҳисобга олиш меҳнат ресурсларини ўрганишнинг энг муҳим томонларидан биридир. Масаланинг бу томонини билиш меҳнат муносабатларини, меҳнат бозорини давлат йўли билан самарали тартибга солиш учун зарур.

Қисқача хулосалар

Меҳнат ресурслари — ўзининг ақлий ва жисмоний меҳнати билан ижтимоий ишлаб чиқаришда иштирок этадиган аҳолининг меҳнатга лаёқатли қисмидир.

Меҳнат ресурслари турли шарт-шароитлар ва омиллар таъсирида миқдор ва сифат жиҳатдан шаклланиш хусуситларига эга.

Меҳнат ресурсларидан фойдаланиш уларнинг иқтисодиёт тармоқларида тақсимланиши ва самарадорлигини характерлайди.

Меҳнат ресурсларидан фойдаланиш даражасини меҳнат унумдорлиги, аҳолининг иш билан бандлиги, аҳоли жон бошига ялпи ички маҳсулот ишлаб чиқариш каби кўрсаткичлар ифодалайди.

Назорат ва муҳокама учун саволлар

1 Меҳнат ресурслари деганда нимани тушунаси?

2 Меҳнат ресурсларининг қуйи ва юқори чегараларини айтиб беринг.

3 Меҳнат ресурсларини шакллантириш деганда нимани тушунаси?

4 Меҳнат ресурсларидан фойдаланишга қандай омиллар таъсир кўрсатади?

5 Меҳнат ресурсларидан фойдаланишнинг минтақавий хусусиятлари нималардан иборат?

Асосий адабиётлар

1. Абдурахмонов Қ.Х., Мамарасулов Ф.У. Меҳнат иқтисоди (Ўқув-услубий қўлланма), Тошкент, ТДИУ. 1996.

2. Абдурахмонов Қ.Х. ва бошқалар. Меҳнат иқтисоди ва социологияси (Дарслик). -Т.: «Ўқитувчи», 2001.

3. Владимирова Л.П. Экономика труда. (Учебное пособие). — М.: Издательский Дом «Дашков и К», 2000.

4. Экономика труда и социально трудовые отношения. (Учебное пособие) Под ред. Г.Г.Меликьяна, Р.П.Колосовой. —М.: ЧЕРО, МГУ, 1996.

5. Назаров А.Ш. Меҳнатни ташкил этиш ва нормаллаштириш (Маърузалар матнлари) — Т.: ТДИУ, 2000.

IV боб. АҲОЛИНИ ИШ БИЛАН ТАЪМИНЛАШ ВА ИШ-СИЗЛИК

4.1. Аҳолини иш билан таъминлашнинг моҳияти ва шакллари

Аҳолини иш билан таъминлаш унинг такрор ишлаб чиқарилиши учун зарур шартдир. Чунки кишиларнинг турмуш даражаси, жамиятнинг кадрлар танлаш, тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш, ишга жойлаштириш, ишсизларни моддий жиҳатдан қўллаб-қувватлаш учун сарф қиладиган чиқимлари уларнинг иш билан таъминланишига боғлиқ. Иш билан бандлик инсон ижтимоий камолотининг энг муҳим томонларидан бирини очиб берадики, бу унинг меҳнат соҳасидаги ва меҳнат билан боғлиқ бўлган эҳтиёжларини қондиришга алоқадордир.

Ўзбекистон Республикаси «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги қонунининг 2-моддасида қайд этилганидек: «Иш билан таъминлаш — фуқароларнинг қонун ҳужжатларига зид келмайдиган, ўз шахсий ва ижтимоий эҳтиёжларини қондириш билан боғлиқ бўлган, уларга иш ҳақи (меҳнат даромади) келтирадиган фаолиятдир».

Қуйидагилар иш билан таъминланган деб ҳисобланади:

- ёлланиб ишлаётган, шу жумладан, ишни тўлиқсиз иш вақтида ҳақ эвазига бажараётган, шунингдек, ҳақ тўланадиган бошқа ишга, шу жумладан, вақтинчалик ишга эга бўлган фуқаролар;

- бетоблиги, меҳнат таътилида, касбга қайта тайёрлашда, малака оширишда эканлиги, ишлаб чиқаришни тўхтатиб қўйганлиги муносабати билан, шунингдек, қонун ҳужжатларига мувофиқ вақтинча иш жойи сақланиб турадиган бошқа ҳолларда вақтинча иш жойида бўлмаган фуқаролар;

- ўзини иш билан мустақил таъминлаётган фуқаролар, шу жумладан, юридик шахс ташкил қилмаган ҳолда тадбиркорлик фаолияти билан шуғулланаётган фуқаролар, кооперативларнинг аъзолари, фермерлар ва уларнинг ишлаб чиқаришда қатнашаётган оила аъзолари;

- Қуролли кучларда, Миллий хавсизлик хизмати ва ички ишлар органлари ва қўшинларида хизматни ўтаётган, шунингдек, муқобил хизматни ўтаётган фуқаролар;

- «Таълим тўғрисида»ги қонун ҳужжатларига мувофиқ ишлаб чиқаришда ажралган ҳолда таълим олаётган фуқаролар;

- қонун ҳужжатларига мувофиқ фаолият олиб бораётган жамоат бирлашмалари ва диний муассасаларда ишлаётган фуқаролар. Бундан ташқари, Ўзбекистон Республикаси «Меҳнат кодекси»га мувофиқ куйидаги сабабларга кўра, вақтинчалик иш жойида бўлмаган фуқароларнинг иш жойи сақланиб қолади ва улар куйидаги ҳолатларда иш билан таъминланган, деб ҳисобланадилар:

- давлат ва жамоат вазифаларини бажараётган вақтда;
- иш берувчи ва меҳнат жамоаси манфаатларига доир вазифаларни бажарганда;
- жамият манфаатларига доир ҳаракатлар қилганда.

Ўзини иш билан мустақил таъминлайдиган фуқаролар тоифасига куйидагилар киради:

- тадбиркорлар;
- фермерлар ва уларнинг ишлаб чиқаришда иштирок этаётган оила аъзолари;

- **деҳқон хўжалигининг ишлаб чиқаришда қатнашаётган оила аъзолари;**

- кооперативларнинг аъзолари;
- ёзувчилар, rassomлар ва бошқалар.

Иқтисодий жиҳатдан фаол бўлган аҳоли учун, шу жумладан, ишсизлар учун иш билан таъминлаш мақомини белгилаб олиш муҳимдир. Одатда беш мақом бор.

1. **Ёлланма ходимлар** — булар корхона раҳбарияти билан меҳнат фаолияти шартлари тўғрисида тузилган ёзма контракт (шартнома) ёки оғзаки битим бўйича ишлайдиган шахслар бўлиб, улар ана шу фаолият учун ёлланиш вақтида келишиб олинган иш ҳақини оладилар.

2. **Якка тартиб асосида ишлайдиганлар** - мустақил равишда фаолият олиб борадиган, ўзларига даромад келтираётган иш билан шуғулланадиган, фақат қисқа муддатга ёлланма ходимлардан фойдаланадиган ёки фойдаланмайдиган шахслар.

3. **Иш берувчилар** — ўзининг ҳиссадорлик жамиятини, хўжалик ширкатини ва ҳоказони бошқарадиган ёки бунинг учун давлат томонидан вакил қилинган шахслар. Иш берувчи ўз функцияларини ёлланма бошқарувчига тўлиқ ёки қисман топшириб қўйиши, корхонанинг муваффақиятли ишлаши учун жавобгарликни ўзида олиб қолиши мумкин.

4. **Оилавий корхоналарнинг ҳақ тўланмайдиган ходимлари** - қариндошига тегишли бўлган оилавий корхонада ҳақ олмасдан ишлайдиган ходимлардир.

5. Иш билан таъминлаш мақоми бўйича таснифлашга тўғри келмайдиган шахслар — илгари ўзларига даромад келтирадиган меҳнат фаолияти билан шуғулланмайдиган кишилар. Уларга иш билан таъминлашнинг бирон-бир мақомига мос келмайдиган шахслар ҳам киритилади.

Аҳолини ҳисобга олишнинг амалий эҳтиёжи иш билан таъминлашнинг турларини ажратиб кўрсатиш зарурлигини назарда тутати. Масалан, тўлиқ, оқилона ва эркин танланган иш билан таъминлаш бўлади.

Тўлиқ иш билан таъминлаш — бу, касбга оид меҳнат билан таъминланиш бўлиб, у шахсга даромад келтиради ва ўзи ҳамда оиласининг муносиб турмуш кечиришига шароит яратади.

Аҳолининг иш билан оқилона таъминланиши **ишчи кучига талаб ва таклиф ўртасидаги бозор мувозанатига эришишни билдиради. Бундай ҳолда ишсизликнинг йўл қўйилиши мумкин (табiiй) даражаси вужудга келади.**

Эркин танланган иш билан таъминлаш шуни назарда тутадикки, бунда ўзининг меҳнат қилишга бўлган қобилиятига (иш кучига) эгаллик қилиш ҳуқуқи фақат унинг эгасига, яъни ходимнинг ўзига тегишли. Мазкур тамойил ҳар бир ходимнинг иш танлашида тўғри йўл тутишини, ҳар қандай маъмурий тарзда ишга жалб қилишни тақиқлайди.

Иш билан таъминлашнинг юқорида келтириб ўтилган турлари аҳолининг ишга бўлган эҳтиёжи билан иш ўринлари ўртасидаги мувозанатни миқдор ва сифат жиҳатидан таъминлаш ҳолатини акс эттиради. Бунда жамиятнинг ижтимоий-иқтисодий тараққиёти учун қулай шарт-шароитлар яратилади. Бозор муносабатларига ўтиш даври шароитида меҳнат самарадорлиги ортиб боришига қараб, касбий меҳнат билан таъминланиш даражаси, умуман, мамлакат бўйича қисқариб боради. Бунга сабаб шуки, юқори самарали иқтисодиёт нисбатан камроқ миқдордаги ходимларга муҳтож бўлади, шунингдек, аҳолида ижтимоий фойдали меҳнатнинг бошқа турларига қизиқиш ортиши билан унинг иш ўринларига бўлган эҳтиёжи ҳам камайиб боради.

Иш билан таъминлаш муносабатларини иқтисодий, демографик ва ижтимоий жараёнлар тақозо қилади. Унинг **иқтисодий мазмуни** ходим учун ўз меҳнати билан ўзига муносиб тарзда яшашни таъминлаш, ижтимоий ишлаб чиқариш самарадорлигининг ўсишига ёрдам бериш имкониятида ўз ифодасини топади. **Ижтимоий мазмун** шахснинг таркиб топиши ва ривожланишида ифодаланади. **Демографик мазмун** иш билан таъминлаш аҳолининг ёш ва жинсий хусусиятлари, унинг таркиби ва бошқалар билан боғлиқлигини акс эттиради.

Аҳолини иш билан таъминлашнинг барча демографик, ижтимоий, иқтисодий ва бошқа мазмунлари қуйидаги мезонларда ўз аксини топади: ишчи кучига талаб ва таклиф ўртасида бозор мувозанатига эришиш; қишлоқ хўжалиги бўлмаган иш жойларини қўпайтириш; иқтисодий фаол аҳолининг меҳнатда иштирокини ошириш; меҳнат унумдорлигининг ўсишини таъминлаш; қишлоқ аҳолисининг меҳнат даромадларини қўпайтириш; ишсизликни камайтириш ва бошқалар.

4.2. Аҳолини иш билан таъминлашни тартибга солиш

Ижтимоий сиёсатнинг таркибий қисми бўлган аҳолининг иши билан бандлиги сиёсати учта асосий мақсадга эришишни назарда tutadi:

- таркибий қайта қуришни рағбатлантириш асосида бўшаб қолган ходимларни қайта тақсимлаш жараёнини жадаллаштириш;
- ишсизларни меҳнат ҳаётига жуда тезлик билан жалб қилиш;
- иш қидираётганлардан ҳар бирини иш билан таъмин этиш.

Давлат аҳолини иш билан таъминлаш сиёсатининг чора-тадбирлари қуйидаги соҳалар бўйича табақалаштирилган:

- таъсир кўрсатиш объекти бўйича (умумий ва ихтисослашган чора-тадбирлар);

- маблағ билан таъминлаш манбалари бўйича.

Аҳолини иш билан таъминлашга таъсир кўрсатиш усулларига қуйидагиларни киритиш мумкин:

- бевосита (маъмурий) усуллар: қонун йўли билан тартибга солиш;

- меҳнат қонунчилиги, жамоа шартномалари;

- билвосита (иқтисодий) усуллар: молиявий, монетар, фискал (хазина) сиёсати.

Аҳолини иш билан таъминлашга давлатнинг таъсир кўрсатиш турлари:

- пассив таъсир кўрсатиш — иш билан банд бўлмаган аҳолига ижтимоий ёрдам;

- фаол таъсир кўрсатиш — меҳнат таклифини рағбатлантириш, меҳнатга бўлган талабни рағбатлантириш, талаб ва таклифни мувофиқлаштириш чора-тадбирлари (ахборот, маслаҳат хизмати кўрсатиш, касбий соҳада маслаҳатлар бериш, аҳолининг камроқ рақобатбардош гуруҳлари учун бандлик дастурларини ишлаб чиқиш ва ҳоказолар), минтақаларга ёрдам кўрсатиш чора-тадбирлари ва шу кабилар.

Давлат бандлик сиёсати доирасида меҳнат бозорини тартибга солишда бандлик жамғармаларининг аҳамиятини алоҳида таъкидлаб ўтиш керак. Бандлик жамғармаси харажатларини шартли равишда тўртта йўналиш бўйича қисмларга ажратиш мумкин:

1. Ишсизлик бўйича нафақага сарфланадиган маблағлар, ишсизларга моддий ёрдам кўрсатиш, узоқ муддатли пенсиялар тўлаш. Буларни пассив сиёсат деб аташ қабул қилинган.

2. Қайта тайёрлаш ва жамоат ишларига сарфланадиган маблағлар. Фаол сиёсатнинг мазкур шакли амалдаги қонунчиликдан келиб чиқади, яъни бандлик соҳадаги давлат хизмати учун мажбурий ҳисобланади.

3. Молиявий қўллаб-қувватлашга, қимматли қоғозлар сотиб олиш ва бошқа харажатларга мўлжалланган маблағлар. Айтиб ўтилган бу шакллари бирлаштириб турадиган томон шуки, улар қонун билан кафолатланмаган. Шу билан бирга “молиявий қўллаб-қувватлаш” моддасига доир харажатларни меҳнат бозоридаги фаол сиёсат шаклларига киритиш қабул қилинган.

4. Бандлик хизматларини ривожлантириш учун мўлжалланган маблағлар (уларни таъминлаш, капитал маблағлар, реклама, “Бандлик” ахборот хизмати).

Ишсизларга узоқ муддатли пенсиялар тайинланиши муносабати билан Пенсия жамғармаси харажатлари бандлик жамғармасидан қопланади. Аҳолининг Бандлик жамғармасига бадаллар тўлаши учун суғурта тарифи меҳнат ҳақиға тўлашга мўлжалланган маблағларнинг 1,5%ини ташкил этади. Бадаллик учун бадаллар тўлашдан ногиронларнинг жамоат ташкилотлари, ногиронлар ва пенсионерларнинг жамоат ташкилотлари, уларга тегишли бўлган корхоналар, шунингдек, диний бирлашмалар озод қилинади.

Ҳозирги вақтда Ўзбекистонда меҳнат бозорини бошқаришда бир қатор йўналишлар мавжуд бўлиб, улар аҳоли бандлиги давлат хизматиға тааллуқлидир. Бу хизматнинг асосий вазифаси меҳнат бозори ҳақидаги ахборотни тарқатиш ҳисобига меҳнат бозорининг фаолият кўрсатиш самарадорлигини оширишдан иборат.

Ўзбекистонда аҳоли бандлик хизмати 1991 йилда ташкил этилган эди. Республика аҳоли бандлик хизмати ишининг асосий таъминлари халқаро амалиётға мувофиқ келади. Ҳозирги вақтда Ўзбекистон аҳоли бандлиги хизмати минтақаларда (вилоятлар, шаҳар ва туманларда) ишлаб турибди.

Аҳолининг бандлигига кўмаклашиш билан боғлиқ хизматлар

бандлик хизмати органлари томонидан бепул кўрсатилади. Бозор муносабатларининг ривожланиши бандликнинг хусусий характердаги нодавлат тузилмалари ҳам ташкил этилишига имкон бермоқда. Булар ходимларни танлаш бўйича тижорат агентликлари, ўқув юртлиари ҳузуридаги муассасалар, диний идоралар ҳузуридаги ва ҳоказо муассасалардир. Меҳнат биржалари ҳам ишлаб турибди. Тажирибалар кўрсатишича, меҳнат биржалари меҳнат бозорининг тўла маънода тартибга солувчи таъсирчан воситаси бўлиб қолиши мумкин.

Меҳнат биржалари меҳнат бозори ҳақидаги, унинг аҳволи ва истиқболи тўғрисидаги ахборотларни тўплайди. Бозор тузилмаси сифатидаги меҳнат биржаси хилма-хил вазифаларни бажаради.

Аҳоли бандлигини нодавлат даражада ташкил этиш соҳасидаги тижорат тузилмаларининг бошқа шакллари ҳам мавжуд.

4.3. Ишсизлик тушунчаси ва унинг синфлашуви

Ишсизлик ҳозирги вақтда жамиятнинг энг марказий муаммоларидан бири ҳисобланади. Зеро, юқори даражадаги ишсизлик бирлигидан, ресурслардан тўлиқ фойдаланилмаётганлигини ва аҳоли даромадларининг пастлигини кўрсатади. Бу эса ижтимоий соҳада, оилавий муносабатларда вазиятнинг кескинлашуви ва жамият миқёсида норозиликнинг кўпайишига олиб келиши мумкин. Иш жойидан айрилиш кўп кишилар учун оилавий турмуш даражаси ёмонлашишини, шахсий ҳаёт нотинчлигини билдириб, одамга жиддий руҳий таъсир кўрсатади.

Ишсизлик шундай ҳодисаки, унда ишчи кучи иқтисодий фаол аҳолининг бир қисми сифатида товарлар ва хизматлар ишлаб чиқаришда банд бўлмайди. Ишсизлар бандлар билан бир қаторда мамлакат ишчи кучини ташкил қилади.

Амалиётдаги иқтисодий ҳаётда ишсизлик ишчи кучи тақлифининг унга бўлган талабдан ошиб кетиши тарзида намоён бўлади.

Иқтисод фани учун ишсизлик муаммосини ўрганишдан асосий мақсад аҳолининг иш билан бандлигини яхшилаш орқали мамлакат (корхоналар) ишлаб чиқаришини кенгайтириш ва аҳоли турмуш даражасини янада яхшилашга алоқадор тадбирлар ишлаб чиқишдан иборат.

Фуқарони ишсиз шахс деб эътироф этиш учун бир вақтнинг ўзида қуйидаги тўртта шарт мавжуд бўлиши лозим.

Биринчи шарт — фуқаро меҳнатга қобилиятли бўлиши ва амал-

даги қонун ҳужжатларига биноан пенсия таъминоти ҳуқуқига эга бўлмаслиги керак. Ҳуқуқий жиҳатдан меҳнат қилиш қобилиятининг қуйи даражаси (фуқаронинг жинсидан қатъи назар) «Меҳнат кодекси»нинг 77-моддасига мувофиқ 16 ёш деб белгиланган.

Шуни алоҳида таъкидлаб ўтиш жоизки, «Меҳнат кодекси»нинг ушбу моддасига мувофиқ тегишли шартларга риоя этилган ҳолда 15 ёки 14 ёшга тўлган ёшларни ҳам ишга қабул қилишга йўл қўйилсада, «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонунга мувофиқ улар ишсиз шахс деб эътироф этилишлари мумкин эмас.

Иккинчи шарт — фуқаро ишга ва иш ҳақиға (меҳнат даромади-га) эга бўлмаслиги лозим. Қонун ҳужжатларига мувофиқ иш билан банд бўлган шахслар тоифасига мулкчилик шаклларида қатъи назар ҳар қандай корхоналарда, шу жумладан, республикаимиз ҳудудида ва хориждаги халқаро ташкилотларда меҳнат шартномаси бўйича ишлаётганлар: бетоблиги, меҳнат таътилида, касбга қайта тайёрлашда, малака оширишда эканлиги, ишлаб чиқариш тўхтатиб қўйилганлиги муносабати билан, шунингдек, қонун ҳужжатларига мувофиқ вақтинча иш жойи сақланиб турадиган бошқа ҳолларда вақтинча иш жойида бўлмаган фуқаролар: ўзини иш билан мустақил таъминлаётган фуқаролар, шу жумладан, юридик шахс ташкил қилмаган ҳолда тадбиркорлик фаолияти билан шуғулланаётган фуқаролар, кооперативларнинг аъзолари, фермерлар ва бошқалар (мазкур Қонуннинг 2-моддасига ва унга берилган шарҳларга қаранг) киради.

Учинчи шарт — фуқаро ишлашга тайёр бўлиши лозим. Фуқаронинг ишлашга тайёр эканлигини унинг маҳаллий меҳнат органига иш қидириб расмий мурожаат қилиши, белгиланган муддатларда меҳнат органида қайтадан рўйхатдан ўтиб туриши ва меҳнат органлари томонидан таклиф қилинган мақбул ишни қабул қилиш ҳолатлари тасдиқлайди.

Ҳомиладор аёллар, агарда уларнинг ҳомиладордик даври йигирма саккиз ҳафтадан ошмаган бўлса, улар меҳнатга қобилиятли деб ҳисобланадилар ва ҳомиладорликнинг бу даврида улар ишсиз шахс деб эътироф этилишлари керак.

Тўртинчи шарт — фуқаро барча тегишли ҳужжатларни тақдим қилган ҳолда маҳаллий меҳнат органида иш қидирувчи шахс сифатида рўйхатдан ўтиши лозим (мазкур модда шарҳларининг 3-параграфиға қаранг).

Зарур ҳужжатларни тақдим этмаган фуқаро меҳнат органига маслаҳат сўраб мурожат этган деб ҳисобланади.

Ишсизликни яқиндан ўрганиш, иқтисодий табиатни билиш

учун унинг синфлашувини билиш мақсадга мувофиқдир. Келиб чиқиш мазмунига кўра, ишсизликни қуйидаги асосий турларга ажратиш мумкин:

- табиий ишсизлик
- мажбурий ишсизлик

Табиий ишсизлик дейилганда ишчи кучи ҳаракати ва унинг маълум бир жамият аъзоси сифатидаги меҳнат ҳулқига алоқадор бўлган иш билан банд бўлмаганлик ҳолатига айтилади. Аниқроқ қилиб айтиладиган бўлса, табиий ишсизлик гуруҳларига кирувчи ишчи кучи унинг эгаси — фуқаронинг истак-хоҳишларига муайян маънода боғлиқ ҳолда ишсизлик ҳолатида бўлишига табиий ишсизлик дейилади.

Мажбурий ишсизлик турлари эса ишсизликнинг ишчи кучига алоқадор бўлмаган ҳолда келиб чиқишини тавсифлайди.

Фрикцион ишсизлик дейилганда, ишчи кучининг бир иш жойидан бошқа иш жойига ишга ўтаётганда ишсиз қолиш ҳолатига айтилади.

Таркибий ишсизлик ишчи кучига бўлган таклиф умумий таркибининг ўзгариши билан боғлиқ бўлиб, унинг тармоқлар бўйича тақсимланиши ўзгаришига олиб келади. Бу, одатда, баъзи касблар ва тармоқларнинг пайдо бўлиши, баъзиларининг йўқолиши, гоҳида эса тармоқлардаги иқтисодий кризислар туфайли меҳнат заҳиралари қайта тақсимланиши билан боғлиқ.

Даврий ишсизлик дейилганда, иқтисодий тушкунликнинг муайян даврида (ишлаб чиқаришнинг пасайиши) юзага келадиган ишсизлик тури тушунилади.

Иқтисод илмида ишсизликнинг бошқа турлари тўғрисида ҳам сўз юритилади. Чунончи, институционал ишсизлик, иқтисодий ишсизлик, яширин ишсизлик ва ҳоказо.

Ишсизлик таркиби унинг сабабларига кўра, ишчи кучининг 4 асосий тоифасини ўз ичига олади: ишдан бўшатилиши натижасида ўз жойини йўқотганлар, ишдан ихтиёрий равишда бўшаганлар, танаффусдан сўнг меҳнат бозорига келганлар, меҳнат бозорига биринчи бор келганлик. Бу тоифаларнинг ўзаро нисбатлари авваломбор иқтисодий циклар фазаларига (босқичларига) боғлиқ.

Ишсизлик даражаси доимо нолдан юқори, чунки ихтиёрий ва таркибий ишсизлик у ёки бу кўринишда мавжуд бўлади. Лекин ишсизликнинг табиий даражаси инфляциянинг кучайишини тўхтатиб туради.

Амалда ишсизлик табиий даражасининг энг мақбул миқдори йўқ. Ҳали ҳеч ким иқтисодиёт учун маълум ишчининг ишлаб чиқариш билан шуғуллангандан кўра, ишсиз бўлгани афзал эканлиги-

ни исботлашга эришган эмас. Аксинча, айрим ҳисоблардан кўринадики, ялпи миллий маҳсулотни юқори даражада ишлаб чиқариш натижасида ишсизликнинг табиий даражаси пасаяди.

Аммо у мақбул миқдордан юқори бўлиб қолаверади. Чунки, ялпи миллий маҳсулот ишлаб чиқариш ўз имконият даражасига етмаган бўлади. Ялпи миллий маҳсулотни потенциал даражасига етказиш эса, ҳаддан ташқари иқтисодий фаровонликка олиб келади ва оқибатда инфляция кучайиши мумкин. Куйидаги тадбирлар ишсизлик табиий даражасининг пасайишига таъсир кўрсатиши мумкин:

- аҳолини мавжуд иш ўринлари ҳақида хабардор этишни яхшилаш;

- мутахассислар тайёрлашни такомиллаштириш;

- ишсизларни давлат томонидан муҳофаза қилиш даражасини пасайтириш;

Халқаро Меҳнат Ташкилоти стандарти бўйича табиий ишсизлик даражаси 1,5-2,5% ни ташкил этади.

Америкалик иқтисодчи Артур Оукен нотабиий ёки даврий ишсизликнинг салбий таъсирга эга эканлигини математик ҳолда исботлаб берди. Оукен қонунига кўра, ишсизликнинг табиий даражаси 1 фоизга ошганда ялпи миллий маҳсулот 2,5 фоизга камаяди ёки 2,5 фоиз ялпи миллий маҳсулот йўқотилади. Демак, мос равишда уларнинг нисбати 1:2,5 га тенг. Шу нисбатга асосланиб, йўқотилган ялпи миллий маҳсулотнинг мутлақ қийматини аниқлаш мумкин.

Ишсизликнинг кўпайиши иқтисодиётнинг ўсиш суръатларини пасайтиради. Шунинг учун ҳам потенциал ҳажмдаги ялпи миллий маҳсулот (ялпи миллий маҳсулот_п) ҳақиқатдаги ялпи миллий маҳсулот (ялпи миллий маҳсулот_х) дан катта бўлади, яъни:

$$\text{Ялпи Миллий Маҳсулот}_п > \text{Ялпи Миллий Маҳсулот}_х$$

4.4. Давлатнинг аҳолини ишсизликдан муҳофаза қилиш борасидаги тадбирлари

Жиддий талафотларга йўл қўймаслик мақсадида давлат иш билан таъминлашни ошириш сиёсатини ўтказди. Чунончи, ишсизликнинг фриксион ва яширин турлари ўсганда давлат:

- қайтадан касб ўргатади;
- таълим бериш тизимини кенгайтиради;
- бўш иш жойлари ҳақидаги ахборотларни кенг тарқатади;

- меҳнат биржаларига инвестицияларни кўпайтиради.

Агар ишсизлик даврий хусусият касб этса, давлат бюджет, фискаль, кредит-пул воситаларини ишга солади, яъни:

- иш билан таъминлашни кучайтириш учун ишлаб чиқаришга кўпроқ маблағ сарфлайди;

- тадбиркорнинг манфаатдорлигини ошириш учун ссуда ҳамда кредитларнинг фоиз ставкаларини пасайтиради;

- ишлаб чиқарувчи ва истеъмолчиларга солинадиган солиқларни камайтиради.

Бу тадбирлардан ташқари, давлат меҳнат бозорини ташкил этиш ва тартибга солишда:

- аҳоли сони, ёш ва жинси салмоғидаги ўзгаришларга;

- иш билан бандликдаги тармоқ ва ҳудуд ўзгаришларига;

- қўшимча ишчи кучини ишлаб чиқаришга жалб этиш мезонларига;

- ишлаб чиқариш ҳажмига, унинг ўсиш суръатига, ишлаб чиқариш таркибига;

- ишлаб чиқариш кучларининг ҳудудий жойлашуви каби омилларга алоҳида эътибор беради.

Ишсизликни камайитиришнинг иқтисодий тадбирларидан энг асосийси халқ хўжалиги тармоқларида бозор талабига мувофиқ кичик корхоналарни барпо этишдир. Бу эса, ишлаб чиқариш ва хизмат кўрсатишнинг миқёсини оширишга қаратилган бўлиши даркор. Бунга эса, меҳнат унумдорлигини ошириш, иш жойларининг моддий-техникавий, технология ва сармоя таъминотларини яхшилаш, янги ноқишлоқ хўжалиги меҳнати зоналарини ташкил этиш, иш вақтидан унумли фойдаланиш, ишловчилар моддий манфаатдорлигини ошириш ва оқилона солиқлар орқали эришиш мумкин.

Қисқача хулосалар

Аҳолини иш билан таъминлаш — бу, фуқароларнинг эҳтиёжини қондириш билан боғлиқ бўлган, қонунларга зид бўлмаган иш ҳақи (меҳнат даромади) келтирадиган фаолиятidir. Бандликнинг аҳоли, унинг энг муҳим хусусиятлари миллий фаровонлик ҳақида, иқтисодий ривожланиш соҳасида танланган йўлнинг самарали эканлиги тўғрисида хулоса чиқариш имконини беради.

Ишсизлик даражаси мамлакат иқтисодиёти қай даражада тараққий этганлиги ҳамда иқтисодиётда содир бўлаётган ўзгаришларнинг муҳим кўрсаткичларидан бири ҳисобланади. Ишсизлик даражаси деганда, ишсизлар сонининг иқтисодий фаол аҳоли таркибидаги салмоғи тушунилади.

Назорат ва муҳокама учун саволлар

1. Аҳолини иш билан таъминлашнинг ижтимоий-иқтисодий мазмуни нимадан иборат?
2. Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги қонуни бўйича кимлар иш билан таъминланган ҳисобланади?
3. Аҳолини иш билан таъминлашнинг қандай асосий турлари мавжуд?
4. Давлат аҳолининг иш билан бандлигини ошириш бўйича қандай тадбирларни амалга оширади?
5. Иш билан таъминланмаган аҳолига кимлар киради?
6. Ишсизлик нима ва унинг даражаси қандай аниқланади?
7. Ишсизликни қандай турларини биласиз?
8. Артур Оукен қонунининг мазмуни нима?
9. Давлат ишсизларни иш билан таъминлаш борасида қандай тадбирларни амалга оширади?

Асосий адабиётлар

1. Каримов И.А. Ўз келажагимизни ўз қўлимиз билан қурмоқдамиз. Т.7, Тошкент, «Ўзбекистон», 1999.
2. Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисидаги» қонунига шарҳлар. —Т.: «Шарқ», 2000.
3. Абдурахмонов Қ.Х., Мамарасулов Ф.У. Меҳнат иқтисоди. Тошкент, ТДИУ. 1996.
4. Холмўминов Ш.Р. Аҳолини иш билан оқилона бандлигини таъминлаш.- Тошкент, «Мулоқот», 1998. 2-сон.

V БОБ

МЕҲНАТ БОЗОРИ: ШАКЛЛАНИШИ ВА РИВОЖЛАНИШИ

5.1. Меҳнат бозори: тушунчалари ва ижтимоий-иқтисодий моҳияти

Ҳозирги вақтда ўтиш даври иқтисодиётининг олдида турган долзарб муаммолардан бири меҳнат бозорини самарали шакиллантириш ва ривожлантиришдир. Бунинг учун, аввало, ижтимоий ва иқтисодий тизимлар ривожланишининг объектив қонунларидан саводли фойдаланиш зарур.

Меҳнат бозори бозорнинг бошқа тизимчалари билан узвий боғланган. Ҳақиқатдан ҳам талабга эга бўлиш учун ишчи кучи жисмоний, ақлий ва касбий қобилиятларнинг белгиланган мажмуасига эга бўлиши керак. Ишлаб чиқариш жараёнига бу қобилиятларни татбиқ эта туриб, у ўз истеъмол сифатларини йўқотмаслиги учун доимо қайта ишлаб чиқарилиши лозим. Нафақат ўзини қайта ишлаб чиқариш, балки меҳнат ресурслари ва бутун аҳолининг сифат кўрсаткичлари ҳам яхшиланиши даражасини ошириб ёки пасайтириб, ушбу тенгсизликни йўқ қилиши мумкин. Ишчи кучига жами талаб инвестиция ва ишлаб чиқариш ҳажмлари билан тартибга солинади.

Меҳнат бозори — бу, меҳнатга қобилиятли аҳолининг иш билан банд бўлган ва банд бўлмаган қисмлари ва иш берувчилар ўртасидаги муносабатларни ҳамда уларнинг шахсий манфаатларини ҳисобга олувчи контрактлар (меҳнат келишувлари) асосида “меҳнатга қобилиятларини” харид қилиш - сотишни амалга оширувчи, шунингдек, ишчи кучига талаб ва таклиф ўртасидаги нисбатларни бевосита тартибга солувчи, бозор иқтисодиётининг мураккаб, кўп аспекти, ўсувчи ва очиқ ижтимоий-иқтисодий тизимчасидир.

Меҳнат бозори таркибий қисмининг асосий элементларига қуйидагилар киради: ишчи кучига талаб ва унинг таклифи, қиймати, баҳоси ва ёллашдаги рақобат. Талаб агросаноат мажмуаси, ишлаб чиқариш ижтимоий инфратузилмаси ва халқ хўжалигининг бошқа соҳалари меҳнат бозорига буюртма этган, иш ҳақи фонди, шахсий ёрдамчи хўжаликлардан даромадлар ва бошқа ҳаётий воситалар билан таъминланган **эҳтиёжнинг ҳажми ва таркибини акс эттиради**. Таклиф ёлланиш шарти билан ишга эга бўлишдан манфаатдор бўлган қишлоқ ишчи кучининг **миқдор ва сифат** (сони, жин-

си, ёши, маълумоти, касби, малакаси, миллати, ишлаб чиқиши, даромади ва бошқалар бўйича) **таркибини ифодалайди.**

Шуни таъкидлаш жоизки, “меҳнат бозори” тушунчасининг ижтимоий-иқтисодий мазмуни ва унинг таркибий қисмларининг тадқиқоти мазкур бозорни ўтиш даврида бажариладиган **асосий ва-зифаларни** ҳам аниқлашга имкон беради:

- ишчи кучига талаб ва таклифнинг ҳажми, таркиби ва нисбатини шакллантириш;

- бозор услубида ҳўжалик юритишининг иқтисодий, ижтимоий ва ҳуқуқий механизмлари ёрдамида ишчи кучига талаб ва таклифни тартибга солиш;

- меҳнат ресурсларининг оқилона бандлигини таъминлашга бевосита таъсир кўрсатиш;

- ишсизлар иш топишига, уларнинг малакаси ва рақобат қобилиятини оширишга кўмаклашиш;

- ишлаб чиқариш харажатларини қисқартириш ва меҳнат тақсимотини ўзгартириш.

5.2. Меҳнат бозорининг шаклланиши

Меҳнатнинг эркинлиги ва ихтиёрийлиги — меҳнат бозори шаклланишининг асосий шароити ёҳуд шартидир.

Шу билан бир қаторда меҳнат бозорининг шаклланишига бевосита таъсир кўрсатаётган бир қатор иқтисодий, ижтимоий, демографик, табиий-иқлимий ва ҳуқуқий шарт-шароитлар ва омиллар мавжудки, уларни биз қуйида батафсилроқ кўриб чиқамиз.

Меҳнат бозори (МБ) шаклланишининг **асосий иқтисодий шарт-шароити бўлиб, ёлланма ходимларни ўз ишчи кучларига нисбатан шахсий мулкчиликлари ва иш берувчиларнинг иш жойларига жамоа ёки хусусий мулкчилиги хизмат қилади.** Бу ерда шуни назарда тутиш керакки, мазкур субъектларни ўзаро алмашув муносабатига киришига уларнинг шахсий манфаатлари мажбур қилади, унинг орқасида шахсий истеъмолчилик ётади. Улар ҳам, ўз навбатида, қайта такрор ишлаб чиқаришда аҳоли ижтимоий-иқтисодий турмушининг фақат керакли ижтимоий эҳтиёжи ифодаланиши бўлади.

МБнинг вужудга келиши ишчи кучига талаб ва таклиф ўртасидаги мувозанатга эришиш учун ўзаро рақобат қилишга тайёр эркин ва тенг ҳуқуқли шериклар иқтисодий муносабатларда бўлишларини тақозо этади. Бозорда ёлланма ходим ва иш берувчи шахсий эркинлик

ва иқтисодий зарурият нуқтаи назаридан ўзаро боғланган ҳамда бир-бирларига қарам бўлсалар ҳам бир-бирларига қарши турадилар.

Ишчи кучи талаб ва таклифи ўртасида бозор мувозанатига эришиш МБининг шаклланишида ҳал қилувчи иқтисодий шартлардан бири ҳисобланади. Аммо бундай мувозанат мавжуд эмас. Бунинг асосий сабаби — таклиф қилинган меҳнатга лаёқатли аҳоли сонининг унга талаб миқдорига нисбатан тез ўсиши.

Меҳнат бозори конъюктураси шаклланишининг ижтимоий шарт-шароитлари ичида ёлланма ходимлар ва иш берувчиларнинг сифат кўрсаткичлари ошиши етакчи ўрин эгаллайди.

Иш берувчи ва ёлланма ходим ўртасида тузилган меҳнат шартномаси (контракт) меҳнат бозорида ишчи кучини сотиш, сотиб олишнинг ҳал қилувчи ҳуқуқий шарт-шароити ҳисобланади.

Ишчи кучига талаб ва таклиф нисбати яхшиланишига табиий-иқлим шароитлари муҳим рағбатлантирувчи омил бўлиб хизмат қилади. Юқори унумдор қишлоқ хўжалиги ерларида ва етарлича сув билан таъминланган яшаш жойларида ишчи кучи кўпроқ жамланади ва ишчи жойлари нормал фаолият кўрсатади. Янги иш жойларини яратиш ва ишлаб турган корхоналарни кенгайтириш йўли билан ишчи кучига талаб ва таклиф ўртасидаги мувозанатни таъминлашга маълум даражада имкониятлар вужудга келтирилади. Бу эса, меҳнат ресурсларининг ортиқчалик даражасини, демак, ишсизлик миқдосини ҳам кескин камайтиришга бевосита таъсир этади.

Шу билан бирга ортиқча меҳнат ресурсларига эга республика-миз ҳудудларида ишчи кучига талабнинг ошиши ва унинг таклифи пасайишига бевосита таъсир этувчи омилларни тадқиқ қилиш энг муҳим ижтимоий-иқтисодий аҳамият касб этади. **Ишчи кучига талабнинг ошишини** асословчи омилларга қуйидагилар киради: ноқишлоқ хўжалиги тармоқларда янги иш жойларини яратиш, меҳнат қўлланиладиган амалдаги минтақаларни техник қайта жиҳозлаш, модернизациялаш, қайта таъмирлаш, хорижий сармояларни жалб қилиш, янги ерларни ўзлаштириш, қайта ишлаш саноати, хизматлар кўрсатиш ва шахсий меҳнат фаолияти кўламини кенгайтириш, кичик ва ўрта бизнес ҳамда хусусий тадбиркорликни ривожлантириш ва бошқалар. Шу билан бир вақтда **ишчи кучи таклифини** ва иш жойларига эҳтиёжни **пасайтирувчи** омиллар вужудга келади ва улар таъсир қила бошлайди: шахсий ёрдамчи хўжалик, якка меҳнат фаолияти, хусусий тадбиркорлик ва ўз-ўзини банд қилишнинг бошқа соҳаларини ривожлантириш, бандликнинг эгилувчан ва ностандарт шакллари-

ни кенгайтириш, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил қилишнинг бозор усулларини татбиқ этиш, инфляция ва ишсизликни пасайтириш, маҳаллий кадрларнинг мобиллигини (сафарбарлигини) ҳамда малакасини ошириш ва бошқалар.

Меҳнат ресурслари билан кам таъминланган ҳудудларда эса бир қатор омиллар ишчи кучига талабнинг пасайишига кўмаклашадди. Хусусан, бу ижара ва хусусий мулкчиликни ривожлантириш, тўлаш қобилиятига эга бўлмаган ёки экологик зарарли корхоналарни ёпиш, янги ерларни ўзлаштириш кўламини қисқартириш, моддий-техникавий ва молиявий ресурслар таъминотини яхшилаш, интенсив технологияни қўллаш, меҳнат унумдорлигини ошириш ва ҳоказо. Бундан ташқари, мазкур ҳудудларда ишчи кучи таклифини оширувчи омиллар мавжуд: кадрларнинг малакаси, маълумоти, мобиллик ва экспортабеллик даражасининг пастлиги, меҳнат ресурслари сони ўсиш суръатининг иш жойлари миқдорига нисбатан юқорилиги, қишлоқ хўжалигида ишловчиларни иш жойидан озод этишнинг кўпайиши, меҳнатни қўллаш минтақаларининг етишмаслиги ва бошқалар.

Шу билан бирга шундай омиллар ҳам борки, улар комплекс ҳолида **ишчи кучи таклифининг шаклланиши** ҳолатига сезиларли даражада таъсир кўрсатади. Уларга қуйидагилар киради: ишлашни хоҳловчилар, ёлланган ходимлар ва иш берувчиларнинг табиий ва механик ҳаракатлари; турмуш учун зарур бўлган маблағлар жамғармаси; ёлланган ходимларнинг пул даромадлари; нафақахўрлар ва болали аёлларнинг меҳнат ва ижтимоий пенсиялари, имтиёзлари ва кафолатлари; касбий тайёрлаш ёки қайта тайёрлаш ва малакасини оширишга зарурияти бўлган шахсларни маблағлар билан таъминловчи давлат, корхона ва оиланинг молиявий имкониятлари; шахсий ёрдамчи хўжалигида ва ёлланмасдан “уй меҳнати”да банд бўлганлар сони; Қуролли Кучларда хизмат қилувчилар сони ва уларда хизмат қилиш муддати; муқобил ва малакали касбий хизматларни такомиллаштириш ва ҳоказо.

Ишчи кучига талабнинг ўсиши ёки камайиши (динамикаси) қуйидаги миқдор ва сифат кўрсаткичларининг ўзгариши билан аниқланади: мавжуд бўлган ва янгидан яратиладиган ишчи жойлари; инвестиция салоҳияти ва унинг такрор ишлаб чиқариш тузилиши; иқтисодиётдаги таркибий ўзгаришлар; мулкчилик шакллариининг турли-туманлиги; корхоналар ва ташкилотларнинг тўловга қодир эмаслиги (банкротлиги) ва ҳоказо.

5.3. Меҳнат бозорини тартибга солиш

Меҳнат бозорида юзага келадиган ижтимоий-иқтисодий муносабатлар тизимида аҳолининг иш билан бандлиги ва меҳнат шароитларини белгилаш, у ёки бу ижтимоий муаммоларни ҳал қилиш, ижтимоий-меҳнат можароларини бартараф этиш бўйича иш берувчилар билан ёлланма ходимлар ўртасидаги муносабатлар марказий ўрин эгаллайди. Меҳнат бозорида мазкур муносабатлар жамоавий, шахсий ва ҳудудий усуллар асосида тартибга солинади. Жамоавий битимлар тузилаётганда Ўзбекистон Республикасининг «Меҳнат Кодекси», Халқаро Меҳнат Ташкилотининг Конвенцияси ва тавсияларига асосланилади. Халқаро Меҳнат Ташкилотининг Конвенциясида (54-бандида) таъкидланганидек, «Жамоавий музокаралар, бир томондан, тадбирлар, тадбиркорлар гуруҳи билан, бошқа томондан эса, меҳнаткашларнинг битта ёки бир неча ташкилоти ўртасида: а) меҳнат шароити ва бандликни белгилаш; б) тадбиркорлар ва меҳнаткашлар ўртасидаги муносабатларни тартибга солиш; в) тадбиркорлар ёки уларнинг ташкилотлари ва меҳнаткашларнинг ташкилоти ёки ташкилотлари ўртасидаги муносабатларни тартибга солиш мақсадларида олиб бориладиган барча музокараларни билдиради».

Меҳнат бозорида бундай тартибга солишни қўлланишнинг энг муҳим афзаллиги шундаки, унда қабул қилинадиган қарорлар ниҳоятда қайишқоқ (эгилувчан, мослашувчан) бўлади, уларни на қонунчилик, на суд ва на маъмурий усулларга қийслаб бўлмайди.

Ходим билан тузилган шахсий шартнома иш берувчиси учун анча фойдалидир. Шахсий шартнома тизими меҳнатчининг меҳнат шароити ва унга тўланадиган иш ҳақини шу одамга қараб белгилаш имконини беради. Жамоавий битимларга кўра эса, бундай қилиб бўлмайди. Шу билан бирга, тузиладиган шахсий битим кўп ҳолларда меҳнаткашларни ижтимоий кафолатларнинг каттагина қисмидан маҳрум этади.

Меҳнат муносабатларини шахсий услубда тартибга солиш ва бандликнинг қайишқоқ шакллари жорий этиш - меҳнаткашлар кучидан фойдаланишни (эксплуатация характерида) кучайтириш ҳамда доимий ишловчи шахслар учун илгари мавжуд бўлган ижтимоий кафолатлардан воз кечилишидан ташқари яна бир қатор салбий оқибатларга олиб келиши мумкин. Жумладан, ривожланган мамлакатлардаги меҳнат бозорларида доимий ишчи кучларини вақтинча ёки тўлиқсиз иш вақтида ишловчи шахслар (ёшлар, хотин-қизлар, ногиронлар ва ҳоказо) билан алмаштириш қоида тусига кирмоқда.

Табиийки, мазкур ижтимоий гуруҳларнинг вакиллари ижтимоий жиҳатдан кам муҳофазаланган ва жамоавий шартномалар билан қамраб олинмаган. Шу боис давлат айланиш, ҳўжалик юритишнинг бозор муносабатларига ўтиш шароитларида ёллашнинг шахсий шарнома шакллари ривожини назорат қилиб бориши керак. Акс ҳолда, норозилик кучайиши натижасида давлат ишсизлик бўйича ижтимоий тўловларни анча қўлайитиришга мажбур бўлиб қолади.

Сўнгги ҳолатни алоҳида ҳисобга олишимиз лозим. Чунки, республикада, бир томондан, ишчиларни ёллаб ишлатиш бўйича хусусий тадбиркорлик ва бизнес яхши ривожланмаган бўлса, иккинчи томондан эса, кам таъминланган ҳамда ижтимоий жиҳатдан етарли даражада ҳимоя қилинмаган меҳнаткашлар орасида ишсизлар сони ошиб бораёпти.

Буларнинг ҳаммаси меҳнат бозоридаги ижтимоий-иқтисодий муносабатларни тартибга солишнинг янги, самарали ҳудудий усуллари, уларни меҳнат ресурслари ортиқча ва етишмайдиган ҳудудларга бўлган ҳолда, тадқиқ этишни талаб қилмоқда.

Республиканинг меҳнат ресурслари ортиқча ҳудудлари, аввало, Андижон, Фарғона, Наманган, Тошкент, Самарқанд, Қашқадарё, Сурхондарё, Бухоро ва Хоразм вилоятлари учун мазкур бозорни тартибга солишнинг анча самарали усуллари деб, ишчи кучига бўлган талабнинг ошиши ва унинг таклифи камайишини ҳисоблаш зарур.

Мазкур усуллар нималарда ифодаланишини батафсил кўриб чиқайлик:

а) ишчи кучига талабни ошириш усули.

Бозор иқтисодиётига ўтиш шароитларида мулкни хусусийлаштириш ва давлат тасарруфидан чиқариш, иқтисодиётимизни таркибий ўзгартириш, зарар келтириб ишлаётган корхоналарни тугариш, фан-техника тараққиёти ютуқлари ва интенсив технологияларни жорий этиш ҳисобига асосан ишлаб чиқаришдан бўшатилаётган ходимлар — меҳнаткашлар салмоғи қўпаймоқда.

Ишчи кучига бўлган талабни оширишни рағбатлантириш усуллари татбиқ этиш — меҳнат ресурсларининг оқилона бандлигини таъминлашга ҳамда мазкур ҳудудлар учун самарали тармоқларни ривожлантиришга қаратилгандир.

Қишлоқ ҳўжалик маҳсулотларини қайта ишлаш, сақлаш ва харид қилиш ҳамда агросервис хизмати кўрсатиш ва шахсий меҳнат фаолияти бўйича иш жойларини яратиш, ишлаб чиқариш кучлари ва бандлигининг ноанъанавий шакллари ривожлантириш,

аграр секторидаги ишдан вақтинча бўшатилаётган шахслар учун мавжуд корхоналарни кенгайтириш ва қайта таъмирлаш ҳамда янги иш жойларини яратиш мақсадида тўғридан-тўғри инвестициялар — сармоялар қўлланишининг асосий йўналишларидир.

Ишчи кучларига талабни оширишни агросаноат мажмуининг меҳнат ресурсларини қайта тақсимлашдан манфаатдор тармоқларида иш жойларини яратиш ҳамда мавжудларини қайта таъмирлаш ва янги, замонавий касбларни эгаллашга сармояларни тўғридан-тўғри жалб этиш орқали тартибга солиш мумкин. Дотациялар, субсидиялар ва кредитларни агросаноат мажмуидаги корхоналарни, айниқса, қайта ишлаш корхоналарини қуриш, техник жиҳатдан қайта қуrollантириш ва реконструкциялашга, шахсий меҳнат фаолиятини ривожлантириш йўли билан хизмат кўрсатиш соҳасини кенгайтиришга, шунингдек, кўп болали аёллар, меҳнатга лаёқатли пенсионерлар, ногиронлар, ўсмирлар ва бошқаларга мос иш жойларини вужуга келтиришга йўналтириш мақсадга мувофиқ. Шу тариқа ортиқча меҳнат ресурсларини юқорида айтиб ўтилган тармоқларга ва айрим махсус иш жойларига жалб этиш, айти пайтда ишчи кучларининг касбий ва малака таркибига бевосита таъсир ўтказиш мумкин.

Муваққат иш жойларини яратиш ва мулкчиликнинг турли шакллари ривожлантириш, аҳоли бандлигини оширишнинг жнг муҳим йўнашларидан бири. У корхоналарнинг иқтисодий манфаатдорлигини ошириш, бюджет тўловлари ва ходимларнинг вақтинча ва қисман бандлиги учун ижтимоий суғурта бадалларини камайтириш, уларни ишга қабул қилиш жараёнини енгиллатиш, бандликнинг ноанъанавий шакллари ташкил этиш билан боғлиқ сарф-харажатларни тўлаш чора-тадбирлари ёрдамида амалга оширилади;

б) ишчи кучларига таклифни камайтириш усули.

Ишчи кучларига бўлган таклифни камайтириш, шунингдек, уларнинг меҳнат бозорига оқиб келишини қисартириш ва бошқа жойга кетишни рағбатлантириш ҳамда иш вақти ва мавжуд иш жойларини ижтимоий ишлаб чиқаришда банд бўлганлар ўртасида қайта тақсимлаш орқали самарали бандлигини ташкил этиш мумкин. Республикамизда «Кадрлар тайёрлаш миллий дастури» асосида умумтаълим дастурларини кенгайтириш ва ўқиш муддатини узайтириш билан касбий тайёргарликни яхшилаш, ўқув юртларида кундузги таълим оладиган талаба ўринларини кўпайтириш ва кечки ҳамда сиртқи ўқувдаги талаба ўринларини қисқартириш, ишлаб чиқаришдан ажралаган ҳолда ўқиётганларга стипендияларни оши-

риш, аёларга бола парвариши учун тўлданадиган нафақалар ва бериладиган таълим муддатини кўпайтириш. Меҳнат стажини ҳисоблашда уларга имтиёз бериш; пенсионерлар, ногиронлар ҳамда уларни парваришлайдиган шахсларнинг пенсияларини ошириш — меҳнат бозорида ишчи кучлари оқиб келишини камайтириш чора-тадбирлари ҳисобланади.

Иш билан бандлар орасида иш вақти ва иш жойлари ишчи кучларига бўлган таклифни камайтириш мақсадларида қайта тақсимланади. Аҳоли бандлигининг хусусий ва вақтинчалик шаклларида ўтишларни рағбатлантиришга уларга ҳам иш билан тўла банд қилинган шахсларга мўлжалланган ижтимоий таъминотнинг турларини, таътиллار ва ижтимоий кафолатларнинг миқдорларини ўрнатиш, кафолатланган энг кам миқдордаги иш ҳақи билан таъминлаш, ҳар йили бериладиган таътиллارни ўз вақтида бериш, иш кун ва иш ҳафтаси давомийлигини қисқартириш орқали эришиш мумкин.

Мамлакатимизнинг ишчи кучи етишмайдиган минтақалари (Жиззах, Сирдарё вилоятлари ва Қорақалпоғистон Республикаси)да ишчи кучларига талабни камайтириш ҳамда улар таклифини кўпайтириш меҳнат бозорини тартибга солишнинг мақсадга мувофиқ усуллари.

Ушбу усулларнинг моҳияти қуйидагилардан иборат:

а) ишчи кучларига талабни камайтириш усуллари

Усулларнинг мазкур гуруҳига ҳудудий ҳокимиятларнинг у ёки бу минтақаларда ва тармоқларда ишлаб чиқарувчи кучларни жойлаштириш ва янги иш жойларини вужудга келтиришни секинлаштиришга оид қуйидаги чора-тадбирлар: ортиқча ишчи кучларидан фойдаланганлик учун қўшимча солиқлар белгилаш; қатъий кредит сиёсатини ўтказиш; корхонага ходимни ишга олганлик учун бир марталик тўлов жорий этиш; ортиқча ишчи ва хизматчиларни қисқартиришни рағбатлантириш ва ҳоказолар киради. Бундан ташқари, ишчи кучларига талабни камайтиришда меҳнат унумдорлигини ошириш ва тежамкорликка эришиши муҳим аҳамиятга эгадир.

Ривожланган бозор муносабатлари шароитларида меҳнат ресурсларидан унумли фойдаланиш — рақобат, фойдани тақсимлаш механизми, солиқ сиёсати каби умумхўжалик механизмлари ва дастаклари ёрдамида таъминланиши лозим. Ҳозирги пайтда саноат ишлаб чиқариши самарадорлигини оширишни рағбатлантиришнинг умумхўжалик механизмлари яхши такомиллаштирилмаганлигини ҳисобга олиб, меҳнат ресурслари учун илгари жорий қилинган тўловларни қайта тиклаш мақ-

садга мувофиқдир. Улар меҳнат ресурсларидан фойдаланиш самарадорлигини оширишга ва штатдан ташқари ходимлар сонини камайтиришга қўмаклашади. Бу хил тўловлар корхона ва ташкилот томонидан штатдан ташқари сақлаш учун қатъий ставка шаклида ўрнатилади. Шу билан бирга, ишчи кучларини такрор ишлаб чиқаришга сарф-харажатлар ўрнини қоплаш учун ижтимоий суғурта солинадиган махсус солиқ (иккаласи ҳам — меҳнатга ҳақ тўлаш фондидан фоизларда)дан фойдаланиш мумкин. Ишчи кучларини такрор ишлаб чиқаришга сарф-харажатнинг кўпчилик ривожланган мамлакатларда қабул қилинган бундай тизими жонли меҳнатдан фойдаланишнинг интенсив шаклларини ифодалайди ҳамда меҳнат бозоридаги ходимнинг ижтимоий жиҳатдан муҳофазаланиши учун зарур кафолатларни яратади;

б) ишчи кучлари таклифини кўпайтириш усули.

Ҳозирги шарт-шароитларда меҳнат бюросига ишчи кучлари таклифини мутлақ кўпайтиришга қайта ишлаш саноати ва хизмат кўрсатиш тармоқлари ва шохобчалари ҳамда шахсий меҳнат фаолияти соҳаларининг ривожини жиддий тўсиқ бўлиши мумкин.

Бундан ташқари, ҳозирги пайтда ишчи кучи таклифи на касб, на малака структураси бўйича ҳудуд иқтисодиёти ноқишлоқ ишлаб чиқариш тармоқларидаги жонли меҳнатга талабнинг ўсиш суръати-га жавоб бермайди. Шу боис ишчи кучи таклифининг сифат кўрсаткичларини ўзгартириш ҳамда унинг меҳнат бозоридаги рақобатбардошлигини ошириш лозим. Бунинг учун эса, бандлик давлат хизмати тизимидаги ва бошқа ўқув юртларидаги ходимларнинг малакасини оширишни ташки этиш, корхоналарнинг ўзидаги махсус курсларда касб-корга ўргатишни яхшилаш ва уларга солиқ тўловида имтиёзлар бериш маҳаллий кадрлар рақобатбардошлигини оширишнинг мақсадли махсус дастурини ишлаб чиқиш керак.

Ишчи кучлари таклифини рағбатлантириш ходимларни ишга ёллаш ва жойлаштиришга ёрдамлашиш усулларини қўллаш орқали ҳам амалга оширилади. Бу усуллар ташкилий тусда бўлиб, бўш иш жойлари ва ишга жойлашиш ҳамда қайта ўқитишга муҳтож фуқароларнинг сони ҳақидаги маълумотлар банкини ташкил этишни, аҳолини ишга жойлашиш имкониятлари ҳақидаги ахборотлар билан таъминлашни, ишсизларни рўйхатга ва ҳисобга олишни, касбга йўналтиришга оид чора-тадбирларни ишлаб чиқиш ва ўтказиш каби йўналишларни қамраб олади. Меҳнат ресурсларни қайта тақсимлашнинг анча самарали усуллари осида турмуш даражасини тартибга солишни алоҳида ажратиб кўрсатиб ўтиш мумкин. Мазкур

услуглар ҳудудларнинг молиявий ресурслари ҳисобидан ходимларнинг меҳнат ва уй-жой шарт-шароитларини ҳамда маданий-маиший хизмат кўрсатиш даражаларини яхшилаш каби тадбирларини ўтказиб, уларни тартибга солиш асосида татбиқ этилади.

5.4. Яқин келажақда меҳнат бозорининг ривожланиш концепцияси

Меҳнат ресурслари билан кўп таъминланган республикаимиз меҳнат бозори ривожланиш концепциясининг **асосий мақсади** — меҳнатга лаёқатли аҳоли бандлигининг камайиши, меҳнат унумдорлигининг пасайиши, инфляциянинг мавжудлиги, мулкчиликнинг турли шакллари секинлик билан вужудга келиши, иқтисодиётдаги таркибий ўзгаришларнинг ўта суст амалга оширилиши, ҳақиқий даромадларнинг камайиши каби **ишчи кучи талабини ошириш ва таклифини камайтириш бўйича комплекс тадбирлар ишлаб чиқишдан иборат**. Улар ўтиш даври Ўзбекистон миллий иқтисодиётини чуқур, таркибий ислоҳ қилиш ва эркинлаштиришнинг стратегик мақсадларига асосланиб ишлаб чиқилади.

Мазкур концепциянинг **стратегик мақсадилари** қилиб қуйидагиларни белгилаш мумкин:

- ижтимоий йўналтирилган меҳнат бозорини босқичма-босқич шакллантириш;

- меҳнатга лаёқатли, иш билан банд бўлмаган аҳолини иш билан таъмиловчи ҳамда ишч кучига талаб ва таклифни тартибга солувчи мустақкам ривожланган маҳаллий ва хорижий бандлик хизмати ташкилотлари тизимини шакллантириш;

- янги иш жойларини ташкил этишга, аҳолининг бандлик даражасини оширишга ва ишлаб чиқариш салоҳиятидан унумли фойдаланишга асос бўлувчи чуқур иқтисодий-таркибий ислохотларни амалга ошириш;

- аҳолининг иш билан оқилона бандлигини таъминлаш;

- қайта ишлаш саноати, хизмат кўрсатиш ва шахсий меҳнат тармоқларида янги иш жойларини яратиш ва ўсмирлар, кўп болали аёллар, пенсионерлар ва ногиронлар учун меҳнатнинг кафолатлаштирилган минтақасини ташкил этиш;

- ишчи кучига талабнинг ошиши ва ишсизликнинг камайишини таъминловчи кичик ва ўрта бизнес ҳамда хусусий тадбиркорликни ривожлантириш;

- мулкчиликнинг ижара, жамоа, ҳиссадолик ва хусусий шакллари ва шахсий ёрдамчи ҳўжаликларни ривожлантириш;
- ишлаб чиқариш ва хизмат кўрсатишни самарали маҳаллий ва хорижий технология ва техникалар асосида йўлга қўйиш;
- саноат корхоналари ва ишлаб чиқариш — ижтимоий инфратузилма объектларини вужудга келтириш;
- маҳаллий ходимларнинг малакасини, рақобатбардошлигини ва чет элга юборилишини амалга ошириш, уларда янги иқтисодий, маънавий ва маърифий тафаккурни шакллантириш,
- ҳар бир ишсиз учун ихтиёрий ва мустақил иш жойини танлаш ва меҳнат қилиш имкониятларини яратиш;
- меҳнат бозори, ишсизлик ва аҳоли бандлигидаги жараёнларни тартибга солувчи иқтисодий, ташкилий ва ҳуқуқий механизмларни такомиллаштириш.

Мазкур мақсадларга узлуксиз эришиш учун меҳнат бозори ривожланишининг **асосий bosқичлари ва вазифаларини** аниқ белгилаш зарур.

Меҳнат бозори ривожланишининг **биринчи bosқичида** (1991-1996йй.) қуйидаги вазифалар бажарилган: меҳнат биржаси ва бандлик хизматининг бошланғич ташкилотлари ташкил этилиб, улар ишсизлик ва бўш ўринлар миқдор ва тузилишининг ҳисоб-китоби, таҳлили ва келажаги, банд бўлмаган аҳолини ишга жойлаштириш ва қайта ўқитиш, бандликка қўмаклашиш жамғармасини такил этиш ва сарфлаш ишлари билан шуғулландилар, кичик ва ўрта бизнес ҳамда хусусий тадбиркорлик доирасида имтиёзли кредитлар ажратиш йўли билан янги иш жойларини яратишга, муайян молиявий ёрдам кўрсатилди, халқ ҳўжалиги тармоқларида, айниқса, қишлоқ ҳўжалигида таркибий ислохотлар амалга оширилиб, пахта яккахуқмронлигини тугатиш учун шарт-шароитлар яратилди; ёлланма ходимлар ва иш берувчилар сонининг ҳуқуқий асослари яратилди ва бошқалар.

Бу даврда аҳолининг иш билан бандлик даражаси пасайиши, ишсизлик даражаси ошиши, ишчи кучига талаб ва унинг таклиф ўртасидаги номуаносиблик ортиши содир бўлди.

Ушбу bosқичнинг якуний натижаси — меҳнат бозорини шакллантириш учун ижтимоий-иқтисодий ва ташкилий-ҳуқуқий шарт-шароитлар яратилиш бўлди.

Иккинчи bosқичда (1997-2000 йй.) қуйидаги вазифалар белгиланди: маҳаллий инвестициялар ва жуда зарур бўлган ҳолда хорижий кредитларни жалб қилиш асосида қишлоқ ҳўжалигида янги иш жой-

ларини яратиш йўли билан ишчи кучига талабни ошириш; меҳнатга лойқазли ўсмирлар, кўп болали аёллар, пенсионерлар ва ногиронлар учун квоталанган иш жойларини ташкил этиш ва уларни иқтисодий рақобатлантиришни таъминлаш; банд бўлмаган шахсларга янги иш жойларини яратиш билан шуғулланувчи — иш берувчиларга доимий ёрдамлар кўрсатиш; ишчи кучи таклифини унинг малакасини, рақобатбардорлигини ва экспортни ошириш йўли билан камайтириш; меҳнатчиликнинг турли шакллариини шакллантириш ва миллий иқтисодиётда чуқур ислохотларни ўтказиш асосида аҳолини иш билан бандлиги соҳасида таркибий ўзгаришларни амалга ошириш; иш ҳақи ва бошқа меҳнат даромадларининг манбалари даражасидан солиқ ставкасини кескин камайтириш; бандлик хизматининг бозор инфратузилмасини ташкил қилиш; меҳнат шартномаларини тузишни такомиллаштириш ва бошқалар. Булар бандлик даражаси сезиларли ўсиши ва ишсизлик камайтиши ҳамда ишчи кучига талаб ва унинг таклифи ўртасидаги фарқ қисқаршига кўмаклашади.

Учинчи босқичда (2001-2005йй.) қуйидаги вазифаларни амалга ошириш кўзда тулади: ишчи кучига талабнинг ошиши ва унинг таклифини камайтиришга йўналтирилган тадбирларни амалга оширишни кучайтириш; бандлик хизмати ва унинг инфратузилмасида қудратли ва тез ривожланувчи тизимни яратиш; ишсизликни йўл қўйиштириш мумкин бўлган даражагача қисқатириш; иш билан банд бўлмаган маҳаллий ходимларнинг малакаси, рақобатбардорлиги, ижтимоий ҳимояси ва экспортни ошириш, меҳнат бозори, бандлик ва ишсизликни тартибга солишнинг самарали ташкилий-иқтисодий ва ҳуқуқий механизмларини яратиш ва ҳоказолар.

Қайд этилган вазифаларни бажариш ижтимоий йўналтирилган меҳнат бозорининг шаклланишига олиб келади.

Мазкур бозор ривожланишининг **кейинги босқичида** (2006-2010йй.) ишчи кучи талаби ва таклифи ўртасидаги бозор мувозанатига эришиш мумкин.

Буларнинг барчасида меҳнат бозорининг самарали ривожланишига йўналтирилган ишчи кучига талабнинг ошиши ва унинг таклифи камайтиши бўйича иқтисодий-ижтимоий ва ташкилий тадбирлар мажмуаси мужассамлашган.

Қисқача хулосалар

Меҳнат бозори — ишчи кучининг меҳнатта бўлган қобилиятини сотиш ва сотиб олиш тизимидир.

Меҳнат бозорининг таркибий қисмлари ишчи кучига талаб, ишчи кучининг таклифи, қиймати ва баҳоси ҳамда уни ёллашда рақобат ҳисобланади.

Меҳнат бозори ўзининг асосий вазифаларини бажариши талаб ва таклиф ўртасидаги фарқ камайишига, аҳолининг иш билан бандлиги ошишига олиб келади.

Меҳнат бозори шаклланишига ишчи кучининг меҳнатта бўлган қобилияти товарга айланиши, эркин таклифи, иш берувчиларнинг ишчи кучига мустақил талаби, иқтисодиётнинг таркибий ўзгариши, кўп мулкчиликнинг ривожланиши каби иқтисодий, ижтимоий ва ҳуқуқий шарт-шароитлар бевосита таъсир этади.

Меҳнат бозори шаклланишида асосий муаммо бўлган ишчи кучига талабнинг ортиши ва таклифнинг камайиши турли омиллар, тамойиллар ва чекловлар таъсирида амалга оширилади.

Меҳнат бозоридаги умумий ижтимоий-иқтисодий муносабатлар жамоа ва шахсий шартномалар асосида тартибга солинади.

Меҳнат бозорини яқин келажакда ривожлантиришнинг бош мақсади — меҳнат ресурслари билан кўп таъминланган ҳудудларда ишчи кучига талабни ошириш ва унинг таклифини камайтириш.

Меҳнат бозорининг ривожланиш босқичларида қайд этилган тадбирларнинг амалга оширилиши яқин келажакда ишчи кучига талаб ва таклаф ўртасидаги бозор мувозанатига эришиш, пировардида меҳнат ресурсларининг оқилона бандлигини таъминлаш ва ишсизликни камайтиришга олиб келади.

Назорат ва муҳокама учун саволлар

1. Меҳнат бозори нима?
2. Меҳнат бозорининг таркибий қисмлари нималардан иборат?
3. Меҳнат бозорининг қандай асосий вазифалар бор?
4. Меҳнат бозорининг шаклланишига қандай шарт-шароитлар таъсир этади?
5. Меҳнат бозори шаклланишининг қандай тамойиллари мавжуд?
6. Мазкур бозор шаклланишининг қандай омиллари бор?
7. Ишчи кучига талаб ва таклиф шаклланишига нималар таъсир бўлади?

8. Меҳнат бозорини тартибга солишнинг аҳамияти нимада?
9. Жамоа ва шахсий меҳнат шартномларининг ўрни қандай?
10. Меҳнат ресурслари билан қўп ва кам таъминланган ҳудудларда меҳнат бозори қандай усуллар асосида тартибга солинади?
11. Меҳнат бозори ривожланишининг бош мақсади нима?
12. Меҳнат бозорининг қандай ривожланиш босқичлари мавжуд?

Асосий адабиётлар

1. Абдураҳмонов Қ.Ҳ., Муртазаев Б.Ч. Меҳнат бозори. (Ўқув қўлланма)–Т.: ТДИУ, 1999.
2. Холмуминов Ш.Р. Моделирование сельского рынка труда. – Т.: «Фан», 1996.
3. Холмуминов Ш.Р., Муртазаев Б.Ч., Белахонova Д.К. Рынок труда: проблемы формирования и регулирования – Т.: «Фан», 1994.
4. Холмўминов Ш.Р. Меҳнат бозори иқтисодиёти (Маърузалар матнлари) – Т.: ТДИУ, 2000.

VI БОБ

МЕҲНАТ РЕСУРСЛАРИ БАЛАНСИНИ ТУЗИШ ҲАМДА ИШГА ЖОЙЛАШИШГА МУҲТОЖ ШАХСЛАРНИ АНИҚЛАШ МЕТОДИКАСИ¹

6.1. Меҳнат ресурсларининг ҳисобот балансини тузиш услуби

Меҳнат ресурслари балансини тузиш ҳамда ишга жойлашиш-га муҳтож шахсларни аниқлаш чоғида асосий ахборот манбалари давлат статистикаси (меҳнат бўйича, аҳоли бўйича статистика ҳисоботлари) маълумотлари, маъмурий ҳисобга олишнинг (масалан, меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш органлари, уй-хўжаликлари, ходимлар рўйхатлари) ҳар хил турлари, шунингдек, иш билан бандлик масалалари юзасидан ишчи кучини танлаб текширишдан иборат. Ушбу хилма-хил манбалар улардаги ахборотнинг хусусияти ва мазмуни, маълумотларни тўплаш шакллари ва усуллари бўйича бир-биридан фарқ қилиши мумкин.

Ишчи кучини танлаб текшириб чиқиш — маълумот тўплаш воситалари орасида энг мослашувчан усулдир. Уларнинг натижаларига қараб меҳнат ресурсларининг шаклланишини, иш билан бандлар, ишсизлар, иқтисодий нофаол аҳоли сонини кўрсатувчи маълумотларни олиш мумкин. Заруратга қараб, тушунчалар, таърифлар ва саволларни ўзгартириш ёки майдалаш мумкин. Бу эса айрим аҳоли гуруҳлари ишчи кучида иштирок этишининг турли шакллари аниқлаш имконини беради. Бундай мослашувчанлик ушбу текширувларни турли истеъмолчилар талабларини қондириш учун аниқса яроқли қилади, халқаро қиёсланадиган натижаларни таъминлайди. Ишчи кучини текшириб чиқиш фақат ишлаётганларни эмас, балки вақтинча иш билан банд бўлмаганларни ҳам қамраб олганлигидан, у меҳнат ресурслари ва уларнинг тақсимланиш тузилмаси ҳақида тўла-тўқис тасаввур ҳосил қилишни таъмин этади.

Меҳнат ресурсларининг ҳисобот баланси ҳар қайси йил якуналарига қараб Ўзбекистон Республикаси бўйича, Қорақалпоғистон Республикаси бўйича, вилоятлар ва Тошкент шаҳри бўйича тузилади, шаҳар ва қишлоқ аҳолисига бўлинади. Уни йириклаштирилган ҳолда қуйидаги шаклда кўрсатиш мумкин:

¹ Политика доходов и заработной платы (Учебные пособия) — М., 1999, с.66.

Кўрсаткичлар	Жами	Шаҳар	Қишлоқ
I. Ҳамма меҳнат ресурслари			
шу жумладан:			
меҳнат ёшидаги меҳнатга қобилиятли аҳоли			
ишлаётган ўсмирлар ва пенсионерлар			
II. Меҳнат ресурсларининг тақсимланиши			
II.1. Иқтисодий фаол аҳоли			
шу жумладан:			
1. Иш билан бандлар			
Шулардан:			
расмий секторда			
норасмий секторда			
2. Иш билан банд бўлмаган, ишга жойлаштишга муҳтож шахслар			
Шулардан:			
расман рўйхатдан ўтган ишчилар			
меҳнат органларида иш излаётган сифатида ҳисобда турувчилар			
меҳнат органларида рўйхатдан ўтмасдан мустақил равишда иш қидираётганлар			
II.2. Иқтисодий нофаол аҳоли			

Ушбу бобни ёзишда Ўзбекистон Республикаси меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигини методикасидан фойдаланилди.

Ҳисобот баланси ўз ичига қуйидаги кўрсаткичларни олади:

Меҳнат ресурсларининг миқдори. Бу миқдор меҳнат ёшидаги меҳнатга қобилиятли аҳоли сони билан меҳнат ёшидан кичик ва катта, ишлаётган шахслар сонининг йиғиндиси сифатида аниқланади:

$$MP = M\dot{E}M + IX\P$$

Бунда: MP — меҳнат ресурслари; $M\dot{E}M$ — меҳнат ёшидаги меҳнатга қобилиятли аҳоли; $IX\P$ — ишлаётган ўсмирлар ва пенсионерлар.

$M\dot{E}M$ сони меҳнат ёшидаги аҳоли (16 ёшдан 60 ёшгача бўлган эркаклар ва 16 ёшдан 55 ёшгача бўлган аёллар) сонидан иккала жинсга мансуб меҳнат ёшидаги ишламаётган I ва II гуруҳ ногиронлари ҳамда имтиёзли шартлар асосида пенсия олаётган, ишламаётган пенсионерлар сонини чегириб ташлаш йўли билан аниқланади:

$$M\dot{E}M = \mathcal{E}_{(16-60)} + A_{(16-55)} - \text{Ног},$$

Бунда: $\mathcal{E}_{(16-60)}$ — 16 ёшдан 60 ёшгача бўлган эркаклар; $A_{(16-55)}$ — 16 ёшдан 55 ёшгача бўлган аёллар; Ног — меҳнат ёшида бўлиб, ишламаётган I ва II гуруҳ ногиронлари (16 ёшдан 60 ёшгача бўлган эркаклар ва 16 ёшдан 55 ёшгача бўлган аёллар) ҳамда имтиёзли шартлар асосида пенсия олаётган, ишламайдиган пенсионерлар.

Ахборот олиш манбаи:

$\bar{A}_{(16-60)}$ $A_{(16-55)}$ юзасидан — аҳолининг жинс ва ёш таркиби бўйича статистика маълумотлари;

Ног юзасидан — Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг меҳнат ёшидаги ногиронлар сони ҳамда имтиёзли шартлар асосида пенсия олаётган пенсионерлар тўғрисидаги маълумотлари;

ИХП юзасидан — корхоналарнинг 16 ёшга тўлмаган ишлаётган ўсмирлар ва пенсионерлар ҳақидаги статистика ҳисоботлари.

Иқтисодий фаол аҳоли сони. Ушбу аҳоли сони қуйидаги формула бўйича аниқланади:

$$ИФ = ИБ + ИИ$$

Бунда: ИФ — иқтисодий фаол аҳоли қисми; ИБ — иш билан бандлар; ИИ — иш билан банд бўлмаган, ишга жойлашишга муҳтож шахслар.

Иш билан бандлар сони. Ҳисобот даврида иш билан бандлар сони қуйидаги формула бўйича ҳисоблаб чиқарилади:

$$ИБ = Ир + Идх + Инр$$

Бунда: Ир — иқтисодиётнинг расмий секторида (корхоналар, ташкилотлар, муассасаларда) иш билан банд бўлганлар.

Идх — деҳқон хўжаликларида иш билан банд бўлганлар.

Инр — иқтисодиётнинг норасмий секторида иш билан банд бўлганлар.

Ахборот олиш манбаи:

Ир юзасидан — корхоналар ва ташкилотларнинг меҳнат бўйича статистика ҳисоботлари, солиқ органларининг маълумотлари;

Идх юзасидан — статистика органларининг ҳисоб-китоблари ва ишчи кучини текшириб чиқиш маълумотлари;

Инр юзасидан — ишчи кучини текшириб чиқиш маълумотлари.

6.2. Иқтисодиётнинг норасмий секторида иш билан банд бўлганларни аниқлаш усули

Иқтисодиётнинг норасмий секторида иш билан банд бўлганлар жумласига расмий статистикада ҳисобга олинмаган, доимий, вақтинчалик, бир марталик ва мавсумий ишларни ёлланиб бажарадиган, шу жумладан, мазкур ишларни амалга ошириш учун республикадан ташқарига чиқиб кетадиган шахслар, ўз бизнесини юритадиган, шериклар билан ёлланмасдан ишлаётган шахслар, та-

қиқланмаган, лекин рўйхатга олинмаган фаолиятдан иш ҳақи ёки даромад топадиган шахслар (масалан, чорва мол боқиш ва етиштириш билан банд бўлганлар, деҳқон бозорлари ва чакана бозорда харидорларга ва савдо қилувчиларга хизмат кўрсатадиган, стационар бўлмаган савдо жойларида савдо билан банд бўлган, хусусий тарзда одам ташиш билан ва фаолиятнинг бошқа турлари билан банд бўлган шахслар) киради.

Иқтисодиётнинг норасмий секторида иш билан банд бўлган шахслар сони Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги томонидан махсус ишлаб чиқилган дастур бўйича йилнинг ҳар чорагида ишчи кучини текшириб чиқиш асосида аниқланади.

Иқтисодиётнинг норасмий секторида иш билан банд бўлган аҳоли сонини ишчи кучини танлаб текшириш маълумотлари асосида аниқлаш учун:

а) Иқтисодиётнинг норасмий секторида тегишли фаолият турлари билан шуғулланаётган шахслар сонининг сўраб чиқилган меҳнат ёшидагилар сонига салмоғи қуйидаги формула бўйича аниқланади:

$$CC_i = CM_i : CM * 100,$$

Бунда: CC_i — иқтисодиётнинг норасмий секторида фаолиятнинг конкрет (i) тури билан шуғулланувчи сўраб чиқилганларнинг салмоғи; CM_i — иқтисодиётнинг норасмий секторида конкрет (i) фаолият тури билан шуғулланувчи сўраб чиқилганлар миқдори; CM — меҳнат ёшидаги сўраб чиқилганлар миқдори, жами.

б) Олинган салмоқлар бўйича иқтисодиётнинг норасмий секторида конкрет фаолият тури билан банд бўлган аҳоли сони қуйидаги формула асосида ҳисоблаб чиқарилади:

$$HPI_i = MET * CC_i / 100,$$

Бунда: HPI_i — иқтисодиётнинг норасмий секторида фаолиятнинг конкрет (i) тури билан банд бўлганлар сони;

MET — меҳнат ёшидаги аҳоли сони;

MET ҳақида ахборот олиш манбаи I аҳолининг жинс ва ёш тузилмаси тўғрисидаги статистика ҳисоботи маълумотлари.

в) Иқтисодиётнинг норасмий секторида иш билан банд бўлганлар умумий сонини аниқлаш учун фаолиятнинг ҳар бир конкрет тури бўйича HPI ҳақидаги маълумотлар қўшилади:

$$HPI = \sum HPI_i,$$

Бунда: HPI — норасмий секторда иш билан банд бўлганлар сони.

Иш билан банд аҳолини иқтисодиёт тармоқлари ва иқтисодий фаолият турлари бўйича тақсимлаш. Меҳнат ресурслари балансида иш билан банд аҳоли сони амалдаги миллий таснифлагичларга мувофиқ иқтисодиёт тармоқлари (иқтисодий фаолият турлари) бўйича тақсимланади ва бунда қуйидагилар ажратиб кўрсатилади:

- саноат;
- қишлоқ хўжалиги;
- қурилиш;
- транспорт ва алоқа;
- савдо ва умумий овқатланиш;
- моддий-техникавий таъминот, сотиш ва тайёрлаш;
- моддий ишлаб чиқаришнинг бошқа тармоқлари;
- уй-жой-коммунал хўжалиги ва маиший хизмат кўрсатиш;
- таълим, фан, маданият, санъат;
- ноишлаб чиқариш соҳасининг бошқа тармоқлари;

Бундай қилиш аҳолининг иқтисодий фаоллик даражаларини, меҳнат ресурсларининг фаолият турлари бўйича тақсимланишини таҳлил этиш ва баҳолаш имконини беради. Бу эса иш билан бандликни давлат томонидан тартибга солиш чораларини кўриш учун зарурдир.

Ахборот олиш манбаи: статистика ҳисоботи, ишчи кучини текшириб чиқиш маълумотлари.

Иш билан банд бўлмаган, ишга жойлашишга муҳтож шахслар сонини аниқлаш. Иш билан банд бўлмаган, ишга жойлашишга муҳтож бўлган шахслар сони меҳнат ёшида иш билан банд бўлмаган, меҳнат органлари томонидан ишсиз (ОИ) мақоми берилган шахсларни; меҳнат органларида иш қидираётганлар (ИҚ) сифатида рўйхатга олинганлар; меҳнат органларига мурожаат қилмасдан мустақил равишда иш қидираётганлар (ИҚм)ни ўз ичига олади.

Ахборот олиш манбаи:

ОИ ва ИҚ бўйича - меҳнат органларининг ҳисобот маълумотлари;

ИҚм бўйича - ишчи кучини текшириб чиқиш маълумотлари.

ИҚ сонини аниқлаш учун баланс тузилган пайтда меҳнат органларида ҳисобда турган шахслар сонидан шу пайтда расман ишсизлар мақоми берилган шахслар, шу жумладан, ишсизлик бўйича нафақа олаётган, жамоат ишларида банд бўлган ҳамда меҳнат органлари йўлланмаси бўйича касб-хунар тайёргарлигидан ўтаётган, қайта таълим олаётган ва малакасини ошираётган шахслар чегириб ташланади.

Мустақил иш қидираётган шахслар (ИҚШ) сонини ҳисоблаб чиқариш учун:

1) ишчи кучини текшириб чиқиш натижаларига кўра, иш билан банд бўлмаган, ишга жойлашишга муҳтож аҳолининг салмоғи аниқланади:

$$\text{ИБЖС} = (\text{ИБТ} - \text{ИНАТ}) : \text{СС} * 100,$$

Бунда: **ИБЖС** - иш билан банд бўлмаган, ишга жойлашишга муҳтожлар салмоғи; **ИБТ** - ишчи кучини текшириб чиқиш натижасида аниқланган иш билан банд бўлмаганлар сони, жами; **ИНАТ** - ишчи кучини текшириб чиқиш натижасида аниқланган иқтисодий нофаол аҳоли, жами; **СС** - меҳнат ёшидаги сўраб чиқилганлар сони.

2) иш билан банд бўлмаган, ишга жойлашишга муҳтож шахсларнинг умумий сони қуйидаги формула бўйича аниқланади:

$$\text{ИБЖ} = \text{МАТ} * \text{ИБЖС} : 100,$$

Бунда: **ИБЖ** - иш билан банд бўлмаган, ишга жойлашишга муҳтож шахслар сони; **МАТ** - меҳнат ёшидаги аҳоли сони; **ИБЖС** - текшириш натижасида аниқланган иш билан банд бўлмаган, ишга жойлашишга муҳтож шахслар салмоғи.

3) Мустақил равишда (меҳнат органларига мурожаат қилмасдан) иш излаётган шахслар сони иш билан банд бўлмаган, ишга жойлашишга муҳтож шахслар сони билан меҳнат органларида иш излаётганлар сифатида рўйхатдан ўтган ва расман ишсиз мақомини олган шахслар ўртасидаги фарқ сифатида аниқланади:

$$\text{ИҚм} = \text{ИЖМ} - \text{ИҚ-РИ},$$

Бунда: **ИҚм** - мустақил иш қидираётганлар; **ИЖМ** - ишга жойлашишга муҳтожлар; **ИҚ** - меҳнат органларида иш қидираётганлар сифатида рўйхатга олинганлар; **РИ** - расман ишсизлар.

Иқтисодий нофаол аҳоли. Меҳнат ресурсларининг балансини тузиш вақтида уларнинг тақсимланиши схемасига асосланиб, иқтисодий нофаол аҳолининг сони ҳамма вақт меҳнат ресурслари сони билан иқтисодий фаол аҳолининг сони ўртасидаги фарқдан иборат бўлади:

$$\text{ИНА} = \text{МР} - \text{ИФ},$$

Бунда: **ИНА** - иқтисодий нофаол аҳоли; **МР** - меҳнат ресурслари сони; **ИФ** - меҳнат ресурсларининг иқтисодий фаол қисми.

6.3. Меҳнат ресурсларининг прогноз балансини тузиш усули

Меҳнат ресурсларининг прогноз баланси ҳисобот баланси кўрсаткичларини, меҳнат ресурсларининг ўсиши, иқтисодий фаолият тармоқлари ва турлари бўйича тақсимланиши истиқболларини, ишга жойлаштирилиши керак бўлган аҳоли сонини, шунингдек, мамлакат ва минтақаларни ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш, фан-техника тараққиёти ютуқларини жорий этиш прогнозини ҳисобга олган ҳолда тузилади.

Ишга жойлаштирилиши керак бўладиган меҳнат ёшидаги аҳолининг кўпайишини аниқлаш вақтида ишчи кучини текшириб чиқиш натижалари бўйича олинган маълумотлардан фойдаланилади. Бунинг учун меҳнат ёшидаги аҳолининг тахмин қилинаётган кўпайишига ишлашни истамайдиган ёки ишга киришиш имконига эга бўлмаган шахслар сони, шунингдек, норасмий секторда банд бўлган шахслар сони миқдорида тузатиш киритилади (камайтирилади).

Меҳнат ресурслари балансининг прогнози прогноз ҳисоб-китоби маълумотлари асосида меҳнат ресурслари ҳисобот балансини тузиш учун назарда тутилган тадбирларга мувофиқ ишлаб чиқилади.

Меҳнат ресурслари ҳамда ишга жойлашишга муҳтож шахслар сони балансининг маълумотларидан фойдаланиш.

Меҳнат ресурслари ва ишга жойлашишга муҳтож шахслар сонининг ҳисобот ва прогноз баланслари асосида меҳнат ресурсларининг иш билан бандлик даражаси ҳамда ишсизлик даражаси аниқланади, иш билан бандликни давлат томонидан тартибга солиш ва аҳоли даромадларини ошириш чора-тадбирлири ишлаб чиқилади.

Меҳнат ресурсларининг иш билан бандлик даражаси қуйидаги формула бўйича фоизларда ҳисоблаб чиқарилади:

$$\text{Бд} = (\text{Б} : \text{ИФ}) * 100,$$

Бунда: Бд - меҳнат ресурсларининг иш билан бандлик даражаси; Б - иш билан бандлар сони; ИФ - иқтисодий фаол аҳоли сони.

Ишга жойлашишга муҳтож шахслар салмоғи (ёки умумий ишсизлик даражаси) қуйидаги формула бўйича аниқланади:

$$\text{Ижмс} = (\text{ИМ} : \text{ИФ}) * 100,$$

Бунда: Ижмс - ишга жойлашишга муҳтож шахслар салмоғи, %; ИМ - ишга жойлашишга муҳтож шахслар сони; ИФ - иқтисодий фаол аҳоли сони.

Олинган маълумотлар, шунингдек, меҳнат ресурслари ва ишга жойлашишга муҳтож шахслар сони балансини ҳисоблаб чиқаришга доир ахборот, уларни турли даврлардаги динамикасига қараб таҳлил қилиш меҳнат ресурслари миқдори ва тузилмасини, меҳнат бозоридаги ва иш билан бандлик соҳасидаги кундалик тамойилларни ҳамда прогноз қилинаётган ўзгаришларни баҳолаш учун асос бўлади.

Иқтисодий фаол ва нофаол аҳоли, иш билан бандлар ва банд бўлмаган, ишга жойлашишга муҳтожлар сони ҳақидаги ахборот иш билан бандликни рағбатлантириш ва кенгайтиришга қаратилган сиёсатни ишлаб чиқиш чоғида муҳим рол ўйнайди. Айрим аҳоли гуруҳлари, ҳудудлар, тармоқлар бўйича тегишли маълумотлар, шу жумладан, ишчи кучини текшириб чиқиш жараёнида олинган маълумотлар иш билан бандлик сиёсати ҳамда меҳнат бозорини тартибга солишнинг ижтимоий оқибатларини баҳолаш учун қимматли маълумотлар беради.

Иш билан бандлик одамларнинг кўпчилиги учун асосий даромад манбаи бўлганлигидан, меҳнат ресурслари, шу жумладан, ишга жойлашишга муҳтож шахслар балансининг материаллари аҳоли даромадларини қўллаб-қувватлаш, камбағаллик даражасини пасайтиришга қаратилган чора-тадбирларни кўришда муҳим унсур бўлади.

Меҳнат ресурслари ҳамда ишга жойлашишга муҳтож шахслар сони балансининг маълумотлари турли таҳлилий мақсадлар учун, масалан, меҳнат ресурсларининг шаклланиш омилларини, уларнинг иш билан бандлигини ва ишсизликни аниқлаш, шунингдек, меҳнат бозорининг аҳоли ва иш билан бандлик соҳасидаги вазият, ишлаб чиқарувчи кучларнинг ривожланиши ва жойлашиши ҳақида жамоатчиликка ахборот бериш учун хизмат қилиши мумкин.

Қисқача хулосалар

Меҳнат ресурслари баланси ишчи кучини иқтисодиётнинг турли секторлари ва тармоқлари бўйича тақсимланишини тўғри аниқлаш имконини беради.

Меҳнат ресурслар балансини тузишда давлат статистикаси, кохоналар, фирмалар ва бандлик ташкилотларининг йилик ҳисоботларидан кенг фойдаланилади.

Меҳнат ресурсларининг ҳисобот баланси таркибига меҳнат ресурсларининг миқдори, иқтисодий фаол аҳоли сони, иш билан бандлар сони каби кўрсаткичар киради.

Иқтисодиётнинг норасмий секторида иш билан банд бўлганлар сонини аниқлашда социологик сўроқ усули қўлланилади.

Меҳнат ресурсларининг прогноз балансини тузишда ҳисобот баланси ва мамлакатни демографик, ижтимоий ва иқтисодий ривожлантиришнинг асосий кўрсаткичларидан фойдаланилади.

Назорат ва муҳокама учун саволлар

1. Меҳнат ресурслари баланси ҳақида қандай тушунчага эгасиз?
2. Меҳнат ресурслари балансининг иқтисодиётни тартибга солишдаги аҳамияти қандай?
3. Меҳнат ресурсларининг ҳисобот баланси қандай тузилади?
4. Меҳнат ресурсларининг миқдори қандай аниқланади?
5. Иқтисодиётнинг норасмий секторида иш билан банд бўлганларни аниқлаш услуби қандай?
6. Меҳнат ресурсларининг прогноз балансини тузиш нима-ларга мувофиқ амалага оширилади?

Асосий адабиётлар

1. И.А.Каримов. Ўзбекистон иқтисодий ислохотларни чуқурлаштириш йўлида — Т.: “Ўзбекистон”, 1995.
2. Ўзбекистон Республикасининг Қонуни “Аҳолининг иш билан бандлиги тўғрисида (янги таҳрирда)”. Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси томонидан 1998 йил 1 майда тасдиқланган. Т.: “Ўзбекистон”, 1998 (янги таҳрири).
3. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг “Аҳолининг иш билан бандлигини ҳисобга олиш тизимини такомиллаштириш тўғрисида”ги қарори. 2002 йил, 31 январь.
4. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси: «Дарслик». Қ. Абдурахмоновнинг умумий таҳрири остида. —Т.: “Ўқитувчи”, 2001.

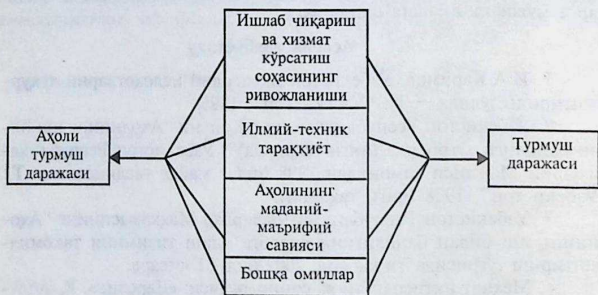
VII БОБ

АҲОЛИНИНГ ТУРМУШ ДАРАЖАСИ ВА ДАРОМАДЛАРИ

7.1. Турмуш даражаси тушунчаси ва кўрсаткичлари

Аҳолининг фаровонлик даражасини ифодалаш учун «турмуш даражаси», «халқ фаровонлиги», «турмуш фаолияти хавфсизлиги», «турмуш тарзи», «меҳнат фаолияти сифати», «турмуш сифати» каби турли хил тушунчалар қўлланилади. Баъзан турли атамалар бир мазмунни англатса, бошқа ҳолларда улар ўртасидаги фарқ муайян характер касб этади, мазмуни сезиларли даражада фарқ қилади. Шу билан бирга, мазкур тушунчаларнинг ўзаро боғлиқлигини қайд этиш лозим.

Ўзбекистонда аҳолининг моддий, маънавий, ижтимоий эҳтиёжлари қондирилиш даражасини ифодалайдиган «турмуш даражаси» атамаси кенгроқ қўлланилади. Бундай тавсиф кўпроқ турмуш даражаси статистикасини характерлайди. Шу билан бирга турмуш даражаси — кўплаб омиллар йиғиндиси таъсирида бўлган ўзгарувчан жараёндир. Турмуш даражаси мунтазам ўзгариб турадиган турли неъматларга бўлган эҳтиёжларнинг таркиби ва даражаси билан, бошқа томондан, эҳтиёжни қондириш имкониятлари, товарлар ва хизматлар бозоридаги ҳолат, аҳоли даромадлари, меҳнаткашларнинг иш ҳақи билан белгиланади. Аммо иш ҳақи миқдори ҳам, турмуш даражаси ҳам ишлаб чиқариш ва хизмат кўрсатиш соҳалари самарадорлигининг кўлами, илмий-техник тараққиёт даражаси, аҳолининг маданий-маърифий савияси ва таркиби, миллий хусусиятлар, сиёсий ҳокимиятга боғлиқ (7.1 расмга қаранг).



1-расм. Аҳоли эҳтиёжлари ва турмуш даражасига таъсир этувчи омиллар

Ўтган асрнинг 70-80-йилларида «турмуш тарзи» тушунчаси кенг қўлланилган. Бунда ҳаёт фаолиятининг сифат кўрсаткичлари «турмуш тарзи», миқдор кўрсаткичлари эса «турмуш даражаси» билан ифодаланган. Шунингдек, аҳолининг турмуш даражасини характерловчи бошқа атамалар ва тушунчалар мавжуд. Турмуш даражасининг энг муфассал талқини қуйидагича: **турмуш даражаси — бу, жисмоний, маънавий ва ижтимоий эҳтиёжларнинг ривожланиш даражаси, қондирилганлик миқёси ва уларни қониқтириш учун яратилган имкониятларни акс эттирувчи комплекс ижтимоий-иқтисодий категориядир.** Бундай талқин турмуш даражасининг сифат ва миқдор кўрсаткичларини янада тўлиқроқ ифодалашга имкон яратади.

Турмуш даражаси инсон (аҳоли) ҳаёт фаолиятининг маълум бир қирраси тўғрисида тасаввур берадиган кўрсаткичлар тизими билан белгиланади. Турмуш даражаси тўғрисида батафсил маълумот олиш учун аҳоли даромадлари ва эҳтиёжлари, истеъмол даражаси ва таркиби, уй-жой, мол-мулк, маданий-маиший буюмлар ва бошқалар билан таъминланганлик даражасини чуқур ўрганиш лозим.

Турмуш даражасини ифодаловчи кўрсаткичлар турли-туман бўлиб, турмуш даражаси концепцияси билан узвий боғлиқ. Айрим муҳим кўрсаткичлар 1-жадвалда келтирилган.

1-жадвал.

Турмуш даражасининг асосий кўрсаткичлари

Ҳажмий (абсолют)	Улуш (ўртача)
Миллий даромад ҳажми	Истеъмол фондининг миллий даромаддаги улуши
Аҳолининг номинал даромадлари	Аҳоли жон бошига тўғри келадиган реал даромад
Иш ҳақи фонди	Ўртача ва энг кам иш ҳақи
Тадбиркорликдан олинадиган даромадлар	Аҳоли жон бошига тўғри келадиган тадбиркорликдан олинадиган ўртача даромад
Пенсия фондлари ҳажми	Пенсиянинг ўртача ва энг кам миқдорлари
Товар айланиши ҳажми	Аҳоли жон бошига тўғри келадиган товар айланиши
Бажарилган хизматлар ҳажми	Аҳоли жон бошига тўғри келадиган хизматлар салмоғи
Уй-жой фондининг ҳажми	Бир кишига тўғри келадиган уй-жой ҳажми (кв.м., хона)
Иқтисодиёт тармоқларида иш билан банд аҳолининг сони	Иқтисодий фаол аҳоли таркибида бандлар ва ишсизлар салмоғи
Аҳолининг жамғармалари	Жамғарманинг ўртача миқдори
Аҳолининг табиий қўнайиши	Янаш даври

Кўрсаткичлар алоҳида белгилар бўйича қуйидаги туркумларга ажратилади: умумий ва хусусий; иқтисодий ва ижтимоий-демографик; объектив ва субъектив; қиймат ва натурал; миқдор ва сифат; истеъмол пропорцияси ва таркиби кўрсаткичларлари; статистик кўрсаткичлар ва бошқалар.

Турмуш даражаси кўрсаткичлари умумий ва хусусий турларга ажратилади. Умумий кўрсаткичларга 1) миллий даромад; 2) истеъмол фонди (иқтисодиёт тармоқларининг бевосита истеъмолга йўналтирилган маҳсулотлари); 3) миллий бойликлар истеъмол фонди (тўпланган истеъмол мулклари — тураржойлар, маданий-маиший биналар, буюмлар) кабиларнинг аҳоли жон бошига тўғри келади-ган улуши киритилади. Бу кўрсаткичлар жамият ижтимоий-иқтисодий тараққиётининг умумий даражасини ифодалайди.

Хусусий кўрсаткичлардан 1) истеъмол даражаси ва усуллари; 2) меҳнат шароитлари; 3) тураржой таъминоти ва маиший қулайликлар; 4) ижтимоий-маданий хизмат кўрсатиш даражаси; 5) болаларни тарбиялаш шароитлари; 6) ижтимоий таъминот ва бошқаларни келтириб ўтиш мумкин. Мазкур кўрсаткичлар ижтимоий тараққиёт билан боғлиқ, аммо аҳоли (меҳнаткашлар)нинг маълум гуруҳлари, худуд ва бошқалар бўйича аниқлаштирилган.

Иқтисодий кўрсаткичлар инсон ва жамият ҳаётининг иқтисодий жиҳатларини, эҳтиёжни қондиришнинг иқтисодий имкониятларини ифодалайди. Жамият иқтисодий тараққиёти ва ҳар бир инсоннинг фаровонлиги (номинал ва ҳақиқий даромадлар, иш билан бандлик ва бошқалар) даражасини акс эттирувчи кўрсаткичлар иқтисодий кўрсаткичлар сирасига киритилади. Бу кўрсаткичлар ишчи кучини (аҳолини) такрор ишлаб чиқариш билан узвий боғлиқ бўлиб, унинг иқтисодий асосларини очиб беради. Бу, айниқса, аҳоли даромадлари салмоғи ва уларни дифференциациялашда яққолроқ намоён бўлади.

Ижтимоий-демографик кўрсаткичлар аҳолининг ёши, жинси, касбий-малакавий таркибини, ишчи кучини жисмоний такрор ишлаб чиқаришни ифодалайди. Улар ижтимоий кўрсаткичларда ўз аксини топади ва ижтимоий соҳа, умуман, иқтисодиёт тараққиёти билан мустақкам алоқада. Бу омиллар аҳолишуносликнинг табиий асослари, яъни аҳоли, унинг айрим гуруҳлари сонининг ўзгариши, умр кўриш даври ҳақида тасаввур ҳосил қилади.

Кўрсаткичларнинг объектив ва субъектив турларга бўлиниши инсонлар ҳаёт фаолиятидаги ўзгаришларни асослаш зарурати билан изоҳланади. Объектив кўрсаткичлар объектив (иқтисодий, техник ва

ҳоказо) базага эга бўлса, субъектив кўрсаткичлар аҳоли гуруҳлари ёки алоҳида шахсларнинг меҳнат, оилавий муносабатлар, даромадлар, иш, турмуш тарзи ва шу кабилардан қониқиши бўйича ҳисобга олинади.

Қиймат ва натурал кўрсаткичлар. Қиймат кўрсаткичлари барча даромад кўрсаткичлари ва пул кўринишидаги бошқа кўрсаткичлар (товар айланиши, хизматлар, ташишлар, пул жамғармалари ва қўйилмалари ва ҳоказоларнинг ҳажми)ни ўз ичига олади.

Натурал кўрсаткичлар натурал бирликларда (дона, кв.м., куб м. ва ҳоказолар) ўлчанадиган муайян моддий неъматлар ва хизматлар — озиқ-овқат маҳсулотлари, энергия истеъмоли, мол-мулк, тураржойлар, маданий-маиший товарлар таъминотининг ҳажмини ифодалайди.

Турмуш даражасини ифодалашда **миқдор ва сифат кўрсаткичлари** муҳим аҳамиятга эга. **Миқдор кўрсаткичлари** муайян моддий неъматлар ва хизматлар истеъмол ҳажмини аниқлайди. **Сифат кўрсаткичлари** эса, аҳоли фаровонлигини сифат жиҳатидан баҳолаш имконини беради. Улар моддий неъматлар, хизматлар истеъмол таркиби, овқатланиш, маълумот, малака, узоқ муддатга мулжалланган ижтимоий-маиший буюмлар билан таъминланганлик даражаси кабиларни ўз ичига олади.

Аҳоли фаровонлиги пропорцияси ва тақсимот таркибининг (аҳоли қатламларини даромадлар бўйича тақсимланиши, даромадлар ва истеъмолни концентрациялаш ҳамда дифференциациялаш кўрсаткичлари ва бошқалар) ифодаловчи кўрсаткичларни мустақил кўрсаткичлар сифатида ажратиб кўрсатиш мумкин.

Статистик кўрсаткичлар. Статистик кўрсаткичлар турмуш даражаси кўрсаткичлари тизимида муҳим ўрин тутади.

Бозор иқтисодиёти муносабатлари шароитида илгари қабул қилинган таснифдан фойдаланиш деярли мумкин эмас, чунки шўролар даврида таркиб топган 280дан ортиқ кўрсаткични баҳолаш жуда мураккаб ва шу билан бирга сўнгги йилларда ижтимоий тараққиётнинг йуналишлари, ҳисоб юритиш ва ҳисобот амалиёти туб ўзгаришларга юз тутди ва мамлакатда миллий манфаатларни ҳимоя қилувчи иқтисодий омиллар муҳим ўрин тутади.

Ҳозирги пайтда юзага келган шароитларни ҳисобга олиб, бозор иқтисоди шароитларига мувофиқлаштирилган қуйидаги янги кўрсаткичлар тизими тақлиф этилади:

- 1) умумлаштирувчи кўрсаткичлар (ички ялпи маҳсулот, истеъмол фонди, турмуш қиймати индекси ва бошқалар);
- 2) аҳоли даромадлари;

- 3) аҳоли истеъмоли ва харажатлари;
- 4) аҳолининг пул жамғармалари;
- 5) жамғарилган мол-мулклар ва тураржойлар;
- 6) аҳолининг ижтимоий табақаланиши;
- 7) аҳолининг кам таъминланган табақалари.

Бу тизим ҳам камчиликлардан бутунлай холи бўлмасада, у шўролар даврида фойдаланилган таснифга қараганда ихчам, ҳисоб юритиш учун қулай ва турмуш даражасининг асосий кўрсаткичларини акс эттиради.

7.2. Бозор иқтисодиёти шароитида аҳоли даромадлари ва уларнинг турлари

Иқтисодиётда бир-бирига боғлиқ бўлган муносабатлар борки, уларни ҳал қилмасдан мамлакатнинг фаровонлигини ошириш мумкин эмас. Шулар қаторида:

- аҳоли даромадларининг пасайиши;
- ишсизликнинг пайдо бўлиши;
- инфляция ва ҳоказо.

Ҳозирги даврда Ўзбекистонда корхоналарнинг аксарият қисми давлат тасарруфидан чиқарилган. Лекин асосий даромад келтирувчи манбалар давлат қўлида. Мураккаб ва кўп харажатлар талаб қиладиган тадбирларни амалга ошириш учун давлат секторининг аҳамияти кучая боради. Солиқ тизимини тўғри йўлга қўйиш, даромади кўп бўлган корхоналардан юқори солиқ ундирилиб, кам ривожланаётган соҳаларни оёққа турғазини зарурати пайдо бўлади.

Бозор иқтисодиётига ўтишнинг Ўзбекистон моделига мувофиқ ички бозорда товарлар ва хизматлар нархи бошқа ҳамдўстлик мамлакатларидаги сингари бирданига эркинлаштирилмади, босқичма-босқич амалга оширилди. Биринчи босқич 1991 йилнинг иккинчи ярмидан 1994 йил июл ойигача, яъни миллий валюта киритилгунга қадар, юмшоқ пул-кредит ва бюджет сиёсати заминида даромадни шакллаш соҳасида либерал сиёсат амалга оширилган даврни ўз ичига олади. Даромадлар сиёсати нуқтаи назаридан биринчи босқич қуйидаги асосий хусусиятлар билан белгиланади:

- аҳоли пул даромадлари устидан заиф назорат;
- аҳоли ялпи даромадларида истеъмол субсидияларининг салмоқли вазни;
- фуқаролар томорқа майдонларининг кенгайиши ҳисобига аҳоли натурал даромадлари янги манбаларининг шаклланиши;

- норентабел ишлаб чиқариш соҳаларида банд бўлганларни «авайлаб» олиб чиқиш ҳисобига расмий ишсизлик даражасини секин ўсиш ҳамда «Банкротлик тўғрисида» қабул қилинган Қонуннинг самарали таъсир ўтказмаслиги.

Иккинчи босқичда — 1994-1996 йиллар мобайнида, қатъий-роқ пул-кредит ва бюджет сиёсати қўлланила бошлаганида, даромадлар сиёсати ҳам ўзгаришларга дуч келди.

Даромадлар сиёсатининг мазкур босқичини изчил ўтказиш натижасида 1996 йилга келиб қуйидагиларга эришилди:

- аҳоли пул ва ялпи даромадларининг ўсиши бошланди;
- даромад шаклланиши манбалари таркибида ишбилармонлик фаолияти, мулкчилик, шахсий ёрдамчи хўжалик юритиш ва бошқа даромадлар улуши кўтарилди.

Ишлаб чиқаришнинг пасайиши, амалга оширилаётган ишлаб чиқаришни қайта шакллантириш, яширин ишсизликнинг ўсиши аҳоли қўлидаги реал даромадларга таъсир этди ва улар 1991-1995 йиллар мобайнида амалда икки бараварга пасайди. Айниқса, реал даромадларининг пасайиши бюджет ҳисобидан яшаётган аҳолида намоён бўлди. Чунки бюджет соҳасида собит даромадларига солиқ солиш осонроқ бўлиб, янгидан пайдо бўлаётган хусусий секторда одамлар иш ҳақига солиқ солиш қийинроқ кўчади. Шунинг учун солиқнинг асосий оғирлиги аҳолининг собит даромадли қатламларига тушади.

Айни пайтда хилма-хил ишбилармонлик фаолияти турларидан олинадиган даромадлар ўсди ҳамда қишлоқ хўжалик маҳсулотларини сотишдан олинган фойда кўпайди. Аҳоли даромадларининг ортиши иш билан бандлик ошишига олиб келди. Масалан, ҳозирги кунга келиб аҳоли иш билан бандлигининг минтақавий дастурлари асосида қишлоқ жойларда яшовчиларнинг 200минг нафардан ортиғи ишга жойлашдилар, буларнинг 90%дан ортиқроғи иқтисодиётнинг нодавлат секторида меҳнат қиляпти. Уларнинг 40%дан зиёдроғи хусусий меҳнат фаолиятининг турли шаклларида, 20%и атрофидагилар кичик бизнес тарзидаги хусусий тадбиркорлик билан шуғулланишга киришдилар.

Давлат статистика қўмитаси томонидан ўтказилган танлаб олув текширишларига кўра, oilаларнинг умумий даромадлари таркибида тадбиркорлик фаолиятдан даромад олиш бирмунча юқори — 22,0% бўлиб, бу аҳолининг шаклланиб келаётган бозор шароитларига мослашаётганидан далолатдир.

Аҳоли даромадларининг ортиши истеъмол бозори таъминла-нишининг яхшиланиши билан бирга кечди. Ўзбекистонлик ишлаб

чиқарувчилар товар ишлаб чиқаришининг ортиши бозорда талаб ва таклифларнинг бараварлашувига сезиларли таъсир қилди.

Чакана товар айлануви ҳажми қийёсий баҳоларда 12,7% ортиб, 497,9 млрд сўмни ташкил этди. Аҳоли жон бошига товар айлануви 21 минг сўмдан ортиди, бу эса 1996 йил даражасидан 2 баравар юқоридир.

Пуллик хизмат ҳажми 21,2%га етиб, 70,3 млрд сўмни ташкил қилди. Аҳоли жон бошига пуллик хизматлардан фойдаланиш 2 баравардан ҳам кўпроқ ортиди.

Аҳолининг тадбиркорлик ва хусусий меҳнат фаолияти соҳасида ишлашдан олаётган даромадлари ортаётганлиги тамойилига ижобий баҳо берган ҳолда, иш ҳақининг рағбатлантирувчилик роли пасайиб бораётганлиги тамойилини ҳам қайд қилиш керак. Бу эса, аҳолини солиққа тортилишдан бекитишча иккинчи ва учинчи даромад манбаларини қидириб топишга ундайди. Бундан ташқари, иш ҳақининг унумсиз даражаси ишлаб чиқарувчилар меҳнатини, ижодий меҳнатни рағбатлантирмайди ва унинг сифати тобора пастлашига олиб келади. Таълим ва соғлиқни сақлаш соҳасида ўртача иш ҳақи даражасининг пастлиги айниқса ташвишланарлидир, зеро бу ҳол таълими муассасаларида ўқитиш-ўргатишнинг ва давлат шифоналарида даволаш сифатининг пастлигига сабаб бўлади.

Оилаларнинг умумий даромади шаклланишида шахсий томорқа хўжаликлари даромади ҳиссасининг ортиши давом этмоқда.

Томорқа илгаридан мавжуд бўлган бозор хўжалигидир. Авваллари ҳам у эркин ишловчи хўжалик учун муҳим даромад манбаи ҳисобланган, озиқ-овқат таъминотига ўз ҳиссасини қўшган, деҳқон бозорини тўлдирган, ҳатто четга маҳсулот чиқаришда қатнашган. Томорқа майда товар хўжалиги сифатида бозор иқтисодиёти талабларига мос тушади. Аслида ислохотлар аҳолига томорқа учун ер ажратишдан бошланганди. Жами 500 минг гектар ер берилди, натижада бугунги кунга келиб аҳоли ихтиёридаги ер майдони 667,7 минг гектарни ташкил этди. Томорқа хўжалигини давлат ҳар тарафлама қўллаб-қувватлади, бу соҳа солиқ юкидан фориғ этилди, унинг соҳиблари нимаики зарур бўлса, эркин бозордан сотиб олиш имконига эга бўлдилар. Тўла-тўқис эркинлик унинг ривожини таъминлади ва, табиийки, даромадга барака кирди. Агар 1991 йили аҳолининг ўз хўжалигидан олган маҳсулотини сотишдан тушган пул умумий даромаднинг 9,7 фоизини ташкил этса, бугунги кунга келиб бу кўрсаткич 22-25 фоизга етди. Демак, томорқанинг даромаддаги ҳиссаси 2,5 марта ошди. Бозорни тўлдириб туриш томорқа соҳибларига даромад келтиради,

албатта. Эндиликда томорқадан келган пул даромади ишчи ва хизматчилар оиласи даромадининг 4,5 фоизини ташкил этса, бу кўрсаткич тадбиркорлик қилувчилар (фермерлар)да 27,3 фоиз, жамоа хўжалиги аъзоларида 29,9 фоиз, нафақадорларда 11,9 фоизни ташкил этди. **Умуман олганда, аҳолининг ҳамма қатламлари учун томорқа яхшигина даромад манбаига айланди.**

Томорқа халқимизнинг меҳнатсеварлигини ёрқин ифода этувчи оилавий хўжалиқдир. Шу сабабли ҳар йили илғор томорқа хўжаликлари кўрик-танловини ўтказиш мақсадга мувофиқ бўлар эди. Томорқа даромад манбаи сифатида яқин орада ўз аҳамиятини йўқотмайди, чунки у моҳиятан бозор хўжалигидир.

Аҳоли даромадлари — бу, аҳоли ёки унинг оила аъзолари томонидан маълум давр ичида олинган ёки ишлаб чиқарилган пул ва натурал маблағлар йиғиндисидир. Инсон ҳаётида аҳолининг талаб-эҳтиёжлари даражаси ва таркиби даромадларнинг бевосита миқдорида боғлиқдир.

Даромадлар даражасини таҳлил этиш, ўлчаш ва тахмин қилиш учун даромадларнинг ҳар хил турлари ва кўрсаткичларидан фойдаланилади. Шунинг учун ҳам улардан энг кўп тарқалган турларини кўриб чиқишимиз зарур.

Даромадларнинг пул ва натурал шакллари. Аҳолининг пул даромадлари меҳнаткашлар учун иш ҳақи ҳисобидаги барча пул маблағлари тушуми; пенсиялар, стипендиялар, турли нафақалар; мулкдан фоиз, дивидендлар, рента кўринишидаги даромадлар; акциялар, қимматли қоғозлар, кўчмас мулк, чорва ҳайвонлари, томарқа хўжалиги маҳсулотлари, турли буюмлар ва бошқа товарларни сотишдан тушадиган пул тушумлари, турли хизматлар кўрсатиш учун ҳақлар ва ҳоказолардан ташкил топади.

Аҳолининг натурал даромадлари - қишлоқ хўжалиги маҳсулотларининг барча тушумлари: деҳқончилик, чорвачилик, паррандачилик маҳсулотлари, боғ-қўрғон, сабзавот-полиэкинлари участкаси, шахсий томорқа, табиат инъомларидан шахсий, оилавий эҳтиёжлар учун тайёрланадиган маҳсулотлар каби тушумлардан иборат.

Пул ва натурал даромадларнинг нисбати тез-тез ўзгариб туради, аммо пул шакли кўпроқ тарқалган. Одатда, аҳолининг камбағал қатламларида натурал даромадлар ҳиссаси юқори бўлади. Иқтисодий вазият ёмонлашган даврда натурал даромадлар салмоғи ошиб кетади, жамоа хўжаликлари деҳқонларида натурал даромадлар ҳиссаси саноат ишчилари натурал даромадлари ҳиссасига нисбатан доимо юқори бўлади, буни бюджет тадқиқотлари ҳам тасдиқлайди.

Даромадларнинг бир қисми моддий фаровонликни таъминлашга, бошқа қисми хизматлардан фойдаланиш учун сарфланади. Эҳтиёжлар таркибига пул даромадларининг ошишигина эмас, балки аҳоли таркибининг ўзгариши, унинг илмий-маданий савияси ўсиши ҳам таъсир этади.

Даромадлар номинал, ихтиёрдаги ва реал даромадларга ажратилади. Номинал даромадлар солиқ, нархларни ҳисобга олмаган ҳолдаги пул даромадлари миқдорини тавсифлайди. Ихтиёрдаги даромадлар — бу, солиқ ва бошқа мажбурий тўловлар ҳисобдан чиқарилгандан кейин қолган номинал даромадлардир. Демак, улар аҳолининг жамғариш ва эҳтиёжларини қондириш учун фойдаланадиган маблағларини ўз ичига олади. Реал Ихтиёрдаги Даромадлар тарифлар, баҳолар индексини ҳисобга олган ҳолда ҳисобланади ва номинал даромадларнинг реал харид қобилиятини кўрсатади. Реал ихтиёрдаги даромадлар куйидагича ҳисобланади:

$$РИД = (НД - СТ) * J_{\text{лхк}}$$

Бунда: *НД* — номинал даромадлар (сўм);

СТ — солиқлар, мажбурий тўловлар (сўм);

J_{лхк} — «пулнинг харид қобилияти индекси (нархлар индексига тескари курсаткич).

Иш ҳақи, тадбиркорлик даромадлари, ижтимоий трансфертлар ва бошқалар пул даромадларининг асосий манбаларидир.

Кўп йиллар давомида иш ҳақи сифатида олинган даромадлар аҳоли даромадларининг асосий манбаси вазифасини ўтаган. Бозор муносабатларига ўтиш шароитида даромадлар салмоғида иш ҳақининг улуши камайди ва 1999 йилда 28,0 фоизни ташкил этди.

Бозор иқтисодиётига ўтишда меҳнатга яраша ҳақ тўлаш таъминоти бузилишининг объектив сабаблари мавжуд, жумладан, ишлаб чиқариш ҳажмининг қисқариши ва даромадлар янги манбаларининг пайдо бўлиши (тадбиркорлик фаолиятидан ва мулкдан олиннадиган даромадлар). Бу қисқариш ижтимоий трансфертлар сифатида шаклландиган даромадлар манбаи бўлган ижтимоий фондларга маблағ ажратилишининг камайишига олиб келади.

Номинал (яъни белгиланган) ва реал иш ҳақларини ажратиш лозим. Номинал иш ҳақи — солиқ ва мажбурий тўловлар чегираланган иш ҳақи йиғиндисидир. Ихтиёрдаги иш ҳақи — бу, даромад солиғи ва пенсия фондига мажбурий ажратмалар ҳисобдан чи-

қариб ташлангандан кейин қолган иш ҳақи йиғиндисидир. Реал иш ҳақи — бу, солиқ, нархлар ва тарифларнинг ўзгаришини ҳисобга олган ҳолдаги номинал иш ҳақи, яъни номинал иш ҳақи ҳисобиға олиш мумкин бўлган реал моддий бойликлардир. Масалан, номинал иш ҳақининг 20 фоизга, нархларнинг эса 15 фоизга ўсиши (солиқлар ўзгармаган тақдирда) Реал иш ҳақининг 4,3 фоизга ўсишига олиб келиши мумкин ($120:115 \cdot 100 = 104,3$).

Реал иш ҳақи қуйидагича аниқланади:

$$РИХ = (НИХ - СА) \cdot J_{\text{пк}}$$

Бунда: Номинал иш ҳақи — номинал иш ҳақи (сўм);

СА — солиқлар, иш ҳақидан мажбурий ажратмалар (сўм).

Фойда — ижтимоий ишлаб чиқаришда банд бўлган ишчилар учун қўшимча даромад манбаидир. Соф фойда ҳисобиға инвестициялар, инновациялардан олинadиган даромадлар, дивидендлар, монополиялар даромадлари, баъзи ижтимоий тўловлар, имтиёзлар ва ҳоказолар амалга оширилади.

Бозор иқтисодиёти шароитида даромадларнинг янги манбаи - тадбиркорликдан келадиган даромадлар ёки **тадбиркорлик даромадлари** пайдо бўлади. Бу даромадлар тадбиркор бажарадиган функция учун мукофотдир (ишни, капитални, табиий ресурсларни товар ишлаб чиқариш ва хизмат кўрсатиш учун йўналтириш; фирмани бошқариш, инновацияларни киритиш бўйича қарорлар қабул қилиш, таваккалчилик билан маблағ сарфлаш). Бу даромадлар тадбиркор томонидан кредит учун фоиз тўлангандан кейин қоладиган фойда ҳисобиға шаклланади. Ўзгарувчан бу миқдор бошқаришнинг натижасига боғлиқ бўлади. Фойда қонуний ва ноқонуний, хўжаликнинг самарадорлигига боғлиқ ёки боғлиқ бўлмаган тарзда юзага келиши мумкин.

Аҳоли даромадларининг муҳим манбаси **ижтимоий истеъмол фондлари** бўлиб, истеъмолни жамоа шакли орқали тақсимлаш усулидир. Даромадларнинг бу манбасига, турли баҳоларга қараганда, аҳоли жон бошига тўғри келадиган умумий даромаднинг 1/5 қисмидан 1/3 қисми тўғри келади. Бунда **ижтимоий истеъмол фондлари**дан тўланадиган тўловлар, хизматлар, имтиёзларнинг икки хил шаклини ажратиш мумкин: пулли ва пулсиз шакллар.

Пулли шаклдаги кўплаб маблағлар пенсия таъминоти (ёш, ногиронлик, стаж, боқувчисини йўқотганлик бўйича), болалар, ишсизлик нафақалари тўлаш ва ҳоказолар учун сарфланади ва ижтимоий трансфертлар дейилади.

Ижтимоий трансфертлар — фуқароларга (давлат бюджетидан ёки махсус фондлардан) — уларнинг иш натижаси, тадбиркорлик фаолияти ёки шахсий мулкдан (пенсия, нафақа, стипендия ва ҳоказолар) олинadиган даромадларига боғлиқ бўлмаган ҳолда тўланadиган тўловлардир.

Меҳнат мотивациясида иш ҳақи ва ижтимоий трансфертларнинг нисбати муҳим. Даромадлар таркибида иш ҳақининг улуши устун бўлса, фаол меҳнат, тадбиркорлик, ташаббус ривожланади, агар ижтимоий трансфертлар ҳиссаси ошиб кетса, кўпинча боқимандалик кайфияти кучаяди.

Шахсий (оилавий) даромадлар миқдори йиғиндиси пул даромадлари ва натурал даромадлардан ташкил топади. Натурал даромадлар шахсий томорқа ва уй хужалигидан олинadиган ҳамда аҳолининг таълим, тиббий хизмат ва ҳоказоларни таъминловчи пулсиз даромад турларидан вужудга келади.

Шахсий томорқа хўжалиги шахсий ва оилавий даромадларнинг шаклланишида муҳим роль ўйнайди.

Жамият ривожланишининг мураккаб ижтимоий-иқтисодий даврида шахсий томорқа хўжалиги аҳолининг баъзи гуруҳлари учун асосий даромад манбаи бўлиб қолади.

Оила бюджети. Оила — қариндош бўлган ёки бошқа хусусиятлари билан боғланган, бирга яшаётган ва биргаликда хўжалик юритаётган шахслар жамоасидир. Кейинги йилларда оила иқтисодиётига қизиқиш ўсди. Ўзбекистонда миллий ҳисоб-китоб тизимига ўтилиши муносабати билан уй хўжалигига иқтисодиётнинг муҳим субъектларидан бири сифатида қаралмоқда. Ҳозирги шароитда уй хўжалигининг умумий даромадларини ўлчаш аҳолига манзилли ижтимоий ёрдам кўрсатиш, солиққа тортиш тизимини оқилona ташкил этишда муҳим аҳамият касб этмоқда. Уй хўжалиги бирга яшаётган ва умумий бюджетга эга бўлган бир ёки бир неча шахс томонидан олиб борилади. Одатда, уй хўжалиги аъзолар сони бўйича оила билан мос келади, аммо баъзи ҳолатларда бир неча оилалар биргаликда уй хўжалиги юритиши мумкин.

«Уй хўжалиги» ағамасини турлича ифодалаш мумкин, масалан:

- оилани статистик белгилаш;
- анъанавий уй ишлари йиғиндисининг умумлашма номи (болаларга қараш, овқат тайёрлаш, кир ювиш, уй тозалаш, оддий таъмирлаш ишлари ва ш.к.);
- оиланинг даромад-категория, даромад-мулк ва харажат-ис-

теъмол тавсифларини ўз ичига олувчи статистик ижтимоий-иқтисодий тушунча.

Оилалар даромадларининг шаклланиши нуқтаи назаридан уй хўжалигининг қуйидаги функциялари муҳим: 1) меҳнат ишлаб чиқариш функцияси; 2) иқтисодий номеҳнат функциялар (уй хўжалигининг умумий даромадлари асосий манбаи).

Биринчисига қуйидагилар киради: **якка тартибдаги меҳнат фаолияти**, яъни уй шароитида кийим-бош, пойабзал тикиш, мебель ясаш, маиший хизмат кўрсатиш; **аграр фаолият**, яъни ер, ер участкасининг барча турларидан фойдаланиш; **анъанавий уй ишлари** — овқат тайёрлаш, болаларга қараш, кир ювиш, уй тозалаш, кийим, пойабзални таъмирлаш ва ш.к.; **якка тартибдаги оилавий савдо** — илгари тўпланган оилавий мулкни сотиш, турли товарларни олиб-сотиш.

Иқтисодий номеҳнат функциялар: оилавий лизинг (уй, далаҳовли, ер, автомобиль, қайиқ кабиларни ижарага бериш ва шу каби); бўш турган пулларга қимматли қоғозлар (векселлар, облигациялар, акциялар ва ш.к.) сотиб олиш ва фойдаланиш.

Оила даромадларининг асосий қисми меҳнатда, ижтимоий ишлаб чиқаришда қатнашишдан олинадиган даромад, ижтимоий трансфертлардан юзага келади.

Оила бюджети даромад ва харажат қисмларига бўлинади. Оиланинг даромадлари ва харажатларига таъсир этувчи омиллар оиланинг тури (сони ва ижтимоий-демографик таркиби, «ишловчилар» ва боқимандаларнинг ўзаро нисбати ва шу кабилар), иш билан бандлик характери, олинадиган даромадлар даражаси, уй-жой, маданий-маиший буюмлар билан таъминланганлиги, тураржойи, жойлашиш характери, истиқомат қиладиган ҳудуди ва ҳоказолар билан боғлиқ. Оила бюджетини текшириш асосида ишчи ва хизматчилар, колхозчилар ва алоҳида пенсионерлар оилаларининг даромадлари йиғиндиси ҳисоблаб чиқилади. Даромадлар йиғиндиси таркибига иш ҳақи (жамoa хўжаликлари аъзоларига ҳақ тўлаш), пенсиялар, стипендиялар, нафақалар ва ижтимоий истеъмол фондларидан бошқа тўловлар киради, жумладан, болаларни мактабгача тарбия муассасаларида, болалар лагерларида тарбиялаш учун дотациялар, шунингдек, санаториялар, дам олиш уйларига бепул ва имтиёзли йўлланмалар қиймати, шахсий таморқа хўжалигидан олинадиган даромадлар ҳам киради.

Бозор иқтисодига ўтиш йилларида оилалар умумий даромадлари шахсий умумий даромад ва аҳолининг ялпи даромадлари таркиби ўзгаришларга юз тутди ва бу ўзгаришлар қуйидагиларда на-

моён бўлмоқда:

1) иш ҳақи даромадларнинг асосий қисмини ташкил этади, аммо унинг салмоғи пасаймоқда;

2) Ижтимоий Истеъмол Фондидан тўловлар барча даромадларнинг тахминан 1ўб қисмини ташкил этади ва ўсиб бориши қузатилмоқда;

3) шахсий томорқа хўжалигидан олинadиган даромадлар салмоғи ошиб бормоқда, аҳоли истеъмол муаммосини ўз кучи билан ҳал этишга уринаётган ҳозирги мураккаб иқтисодий вазиятда бу табиий ҳолдир.

4) бошқа манбалар салмоғи ошиб бормоқда ва бу ўсишнинг давом этиши кутилмоқда;

5) бозор иқтисодиёти шароитида ишга лаёқатли ҳар бир инсон ўз моддий фаровонлиги учун ўзи маъсулдир.

Оила бюджети асосида **оиланинг истеъмол даромади** ҳисоблаб чиқилади, у умумий даромадлардан фарқли ўлароқ, ўз мазмун-моҳияти жиҳатидан оиланинг солиқ ва жамғармалари чиқариб ташлангандан сўнг қолган пул харажатларига тўғри келади. Унинг ҳажми, миқдори харажат турларига қараб тақсимланади.

Оиланинг умумий даромадларини таҳлил этишда қуйидаги кўрсаткичлар ҳисоблаб чиқилади:

- овқатланиш харажатлари;
- нооziқ-овқатларни сотиб олиш харажатлари;
- маиший хизмат, солиқ, йиғимлар, тўловлар харажатлари;
- нақд пул, жамғарма банкларига қўйилган жамғармалар, чорва, парранда ва бошқалар табиий кўпайиши натижасида жамғармаларнинг ошиши.

Статистик амалиётда, шунингдек, таълим олиш, тиббий хизмат қиймати ва уй-жой учун дотациялар ҳам, қўшилган умумий даромадлар миқдори ҳам ҳисоблаб чиқилади. Бу кўрсаткичлардан, одатда, халқаро текширувларда фойдаланилади.

7.3. Истеъмол бюджетларининг моҳияти ва турлари.

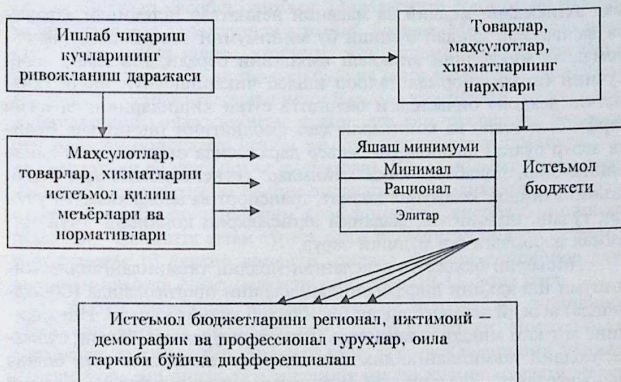
Яшаш минимуми ва истеъмол савати

Даромадлар даражасини ошириш муаммоларини ҳал этишда истеъмол бюджети асосида аҳолини минимал даромад билан таъминлашга алоҳида эътибор қаратиш лозим.

Истеъмол бюджети моддий ва маънавий неъматлар ва хизмат-

лар истеъмоли салмоғи ва таркибининг қиймати баҳоси ҳамда солиқлардан иборат. Эҳтиёжни қондириш даражасига қараб, моддий таъминланганлик минимуми, рационал ва элитар истеъмол бюджетлари мавжуд. Улар аҳолининг қуйи, ўрта ва юқори (жуда юқори) даромадли гуруҳларига мувофиқ ҳисобланади. Шунингдек, ҳақиқий ва меъёрий бюджетлар ҳам мавжуд. Меъёрий бюджетлар даромадлар сиёсатининг ижтимоий нормативларидан биридир.

Истеъмол бюджети фақат аҳоли гуруҳлари учун эмас, балки мамлакат районлари учун ҳам белгиланиши мумкин. Бунда ҳисобкитобнинг турли хилларидан фойдаланилади: **меъёрий** (товар ва хизмат истеъмоли ва уларнинг ҳақиқий баҳоси нормативлари асосида); **статистик** (аҳолининг айрим қатламлари эга бўлган реал даромадлар даражасида); **мураккаб** (овқатланиш меъёрлари ва амалий харажатлар асосида); **субъектив** (экспертлар сўрови ва жамоатчилик фикри асосида); **ресурс** (аҳолининг маълум истеъмол минимуми таъминлаш учун давлатнинг объектив имкониятлари асосида). 2-расмда истеъмол бюджетининг энг муҳим иқтисодий кўрсаткичлар билан ўзаро алоқадорлиги акс эттирилган.



2. расм. Истеъмол бюджети ва унинг энг муҳим иқтисодий кўрсаткичлар билан ўзаро алоқаси

Истеъмол бюджети юзлаб товар (хизмат)ларни ўз ичига олади, аммо ҳисоб-китобларда, одатда, энг муҳимлари (овқатланиш, кийим-кечак, пойабзал, санитария ва гигиена воситалари, дори-дармон, мебель, идиш-товоқ, маданий моллар, уй-жой ва маиший хизмат, транспорт, алоқа хизмати ва ҳ.к.лар) эътиборга олинади ва улар минимум моддий таъминланганлик бюджетига киритилади.

Ҳар бир давр бўйича аҳоли ва ишчи кучини такрор ишлаб чиқариш учун зарур бўлган моддий таъминланганлик минимуми мавжуд. Бу минимум объектив миқдор бўлиб, ижтимоий кучларнинг ривожланиш даражасига боғлиқ. Моддий таъминланганлик минимуми меъёрий истеъмол бюджети ёрдамида аниқланади. Истеъмол бюджети ҳисоб-китоб тавсифига эга ва маълум нормативларга асосланади. Меъёрий бюджет моддаларининг асосий қисми тўғридан-тўғри ҳисобланади, яъни унда озиқ-овқат ва ноозиқ-овқат маҳсулотлари истеъмоли меъёри, хизмат кўрсатиш нормативи, уларни харид қилиш баҳолари инобатга олинади.

Моддий таъминланганлик минимуми бюджети жорий вақт учун ва истиқболга мўлжаллаб тузилиши мумкин. У натурал ва пул шаклида ифодаланади. Меҳнаткашлар ва уларнинг оилалари минимал эҳтиёжлари моддий ва маданий неъматлар истеъмоли даражаси ва таркиби қандай бўлиши бу минимумни таъминлайдиган даромадлар миқдорини аниқлаш имконини беради. Масалан, ишчи кучини (аҳоли) нормал такрор ишлаб чиқариш учун ишчи (хизматчи, деҳқон) оиласидаги балоғатга етган кишиларнинг энергия сарфини қоплаш ва қониқарли ҳаёт фаолиятини таъминлаш бўйича зарур бўлган физиологик меъёр даражасида овқатланиши ҳамда кийим-бош, пойабзал, ички кийимлар, гигиена воситалари билан таъминланиши, коммунал хизмат, транспорт ва алоқа хизмати учун ҳақ тўлаш, шунингдек, маданий эҳтиёжларни қондириш учун минимал даромадга эга бўлиши зарур.

Меъёрий бюджетга асосланган моддий таъминланганлик минимуми иш ҳақини дифференциациялашни прогнозлашда (бошқаришда) асосий элементлардан бири бўлиб хизмат қилади. Иш ҳақининг энг кам миқдори жамиятда мавжуд ресурсларга боғлиқ бўлмаса, моддий таъминланганлик минимумини таъминлаш учун бошқа манбалардан фойдаланилади (ижтимоий истеъмол фонди, шахсий томорқа ҳўжалиги ва шу кабилар).

Меъёрий истеъмол бюджети ёлғиз кишилар ва оилалилар учун (сон ва ёш таркиби турлича бўлган), аҳолининг турли гуруҳлари,

оиланинг ишламайдиган аъзолари, мамлакатнинг турли хуудлари учун ишлаб чиқилади. Мамлакат районлари бўйича меъёрий бюджетлар турмуш қийматидаги фарқни аниқлаш, район коэффиценти асослашга ёрдам беради. Моддий таъминланганлик минимумига эришиш йўллари асослашда уларни қоплаш манбалари аниқлаш катта аҳамиятга эга (энг кам иш ҳақи ва пенсиялар, номинал ва реал иш ҳақини ошириш, ижтимоий трансфертлар, шахсий томорқа хўжалигидан олинадиган даромадни кўпайтириш ва шу кабилар). Бироқ оилаларда иш билан бандлар ва боқимандаларнинг турли нисбатлари юзага келади, бу эса оила таъминланишига таъсир этади. Кам таъминланганлик муаммосини ҳал этиш учун иш ҳақини мунтазам ошириб бориш, оилада бандликни ошириш, пенсия таъминотини яхшилаш, солиқ бўйича имтиёзлар белгилаш, товар ва хизмат ҳақларини камайтириш, болаларни боқиш учун давлат томонидан бериладиган нафақалар миқдорини кўпайтириш, ёлғиз қарияларга кўмаклашиш ва шу кабилар лозим.

Оиланинг яшаш минимумини шакллантиришда ёлғиз кишилар ва оилалиларнинг истеъмол харажатлари даражасига таъсир этувчи омиллар ҳисобга олинади. Оиладагилар сони ошиб бориши билан истеъмол харажатлари пасайиб боради. Масалан, агар икки киши биргаликда яшаса, уларнинг жон бошига харажатлари (коммунал хизматнинг баъзи турлари бўйича тўловлардан ташқари) ёлғиз яшовчининг харажатларидан икки баробар кам бўлади. Бу узоқ вақт фойдаланишга мўлжалланган товарларга ҳам тааллуқли. Буюмлар бир боладан бошқасига ўтиши ҳам ҳисобга олинади (айниқса, кам таъминланган ва кўп болали оилаларда). Шу муносабат билан даромадлари турли даражада бўлган оилаларда биргаликда яшаш эвазига харажатларнинг камайтиши коэффиценти ҳисоблаб чиқилган. Масалан, балоғатга етган тўртта одам яшайдиган оилада истеъмол харажатлари 10 фоизга камаяди, оилада яшовчи пенсионер учун яшаш минимуми ёлғиз пенсионерникдан 10-15 фоиз паст.

Аҳоли эҳтиёжига табиий-иқлимий шароитлар, жойлашиш характери, миллий анъаналар ҳам таъсир кўрсатади. Нооziк-овқат товарлари ва хизматлар харажати узоқ вақт фойдаланишга мўлжалланган буюмлар билан таъминланганлик ва хизмат муддати меъёрлари асосидаги норматив усул ёрдамида аниқланади. Ҳисоб-китоблар товарлар гуруҳи бўйича ишлаб чиқилади: гардероб предметлари (уст кийим, пойабзал ва ҳоказолар), санитария-гигиена воситалари, дори-дармонлар, узоқ вақт фойдаланишга мўлжалланган то-

варлар (мебель, электр асбоблари, автомобиль ва ҳоказо).

Уй-жой ва коммунал хизмат харажатлари ушбу региондаги нархлар ва тариф нормативларига қараб белгиланади. Бунда солиқлар ва мажбурий тўловлар харажатлари ҳам ҳисобга олинади.

Оиланинг яшаш минимуми бюджети унинг таркиби ва катта-кичиклигига қараб аниқланиши мумкин. Таъкидлаш лозимки, яшаш минимуми анча тор тузилган, унда фақат физиологик минимумни таъминловчи меъёрдан фойдаланилган ва тамаки маҳсулотлари, деликатеслар, маданий эҳтиёжлар ҳисобга киритилмаган, ноозиқовқат товарлари, хизматлар, солиқлар эса етарли даражада ҳисобга олинмаган. Яшаш минимумидан фарқли ўлароқ, **минимал истеъмол бюджети** ана шу харажатларни тўла ҳисобга олади. Баъзи ҳисоб-ки-тобларга кўра, минимал истеъмол бюджети яшаш минимуми бюджетидан 3-4 барабар ортқ. **Минимал истеъмол бюджети** ва яшаш минимуми бюджети билан бирга **рационал истеъмол бюджети** ҳам ҳисобланади. Унинг ёрдамида илмий асосланган рационал меъёрларга мувофиқ эҳтиёжларни қондириш учун зарур бўлган даромаднинг таркиби ва миқдори аниқланади. Рационал бюджет ва истеъмолнинг рационал меъёри инсоннинг оқилона эҳтиёжларини тўла қондириш тамойили асосига қурилади. Истеъмолнинг реал меъёрига мувофиқ бўлган аҳоли жон бошига тўғри келадиган истеъмол даражасига етиш мамлакат миқёсида ўрта табақани шакллантириш вазифасини ҳал этишга ёрдам беради.

Барча аҳоли учун истеъмолни рационал даражага етказиш жараёнини икки босқичга ажратиш мумкин: **биринчиси** — рационал бюджетга мос келувчи даромадни ва истеъмолни ўртача даражасига етиш; **иккинчиси** — жамият ҳар бир аъзосининг рационал истеъмолини таъминлаш. Бу икки босқични фарқлаш иқтисодий мазмунга эга. У даромадлар ва истеъмолнинг баъзи элементлари ҳаракати тенденциясидаги туб ўзгаришлар ва истеъмол тузилмасининг ўзгариши билан боғлиқ. Аммо рационал истеъмол бюджетининг моҳиятини мутлақлаштириб бўлмайди. У фақат прогнозлашнинг дастлабки пунктини ташкил этади. Рационал истеъмол ва таъминот меъёрлари шундай воситаки, улар ёрдамида халқ фаровонлигини оширишнинг устивор йўналишларини миқдор ва сифат жиҳатидан ифодалаш; ижтимоий муаммоларни ечиш, турмуш даражаси (сифати) концепциясини ишлаб чиқиш мумкин.

Истеъмол бюджетлари турли товарлар ва хизматларнинг маълум тўплами асосида тузилади. Истеъмол тўплamlари турли истеъ-

мол бюджети учун белгиланган бўлиб, унга кирувчи товарлар ва хизматлар таркиби билан ҳам, уларнинг ҳажми билан ҳам фарқланади. Минимал истеъмол бюджетини ҳисоблашда бир қатор товарлар (хизматлар) ҳисобга олинади ва минимал истеъмол меъёрлари яшаш минимумига нисбатан анча юқори (масалан, гўшт маҳсулотлари бўйича икки барабар ортиқ).

Истеъмол савати — инсоннинг саломатлигини сақлаш ва унинг ҳаёт фаолиятини таъминлаш учун зарур бўлган озиқ-овқат маҳсулотлари, ноозиқ-овқат товарлари ва хизматларнинг минимал тўпلاميدير. Аслида, истеъмол савати учта саватдан иборат: озиқ-овқат, ноозиқ-овқат, хизмат саватчалари. Истеъмол савати камида 5 йилда бир марта услубий тавсиялар асосида аниқлаштирилади. Истеъмол саватида озиқ-овқат савати муҳим ўрин тутати.

Озиқ-овқат савати - бир одамнинг бир ойда овқатланиши учун кетадиган маҳсулотлар тўплами (у маҳсулотлар истеъмолининг минимал меъёри асосида ҳисоблаб чиқилган). Бу тўплам жисмоний эҳтиёжларга мос келади, зарур калорияни таъминлайди, асосий озиқ моддалар мавжуд ва овқатланишни ташкил этишнинг анъанавий қўникмаларига тўғри келади (2-жадвал).

2-жадвал

Аҳолининг турли ижтимоий-демографик гуруҳлари учун тавсия этилаётган озиқ-овқат маҳсулотлари тўплами (йилига кг ҳисобида)¹

Маҳсулот тури	Ўртача аҳоли жон бошига	Эркаклар (16-59 ёш)	Аёллар (16-59 ёш)	Пенсионерлар	Болалар	
					0-6 ёш	7-15 ёш
1. Нон маҳсулотлари	130,8	177,0	124,9	119,0	279,0	112,3
2. Картошка	124,2	160,0	120,0	90,0	85,0	135,0
3. Сабзавотлар	94,0	80,8	96,8	96,8	85,0	120,0
4. Мева-чевалар	19,4	14,6	12,6	10,6	34,4	44,4
5. Шакар ва қандолат маҳсулотлари	20,7	20,8	19,8	18,8	19,7	26,1
6. Гўшт маҳсулотлари	26,6	32,2	25,0	19,8	18,7	33,5
7. Балиқ маҳсулотлари	11,7	12,7	10,7	12,7	8,7	12,5
8. Сўт маҳсулотлари	212,4	201,7	179,4	174,1	179,0	303,4
9. Тухум (дона)	151,4	180,0	150,0	90,0	150,0	180,0
10. Ўсимлик ёғи ва маргарин	10,0	11,2	9,8	8,9	6,8	11,7

Озиқ-овқат маҳсулотларини истеъмол қилишнинг минимал миқдорида Ўзбекистон Республикасида нон маҳсулотлари, картошка, сабзавот, мева-чева, гўшт маҳсулотлари, сўт маҳсулотлари, ту-

хум, балиқ маҳсулотлари, шакар ва қандолат маҳсулотлари, ўсимлик ёғи, маргарин ва бошқа (туз, қалампир ва шу каби) маҳсулотлар киради. Минимал тўплам таркибига тамаки маҳсулотлари, алкоғолли ичимликлар, деликатеслар киритилмаган.

Минимал истеъмол саватини ишга лаёқатли ёшдаги аҳоли учун шакллантиришга асос қилиб ишлаётган эркак кишига суткада 2720 ккал, оқсил истеъмолини - 88,7 (шу жумладан, ҳайвонники - 31,5), углеводларни 4412 гўсуткани таъминловчи озиқ-овқатлар тўплами олинади.

Яшаш минимуми кўрсаткичлари давлат томонидан ижтимоий сиёсат юритишда қўлланилади (хусусан, аҳолининг турмуш даражасини баҳолаш учун яшаш минимумидан паст, тенг ва юқори даромадли аҳоли салмоғи аниқланади), аҳолининг кам таъминланган қатламларини қўллаб-қувватлаш учун аниқ етиб борадиган манзилли ижтимоий ёрдам учун негиз бўлиб хизмат қилади, энг кам иш ҳақи ва пенсияларни асослашда фойдаланилади, шунингдек, кам таъминланганлик мезони ҳамдир.

Шундай қилиб, истеъмол савати ва яшаш минимуми инсоннинг ҳаёт фаолиятини тўлароқ таърифлаш имконини беради ва аҳоли турмуш даражаси ҳамда даромадлар кўрсаткичлари тизимининг таркибий қисмидир.

Қисқача хулосалар

Аҳолининг фаровонлик даражасини ифодалашда «турмуш даражаси», «халқ фаровонлиги», «турмуш фаолияти хавфсизлиги», «турмуш тарзи», «меҳнат фаолияти сифатида», «турмуш сифати» каби турли хил тушунчалар қўлланилади. Баъзан турли атамав тушунчалар бир мазмунни англатса, бошқа ҳолларда улар ўртасидаги фарқ муайян характер касб этади, мазмуни сезиларли даражада фарқ қилади. Шу билан бирга, мазкур атама ва тушунчаларнинг ўзаро боғлиқлигини ҳам айтиб ўтиш лозим.

Турмуш даражаси — бу, жисмоний, маънавий ва ижтимоий эҳтиёжларнинг ривожланиш даражаси, қондирилганлик қўлами ва уларни қониқтириш учун яратилган имкониятларни акс эттирувчи комплекс ижтимоий-иқтисодий категориядир.

Турмуш даражаси кўрсаткичлари умумий ва хусусий турларга ажратилади.

Аҳоли даромадлари — аҳоли ёки оила аъзолари томонидан маълум давр ичида олинган ёки ишлаб топилган пул ёки натура шаклидаги маблағлар йиғиндисидир. Аҳолининг талаб-эҳтиёжлар унинг қондирилиш даражаси, уларнинг таркибий даромадлари ва бу даромадлар миқдорларига бевосита боғлиқдир.

Истеъмол савати — инсоннинг саломатлигини сақлаш ва унинг ҳаёт-фаолиятини таъминлаш учун зарур бўлган озиқ-овқат маҳсулотлари, ноозиқ-овқат товарлари ва хизматларнинг минимал тўғламидир.

Назорат ва муҳокама учун саволлар

1. Турмуш даражаси деганда нималар тушунилади?
2. Турмуш даражаси кўрсаткичларининг асосий туркумларини айтиб беринг. Иқтисодий ва ижтимоий кўрсаткичларнинг роли қандай?
3. Турмуш даражасини оширишда омиллар қандай ўрин тутади?
4. Ўзбекистондаги, ривожланган ва ривожланаётган давлатлардаги турмуш даражасини қандай баҳолайсиз?
5. Ўзбекистонда турмуш даражасини оширишнинг қайси йўлини танлангани маъқул? Ўз фикрингизни асосланг.
6. Аҳоли даромадлари деганда нималар тушунилади ва унинг қандай турлари мавжуд?
7. Даромадларнинг энг муҳим манбалари нималардан иборат?
8. Оила бюжети ва унинг таркибий қисми нималардан ташкил топган?

9. Истеъмол бюжети нима? У қандай кўрсаткичларга эга?
10. Яшаш минимуми ва истеъмол саватчаси нимани билдиради?

Асосий адабиётлар

1. Абдурахмонов Қ.Х., Мамарасулов Ф.У. Меҳнат иқтисоди (Ўқув-услубий қўлланма). Тошкент, ТДИУ. 1996.
2. Абдурахмонов Қ.Х. ва бошқалар. Меҳнат иқтисоди ва социологияси. Дарслик. -Т.: «Ўқитувчи», 2001.
3. Абакулова Н.Н., Подовалова Р.Я. Политика доходов и заработной платы. Учебное пособие. —М.: ИНФРА-М. 1999.
4. Никифорова А.А. Рынок труда: занятость и безработица. — М.: Международные отношения, 1991.

VIII БОБ

ИШ ҲАҚИ ТИЗИМИ

8.1. Иш ҳақининг моҳияти ва шаклланиши

Иш ҳақи — ёлланма ходим даромадининг элементи, унга тегишли ишчи кучига бўлган мулкчилик ҳуқуқини иқтисодий жиҳатдан рўёбга чиқариш шаклидир. Шу билан бирга иш берувчи учун ёлланма ходимлар меҳнатига тўланадиган ҳақ ишлаб чиқариш харажатларининг элементларидан бири ҳисобланади. Иш берувчи меҳнат ресурсларидан ишлаб чиқариш омилларидан бири сифатида фойдаланиш учун уни харид қилади.

Бозор иқтисодиёти шароитида иш ҳақи ҳажмига бозор ва бозордан ташқари бир қатор омиллар таъсир кўрсатади. Бунинг натижасида меҳнатга ҳақ тўлашнинг муайян даражаси вужудга келади. Бу омилларни ва уларнинг иш ҳақига таъсир кўрсатиш хусусиятини кўриб чиқишдан олдин ходимнинг иш ҳақидаги элементларни аниқ белгилаб чиқиш, қандай элементлар бозор конъюктураси таъсирига кўпроқ ёки озроқ даражада дуч келишини аниқлаб олиш зарур.

Бозорга ўтилиши муносабати билан меҳнатга ҳақ тўлаш соҳасида янги муносабатлар пайдо бўлади, меҳнат ресурслари бозори бўлган *меҳнат бозори* шаклланади. Унинг *субъектлари* сифатида қуйидагилар майдонга чиқади: *иш берувчи* (якка тартибдаги тадбиркор, тадбиркорлар бирлашмаси) — у муайян сифат хоссаларига эга бўлган маълум миқдордаги меҳнат ресурсига талаб билдиради; *ёлланма ходимлар* — улар меҳнат ресурсининг эгалари бўлиб, уларнинг миқдори ва касб-малака хусусиятлари меҳнат бозоридаги таклифни вужудга келтиради.

Меҳнат бозоридаги кесишув объекти сифатида муайян шароитда маълум вақт мобайнида муайян сифатга эга бўлган меҳнат ресурси бирлигидан фойдаланиш ҳуқуқи вужудга келади.

Меҳнат бирлигининг бозор баҳоси — бу, иш ҳақининг миқдори (ставкаси) бўлиб, у шартномада белгилаб қўйилади ва муайян вақт бирлиги ичида бажариладиган ва муайян касб-малака хусусиятларига эга бўлган меҳнатга тўланадиган ҳақ даражасини белгилаб беради. К.Маркснинг фикрича, ходим иш ҳақининг ставкаси унинг иш кучи қиймати, яъни ҳаётий воситалар, истеъмол товарлари ва хизматлар йиғиндиси қиймати билан белгиланади. Бу нарсалар му-

айян сифатга эга бўлган иш кучини нормал такрор ҳосил қилиш учун зарурдир. Бироқ ҳозирги вақтга келиб бозор иқтисодиёти ривожланган мамлакатларда иш ҳақининг ставкаси, *одатда, такрор ишлаб чиқариш минимумидан* ортиқ бўлиб, асосан, мазкур ижтимоий гуруҳнинг қарор топган истеъмол даражасига, тармоқда муайян сифатга эга бўлган меҳнатга тўланадиган ҳақнинг эришилган даражасига боғлиқ равишда шаклланади.

Шундай қилиб, иш ҳақининг *асосий элементи* — унинг ставкасидир. Бироқ у ходимларнинг қобилиятларидаги ўзига хос тафовутларни, уларнинг жисмоний кучи ва чидамлилигидаги, тез аксадо беришидаги, тиришқоқлигидаги меҳнат натижаларига таъсир қилувчи шу каби хусусиятларни ҳисобга олмайди. Шу сабабли иш ҳақининг тузилишидаги яна бир элементни — меҳнат фаолиятининг алоҳида натижаларидаги фарқларни (мукофотларни, устама ҳақни, ишбай қўшимча ҳақни ва шу кабиларни) акс эттирувчи *ўзгарувчан қисми ажратиб* кўрсатиш зарур. Бундан ташқари, даромадларнинг ҳар хил турлари мавжуд бўлиб, уларни ходим мазкур ташкилотда ишлаётганлиги учун олиши мумкин (моддий ёрдам, овқат ҳақи, йўлланмалар ва даволаниш ҳақи, қимматбаҳо совғалар, қўшимча тиббий ва пенсия суғуртаси ва шу кабилар). Умуман олганда, иш ҳақини ва даромадларнинг мазкур турларини ходимнинг шу корхонадаги меҳнат даромади деб қараш мумкин.

Ёлланма ходим учун иш ҳақи унинг даромадлари манбаи ҳисобланади. Хўш, у қандай қилиб ўзига тегишли бўлган меҳнат ресурсидан олинадиган даромадини кўпайтириши мумкин? Бунинг вариантларидан бири — *сотиладиган ресурс миқдорини кўпайтиришдир*. Лекин бундай имконият чекланган. Алоҳида олинган шахсга нисбатан меҳнат ресурсининг сотиладиган миқдорини кўпайтириш нимани билдиради? Ҳақиқатда бу ишлаб бериладиган вақтни, ташқи ёки ички ўриндошлик тарзида бажариладиган ишларни кўпайтириш ёки меҳнат унумдорлигини ошириш, бунинг учун қўшимча юмушларни бажариш, аралаш касбларда ишлаш, хизмат кўрсатиш минтақасини кўпайтиришни билдиради. Бунда ҳар иккала вариант тезда тамом бўлади: биринчиси суткадаги соатлар сонини ва дам олиш вақтини, иккинчиси, ишнинг суръати ва жиддийлигини кўрсатувчи табиий физиологик чегаралар билан кифояланади. Бунинг устига, бошқа ресурсларга қараганда меҳнат ресурси ўзига хос яна бир хусусиятга эга: ҳатто ундан фойдаланилмаган тақдирда ҳам (инсон мутлақо ишламаса ҳам) у инсоннинг қариши туфайли табиий

меҳнат қобилиятининг пасайиши сабабли қисқариб боради.

Меҳнат ресурсини сотишдан олинадиган даромадни кўпайтиришнинг яна бир варианты — *таклиф этиладиган ресурс сифатини ошириш* (маҳоратни, малакани ошириш, қўшимча ўқитиш)дир. Бироқ бу имконият ҳам чекланган, чунки у қўшимча вақт ва маблағ сарфлашни (“инсон капитали”га инвестицияларни) талаб қилади. Бундан ташқари, таълимнинг бошланғич даражаси, қобилият, бўш вақтнинг йўқлиги ва шу кабилар ҳам чекловчи омиллар бўлиб хизмат қилади.

Демак, ўз меҳнат ресурсидан олинадиган даромадни кўпайтириш манбаи ресурс нархини — иш ҳақи ставкасини оширишдир. Унинг пастки чегараси ёлланма ходимнинг иқтисодий манфаатлари билан белгиланади. Ёз навбатида, иш берувчи ишлаб чиқаришнинг умумий харажатлари, шу жумладан, ишлатиладиган ресурсларнинг нархини янада пастроқ қилиб белгилашдан манфаатдордир. Унинг иқтисодий манфаати — меҳнатга сарфланадиган харажатларнинг қисқариши - иш ҳақи ставкасининг юқори чегарасини белилаб беради ёки тўхтатиб туради. Меҳнат бозори субъектларининг иқтисодий манфаатлари мувозанатини ҳисобга олган ҳолда талаб ва таклиф нисбатларининг таъсири остида мазкур сифатга эга бўлган меҳнат бирлигининг бозор нархи вужудга келади.

Халқаро Меҳнат Ташкилотининг тавсиясида айтилишича, энг кам миқдордаги иш ҳақини белгилашнинг асосий мақсади ёлланиб ишлаётган шахсларга энг кам миқдорда йўл қўйиладиган иш ҳақи даражасига нисбатан зарур ижтимоий ҳимоя берилиши лозимлигидир. Энг кам иш ҳақи миқдорининг белгиланиши турли йўллар билан амалга оширилиши мумкин. Масалан, Ўзбекистонда энг кам миқдордаги иш ҳақи тўғрисида қонун чиқарувчи орган томонидан махсус қонуннинг қабул қилиниши билан амалга оширилиши, у турли шаклларда: ойлик ёки соатбай энг кам иш ҳақи ставкаси тарзида белгиланиши мумкин.

Шундай қилиб, иш ҳақини тартибга солиш механизмида бошланғич база сифатида унинг энг кам миқдори намоеён бўлади. У оддий, кам малакали меҳнат билан банд бўлган ходимларнинг такрор ҳосил қилиниши учун нормал шарт-шароитлар яратиши лозим. Давлат, иш берувчилар ва касаба уюшмаларининг асосланган энг кам миқдордаги иш ҳақини белгилаш соҳасидаги сиёсатида амал қиладиган мезонлар орасида асосийси меҳнаткашлар ва улар оила аъзоларининг эҳтиёжи ҳисобланади. Энг кам миқдордаги иш ҳақи иш кучининг жисмоний фаоллигини қўллаб-қувватлаб қолмасдан, шу билан бирга унинг меҳ-

нат қилиш қобилятини тиклаши ва ривожлантириши учун истеъмолат саватчасига мувофиқ келиши лозим. Бу саватча энг зарур маҳсулотлар, товарлар ва хизматлар турини ўз ичига олади. Энг кам иш ҳақи фақат алоҳида олинган ходимни эмас, балки унинг вояга етмаган оиласи аъзолари ҳам қайта ҳосил қилиниши (тикланиши)ни таъмин этиши керак. Бу ўлчовнинг миқдорий ноаниқлиги мамлакатда ишлаб чиқарилаётган ижтимоий ўловлар миқдorigа борлиқдир.

Энг кам иш ҳақи миқдорини асослашда ҳисобга олиниши лозим бўлган омиллардан бири унинг меҳнатга ўланадиган ҳақнинг ўртача даражасига нисбатидир.

8.2. Иш ҳақининг функциялари ва уни ташкил этиш тамойиллари

Иш ҳақининг моҳияти унинг ижтимоий ишлаб чиқариш босқичлари бўлган маҳсулот ишлаб чиқариш, уни тақсимлаш, айирбошлаш ва истеъмолат қилишда бажарадиган функциялари (вазифалари)да намоён бўлади.

1. Такрор ишлаб чиқариш функцияси. У ходимларни, шунингдек, уларнинг оила аъзоларини иш кучини такрор ишлаб чиқариш учун, авлодларни қайта кўпайтириш учун зарур бўладиган ҳаётий неъматлар билан таъминлашда иборат. Унда эҳтиёжларнинг ортиб боришидан иборат иқтисодий қонун ўз ифодасини топади. Мазкур функция иш ҳақининг давлат томонидан тартибга солиниши хусусиятлари, иш ҳақининг иш кучини такрор ишлаб чиқаришни таъмин этадиган миқдорини қонуний даражада белгилаш билан узвий боғлиқдир.

2. Рағбатлантириш функцияси. Унинг моҳияти ходимнинг иш ҳақи унинг қўшган меҳнат ҳиссасига, корхонанинг ишлаб чиқариш-ҳўжалик фаолияти натижаларига боғлиқлигини белгилашдан иборат бўлиб, бунда ходимни ўз меҳнати натижаларини доимий равишда яхшилаб боришга қизиқтириши лозим.

3. Ёлчов-тақсимлаш функцияси. Бу функция истеъмолат фондларини ёлланма ходим билан ишлаб чиқариш воситалари эгаси ўртасида тақсимлаш вақтида жонли меҳнат ўлчовини акс эттириш учун мўлжалланган. Иш ҳақи воситасида ишлаб чиқариш жараёни ҳар бир иштирокчисининг меҳнат ҳиссасига мувофиқ унинг истеъмолат фондидаги алоҳида улуши аниқланади.

4. Жойлаштириш функцияси. Мазкур функциянинг ҳозирги вақтдаги аҳамияти жиддий равишда ошиб бормоқда. Унинг моҳияти

меҳнат ресурсларини минтақалар, иқтисодиёт тармоқлари ва корхоналар бўйича қулай равишда жойлаштиришдан иборатдир.

5. Аҳолининг тўловга қобил талабини шакллантириш функцияси. Бу функциянинг вазифаси тўловга қобилиятли талабини мувофиқлаштиришдир. Бундай талаб деганда, харидорларнинг пул маблағлари билан таъминланган эҳтиёжларининг намоён бўлиш шакли тушунилади, шунингдек, истеъмол товарлари ишлаб чиқариш ҳам назарда тутилади. Тўловга қобилиятли талаб иккита асосий омил — жамиятнинг эҳтиёжлари ва даромадлари таъсирида шаклланиши сабабли, бозор шароитида иш ҳақи ёрдамида товарни таклиф қилиш билан талаб ўртасида зарур мутаносиблик ўрнатилади.

Юқорида айтиб ўтилган функцияларни амалга ошириш учун қуйидаги энг муҳим тамойилларга риоя қилиниши зарур:

1. Ишлаб чиқариш ва меҳнат самарадорлиги ортиб борган сари реал иш ҳақининг ортиб бориши. Бу тамойил эҳтиёжларнинг ортиши объектив иқтисодий қонуннинг амал қилиши билан боғлиқ бўлиб, мазкур қонунга мувофиқ эҳтиёжларнинг янада тўлароқ қондирилиши фақат ўз меҳнати учун кўпроқ миқдорда моддий неъматлар ва хизматларга эга бўлиш имкониятлари кенгайган шароитдагина реал бўлади. Бироқ бундай имконият ишлаб чиқариш фаолияти натижалари билан, меҳнат самарадорлиги билан боғланиши лозим. Бундай боғланишнинг йўқлиги эса, бир томондан, ишлаб топилмаган пулнинг берилишига, демак, инфляцияга, олинган номинал иш ҳақининг таъмин этилишига ва реал иш ҳақининг пасайишига, иккинчи томондан эса, пасайтирилган, меҳнат ҳиссасининг самарадорлигига мос келмайдиган номинал иш ҳақининг тўланишига олиб келиши мумкин. Натижада ходимларнинг ортиб бораётган эҳтиёжларини қондириш имконияти ва иш ҳақининг кўпайиш имконияти мавжуд бўлмайди.

2. Меҳнат унумдорлиги ўсишининг ўртача иш ҳақининг ўсиш суръатларидан илгариларча суръатларини таъминлаш. Бу тамойилнинг моҳияти — ишлаб чиқаришни ривожлантириш ва унинг самарадорлигини ошириш асосида меҳнат даромадларини максимал даражага етказишдан иборат. Бу тамойилга риоя қилиниши жамғариш жараёнининг, кенгайтирилган ишлаб чиқаришнинг узлуксизлигини тақозо этади ва корхона ривожланиши ҳамда раванқ топшининг зарур шарти ҳисобланади.

3. Ходимнинг меҳнат ҳиссасига, меҳнат мазмуни ва шароитларига, корхона жойлашган минтақага, унинг қайси тармоққа мансублигига қараб иш ҳақини табақалаштириш. Мазкур тамойил ходим-

нинг ўз меҳнат малакасидан, маҳсулотнинг юқори сифатли бўлишини таъминлашдан моддий манфаатдорлигини кучайтириш зарурлигига асосланган. Бунда иш кучини такрор ишлаб чиқариш учун зарур бўлган моддий неъматлар миқдоридаги, меҳнатнинг турли шароитларидаги, жўғрофий ва иқлим шароитларидаги тафовутлар ҳисобга олиниши лозим.

4. **Тенг меҳнатга тенг иш ҳақи.** Бозор шароитида бу тамойилнинг мақсади — ишловчининг жинси, ёши, миллий мансублиги ва ҳоказоларга қараб унинг меҳнатига ҳақ тўлашда камситишга йўл қўймасликдир.

5. **Меҳнатга ҳақ тўлашни давлат томонидан тартибга солиш.**

6. **Меҳнат бозорининг таъсирини ҳисобга олиш.** Меҳнат бозори — бу, шундай бир соҳаки, у ерда пировард натижада меҳнатнинг ҳар хил турларига баҳо бериш таркиб топади. Ҳар бир ходимнинг меҳнатига тўланадиган иш ҳақи унинг меҳнат бозоридаги мавқеи билан мустаҳкам боғлиқ бўлиб, мазкур бозордаги вазият, бундан ташқари, бандлик имкониятини ҳам белгилаб беради.

7. **Меҳнатга ҳақ тўлаш шакллари ва тизимларининг оддийлиги, мантиқийлиги ва қулайлиги** меҳнатга ҳақ тўлаш тизимларининг моҳияти ҳақида кенг хабардор бўлишни таъминлайди. Ходимда иш ҳақи ҳақида тушунарли ва батафсил ахборот мавжуд бўлгандагина у жондили билан берилиб меҳнат қилади. Ходимлар қандай ҳолатда иш ҳақининг миқдори, яъни ўз моддий фаровонликлари даражаси ошишини аниқ тасаввур қилишлари лозим.

Иш ҳақини ташкил этиш тамойилларини уларни амалга оширишга қаратилган функцияларга мувофиқ таснифлаш мақсадга мувофиқдир. Ҳар бир тамойил фақат битта функция билан эмас, балки бир қанча функциялар билан боғланган. Шундай бўлса ҳам, асосий функцияни ажратиб кўрсатиш мумкин. Ҳар бир тамойил биринчи навбатда, ана шу функцияни бажаришга қаратилади.

8.3. Тариф тизимининг моҳияти ва элементлари

Корхоналарда меҳнатга ҳақ тўлашни ташкил этишнинг асосий элементлари — меҳнатни нормалаш, тариф тизими, иш ҳақининг шакллари ва тизимларидир. Ҳар бир элемент қатъий белгиланган вазифасига эгадир.

Меҳнатни нормалаш — бу, илмий асосланган меҳнат харажатларини ва унинг натижаларини: вақт нормалари, сони, хизмат кўрса-

тишнинг бошқарилиши, маҳсулот ишлаб чиқаришнинг нормаланган топшириқлари нормаларини аниқлашдир. Булар бўлмаса, меҳнат миқдорини, ҳар бир ходимнинг умумий натижаларга қўшган алоҳида ҳиссасини ҳисобга олиб бўлмайди.

Иш ҳақининг шакллари ва тизимлари — бу, меҳнатнинг миқдор натижалари ва сифатига (унинг мураккаблиги, интенсивлиги, шарт-шароитларига) боғлиқ равишда иш ҳақини белгилаш механизми.

Тариф тизими турли норматив материаллар мажмуидан иборат бўлиб, улар ёрдамида корхонадаги ходимларнинг иш ҳақи даражаси уларнинг малакасига, меҳнат шароитларига, корхоналар ўрнашган жўғрофий жой ва бошқа тармоқ хусусиятларига қараб белгиланади. Тариф тизимининг асосий элементларига тариф сеткалари, тариф ставкалари, тариф-малака маълумотномалари, лавозим маошлари, хизматчилар лавозимларининг тариф маълумотномалари, тариф ставкаларига устама ва қўшимча ҳақлар, иш ҳақиға доир минтақавий малака коэффицентлари киради.

Тариф сеткаси — разрядлар шкаласидан иборат бўлиб, уларнинг ҳар бирига ўз тариф коэффиценти берилган ва ҳар қандай разряднинг тариф сеткасида ишнинг мураккаблигига қараб биринчи разрядга нисбатан ишнинг неча марта мураккаблигини кўрсатиб туради. Биринчи разряднинг тариф коэффиценти бирга тенгдир. Разрядлар миқдори ва уларга тегишли тариф коэффицентларининг миқдори корхонада тузиладиган жамоа шартномасида белгиланади. Жамоа шартномаси тариф битими асосида ишлаб чиқилади ва ходимлар аҳволининг шартнома шартларига нисбатан ёмонлашувини назарда тутмаслиги лозим.

Тариф ставкаси — иш вақти бирлиги ҳисобига меҳнатга ҳақ тўлашнинг пул билан ифодаланган мутлақ миқдоридир. Биринчи разряд тариф сеткаси ва тариф ставкаси асосида шундан кейинги ҳар бир разряднинг тариф ставкаси ҳисоблаб чиқилади. Биринчи разряднинг тариф ставкаси корхонанинг жамоа шартномаси билан белгиланади ва бир томондан, унинг молиявий имкониятларига, иккинчи томондан, тармоқ битимида акс эттирилган меҳнатга ҳақ тўлаш шартларига боғлиқ бўлади. Бунда у белгиланган энг кам иш ҳақи даражасидан кам бўлмаслиги лозим. Тариф ставкаси ишчилар меҳнатига ҳақ тўлаш даражасини белгилаш учун бошланғич миқдор ҳисобланади. Бунда корхонада меҳнатга ҳақ тўлашнинг қандай шакллари ва тизимлари қўлланилиши эътиборга олинмайди.

Танланган вақт бирлигига қараб тариф ставкалари соатбай, кунбай ва ойлик маошлардан иборат бўлади. Энг кўп тарқалгани соатбай тариф ставкалари бўлиб, улар асосида турли қўшимча ҳақлар ҳисоблаб чиқилади. Кунлик ва ойлик ставкалар соатбай ставкаларни иш сменасидаги соатлар сонига ва ой мобайнидаги ишланган ўрточа ойлик соатлар сонига кўпайтириш йўли билан ҳисоблаб чиқилади.

Тариф-малака маълумотномалари норматив ҳужжатлардан иборат бўлиб, улар ёрдамида иш разряди ва ишчининг разряди белгиланади. Уларда ҳар бир мутахассисликдаги ҳар бир разряд ишчиси назарий ва амалий жиҳатдан билиши лозим бўлган ахборот мавжуд бўлади. Мазкур маълумотномалар уч бўлимдан: “Ишларнинг тариф-тавсифи”, “Билиш керак” ва “Ишларга доир мисоллар” дан ташкил топади. Тариф-малака маълумотномалари тавсиявий хусусиятга эга бўлиб, фақат улардан фойдаланувчи корхона учунгина норматив ҳужжат ҳисобланади. Малака разряди ишчига, одатда, цех ёки корхона малака комиссияси томонидан берилади.

Меҳнатга ҳақ тўлашни ташкил этиш соҳасидаги анъанавий ёндашувларга таянувчи корхоналар ишчилар иш ҳақининг миқдорини белгилаш учун тариф сеткалари, тариф ставкалари ва тариф-малака маълумотномаларидан фойдаланадилар. Бундай корхоналарда бошқарув меҳнати ходимлари ҳисобланувчи хизматчилар учун штат-маош тизими татбиқ этилади. Унинг ўзига хос хусусияти штат жадвалининг тузилишидан иборат бўлиб, унда муайян корхонада мавжуд бўлган лавозимлар рўйхати, ҳар бир лавозим бўйича ходимлар сони ва ойлик миқдори кўрсатилади.

Корхонанинг аттестация (шаҳодат бериш) комиссияси лавозимларнинг малака маълумотномаларидан фойдаланиш асосида аттестация жараёнида хизматчиларга малака тоифаларини беради. Хизматчилар лавозимларининг малака маълумотномаси алоҳида тафсифлардан ташкил топади. Ҳар бир малака тавсифи уч бўлимдан иборат: “Лавозим вазифалари”, “Билиш керак”, “Малака талаблари”. Тариф-малака маълумотномаси сингари, хизматчилар лавозимларининг малака маълумотномаси тавсиявий хусусиятга эга бўлиб, корхоналар улардан ихтиёрий равишда фойдаланишлари, улар тегишли бўлимларига тузатишлар ва ўзгаришлар киритишлари мумкин. Хизматчиларни аттестациядан ўтказиб туриш даврийлигини корхона раҳбариятининг ўзи белгилайди.

Кўпгина корхоналар ҳозирги вақтда анъанавий тариф тизими элементлари асосида меҳнатга ҳақ тўлашни ташкил этишнинг

янги, янада самаралироқ усулларини излаш йўлидан бормоқдалар. Бу ижобий ҳодиса бўлиб, корхоналарга ўзлари қараб чиқадиган масалаларни ҳал қилишда мустақиллик беришнинг натижасидир. Корхонада ишловчи барча ходимларнинг меҳнатига ҳақ тўлашни ташкил этиш учун умумий тариф сеткасидан фойдаланиш анча кенг татбиқ этилмоқда. Тариф сеткадаги разрядларнинг энг кўп миқдори ва уларга мос келувчи тариф коэффициенти муайян корхонада ихтиёрий равишда белгиланиши мумкин ва албатта, жамоа шартномасида мустаҳкамлаб қўйилиши лозим.

Ўзбекистон Республикаси меҳнат вазирлиги ҳайъат йиғилишининг 1993 йил 8 январдаги 1-қарорига асосан ишчи ва хизматчиларга иш ҳақи тўлашни ташкил қилишда фойдаланиш учун тавсия этилган ягона тариф сеткасидан бозор иқтисодиёти талабларидан келиб чиқиб, барча турдаги корхоналарда фойдаланишга, ундаги талаб ва тақлифларга асосланишни тақозо этилади.

Ягона тариф ставкаси ишларнинг тариф ставкаларини табақалаштириш учун тариф сеткаларини ишлаб чиқиш тамойили бўйича тузилган. У ишчиларга ҳам, барча тоифадаги хизматчиларга ҳам ҳақ тўлашнинг разрядли тизимидан иборат бўлиб, разряд доирасида қайд қилинган тариф ставкалари ва лавозим маошларини белгилашни ўз ичига олади. Сетканинг дастлабки вариантыда 28 ва ҳозирги (01.09.96 й.) вариантыда 22 та разряд мавжуд.

Разрядлар бўйича ҳақ тўлаш ставкаларини табақалаштириш Ягона Тариф Ставкасида ходимлар бажарадиган ишларнинг мураккаблиги ва уларнинг малакаси белгиси бўйича амалга оширилади. Иш ҳақида бошқа омилларни — нормал шароитлардан четга чиққан меҳнат шарт-шароитларини (меҳнатнинг умумтармоқ шарт-шароитлари бундан мустаснодир), меҳнатнинг оғирлиги, жиддийлиги, нормани оширувчи алоҳида меҳнат натижаларини, ходимларнинг ишчанлик ва шахсий хусусиятларини ва шу қабиаларни ҳисобга олиш иш ҳақини ташкил этишнинг бошқа элементлари воситасида амалга оширилади. Уларга нисбатан меҳнат нормаси учун ҳақ тўлаш сифатидаги тариф ставкаси (маош) бутун иш ҳақини ташкил этишнинг асоси ҳисобланади.

Ягона тариф ставкасида қабул қилинган тариф коэффициентларининг разрядга қараб ортиб бориши хусусияти мавжуд бўлиб, бунда энг кўп ўсиш бошланғич разрядлар учун, энг кам ўсиш юқори разрядлар учун назарда тутилган. Бу кам малакали ходимларни, яъни малакали мутахассислар ва раҳбарларга нисбатан кам иш ҳақи оладиган хо-

димларни ижтимоий муҳофаза қилиш зарурати билан изоҳланади.

Ягона тариф ставкасида барча касблар ва ходимларнинг лавозимлари бажарилаётган ишлар (функциялар)нинг умумийлик белгиси билан гуруҳларга ажратилган. Ишчиларни таснифлаш учун сетканинг дастлабки саккизта разряди мўлжалланган. Бу ҳозирги вақтда амал қилаётган ишлар ва ишчи касбларининг ягона тариф-малака маълумотномаси бўйича тарифлаштириш шартларига мос келади. Айни вақтда муҳим ва масъулиятли ишларда ёки янада муҳимроқ ва масъулиятлироқ ишларда банд бўлган юқори малакали ишчиларга ҳақ тўлашнинг 12-18-разрядларидан келиб чиқиб маошлар белгиланиши мумкин. Қолган ходимлар-хизматчилар, мутахассислар, раҳбарларга 18-22-разрядлар бўйича тариф белгиланади.

Тармоқлар ягона тариф ставкасини ишлаб чиқишда тарификациялаш ва ишчилар ҳамда хизматчилар меҳнатига ҳақ тўлаш ягона шкаласининг тузилишига доир қуйидаги тамойилларга амал қилинади:

- иқтисодиёт соҳаси ходимларининг барча тоифаларини ягона тариф шкаласи билан қамраб олиш;

- ишчи касблари ва хизматчилар лавозимларини бажарилаётган вазифалар (функциялар) умумийлиги белгисига кўра гуруҳлаш;

- ишчи касблари ва хизматчилар лавозимларини тарификация қилиш, яъни уларни бажариладиган ишлар ёки функцияларнинг мураккаблиги белгисига қараб меҳнатга ҳақ тўлаш разрядларига киритиш;

- разряд тариф ставкасини оддий меҳнат билан шуғулланидиган ходимларнинг энг кам иш ҳақи миқдори даражасига мувофиқ келадиган қилиб ва тариф коэффициентларининг разряддан разрядга бир хилда нисбий ортиб бориши тартибида белгилаш.

Ягона тариф ставкасининг устунлиги шундан иборатки, у ходимларнинг барча касб-малака гуруҳлари бўйича тариф ставкалари ва маошлари нисбатини белгилашда меҳнат тафовутларига баҳо беришга ягона ёндашувни таъминлайди. Умумий тармоқлараро ягона тариф ставкаси тармоқ ягона сеткаларини ва корхонанинг ягона тариф сеткаларини ишлаб чиқиш учун андоза ҳисобланади. Уларда ходимларнинг турли тоифалари меҳнатига ҳақ тўлашнинг тармоқлараро ягона шартлари тармоқ шарт-шароитларига ва муайян корхоналарнинг шарт-шароитларига, ходимларнинг касб-малака таркибига мос келтирилиши лозим.

Тариф тизимининг асосий элементларига, шунингдек, ноқулай иқлимли минтақаларда ишлаганлик учун минтақавий коэф-

фициентлар ва иш стажы учун иш ҳақиға устама ҳақ тўлашлар киради. Минтақавий коэффициент корхона, ташкилотнинг қаерда жойлашганлигига қараб иш ҳақини кўпайтиришнинг норматив кўрсаткичидан иборатдир. У қайси иш ҳақиға татбиқ этиладиган бўлса, ўша бевосита иш ҳақиға белгиланади.

Иш ҳақини минтақавий тартибға солишнинг асосий вазифаси мамлакатнинг барча иқтисодий минтақаларида баравар меҳнат учун баравар реал иш ҳақи тўланишини таъминлашдан иборат. Бунинг учун бир хил малакадаги ходимларнинг иш ҳақи иқтисодий минтақалар бўйича фарқланиши лозим ва бунда фарқлар ўз-ўзидан эмас, балки давлат томонидан онгли ва режали равишда белгиланиши керак.

Минтақа иқтисодий-жуғрофий ўрнини баҳолашда унинг йирик иқтисодий марказларға нисбатан ўрнини, хом ашё, рекреацион имконият манбаларига нисбатан ўрнини, минтақавий бозорларға нисбатан ўрнини ҳисобға олган ҳолда табақаларға ажратилади. Ўзбекистонда, умуман, Тошкент минтақаси (Тошкент вилоят ва Тошкент шаҳри), Жиззах, Сирдарё, Самарқанд минтақалари қулайроқ иқтисодий-жуғрофий ўринни эгаллайди.

Агроиқлим омиллари минтақадаги қайта ишлаш жараёнининг барча босқичларига фаол таъсир қилади. Айниқса, аграр секторнинг ер бўйича ихтисослашувида мазкур омиллар роли жуда катта бўлиб, бу ҳол ўз навбатида, қишлоқ жойларда меҳнат қилиш учун қулай ёки ноқулай шарт-шароитлар билан боғлиқдир. Ана шу шарт-шароитлардан келиб чиққан ҳолда Тошкент вилояти озиқ-овқат маҳсулотларини етиштиришға, Навоий вилояти чорвачилик маҳсулоти тайёрлашға, Сурхондарё вилояти ингичка толали пахта етиштиришға ихтисослашган.

Экстремал иқлим шароитидаги минтақаларда (Сурхондарё вилояти, Қорақалпоғистон Республикаси) меҳнат қилиш фаолиятининг техник-иқтисодий кўрсаткичлари мўътадил иқлимли зоналар (Фарғона вилояти)дагига нисбатан ноқулайроқдир.

Иш ҳақини ташкил этишда табиий-ресурс имконияти фойдали қазилма бойликлар мавжудлиги, рельефи, зилзилабардошлиги, ер-сув ресурси кабилар ҳам муҳим ўрин тутати. Табиий омил ишлаб чиқариш жуғрофияси ва қишлоқ хўжалик ҳамда кон қазииш саноат маҳсулотини истеъмол қилишнинг маконий доирасини белгилаб беради. Табиий ресурсларнинг ўринлашуви ва улардан фойдаланувчи ишлаб чиқариш корхоналарининг жойлашуви табиий омил ҳудудий хусусияти ҳамда бозор конъюнктурасига ва иш ҳақи коэффициентига

таъсир қилади. Табиий шароит ва ресурслар бошқа минтақалардан сармоя (жумладан, хорижий сармоя)ни мулкни хусусийлаштириш ишида қатнашиш учун қўшимча равишда жалб қилишда ёрдам бериши ёки аксинча, минтақа корхоналари ва аҳолисидаги нақд маблағларнинг ҳўжалик фаолияти юритиш учун қўлайроқ бошқа ҳудудларга кўчиб ўтишини рағбатлантириши мумкин бўлади. Бу ҳам шу ҳудудда фаолият кўрсатадиган ходимлар даромадига таъсир этади.

Ресурс имконияти даражасига кўра, минтақалар орасида Бухоро, Навоий, Тошкент ва Қашқадарё вилоятлари ажралиб туради. Навоий ва Жиззах вилоятларида эса экин майдонлари ва сув ресурслари анча тақчилдир.

Иқтисодий салоҳият ҳудудда мавжуд бўлган барча ресурслар мажмуини ишга солган пайтдаги минтақа заҳиралари ҳамда имкониятлари билан тавсифланади. Иқтисодий ислоҳотлар жараёни ва натижаларига иқтисодий имкониятнинг асосий таркибий қисмлари: ишлаб чиқариш, инфратузилма, жумладан, бозор инфратузилмаси, илмий-техник ходимлар, экспорт, рекреацион имкониятлар, минтақалараро ва ички минтақавий ўзаро ҳамкорлик имконияти кучли таъсир кўрсатади.

Иқтисодий имконият даражасини ўлчашда ҳам комплекс таҳлил, ҳам эксперт баҳолаш услублари қўлланиши зарур. Минтақалар типологияси иқтисодий ва ижтимоий тараққиёт даражасини баҳолашнинг муҳим воситасидир. Ўзбекистон минтақаларининг иқтисодий ва ижтимоий тараққиёт даражасига кўра, минтақаларни гуруҳларга ажратиш услуби бу ўринда муайян қизиқиш уйғотади:

I гуруҳ (*юқори даража*): Тошкент шаҳри, Тошкент, Самарқанд, Фарғона ва Андижон вилоятлари;

II гуруҳ (*ўрта даража*): Қўрақалпоғистон Республикаси, Қашқадарё, Наманган ва Навоий вилоятлари;

III гуруҳ (*қуйи даража*): Бухоро, Сурхондарё, Хоразм, Жиззах ва Сирдарё вилоятлари.

Минтақавий коэффициентлар истеъмол буюмлари нархларидаги фарқни, товарларнинг бюджет тўпламидаги фарқни (у табиий иқлим шароитидаги тафовутларга боғлиқ бўлиб, озиқ-овқат, кийим-бош, ёқилги ва шу кабиларнинг ўзига хос тўпламини назарда тутати); бевосита меҳнат жараёнида ходимга таъсир кўрсатувчи ва унинг бошқа иқлим шароитларидаги худди шундай нисбатан жисмоний зўр беришини кучайтиришни келтириб чиқарадиган иқлим шароитларидаги фарқни ҳисобга олишини назарда тутати.

8.4. Иш ҳақи турларини тавсифлаш

Меҳнат натижаларини аниқлаш учун қандай асосий кўрсаткич татбиқ этилишига қараб иш ҳақининг барча тизимларини иш ҳақининг шакллари деб аталувчи **иккита катта гуруҳга бўлиш қабул қилинган**. Агар меҳнат натижаларининг асосий ўлчови сифатида тайёрланган маҳсулот (кўрсатилган хизмат)дан фойдаланиладиган бўлса, у ҳолда меҳнатга ҳақ тўлашнинг **ишбай шакли** ҳақида сўз юритилади. Агар бундай ўлчов сифатида ишланган вақт миқдоридан фойдаланилса, бундай ҳолда **вақтбай иш ҳақи** тўғрисида гап боради. Демак, иш ҳақининг шакли - ҳақ тўлаш тизимларининг муайян тоифасидан иборат бўлиб, иш ҳақ тўлаш мақсадида унга нарх белгилашда меҳнат натижаларини ҳисобга олиш асосий кўрсаткичи бўйича гуруҳларга ажратилган бўлади.

Меҳнат натижалари, бинобарин, меҳнат нормалари ҳам турли кўрсаткичларда акс этиши мумкин: ишланган иш вақтида, тайёрланган маҳсулот миқдорида, маҳсулотнинг (бажарилган ишнинг) сифатида, ишлаб чиқариш ресурслари (материаллар, ярим маҳсулотлар, энергия, асбоб-ускуналар, асбоблар)дан фойдаланиш даражасида; меҳнат унумдорлигида. Айтиб ўтилган бу кўрсаткичлар қиймат, натура ёки шартли (ёки шартли натура) ўлчатгичларига эга бўлиши ва меҳнатнинг якка тартибдаги, гуруҳ (жамоа) иш натижаларини ифодалаши мумкин. Ходим эришган меҳнат натижаларига, шу билан бирга уларга сарфланган меҳнатнинг миқдори ва сифатига баҳо бериш учун иш берувчи бажарилган ишни ҳисобга олиб бориши ва уни назорат қилиши, бунда белгиланган меҳнат нормасининг бажарилиши ва ошириб адо этилишини ҳисобга олиши лозим.

Корхоналарда меҳнатга ҳақ тўлаш тизимларига қўйиладиган энг муҳим талаблардан **бири тенг меҳнатга тенг ҳақ тўлашдир**. Бу, ўз навбатида, меҳнат натижаларини ҳисобга олиш учун фойдаланиладиган кўрсаткичлар ёлланма ходимлар меҳнатининг миқдори ва сифатига баҳо беришга имкон туғдиришини, шунингдек, мазкур кўрсаткичларга тегишли нормалар белгиланишини талаб қилади. Шу муносабат билан иш ҳақини ташкил этиш тажрибасида меҳнатни нормалашнинг икки тури: тарифли нормалаш мавжуддир. Меҳнатни тарифли нормалаш кўпинча корхона доирасидан чиқиб, кўпгина корхоналарнинг биргаликдаги куч-ғайратлари билан амалга оширилади. Ташкилий-техникавий нормалашни ҳар бир корхона ўзи мустақил таъмин этади, бироқ унинг усуллари барча корхоналар

учун умумий бўлиши лозим, акс ҳолда баравар меҳнат учун баравар ҳақ тўлаш тамойили умуман жамият доирасида эмас, балки фақат корхона доирасида (у ҳам нисбатан) таъмин этилади.

Ишбай ҳақ тўлашда асосий меҳнат нормаси сифатида маҳсулот ишлаб чиқариш нормаси намоён бўлади. Бу норма ҳам қонун билан белгиланган иш вақти муддатидан келиб чиқиб ҳисобланади. Ходимнинг асосий меҳнат вазифасини - нормани бажарганлиги учун у тариф ставкаси миқдорида иш ҳақи олади. Агар бу норма бажарилмаса ёки ошириб бажарилса, ходимга тўланадиган ҳақ тегишли равишда тариф ставкасидан кам ёки юқори бўлади.

Ишбай ва вақтбай меҳнат ҳақи тўлаш тизимларида асосий меҳнат нормаси билан бир қаторда кўпинча битта ёки бир нечта қўшимча меҳнат нормаларидан фойдаланилади. Уларни бажарганлик ва ошириб адо этганлик учун жорий мукофотлар (ёки асосий ишлаб чиқариш фаолияти натижалари учун мукофотлар) тўланади. Улар ўзининг иқтисодий мазмунига кўра, асосий меҳнат нормасига қўшимча равишда белгиланадиган меҳнат нормаси учун ҳақ тўлашдан иборат бўлади.

Меҳнатга қараб тақсимлаш қонунига асосланган иш ҳақини ташкил этишнинг социалистик модели асосида шахсий, жамоа ва умумхалқ манфаатларининг бирлиги назариясига, ходимни ҳам, ишлаб чиқариш воситаларининг шерик эгаларини ҳам бир шахсга бирлаштиришга таянувчи моддий манфаатдорлик тамойили ётар эди. Бунда умумхалқ ва жамоа манфаатларига асосий эътибор берилар, фақат шундан кейингина шахсий манфаатларга навбат келарди. Ана шунга мувофиқ ходимларнинг иш ҳақи бутун иқтисодиёт фаолиятининг натижалари билан (давлат бошқарув органлари тасдиқлайдиган тариф ставкалари даражаси орқали ва меҳнатга ҳақ тўлаш воситаларини иқтисодий нормативлар воситасида), бутун корхона ишининг натижалари билан (олинадиган реал меҳнат ҳақи воситалари миқдори, марказлашган ҳолда ишлаб чиқиладиган нормативлар асосида ёки ягона усуллар асосида ҳисоблаб чиқиладиган меҳнат сарфлари меъёрлари орқали) ва ходимларнинг шахсий меҳнат натижалари билан боғлаб олиб бориларди. Булар уларнинг шахсий иш ҳақи даражасида ва унинг динамикасида ўз аксини топарди.

Иш ҳақини ташкил этишнинг бозор андозаси эса, иш кучининг қиймати (нархи) ва мулкчилик шаклларнинг хилма-хиллигига асосланган бўлиб, ишлаб чиқариш воситалари эгасини ва ходимни бир шахсга бирлаштирмайди. Бунинг устига у ходимнинг

меҳнатга ҳақ тўлашни умуман иқтисодий тизим фаолиятининг натижаларига бевосита боғлиқ қилиб қўймайди. Аксинча, бозор андозаси ишлаб чиқариш воситалари эгалари (корхоналарнинг якка тартибдаги ва акциядор эгалари) ўртасида ва ёлланма ходим функцияларининг аниқ тақсимланишини назарда тутди. Ишлаб чиқариш воситаларининг эгаси корхона ишининг ижобий натижаларидан, унинг мустақамланиши ва ривож топишидан моддий жиҳатдан манфаатдордир. У техника сиёсатини белгилайди, бозор ўзгаришларини ўрганиб чиқади, нимани ва қандай ҳажмда, қандай нарх билан ишлаб чиқаришни ҳамда кимга сотишни белгилаб олади ва ҳоказо. Ёлланма ходим фақат ўз меҳнатининг натижалари учун жавоб беради, унинг бу меҳнатига умуман, корхонанинг фаолияти натижалари қандай бўлишидан қатъи назар ҳақ тўланиши керак.

Шундай қилиб, иш ҳақини ташкил этишнинг бозор андозасида биринчи ўринда ходимнинг ўз меҳнати натижаларидан манфаатдор бўлиши туради. Бу ҳол корхона (ишлаб чиқариш воситалари эгаси) билан жамият (давлат) манфаатлари иш ҳақини ташкил этишга таъсир кўрсатмайди, деган маънони англатмайди.

Шу билан бирга бозор иқтисодиёти шароитида улар буйруқ-бозликка асосланган иқтисодиётнинг марказлашган тарзда тартибга солиниши шароитидаги каби устун мавқега эга бўлмайди. Ходим шахсий натижалар орқали, ўзи оладиган иш ҳақини кўпайтириш орқали ўзи ишлайдиган корхонанинг рақобатбардошлигини мустақамлашга ҳам, умуман, мамлакат иқтисодиётини мустақамлашга ҳам ёрдам беради.

Меҳнатга ҳақ тўлаш тизимлари ходимнинг моддий манфаатдорлигига таъсир кўрсатиш нуқтаи назаридан ҳам оддий, ҳам мураккаб тизимлар бўлиши мумкин. Ҳақ тўлашнинг оддий тизимлари ходим меҳнатига ҳақ тўлашнинг фақат унинг меҳнати натижаларини ҳисобга олишнинг асосий кўрсаткичи билан боғлиқлигини белгилаб беради; ишбай тизимлар фақат тайёрланган маҳсулот миқдори билан, вақтбай тизимлар фақат ишланган вақт миқдори билан боғлиқликни ифодалайди.

Мураккаб тизимлар меҳнатга ҳақ тўлашнинг бир қанча кўрсаткичларга боғлиқлигини белгилаб беради, улардан биттаси асосий, қолганлари қўшимча кўрсаткичлар бўлади. Ҳақ тўлашнинг мураккаб тизимларида ҳисобга олинadиган қўшимча кўрсаткичлар миқдори ходимларнинг ишлаб чиқариш самарадорлигини оширишнинг мавжуд заҳираларидан фойдаланишга ва бундай заҳиралар-

нинг хилма-хиллигига таъсир кўрсата олишига боғлиқдир. Мураккаб тизимларда ишлаб чиқариш самарадорлигини оширишнинг объектив шарт-шароитлари билан бир қаторда ходимларнинг субъектив (ўзига хос) ҳислатлари ҳам ҳисобга олиниши мумкин.

Меҳнатга ҳақ тўлаш тизимларининг таъсири ҳар бир ходимга алоҳида, ходимлар гуруҳларига алоҳида ҳисоблаб чиқилиши мумкин. Биринчи ҳолда тегишли ҳақ тўлаш тизими билан қамраб олинган ҳар бир ходим меҳнатининг натижаларини ҳисобга олиш ташкил этилади, иккинчи ҳолда жамоа меҳнатининг натижалари ҳисобга олинади. Тегишли равишда меҳнатга ҳақ тўлаш тизимлари ҳам юқорида айтиб ўтилган белги бўйича якка тартибдаги ва жамоа тизимларига бўлинади. Мураккаб тизимларда бир хил кўрсаткичлар айрим ходимлар куч-ғайратининг натижаси, бошқа кўрсаткичлар жамоа куч-ғайратининг натижаси бўлиши мумкин.

Меҳнатга ҳақ тўлаш тизимлари ҳақ тўлашнинг меҳнат натижаларини ҳисобга олишнинг асосий ва қўшимча кўрсаткичлар бўйича меҳнат харажатлари нормаларини ошириб бажариш даражасига ҳам турлича боғлиқлигини белгилаб бериши мумкин. Меҳнат харажатлари нормалари ошириб бажарилганда (бажарилмаганда) меҳнатга ҳақ тўлаш норманинг кўпроқ даражада (прогрессив) ва камроқ даражада (регрессив) бажарилишига тўғри мутаносиб равишда ўзгариши мумкин. Меҳнатга ҳақ тўлашнинг мураккаб тизимларида унинг ўзгаришидаги мутаносиб, ортиб боровчи ва камайиб боровчи вариантлар бирга қўшиб ҳисобланиши ҳам мумкин. Хусусан, ҳақ тўлашнинг ишбай-мукофотли тизимларини қўлланиш тажрибасида кўпинча унинг моддий харажатларни тежаш учун мутаносиб равишда ортиб боришини кузатиш мумкин.

Корхоналарда меҳнатга ҳақ тўлаш тизимларини ишлаб чиқишда бир вақтнинг ўзиде иккита вазифани ҳал қилишга тўғри келади. Биринчидан, ҳар бир тизим ходимнинг куч-ғайратини иш бевувчининг тадбиркор, корхона эгасининг ишлаб чиқариш натижаларига эга бўлишига: энг кам харажатлар билан керакли миқдордаги рақобатбардош маҳсулот ишлаб чиқарилишига эришишини таъминлайдиган меҳнат фаолияти кўрсаткичларини қўлга киритишига йўналтириши лозим. Иккинчидан, ҳақ тўлашнинг ҳар бир тизими ходимга унинг ўзиде мавжуд бўлган ақлий ва жисмоний қобилиятларни рўёбга чиқариш учун имконият яратиб бериши, иш жараёнида ўзини шахс сифатида тўлиқ намоён қилишига имкон туғдириши лозим. Бу айтилганларнинг ҳаммаси меҳнатга ҳақ тўлаш ти-

зимларини рағбатлантирувчи, кафолатловчи ва мажбур қилувчи тизимларга бўлиш учун база яратади.

Рағбатлантирувчи тизим деб, муайян ишлаб чиқариш шароитларида юқорида кўрсатиб ўтилган иккита вазифани: иш берувчига зарур бўлган меҳнат фаолияти натижаларини қўлга киритиш ва ходимга шахсий манфаатдорлик асосида унинг ўз-ўзини тўлиқ номоён қилиши учун шарт-шароитларни таъминлаш вазифаларини энг мақбул даражада ҳал қилишни таъминлайдиган меҳнатга ҳақ тўлаш тизимини ҳисоблаш керак. Рағбатлантирувчи тизим ходимга унинг кўрсаткичларни яхшилашда ўз иштироки даражасини танлаш имконини беради.

Мажбур қилувчи тизимда ходим иш берувчини томонидан анча юқори даражада белгиланган кўрсаткичларга эришишга мажбур этилади ва ҳеч қандай “пасайиш”га йўл қўйилмайди. Агар бундай “пасайиш” содир этиладиган бўлса, ходимга иш берувчининг талабларига жавоб бермайдиган ходим сифатида қаралади.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг кафолатловчи тизимлари ўзининг ташкилий тузилиш ва тавсифларига кўра, рағбатлантирувчи тизимларга анча яқиндир, лекин уларнинг асосий вазифаси ходимга тўланадиган иш ҳақини бирон-бир кўрсаткич билан боғлиқ қилиб қўймасдан, балки унга айтилган маблағ миқдорини корхонада амал қилаётган ҳақ тўлаш шартлари тариф ставкалари, нархлар белгилаш, қўшимча ҳақлар, устама ҳақлар тўлаш, мукофотлар ва шу кабилар бериш билан таъминлашдан иборат.

8.5. Асосий ва қўшимча иш ҳақи

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг юқорида келтирилган рағбатлантирувчи тизими таърифи умумий хусусиятга эгадир. Оддий ҳаётда рағбатлантирувчи тизим деганда, одатда, иш ҳақининг асосий қисмини оширишни таъминловчи механизм тушунилади, иш ҳақининг бу қисми белгиланган меҳнат нормасини бажарганлик ёки ходимнинг меҳнат ҳиссасини тавсифловчи асосий кўрсаткич бўйича фаолият натижалари учун тўланадиган ҳақдир. Иш ҳақининг ана шу қисмини **асосий иш ҳақи** деб аташ қабул қилинган.

Иш ҳақини асосий (тариф) ва қўшимча (рағбатлантирувчи) ҳақларга бўлиш муқаррар равишда, уларнинг нисбати қандай бўлиши керак, деган масалани ўртага қўяди. Мантиқан олганда, асосий иш ҳақи ўзининг номини оқлаши учун ҳеч бўлмаганда 50% дан

кўпроқни ташкил этиши, рағбатлантируви иш ҳақи эса тегишли равишда 50%дан камроқ бўлиши, яъни рағбатлантирувчи қисмнинг (K_p) улуши 100% ва асосий ҳақ (A_x) ўртасидаги фарққа тенг бўлиши керак:

$$K_p = 100 - A_x$$

Айни вақтда иш ҳақини амалий равишда ташкил этиш учун номлар мантиғининг ўзи билан иш кўриш етарли эмас. Иш ҳақининг таркибий қисмлари нисбатига корхонада ишлаб чиқаришни ташкил этиш ва унга хос бўлган меҳнатни нормалаштириш сифати ҳал қилувчи таъсир кўрсатади. Тажрибанинг кўрсатишича, бу кўрсаткичлар қанчалик паст, ходим бажарадиган вазифалар доираси қанчалик ноаниқ бўлса, тарифли ҳақ тўлаш салмоғи шунчалик паст ва рағбатлантирувчи ҳақ тўлашнинг улуши шунчалик юқори бўлади ва аксинча.

Хўжалик юртишнинг социалистик тизимида меҳнатни ва ишлаб чиқаришни ташкил этиш даражаси ходимларга ҳақ тўлаш даражаси бўйича фаолиятни ташкил этиш пастроқ бўлган корхоналарда нисбатан пастроқ бўлиши мумкин эди. Бунга сабаб шу эдики, ягона тариф ставкалари билан меҳнатга кам ҳақ тўланадиган корхоналарда ходимдан зарур самарага эришиш учун кўпроқ рағбатлантирувчи тизимларни жорий этиш ёки рағбатлантириш миқдорини анча юқори қилиб белгилаш талаб қилинарди.

Бошқа тенг шароитларда тарифли ва рағбатлантирувчи тўловлар нисбатига таъсир кўрсатувчи иккинчи муҳим омил корхона касаба уюшмаси (ёки корхонада ёлланма ходимлар манфаатларини ҳимоя қиладиган бошқа бирон-бир ташкилот)нинг етуклик даражаси, меҳнатга ҳақ тўлаш шартлари ва даражасига таъсир кўрсатиш имконияти ҳисобланади.

Вақтбай ишловчи ишчилар ва маошлар бўйича ҳақ оладиган ходимларда меҳнат вазифалари тушунчаси яна ҳам соддароқ бўлиб, кўпинча ишхонада тўлиқ иш кунини ўтказиш ва ўзларига маълум даражада бириктирилган у ёки бу юмушни адо этишдан иборат бўларди. Вақтбай ҳақ тўлашда қандайдир ишлар ҳажмини (масалан, режали топшириқни) қайд этиш қўшимча мукофот тўланишини талаб қиларди. Секин-аста шундай тамойил қарор топди: ишга келганлик учун — тариф ҳақи, ишда бирон-бир юмушни бажарганлик учун мукофот тўлаш. Бундай тушунчанинг вужудга келишига меҳнатга ҳақ тўлаш соҳасидаги сиёсат ҳам ёрдам берди.

Давлат томонидан белгиланадиган тариф ставкалари анча паст бўлиб, камдан-кам ҳолларда қараб чиқилар ва режалаштириш ҳам-

да меҳнатга ҳақ тўлашнинг ҳақиқий даражасига зид келарди. Давлат паст даражадаги асосий иш ҳақини кафолатлаган бўлиб, ҳақиқатда тўланадиган ҳақни тариф ставкасидан деярли икки баравар кўп қилиб режалаштирар, бу билан корхоналарни ўз-ўзидан турли рағбатлантирувчи тўловлар жорий этишга, меҳнат вазифаларини асосий (тариф бўйича ҳақ тўланадиган) ва қўшимча (турли рағбатлантиришлар ёрдамида ҳақ тўланадиган) вазифаларга бўлишга ундарди. Шунинг учун ҳам иш ҳақи таркибида рағбатлантирувчи тўловлар даражаси юқорироқ эди.

Бу даража ҳозирги вақтда ҳам баъзи корхона ва ташкилотларда юқори бўлиб турибди. Бундай шароитда корхоналарнинг раҳбарлари тариф ставкасининг паст даражасига амал қилиб, рағбатлантирувчи тўловларнинг ролини оширишга эътибор бермоқдалар. Бу эса ҳақ тўлашни ходимлар меҳнатининг натижалари билан бир амаллаб боғлаб туришга имкон бермоқда.

8.6. Меҳнатга ҳақ тўлашнинг оддий тизими

Илгари кўрсатиб ўтилганидек, меҳнатга ҳақ тўлашнинг оддий тизимлари ходимнинг иш ҳақини меҳнат натижаларини ҳисобга олишнинг битта кўрсаткичи: иш вақти ёки тайёрланган маҳсулот сифатига қараб шакллантиради.

Оддий вақтбай тизим ходимнинг иш ҳақини унинг тариф ставкасига ёки ҳақиқатда ишлаган вақтига қараб белгилайди. Ана шунга мувофиқ равишда тариф ставкалари: соатбай, кунбай ва ойлик ставкалар бўйича татбиқ этилади.

Соатбай ва кунбай тариф ставкаларини татбиқ этишда ходимнинг иш ҳақи миқдори қуйидаги формула билан белгиланади:

$$H = C_m \cdot T_x,$$

Бунда: H — вақтбай ҳақ тўланадиган ходимнинг иш ҳақи (сўм);

C_m — ходимнинг вақт бирлигидаги тариф ставкаси (сўм);

T_x — ишчининг ҳақиқатда ишлаган вақти (кун ёки соатларда).

Ойлик тариф ставкасини татбиқ этганда ходимнинг иш ҳақи қуйидаги формула бўйича аниқланади:

$$H_o = \frac{C_T \cdot T_x}{T_n},$$

Бунда: C_T — ойлик тариф ставкаси; T_x — бир ой ичидаги

ҳақиқатда ишланган кунлар миқдори; $T_{\text{хл}}$ — бир ой ичидаги ҳисобланган иш кунлари сони (тақвим фондидан дам олиш ва байрам кунлари чегириб ташланади).

Оддий вақтбай ҳақ тўлашда ишланган вақт миқдори билан иш ҳақи ўртасида мутаносиб боғлиқлик бор. Оддий вақтбай меҳнат ҳақи тўлашнинг бошқача боғланиш шакллари мавжуд эмас.

Меҳнатга оддий ишбай ҳақ тўлаш шундай тузилганки, ишчининг иш ҳақи ишбай баҳога боғлиқдир, у тайёрланган маҳсулот бирлиги (бажарилган иш) учун тўланган ҳақдан иборат, шунингдек, ишлаб чиқарилган маҳсулот (бажарилган иш) миқдорига боғлиқ. Иш ҳақи миқдори қуйидаги формула билан аниқланади:

$$H_{\text{ишб.}} = R - n,$$

Бунда: $H_{\text{ишб.}}$ — меҳнатга ишбай ҳақ тўланадиган ходимнинг иш ҳақи (сўм); R — маҳсулот (бажарилган иш) бирлиги учун белгиланган иш ҳақи (сўм); n — тайёрланган маҳсулот (бажарилган иш)нинг миқдори (сўм).

Амалда меҳнатга ишбай ҳақ тўлашнинг қуйидаги тизимлари: якка тартибдаги, жамоа (бригада), бир йўла ҳақ тўлаш, бевосита, ишбай-прогрессив ва ишбай-регрессия тизимлари қўлланади.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг **якка тартибдаги ишбай тизими**да бажарилган ишнинг (буюм, деталь, операция) ҳар бир бирлиги учун ўзгармас **ишбай нарх** белгиланади. У қуйидаги формулалардан бири бўйича аниқланади:

$$R = \frac{C_{\text{тр}}}{H_{\text{ич}}} \text{ ёки } R = C_{\text{тр}} - H_{\text{ет}},$$

Бунда: R — ишбай нарх (сўм, тийин); $C_{\text{тр}}$ — бажарилаётган иш разрядига тўғри келадиган тариф ставкаси (сўм, тийин); $H_{\text{ич}}$ — маҳсулот ишлаб чиқариш нормаси; $H_{\text{ет}}$ — вақт нормаси.

Ишбай нархларни аниқлашда тариф ставкалари учун олинадиган вақт бирлиги нормалар белгиланадиган вақт бирлигига мос келишига (соат, смена) риоя қилиниши зарур.

Қўп станокли хизмат кўрсатиш шароитида якка тартибдаги ишбай ҳақ тўлашни ташкил этиш муайян ўзига хослиги билан ажралиб туради. Агар ишбай ишчи вақт нормалари бўйича бир неча станокда ишласа, белгиланган хизмат кўрсатиш меъёри шу доирада бўлганда, ишбай норхлар қуйидаги формула бўйича аниқланади:

$$R = \frac{C_{mp}}{n} \cdot H_{вт}$$

Бунда: n — хизмат кўрсатиш меъёри билан белгиланган станоклар сони.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг жамоа (бригада) ишбай тизими шундайки, бунда ишчиларнинг иш ҳақи ишлаб чиқариш бригадаси бажарган иш ҳажми (маҳсулот миқдори)га мувофиқ ҳисоблаб чиқарилади. Ишбай ҳақ тўлашнинг бу тури анча самарали бўлади, чунки ишчилар гуруҳи ишлаб чиқариш топшириқларини бажариш учун бир вақтда куч-ғайрат сарфлаш зарурати зарур бўлади, яъни бригада аъзолари ўртасида доимий ишлаб чиқариш алоқаси ўрнатилади, унинг бузилиши эса меҳнат натижаларига салбий таъсир кўрсатади. Мазкур тизимнинг татбиқ этиш соҳаси ишлаб чиқаришни комплекс механизациялашни амалга оширишга қараб кенгайтириб болелади. У эғали алоҳида-алоҳида бажарилган кўпгина операцияларни бирга қўшиб бажариш имконини беради.

Жамоада ишбай ҳақ тўлаш усули комплекс бригадаларида кенг татбиқ этилади. Уларда касбларни бирга қўшиб бажариш ва ишчиларнинг бир-бирлари ўрнида ишлаши ривожланган бўлади (қурилиш бригадалари кўмир ва кон-маъдан саноатидаги тозалаш забойларида, ўрмон ёғочи тайёрлашда). У бригада бўлиб хизмат кўрсатишда, йирик агрегатларни, аппарат ва механизмларни кузатиш ва назорат қилишда ҳам мақсадга мувофиқдир.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг мазкур тизимида ишчиларнинг иш ҳақини ҳисоблаш бутун бригада учун мўлжалланган умумий жамоа нархларини татбиқ этган ҳолда амалга оширилади (бунда бригада ичида қатъий, барқарор меҳнат тақсироти бўлмади) ёки якка тартибдаги ишбай нархларни татбиқ этган ҳолда амалга оширилади (бунда бригадада ишчиларнинг меҳнати қатъий тақсимланган бўлади). Биринчи ҳолда бригада томонидан бажарилган иш ҳажми, ишлаб чиқарилган маҳсулот бирлиги учун умумий жамоа нархи асосида умуман бригаданинг иш ҳақи белгиланади, кейин эса бу иш ҳақи унинг аъзолари ўртасида тақсимланади. Иккинчи ҳолда ҳар бир ишчининг меҳнатига у бажарган маълум бир иш турига қараб белгиланадиган нархлар бўйича ҳақ тўланади. Бунда ишлаб чиқарилган маҳсулотни ҳисобга олиш умуман бригада ишлаб чиқарган маҳсулотнинг пировард миқдорида қараб олиб борилади.

Умумий жамоа нархларини аниқлашнинг иккита варианты мавжуд бўлиши мумкин. Биринчи вариантда бригада аъзоларининг кундалик тариф ставкалари суммаси бригаданинг сменада ишлаб чиқарган маҳсулоти нормасига бўлинади:

$$R_{жс} = \sum_{i=1}^n C_{Ti} \cdot \frac{I}{H_{ичбр}}$$

Бунда: $R_{жс}$ — жамоа ишбай нархи (сўм, тийин); $H_{ичбр}$ — бригаданинг маҳсулот ишлаб чиқариш нормаси; C_{Ti} — ишчининг тариф ставкаси (сўм, тийин); n — бригада ишчилари сони.

Иш ҳақини ҳисоблашнинг иккинчи варианты бажариладиган ишнинг сермехнатлиги калькуляциясига асосланган. Жамоа ишбай нархи бундай ҳолда бригада бажарган ишлар мажмуига кирадиган алоҳида иш турларининг операциялар бўйича нархлари суммасидан иборатдир. Бригаданинг умумий иш ҳақи тайёрланган маҳсулот миқдори (бажарилган иш бирлиги) учун умумий жамоа нархи ҳосиласи сифатида аниқланади, кейин эса ҳар бир ишчининг разряди ва ҳисобот даврида у ишлаган ҳақиқий вақтни ҳисобга олган ҳолда бригада аъзолари ўртасида тақсимланади.

Бригада иш ҳақининг тарқалган тақсимлаш усулларида бири *қўшимча ҳақ коэффициенти* ёрдамида тақсимлашдир. Бундай ҳолда ҳар бир ишчининг иш ҳақини ҳисоблаш усули қуйидагилардан иборат бўлади: а) ҳақиқатда ишлаган вақт учун бутун бригада иш ҳақининг тариф ставкаси суммаси аниқланади; б) қўшимча ҳақ коэффициенти аниқланади, бунинг учун жамоа нархлари бўйича бригаданинг ҳақиқатда олган иш ҳақи тариф ставкаси бўйича иш ҳақи суммасига бўлинади; в) ҳар бир ишчининг ҳақиқий иш ҳақи ҳисоблаб чиқилади: унинг ишланган вақт учун тариф бўйича иш ҳақи қўшимча ҳақ коэффициентида кўпайтирилади.

Жамоа иш ҳақини тақсимлаш усули ҳам қараб чиқилган усулга анча яқиндир. Бу усул билан I разрядга доир келтирилган иш соатлари сони ва ишнинг бир соатига I разряд бўйича ҳақиқатда тўланадиган ҳақ ҳисоблаб чиқилади. Мазкур усул бўйича иш ҳақини тақсимлаш учун дастлаб бригаданинг ҳар бир аъзоси ишлаган соатлар ва умуман, бригада ишлаган соатлар сони аниқланади. Бунинг учун ҳар бир ишчи ишлаган соатлар сони унинг разрядига тўғри келадиган тариф коэффициентида кўпайтирилади. Олинган натижалар жамланади. Сўнгра бригаданинг ҳақиқатда ишлаган иш

ҳақи суммаси бригаданинг 1 разряд бўйича келтирилган иш соатлари миқдорига бўлиш билан келтириб ўтилган бир соат ишга туғри келадиган ҳақиқий меҳнат ҳақи миқдори аниқланади. Ниҳоят, бир соатга тўланган ҳақиқий ҳақ миқдорини ҳар бир ишчининг 1 разряд бўйича ишлаган соатлари сонига кўпайтириш йўли билан уларнинг ҳақиқий иш ҳақи аниқланади.

Жамоа иш ҳақини бригада аъзолари ўртасида тақсимлашда вужудга келадиган асосий муаммо ҳар бир ишчининг бригада ишининг умумий натижасига шахсий ҳиссасини янада тўлароқ ҳисобга олишдан иборатдир. Бригада иш ҳақини тақсимлашнинг қараб чиқилган усуллари буни шундай ҳолда ҳисобга олиши мумкин: агар қилган усуллари буни шундай ҳолда ҳисобга олиши мумкин: агар ҳар бир ишчи ўзининг малакасига тўғри келадиган мураккабликдаги ишни бажариши керак бўлса, бригада ҳар бир аъзосининг меҳнат унумдорлиги тахминан бир хил бўлса. Бироқ амалда ҳамишам шундай бўлавермайди. Ишчиларнинг умумий бригада иши якунларига қўшган алоҳида ҳиссаси кўпинча бирмунча фарқ қилади, ишланган вақт ва разряд бир хил бўлганда, иш ҳақи ҳам бир хил бўлади. Бу ҳол бригада иш ҳақини тақсимлашнинг одатдаги усулларига тузатиш киритиш зарурлигини кўрсатади.

Тузатиш киритиш усулларидан бири ишбай қўшимча ҳақни ва бригаданинг жамоа мукофотини иштирок этиш коэффициентлари ёрдамида тақсимлашдир. Улар бригаданинг айрим аъзолари умумий топшириқни бажаришда қандай иштирок этганлиги даражасини ифодалайди. Иштирок этиш коэффициентлари бригаданинг ўзи томонидан ойлик иш якунини чиқариш вақтида ҳисоблаб чиқиш тартибида белгиланади, ҳисоблаш меҳнатга ҳақ тўлаш тўғрисидаги Низомда белгиланган бўлиб, у ходимлар билан иш берувчи ўртасида келишиб олинган бўлади.

Иштирок этишнинг ўртача коэффициенти бир деб қабул қилинади. Унинг пасайиши, одатда, меҳнатга бепарволик билан қараш, бригада бошлиғининг топшириғини бажармаслик, меҳнат унумдорлигининг пастлиги, меҳнат ва технология интизомини бузиш, хавфсизлик техникаси қоидаларига риоя қилмаслик ва бошқа сабаблар билан боғлиқдир. Иштирок этиш коэффициентини ошириш шундай ҳолларда қўлланади: ишчи бригаданинг бошқа аъзоларига нисбатан меҳнат унумдорлигида анча юқори натижага эришади, бир-бирига яқин касблари (операцияларни) ўзлаштириб олади, ишлаб чиқариш топшириқларини бажаришда ташаббус кўрсатади, ишнинг сифати юқори бўлади. амалда иштирок этиш коэффициенти

ентлари бригадаларда белгиланади ва кўпинча 0,8-1,5 атрофида бўлади. Ишланган вақт учун тариф иш ҳақи одатда кафолатланади, қўшимча ҳақ миқдори эса иштирок этиш коэффициентига мутаносиб равишда аниқланади. Бунда белгиланган барча иштирок этиш коэффициентларининг суммаси бригада аъзолари сонига тенг бўлиши зарур, акс ҳолда тақсимланган иш ҳақининг миқдори ёзилган иш ҳақи миқдорига тенг бўлмаслиги мумкин.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг ишбай (аккорд) тизимида ҳақ аккорд топшириққа кирган муайян ишлар мажмуини бажарганлик учун тўланади, айрим операциялар ва иш турларининг бажарилиши ҳисобга олинмайди. Аккорд наряд бўйича иш ҳақи суммаси калькуляция асосида ҳисобланади. У вақт (маҳсулот ишлаб чиқариш) меъёрини ва мазкур мажмуага киритилган иш турлари нархларини ҳисобга олади.

Аккорд меҳнат ҳақи тўлаш, одатда, ишчилар жамоаси (бригада, звено) учун жорий қилинади ва ҳақиқатда пировард меҳнат натижаларига қараб меҳнатга ҳақ тўлаш жамоа тизимининг бир варианты сифатида қаралади. Айни вақтда у меҳнатга ишбай ҳақ тўлашнинг бошқа турларидан шу билан фарқ қиладики, иш ҳақининг умумий миқдори бажарилган иш учун ишчига олдиндан, иш бошланмасдан эълон қилинади.

Аккорд ҳақ тўлашнинг татбиқ этилиши, одатда, ишлаб чиқариш топширигини бажаришнинг муайян муддатини белгилаш билан боғлиқдир. Аккорд нарядини олган ишчи иш ҳажмини яққол тасаввур қилади ва бажарадиган иши учун оладиган ҳақини ва уни бажариш муддатини билиб олади, бу эса ишларни бажариш муддатини қисқартиришдан манфаатдорликни оширади. Ҳақ тўлашнинг мазкур тизими ишлаб чиқариш цикли узоқ давом этадиган тармоқларда (кемасозликда), шунингдек, ишларни бажариш муддатини қисқартириш ҳал қилувчи роль ўйнайдиган ҳолларда (масалан, йирик ишлаб чиқариш агрегатларини шошилинч таъмирлашда) мақсадга мувофиқдир.

Аккорд ҳақ тўлашдан фойдаланиш учун қурилишда анча қулай имкониятлар мавжуд. Бунга халқ хўжалигининг мазкур тармоғи учун хос бўлган меҳнатни ташкил этишнинг жамоа шакли ва қурилиш ишларини жадаллик билан олиб бориш зарурлиги ёрдам беради. Аккорд ишлаб чиқариш топшириғи бажарилишида атмосфера шароитларининг ёмон келиши туфайли бутун-бутун сменаларда иш тўхтаб қолиши мумкин. Бундай ҳолларда топшириқни бажариш муддати узайтирилиши, кўрсатиб ўтилган танаффуслар аниқ ҳисобга олиниши мумкин.

Агар аккорд топшириқни бажариш учун узоқ муддат талаб қилинса, ишчиларга мазкур ҳисоб даврида бажарилган иш ҳажмидан келиб чиқиб аванс берилади. Узил-кесил ҳисоб-китоб топшириқда кўзда тутилган барча ишлар якунлангандан кейин амалга оширилади.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг **бевосита ишбай тизими** шундан иборатки, ходимнинг иш ҳақи унинг шахсий ишлаб чиқариш нормасига эмас, балки бошқа ходимлар меҳнатининг натижаларига боғлиқ бўлади. Ҳақ тўлашнинг бундай тизими иш нормалари бажарилишини ҳисобга олиш қийинроқ бўлган ёрдамчи ишларни бажарувчи ходимлар учун татбиқ этилади, лекин асосий ишбай ишловчи ходимлар ишлаб чиқариш нормаларининг бажарилиши уларнинг меҳнати натижаларига боғлиқ бўлади. Бевосита ишбай тизими бўйича, масалан, асбоб-ускуналарни созловчилар, транспорт ишчилари (ҳайдовчилар, кирачилар, юк ташувчилар) меҳнатига ҳақ тўланади. Улар деталларни цехлар ўртасида ва цехлар ичида ташиш ишларида банд бўладилар, шунингдек, кўприкли кран ҳайдовчилари ва стропальчилар меҳнатига ҳам шу тизим бўйича ҳақ тўланади. Меҳнатга бевосита ишбай ҳақ тўлашдаги нархлар куйидаги формула билан аниқланади:

$$R_{\text{бав}} = \frac{C_{\text{т.иш}}}{H_{\text{ич.ас}}}$$

Бу ерда: $R_{\text{бав}}$ — бевосита ишбай нарх (сўм, тийин); $C_{\text{т.иш}}$ — ишбай тизим бўйича ҳақ тўланадиган ходимнинг кундалик тариф ставкasi (сўм, тийин); $H_{\text{ич.ас}}$ — асосий ходимнинг сменадаги ишлаб чиқариш нормаси.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг ишбай-ортиб боровчи тизими шу билан ажралиб турадики, меъёрларни бажаришнинг олдиндан белгиланган даражасидан бошлаб бажарилган операциялар, деталлар ёки буюмлар учун ишбай нарх муайян даражада кўпайтирилади. Шундай қилиб, ишбай нархлар меъёрларни бажаришнинг эришилган даражасига қараб табақалаштирилади. айти бир хизмат, операция, деталь ва ҳоказоларга турлича ҳақ тўланади ва меъёрларнинг бажарилиши қанчалик юқори бўлса, бажарилган ишнинг ҳар бир бирлиги учун тўланадиган нарх ҳам шунчалик юқори бўлади.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг ишбай-ортиб боровчи тизимининг ўзига хос элементлари меъёрларни бажаришнинг бошланғич даражаси ҳисобланади. Ишбай нархни кўпайтириш ва ортиб боровчи қўшимча ҳақлар шкаласи ана шундан бошланади, бу шкала ишбай

нархнинг кўпайиш миқдорини кўрсатади. Бунда меъёрларнинг бажарилиши бошланғич базадан юқорироқ даражада бўлади.

Ишбай-ортиб борувчи ҳақ тўлаш тизимида иш ҳақининг умумий миқдори қуйидаги формула бўйича ҳисоблаб чиқилади:

$$I_{op} = R(n_1 \cdot K_{y1} + n_2 \cdot K_{y2} + \dots + n_l \cdot K_{yl}).$$

Бунда I_{op} — меҳнатга ишбай-ортиб борувчи ҳақ тўлашда иш ҳақининг миқдори; R — белгиланган бошланғич база доирасида ҳар бир маҳсулот бирлиги учун нарх; $1, 2, \dots, l$ — ортиб борувчи шкала поғоналари миқдори; K_y — бошланғич базани ошириб бажариш ҳақиқий фоизига мувофиқ ортиб борувчи қўшимча ҳақлар шкаласи бўйича қабул қилинган нархларнинг кўпайиш коэффициенти.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг ишбай-камайиб борувчи тизими шу билан ажралиб турадики, меъёрларни ошириб бажаришнинг айрим муайян даражасидан бошлаб ишбай ҳақ нархининг камайиши содир бўлади. Мазкур тизим ўзига хос тарзда ишбай-ортиб борувчи тизимнинг қарама-қарши томони ҳисобланади. Унинг моҳияти шундан иборатки, меъёрларнинг ошириб бажарилиши қанчалик юқори бўлса, меъёрдан ташқари ишлаб чиқарилган ҳар бир маҳсулот бирлигининг нархи шунчалик камроқ бўлади. Ишбай-камайиб борувчи ҳақ тўлаш тизими меъёрларни бажаришнинг бошланғич дажарасини белгилашни назарда тутди, ана шу дажарадан бошлаб нархнинг пасайиши бошланади. Шу билан бирга бошланғич базани белгилашга қўйиладиган талаблар ҳам ишбай-ортиб борувчи тизимдаги кабидир.

Ҳақ тўлашнинг ишбай-камайиб борувчи тизими бўйича иш ҳақининг умумий миқдори қуйидаги формула бўйича ҳисоблаб чиқилади:

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

Бу ерда: I_{kam} — меҳнатга ҳақ тўлашнинг ишбай-камайиб борувчи тизими бўйича ишбай иш ҳақи (сўм, тийин); R — белгиланган бошланғич база доирасида маҳсулотнинг ҳар бир бирлиги учун нарх (сўм, тийин); K — камайиб бориш шкаласининг ҳар бир поғонаси бўйича нархнинг камайиш коэффициенти (марта); $1, 2, \dots, L$ — шкаладаги камайиб бориш коэффициентлари сони; n — ходимлар томонидан ишлаб чиқарилган маҳсулот миқдори.

Қисқача хулосалар

Иш ҳақининг моҳияти у ижтимоий ишлаб чиқариш босқичларида: ишлаб чиқариш, тақсимлаш, айирбошлаш ва истеъмолда бажарадиган функцияларда рўёбга чиқарилади.

Иш ҳақини ташкил этиш деганда унинг тузилиши, меҳнат миқдорининг унга тўланадиган ҳақ миқдори билан ўзаро боғлиқлиги, шунингдек, таркибий элементларнинг йиғиндиси (нормалаш, тариф тизими, мукофотлар, қўшимча ва устама ҳақлар) тушунилади. Иш ҳақини ташкил этишнинг муҳим элементи тариф тизими бўлиб, у турли норматив материаллар мажмуидан иборатдир. Улар ёрдамида ходимларга тўланадиган иш ҳақи даражаси омиллар гуруҳига боғлиқ равишда белгиланади.

Меҳнат натижаларини аниқлаш учун қандай асосий кўрсаткич татбиқ этилишига қараб иш ҳақининг барча тизимларини иш ҳақининг шакллари деб аталувчи иккита катта гуруҳга бўлиш қабул қилинган. Агар меҳнат натижаларининг асосий ўлчови сифатида тайёрланган маҳсулот (кўрсатилган хизмат)дан фойдаланиладиган бўлса, у ҳолда меҳнатга ҳақ тўлашнинг ишбай шакли ҳақида гап юритилади. Агар бундай ўлчов сифатида ишланган вақт миқдоридан фойдаланилса, бундай ҳолда вақтбай иш ҳақи тўғрисида гап боради. Демак, иш ҳақининг шакли — ҳақ тўлаш тизимларининг муайян тоифасидан иборат бўлиб, иш ҳақ тўлаш мақсадида унга нарх белгилашда меҳнат натижаларини ҳисобга олиш асосий кўрсаткичи бўйича гуруҳларга ажратилган бўлади.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг ишбай ва вақтбай тизимлари меҳнатни ташкилий-техникавий нормалашга турлича ёндашиш билан ажралиб туради, бунда айни бир хил нормалашга амал қилинади.

Меҳнатга ҳақ тўлаш тизимлари воситасида ходимларнинг моддий манфаатдорлигига муайян тарзда таъсир кўрсатиш — ҳозирги замон иқтисодиётидаги иш ҳақини ташкил этишнинг асосий таъминловчи механизмидир.

Юқорида келтириб ўтилган меҳнатга ҳақ тўлашнинг рағбатлантирувчи тизими таърифи умумий хусусиятга эгадир. Оддий ҳаётда рағбатлантирувчи тизим деганда, одатда, иш ҳақининг асосий қисmini оширишни таъминловчи механизм тушунилади, иш ҳақининг бу қисми белгиланган меҳнат нормасини бажарганлик ёки ходимнинг меҳнат ҳиссасини тавсифловчи асосий кўрсаткич бўйича фаолият натижалари учун тўланадиган ҳақдир. Иш ҳақининг ана

шу қисмини *асосий иш ҳақи* деб аташ қабул қилинган.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг у ёки бу тизимида қўлланиши кўпгина шарт-шароитлар, аввало, ходимнинг меҳнат натижаларини ҳисобга олиш учун *асосий кўрсаткич*га нисбатан таъсир қилишига, яъни мазкур тизим ишбай ёки вақтбай тизимга кириш ёки кирмаслигига боғлиқдир.

Меҳнатга ҳақ тўлаш шакллари танлашга таъсир кўрсатадиган *асосий омил* ишлаб чиқаришни ташкил этиш томонидан йўл қўйиладиган меҳнатни нормалаштириш ва уни амалга ошириш шакллари деталлаштириш даражасидир.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг оддий тизимлари ходимнинг иш ҳақини меҳнат натижаларини ҳисобга олишнинг битта кўрсаткичи: иш вақти ёки тайёрланган маҳсулот сифатига қараб шакллантиради.

Назорат ва муҳокама учун саволлар

1. Бозор иқтисодиёти шароитида ходимларнинг иш ҳақи қандай функцияларни бажаради?

2. Иш ҳақини ташкил этиш деганда нима тушунилади?

3. Меҳнатга ҳақ тўлашни ташкил этишнинг *асосий тамойиллари* санаб беринг.

4. Иш ҳақини ташкил этишнинг *асосий элементлари* нима-лардан иборат ?

5. Иш ҳақининг тариф тизими нимадан иборат? Тариф тизимининг *асосий элементлари*ни айтиб беринг.

6. Ягона тариф сеткасининг бюджет соҳасидаги ходимлар учун *асосий хусусиятлари*ни кўрсатиб ўтинг.

7. Меҳнатга ҳақ тўлаш разрядини белгилашда ходимнинг фаолиятига баҳо беришнинг қандай кўрсаткичларини биласиз?

8. Иш ҳақини белгилашда минтақавий коэффициентлардан қандай фойдаланиш мумкин?

9. Иш ҳақи тизими нима?

10. Иш ҳақи шакллари тарифланг. Иш ҳақи шакллариининг қандай турлари мавжуд?

11. Иш ҳақининг раббатлантирувчи, кафолатловчи ва мажбур қилувчи тизимлари ўртасидаги фарқларни кўрсатиб беринг.

12. Ходимнинг иш ҳақи таркибида меҳнатга *асосий* ва қўшимча ҳақ тўлаш нисбатига қандай омиллар таъсир кўрсатади?

13. Меҳнатга ҳақ тўлаш тизимларини таснифлашнинг *асосий*

белгиларини айтиб беринг.

14. Иш ҳақининг шакллари танлашга таъсир кўрсатувчи асосий шарт-шароитлар нималардан иборат?

15. Ишбай иш ҳақининг оддий тизимларини айтиб беринг.

16. Меҳнатга ҳақ тўлашнинг қандай тизимларида меҳнатда иштирок этиш коэффицентидан фойдаланилади ва улар қандай аниқланади.

Асосий адабиётлар

1. Абдурахмонов Қ.Х., Назаров А.Ш., Холмўминов Ш.Р. ва бошқалар. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси (дарслик) – Т.: «Ўқитувчи», 2001.

2. Абдурахмонов Қ.Х., Холмўминов Ш.Р. Меҳнат иқтисодиёти (маъруза матнлари) – Т.: ТДИУ, 2000.

3. Рошин С.Ю., Разумова Г.О. Экономика труда (учебное пособие) – М.: ИНФРА – М., 2000.

4. Слезингер Г.Э. Труд в условиях рыночной экономики труда. (учебное пособие) – М., 1996.

5. Эренберг Р.Дж., Смит Р.С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика – М., 1996.

IX БОБ

МЕҲНАТ УНУМДОРЛИГИ: ОМИЛЛАР ВА ЗАҲИРАЛАР

9.1. «Меҳнат унумдорлиги» ҳақида тушунча ва уни оширишнинг ижтимоий-иқтисодий моҳияти

Меҳнат фаолиятининг мақсади бирор натижага эришиш, масалан, маҳсулот ишлаб чиқариш ёки хизмат кўрсатишдан иборатдир. Ҳар қандай ходим ёки уларнинг гуруҳи учун натижа самарадорлиги, яъни вақт бирлиги — соат, кун, йил мобайнида ишлаб чиқарилган маҳсулот, кўрсатилган хизмат миқдори муҳим аҳамиятга эга. Бу натижа қанчалик юқори бўлса, унинг бирлигига сарфланган харажат, шу жумладан, хона, бино учун ижара ҳақи электр қувватидан фойдаланиш ҳақи ва шу кабилар шунчалик камроқ бўлади. Бинобарин, меҳнат унумдорлиги юқори, маҳсулот ҳажми кўпроқ бўлса, унинг харажатлари камроқ бўлади. Меҳнат самарадорлиги маҳсулдорлиги меҳнат кўрсаткичи билан ўлчанади.

Меҳнат унумдорлиги — ходимлар меҳнат фаолиятининг иқтисодий самарадорлиги кўрсаткичидир. У ишлаб чиқарилган маҳсулот ёки кўрсатилган хизматлар миқдорининг меҳнат харажатларига нисбатан, яъни меҳнат харажатлари бирлиги ҳисобига ишлаб чиқарилган маҳсулот билан белгиланади. Жамиятнинг ривожланиши ва унинг барча аъзолари фаровонлиги даражаси меҳнат унумдорлиги даражаси ва унинг ўсишига боғлиқдир. Бундан ташқари, меҳнат унумдорлиги даражаси ишлаб чиқариш усулини ҳам, ҳатто ижтимоий - сиёсий тузумнинг ўзини ҳам белгилаб беради.

Меҳнат унумдорлиги кўрсаткичи меҳнат самарадорлиги ва натижадорлигининг барча жиҳатларини акс эттирмайди, масалан, у меҳнат сифатини ҳисобга олмайди, бундан ташқари, меҳнат ресурсларидан оқилона фойдаланиш зарурлигини ифодаламайди. «Меҳнат унумдорлиги» тушунчасига ўз аҳамияти жиҳатидан яқин, лекин мазмунан янада кенгроқ бўлган тушунча «меҳнат самарадорлиги» тушунчасидир. *М е ҳ а а а а д г* энг кам меҳнат харажатлари билан юқори меҳнат натижадорлигига эришиш даражасини ифодалайди. Меҳнат самарадорлиги меҳнат унумдорлигидан фарқли ўлароқ фақат меҳнатнинг миқдор кўрсаткичларини эмас, шу билан бирга сифат натижаларини ҳам ифодалайди. Меҳнат самарадорлиги

кўрсаткичининг яна бир муҳим устунлиги унда меҳнат ресурслари-ни тежашнинг акс этишидир.

Меҳнат унумдорлиги қанчалик юқори бўлса, иш сифати за-рур даражада бўлгани ҳолда меҳнат харажатлари қанчалик кам бўлса, меҳнат самарадорлиги шунчалик юқори бўлади. Тадбиркор корхона эгаси учун вақт бирлиги ичида қандай ишлаб чиқариш даражасига эришилгани эмас, шу билан бирга у қандай меҳнат харажатлари билан таъмин этилгани ҳам муҳимдир. Меҳнат харажатлари ходим-лар сони ва меҳнатга тўланган ҳақ харажатлари билан ўлчанади. Униси ҳам, буниси ҳам иш вақти билан ўлчаниши мумкин. Шунинг учун ҳам меҳнат самарадорлигини таҳлил қилганда вақт бирлиги ичида сарфланган меҳнат харажатлари ҳам, шу билан бирга унинг тузи-лиши ҳисобга олинган ҳолда ҳам қараб чиқилади.

Меҳнат унумдорлигини ҳисоблашда қуйидагиларни таъмин-лаш имконини берадиган услубиёт идеал ҳисобланиши мумкин:

- корхона ишининг ижтимоий қадриятлар билан боғлиқлиги;
- ходимга рағбатлантирувчи таъсир кўрсатиш;

- меҳнат унумдорлигининг умумий ва хусусий кўрсаткичлари бир ўлчов билан ўлчаниши мумкинлиги;

- меҳнат миқдори билан сифати ўртасидаги боғлиқлик.

Ҳар қандай маҳсулот, буюм, хизматда жонли ва буюмлаш-ган меҳнат жамланган бўлади. Бундай жами меҳнат туфайли моддий бойликлар яратилади.

Жамият ишлаб чиқарувчи кучлари ривожланиб борган сари жонли меҳнат моддийлашган меҳнатнинг тобора кўпроқ массасини қамраб олади. Натижада жами меҳнатда моддийлашган меҳнатнинг улуши кўпайиб борган сари жонли меҳнатнинг улуши камайиб бо-ради. Бу меҳнат унумдорлиги ошганлигининг асосий белгисидир. Ишлаб чиқаришнинг такомиллашиб бориши ва фан-техника та-раққиёти меҳнат унумдорлиги ошишининг асосий шартларидир. Янги технологик жараёнлар, материаллар ва автоматлаштириш восита-ларининг жорий этилиши меҳнатни механизациялаш даражасининг ортишига олиб келади. Бу кўрсаткични қуйидаги формула билан ифодалаш мумкин:

$$M_d \neq - \frac{C_m}{C_y} \cdot 100\%$$

Бу ерда: M_d - меҳнатнинг механизациялаш даражаси, %;

C_m - механизациялашган меҳнат ходимлари сони;

C_y - ходимларнинг умумий ўртача рўйхатдаги сони .

Механизациялашган меҳнат ходимлари жумласига ўз ишини машиналар ва механизмлар ёрдамида бажарадиган кишилар кири-тилади.

Меҳнатни механизациялаш (автоматлаштириш) даражасининг ортиши моддийлашган меҳнат улушининг ошганлиги ва жонли меҳнат сарфлашни кўпайтирмасдан туриб, меҳнат унумдорлигини ошириш имкониятларидан далолат беради.

Меҳнат унумдорлигининг асоси бўлган меҳнатнинг унумдор-лик кучи меҳнат унумдорлигининг айнан ўзи эмас: ҳақиқий меҳнат унумдорлиги яна иккита муҳим омилга — жонли меҳнатнинг энг муҳим кўрсаткичи бўлган меҳнат интенсивлигига (жадаллигига) ва иш вақтининг номинал фондидан фойдаланишга ҳам боғлиқ.

Меҳнат жадаллиги (интенсивлиги) — бу, жонли меҳнатнинг жиддийлиги ёки мураккаблиги даражаси бўлиб, иш вақти бирлиги ичида инсон асаб ва мускул қувватининг сарфланиши билан ўлча-нади. Бунда инсон организмга салбий таъсир кўрсатмайдиган жа-даллик ижтимоий нормал жадаллик ҳисобланади, сарфланган қув-ват овқатланиши, дам олиш ва ҳиссий енгилланиш ҳисобига тўлиқ тикланади.

Ҳисобга кўра, меҳнатнинг нормал жадаллиги даражаси те-кис юзада соатига 4,8 км тезлик билан кетаётган кишининг куч-қувват сарфлашига тенгдир. Нисбатан нормал муайян меҳнат жа-даллигини ошириш меҳнатга ҳақ тўлашда тегишли даражада ҳисоб-га олишни талаб қилади.

Меҳнат унумдорлиги меҳнат жадаллиги билан бир қаторда иш вақти фондидан фойдаланиш даражаси билан ҳам боғлиқдир.

Иш вақтидан фойдаланиш ишланган вақтнинг, шу жумла-дан, ички смена дам олишига ажратилган, тартибга солинган та-наффус вақтининг мазкур ишлар тури учун белгиланган номинал вақт фондига (иш кунининг иш ҳафтаси, ойи ва йилнинг соат ҳисо-бидаги миқдорида) нисбати сифатида аниқланади. Бу кўрсаткич-ларнинг индекс алоқаси қуйидаги формула билан ифодаланади:

$$I_{\text{му}} = I_{\text{мук}} I_{\text{ми}} I_{\text{уиф}}$$

Бу ерда: $I_{\text{му}} = I_{\text{мук}} I_{\text{ми}} I_{\text{уиф}}$ — меҳнат унумдорлигига мувофиқ равишда меҳнат унумдорлиги кучи, меҳнат жадаллиги ва иш вақти-дан фойдаланиш индекслари.

Агар техника, технология даражаси смена мобайнида 200 бирлик маҳсулот ишлаб чиқариш имконини берган бўлиб, меҳнат жадаллиги ва иш вақтидан фойдаланиш индекслари тегишли равишда 0,95 ва 0,9 дан иборат бўлса, у ҳолда ҳақиқий меҳнат унумдорлиги 200 эмас, 171 бирликни (200. 0,95.0,9) ташкил этади.

«Унумдорлик» тушунчаси маҳсулотнинг ҳар қандай харажатларнинг турига ёки барча турларига нисбатини аниқ кўрсаткичларда ифодалаш учун қўлланилади. Статистик маънода унумдорлик дейилганда, ишлаб чиқариш натижаларининг фойдаланиш омиллари сарфларига нисбати тушунилади. Бошқача қилиб айтганда, у харажат бирлиги тўғри келадиган ишлаб чиқарилган маҳсулот ҳажмидир. Шунга кўра, ишлаб чиқариш натижасини унинг барча ўлчаш мумкин бўлган омиллари мажмуига нисбатан ёки алоҳида гуруҳ омилларга нисбатан ҳисоблаш мумкин.

Шундай омиллар жумласига қуйидагилар киради: 1) сарфланган ишлаб чиқариш омилларининг миқдори ва сифати (сарф самараси); 2) сарфланган омиллар миқдорларининг фойдаланилиши даражаси (фойдаланиш самараси); 3) ишлаб чиқариш омиллари комбинацияларининг миқдори (субституция самараси); 4) техника тарққиёти (техника самараси); 5) ишлаб чиқариш жараёни ташкил қилиниши (даража самараси); 6) алоҳида жараёнлар секторларнинг ёки харажатлар ёхуд маҳсулотнинг умумий миқдорида иштирок этиши (таркиб самараси); 7) алоҳида секторлар ва жараёнлар орасидаги ўзаро алоқалар даражаси ва таркиби (ўзаро алоқодорлик самараси).

9.2. Меҳнат унумдорлигини аниқлаш усуллари

Меҳнат унумдорлигини ўлчаш муаммоси мазкур иқтисодий категориянинг моҳиятини аниқлашдан бирмунча мураккаброқ. Амалда меҳнат унумдорлигининг ўсиши ва маҳсулот ишлаб чиқаришни ўлчашнинг турли усулларида фойдаланилади. У ёки бу усулнинг қўлланиши, биринчидан, меҳнат унумдорлигини ўлчаш даражасига, иккинчидан эса, ҳисоблашни амалга оширадиган иқтисодий хизмат олдида қандай вазифа турганлиги билан боғлиқдир.

Меҳнат унумдорлигини ўлчаш даражаси бўйича бир хилдаги маҳсулотни ишлаб чиқарадиган алоҳида иш ўринлари (бригада, участкалар)ни кўрсатиб ўтиш мумкин. Бу ўринда ишлаб чиқарилган маҳсулот ҳажмини ва ишлаб чиқариш нормаларини (дона, тонна, куб ёки квадрат метр ва ҳоказо) аниқлашнинг **натурал (табиий) усулини**

қўллаш мақсадга мувофиқдир. Бу усул оддий, қулай ва ишончли бўлсада, у фақат бир хил маҳсулот ишлаб чиқариладиган иш жойларида қўлланилади, шунинг учун ҳам амалда ундан камроқ фойдаланилади. Корхонанинг биригада ва участкаларида бутунлай бир хил маҳсулот ишлаб чиқарилса, натурал усул қўлланилиши мумкин:

Мисол: Агар цехнинг 10 ишчиси бир ҳафта мобайнида 800 та деталь ишлаб чиқарган бўлса, ҳар бир ишчининг ишлаб чиқарган детали қуйидагича бўлади:

- бир ҳафтада - $800 : 10 = 80$ (деталь);

- бир кунда - $80 : 5 = 16$ (деталь);

Натурал усулнинг бир кўриниши шартли-натурал усул бўлиб, бунда иш ҳажми бир хил маҳсулотнинг шартли бирлигида ҳисобга олинади. Масалан, турли ҳажмдаги вагонларга, турли ҳажмдаги консерва банкалари шартли банкаларга, турли пойабзаллар шартли жуфтга айлантирилади. Шартли ўлчовларга айлантириш, одатда, ўтказиш бирликлари коэффицентлари ёрдамида амалга оширилади.

Шартли натурал усул қўлланиш учун қулайдир, чунки кўпгина хилма-хил товарларнинг, хизматларнинг айлантириш коэффицентлари ёрдамида ишлаб чиқаришни қиёсланадиган турга келтириш мумкин. Масалан, ун, нон ва макарон маҳсулотлари сотиш харажатларини нон-булка маҳсулотларини шартли килограммига айлантириш орқали ифодалаш мумкин.

Меҳнат унумдорлигини ўлчашнинг кенг тарқалган яна бир усули **меҳнат усулидир**.

Меҳнат унумдорлигини меҳнат усули билан ўлчашда маҳсулот бирлигини ишлаб чиқариш ёки товар бирлигини сотишга доир норматив вақтдан фойдаланилади:

$$Y_m = \frac{\text{иш вақти бирлигидаги маҳсулот ҳажми}}{\text{ҳақиқий иш вақти}}$$

Бу ерда: Y_m - меҳнат усули билан ўлчанган меҳнат унумдорлиги.

Меҳнат усулининг афзал гомони уни барча иш турлари ва хизматларга татбиқ этиш мумкинлигидир. Бироқ бу усулдан кенг фойдаланишда ҳар бир иш тури учун вақт нормативлари зарурдир, улар ҳамиша ҳам мавжуд бўлавермайди. Бу усулдан ишбай ишловчи ходимлар меҳнат унумдорлигини ҳисоблаш учун фойдаланиб бўлмай-

ди, чунки улар учун вақт нормалари татбиқ этилмайди.

Унумдорликни ўлчашнинг **меҳнат усули бир қатор камчиликларга ҳам** эга (нормалар етарли даражада асослаб берилмаган ва хил даражада жиддий эмас, улар тез-тез қайта кўриб чиқилади ва ҳоказо). Бу эса, ҳатто айрим иш жойидаги ва бригадалардаги меҳнат унумдорлигининг даражаси ўсишига ҳолисона баҳо берилишига имкон туғдирмайди.

Меҳнат унумдорлигига ишларнинг сермеҳнатлиги таъсир кўрсатади. Сермеҳнатлик — бу, жонли меҳнат сарфларини акс эттирувчи кўрсаткич бўлиб, у иш вақтида, маҳсулот ишлаб чиқариш (хизматлар)да ифодаланган. Сермеҳнатлик, одатда, норма-соатларда (ҳақиқий соатларда) ўлчанади, бу вақт иш бирлигини бажаришга сарфланган бўлади. Бу кўрсаткич меҳнат унумдорлиги кўрсаткичига қарама-қарши бўлиб, қуйидаги формула бўйича ҳисобланади:

$$C = \frac{I_a}{M_m},$$

Бу ерда: C — сермеҳнатлик;

I_a — иш вақти;

M_m — ишлаб чиқарилган маҳсулот миқдори.

Корхоналар ва уларнинг йирик бўлинмалари даражасида, худди халқ хўжалиги тармоқларида бўлгани каби, ишлаб чиқариш ва меҳнат унумдорлиги ҳажмларини ўлчаш учун асосан **қиймат усули** татбиқ этилади. Қиймат усули универсал усул бўлиб, у маҳсулотнинг барча турлари ва ҳажмлари, ишлар ва хизматлар ягона пул кўрсаткичлари бўлган сўмда ифодаланади, у ҳажм кўрсаткичларини тегишли улгуржи нархларга кўпайтириш билан аниқланади.

Масалан, агар беш кишидан иборат ишчилар бригадаси бир сменада 100 минг сўмлик иш ҳажмини бажарган бўлса, у ҳолда ҳар бир ишчининг сменадаги меҳнат унумдорлиги (ишлаб чиқарган маҳсулоти) қуйидагича бўлади: 120:5к20 (минг сўм), тегишли равишда бир соатлик иш мобайнида 20:8к2,5 (минг сўм).

Меҳнат унумдорлигини ўлчашнинг қиймат усули турли касб ва малакага эга бўлган ходимларнинг меҳнат унумдорлиги, масалан, қандолатчи ва новвойнинг, чилангар ва ҳайдовчининг меҳнат унумдорлигини таққослаш имконини беради. Бироқ бу усул кўринишдан универсал усул бўлишига қарамай, бир қанча камчиликларга ҳам эга. Хусусан, унга нарх омили, яъни бозор конъюктураси ва инфляция кўпроқ таъсир кўрсатади.

Меҳнат унумдорлигини ўлчаш усуллари *нинг* ҳар учаласи ҳам ўз афзалликлари билан бир қаторда турли камчиликларга ҳам эга. Уларни 3-жадвалда кўриш мумкин:

3-жадвал

Меҳнат унумдорлигини ўлчаш усуллари

Натурал усул	<i>Бир хилдаги, турдош маҳсулотлари ишлаб чиқишда ишлаб чиқариш жараёнининг унумдорлигини ифодалашда қўлланилади</i> Афзаллиги — қулай, тушунарли, маҳсулот ишлаб чиқариш жараёнининг хусусиятларини акс эттиради. Камчилиги — кенг миқёсда қўллаш мумкин эмас, чунки иқтисодиётнинг кўплаб тармоқлари, аксарият корхоналар фақат бир хил маҳсулот ишлаб чиқаришга ихтисослашмаган
Қиймат усул	<i>Турдош бўлмаган маҳсулотлари ишлаб чиқариш самарадорлигини ифодалаш кўрсаткичларидан бири бўлиб, қиймат (пул) бирлигида ўлчанади.</i> Афзаллиги — меҳнат унумдорлигини тармоқлар бўйича, турли маҳсулотлар ишлаб чиқарувчи кохоналарда ўлчаш имконини беради. Камчилиги — инфляция жараёнилари аниқ ҳисобга олинмаса, олинган кўрсаткич тахминий натижага эга бўлади; маҳсулот ишлаб чиқаришдаги ички, таркибий сифат ўзгаришлари аниқ акс этмайди.
Меҳнат усули	<i>(норма-соятларида ифодаланувчи) Ишлаб чиқарилган маҳсулотнинг унга кетган ҳақиқий вақт сарфига нисбатидан иборат бўлиб, маҳсулот ишлаб чиқаришга кетган меҳнат сарфини унумдорлик нуқтаи назаридан баҳолаш имконини беради.</i> Афзаллиги — иқтисодиётнинг барча соҳаларида ишлатилиши мумкин, таққослашга жуда ўнғай. Камчилиги — бу усулда меҳнат унумдорлигини ўлчаш жуда қийин ва кўп вақтни, харажатни талаб қилувчи ўлчаш ва ҳисоб ишларини талаб қилади.

Ишлаб чиқариш ҳажмлари ва меҳнат унумдорлигини ўлчашнинг қиймат усули бирмунча мураккаб ишлаб чиқариш ҳажмларини ҳисоблашда энг мақбул усулни муайян шарт-шароитлардан келиб чиқиб танлаш мумкин. Ишлаб чиқариш ҳажмларини ўлчашнинг энг кўп қўлланиладиган усули ялпи, товар ва сотилган маҳсулотлар кўрсаткичларидир. Бу хил улгуржи нархларда «завод усули» бўйича ҳисобланган ялпи маҳсулот товар маҳсулотдан тугалланмаган ишлаб чиқариш қолдиқларини ўлчаш билан, сотилган маҳсулот товар маҳсулотдан сотиш учун мўлжалланган, лекин сотилмаган товар қолдиқлари суммаси билан фарқ қилади. Шундай қилиб,

маҳсулот ишлаб чиқариш нормаси ялпи маҳсулот бўйича аниқланганда энг аниқ натижалар келиб чиққандай туюлади. Бироқ, бозор иқтисодиёти шароитида унумдорликни сотилган маҳсулот ҳажми бўйича ҳисоблаш анча муҳимроқдир, чунки тугалланмаган ишлаб чиқаришнинг кўпайиши ва сотилмаган маҳсулот қолдиқларининг тўпланиб қолиши ижобий иқтисодий аҳамиятга эга эмас. Ялпи товар ва сотилган маҳсулот ишлаб чиқариш ҳажмлари ва нормаларини ўлчашнинг камчилиги шундан иборатки, улгуржи нархлар барча моддий харажатларнинг қийматини ўз ичига олади. Ватанимиз тажрибасида ишлаб чиқарилаётган маҳсулотларнинг ҳажм кўрсаткичлари фақат жонли меҳнат билан боғлиқ бўлганлиги сабабли фойдаланиётган материаллар сифимининг ва қиймат кўрсаткичларининг ўзгаришига дучор бўлмоқда. Моддий харажатларнинг ҳар қандай кўпайиши (хоҳ у анча қимматбаҳо матеал бўлсин ёки бошқа корхоналар билан кооперация бўйича маҳсулот етказиб бериш ва сотиш бўлсин) барибир меҳнат унумдорлигининг ортиб бориш тасаввурини беради. Материал сифимининг камайиши эса, — мазкур кўрсаткичнинг пасайиши тасаввурини уйғотади.

Меҳнат унумдорлигини ўлчашда материал сифимининг ўзгариши ишлаб чиқарилаётган маҳсулотнинг ҳажм кўрсаткичига ва маҳсулот ишлаб чиқариш нормасига салбий таъсир кўрсатишига барҳам бериш учун қўшимча ўлчов усулларидан фойдаланилади: шартли соф, норматив соф маҳсулот бўйича ва ишлов беришдаги норматив қиймат усуллари татбиқ этилади. Бу усуллари кўллаш материал сифими ўзгаришлари салбий таъсирини тўлиқ ёки қисман барҳам топтиради. Шунга қарамай уларнинг ҳар бири ўз камчилигига эга бўлиб, ҳақиқатда улардан биронтаси ҳам бозор иқтисодиёти талабларига тўлиқ жавоб бермаёди.

Меҳнат унумдорлигини қиймат усулида аниқлаш учун фойдаланиладиган шартли соф маҳсулот кўрсаткичида ялпи маҳсулот қийматидан хом ашё, бутловчи ашёлар, энергия, ёқилғи ва ҳоказоларга қилинган бевосита харажатларни чегириб ташланади. Шу билан бирга бу кўрсаткичдан иш ҳақи, асосий фондларнинг эскириши ва фойда чегирилмайди. Бу ерда моддий харажатлар ўзгариши барҳам топтиради, лекин фойданининг салмоғи ва амортизациянинг салмоғи ортади. Уларнинг ўзгариши эса маҳсулот ишлаб чиқариш ҳажми ва меҳнат унумдорлиги кўрсаткичларини бирмунча сохталаштириши мумкин.

Меҳнат унумдорлигини аниқлашда фойдаланиладиган соф

маҳсулот кўрсаткичида ялпи маҳсулот қийматидан барча моддий харажатларни, шу жумладан, амортизация ажратмаларини ҳам чиқариб ташлаш йўли билан ҳисоблаб чиқилади. Харажатларни ва меҳнат унумдорлигини ҳисоблашда аввалги меҳнат харажатларининг сохталаштирувчи таъсири тўла-тўқис барҳам топтирилади, лекин фойданинг салмоғи жиддий равишда ортади. Шунинг учун турли маҳсулот хилларининг турлича фойда бериши шароитида айнан фойда соф маҳсулот ва меҳнат унумдорлиги кўрсаткичларини сохталаштиришда асосий роль ўйнайди. Шуни айтиш кифояки, фойданинг турличалиги мамлакатимиз халқ ҳўжалиги учун хос бўлиб, у шўролар ҳукмронлиги даврида марказлашган режалаштириш доирасида ривожланиб келган эди. Унда фойда ва қийматнинг ўртача нормаси бўйича мавжуд бўлган тенгламага амал қилинмас эди. Кўпгина хорижий мамлакатларда олинган фойда даражаси муҳим фарқлар йўқлиги туфайли соф маҳсулот усулини маҳсулот ҳажмлари ва меҳнат унумдорлигини аниқлаш учун батамом мақбул деб ҳисоблайдилар.

Лекин, ҳатто, бозор иқтисодиёти қарор топган мамлакатларда ҳам соф маҳсулот кўрсаткичи товар ёки ялпи маҳсулот кўрсаткичларига нисбатан нархларнинг тебраниб туришига анча таъсир кўрсатади.

Меҳнат унумдорлигини аниқлашда фойдаланиладиган норматив соф маҳсулот кўрсаткичи соф маҳсулот кўрсаткичидан фарқли ўлароқ номатив иш ҳақини ва унга қўшиб ёзилган ҳақ, шунингдек, ўртача тармоқ фойдасини ўз ичига олади. Шунинг ҳисобига маҳсулот ҳар хил турларининг турлича фойда келтиришига барҳам бериледи. Ушбу усулни қўлланиш тажрибасида муайян қийинчиликлар ва камчиликлар вужудга келади. **Биринчидан**, маҳсулотларнинг барча турларига улгуржи нархлар тизимига параллел равишда иш ҳақининг яхлит нормативлари тизимини яратиш зарурати пайдо бўлади. Оммавий ишлаб чиқаришда бу нарсa қийинчилик туғдирмаса ҳам, доналик ва кичик серияли ишлаб чиқариш ва улардаги маҳсулот номенклатурасининг тез-тез ўзгариб туриши шароитида жиддий қийинчиликлар пайдо бўлади. **Иккинчидан**, норматив соф маҳсулот асосини ташкил этувчи иш ҳақи нормативларини ишлаб чиқишда мазкур нормативларни оширишга мойиллик пайдо бўлди. Бу эса меҳнат сарфлашнинг нисбатан кўпайишига, демак, меҳнат унумдорлигини ошириш суръатларининг секинлашувига олиб келди. **Учинчидан**, унумдорликнинг норматив соф маҳсулот кўрсаткичи корхоналар ишининг пировард молиявий натижалари билан заиф боғланган: маҳсулот ишлаб чиқариш нормаси ва меҳнат унумдорлиги ҳажмлари кўрсат-

кичига эга бўлиш, лекин моддий ресурсларнинг ортиқча сарфланиши туфайли фойдага эга бўлмаслиги мумкин. Битта ана шу сабабнинг ўзиёқ норматив соф маҳсулот кўрсаткичидан, асосий усул сифатида фойдаланишни мақсадга мувофиқ қилиб қўяди. Унда фақат таҳлил қилиш мақсадларида кенг фойдаланиш мумкин бўлади.

Меҳнат унумдорлигини ўлчашнинг қиймат усулида фойдаланиладиган ишлов беришнинг норматив қиймати кўрсаткичи энгил саноатда ишлаб чиқариш ҳажмларини аниқлаш учун қўлланилади. Ишлов бериш қиймати нормативларига ишлаб чиқаришдаги ишчиларнинг иш ҳақи ва уларга ёзиладиган қўшимча ҳақлар, цех харажатлари нормативи; умумзавод харажатлари нормативи киритилади.

9.3. Меҳнат унумдорлиги ўзгаришининг омиллари ва шарт-шароитлари

Меҳнат унумдорлиги — ривожланиб боровчи кўрсаткичдир. У кўпгина сабаблар ва омиллар таъсирида доимий равишда ўзгариб туради. Улардан бир хиллари меҳнат унумдорлиги ошишига ёрдам берса, бошқалари уни пасайтиришга сабаб бўлиши мумкин. Бундан ташқари, меҳнат унумдорлиги даражаси ва ўсишига меҳнат жараёни кечадиган шароит ҳам таъсир кўрсатиши мумкин. Шарт-шароитлар қулай бўлса, у ёки бу омилнинг таъсир этишини кучайтиради ёки ноқулай бўлса, бу таъсирни заифлаштиради. Масалан, табиий-иқлим шароитлари қишлоқ хўжалигидаги меҳнат натижаларига ва унинг унумдорлигига жиддий равишда таъсир кўрсатади. Ишлаб чиқариш воситаларининг мулкчилик шакллари билан боғлиқ бўлган ижтимоий шарт-шароитлар, шунингдек, ишлаб чиқариш муносабатлари билан боғлиқ бўлган шарт-шароитлар бошқа тенг шароитда ҳам меҳнат унумдорлигига жиддий равишда таъсир кўрсатиши мумкин.

Меҳнат унумдорлиги даражаси ва унинг динамикасига кўпгина омиллар таъсир қилади. **Омиллар деб меҳнат унумдорлигининг ўзгаришига таъсир кўрсатадиган ҳаракатлантирувчи кучлар ёки сабабларга айтилади.** Улардан айримлари меҳнат унумдорлигининг ортишига ёрдам берса, бошқалари унумдорлиқнинг пасайишига сабаб бўлиши мумкин. Омилларнинг биринчи гуруҳига меҳнат воситалари самарасининг ортиши, меҳнат ва ишлаб чиқаришни ташкил этиш ва меҳнаткашлар ижтимоий гуруҳлари шароитининг яхшиланиши билан боғлиқ бўлган барча тадбирлар кирази; иккинчи гуруҳи — табиий шароитларнинг ноқулай таъсир кўрсатиши, иш-

лаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги камчиликлар, ижтимоий шароитдаги салбий элементларнинг таъсир кўрсатишини ўз ичига олади киради.

Айрим корхона ёки ташкилот даражасидаги омилларни қараб чиққанда, уларнинг ҳаммасини ички ва ташқи омилларга бўлиш мумкин.

Ички омилларга корхонанинг техника билан қуролланиш даражасини, қўлланилаётган технологиянинг самарадорлиги, меҳнат ва ишлаб чиқаришнинг энергия билан таъминланиши даражаси, татбиқ этилаётган рағбатлантириш тизимларининг таъсирчанлиги, кадрларни тайёрлаш ва малакасини ошириш, кадрлар таркибининг яхшиланиши каби корхона раҳбарларига боғлиқ бўлган барча нарсалар киради. **Ташқи омилларга** қуйидагиларни киритиш мумкин: давлат буюртмалари ва бозордаги талаб ҳамда таклифларнинг ўзгариши муносабати билан маҳсулот хиллари ва уларнинг сермеҳнатлик даражаси ўзгариши; жамият ва минтақаларнинг ижтимоий-иқтисодий ўзгаришлари; меҳнатни кооперациялашув даражаси, моддий техника таъминоти, табиий шарт-шароитлар ва ҳоказолар.

Барча омилларни ўз ички мазмуни ва моҳиятига кўра, учта гуруҳга бўлиш мумкин: моддий-техника, ташкилий ва ижтимоий-иқтисодий. Меҳнат унумдорлигини оширишнинг моддий асоси фан, техника ва технологияни ривожлантириш, уларнинг ютуқларини ишлаб чиқаришга жорий этишдир. Шунинг учун ҳам **моддий-техника омиллари** гуруҳини, одатда, етакчи ва қолган барча омилларни белгиловчи гуруҳ деб қаралади.

Меҳнат унумдорлигини оширишнинг **моддий-техника омилларига** фан-техника тараққиётини узлуксиз ривожлантириш асосида меҳнатнинг техника ва энергия билан таъминланишини ошириш киради. Ишлаб чиқаришда фан-техника тараққиётининг асосий йўналишлари қуйидагилардир: ишлаб чиқаришнинг автоматлаштиришга ўтиш муносабати билан уни механизациялаш; меҳнатнинг энергия билан таъминланиш даражасини ошириш асосида машина ва асбоб-ускуналар қувватининг ортиши; ишлаб чиқаришни электрлаштириш; саноат ва қишлоқ хўжалигининг бир қанча тармоқларида ишлаб чиқаришни кимёлаштириш; бутунлай янги технологияларнинг яратилиши (улар ишлаб чиқариш интенсивлигини оширишни таъминлайди ва жонли меҳнат сарфини кескин қисқартиради); ишлаб чиқаришга материал сарфланишининг пасайиши ва моддий ресурсларнинг тежалиши; машиналар ва асбоб-ускуна-

лар ихтисослашувининг чуқурлашуви ва шу кабилар. Энергиянинг янги қудратли манбалари — атом, ички ядро, геотериал, космик ва ҳоказо турларининг ўзлаштирилиши ҳам муҳим аҳамият касб этади.

Моддий - техника омиллари таъсири натижасида меҳнат унумдорлиги ортади ва маҳсулотнинг сермеҳнатлик даражаси (т) пасаяди. Сермеҳнатлилик даражаси кўрсаткичи бўйича меҳнат унумдорлигининг ўсиши қуйидаги формулалар билан аниқланади:

$$M_y = \frac{M_{cu} \cdot x100}{100 - M_{cu}} \text{ ёки } M_y = \frac{M_{cu} \cdot x100}{C_{бу} - M_{cu}}$$

Бу ерда: M_y - меҳнат унумдорлигининг ошиши, %;

M_{cu} - маҳсулот бирлиги сермеҳнатлик даражасининг пасайиши, %;

$C_{бу}$ - тадбирни жорий этишдан олдин маҳсулот бирлиги учун зарур бўладиган бошланғич сермеҳнатлик даражаси.

Меҳнат унумдорлигининг ўсишига доир **ташкилий омилларда** корхоналар, тармоқлар ва умуман, халқ хўжалиги даражасида ишлаб чиқаришни ташкил этиш киради. Хусусан, корхоналарни мамлакатимиз ҳудудлари бўйича жойлаштириш, ҳам мамлакат ичида, ҳам чет мамлакатлар билан транспорт алоқаларини йўлга қўйиш; корхоналарни ихтисослаштириш ва уларнинг кейинчалик кооперациялашуви; моддий-техника, энергия таъминоти, таъмирлаш хизмати кўрсатиш ва ҳоказолар катта аҳамиятга эгадир. Корхоналар ичида ишлаб чиқаришни ташкил этишнинг яхшиланишига доир муҳим вазифалар қуйидагилардир: режалаштириш сифатини ошириш; ишлаб чиқаришни ташкилий-техник жиҳатдан тайёрлашни ташкил этиш; янги техника ва технологияни ўз вақтида жорий қилиш; ишлаб турган асбоб-ускуналарни замонавийлаштириш; машиналар, механизмлар, асбоб-ускуналар, аппаратларни жорий ва капитал таъмирлашни таъмин этиш, шунингдек, корхона ичида моддий-техника таъминотини тўғри ташкил этиш.

Барча ташкилий омиллар бир-бири билан мустаҳкам боғланган бўлиб, ишлаб чиқариш, меҳнат ва бошқарувни ташкил этишнинг ягона тизимини ҳосил қилади. Улардан тўлиқ фойдаланмаслик, турли ташкилий камчиликларнинг мавжуд бўлиши асосан иш вақтидан фойдаланишда ўз таъсирини кўрсатади. Иш вақтининг бекор сарф бўлиши меҳнат ва ишлаб чиқаришни ташкил этишдаги камчиликлар оқибати бўлиб, меҳнат унумдорлигини пасайтиради, иш вақти бекор сарф бўлишини қисқартириш эса меҳнат унумдорлигининг ортишини таъминлайди.

Ташкилий омиллар тизимида кадрлар таркибининг яхшила- ниши - бошқарув ходимлари сонининг нисбий қисқариши ва сано- ат - ишлаб чиқариш ходимлари умумий сониди ишчилар салмоғи- нинг, булар орасида эса асосий ишчилар салмоғининг ортиши му- ҳим ўрин тутди. Саноат - ишлаб чиқариш ходимлари умумий сони- да ишчилар салмоғи қанчалик юқори бўлса, битта ходимга тўғри келадиган меҳнат унумдорлиги ҳам шунчалик юқори бўлади.

Ижтимоий-иқтисодий омилларнинг таъсири шу нарса билан боғлиқки, фан-техника тараққиётининг авж олиши, ишлаб чиқа- риш (техника, технология) моддий асосининг таъминлашуви ва хил- ма-хил, кўп ҳолларда эса анча мураккаб ташкилий тадбирларнинг амалга оширилиши ўз-ўзидан эмас, балки фақат ижтимоий ишлаб чиқариш иштирокчилари бўлган инсонларнинг фаол меҳнат фаоли- яти натижасидагина содир бўлади. Бу меҳнат фаолиятининг ҳаракат- лантирувчи кучи — муайян натижани қўлга киритишга бўлган қизи- қишдир. У, ўз навбатида, ишлаб чиқариш иштирокчилари бўлган инсонларнинг моддий ва маънавий эҳтиёжларини қондириш имко- нини беради. Бундан ташқари, ишлаб чиқариш ёки бошқа фаолият қатнашчилари муайян меҳнат фаолияти натижасини қўлга киритишга интилиши билан бир қаторда етарли даражадаги меҳнат қобилияти- га, ишбилармонлик ва шижоаткорлик каби зарур шахсий сифатлар- га эга, шунингдек, тадбиркор ва ҳушёр бўлишлари лозим.

Меҳнат унумдорлигига таъсир кўрсатувчи энг муҳим ижти- моий-иқтисодий омилларга қуйидагилар киради:

- меҳнат натижаларидан моддий ва маънавий манфаатдорлик;
- ходимларнинг малака даражаси, уларнинг касбий тайёргар- лиги сифати ва умумий маданий-техникавий савияси;
- меҳнатга муносабат ва меҳнат интизоми даражаси;
- меҳнат жамоалари ўз-ўзини бошқаришининг ривожланиши.

9.4. Меҳнат унумдорлигини оширишнинг заҳиралари: **моҳияти ва синфлашуви**

Меҳнат унумдорлигини ошириш заҳиралари (резервлари) — техни- ка ва технологияни такомиллаштириш, ишлаб чиқариш, меҳнат ва бош- қарувни ташкил этишни яхшилаш ҳисобига меҳнат унумдорлигини оши- ришнинг барча омилларидан янада тўлароқ фойдаланиш имкониятидир. Заҳиралар меҳнат унумдорлигини ошириш омиллари билан ҳамбарчас боғлиқдир. Агар бирор омилни имконият сифатида олиб қарайдиган бўлсак, у ҳолда бу омил билан боғлиқ бўлган заҳирадан фойдаланиш имкониятнинг воқеликка айланиш жараёни ҳисобланади.

Меҳнат унумдорлигини ошириш заҳираларининг бир неча таснифлари мавжуд бўлиб, уларнинг ҳаммаси иккита катта гуруҳга бўлинади: **жонли меҳнатдан (иш кучидан) фойдаланишни яхшилаш заҳиралари ва асосий ва айланма фондлардан янада самаралироқ фойдаланиш заҳиралари**. Биринчи гуруҳга меҳнатни ташкил этиш, меҳнат шароитлари, ишловчиларнинг меҳнат қилиш қобилиятини ошириш, кадрлар таркиби ва уларни жой-жойига қўйиш, узлуксиз ишлаш учун ташкилий шарт-шароитлар яратиб бериш, шунингдек, ходимларнинг меҳнат натижаларидан моддий ва маънавий манфаатдорлигини оширишни таъминлаш билан боғлиқ масалалар киритилади. **Иккинчи гуруҳ** асосий ишлаб чиқариш фондлари (машиналар, механизмлар, аппаратлар ва шу кабилар)дан яхшироқ фойдаланиши заҳираларини, шунингдек, хом ашё, материаллар, бутловчи буюмлар, ёқилғи, энергия ва бошқа айланма фондлардан янада тежамли ва тўлиқ фойдаланишни ўз ичига олади.

Заҳиралар фойдаланиш имкониятлари белгилари бўйича **заҳира заҳираларига ва нобуд бўлиш (бекорга сарфлаш) заҳираларига бўлинади**.

Заҳиралар тушунчасига ишлаб чиқаришда иш вақтининг бекор сарф бўлиши ҳам киради. Булар смена ичида ва кун мобайнида бекор туришлар, ишга кечикиб келиш ва режада кўзда тутилмаган ишга келмай қолишларнинг барчасидир; меҳнатнинг ишлаб чиқариш билан боғлиқ бўлмаган ҳолда сарфланиши — меҳнат қуроллари ва меҳнат ашёларидан оқилона фойдаланмаслик ҳамда белгиланган технология жараёнларининг бузилиши оқибатида меҳнатнинг режадагидан ортиқча сарфланишидир.

Заҳиралар фойдаланиш вақтига қараб **жорий ва истиқбол заҳираларига бўлинади**. **Жорий заҳиралар** технология жараёнлари муҳим даражада ўзгартирилмай ва қўшимча капитал маблағлар сарфланмай амалга оширилади. **Истиқбол заҳиралари** ишлаб чиқаришни қайта ташкил этишни, анча мукаммал асбоб-ускуналар ўрнатишни, тайёргарлик ишларига капитал маблағлар ва кўпроқ вақт сарфлашни талаб қилади.

Заҳиралар аниқланиш ва фойдаланиш жойига қараб халқ хўжалиги, тармоқ ва ички ишлаб чиқариш заҳираларига бўлинади. Халқ хўжалиги заҳираларига табиий ресурслар, улардан ҳар томонлама фойдаланиш ва шу кабилар киради. Тармоқ заҳираларига шундай заҳиралар кирадики, улардан фойдаланиш умуман тармоқдаги ходимлар меҳнат унумдорлигини оширади (корхоналарнинг ихтисослаштирилиши, ишлаб чиқаришнинг бир жойга тўпланиши ва комбинацияланиши, техника ва технологиянинг такомиллаштири-

лиши ва ҳоказо). Ички ишлаб чиқариш заҳиралари меҳнат унумдорлигини оширишда муҳим аҳамиятга эга. Улар жорий ва истиқбол заҳираларидан ташқари, икки гуруҳга бўлинади: маҳсулотнинг сермеҳнатлик даражасини пасайтириш заҳиралари ва жами иш вақтидан яхшироқ фойдаланиш заҳиралари.

Маълумки, меҳнат унумдорлиги даражаси иш вақти бирлигига тўғри келадиган маҳсулот миқдори билан аниқланади. Лекин бошланғич ҳажмлар вақтида ифодаланса, меҳнат унумдорлиги иш вақти фондининг маҳсулот сермеҳнатлик даражасига нисбати сифатида ҳисоблаб чиқарилади:

$$M_y = \frac{\Phi_{ив}}{M_c}$$

Бунинг маъноси шуки, маҳсулот ишлаб чиқариш меъёри уни ишлаб чиқаришга сарфланган вақт миқдорига тўғри пропорционал ва унинг сермеҳнатлик даражасига тескари пропорционалдир. Агар меҳнат унумдорлиги иш вақт фондини кўпайтириш ҳисобига ортса, у ҳолда бу унумдорликни оширишнинг экстенсив йўли ҳисобланади; агар унумдорлик сермеҳнатлик даражасини қисқартириш билан таъмин этилса, бу экстенсив йўл саналади. Бунда маҳсулот тайёрлашга сарф этиладиган сарф харажатларнинг камайиши янги техника ва технологияларни жорий этиш, меҳнатни ташкил этишни такомиллаштириш ҳисобига содир бўлади.

Мавжуд заҳираларни аниқлаш ишлаб чиқаришнинг айрим участкаларида ёки жорий ва олдинги даврлардаги иш турлари бўйича меҳнат унумдорлиги даражаси ва динамикасини таҳлил қилиш асосида амалга оширилади. Таҳлил қилишнинг асосий усули жорий даврдаги кўрсаткичларни режалаштирилган кўрсаткичлар билан таққослашдир. Бунда режалаштирилган топшириқларнинг асосланганлиги ҳам текширилиши лозим, чунки уларда режалаштирилган даврдаги ишлаб чиқаришнинг барча хусусиятлари, шарт-шароитлари, заҳиралари тўла ҳисобга олинмаган бўлиши мумкин. Шунингдек, йил давомида режага киритиладиган турли аниқликларни ҳам ҳисобга олиш зарур. Улар бошқа кўрсаткичларга — меҳнат унумдорлигига, ходимлар сонига, меҳнатга ҳақ тўлаш фондига турли ўзгартиришлар киритилишига сабаб бўлади.

Ишчи кучи тежалишини ҳисоблаш учун сермеҳнатлик даражасини пасайтирувчи тадбир жорий этилишидан олдинги ва кейинги у ёки бу маҳсулотни тайёрлаш ёки бирон - бир иш турини бажаришга сарфланган меҳнат харажатлари таққослаб кўрилади.

Сермехнатлик даражасини норма-соатларда ўлчаганда иш кучининг тежалиши (T_k) қуйидаги формула бўйича аниқланади:

$$T_k = \frac{T_n}{\Phi_{и.в.} \times K} \times M$$

Бу ерда: T_n - операцияга сарфланган меҳнатни тежаш, норма-соат ҳисобида;

$\Phi_{и.в.}$ - ишчининг йиллик иш вақти фоизи, соат;

K - мазкур операцияда нормаларни бажаришнинг режадаги коэффиценти;

M - йил охиригача амалга оширилган операциялар (буюмлар) сони.

Иш вақтидан яхшироқ фойдаланиш ҳисобига меҳнат унумдорлигининг ўсиш заҳиралари — бу, аввало, бу вақтнинг бекор сарф бўлишига барҳам бериш билан боғлиқдир. Ҳақиқатда улар сермехнатлик даражасининг пасайиши заҳираларидан кескин фарқ қилади ҳамда фақат меҳнат ва ишлаб чиқариш яхши ташкил этилмаганда, меҳнат интизоми бузилганда, меҳнатни муҳофаза қилиш етарли даражада йўлга қўйилмаганда ва шу каби ҳолларда содир бўлади. Бу заҳиралар кўрсатиб ўтилган камчиликлар барҳам топгач тугайди. Ҳолбуки, сермехнатлик даражасини камайтириш заҳиралари чексиз ҳисобланади. Иш вақтининг бекор сарф бўлиши ҳисобига меҳнат унумдорлигининг ўсиш заҳираларини аниқлаш мақсадида иш вақтининг ҳақиқий балансини синчиқлаб таҳлил қилиш уни режалаштирилган иш вақти билан таққослаш, иш кунини суратга тушириш ва бу ишни мустақил равишда амалга ошириш ёрдамида иш вақтининг бекор сарф этилишини аниқлаш, уларнинг сабабларини белгилаш ва уларни камайтириш ёки тўлиқ барҳам топтириш тадбирларини ишлаб чиқиш лозим.

Меҳнат унумдорлигини ошириш заҳираларидан бири — кадрлар таркибини такомиллаштиришдир. Кадрлар таркиби деганда, саноат-ишлаб чиқариш ходимларининг айрим тоифалари ўртасидаги миқдор нисбати тушунилади. Асосий ва ёрдамчи ишчиларнинг миқдор нисбати, шунингдек, ишчиларнинг барча ходимлар сонидagi нисбати энг муҳим. Кадрлар таркибининг кўрсаткичлари: саноат-ишлаб чиқариш ходимлари умумий сонида ишчиларнинг салмоғи ҳамда ишчилар ва бутун ходимлар умумий сонидаги асосий ишчиларнинг салмоғидир. Асосий ишчиларга товар маҳсулот ишлаб чиқаришда бевосита банд бўлган ишчилар, ёрдамчи ишчиларга - ишлаб чиқаришга хизмат кўрсатиш билан банд бўлган ишчилар (навбатчи слесарлар, деталларни етказиб берувчилар, ёнилғи (ёқилғи) ташувчилар ва ҳоказолар), яъни асосий цехларда хизмат кўрсатувчи ишчилар ва ёрдамчи цехлардаги барча ишчилар киради.

Қисқача хулосалар

Унумдорлик — муайян вақт мобайнида ишлаб чиқарилган маҳсулот миқдорининг муайян туридаги маҳсулот ишлаб чиқариш учун ишлатилган ресурслар миқдorigа нисбатидир.

Меҳнат унумдорлиги кўрсаткичлари тизимининг тузилиши улардан ҳар бирининг функционал вазифасини аниқлашга асосланиши лозим. Кўрсаткичларни таснифлашнинг мезони — меҳнат натижаларини ифодалаш усулидир.

Меҳнат унумдорлигини аниқлаш вазифаси унинг тизимини яратиш, ўрганишнинг муҳим йўналиш ҳисобланади. Меҳнат унумдорлигини ўлчаш усуллари кўп омили, векторли ва мезонли сифатида таснифланади.

Меҳнат унумдорлиги ривожланиб боровчи кўрсаткич бўлганлиги сабабли омиллар ва заҳираларни ўрганиш долзарб муаммога айланди. Меҳнат унумдорлигини ошириш заҳиралар тизимини яратиш энг муҳим йўналишидир.

Назорат ва муҳокама учун саволлар

1. Меҳнат унумдорлиги нима?
2. Меҳнат унумдорлигини ҳисоблаш услубиёти қандай аҳамиятга эга?
3. Меҳнат унумдорлигини аниқлашнинг асосий усуллари, уларнинг афзалликлари, камчиликлари, қўлланиш соҳаларини айтиб беринг.
4. Меҳнат унумдорлигини оширишнинг қандай моддий-техник омилларини ва улар таъсир кўрсатишини ҳисоблашнинг қандай усуллари биласиз?
5. Меҳнат унумдорлигига қандай ижтимоий-иқтисодий омиллар таъсир кўрсатади?
6. Меҳнат унумдорлигини оширишнинг ташкилий омиллари тузилиши қандай, улар иш вақтидан фойдаланишга ва маҳсулотнинг сермеҳнатлик даражасига қандай таъсир кўрсатади?
7. Меҳнат унумдорлигини оширишнинг қандай ташқи ва ички заҳиралари бор?

Асосий адабиётлар

1. Каримов И.А. Ўз келажигимизни ўз қўлимиз билан қурмоқ-дамиз. Т.7, Тошкент, «Ўзбекистон», 1999.
2. Абдурахмонов Қ.Ҳ. ва бошқалар. Меҳнат иқтисоди ва социологияси Дарслик. -Т.: «Ўқитувчи», 2001.
3. Абдурахмонов Қ.Ҳ., Мамарасулов Ф.У. Меҳнат иқтисоди. Ўқув-услубий қўлланма. -Т.: ТДИУ, 1996.
4. Рофе А.И. и др. «Экономика труда». Учебник. -М.: МИК. 2000.
5. Хлмасов А. Иқтисодиёт асослари. -Т.: «Меҳнат», 1997

Х БОБ

МЕҲНАТ МОТИВАЦИЯСИ

10.1. Эҳтиёжлар ва қизиқишлар меҳнат мотивацияси омили сифатида

Мотив (сабаб — французча *motif* - ундаш маъносини билдиради) — шахсни, ижтимоий гуруҳни, муайян эҳтиёжларни қондириш истаги билан боғланган кишиларнинг бирлигини фаолликка ва меҳнат қилишга ундашдир. Мотивация (сабабни асослаш) — реал меҳнат хулқ-атворини тушунтириш, асослаб бериш учун сабаблар (мулоҳазалар) танлашга қаратилган оғзаки хатти-ҳаракатдир.

Меҳнат мотивациясининг ички ундовчи кучларини шакллантириш - меҳнат фаолияти сабабини асослаш жараёнининг моҳиятидир. Сабаб омиллари сифатида сабабнинг асоси ёки шарт-шароитларини айтиш мумкин. Улар сабабнинг мазмунли томонини, унинг асосий белгилари ва устивор йўналишларини белгилаб беради. Сабаб омиллари сифатида ижтимоий ва иқтисодий муҳит омиллари (рағбатлар) ёхуд барқарор эҳтиёжлар ва қизиқишлар майдонга чиқади.

Эҳтиёжлар — шахснинг яшаши ва ўзини ўзи сақлашига доир зарур воситалар ва шарт-шароитлар яратиш тўғрисидаги ғамхўрлик қилиши, яшаш муҳити билан барқарор мувозанатни сақлашга интилишдир. Инсон эҳтиёжларининг кўпгина таснифлари мавжуд бўлиб, улар учун асос сифатида инсон эҳтиёжларининг ўзига хос объекти, уларнинг функционал вазифаси, амалга ошириладиган фаолият тури ва ҳоказолар намоён бўлади.

Бизнингча, эҳтиёжлар иерархиясини (поғонасини) америкалик психолог А. Маслоу анча тўлиқ ва муваффақиятли ишлаб чиққан. У хулқ-атвор сабабларининг бешта даражасини ёки гуруҳини у ёки бу пайтда устунлик қилувчи эҳтиёжларга қараб ажратган.

1. Одамларнинг такрор кўпайишига, озиқ-овқатга, нафас олишга, жисмоний ҳаракатларга, кийим-бош, уй-жой, дам олиш ва ҳоказоларга бўлган физиологик ва жинсий эҳтиёжлари.

2. Экзистенциал эҳтиёжлар — ўз яшашининг хавф-хатарсиз бўлишига эҳтиёж, эртанги кунга ишонч, ҳаёт фаолиятининг барқарор шарт-шароитлари, инсонни кунга турган муҳитнинг муайян даражада доимий ва мунтазам бўлишига эҳтиёж, меҳнат соҳасида

эса, кафолатланган бандликка, бахтсиз ҳодисалардан суғурталанишга ва шу кабиларга бўлган эҳтиёждир.

3. Жамоага боғлиқликка, унга мансубликка, муомалада бўлишга, бошқалар тўғрисида ғамхўрлик қилишга, ўзига эътибор берилишига, биргаликдаги меҳнат фаолиятида иштирок этишга бўлган ижтимоий эҳтиёжлар.

4. Ўз-ўзининг ҳурмат қилинишига, обрў-эътиборга эга қадриқимматнинг ошишига, хизмат соҳасида ўсишига, мақоми, нуфузи ортишига, тан олиниш ва юқори баҳо олишга бўлган эҳтиёждир.

5. Шахсий, маънавий эҳтиёжлар ўзининг ижод орқали фаоллашуви, ўзини намоён қила олишида ифодаланади.

А. Маслоу эҳтиёжларнинг дастлабки икки типини бошланғич (туғма) эҳтиёжлар деб, қолган учтасини иккиламчи (ҳосил қилинган) эҳтиёжлар деб атаган. Шу билан бирга эҳтиёжларнинг ортиш жараёни бирламчи (қуйи) эҳтиёжларни иккиламчи (юқори) эҳтиёжлар билан алмаштириш сифатида намоён бўлади. Иерархия принципига асосан ҳар бир янги даражадаги эҳтиёж аввалги эҳтиёжлар қондирилгандан кейингина шахс учун долзарб эҳтиёжга айланади.

Кўпгина ижтимоий ва ахлоқий эҳтиёжлар мавжудки, улар «Социология»да турли нуқтаи назарлардан ўрганилмоқда ва ҳисобга олинмоқда. Уларнинг муайян қисми меҳнат сабаблари муаммосига кирди ва конкрет меҳнат сабаб аҳамиятга эга бўлади. Улар орасида қуйидагиларни ажратиб кўрсатиш мумкин: **ўз-ўзини ҳурмат қилишга эҳтиёж** (ўзи ҳақидаги ижобий фикр туфайли назорат ва меҳнат ҳақи олишдан қатъи назар ҳалол меҳнат фаолияти билан шуғулланиш); **ўз-ўзини қарор топтиришга бўлган эҳтиёж** (маъқулланиш ва обрў-эътибор, ўзига нисбатан бошқаларнинг ижобий муносабатда бўлиши туфайли меҳнатда юқори миқдор ва сифат кўрсаткичларига эришиш); **эътироф этилишига эҳтиёж** (меҳнат хулқ-атворининг ўзи касбга яроқли ва қобилиятли эканлигини исботлашга қаратилиши); **ўз-ўзини намоён қилишга бўлган эҳтиёж** (ишга ижодий муносабатда бўлиш асосида ишда юқори кўрсаткичларга эришиш; иш қандайдир фоялар ва билимларга эга бўлиш воситаси сифатида, ўзига хосликни намоён қилиш воситаси сифатида); **фаолликка эҳтиёж** (фаоллик орқали соғлиқ ва кайфиятни яхши сақлашга интилиш); **наслик давом эттиришга ва ўз-ўзидан кўнайишга бўлган эҳтиёж** (ишда оила ва қариндош-уруғларининг, яқинларининг яхши кун кечириши, уларнинг жамиятда мартабаси ортишига аҳамият бериш; меҳнат натижалари орқали яратишга ва ниманидир мерос қилиб беришга интилиш).

амалга ошириш); *дам олиш ва бўш вақтга бўлган эҳтиёж* (камроқ ишлаб, кўпроқ бўш вақт бўлишини афзал кўриш, ишни яшашнинг асосий мақсади эмас, балки қадрият деб билиш); *ўзини ўзи сақлашга эҳтиёж* (камроқ ва яхшироқ шароитда ишлашга эҳтиёж, ўз соғлиғини сақлаш мақсадида камроқ ҳақ олишга ҳам рози бўлиш); *барқарорликка эҳтиёж* (ишни мавжуд турмуш тарзини, эришилган тўкинлик даражасини сақлаб қолиш усули сифатида идрок этиш, тавақалликни ёқтирмаслик); *муомалада бўлишга эҳтиёж* (меҳнат фаолиятини одамлар билан алоқада бўлиш шарти ва сабаби деб билиш); *ижтимоий мавқега эга бўлишга эҳтиёж* (меҳнат фаолиятини мансабга эришиш мақсадларига бўйсундириш, мансаб — бошқалар билан ўзаро муносабатда бўлишда хулқ-атворнинг асосий ҳал қилувчи омили); *ижтимоий бирдамликка эҳтиёж* (ҳамма билан бирдек бўлишга истак, ҳалоллик иш жойидаги шериклар, ҳамкасблар олдида жавобгарлик сифатида).

Эҳтиёжлар меҳнат мотивациясининг сабаблари умумий жараёнида муҳим ўринлардан бирини эгаллайди. Улар ходимлар томонидан англаб етилса, хулқ-атворни рағбатлантиради. Бу жиҳатдан улар муайян шаклга — у ёки бу фаолият турларига, объектлар ва буюмларга қизиқиш шакли сифатида идрок қилинади. Қизиқиш — бу, англаб етилган эҳтиёжларнинг аниқ ифодасидир. Эҳтиёжлардан фарқли ўлароқ қизиқиш шундай ижтимоий муносабатларга қаратилганки, ходим эҳтиёжларининг қондирилиши шу муносабатларга боғлиқдир. Агар эҳтиёжлар инсоннинг нормал ҳаёт кечирishi учун нималар кераклигини кўрсатса, қизиқиш эса мазкур эҳтиёжни қондириш учун қандай ҳаракат қилиш керак, деган саволга жавоб беради. Шундай қилиб, қизиқиш ўзига хос бўлган белги субъектининг яшаши учун шарт-шароитлардан фойдаланишга фаол муносабатда бўлишни билдиради, ҳолбуки эҳтиёж бу шарт-шароитларни эгаллашнинг зарурлик ҳолатини ифодалайди. Қизиқишларнинг мазмунини сифатида предметлар ва объектлар майдонга чиқади, уларни эгаллаш субъектларнинг у ёки бу эҳтиёжларини қондириш имконини беради.

Турли-туман бирликлар, умуман, жамият, синфлар, ижтимоий гуруҳлар, минтақалар, меҳнат ташкилотлари, шунингдек, айрим ходимлар эҳтиёжлар ва қизиқишларнинг эгалари бўлиб майдонга чиқади. Эҳтиёжлар ва қизиқишлар субъектлари қаторига барча ҳўжалик юритиш субъектлари киради, улар ижтимоий меҳнат тақсимооти тизимида муайян функциялар ва мақсадларга эга бўлади. Ҳар бир субъектга турли қизиқиш мажмуи хосдир.

Қизиқишлар моддий (иқтисодий) бўлади. Булар эҳтиёжларни қондиришнинг пул ва моддий буюм воситаларига қизиқишдир. Бундан ходимларнинг меҳнат ҳақининг тегиши даражасига, мукофотлаш миқдорларига, ноқулай меҳнат шароитларида ишлаганлик учун имтиёзлар ва компенсацияларга, меҳнат режимига ва шу кабиларга бўлган қизиқиши келиб чиқади. Бундан ташқари, қизиқишлар номоддий ҳам бўлиши мумкин. Булар билимларга, илмга, санъатга, муомалада бўлишга, маданиятга, ижтимоий-сиёсий фаолиятга ва шу кабиларга бўлган қизиқишлардир.

Ҳар қандай эҳтиёж хилма-хил қизиқишларни вужудга келтириши мумкин. Масалан, билимларга бўлган қизиқиш ходимларда ўзининг касб маҳоратини оширишга бўлган қизиқишни шакллантириши мумкин; ижодий, хилма-хил ва мазмунли ишга бўлган қизиқиш ўзининг касбий билимларини доимий равишда кенгайтириб боришни талаб қилади; махсус адабиётларни, илғор тажрибани умумлаштирувчи ва ёритувчи адабиётларга қизиқишни оширади ва ҳоказо. Шундай қилиб, эҳтиёжлар ва қизиқишлар меҳнат хулқ-атворининг ички томондан боғлиқлигини назарда тутди. Ходимларнинг турли ижтимоий демографик, касб-малака ва бошқа ижтимоий гуруҳларидаги турли фаолият шароитларида эҳтиёжлар ва қизиқишлар турли-туман тузилишга эга бўлади.

Эҳтиёжлар асосида қадриятлар ва қадриятли йўналишлар шаклланади. Улар меҳнатнинг сабаб жараёнида муҳим роль ўйнайди.

10.2. Меҳнат мотивацияси жараёнидаги қадриятлар

Меҳнат мотивацияси жараёнини энг муҳим элементлари қадриятлар ва хулқ-атвор нормаларидир. *Қадриятлар — бу, субъект, жамият, синф, ижтимоий гуруҳнинг ҳаёт ва ишнинг асосий ва муҳим мақсадлари тўғрисидаги, шунингдек, ана шу мақсадларга эришишнинг асосий воситалари ҳақидаги тасаввурларидир.* Қадриятларга жамият, жамоа, шахс кўз ўнгидан ижобий аҳамиятга эга бўлган барча предметлар ва ҳодисалар киритилади. Қадриятлар олами жамиятнинг эҳтиёжлари ва қизиқишлари хилма-хил ва битмас-туганмасдир.

Қадриятлар моддий, маънавий, ижтимоий, сиёсий бўлади ва ҳоказо. Улар эҳтиёжлар ва қизиқишлар асосида таркиб топади. Лекин эҳтиёжлар ва қизиқишлар асосида шаклланадиган қадриятлар улардан нусха кўчирмайди. Қадриятлар эҳтиёжлар, қизиқишлар мазмунига мос келиши ҳам, мос келмаслиги ҳам мумкин. Эҳтиёж-

лар, қизиқишлар ва қадриятнинг эҳтимол тутилган мос келиши, бирлиги ёки қарама-қаршилиги шу нарса билан боғлиқки, онг нисбатан мустақиликка эгадир. Онгнинг ўзига хос фаоллиги, унинг мустақилиги шунга олиб келадики, қадриятлар — бу, эҳтиёжлар ва қизиқишларнинг нусхаси эмас, балки ҳамиша ҳам уларга мос келавермайдиган идеал тасаввурлардир.

Меҳнат шароитлари ва мазмуни билан касби, малакаси ва бошқа ижтимоий белгилари фарқ қиладиган ходимларнинг турли ижтимоий гуруҳлари учун айтиб бериш объектилар ва ҳодисалар турлича аҳамиятга эга бўлиши мумкин. Масалан, бировлар учун меҳнат соҳасидаги хулқ-атворнинг бош йўналиши моддий фаровонлик бўлса, бошқалар учун меҳнат мазмуни, унинг ижодий бойлиги муҳимроқдир, яна бошқалар учун эса мулоқотда бўлиш имконияти муҳимдир ва ҳоказо.

Қадриятлар орасида қадриятли мақсадлар (доимий) ва қадриятли воситалар (жиҳоз воситалари) бўлиши мумкин. Доимий қадриятлар инсон мавжудлигининг стратегик мақсадларини: соғлиғи, қизиқарли иши, муҳаббати, моддий фаровонлиги ва жиҳозларни акс эттиради. Жиҳоз воситалари мақсадга эришиш воситаларидан иборатдир. Булар турли шахсий сифатлардан иборат бўлиб, мақсадга, шахс эhtiқодларига эришишига ёрдам беради.

Жамиятдаги қадриятлар мазмуни шахснинг маданиятига, маънавий ва ахлоқий ҳаётининг, ижтимоий онгининг ривожига боғлиқ. Қадриятларнинг ўзига хос шакли ижтимоий идеаллар, яъни жамиятда ижтимоий муносабатлар, ходим қандай бўлиши лозимлиги ҳақидаги тасаввурлардир.

10.3. Меҳнат мотивацияси омилларининг моддий ва маънавий тузилиши

Ходим меҳнат фаолиятида иштирок этар экан, айтиб бериш пайтда бир қатор эҳтиёжлар, манфаат ва қадрият йўналишларига эга бўлади. Улар муҳим ва номуҳим, турли даражада аҳамиятли ва қардкли бўлиши мумкин. Бу ҳамма омиллар ичида энг асосийларини танлаш эҳтиёжлар, қизиқишлар, қадриятларни меҳнат вазияти билан таққослаш жараёнида сабаблар (йўл-йўриқлар) воситасида амалга ошади.

Ўз-ўзидан сабаб ва вазиятлар етарли даражада ҳаракатчандир, чунки улар инсон ҳис-туйғулари, унинг шижоаткорона таъсири остида вужудга келади. Вазиятлар ва объектларга янада барқарорроқ

муносабатда бўлиш “йўл-йўриқ” тушунчаси билан ифодаланади. Шундай қилиб, “сабаб” ва “йўл-йўриқ” бир-бирига тўла ўхшаш бўлмаса ҳам, маъно жиҳатдан яқиндир.

Меҳнат соҳасидаги сабаблар хилма-хил функцияларни бажаради ва улар ходим хулқ-атворида рўёбга чиқади. Булар қуйидаги функциялар:

йўналтирувчи функцияда сабаб ходимнинг хулқ-атворини вазиятдан хулқ-атвор вариантларини танлашга йўналтиради;

маъно ҳосил қилувчи функция, бунда сабаб ходимнинг мазкур хулқ-атворидаги субъетив аҳамиятини белгилаб беради, унинг шахсий маъносини аниқлайди;

воситали функция, бунда сабаб ички ва ташқи қўзғатувчилар туташган жойда вужудга келади, уларнинг хулқ-атворга бўлган таъсирини воситалайди;

сафарбар қилувчи функция, бунда сабаб ходим организми кучларни ўзи учун аҳамиятли фаолият турларини амалга оширишга сафарбар этади;

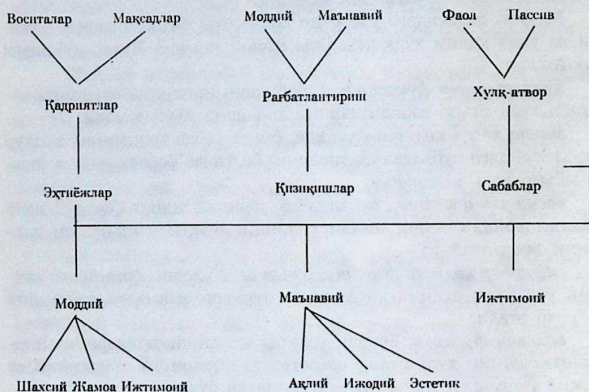
оқловчи функция, бундай ҳолатда шахснинг ташқаридан нормалаштирадиган хулқ-атвор намунасига, эталонига, ижтимоий ва ахлоқий нормага муносабати ифодаланган бўлади.

Ҳақиқий реал сабаблар билан эълон қилинадиган, ошкора эътироф этиладиган сабабларнинг фарқига етиш лозим. Ҳақиқий сабаблар булар ундовчи сабаблардир. Иккинчи сабаблар булар мулоҳазали сабаблар бўлиб, уларнинг вазифаси ўзининг хулқ-атворини ўзига ва бошқаларга тушунтиришдир. Ошкора эълон қилинадиган сабабларни ундовчи сабаблардан фарқли ўлароқ, кўпинча далиллар деб аташади.

Инсоннинг фаолияти аини вақтда бир неча сабаблар билан аниқланади, чунки улар нарсалар олами, жамият, атрофдаги кишилар ва ўз-ўзи билан хилма-хил муносабатлар тизимига қўшилади. Ходимларнинг хулқ-атворини белгилаб берадиган етакчи сабаблар гуруҳини **сабаблар ўзаги** деб аташади, у ўз тузилишига эгадир. Сабаблар ўзагининг тузилиши муайян меҳнат вазиятларига қараб фарқланади:

- мутахассисликни ёки иш жойини танлашга;
- корхонада мазкур касб бўйича кундалик ишга;
- муайян низоли вазиятга;
- иш жойини алмаштиришга ёки касбни ўзгартиришга;
- меҳнат муҳитининг таъсирлари ўзгариши билан боғлиқ бўлган инновацион вазият ва ҳоказоларга.

Кўриб турибмизки, меҳнат хулқ-атворига уни ташкил этувчи турли таркибий қисмлар таъсир кўрсатади (3-чизма).



3-чизма. Меҳнат хулқ-атворини тартибга солиш сабаб механизмни таснифлаш

Кейинги ўн йилликларда меҳнат социологияси ижтимоий хулқ-атвор механизмни билишни бирмунча чуқурлаштириш имконини берадиган ғояларни ишлаб чиқмоқда. Бу жиҳатдан В.В.Ядовнинг ёндашуви қизиқарли бўлиб, у шахс ижтимоий хулқ-атворини депозицион концепциясини ифодалаб берган эди. Бу ерда инсоннинг мураккаб диспозициялар тизимини (шахсий мойиллик) эгаллаши ҳақида сўз боради. Улар инсон хулқ-атворини тартибга солади. Улар мураккаб тузилишга эга бўлган қизиқишлар ва вазиятлар туташган жойда ҳосил бўлади. Эҳтиёжлар, вазиятлар ва уларга мос келадиган диспозицияларни тўртта даражаси ажратиб кўрсатилади:

1. Энг оддий вазиятларда, маиший шароитларда биологик эҳтиёжларга боғлиқ йўл-йўриқлар;
2. Одатдаги кундалик шароитларда муомалада бўлган эҳтиёжлар асосида шакллантириладиган ижтимоий йўл-йўриқлар;
3. Шахснинг муайян меҳнат соҳаси ёки дам олиш соҳасидаги

қизиқишлари умумий йўналишини таърифлаб беради (булар базавий ижтимоий йўл-йўриқлардир);

4. Шахснинг қадриятли мўлжаллар тизими.

Сабаблар тузилиши жуда мослашувчан ва доимий равишда ўзгарувчандир (тўғриланиб боради). Меҳнат фаолияти жараёнидаги бундай тўғриланиб бориш учун асос сифатида ишлаб чиқариш вазиятининг турли томонларидан қониқиш ҳосил қилиш намоён бўлади. Ходим вазиятнинг барча элементларини қанчалик қулайлик билан қабул қилса, меҳнат хулқ-атвори сабаблари шунчалик тўғриланган бўлади. Сабабларни ўрганишнинг социологик ва психологик даражаларини фарқлаш керак бўлади. Психологик даражада ҳаракатдан одингаи мақсадани билиб олиш ва қарор жараёни текширилади. Бутун сабабларни асослаш жараёни мақсад қўйиш билан тугайди.

Сабаблар йўл-йўриқларини ўрганишда шуни назарда тутиш керакки, уларнинг мазмуни кўпроқ қадриятлар ва нормалар мазмунини, аввало, шахсий эҳтиёжлар ҳамда қизиқиш йўналишидан кўра, ижтимоий жиҳатдан мақулланган қадриятлар ва нормалар мазмунини акс эттиради. Бунда сабаблар иерархияси қадриятлар иерархиясидан далолат беради. Эҳтиёжлар ва қизиқишлар тузилишини эса фаолиятнинг ҳар хил турларига доир вақт сарфлари акс эттиради. Турли ижтимоий гуруҳлар ходимлари хулқ-атвотининг сабаблари, йўл-йўриқлари, қадриятли йўналишларини, шунингдек, уларнинг тузилишини ўрганиш ходим нима сабабдан меҳнат қилаётганлигини аниқлаш имконини беради. Меҳнат фаоллигига ундовчи ички сабабларни билиш асосида яратиладиган рағбатлар тизими меҳнатга муносабатларнинг оптимал типини шакллантиришнинг асоси ҳисобланади. Жамиятда амал қилаётган рағбатлар тизими фақат ходимларнинг етакчи эҳтиёжлари ва қизиқишларини амалга оширишга ёрдам бергандагина самарали бўлади.

Қисқача хулосалар

Меҳнат мотивациясининг асосий омиллари эҳтиёжлар ва қизиқишлар бўлиб, улар моддий ва номоддий бўлиши мумкин.

Меҳнат мотивацияси жараёнининг энг муҳим элементлари қадриятлар — субъектнинг, ижтимоий гуруҳнинг ҳаёт ва ишлаш бўйича асосий ва муҳим мақсадлари тўғрисидаги тасавурларидир, қадриятли йўналишлар эса, инсон хулқ-атворидаги йўналиш, мўлжалдир.

Назорат ва муҳокама учун саволлар

1. “Мотив”, “мотивация” каби тушунчаларни таърифлаб бериңг.
2. Эҳтиёж деганида нимани тушунасиз?
3. Америкалик психолог А. Маслоу таклиф этган эҳтиёжларнинг асосий гуруҳлари мазмуни нима?
4. Меҳнат мотивациясига бевосита алоқадор бўлган эҳтиёжлар нималардан иборат?
5. “Қизиқиш” нима ва уларнинг қандай турлари мавжуд?
6. “Қадрият”лар тушунчаси нимани билдиради?
7. Қадриятларнинг қандай турлари мавжуд?
8. Меҳнат мотивациясининг сабаблари қандай моддий ва номоддий тузилишга эга?

Асосий адабиётлар

1. Генкин Б.М. Экономика и социология труда (учебник) — М.: Норма — «ИНФРА» — М, 1998.
2. Холмұминов Ш.Р. Меҳнат социологияси (маърузалар матни) — Т.: ТДИУ, 2000.

XI БОБ

МЕҲНАТГА МУНОСАБАТ ВА УНДАН ҚОНИҚИШ ЖАРАЁНИ

11.1. “Меҳнатга муносабат” тушунчасининг мазмунӣ ва тузилиши

Меҳнат фаолияти жараёнида одамлар ижтимоӣ муносабатларга киришиб, бир-бирлари билан ўзаро ҳамкорлик қиладилар. Энг муҳим муносабатлар инсоннинг инсонга, инсоннинг меҳнатга бўлган муносабатлари бўлиб, улар меҳнат хусусиятининг асосий белгилари ҳисобланади. Агар инсоннинг ишлаб чиқариш воситалари билан ўзаро ҳаракатга киришуви унда касб қобилиятлари ва кўникмаларини шакллантирса, меҳнатга ва бир-бирларига бўлган муносабат эса муайян ижтимоӣ ҳислатларни вужудга келтиради. Касбий маҳорат ва кўникмалари ходимларнинг жисмоний имкониятлари билан биргаликда ишлаб чиқаришнинг асосий ҳаракатлантирувчи кучини ҳосил қилади. Бироқ меҳнат фаолиятининг натижаси фақат касб маҳорати ва жисмоний имкониятларнинг ривожланиш даражасига эмас, балки инсоннинг меҳнатга бўлган муносабатига ҳам боғлиқдир. Бу муносабат ижобий ва салбий бўлиши, ишлаб чиқариш муносабатлари тизимига катта таъсир ўтказиши мумкин. Унинг моҳияти ходимнинг зарурий эҳтиёжлари ва шаклланган манфаатдорлиги таъсирида меҳнат қилиш имкониятларини рўёбга чиқаришдан иборатдир.

Меҳнатга муносабат инсоннинг ўз жисмоний ва маънавий кучларини энг кўп даражада намоён қилишга, ўз билим ва тажрибаси, қобилиятидан муайян миқдорий ва сифат натижаларига эришиш учун фойдаланишга интилишини ифодалайди. Бу муносабат меҳнат муомаласида, унинг сабабларини асослаш ва баҳо беришда намоён бўлади.

Меҳнатга муносабат — мураккаб ижтимоӣ ҳодиса бўлиб, уч элемент бирлиги: меҳнат муомаласи сабаблари ва йўналишлари; реал ёки ҳақиқий меҳнат муомаласи; ходимларнинг меҳнат фаолиятига оғзаки баҳо беришдан иборатдир.

Биринчи (сабаб) элемент ходим меҳнат фаолиятида асосланадиган (амал қиладиган) меҳнат сабаблари ва йўл-йўриқлари билан боғлиқдир. Улар меҳнат муомаласининг ундовчилари, меҳнат хатти-ҳаракатлари ва амалларини, биргаликда эса сабаблар ўзагини ҳосил қилади.

Иккинчи элемент ходимларнинг меҳнат фаоллигидан иборат бўлиб, муомаланинг шундай шакллари, чунончи, ишлаб чиқариш меъёрини бажариш даражаси; бажарилаётган иш сифати; интизомлилиқ; ташаббускорлик; техникавий ижодда қатнашиш; кўп станокли хизмат кўрсатиш; илғор иш усулларини егаллаш; хом ашё ва материаллар, ёқилғи, электр қуввати ва ҳоказоларни тежаб-тергаб сарфлашда намоён бўлади.

Учинчи (баҳо бериш) **элементи** ходимларнинг субъектив кечинмаларидан иборат. У уларнинг бажариладиган иши билан боғлиқ ички ҳолатини акс эттиради. Ҳар қандай фаолият меҳнат субъектининг ўзига баҳо беришича, нотўлиқ ва нотугал бўлади.

Меҳнатга муносабатни шакллантиришда сабабни асослаш муҳим бўлиб, муайян меҳнат муомаласини шарт қилиб қўяди. Сабабни асослаш ходим ўзининг меҳнат муомаласида амал қиладиган меҳнат сабаблари ва йўл-йўриқларида ифодаланади. Ходим меҳнат муомаласи жараёнида меҳнатга баҳо беради. Меҳнатга баҳо бериш ходимнинг ички ҳолати бўлиб, у унинг меҳнат фаолияти билан, атрофдаги вазиятдан (меҳнат шароити, унга ҳақ тўлаш, меҳнатни нормалаш ва ҳоказолардан) қаноат ҳосил қилиш билан вужудга келади. У ходимнинг меҳнатга қўядиган талаблари, унинг сабаблари ва йўл-йўриқлари ўртасидаги мувофиқликка, меҳнат фаолияти, муайян ишлаб чиқариш шароитига боғлиқ бўлади.

Меҳнатга муносабат мақсадини ўрганиш- унинг шаклланиш ва бошқариш механизмини аниқлашдир. Бу ишда анча аҳамиятли жиҳатлар меҳнатга муносабатни шакллантирувчи омилларни ўрганиш, ходимнинг ишлаб чиқариш кўрсаткичларига таъсир кўрсатишини белиглашдир. Меҳнат жараёнида ходимнинг муомаласига, унинг меҳнатга муносабатини шакллантиришга кўпгина омиллар таъсир кўрсатади. Улар меҳнат сарфини кўпайтиради ёки камайтиради, меҳнат кишиларнинг ўз билим ва тажрибаларидан, ақлий ва jisмоний имкониятларидан оқилона фойдаланишга ундайди.

11.2. Меҳнатга муносабатни тавсифловчи асосий омиллар ва эмпирик воситалар, уларнинг типологияси

Меҳнатга муносабатлар тавсифи меҳнат (объект) томонидан ҳам, ходим (субъект) томонидан ҳам ижтимоий ишлаб чиқариш тизимида бевосита иштирок этиш, уни англаб етиш, тушуниш, ижтимоий ишлаб чиқаришда ўзининг меҳнат иштирокини

(ҳиссасини) баҳолаш тарзида берилиши мумкин. Шунинг учун ҳам меҳнатга муносабатни шакллантирувчи барча омилларни объектив шарт-шароитларга ва субъектдан мустақил бўлган, ишлаб чиқариш ва ноишлаб чиқариш муҳитининг ўзига хос хусусиятлари билан боғлиқ бўлган объектив шарт-шароитларга, шунингдек, ташқи шарт-шароитларнинг инсон онги ва руҳиятида акс этиши, унинг алоҳида хусусиятлари билан боғлиқ субъектив шарт-шароитлар ва ҳолатларга бўлиш мумкин.

Объектив омиллар умумий ва ўзига хос тарзда бўлади. *Умумий омилларга* меҳнат фаолиятининг ижтимоий-иқтисодий ва бошқа ижтимоий шарт-шароитлари киради. Масалан, мулкчиликнинг хусусий шакли инсоннинг меҳнатсеварлигига таъсир кўрсатади, у ички омиллар фаолияти сифатида намоён бўлиб, шахсий ва ижтимоий манфаатлар онгли равишда бирга уйғунлашиб кетади. *Ўзига хос омиллар* — муайян меҳнат фаолиятининг ҳолатлари ва шарт-шароитлари: меҳнат мазмуни, унинг унумдорлик шартлари, ташкил этиш ва ҳақ тўлаш, жамоанинг ижтимоий-психологик шароити, оила ва мактаб тарбияси, оммавий ахборот ва тарғибот воситалари, фаолиятнинг мустақиллиги ва бошқарувда қатнашиш даражасидир.

Гарчи, меҳнатнинг объектив тавсифлари инсонга нисбатан ташқи тавсиф ҳисобланса ҳам, унга таъсир кўрсатади ва унинг томонидан баҳо берилади. Инсонда фаолият тури бўлган меҳнатга муайян ички муносабат қарор топади. Объектив омиллар рағбатлантирувчи, меҳнат фаолиятига нисбатан ташқи қўзғатувчилар ҳисобланади; субъектив омиллар эса муайян шахснинг меҳнат фаолияти сабаблари, ташқи қўзғатувчилар сифатида майдонга чиқади.

Албатта, ташқи ижтимоий таъсир кўрсатиш бирламчи ҳисобланса-да, инсоннинг ички олами орқали ўтгандан кейин (ҳаёт идеаллари, интилишлар, муддаолар, меҳнат фаолияти сабаблари, психологик кайфият ва шу кабилар) таъсирчан кучга айланади. Бу эса, нима сабабдан битта меҳнат ташкилотидаги, битта меҳнат бўлинмасидаги одамлар меҳнатга турлича муносабатда бўлишларини билиб олишга ёрдам беради: бировлар ташаббус билан, юқори унумли меҳнат қилиб, бутун куч ва қобилиятларини тўла-тўқис ишга соладилар, бошқалар эса беҳафсалалик билан ишлаб, иш вақтининг бир қисmini бекорга сарфлайдилар, ишлаб чиқариш талабларига риоя қилмай, меҳнат интизомини бузишади. Шунинг учун ҳам инсоннинг меҳнатга муносабатини шакллантиришга субъектив омиллар: аввалги тажриба, умумий ва касб маданияти, инсоннинг психологик, демографик,

ижтимоий шарт бўлган хусусиятлари: жинси, ёши, маълумоти, иш стажы, қобилиятлари, майли, ўз меҳнат фаолиятининг аҳамиятли эканлигини англаб етиш даражаси, унга бўлган эҳтиёжи ва айниқса, қадриятли йўналишлари таъсир кўрсатади.

11.3. Меҳнатдан қониқиш ҳосил қилишнинг ижтимоий моҳияти, унинг тузилиши ва эмпирик омиллари

Меҳнатдан қониқиш ҳосил қилиш — бу, ходимнинг меҳнат мазмунига, характери ва шарт-шароитларига қўядиган талабларининг мувозанатли ҳолати, бу талабларни амалга ошириш имкониятларига субъектив баҳо беришдир. Инсон ёки кишилар гуруҳининг ўз меҳнат фаолиятига, унинг турли жиҳатларига баҳо бериш муносабати, ходимнинг мазкур корхонага, меҳнат жамоасига қўниқшининг умумий ва хусусий қониқиш ҳосил қилиши мавжуд бўлиб, бунда биринчиси — умуман қониқишни билдирса, иккинчиси меҳнатнинг турли жиҳатлари ва ишлаб чиқариш вазияти элементларидан қониқиш ҳосил қилишни кўрсатади.

Меҳнатдан қониқиш ҳосил қилишнинг етарли даражада аниқ бир қатор омиллари борки, улар унинг инсон ижтимоий-иқтисодий ҳаётидаги роли, функцияси, оқибатларини, меҳнатни ташкил этиш ва бошқаришдаги аҳамиятини акс эттиради.

1. Одамларнинг турмушдаги, ижтимоий-иқтисодий тизимдаги қулайликка, ижтимоий шароитга муносабатини ўрганиш натижасида шу нарса аниқланганки, иш ва мартаба улар учун шахсий ҳаёт, саломатлик, тўлақонли дам олиш билан бир қаторда анча аҳамиятли ҳисобланади. Хуллас, меҳнатдан қониқиш ҳосил қилиш, аввало, ижтимоий қониқиш ҳосил қилиш, шахслар, гуруҳлар, аҳоли, миллат ҳаётининг энг муҳим сифат кўрсаткичидир.

2. Меҳнатдан қониқиш ҳосил қилиш функционал-ишлаб чиқариш аҳамиятига эгадир. У ишнинг миқдор ва сифат натижаларига, топшириқларнинг шошилинич ва аниқ бажарилишига, бошқа кишиларнинг меҳнатга муносабатидаги ўзига хос томонларга таъсир кўрсатади. Меҳнатга муносабат ходимнинг ўз ишчанлик сифатлари ва кўрсаткичларига мустақил баҳо беришга асосланиши мумкин. Шу билан бирга ўз-ўзидан қониқиш ва қониқмаслик ҳам аниқ ҳолларга қараб ишга ижобий ва салбий таъсир кўрсатиши мумкин.

3. Иш берувчининг одамлар ишдан қониқиш ҳосил этиши тўғрисида ғамхўрлик қилиши бошқарув муомаласи, умуман, меҳ-

нат муносабатларининг айрим муҳим типларини белгилаб беради. Иш берувчи кўпинча меҳнатни инсонпарварлаштириш тўғрисидаги ҳар қандай тадбирнинг ишлаб чиқариш - иқтисодий самарадорлигига ишончсизлик билан қарайди, уларга маблағ ажратилишини нооқилона иш деб ҳисоблайди. Ана шу мақсадлар учун маблағлар кўпинча касаба уюшмалари, ҳуқуқий идоралар ёки омма (ходимлар)нинг тазйиқи билан сарф этилади. Бу ҳол “меҳнатдан қониқмаслик” каби кўрсаткичнинг ишлаб чиқариш соҳаси учун муҳимлиги ва аҳамиятини тушунмаслик туфайли содир бўлади.

4. Меҳнатдан қониқиш ҳосил қилиш кўпинча кадрлар қўнимсизлигига сабаб бўлиб, унинг олдини олиш юзасидан тегишли ҳаракатлар қилиш зарур бўлади.

5. Ходимнинг нуқтаи назаридан меҳнат хусусияти ва шарт-шароитлари раҳбар обрў-эътиборининг энг муҳим омилдир.

6. Меҳнатдан қониқиш даражасига қараб ходимларнинг талаблари ва даъволари ортади ёки камаяди, шу жумладан, иш учун мукофотлашга нисбатан талабни оширади (меҳнатдан қониқиш ҳосил қилиш меҳнатга ҳақ тўлашга нисбатан танқидийликни пайсантиради).

7. Меҳнатдан қониқиш ҳосил қилиш айрим ходимлар ва меҳнат гуруҳларининг ҳар хил хатти-ҳаракатларни тушунтириш, талқин қилишларнинг универсал мезони ҳисобланади. У маъмуриятнинг ходимлар билан муомала қилиш услуби, усули, жиҳатларини белгилаб беради, яъни қониқиш ҳосил қилган ва қилмаган ходимлар хулқ-атвори, уларни бошқариш фарқ қилади.

Одатда, меҳнатдан қониқиш ҳосил қилишни турли хил омиллар йиғиндиси билан ўлчайдилар. Корхона, меҳнат ташкилоти, фирма ва ҳоказолар доирасида қуйидаги кўрсаткичларни ажратиб кўрсатиш мумкин:

Қониқарли шарт-шароитлар

1. Ишдаги ҳамкасблар билан яхши муносабатда бўлиш;
2. Сменанинг қулайлиги, нормалашмаган иш кун;
3. Ишлар тури хилма-хил;
4. Иш билим, зеҳн-идрокни талаб қилади;
5. Хавфсизлик техникаси яхши;
6. Иш ҳақи юқори;
7. Иш jisмоний толиқишни талаб қилмайди;
8. Иш малака ошириш имконини беради;
9. Иш билан бир маромда таъмин этишади;

10. Маъмурият яхши муносабатда бўлади;
11. Цех (корхона) чиқараётган маҳсулот муҳим ва машҳур;
12. Замонавий асбоб-ускуналар;
13. Меҳнат яхши ташкил этилган;
14. Санитария-гигиена шароитлари ва ҳоказо.

Қониқарсиз шарт-шароитлар

1. Санитария-гигиена шароитлари қаноатлантирмайди;
2. Иш билан бир хилда таъмин этилмаган;
3. Оғир жисмоний ишлар бажарилади;
4. Иш ҳақи кам;
5. Асбоб-ускуналар яхши эмас;
6. Иш малакани оширишга имкон бермайди;
7. Маъмурият эътиборсиз муносабатда бўлади;
8. Бир хил иш бажарилади;
9. Смена ноқулай ташкил этилган;
10. Меҳнат яхши ташкил этилмаган;
11. Завод чиқараётган маҳсулот унчалик харидоргир эмас;
12. Иш унчалик бош қотиришни талаб қилмайди;
13. Хавсизлик техникаси яхши эмас;
14. Ишдаги ҳамкасблар билан муносабатлар яхши эмас ва ҳоказо.

Меҳнатдан қониқиш ҳосил қилишнинг умумий ва хусусий даражалари ўртасидаги нисбатларнинг бир неча принциплари мавжуд. Меҳнатдан қониқиш ҳосил қилишни ўлчаш чоғида уларни ҳисобга олишга тўғри келади:

- умумий қониқиш ҳосил қилиш даражаси ижобий ёки салбий омиллар миқдорининг бир-биридан бирмунча устун бўлиши натижасида пайдо бўлади;

- ижобий ёки салбий омиллардан бири шу қадар аҳамиятли бўладикки, бу эса умумий қониқиш ҳосил қилиш даражасини белгилаб беради;

- ижобий ва салбий омиллар ўртасида нисбий мувозанат вужудга келади, натижада умумий қониқиш даражаси ноаниқ бўлиб қолади.

Меҳнатдан қониқиш ҳосил қилиш кўпгина омилларга боғлиқдир. Улар ходимларнинг ўз меҳнат фаолиятларига баҳо бериш муносабатини шакллантиради ёки унга жиддий таъсир кўрсатади. Улар орасида: меҳнат фаолиятининг объектив тавсифи, идрок этиш

ва кечинманинг субъектив хусусиятлари (ходимнинг даъволари ва танқидий фикри), малака ва маълумоти, меҳнат фаолияти стажи, меҳнат циклининг босқичлари, хабардорлиги, меҳнатнинг моддий ва маънавий сабаб асослари (меҳнатга аҳамият берилиши), ташкилотдаги маъмурий режим, ижобий баҳолаш ва мустақил баҳолаш-ни қўллаб-қувватлаш, кутиш даражаси (мавжудлик ёки мавжуд эмас-лик, воқеликнинг мос келиши ёки мос келмаслиги), меҳнат муам-моларига расмий ва оммавий муносабатда бўлиш, жамоатчилик фикри ва ҳоказолар кўзга ташланади.

Санаб ўтилган бу омилларнинг ҳаммаси амалда бошқарилув-чан бўлиб, реал ижтимоий технологиялар мавжуддир. Улар меҳнат-дан қониқиш ҳосил қилинишини тартибга солиш имконини бера-ди. Меҳнатга муносабат ва меҳнатдан қониқиш ҳосил қилиш худди шундай кўрсаткичларки, улар ходимнинг меҳнат шароитларига кенг маънода кўниқиш даражасини аниқлаш имконини беради.

Қисқача хулосалар

Меҳнатга муносабат инсоннинг муайян фазилатларини белгилаб беради. Улар унинг жисмоний ва маънавий кучлари намоён бўлиши орқали амалга ошади.

Меҳнатга муносабатнинг асосий таркибий қисмлари бажарилаётган иш туфайли вужудга келган ички ҳолатдир. Мазкур муаммони ўрганиш меҳнатга муносабатни, ундан қониқиш ҳосил қилишни шакллантирувчи объектив ва субъектив омилларни ажратиб кўрсатиш имконини беради.

Меҳнатдан қониқиш ҳосил қилиш даражаси ходимнинг меҳнат мазмунига, унинг хусусияти ва шарт-шароитларига қўядиган талаблари мувозанат ҳолати сифатида қаралади.

Меҳнатдан қониқиш ҳосил қилишнинг етарли даражада аниқ бўлган бир қатор омиллари маълумки, улар унинг роли, функциялари, ижтимоий-иқтисодий ҳаётдаги оқибатлари, ташкил этиш ва бошқарувдаги аҳамиятини акс эттиради. Бу аҳамиятни тадқиқ қилишнинг социологик усуллари ёрдамида ўлчаш, тартибга солиш ва бошқариш мумкин.

Назорат ва муҳокама учун саволлар

1. "Меҳнатга муносабат" тушунчасига таъриф беринг.
2. Ходимларнинг меҳнатга бўлган муносабатини тавсифловчи уч элемент тўғрисида сўзлаб беринг.
3. Ходимнинг меҳнатга муносабатига таъсир кўрсатувчи объектив шарт-шароитлар ва субъектив омилларни очиб беринг.
4. Ходимларнинг меҳнатга муносабатига қараб уларнинг типларига таъриф беринг.
5. Меҳнатдан қониқиш ҳосил қилиш нимани билдиради?
6. Меҳнатдан қониқиш ҳосил қилишнинг қандай асосий аҳамияти мавжуд?

Асосий адабиётлар

1. Каримов И.А. Хавфсизлик ва барқарор тараққиёт йўлида. Тб., «Ўзбекистон», 1998.
2. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси. —Т.: «Шарқ», 1998.
3. Абдурахмонов Қ.Ҳ. ва бошқалар. Персонални бошқариш. —Т.: «Шарқ», 1998.

ХII БОБ

МЕҲНАТГА МОСЛАШИШИ

12.1. Меҳнатга мослашишнинг моҳияти ва тузилиши

«Мослашиш» (адаптация) тушунчаси латинча adapto- мослашувчан деган маънони билдиради. Бу сўз биологиядан ўзлаштирилган бўлиб, атроф-муҳитга кўникиш, мослашиш маъноларини англатади. Меҳнатга мослашиш (кўникиш) — бу, шахс янги меҳнат вазиятини ўзлаштиришининг ижтимоий жараёни бўлиб, унда шахс ва меҳнат муҳити бир-бирига фаол таъсир кўрсатади ва мослашувчи-мослаштирувчи тизимлар ҳисобланади.

Инсоннинг муайян меҳнат муҳитига мослашуви унинг реал муомаласида, меҳнат фаолиятининг аниқ кўрсаткичларида: меҳнат самарадорлигида, ижтимоий ахборот ва унинг амалда рўёбга чиқарилишида, фаолликнинг барча ҳосил қилинишида намоён бўлади. Меҳнатга мослашиш бирламчи бўлиши (ходимнинг меҳнат муҳитига киришида) ва иккиламчи (касбни алмаштирган ва алмаштирмаган ҳолда иш ўрнини алмаштиришида ёки муҳитнинг жиддий равишда ўзгаришида) бўлиши мумкин. Улар мураккаб тузилишга эга бўлиб, касбий, ижтимоий-психологик, ижтимоий-ташкилий, маданий-маиший ва психофизик мослашишдан иборатдир.

Касбий мослашиш шахснинг касбий кўникмалар ва малакаларни муайян даражада эгаллашида, унда касбий жиҳатдан зарур айрим хислатларнинг шаклланишида, ходимнинг ўз касбига нисбатан барқарор ижобий муносабатда бўлишининг ривожланишида ифодаланади; касб соҳасидаги иш билан танишувида, касб маҳорати кўникмаларини, маҳоратини эгаллашда, функционал вазифаларни сифатли бажаришида ва меҳнат соҳасидаги ижодкорликда намоён бўлади.

Ижтимоий-психологик мослашиш меҳнат ташкилоти (жамоаси) нинг ижтимоий-психологик хусусиятларини ўзлаштиришда, унда қарор топган ўзаро муносабатлар тизимида киришда, унинг аъзолари билан ўзаро ижобий ҳамжиҳат бўлишда ўз ифодасини топади. Бунда ходим меҳнат жамоасининг ўзаро муносабатлари тизимида, унинг анъаналари, ҳаёт нормалари, қадриятлари, гуруҳдаги айрим аъзоларнинг ижтимоий-психологик нуқтаи назарлари, ўзаро муносабатлар тузилиши, гуруҳдаги етакчилар тўғрисида ахборотларга эга бўлади. Ходим бу ахборотларни пасивлик билан эмас,

балки жамоанинг олдинги ижтимоий тажрибаси, унинг қадриятли йўналишлари билан биргаликда ўзлаштиради ва уларга баҳо беради. Агар ахборот ходимнинг олдинги тажрибасига, тутган йўлига мос келса, унинг томонидан ижобий баҳоланади, ходим гуруҳдаги нормаларни қабул қила бошлайди ва секин-аста шахснинг меҳнат жамоаси билан уйғунлашиб бориш жараёни содир бўлади. Ходим ижтимоий-психологик мослашув жараёнида ташкилотнинг реал ҳаётига кириб боради, унда иштирок этади, ходимда ҳамкасблари, раҳбарлар, маъмурият билан ўзаро ижобий муносабатлар қарор топади.

Ижтимоий-ташкилий мослашиш корхона (жамоа)нинг ташкилий тузилиши, бошқарув тизими ва ишлаб чиқариш жараёни, хизмат кўрсатиш тизимини, меҳнат ва дам олиш режимини ўзлаштиришни билдиради.

Маданий-маиший мослашиш — бу, меҳнат ташкилотидagi турмуш хусусиятлари ва бўш вақтни ўтказиш анъаналарини ўзлаштиришидир. Бу мослашув хусусияти ишлаб чиқариш маданияти даражаси, ташкилот аъзоларининг умумий ривожланиши, ишдан бўш вақтдан фойдаланиш хусусиятлари билан белгиланади. Меҳнат ташкилотидagi аъзолар фақат ишдаги муносабатлар билан боғланиб қолмасдан, шу билан бирга дам олишни, бўш вақтни биргаликда ўтказадиган, бунда шахснинг ҳар томонлама камол топишига эътибор бериладиган жамоаларда маданий-маиший мослашув тезроқ содир бўлади.

Психофизиологик мослашув — бу, ходимлар учун меҳнат вақтида зарур бўладиган шарт-шароитларни ўзлаштириш жараёнидир. Замонавий ишлаб чиқаришда фақат техника ва технология эмас, балки ишлаб чиқариш шароитидagi санитария-гигиена нормалари ҳам маънавий жиҳатдан эскириб боради. Меҳнатнинг санитария-гигиена шароитларини, ходимлар турмушини яхшилаш, тобора кўпроқ миқдорда қулай ва замонавий уй-жойларнинг, кийим-бошларнинг, пардоз-андоз ашёларининг пайдо бўлиши ишлаб чиқариш фаолиятига таъсир қилмасдан қолмайди. Ҳозирги замон ходими субъектив равишда қабул қилинадиган санитария-гигиена шинамлигидан, меҳнат маромидан, иш ўрнидаги қулайликлар ва ҳоказолардан озгина бўлса ҳам четга чиқилишига жуда сезгирлик билан қарайди. Кўпгина тадқиқотлар материалларининг кўрсатишича, ишчилар учун санитария-гигиена шинамлиги шарт-шароитлари кескин бўлиб туради ва улар буни оғриниб қабул қиладилар.

12.2. Меҳнатга мослашишнинг объектив ва субъектив омиллари

Меҳнатга мослашиш омиллари — мазкур жараённинг кечиши, муддатлари, суръатлари ва натижаларига таъсир кўрсатувчи шарт-шароитлардир. Улар орасида объектив ва субъектив омилларни ажратиб кўрсатиш мумкин.

Объектив омиллар ишлаб чиқариш жараёни билан боғлиқ омиллар бўлиб, улар ходимга унчалик боғлиқ бўлмайди. Бу омилларга меҳнатни ташкил этиш, ишлаб чиқариш жараёнларини механизациялаш ва автоматлаштириш, меҳнатнинг санитария-гигиена шарт-шароитлари, жамоанинг катта-кичиклиги, корхонанинг қарда жойлашганлиги, тармоқ ихтисослашуви ва шу кабилар киради.

Субъектив (шахсий) омилларга қуйидагилар киради:

- ходимнинг ижтимоий-демографик хусусиятлари (жинси, ёши, маълумоти, малакаси, иш стажи, ижтимоий аҳволи ва ҳоказолар);

- ижтимоий-психологик хусусиятлар (даъволар даражаси, меҳнат қилишга ҳозирлик, омилкорлик, ишлаб чиқариш вазиятида тезда йўл топиб олиш, ўзини ўзи назорат қилиш қобилияти ва ўз ҳаракатлари ҳамда ишларини вақт жиҳатидан тақсимлай олиш, чиқишимлилик ва шу кабилар);

- социологик омиллар (касбий қизиқиш, меҳнат самарадорлиги ва иш сифатидан моддий ва маънавий манфаътдорлик ва ҳоказолар даражаси).

Ходимнинг меҳнатдан қониқиш ҳосил қилишини, жамоадаги ахлоқий-психологик вазиятдан қаноатланиш даражасини меҳнатга муваффақиятли мослашишнинг бирлашган субъектив кўрсаткичи деб ҳисоблаш мумкин. Кўришиб турибдики, ишлаб чиқаришдаги мослашиш жараёнида ходимнинг шахсий имкониятлари ҳам муайян аҳамиятга эга. Ходимнинг шахсий имкониятларига унинг хусусиятлари ва сифатлари кирадики, улар муайян муомала типини: ўзига ишонч, киришимлилик, ўзини ўзи намоён қилиш қобилияти, вазминлик, холислик ва шу кабиларни шакллантиради. Санаб ўтилган хусусиятлар билан бир қаторда омиллар, маълумот даражаси, тажриба ҳам муҳим ўрин тутди. Хусусан, барча мезонларга қараб мослашув даражаси тўғрисида ҳам хулоса чиқариш мумкин.

12.3. Касбни танлаш ва унга мослашиш ҳамда мартабага кўтарилишнинг комплекс тизими

Агар касб тўғри танланган бўлса, мослашув (кўникиш) анча тезроқ ва муваффақиятлироқ кечади. Ёшларнинг касб танлаш муаммоси ҳам назарий, ҳам амалий қизиқиш уйғотилади. Бир томондан, унда ёшларнинг интилишлари ва муддаолари акс этади, иккинчи томондан, бу муддаоларни аниқ амалга ошириш, шахсий режаларни рўёбга чиқариш ўз ифодасини топади. Касб танлаш ёшларнинг шахсий ниятларини ва қизиқишларини аниқ мақсадга қаратилган ҳолда шакллантириш, бунда жамиятнинг ижтимоий-иқтисодий эҳтиёжларини ҳисобга олиш, ёшларнинг интилишлари ва шахсий режаларини уларни амалга ошириш имкониятлари билан мослаштириш орқали бошқарилади.

Бундай ишнинг муайян шакли **касбий танлашдир**. Касбий танлаш - илмий асосланган усуллар ёрдамида инсоннинг у ёки бу ишни бажаришга тиббий, ижтимоий ва психофизиологик жиҳатдан яроқлигини шакллантириш даражаси ва имкониятларини аниқлашдир. Ишлаб чиқариш жамоасига татбиқ этганда касбий танлаш муаммоси инсоннинг касбга яроқлигини аниқлашдан иборат. У инсоннинг хусусиятлари, қобилиятлари ва майллари йиғиндисидан ташкил топган бўлиб, фаолиятнинг муайян тури самарадорлигини ва танлаб олинган касбдан қониқиш ҳосил қилиш даражасини ифодалайди.

Ҳамма кишилар ҳам у ёки бу касбни бир хил даражада ўзлаштиришга қобилиятли бўлавермайди. Бировлар кўникмаларни тезда эгаллаб, касбий камолотга эришсалар, бошқалар бунга кўп йил сарфлайдилар. Кўпинча чўзилиб кетган таълим олиш жараёнида айрим кишиларнинг танланган соҳага қизиқиши йўқолади ва у бошқа фаолият турини танлашга мажбур бўлади. Касбий танлашнинг вазифаси — танланган касбдан қониқмаслик натижасида ҳамда ходимнинг зарур қобилиятлари ва майллари йўқлиги туфайли сарф бўлган харажатларни қисқартириш, камайтиришдан иборат.

Касбий танлаш икки босқичда амалга оширилади:

Биринчи босқичда кузатув материаллари, ишчи жараёнларини сўровлар, тест саволларига жалб қилиш, раҳбарлар, етакчи мутахассислар билан суҳбатлашиш асосида профессиограмма (касбнома) тузиб чиқилади. **Касбнома** — бу, касбларни ҳар томонлама тасвирлаш орқали ишчи, мутахассис топшириқни қандай ва қайси меҳнат куруллари ёрдамида, ишлаб чиқаришнинг қандай техникавий шароитларида бажариши лозимлиги ҳақида тасаввур беради. Унга ижрочи жавоб бериши лозим бўлган талаблар ҳам киради. Касбнома ишлаб чиқариш - техникавий, иқтисодий, гигиеник, тиббий, ижтимоий, педагогик ва психофизиологик тавсифларни ўз ичига олади.

Иккинчи босқичда корхонага ишга кираётган ёшнинг тиббий

далиллар, майллар, ижтимоий, руҳий ва физиологик хусусиятлари ўрганилади. Шулар асосида шахсий харита тузиб чиқилади, унда инсонга ижтимоий жиҳатдан баҳо берилади (онглилиги, касбий фаолиятининг сабаблари, касбий қизиқишлари, фикр доирасининг кенглиги, ишлаб чиқариш фаолиятидан қониқиш ҳосил қилганлиги), психологик баҳо берилади (олий нерв фаолиятининг тури, мия бошқарув тизимларининг тузилиш хусусиятлари). Шахсий харитани тузиб чиқиш учун, одатда, иккита асосий усулдан фойдаланилади: **тестлар тизими** – масалалар тўпламидан иборат бўлиб, уларни ечиш жараёнида инсоннинг психофизиологик хусусиятлари ва сифатлари: диққати, темпераменти ва шу кабилар намоён бўлади; ишга кирувчилар билан **шахсий суҳбатлашиш, сўровнома тарқатиш**.

Мартаба — бу инсоннинг иш билан боғлиқ йиллари мобайнида меҳнат тажрибаси ва фаолияти тааллуқли, алоҳида англаб етилган нуқтаи назари ва ҳуқ-атворидир (эгаллаган лавозимларидаги, иш ўринларидаги изчиллик, меҳнат ташкилотидаги мавқеининг аҳволи). Мартабанинг икки тури: касбий ва ташкилот ичидаги мартаба мавжуд.

Касбий мартаба шу билан ажралиб турадики, муайян ходим ўзининг касб соҳасидаги фаолиятида турли ривожланиш босқичларини ўтайди: таълим олади, ишга киради, касбий жиҳатдан ўсади, алоҳида касбий қобилиятлари қўллаб-қувватланади, пенсияга чиқади. Бу босқичларни ходим турли ташкилотларда изчиллик билан ўтказиши мумкин.

Ташкилот ичидаги мартаба ходимнинг битта ташкилот доирасидаги ривожланиш босқичларининг алмашилиб туришини қамраб олади. У учта асосий йўналишда амалга оширилади:

- мартабанинг **вертикал йўналиши** — бу, таркибий поғонанинг янада юқорироқ даражасига кўтарилишдир;

- **горизонтал йўналиш** - фаолиятнинг бошқа функционал соҳасига қўшилиш ёки ташкилий тузилмага қатъий тарзда расман бириктириб қўйилмаган ташкилий тузилмада муайян хизмат вазифасини бажаришдир (масалан, вақтинча ташкил этилган мақсадли гуруҳнинг раҳбари вазифасини бажариш ва ҳоказо). Горизонтал мартабага қўшимча ҳақ тўлаш ҳисобига аввалги босқичдаги вазифаларни кенгайтириш ёки мураккаблаштиришни киритиш мумкин;

марказга интилувчи йўналиш ходимлар учун бирмунча мароқли бўлса ҳам кўпроқ ҳолларда кўзга ташланмайди. Бу — ташкилотнинг раҳбарияти томон қилинадиган ҳаракатдир. Масалан, ходимни ўзи учун илгари қулай бўлмаган учрашувларга, расмий ва норасмий тарздаги кенгашларга таклиф этиш, самимий тарзда мурожаат қилиш ва ҳоказолардир.

Қисқача хулосалар

Меҳнатга мослашиш — шахснинг янги меҳнат вазиятини ўзлаштиришидаги ижтимоий жараёндир. Бунда шахс ва меҳнат муҳити бир-бирларига фаол ёрдам кўрсатади.

Меҳнат вазияти мураккаб тузилишига эга бўлиб, мослашишнинг касбий, ижтимоий-психологик, ижтимоий-сиёсий ва маданий-маиший турлари бирлигидан иборат.

Мослашиш билан муайян хислат ва хусусиятларга эга бўлган ходимнинг шахсий имкониятлари (потенциали) боғлиқдир. Шахсий имкониятлар инсоннинг ички жисмоний ва маънавий салоҳиятини, фаол тутган йўлини акс эттиради.

Ходимнинг психофизиологик меҳнат имконияти унинг маълумоти, тажрибаси мослашиш даражасига фаол таъсир қилади.

Назорат ва муҳокама учун саволлар

1. Меҳнатга мослашиш нимани билдиради?
2. Ходимнинг меҳнат муҳитига аниқ мослашиши нимада намоён бўлади?
3. «Бирламчи» ва «иккиламчи» мослашиш нима?
4. Мослашиш турларини таърифланг.
5. Мослашиш босқичларини санаб чиқинг ва таърифланг.
6. Ходимларнинг мослашишига таъсир кўрсатувчи объектив ва субъектив омилларни тавсифланг.
7. Касбга йўналтириш нима?

Асосий адабиётлар

1. Абдураҳмонов Қ.Х. ва бошқалар. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси. Дарслик. —Т.: «Ўқитувчи», 2001.
2. Абдураҳмонов Қ.Х., Ҳайитов А.Б., Холмўминов Ш.Р. ва бошқалар. Персонални бошқариш. —Т.: «Шарқ», 1998.
3. Рофе А.И. Научная организация труда. Учебное пособие. —М.: 1998.

ХIII БОБ

АҲОЛИНИ ИЖТИМОИЙ МУҲОФАЗА ҚИЛИШ ТИЗИМИ

13.1. «Ижтимоий муҳофаза қилиш» тушунчаси ва унинг асосий йўналишлари

Аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш деганда, биз аҳолига давлат томонидан яшаш учун барча шарт-шароитларни яратишга мақсадли йўналтирилган кафолатлар тизимини тушунишимиз лозим.

Ижтимоий муҳофаза қилиш бир томондан, функционал тизим, яъни йўналишлар тизими бўлиб, у ана шу йўналишлар асосида амалга оширилади, иккинчи томондан, у ижтимоий муҳофазани таъминлайдиган институтлар тизимидан иборат бўлиб, унга давлат, суд, касаба уюшмалари ва бошқа ижтимоий ташкилотлар киради.

Бозор муносабатларига ўтиш шароитида давлатнинг ижтимоий сиёсати ижтимоий муҳофазалаш механизмларини, давлатнинг, корхоналар ва ижтимоий сиёсатнинг бошқа субъектларининг роли ва вазифаларини ўзгартиради. Амалда бу ижтимоий муҳофазага ажратиладиган бюджет маблағлари салмоғининг қисқариши, давлат томонидан бериладиган бепул кафолатларнинг камайишини билдиради. Кўпроқ оғирлик нодавлат молия манбаларига, шу жумладан, корхоналар зиммасига юклатилади. Бу айрим корхоналар учун жиддий муаммолар туғдириб, уларнинг ижтимоий муҳофаза бўйича тадбирлари ҳажми ва даражасини меҳнат шароитлари ва уни муҳофазалашга боғлаб қўяди.

Амалга оширилиш усулига қараб ижтимоий сиёсатни актив ва пассив турларга ажратиш мумкин. Пассив ижтимоий сиёсат нархларни сунъий равишда тутиб туриш, шунинг ҳисобига турмуш даражасини ошириш ёки барқарорлаштириш, ижтимоий муҳофаза қилишнинг барча йўналишлари бўйича дотацияларни оширишни кўзда тутаяди. Актив сиёсат мақсадга мувофиқроқдир. Унда ташаббус кўрсатиш ва тадбиркорлик учун шароит яратиб бериш, пенсионерлар, ветеранлар, болалар, бюджет соҳасида хизмат қилувчиларни қўллаб-қувватлашда давлатнинг ролини ошириш устивор мақсадлар ҳисобланади.

Ижтимоий сиёсатда икки асосий йўналишни ажратиб кўрсатиш мумкин: аҳолини ижтимоий таъминлаш ва давлат ижтимоий кафолатлари. Ижтимоий таъминот пенсия таъминоти, нафақалар

билан таъминлаш, аҳолининг айрим табақалари учун белгиланган имтиёзлар ва компенсациялар тизими ва ижтимоий хизмат кўрсатишни ўз ичига олади. Иккинчи йўналиш эса жамиятнинг бир меъёрида ривожланишини, яъни соғлиқни сақлаш, таълим, маданият ва соғломлаштириш, шунингдек, тураржойга эга бўлиш ҳуқуқини таъминлаш билан боғлиқ.

Давлат ижтимоий таъминоти — бу, Ўзбекистон Республикаси фуқароларини кексайганда, касаллик рўй берганда, меҳнатга лаёқатини қисман ёки бутунлай йўқотганда, боқувчисини йўқотганда, шунингдек, болали оилаларни моддий таъминлаш ва уларга хизмат кўрсатиш давлат тизимидир.

Ижтимоий таъминот қуйидаги ташкилий-ҳуқуқий шаклларда амалга оширилади: давлат ижтимоий суғуртаси, республика бюджет-и маблағлари, маҳаллий бюджетлар маблағлари. Иқтисодиётни ислоҳ қилиш даврида ижтимоий таъминотнинг жамоат ташкилотлари ва хусусий шахслар фаолияти билан боғлиқ шакллари ривож топади.

Аҳолини ижтимоий муҳофазалашни бир вақтнинг ўзида амал қиладиган ва бир-бирини тўлдирувчи қуйидаги тўртта тизимга ажратиш мумкин: давлат ижтимоий таъминоти, давлат ижтимоий суғуртаси, жамоа ижтимоий суғуртаси ва шахсий суғурта.

Давлат ижтимоий таъминоти — аҳолининг ижтимоий заиф қатламларига пулли нафақалар воситасида кўрсатиладиган ёрдамдир. Солиқлар ва бошқа бюджет тушумлари ҳисобига молияланадиган бу ёрдам уларга белгиланган минимал турмуш даражасини кафолатлайди.

Давлат ижтимоий суғуртаси зарур турмуш даражасини кафолатлайди. У мажбурий бўлиб, иш берувчилар ва меҳнаткашларнинг суғурта бадаллари, давлат томонидан ажратиладиган дотациялар ҳисобига молияланади.

Жамоа суғуртаси етарли турмуш даражасини кафолатлайди. У мажбурий ёки ихтиёрий равишда амалга оширилиши мумкин. Бунда иш берувчилар ва ёлланганнинг суғурта бадаллари тўлов манбалари бўлиб хизмат қилади.

Шахсий суғурта фаровонликнинг юқори даражасини кафолатлайди. У ихтиёрий равишда, фуқароларнинг суғурта бадаллари ҳисобига амалга оширилади.

Биринчи икки қуйи тизимнинг асосий тамойили — бирдамлик, учинчисиники субсидиялаш, туртинчи, яъни шахсий суғуртаники эса, мутаносиблик тамойилидир. Бирдамлик тамойили ёрдамнинг муҳтож-

лик даражасига қараб, фуқаро тўлаган солиқлар ва суғурта бадаллари миқдорини ҳисобга олмасдан тақсимланишини кўзда тутати. Субсидиялаш тамойилида эса, муҳтожлик даражасига қараб, аммо бадаллар миқдори ва мос равишда тўловлар миқдорини ҳисобга олган ҳолда ёрдам кўрсатилади. Мутаносиблик тамойили тўланган суғурта бадалларига мутаносиб миқдорда ёрдам кўрсатишни кўзда тутати.

Юқорида қайд этилганлардан ташқари ижтимоий ҳимоянинг яна бир неча тамойиллари қўлланади:

- умумийлик;
- очиқлик;
- кўптомонламалик;
- таъминот турларининг турфа хиллиги;
- мувофиқлик (яъни ижтимоий ёрдам миқдорининг иқтисодий тараққиёт даражасига мослиги).

Биринчи икки тизим ўзаро боғлиқ ва бир-бирини тўлдиради. Давлат ижтимоий таъминоти ва суғуртасининг қуйидаги турлари мавжуд:

- давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақалар ва бошқа ижтимоий нафақалар;
- давлат пенсия таъминоти;
- уй-интернатларда кекса ва меҳнатга лаёқатсиз фуқароларга қараш ва хизмат кўрсатиш;
- ногиронларни протез-ортопедик буюмлар ва ҳаракатланиш воситалари билан таъминлаш;
- болалар уйлари, интернатлар ва бошқа муассасаларда болаларга қараш ва уларни тарбиялаш;
- ногиронларни ишлаб чиқариш ва касбий реабилитация қилиш;
- аҳолини санатория-курортлар ва дори-дармонлар билан таъминлаш;
- уйларда ижтимоий хизмат кўрсатиш ва бошқалар.

Тўла маънода олганда, ижтимоий муҳофаза қуйидаги йўналишларни қамраб олади:

- жамият аъзоларига кун кечириш учун зарур нарсаларнинг энг кам миқдорини таъминлаш ва муҳтожларга моддий ёрдам кўрсатиш, турмуш даражасини пасайтириш омилларидан муҳофаза қилиш;
- фуқароларнинг ўзлари учун қонунга зид келмайдиган ҳар қандай йўллар билан тирикчилик воситаларини ҳеч бир тўсиқсиз ишлаб топиллари учун имкон берадиган шарт-шароитлар яратиш;
- фуқароларнинг таълим, тиббий ёрдам ва шу кабиларга бўлган

эҳтиёжларини қондиришни таъминлайдиган шарт-шароитлар яратиш, бунда жамият имкониятлари ва ўзига хос миллий-тарихий хусусиятларни ҳисобга олиш;

- ёлланб ишлаётганларга қулай шароитларни таъминлаш, уларни саноат ишлаб чиқаришининг салбий таъсир кўрсатишидан муҳофаза қилиш;

- жамият аъзоларининг экологик хавсизлигини таъминлаш;

- фуқароларни жиноий ҳамлалардан ҳимоя қилиш;

- ҳуқуқий, демократик давлат тамойилларига мос келувчи фуқаролик ва сиёсий ҳуқуқлар ҳамда эркинликларни муҳофаза қилиш;

- қуролли ижтимоий ва миллатлараро низоларга барҳам берувчи шарт-шароитлар яратиш;

- сиёсий таъқиб ва маъмурий зўравонликдан муҳофаза қилиш;

- маънавий ҳаёт эркинлигини таъминлаш, мафкуравий тазйиқлардан муҳофаза қилиш;

- умуман жамиятда, айрим ячейкалар ва таркибий бўлинмаларда қулай психологик иқлим яратиш, психологик тазйиқ ўтказишдан муҳофаза қилиш.

XX асрда анъанавий капиталистик жамият ҳақиқатда ўзгариб, янги ижтимоий-иқтисодий тизимга - ижтимоий йўналтирилган бозор ҳўжалигига айланди, ҳам умуман жамиятни, ҳам ҳўжалик организининг таркибий тузилмаларини қамраб оладиган қудратли ижтимоий муҳофаза тизимлари қарор топмоқда, улар корхоналар ва фирмалар, акционерлар жамиятлари, кооперативлар, меҳнат ташкилотлари ва ҳоказолардир. Ҳозирги вақтда ўрбда фуқароларни ижтимоий муҳофаза қилишнинг америкача, европача, японча ва ҳоказо андозалари мавжуд бўлиб, улар доирасида яна ўзига хос кўринишлари ҳам фаолият кўрсатмоқда. Бу андозаларнинг умумий хусусиятлари билан бир қаторда ўзига хос умумий белгилари ва миллий жиҳатлари ҳам мавжуддир.

Ўзбекистонда мустақилликнинг дастлабки йиларидан бошлаб иқтисодий ислохотларнинг ўзига мос йўли танланди. Ҳтиш даври жараёнлари Президент И.А. Каримов олға сурган бешта асосий тамойилларидаан бири: «ҳалқ турмуш даражасининг изчил ва барқарор ўсиши, аҳолини янада кучли ижтимоий муҳофаза қилишни ифода этади».

Ижтимоий муҳофазанинг ижтимоий-иқтисодий муносабат сифатидаги моҳияти жамият ва аҳоли ўртасидаги муҳтожлик ҳолла-

рида ёрдам, қарияларга кўмаклашиш, соғлиқни сақлаш, ижтимоий аҳвол, ҳаётий зарурий воситалар билан таъминлаш билан боғлиқ муносабатлардан иборат.

Ижтимоий муҳофазанинг иқтисодий негизини моддий ишлаб чиқариш ташкил этади. Тақсимотчилик муносабатлари натижа-сида жамиятнинг олдига қўйилган бош мақсадга мувофиқ ялпи миллий маҳсулотнинг муайян қисми аҳоли ижтимоий муҳофазасига сарфланади. Ижтимоий муҳофаза фондининг аксарият қисми тақсимотчилик жараёнида давлат бюджетида шаклланади. Унинг тўпла-ниш механизми солиқлар ва мақсадли жамғармалардир.

Мамлакатимизда давом этаётган ва бозор иқтисодиётини қарор топтиришга қаратилган чуқур ижтимоий-иқтисодий ислохотлар умуман фуқароларнинг самарали ижтимоий муҳофаза қилишни, хусусан, корхоналар ходимларини муҳофаза қилишни ниҳоятда муҳим вазифалардан бирига айлантирди. Бир томондан, бу ўзга-ришлар фуқароларнинг ижтимоий муҳофазаланишини кучайтира-ди, иккинчи томондан эса, инсон фаолиятининг айрим муҳим то-монларида ижтимоий муҳофаза қилиш бўйича кўпроқ куч-ғайрат сарфланишини: ишсизликдан, пулнинг қадрсизланишидан, фуқа-роларнинг бирмунча қисми моддий томондан таъмин этилмагани-дан ва шу кабилардан муҳофаза қилишни талаб этади.

13.2. Ўзбекистонда кучли ижтимоий кафолатларни шакил-лантириш вазифалари ва хусусиятлари

Ўзбекистонда олиб борилаётган иқтисодий ислохотларнинг марказида ижтимоий сиёсат масаласи туради. Бу сиёсатнинг зару-рияи мамлакатда амалга оширилаётган кенг куламли ислохотлар натижасида аҳоли бошига тушиши муқаррар мушкулликларни ен-гиллаштириш билан боғлиқдир. Бундан ташқари ҳар қандай жами-ятда шундай шахслар тоифаси доимо мавжудки, улар объектив са-бабларга кўра (ёши, соғлигининг ёмонлиги, мамлакатдаги ишсиз-лик даражаси ва бошқалар) ишлаб чиқаришда иштирок эта олиш-майди. Шунинг учун улар тўғрисида қайғуришни давлат ўз зимма-сига олиши зарур, яъни яратилган миллий даромаднинг бир қис-мини улар фойдасига қайта тақсимлаши лозим.

Аҳоли ўртасида кучли иқтисодий тенгсизликнинг олдини олиш мақсадида даромадни тақсимлаш ва қайта тақсимлаш бўйича дав-лат чора-тадбирлари тизими **ижтимоий сиёсат** деб юритилади.

Кенг маънода ижтимоий сиёсат деганда шахс ҳаёт фаолияти-ни шундай шароитларини яратиш ва тутиб туриш бўйича қўрилган барча чора-тадбирлар тушуниладики, у шахснинг ривожланишига ёрдам беради ва унинг ижодий имкониятлари тўлиқ намоён қили-шини рағбатлантиради.

Бозор иқтисодиётига ўтишнинг илк босқичларидаги ижтимо-ий муҳофаза тадбирлари бутун аҳолига нисбатан қўлланилди, бу эса мамлакатда барқарорликни сақлашнинг муҳим омили бўлди. Мунтазам равишда кўриб чиқиладиган турли миқдордаги иш ҳақи, пенсия, стипендия ва ҳар хил нафақа, тоvon пули кўринишидаги бевосита пул тўловлари кенг қўлланилди, имтиёзлар ҳамда турли қўшимча туловлар тизими аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш да-ражасини бирмунча оширди. Энг кам миқдорлардаги меҳнат ҳақи ва пенсияларнинг солиққа тортилмаслиги белгилаб қўйилди. Кор-хоналарнинг ўз ходимларига ижтимоий ёрдам кўрсатиш борасида-ги харажатлари қисман бюджет маблағлари ҳисобидан тўлдирилди. Оммавий равишда талаб қилинадиган товарлар ва хизматлар кўпгина турларининг нархлари ўртасидаги тафовут ўрни қопланди.

Мураккаб иқтисодий аҳвол юзага келганига қарамай, Ўзбекис-тонда аҳоли учун энг муҳим ижтимоий вазифаларни ҳал этиш мақ-садида зарур маблағлар излаб топилди. Ислохотларнинг дастлабки босқичида ижтимоий муҳофазага ажратилган давлат харажатлари республика бюджетининг учдан бир қисмини ташкил этди.

Ҳша даврда ишлаб чиқилган ижтимоий сиёсат ўз олдида тур-ган вазифаларни амалга оширди ва айни вақтда бозор иқтисодиё-тига хос заруриятни — ижтимоий ёрдам чоралари ва воситаларини ўзгариб турган шароитга мувофиқ тарзда доимо мослаш зарурияти-ни юзага келтирди.

Барча аҳолига мўлжалланган ижтимоий сиёсат ёрдамга эҳти-ёжнинг кўпроқ ва камроқ даражаси каби жуда муҳим омилга нис-батан сезирликни қўлдан бой берди. Шундай бўлиб чиқдики, кам таъминланган фуқролар ҳам, тўла таъминланган фуқаролар ҳам бир хилда мадад оларди. Бунинг устига, дотация жорий этилган асосий товар ва хизмат турлари ҳақиқатан истёъмол этилишига нисбатан улардан айни шундай ёрдамга камроқ муҳтож бўлган кишилар кўпроқ фойдаланиб қолишди.

Ҳақиқатан ҳам муҳтож кишилар учун кам самара берган бе-худа сарф-харажат маблағларнинг сочиб юборилишига сабаб бўлди. Шуни айтиш кифояки, фақат республика бюджети орқали 30 хил

турли йўналишлар бўйича ёрдам кўрсатилган. Объектив равишда ижтимоий муҳофаза қилиш воситаларини қайта йўналтириш зарурати, ялпи ижтимоий мадад бериш йўлидан чиндан ҳам ёрдамга муҳтож кишиларга ёрдам кўрсатишнинг табақалашган, манзилли тизимга ўтиш зарурати туғилди.

Республикада чиндан ҳам муҳтож одамларга манзилли, табақалашган ёрдам беришга адолат ғоясига оғишмай амал қилиш қоида-си асос қилиб олинди.

Ижтимоий ёрдам тизимининг адолат мезонига бўйсундирилиши аҳоли учун ғоят оддий ва равшан бўлган тақсимот воситаларини талаб қилди ва улар ишлаб чиқилди.

Мустақиллик йиллари аҳолини ижтимоий муҳофаза этиш тизими тубдан ўзгартирилди. Мазкур ўзгариш ислохотлар ижтимоий дастурини амалга ошириш биринчи босқичининг энг муҳим якуни бўлди ҳамда бозор муносабатлари ривожланишига мос янги устивор йўналишларга ўтилганлигидан далолат берди.

Янги тизим ижтимоий ёрдамдан аниқ фойдаланувчиларга пухтароқ йўналтирилган. Булар, аввало, мамлакат келажаги — болалар, шунингдек, кўп болали ва кам таъминланган оилалардир.

Ижтимоий ўзаро ёрдам тизимида оила асосий бўғинга айландики, бу эса, дунёвий асосий инсонийлик қоидаларига, миллий анъаналар ва хусусиятларга, жамиятда оила мавқеига мувофиқдир.

Ўзбекистонда муҳтожларга ижтимоий ёрдам кўрсатишнинг энг содда, самарали ва ошқора воситаси қилиб маҳалла орқали ёрдам берилиши мақбул, деб топилди. Аҳоли демократик асосда сайлаб қўядиган оқсоқоллар (раислар), уларнинг маслаҳаттўйлари ва маҳалла фаоллари, фуқаролар йиғинлари (уларга қонун йўли билан маҳаллий ўз-ўзини бошқариш органи мақоми берилган) ҳар бир оиланинг моддий аҳволини, даромад манбаларини яхши билади. Мамлакатда жорий этилган ижтимоий ўзаро ёрдам тизимига биноан, кам таъминланган оилаларга моддий ёрдам тайинлаш масаласи маҳалла фуқаролари йиғилишида ҳал қилинади. Муҳтожларни аниқлаш, ҳисобга олиш ва рўйхатдан ўтказиш, уларга манзилли ёрдам бериш ишига бундай мутлақо янгича ёндашувда кўни-кўшииларга ёрдам кўрсатиш, унга ҳамдардлик билдириш, шунингдек, текинхўр ва боқимандаларга нисбатан муросасиз бўлиш каби қадимий халқ анъаналари намоён бўлади. Эндиликда бесўнақай ва қимматга тушадиган қоғозбоз идоралар ташкил этмасдан туриб, аҳолининг адолат ҳақидаги тасаввурларига мувофиқ равишда ялпи ички маҳсулотнинг бир қисми чиндан ҳам муҳтож оилаларга тақсимлаб берилаётир.

Мамлакатда оналик ва болалик манфаатларини кўзлаб болали оилаларга давлат ёрдами кучайтириш, ўсиб келаётган авлод-ни камол топтириш ва тарбиялаш учун шароит яратиш мақсадида 16 ёшгача болалари бўлган оилаларга ойлик нафақалар миқдори оширилди.

Эндиликда кам таъминланган оилага ойлик моддий ёрдам тайинлаш ва унинг миқдорини белгилаш шаҳарча, қишлоқ, овул ва шаҳарларда маҳалла фуқаролари вакиллари-нинг йиғилиши то-монидан қабул қилинади.

Бозор муносабатларининг имконияти кенг, аммо айна вақт-да улар ғоят талабчандир. Бозор иқтисодиёти шароитида ҳар ким-нинг тақдир кўп жиҳатдан касб маҳорати, ўзгариб турган муҳитга мослаша олиши, таваккал қилиши, ҳатто ўз шахсий мол-мулк-ини хавф остига қўйишдан ҳам қўрқмай, оилавий фаровонлигини таъ-минлай олиш билан боғлиқдир. Давлат эса бундай шароитда ижти-мой тотувлик ва барқарорлик кафили бўлиб, манзилли ижтимоий саёсатни мазкур мақсадга йўналтириб туради.

Бундай ёрдам кўрсатиш учун ўз-ўзини бошқариш органлари зарур ресурслар билан таъминланади. Маҳаллаларда республика ва маҳаллий бюджетлар, шунингдек, корхона ҳамда ташкилотлар, тад-биркорлик тузилмалари ва айрим фуқаролар кўнгилли равишда ўтказган пуллар ҳисобидан махсус фондлар ташкил қилинган.

Ваколатли ва ижроия ҳокимият маҳаллий органлари ўзларига қарашли ҳудудда аҳолининг биринчи навбатдаги эҳтиёжларига би-ноан, ижтимоий ёрдам тадбирларига аниқлик кирита боради. Улар-нинг асосий ташвишларидан бири — ижтимоий-ишлаб чиқариш кўмакчи тузилмаларини ривожлантиришдан, яъни газ, сув қувур-ларини, электр ва телефон тармоқларини ўтказишдан иборат. Фа-қат шундай шароитдагина иш ўринларини вужудга келтириш, янги ишлаб чиқариш корхоналарини ташкил этиш, хизматлар соҳасини жадал ривожлантириш, бинобарин, ижтимоий муаммолар кенг мажмуини ҳал этиш мақсадида энг чекка қишлоқларга зарур сар-мояни жалб этиш мумкин. Ҳокимият ва ўз-ўзини бошқариш орган-лари аҳолининг ночор тоифалари учун умумдавлат ёрдами дастур-лари амалга оширилишини таъминлаб, минтақа имкониятларини ҳисобга олган ҳолда шу қатламларга мадад бериш юзасидан қўшим-ча чоралар кўриш ҳуқуқини олган.

13.3. Ижтимоий институтлар ва ходимларни ижтимоий муҳофаза қилиш механизми

Ҳар қандай давлатда фуқароларни ижтимоий муҳофаза қилиш-ни амалга ошириш билан шуғулланадиган ижтимоий институтларнинг бутун бир тизими мавжуддир. *Ижтимоий институт — одамларнинг биргаликдаги фаолиятини ташкилий тузилма тарзида ташкил этишнинг барқарор шакли ёки норматив жиҳатдан тартибга солинадиган қоидалар тизимидан иборатдир.* Мазкур тартиб доирасида тегишли институтларнинг фаолияти билан қамраб олинган одамларнинг ижтимоий вазифалари ва мақомларини тақсимлаш рўй беради. Санаб ўтилган бу институтлардан баъзи турларини (тоифаларини) айрим социологлар ижтимоий-ташкилий институтлар деб, қолганларини ижтимоий-норматив институтлар, деб атайдилар.

Энг муҳим ва энг қудратли **ижтимоий-ташкилий институт** — бу, давлатдир. У мураккаб институционал тизимдан иборат бўлиб, турли институтлардан ташкил топган. Ижтимоий муҳофаза қилиш вазифаларини бажаришда суғурта компаниялари, турли ихтисослаштирилган жамғармалар, ҳайрия ташкилотлари, шунингдек, ижтимоий ва сиёсий ташкилотлар сингари институтлар муҳим роль ўйнайдилар. Улар ўзлари вакил қилинган соҳада ижтимоий гуруҳлар ва қатламларни ижтимоий муҳофаза қилишни амалга оширадilar.

Ёлланиб ишлайдиган ходимларни ҳимоя қилиши лозим бўлган институтлар **касаба уюшмаларидир**. Ҳозирги вақтда жиддий равишда янгилаштиришга учраган анъанавий касаба уюшмалари билан бир қаторда ишчиларнинг янги-янги ташкилотлари, “мустақил” касаба уюшмалари ҳам пайдо бўлган. Бироқ фақат уларни ёлланма меҳнат ходимларининг ҳимоячилари деб атаб, анъанавий касаба уюшмаларини “расмий уюшмалар” деб ҳисоблаш, уларни ҳимоячи сифатида чиқиш ҳуқуқидан маҳрум этиш адолатсизликдир. Ўзгарган касаба уюшмалари ҳақли равишда мустақил касаба уюшмалари бўлиб қолдилар, чунки улар ёлланма меҳнат ходимларининг вакиллари сифатида майдонга чиқадиlar ва давлат тузилмаларига боғлиқ бўлмайдилар. Ҳам “мустақил”, ҳам мустақил бўлмаган касаба уюшмаларининг ижтимоий-иқтисодий ислохотларнинг мазкур даража-сидаги асосий фаолияти меҳнаткашлар ҳуқуқлари ва манфаатларини ҳимоя қилиш учун ўз фаолиятларида ижтимоий шериклик шакллари ҳамда механизмларидан фойдаланиш соҳасига ўтдилар. Мазкур механизм демократия ривожланган мамлакатларда яхши ишлаб чиқилган бўлиб, ўзини ижобий томондан намойиш этди. Бу механизмнинг моҳияти қарама-қаршилик эмас, балки иш берувчилар

вакиллари билан давлат ўртасида музокаралар ўтказишдан, шу асосда мурса-мадорага келиш ҳамда маълум даражада мақбул қарорлар ишлаб чиқишдан иборат.

Жамиятдаги ижтимоий-ташкилий институтлар билан бир қаторда кўпгина *ижтимоий-норматив институтлар* ҳам борки, улар бирон-бир ташкилотда намоён бўлмасдан, балки ўзларича мавжуд бўлиб, фаолият кўрсатадилар ҳамда ижтимоий муҳофаза қилишда муайян роль ўйнайдилар. Ҳуқуқнинг ҳар бир соҳаси ана шундай ижтимоий-норматив институтлар тизимидан иборат (меҳнат ҳуқуқи, меҳнат қонунлари). Ёлланма ходимларни ижтимоий муҳофаза қилиш тизимидаги муҳим ижтимоий-норматив институт ҳозирги вақтдаги таъриф битимлари, контрактлар, жамоа шартномалари ва ҳоказолардир.

Ўзининг фаолияти билан бутун корхона жамоасини қамраб оладиган ва бунинг учун зарур ҳуқуқлар ва имкониятларга эга бўлган асосий ижтимоий муҳофаза қилиш институти — *бу, касаба уюшмаси ташкилотидир*. Бозор шароитида бу ташкилотнинг ҳимоя қилиш ролини ошириш, айниқса, зарур. Корхона банкрот ёки ёпилган тақдирда ёҳуд ўз ихтисосини ўзгартирган шароитда ходимларни ижтимоий муҳофаза қилишни таъминлаш, айниқса, муҳимдир. Бозор шароитида корхона нормал ишлаб турганда ҳам касаба уюшмалари ташкилотларининг ижтимоий муҳофаза қилиш вазифасини кескин ошириш талаб қилинади.

Корхонада ходимларни ижтимоий муҳофаза қилишнинг аниқ омили ва воситаси *жамоа шартномасидир*. Бу шартноманинг моҳияти ҳозирги вақтда кескин равишда ўзгариб кетди, чунки ёлланма ходимларга ижтимоий муҳофазаланишнинг пишиқ-пухта ҳуқуқий базаси зарур бўлади.

Корхоналаримиз ва турли-туман ташкилотларимиз ҳаётига тобора кенгроқ кириб бораётган ва муайян шароитда ижтимоий муҳофаза воситаси сифатида майдонга чиқиши мумкин бўлган бошқа муҳим ижтимоий-норматив институт *меҳнат контрактидир*. Уни тўғридан-тўғри ва шак-шубҳасиз ижтимоий муҳофаза қилиш институти деб қабул қилиб бўлмайди, лекин корхонадаги (меҳнат ташкилотидаги) контракт тизими ходимлар ҳуқуқини таъминлайдиган маҳсус тизим сифатида қараладиган, агар контрактда ижтимоий-иқтисодий кафолатлар берилиши қайд этиб ўтилган бўлса, у айнан ижтимоий муҳофаза қилиш институти сифатида намоён бўлиши мумкин.

Юқорида санаб ўтилган ижтимоий институтлар маълум даражада ижтимоий муҳофаза қилиш механизмига киритилган. Мамлакатимизда ижтимоий муҳофаза қилиш механизмининг шакллантириш жараёни узлуксиз давом этмоқда.

13.4. Ижтимоий таъминот турлари

Пенсия — ижтимоий таъминотнинг, кексалар ва меҳнатга қобилиятсиз кишиларга моддий ёрдам кўрсатишнинг энг асосий ва энг оммавий туридир. Пенсия таъминоти барча мамлакатларда ижтимоий дастурларнинг муҳим таркибий қисми саналади. Бугунги кунда ер юзида ёрдамга муҳтож миллионлаб кишиларнинг энг зарур эҳтиёжлари пенсия тўловлари орқали қондирилади.

Ҳозирда Ўзбекистон Республикасида 2,5 миллиондан ортиқ киши пенсия олади.

Ўзбекистоннинг маънавий-ахлоқий анъаналари — мустақкам оила, ижтимоий ўзаро ёрдам анъаналарига мувофиқ кексалар ва болаларнинг эҳтиёжларига нисбатан сезгирлик, диққат-этибор билан қаралади, ҳимоясиз қолганларга мурувват кўрсатилади. Республика ижтимоий сиёсати ҳам маънавий мезонларни ҳисобга олишга асосланади. Мустақил Ўзбекистонга мерос бўлиб қолган ижтимоий таъминот, жумладан, пенсия таъминоти тизимини пухта ўйлаб, аста-секин ўзгартириш йўли энг мақбул йўл, деб топилган. Мазкур йўл, бир томондан, бозор иқтисодиёти шароитида қўллаша бўладиган, аҳоли ўрганган ва адолат ҳақидаги ижтимоий тасаввурга мос келадиган унсурларни танлаб олиш ва сақлаб қолиши, иккинчи томондан, ҳўжалик ривожланишига тўсқинлик қиладиган ёки бозор иқтисодиёти шароитига мос келмайдиган илгариги ижтимоий тизим нуқсонларини аста-секин тузатишни кўзда тутди. Бу эса, меҳнатга рағбатни сўндирадиган тенгчилик тамойилларидан воз кечиш, тadbиркорликка, оила жамғармаларини оқилона жойлаштириш орқали даромад олишга ҳавас уйғотиш кабилардир.

Самарали амал қилувчи пенсия тизимини яратиш давлат ижтимоий сиёсатининг энг муҳим йўналиши ҳисобланади. Жамият мамлакатнинг иқтисодий тараққиётига ўз ҳиссаларини қўшган кишилар тўғрисида ғамхўрлик қилиши даркор.

Фуқароларнинг кексайганда, меҳнат қобилиятини тўла ёки қисман йўқотганда, шунингдек, боқувчисидан маҳрум бўлганда ижтимоий таъминланиш ҳуқуқи Ўзбекистон Республикаси Конституциясида (39-модда) мустақкамлаб қўйилган. Ўзбекистон Республикасининг «Фуқароларнинг давлат пенсия таъминоти тўғрисида»-ги Қонуни қабул қилиниб, унда давлат пенсияларининг ягона тизими, уларни тайинлаш, ҳисоблаб чиқиш, қайта ҳисоблаш ва тўлаш тартиби белгиланди.

Қонунга мувофиқ пенсиялар 3 турга бўлинади:

- 1) қарилик пенсияси;
- 2) ногиронлик пенсияси;
- 3) боқувчисини йўқотганлик пенсияси.

Қонун пенсия таъминоти учун иккита асосий талабни белгилайди: 1) пенсия таъминоти учун ҳуқуқ берувчи шартларнинг мавжудлиги (пенсия ёшига етиш, ногирон бўлиб қолиш, боқувчисини йўқотиш); 2) келтирилган шартларга мувофиқ талаб этиладиган иш стажининг мавжудлиги. Ушбу талаблардан бирортаси бўлмаган тақдирда пенсия таъминоти ҳуқуқи йўқотилади.

Республиканинг пенсияга оид қонун ҳужжатларидаги энг муҳим асосий қоидалардан бири шуки, пенсия олиш ҳуқуқига фақат ишлаган фуқаролар эга. Шу асосий қоидага биноан вафот этган ишчи, хизматчи, колхозчи учун ҳам пенсия тайинланади. Иш стажы бўлмаган фуқаролар ва уларнинг оила аъзолари давлат пенсиялари олиш ҳуқуқидан маҳрумдир. Уларнинг ижтимоий таъминоти Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси белгиладиган тартибда амалга оширилади.

Республика пенсияга оид қонун ҳужжатларида бажариладиган ишларнинг хусусияти ва оғирлиги билан боғлиқ ҳолда имтиёзлар беришга муайян ёндашув ишлаб чиқилган. Ана шу асосларда имтиёзли шартлари бўлган пенсиялар, одатда, ёшидан қатъи назар шундай ишларда муайян стаж бўлганда ёки умум учун белгиланган пенсия ёши 10 йилга ёки 5 йилга камайтирилиб тайинланади. Мазкур имтиёзларни олиш ҳуқуқи, масалан, кончилик саноати етакчи касбларида ишловчи ходимларга, авиациянинг учиш ёки учиш-синов таркибидаги ана шундай ходимларга, ер ости ишларида, айниқса зарарли ва айниқса оғир меҳнат шароитидаги ишларда (кимё, металлургия саноати, металл қайта ишланадиган қайноқ участкаларда), шунингдек, зарарли ва оғир меҳнат шароитидаги ишларда тўла иш кунни банд бўлган ходимларга берилади. Улар 1-сонли, 2-сонли ва 3-сонли ишлаб чиқаришлар, муассасалар, ишлар, касблар, лавозимлар, кўрсаткичлар рўйхатлари бўйича имтиёзли шартлар билан пенсия олиш ҳуқуқига эга бўлиб, бу рўйхат Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг махсус қарори билан тасдиқланган.

Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатларида педагог ва тиббий ходимлар учун, экологик фалокат минтақасида ишлаган шахслар учун, бевосита қариялар, ногиронлар ва меҳнатга қобилиятсиз ёлғиз фуқароларга хизмат қилувчи ижтимоий таъминот тизими ходимлари учун имтиёзли пенсия таъминоти шартлари биринчи бор белгилаб қўйилди. Масалан, ўқитувчилар ва бошқа маориф ходимлари учун пенсия ёшга қараб - эркаклар - 55, аёллар - 50 ёшга етганда ва камида 25 йиллик махсус иш стажига эга бўлганда; врач-

лар ва бошқа тиббий ходимларга худди шу ёшга етганда ва қишлоқ жойларда камида 25 йиллик ва шаҳарларда камида 30 йиллик махсус иш стажига эга бўлганда ёшга доир пенсия Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси тасдиқлайдиган ишлар ва касблар рўйхати бўйича тайинланади.

Қонун ҳужжатларида беш нафар ва ундан ортиқ болани туғиб, саккиз ёшгача тарбиялаган аёллар учун, болаликдан ногирон бўлганларни худди шу ёшгача тарбиялаган оналар учун имтиёзли пенсия таъминоти ҳуқуқи сақлаб қолинган.

Республика қонун ҳужжатларида меҳнат миқдори ва сифати-га қараб пенсия таъминотининг табақалашган қондаси янада кенгайтирилди. Талаб қилинадиган иш стажи мавжуд бўлганда ёшга доир пенсия ва I ҳамда II гуруҳ ногиронлик пенсиясининг асосий миқдори иш ҳақининг 55 фоизини, боқувчисини йўқотганда оиланинг меҳнатга қобилиятсиз ҳар бир аъзоси учун эса иш ҳақининг 30 фоизини ташкил этади. Пенсия тайинлаш учун талаб қилинганидан ташқари ҳар бир тўлиқ иш йили учун ёшга доир пенсия ҳамда I ва II гуруҳ ногиронлик пенсияси миқдори иш ҳақининг 1 фоизи миқдорида; III гуруҳ ногиронлик пенсияси ва боқувчисини йўқотганда оиланинг меҳнатга қобилиятсиз ҳар бир аъзоси учун тўланадиган пенсия миқдори иш ҳақининг 0,5 фоизи миқдорида оширилади. Ёшга доир пенсия ҳамда I ва II гуруҳ ногиронлик пенсиясининг энг кўп миқдори иш ҳақининг 75 фоизини, III гуруҳ ногиронлик ҳамда боқувчисини йўқотганда оиланинг меҳнатга қобилиятсиз ҳар бир аъзоси учун пенсиянинг энг кўп миқдори иш ҳақининг 40 фоизини ташкил этади.

Ундан ташқари, қонун I гуруҳ II гуруҳ ёлғиз ногиронларга, уруш қатнашчилари ва ногиронлари ҳамда фронт орти меҳнаткашларига, ўлими ҳарбий мажбуриятларни бажариш билан боғлиқ ҳарбий хизматчиларнинг ота-оналари ҳамда хотинига пенсияларга устама қўшиб ҳисоблашни кўзда тутати. Устама республикада белгиланган энг кам иш ҳақиға қонун билан белгиланган фоиз нисбатида ҳисобланади.

Амалда бўлган пенсия қонун ҳужжатларига биноан пенсия ҳисоблаш учун бутун меҳнат фаолияти кетма-кет исталган беш йилидаги иш ҳақи асос қилиб олинади. Иш ҳақиға амалдаги қондаларга биноан суғурта бадаллари ҳисобланадиган ҳамма меҳнат ҳақи турлари киритилади. Пенсия ҳисоблаш учун асос бўладиган иш ҳақи энг кам иш ҳақи миқдоридан етти баравар кўп қилиб белгиланган.

Пенсия таъминоти тизимида меҳнат стажининг роли анча ошганлиги сабабли, стаж пенсия ҳуқуқининг асоси этиб олинган,

пенсия миқдори ҳам стажга қараб белгиланади, қатор ҳолларда эса меҳнат стажига бошқа баъзи бир фаолият турларини ҳам қўшиш кўзда тутилади. Масалан, болали аёлларга болаларни уч ёшгача парвариш қилиш даври, умумий ҳисобда 6 йилгача, иш стажига қўшилади. Моллар ҳайдаб боқиладиган яйловларда чўпон хотини (уни ишга жойлаш имкони бўлмаган жойларда) эри билан биргаликда алоҳида шароитда яшаши ҳам ҳисобга олинган. Мана шу вақт, умумий иш стажи камида 5 йил бўлса, унинг меҳнат стажига кўпи билан 10 йил қўшилади.

Қонунда бозор иқтисодиётига ўтилаётган, хўжалик субъектлари мустақиллиги ўсиб бораётган шароитда табақаланган пенсия таъминоти тизими ривожлантирилиб, корхона ва ташкилотларга меҳнат ҳақи тўлаш учун мўлжалланган маблағлар ҳисобидан ўз ходимларига улар меҳнат улуши, моддий жиҳатдан таъминлангани ва саломатлиги ҳисобга олинган ҳолда пенсияларга қўшимча ойлик тўловлар жорий этиш ва тўлаш, мана шу меҳнат жамоасида хизмат кўрсатган ходимлар пенсияга чиқаётган вақтда бир карра нафақа тўлаш, нокулай меҳнат шароитида банд бўлган ходимларга (агар улар пенсия таъминоти тўғрисидаги қонунга биноан меҳнат шароитига доир имтиёзли пенсия олиш ҳуқуқидан фойдаланмаётган бўлса) муддатидан илгари пенсия тайинлаш ва тўлаш ҳуқуқи берилган.

Нафақалар. Меҳнат улушига қараб табақаланадиган пенсиялардан фарқли ўлароқ, нафақалар моҳияти бошқача. Улар ўта муҳтож кишиларга айнан кўмаклашиши керак. Болаликдан ногиронларга, қариялар ва меҳнатга қобилиятсиз кишиларга, пенсия тайинлаш учун зарур иш стажига эга бўлмаган фуқароларга нафақалар худди пенсиялар сингари ойма-ой тўлаб борилади.

Ойлик нафақа ногирон болаларга 16 ёшга етгунига қадар уни олиш ҳуқуқини берадиган тиббий далиллари бор бўлса; шунингдек, иш стажига эга бўлмаган 16 ёшдан ошган, тиббий-меҳнат эксперт комиссиялари томонидан болаликдан I ва II гуруҳ ногирони деб тан олинган шахсларга тўланади. Нафақалар туман (шаҳар) ижтимоий таъминот бўлимлари томонидан тайинланади ва болаликдан I ва II гуруҳ ногирони ёки ногирон болаларга нафақа тайин қилинган ота-оналари яшайдиган жой бўйича тўланади.

Тайинланган нафақа болаликдан I ёки II гуруҳ ногиронига у оладиган иш ҳақи, стипендия, алимент ёки бошқа даромадлардан қатъи назар, ногирон болага тайинланган нафақа у оладиган (унга бериладиган) бошқа нафақалардан қатъи назар тўланади. Нафақаларни болаликдан ногиронларга тўлаш, етказиб бериш ва жўнатиш ишлари Ижтимоий сугурта фонди маблағлари ҳисобидан тўланади.

Пенсия тайинлаш учун зарур иш стаж бўлмаган кекса ва меҳнатга қобилиятсиз фуқароларга бериладиган нафақа давлат ижтимоий таъминоти бўйича нафақанинг бошқа бир тури ҳисобланади.

Ёшга доир нафақа иш стаж ҳамда таъминлаб туриши лозим бўлган қариндошлари бўлмаган шахсларга: эркакларга - 65 ёшдан, аёлларга - 60 ёшдан бошлаб тайинланади. Нафақа олиш юзасидан муружаат қилган шахс қариндошларининг моддий аҳволи ночор эканлиги аниқланган тақдирда, моддий ёрдам кўрсатишга қурби етмайдиган қариндошлари бор бўлса ҳам, унга нафақа тайинланиши мумкин.

Ногиронлик нафақаси ногиронлик бошланган ҳолда, яъни доимий ёки узоқ вақт меҳнат қобилияти йўқотилган ҳолда, фақат I ва II гуруҳ ёлғиз ногиронларга тайинланади ҳамда тўланади.

Пенсия тайинлаш учун зарур иш стаж бўлмаган шахс вафот этган тақдирда, унинг қарамоғида бўлган оила аъзолари белгиланган Низомга биноан нафақа олиш ҳуқуқига эга.

Ёшига доир нафақа, ногиронлик нафақаси ва боқувчисини йўқотганлик нафақаси ижтимоий таъминот органлари томонидан тайинланади. Нафақа олувчи Ўзбекистон Республикаси ҳудудидан чиқиб кетган ҳолда нафақа тўлови тўхтатилади.

Ижтимоий таъминот тури бўлган нафақалар сирасига вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик бўйича, ҳомиладорлик ва туғиш бўйича тўловлар ҳам кирадики, улар узоқ давом этмайдиган вақт ичида узрли сабаб юзасидан ходим йўқотган иш ҳақи ўрнига ёрдам кўрсатиш мақсадида берилади. Бундай ёрдам нисбатан қисқа муддатли, аммо йўқотилган иш ҳақи миқдорларига тенг ёки яқин суммаларда нафақа тўлашни тақозо этади.

Қонун ҳужжатларида болаларни таъминлашда ва тарбиялашда манзилли моддий ёрдам кўрсатиш, айрим қўшимча харажатларни қоплаш мақсадида катер нафақалар бериш ҳам кўзда тутилганки, бунинг учун қонун чиқарувчи асосий турмуш воситалари - меҳнат ҳақи, пенсия ва ҳоказоларни етарли деб ҳисобламаган. Мазкур нафақалар асосий турмуш воситаларига қўшимча тўланади, уларга тенглаштирилмайди, балки қўшимча харажатлар зарурлиги ҳисобга олиниб белгиланади. Бундай тўловлар сирасига болали оилаларга ойлик ва бир галлик нафақалар, бола туғилганлиги муносабати билан, дафн маросими учун бериладиган нафақалар ва бошқалар киради.

Қисқача хулосалар

Аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш маънавиятли жамият мавжуд бўлишининг зарур шартларидан бири ҳисобланади.

Мазкур муаммони ўрганиш инсоннинг муносиб ва ижтимоий мақбул сифатга эга бўлган турмуш кечиришини таъминлайдиган қонунчилик, ижтимоий-иқтисодий ва маънавий-психологик тизим ижтимоий муҳофазани аниқлаш имконини беради.

Инсонни ижтимоий муҳофаза қилишнинг асосий институтлари — давлат, касаб уюшмалари ва бошқа жамоат бирлашмаларидир. Айтни вақтда ижтимоий муҳофаза қилиш ижтимоий кафолатларга асосланади. Бу кафолатлар қонуларда қайт этилган.

Назорат ва муҳокама учун саволлар

1. “Ижтимоий муҳофаза қилиш” тушунчасига таъриф беринг.
2. Ижтимоий таъминлаш ва ижтимоий кафолатлар нималардан иборат, улар қайси кўрсаткичлари билан фарқланади?
3. Ижтимоий муҳофазанинг қайси тамойилларини биласиз ва уларнинг қўлланиш даражаси қандай?
4. Ўзбекистонда кучли ижтимоий кафолатларни шакллантириш вазифалари ва хусусиятлари нималардан иборат?
5. Ижтимоий муҳофазанинг манзилли тизими ва унинг хусусиятлари нималардан иборат?
6. Ижтимоий институтлар ва ходимларни ижтимоий муҳофаза қилиш механизми.
7. Ижтимоий таъминотнинг қандай турлари мавжуд?
8. Пенсия нима ва унинг қандай турлари мавжуд?
9. Ижтимоий муҳофаза тизимида нафақаларнинг ўрни.

Асосий адабиётлар

1. Каримов И.А. Ўзбекистон: миллий истиқлол, иқтисод, сиёсат, мафкура. Т.1, -Т.: «Ўзбекистон», 1996.
2. Каримов И.А. Ўз келажакимизни ўз қўлимиз билан қурмоқдамиз. Т.7., -Т.: «Ўзбекистон», 1999.
3. Абдурахмонов Қ.Х. ва бошқалар. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси. Дарслик. -Т.: «Ўқитувчи», 2001.
4. Абдурахмонов Қ.Х., Мамарасулов Ф.У. Меҳнат иқтисоди.-Т.: ТДИУ, 1996.
5. Абакумова Н.Н. и др. «Политика доходов и заработной платы». Учебное пособие. —М.: «ИНФРА» -М. 1999.
6. Умурзоқов Б. Ижтимоий ҳимоя. Ўқув қўлланма. —Т.: 1998.
7. Инсон тараққиёти тўғрисида ҳисобот.-Т.: «Ўзбекистон», 1997.

СОЦИОЛОГИК ТАДҚИҚОТЛАРНИ ҲТКАЗИШ

14.1. Социологик тадқиқотларни ўтказишнинг услубиёти

Ижтимоий ҳодисалар, предметлар, муаммоларни ўрганиш, улар бўйича маълумот тўплашга қаратилган фаолият тизимини ижтимоий тадқиқот деб аталади.

Замонавий социологияда маълумот тўплаш ва таҳлил этишнинг ўнлаб усуллари ва йўллари мавжуд. Социологик тадқиқотлар методологияси эмпирик маълумотларни тўплаш, қайта ишлаш ва таҳлил этиш бўйича турли махсус усуллар, воситалар ва йўللарни ўзида мужассамлаштиради. Умумий кўринишда социологик тадқиқотларни кейинчалик ижтимоий бошқарув амалиётида қўллаш учун ўрганилаётган ҳодиса ёки жараён ҳақида ишончли маълумотлар олишга қаратилган ягона мақсад йўлида ўзаро боғланган методологик, услубий ва ташкилий процедураларнинг мантиқан узвий боғлиқ тизими деб қараш мумкин.

Социологик тадқиқотлар бир қатор уйғун, бир-бирини алмаштирувчи, шу билан бирга мазмунан боғлиқ босқичларни ўзи ичига олади. Улар қуйидагилардир:

- социологик тадқиқотлар дастурини ишлаб чиқиш;
- танлов тури ва ҳажмини аниқлаш;
- пилотаж тадқиқоти ўтказиш;
- ижтимоий тадқиқотни ўтказишни ташкил этиш;
- бирламчи социологик маълумот тўплаш;
- йиғилган маълумотни қайта ишлаш;
- социологик маълумотни таҳлил этиш, тадқиқот натижалари бўйича ҳисобот тайёрлаш, хулосалар ва тавсиялар ишлаб чиқиш.

Социологик тадқиқотларни ташкил этишнинг энг муҳим босқичларидан бири тадқиқотнинг мақсад ва вазифалари, фаразларини тайёрлаш, тушунчаларини ойдинлаштириш ва уларни операциялашани ўзида акс эттирувчи социологик тадқиқотлар дастурларини ишлаб чиқишдир.

Социологик тадқиқотлар дастури қуйидаги бўлимларни ўз ичига олади:

1. Тадқиқот муаммосини шакллантириш, тадқиқот объекти ва предметини аниқлаш.

Тадқиқот муаммоси — бу ижтимоий зиддиятларни ҳал этиш ва уларни тартибга солиш учун турмушнинг бирон бир жабҳасини ўрганишга бўлган эҳтиёждир.

Ижтимоий тадқиқот объекти бу англаш жараёни қаратилган ҳодиса. жараён. Ижтимоий зиддият мавжуд бўлган ҳар қандай ижтимоий ҳодиса, жамоат муносабатлари ижтимоий тадқиқот объекти бўлиши мумкин.

Тадқиқот предмети — объектнинг бевосита ўрганишга лойиқ энг муҳим хусусиятлари, жиҳатлари ва хоссалари.

2. Тадқиқотнинг мақсад ва вазифаларини аниқлаш.

Тадқиқотнинг мақсади муаммони назарий ва амалий йўналишларда таҳлил этишни кўзда тутса, вазифалар муаммони таҳлил қилиш бўйича асосий ва қўшимча талабларни шакллантиради.

3. Асосий тушунчаларни шарҳлаш.

У тушунчаларнинг назарий ва эмпирик маъноларини излаш, уларни аниқлаш, шунингдек, тадқиқотнинг асосий тушунчаларини ойдинлаштиришни кўзда тутати.

4. Тадқиқот объектини олдиндан батафсил таҳлил этиш.

Тадқиқот предмети тўғрисида янги билимларни излаш йўлини асослаш учун мавжуд социологик билимларни тизимга келтириш лозим.

5. Иш фаразларини (гипотеза) илгари суриш.

Фараз социологик тадқиқотларда бош методологик восита ҳисобланади ва ўрганилаётган муаммо ҳамда жараёнлар ўртасида алоқаларнинг характери хусусида асосли тахминларни ўзида акс эттиради.

Ёзма ва изоҳли фаразлар мавжуд.

Ёзма фаразлар қуйидаги турларга бўлинади:

а) классификацион — бу, объектнинг энг жиддий хоссалари тўғрисидаги тахминлар;

б) структуравий — ўрганилаётган объектнинг алоҳида элементлари орасидаги алоқаларнинг характери тўғрисида тахминлар;

в) функционал — ўзаро муносабатлар зичлиги даражаси тўғрисидаги тахминлар.

Изоҳли фаразлар — ўрганилаётган ижтимоий жараёнлар ва ҳодисалардаги сабаб-оқибат муносабатлари тўғрисидаги тахминлар.

6. Тадқиқотнинг принципиал ва стратегик режасини ишлаб чиқиш. Социологик тадқиқотлар стратегиясининг учта варианты мавжуд:

а) тадқиқот объекти тўғрисида тасаввурлар етарли бўлмаса ёки

фаразлар йўқ бўлса, текшириш режаси қўлланилади. Ушбу режанинг мақсади муаммони аниқлаш ва фаразлар ишлаб чиқишдан иборат;

б) ёзма вариант ёзма фаразларни илгари суриш учун объект тўғрисидаги билимлар етарли бўлмаган тақдирда қўлланилади. Режадан мақсад - ижтимоий структуралар ва ҳодисаларни батафсил ва тўла баён қилиш;

в) тажриба режасидан фақат ўрганилаётган жабҳадаги билимлар юқори бўлиб, асосли гипотезаларни олға суришга имконият мавжуд шароитларда фойдаланилади. Режанинг мақсади — визуаль ва сабаб-оқибат алоқадорлигини тадқиқ этиш.

7. Бирламчи маълумотларни тўплаш ва таҳлил этиш бўйича иш тартибини танлаш.

Маълумотлар таҳлили схемалари, оммавий сўровлар анкеталари, интервью режалари, идентификацион ҳисоб варақалари, иш вақтини ҳисобга олиш варақаси, контекстуаль таҳлилга мансуб ҳужжатлар ва матнларни ўрганиш бўйича йўриқномалар, кузатиш схемалари — буларнинг барчаси маълумот тўплаш воситасидир.

Муаммоларни аниқлаб, бошланғич тушунчаларни киритиш ва тадқиқот фаразлари ишлаб чиқишганидан сўнг танлов тури ва ҳажми аниқланади.

Танловли тадқиқотнинг асосий афзаллиги шундаки, бунда объектни кенг ва мураккаб дастур бўйича чуқур ўрганиш ва тадқиқотни қисқа муддатда ўтказишга имкон туғилади.

Танловли тадқиқот ноялпи кузатув тури бўлиб, умумий мажмуага кирувчи алоҳида бирликни махсус кузатишдан иборат.

Умумий мажмуа умумий хусусиятларга эга бўлган кузатув бирликларининг йиғиндисидан, масалан, ишчилар мажмуасидан тузилади.

Танлов мажмуаси деганда умумий мажмуанинг олдиндан тайёрланган дастур ёки услубиётга кўра бевосита тадқиқ этиш учун танлаб олинган қисми тушунилади.

Кузатув бирлиги - социологик тадқиқотларда бевосита маълумот манбаси, тадқиқотнинг мақсад ва вазифаларига қараб инсон, шахслар гуруҳи, корхона ёки ташкилот кузатув бирлиги бўлиши мумкин.

Танловли усулни қўллашнинг бош масаласи умумий ва танлов мажмуасининг нисбати, яъни танлов мажмуасини таҳлил этиш орқали олинган хулосаларни умумий мажмуага нисбатан қўллашнинг қонунийлигини аниқлашдан иборат. Танлов қоидаларига қатъий амал қилинганда танловли тадқиқот репрезентатив бўлиб, танлов мажмуаси умумийсига мос келади.

14.2. Аниқ социологик тадқиқотларда асосий танлов турлари

Мутлақ тасодифий танлов. Танловнинг ушбу тури умумий мажмуанинг исталган элементиға танланиш учун тенг имкониятлар яратилишини кўзда тутади. Бунинг учун умумий рўйхат (фамилия, алфавит, рақам бўйича) тузилади. Сўнг муайян ижтимоий ёки ижтимоий-демографик белги бўйича рўйхатға кирувчи элементларни гуруҳлаб, умумий мажмуанинг турли структураларига эға бўламиз, масалан жинс, ёш, маълумот бўйича.

Мутлақ тасодифий танловни ташкил этишнинг икки асосий усули мавжуд: тадқиқот бирлигини танлашнинг тасодифий қайтарилувчи ва қайтарилмайдиган усули. Улар қуръа қутиси (лотарей) моделиға асосланган бўлиб, қуйидагича амалға оширилади: ягона рўйхатда умумий мажмуанинг ҳар бир элементиға ҳосилавий рақам тамойили бўйича тартиб рақами берилади ва ҳар бир рақам “чипта”ға ёзилади, улар қутида обдан аралаштирилгач, танлов мажмуасига қанча миқдорда кузатув бирлиги лозим бўлса, шунча дона чипта ажратиб олинади. Бунда танлаб олинган чипталардаги рақамлар сўров ўтказилиши лозим бўлган респондентни кўрсатади.

Мутлақ тасодифий танлов социологик тадқиқотларда жуда кам қўлланилади, чунки умумий мажмуанинг ҳажми жуда катта.

Механик танлов. Қўллаш осонлиги туфайли танловнинг бу усулидан кенг фойдаланилади. Механик танловнинг моҳияти қуйидагича: танлов мажмуаси қанча элементдан ташкил топиши керак бўлса, умумий мажмуа шунча гуруҳға бўлинади ва ҳар бир гуруҳдан биттадан кузатув бирлиги танлаб олинади. Умумий мажмуадан респондентни ажратиб олишда кузатув бирлигининг умумий рўйхатидан фойдаланилади. Бундай рўйхатлар сифатида алфавитли рўйхат, сайловчилар рўйхати, тасодифий рақамлар жадвали ёрдамида рақамланган рўйхатларни келтириш мумкин.

Сўнг танлов процедураси амалға оширилади, бунинг учун кузатув бирлиги орасидаги масофани ифодаловчи ҳисоб қадами қуйидаги тенглик орқали аниқланади:

$$R = \frac{N}{n},$$

Бунда: N - умумий мажмуа ҳажми; n - танлов мажмуаси ҳажми.

Типик танлов. Типик танлов тамойили қуйидагича: умумий мажмуа айрим белгилар бўйича типик гуруҳларға бўлинади ва тад-

қиқот кузатув бирлиги ҳар бир гуруҳдан алоҳида танлаб олинади.

Типик танловда асосий вазифа умумий мажмуани типик гуруҳларга, масалан, маълумот, ёш, меҳнат стажи ва ҳоказо ажратиладиган ижтимоий-демографик тавсифларни тўғри танлаб олишдан иборат. Тоифалаш асоси сифатида умумий мажмуани кўпроқ вариациялайдиган белгини танлаш мақсадга мувофиқ. Бу ҳолда тоифалаш орқали нисбатан турдош гуруҳлар олинади ва шу тариқа танловнинг аниқлиги ошади.

Серияли танлов. Баъзи ҳолларда социологик тадқиқотларнинг асосий вазифасини бажариш учун кузатув бирлиги сифатида алоҳида респондентни танлаб олиш етарли бўлмайди (масалан, бригадалар, гуруҳларнинг меҳнат самарадорлигини ўрганишда), балки бирлик сифатида бутун жамоани танлаш мақсадга мувофиқ ва жамоанинг ҳар бир аъзоси билан алоҳида сўров ўтказилади. Серияли танловда кузатув бирлиги сифатида гуруҳлар танланади ва уларда тўлиқ сўров ўтказилади.

Тадқиқот учун серияларни танлаб олиш мутлақ тасодифий ёки механик танлов орқали амалга оширилиши мумкин.

Кўп босқичли танлов. Агар ижтимоий тадқиқот объекти йирик корхона бўлса, бевосита кузатув бирлигини танлаб олишга киришишдан аввал, оралиқ босқичларда танлов амалга оширилади ва ҳар бир босқичда бир хил танлов усули қўлланилади.

Кузатув бирлигини танлашда умумий мажмуа турли санокдаги гуруҳлар, қуйи гуруҳлар ва ш.к.дан ташкил топади. Биринчи босқичда танлов йирик гуруҳларда, сўнг қуйи гуруҳларда ўтказилади. Энг охириги босқичда кузатув бирлигининг ўзи танлаб олинади.

Квотали танлов. Ушбу усулни қўллаш учун умумий мажмуада ижтимоий-демографик тавсифларнинг тақсимланиши тўғрисида маълумот зарур. Шундагина структураси танланган тавсифлари бўйича умумий мажмуа структурасига монанд танлов мажмуаси тузилиши мумкин.

Квота — олдиндан белгиланган квота параметрларига эга танлов мажмуасига нечта кузатув бирлиги киришини кўрсатадиган қатъий белгиланган катталиқдир.

Танлов мажмуаси ва панель мажмуаси тўла мос келадиган тавсифларини квота параметрлари дейилади.

Агар танлов ва умумий мажмуанинг структуралари жинс ва маълумот бўйича мос келса, у ҳолда шу икки тавсиф бўйича квота параметрлари тузилади.

Квотали танлов усули социологик тадқиқотлар амалиётидан кенг фойдаланилади ва тадқиқотларни бошқа танлов усуллари қўлланиладиган ҳолларга қараганда тез ва камроқ харажат қилиб ўтказиш имконини беради.

14.3. Социологик тадқиқотларда ахборотлар тўплашнинг асосий усуллари

Социологик тадқиқотларда ижтимоий маълумотлар тўплашнинг қуйидаги усуллари кўпроқ қўлланилади:

- анкета сўрови;
- интервью;
- кузатиш;
- ҳужжатларни таҳлил этиш;
- социометрик сўров;
- тест ўтказиш;
- тажриба ва бошқалар.

Ижтимоий жараёнлар тўғрисида маълумот олиш учун, шунингдек, амалий ва ташкилий ўйинлардан ҳам фойдаланилади. Улар касб фаолиятининг ўхшаш моделини тузиш, муайян ишлаб чиқариш вазиятлари учун характерли бўлган меҳнат муносабатларини моделлаштиришга имкон беради.

Исталган усулни қўллаш учун, аввало, инструментарий ишлаб чиқиш лозим. Социологияда инструментарий деганда, махсус тайёрланган ҳужжатлар: анкета, интервью варақаси, социохарита, кузатув варақаси ва бошқалар тушунилади.

Тайёрланган инструментарийнинг сифатини текшириш учун пилотаж тадқиқоти ўтказиш мақсадга мувофиқдир. Фақат инструментарийнинг яроқлилигини текширгандан сўнггина майдон тадқиқотига киришиш мумкин.

Ижтимоий тадқиқотда бирданига бир неча маълумот тўплаш усулларидан фойдаланиш мақсадга мувофиқ.

Социология амалиётида анкеталар ёрдамида респондентдан маълумот олишдан иборат бўлган анкетали сўров усули кенг тарқалган. Сўров инсонларнинг ижтимоий мақсадлари, қадриятлар ориентациялари, қизиқишлари, эҳтиёжлари, фаолият мотивлари тўғрисида тасаввур олишга имкон яратади.

Анкетали сўровда саволларнинг туркумланиши. Структураси бўйича саволлар очиқ, ярим ёпиқ ва ёпиқ саволларга ажратилади. Очиқ саволларга респондент ёзма жавоб тузиши керак, масалан, “У ёки бу воқеа тўғрисида қандай фикрдасиз?”. Очиқ саволларнинг камчилиги шундаки, жавоблар турлича бўлади ва қайта ишлаш қийинлашади, бундан ташқари субъектив талқин эҳтимоллиги ошади ва натижаларга салбий таъсир кўрсатади. Ёпиқ саволларда берилиши мумкин бўлган жавоблар рўйхати келтирилади. Бу турдаги саволларнинг камчилиги шундаки, социолог барча жавоб вариантларини ол-

диндан кўра билмайди ва одатда (ижтимоий сўровлар ўтказиш амалиётини кўрсатишча) респондентнинг гашини келтиради. Шу нуқтаи назардан, ярим ёпиқ саволлар энг идеал вариант ҳисобланади, уларда берилган муқобил жавоблар рўйхатидан сўнг респондентга ўзининг алоҳида фикрини билдириш имконияти яратилади.

Шаклан саволлар тўғри ва прожектив ёки билвосита бўлиши мумкин. Тўғри саволлар бевосита мавжуд вазиятга тааллуқли бўлади, масалан “Сизни ишингиз, бошлигингиз, ҳамкасбларингиз ва ҳоказолар қониқтирадими?”. Бевосита саволларнинг камчилиги шундаки, респондентлар уларга объектив жавоб беришни истамайди. Прожектив ёки билвосита саволлар жамоа, кичик гуруҳлардаги шахслар ўртасидаги муносабатларни ойдинлаштириш учун қулайроқ ҳисобланиб, анкетали сўровлардан ташқари социометрик тадқиқотларда ҳам қўлланилади. Саволнинг бу тури, одатда, қуйидагича тузилади: “Фараз қилинг (ёки агарда) сиз бошқа ишга ўтдингиз, олдинги бошлигингиз, ҳамкасбларингиз ва ҳоказолар билан ишлашни истармидингиз?”

Вазифасига қараб саволлар асосий, филтрловчи, назорат ва контакт саволларга бўлинади.

Асосий саволлар ҳодисалар ва ижтимоий фактлар ҳақида маълумот олишга мўлжалланган. Филтрловчи саволлардан керакли респондентни аниқлаш ёки унинг ахборотга эғалик даражасини текшириш учун фойдаланилади.

Нazorat саволлари асосий саволларга берилган жавобларнинг тўғрилигини, олинган маълумотнинг ишончлилиги ва сифатини аниқлаш учун қўйилади.

Контакт саволлар респондентни анкетага ўргатиш ва у билан алоқага кириш учун қўлланилади. Анкета контакт саволдан бошланади, шунинг учун у респондент тушунадиган ва кейинги саволларга жавоб беришга қизиқиш уйғотадиган даражада содда ва қизиқarli бўлиши керак.

Анкета тузилиши. Кириш қисми сўров ўтказаётган ташкилотнинг номи, сўровнинг мақсади ва ижтимоий тадқиқот натижаларидан қай тахлит фойдаланиш кўрсатиладиган респондентга мурожаатдан иборат бўлиб, унда респондентнинг шахсий иштироки аҳамияти ва муҳимлиги таъкидланади, жавобларнинг сир сақланиши кафолатланади, анкетани тўлдириш қоидалари тушунтирилади.

Асосий қисм, одатда, бир неча саволлар блокларини ўз ичига олади. Биринчи блок ҳақиқий маълумот олишга қаратилади ва унча қийин бўлмаган саволлардан ташкил топади. Иккинчи блокда саволлар мураккаблашиб боради, масалан, респондентнинг қадриятлар

ориентациялари, ижтимоий мақсадлари, фикрлари ва муносабатлари аниқланади. Учинчи блок энг нозик ва назорат саволларидан иборат бўлиб, маълумотни чуқурлаштириш ва текширишга қаратилади.

Анкетанинг **демографик қисми** респондентнинг ижтимоий мақоми ва ижтимоий-демографик тавсифлари, масалан лавозими, касби, oilавий аҳволи, жинси, ёши, меҳнат стажи, oilанинг жон бошига тўғри келадиган даромади ва ҳоказолар тааллуқли саволлардан тузилади.

Сўров сифатини таъминлайдиган асосий қондалар. Биринчидан, фақат маълумот тўплашнинг бошқа йўллари билан, масалан, расмий ҳужжатлар орқали жавоб олиш мумкин бўлмаган, асосий саволларгина қиритилиши лозим.

Иккинчидан, саволлар респондентга тушунарли қилиб тузилиши, турлича маънолар касб этмаслиги, респондентнинг маълумоти ва билимлар даражасига монанд булиши керак. Бунинг учун ҳар бир савол синовдан (муҳокамадан) ўтказилади.

Учинчидан, саволлар, умуман олганда, респондент жавоб бера оладиган қилиб тузилиши зарур. Бунда хотира омили ва воқеанинг қачон юз бергани инобатга олинади.

Тўртинчидан, саволлар респондентда ижобий реакция уйғотиб, аниқ жавоб беришга ундаши лозим. Бунинг учун улар етарли даражада мантиқли ва мулойим қилиб тузилиши керак.

Интервью усули

Интервью — бу, интервьюернинг респондент билан бевосита, мақсадга мувофиқ суҳбати орқали маълумот олиш усулидир. Фойдаланиш даражаси ва олинган маълумотнинг ишончлилиги бўйича у энг асосий усуллардан саналади. Социологик тадқиқотларда интервью усулини қўллашнинг асосий соҳалари қуйидагилар:

- гипотезалар тузиш ва муаммони аниқлаш;
- йирик миқёсдаги ижтимоий сўровлар ўтказиш услубиётини ишлаб чиқиш;
- кичик танловли ижтимоий-психологик тадқиқотларда маълумот тўплашнинг қўшимча усули сифатида;
- маълумот базасини аниқлаш ва текшириш учун назорат тадқиқотларида.

Анкетали усул билан таққослаганда интервью усули бир қатор камчиликлар ва афзалликларга эга. Шу боис режалашда улардан қайси бири афзалроқ, яъни кам вақт ва маблағ сарфлаб, муҳимроқ ва ишончли маълумот олиш мумкинлигини аниқлашга тўғри келди. Бу танлов тадқиқотнинг аниқ мақсад ва вазифалари, шунингдек, ташкилий имкониятлари ва шароитларига боғлиқ.

Анкетали ва интервью усуллари социолог ва респондентнинг савол-жавобга киришиш шакли билан фарқланади.

Интервью усулида тадқиқотчи ва респондент ўртасидаги контакт тадқиқотчи кўзда тутган саволларни бериш, ҳар бир киши билан суҳбат ташкил этиш ва ўтказиш, олинган жавобларни йўриқ-номага мувофиқ белгилаш билан шуғулланадиган интервьюер орқали амалга оширилади.

Муайян ҳажмдаги маълумотни олиш учун тадқиқотчи интервью усулида анкетали усулга қараганда кўпроқ вақт ва маблағ сарфлайди.

Интервьюларни туркумлаш. Техникаси ва шакли бўйича интервьюлар шаклга эга (стандартга келтирилган) ва шаклга эга бўлмаган (ностандарт) интервьюларга ажратилади. Шаклга эга интервьюларда саволларнинг тузилиши, тартиби, мумкин бўлган жавобларнинг рўйхати, сони ёзув шакли олдиндан белгилаб қўйилади.

Ностандарт интервьюда эса, суҳбат умумий мавзуда юритилади, саволлар ва жавоблар олдиндан аниқлаб қўйилмайди ва ёзув стандартлаштирилмайди. Бу интервьюнинг табиий вазиятдаги энг қулай ва самарали тури ҳисобланиб, гипотезалар ишлаб чиқиш ва анкета тузиш учун объект хусусида билимларни кенгайтириш зарур бўлган, яъни социологик тадқиқотларнинг ўрганиш (разведка) босқичида жуда муҳим.

Материалларни қайта ишлаш ва таҳлилнинг қийинлиги, интервьюернинг касб маҳорати ва унинг субъектив тасаввурига боғлиқлиги, яъни муаммонинг моҳиятини ихтиёрий равишда талқин қилиш мумкинлиги ностандарт интервьюнинг камчиликларидан саналади.

Интервьюларни ўтказиш тартиби бўйича туркумлаш. **Шахсий интервью** — бирон-бир муаммони ўрганишнинг энг кенг тарқалган усули. У интервьюни махсус ўргатилган интервьюерлар томонидан кўчада, ишхонада, уйларда ёки одам гавжум жойларда ўтказилишини кўзда тутати. Ушбу усул “юзма-юз” деб аталади ва интервьюер билан респондентнинг бевосита алоқасига асосланади.

Гуруҳли интервью бирваракайига унча кўп бўлмаган кишилар - гуруҳ, оила, бригада билан сўров ўтказишни кўзда тутати. Одатда, бунда умумий мавзуларда мунозара юритилади. Гуруҳли интервью учун гуруҳ танланади (10 кишигача), улар билан маълум бир мавзуда муҳокама ўтказилади, суҳбатнинг боришини махсус тайёрланган интервьюер - модатор белгилайди.

Теран (клиник) интервью респондентнинг ижтимоий мақсадлари, қадриятлари ориентацияси, манфаатлари, мотивлари тўғрисида батафсил маълумот олишга қаратилган. Якка тартибдаги теран интервью гуруҳларда муҳокама қилинмайдиган ўта шахсий, нозик

масалаларни ўрганишда, айниқса, қўл келади.

Телефон орқали интервью ҳозирги вақтда турли харажатларсиз ва ижтимоий тадқиқотни қисқа муддатда ўтказишга изн берувчи усул сифатида кенг тарқалмоқда. У мамлакатнинг турли жойларида яшовчи респондентлар билан қийинчиликсиз алоқага киришиш имконини беради. Телефон орқали интервьюни ташкил этиш қийинчилик туғдирмайди, чунки репрезентатив танловни телефон маълумотномалари орқали амалга ошириш мумкин. Аммо телефон орқали интервью бир қатор чеклашлар туғдиради, масалан, бунда кўргазмали материаллар киритилмайдиган, тушунишга осон саволлардан тузилган энг қисқа анкеталари қўлланилади; агар сўров мавзуси абонентларни қизиқтирмаса ёки улар учун долзарб бўлмаса, абонентлар анкета саволларига жавоб қайтаришдан бош тортишлари мумкин.

Почта орқали сўровларнинг моҳияти қуйидагича: социолог анкетани почта орқали махсус хат ва ўзининг манзили ёзилган хатжилд билан биргаликда жўнатади. Ушбу усулнинг афзаллиги тажамлилигида, географик жиҳатдан тарқоқ респондентлар, масалан фермерлар, бирон кам миллат вакиллари, алоҳида аҳоли пунктларида истиқомат қилувчилар ўртасида тадқиқот ўтказишга қулайлигида. Интервьюер билан респондент ўртасида ўзаро алоқанинг йўқлиги (саволни тушунтириб беришнинг имкони йўқ) ва жўнатилаётган жавобларнинг камлиги (30 фоиз атрофида) ушбу усулнинг камчиликлари ҳисобланади.

Социологияда маълумот тўплашнинг муҳим усулларидаан яна бири тадқиқот вазифаларига мос тарзда ижтимоий жараёнларни мақсадга мувофиқ ва системали равишда қайд этиб боришдан иборат бўлган кузатиш усулидир.

Кузатиш усулининг хусусияти шундаки, бунда ўрганилаётган объект ҳақида нообъектив, бузилган маълумот олиш эҳтимоллиги катта, чунки кузатиш фактининг ўзи кузатилаётганлар хулқини ўзгартиради.

Кузатиш усулини объект ҳақида бошлангич маълумот олиш, муаммони ойдинлаштириш, фараз ишлаб чиқиш зарур бўлган дастур тузиш жараёнида, шунингдек, бошқа усуллар билан олинган маълумотларни текшириб кўриш учун қўллаш мумкин.

Хужжатларни таҳлил этиш усули социологияда кенг қўлланилади. Хужжатлар деганда маълумотни қайд этиш, узатиш ва сақлаш учун мўлжалланган ахборот ташувчилар тушунилади. Тадқиқот вазифасини ҳал этиш объект ҳақидаги маълумотлар ишончли бўлиши учун қандай хужжатларни ўрганиш кераклигини аниқлаб олишни талаб этади.

Маълумот қайд этилган шаклига қараб хужжатлар қуйидагича бўлиши мумкин:

- ёзма матнлар (босма, машинада ёзилган, қўлёзма);

- иконограф (кино, видео, фотохужжатлар);
- фонетик (магнитофон ёзувлари).

Мақомига қараб ҳужжатлар расмий, яъни у ёки бу ҳукумат идоралари чиқарган ҳужжатлар (ҳукумат материаллари, қарорлари, архивлар ва шу кабилар) ва норасмий ҳужжатларга (шахсий варақалар, анкеталар, аризалар ва бошқалар) туркумланади.

Маълумот манбасига қараб ҳужжатлар бевосита кузатув ёки сўров асосида тузилган бирламчи ва иккиламчи ҳужжатларга (бирламчи манбалар маълумот асосида умумлаштирган ва қайта ишлаб яратилган) бўлинади.

Сўровнинг ўзига хос тури **социометрик сўровдир**. “Социометрия” атамасининг луғавий маъноси дўстона муносабатлар даражасини аниқлашдир. Социометрик сўров ижтимоий-психологик усулларга киради. У бригадаларни ишлаши ва бирламчи меҳнат жамоаларидаги меҳнат муносабатларининг хусусиятларини ўрганиш учун кенг қўлланилади. Шу боис уни ижтимоий тадқиқот усулларида бири деб қараш мумкин. Бу усулдан турли шахслараро муносабатларни тадқиқ этишда фойдаланилади. Социометрик сўров ўтказишнинг асосий восита бирламчи жамоанинг ҳар бир аъзоси томонидан тўлдириладиган социометрик варақадир. Социометрик варақаларни таҳлил этиш орқали қуйидаги шахслараро муносабатларни аниқлаш мумкин: мойиллик, афзал кўриш (яъни, ижтимоий танлов) ва юз ўгириш, оғиш, яъни салбий танлов, шунингдек, рад этиш ва бефарқлик.

Социометрик варақа саволи **социометрик мезон** дейилади. Ҳар бир мезон бўйича социохариталарни тўлдириш асосида социометрик матрица тузилади. У “шахмат” жадвали шаклида бўлиб, қаторларида “ким танлаши”, устунларида эса “кимни танлаши” кўрсатилади. Бунда социоматрица қаторлари ва устунлари сони меҳнат жамоаси аъзолари сонига тенг, уларнинг фамилияси горизонтал ва вертикал бўйича туташади.

Маълумот тўплаш усулларида яна бири **тест ўтказишдир**. Тест — бу, қисқа стандартлаштирилган синов бўлиб, инсонда шахсий жиҳатлар, қобилият ва лаёқат, мотивлар ва руҳий ҳолатнинг мавжудлиги ва намоён бўлиш даражасини аниқлашга қаратилади. Ёшларнинг касб ориентациялари, шахснинг турли фаолият жабҳаларидаги қобилиятлари ва етакчилик, ижтимоий мақсадлари, қизиқишлари, эҳтиёжлари, типологиясини аниқлашда тестдан кенг фойдаланилади.

Қисқача хулосалар

Социологик тадқиқотлар «Социология»нинг энг муҳим йўналишларидан биридир. «Меҳнат социологияси» меҳнат соҳасидаги социологик тадқиқотларни ташкил этиш, ўтказиш усулларини ўрганиш ва амалиётга татбиқ этишни ўргатади. Мазкур тадқиқотларни тўғри амалга ошириш орқали меҳнат соҳасидаги ижтимоий-меҳнат жараёнларини ва муаммоларни ўрганиш ва таҳлил этиш, олинган маълумотлар асосида хулосалар ва тавсиялар ишлаб чиқиш мумкин. Бу амалий жиҳатдан жуда муҳим. Шу боис социологик тадқиқотлар услубиёти ва усулларини тўла ўзлаштириш мақсадга мувофиқдир. Социологик тадқиқот усулларини самарали қўллаш ишончли ахборотлар тўплаш имконини беради.

Назорат ва муҳокама учун саволлар

1. Социологик тадқиқотларнинг мақсад ва вазифаларини айтиб беринг. Социологик тадқиқотларнинг қандай босқичларини биласиз?
2. Социологик тадқиқотларда қандай танлов усулларидан фойдаланилади? Танлов мажмуаси нима? Танлов қадамини аниқлаш формуласини келтиринг.
3. Социологик тадқиқотларда маълумот тўплашнинг қандай усуллари мавжуд?
4. Анкета ва интервью усулларининг фарқини айтиб беринг. Анкетали усулда саволлар қандай туркумланади?
5. Социологик ахборот тўплашнинг тест услуби моҳиятини очиб беринг.

Асосий адабиётлар

1. Грехин В.Г. Лекции методике и технике социологических исследований (учебные пособие) — М.: МГУ, 1988.
2. Логика социологического исследования. Ответ.ред. В.Г.Осимов — М.: «Наука», 1987.
3. Рабочая книга социолога. 2-е изд. Ответ.ред.В.Г.Осимов — М.: «Наука», 1983.
4. Холмунинов Ш.Р. Моделирование сельского рынка труда. — Т.: «Фан», 1996.

АДАБИЁТЛАР РУЙХАТИ

1. Ўзбекистон Республикаси Конституцияси — Т.: «Ўзбекистон», 1992.
2. Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги қонуни.— Т.: «Адолат», 1998 (янги таҳрир).
3. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат Кодекси. — Т.: «Шарқ», 1998 (янги таҳрир).
4. Каримов И.А. Ўзбекистон: иқтисодий ислохотларни чуқурлаштириш йўлида. Тошкент., «Ўзбекистон», 1995.
5. Каримов И.А. Ўзбекистон: миллий истиқлол, иқтисодиёт, мафкура. 1-том. Т.: «Ўзбекистон», 1996.
6. Каримов И.А. Янгича фикрлаш ва ишлаш давр талаби. 5-том. Т.: «Ўзбекистон», 1998.
7. Каримов И.А. Хавфсизлик ва барқарор тараққиёт йўлида. 6-том. Т.: «Ўзбекистон», 1998.
8. Каримов И.А. Ўз келажагимизни ўз қўлимиз билан қурмоқдамиз. 7-том. Т.: «Ўзбекистон», 1996.
9. Абакумова Н.Н., Подовалова Р.Я. Политика доходов и заработной платы: Учебное пособие. — М.: «ИНФРА» -М, 1999.
10. Абдурахмонов Қ.Х., Мамарасулов Ф.У. Меҳнат иқтисоди. — Тошкент, ТДИУ, 1996.
11. Абдурахмонов Қ.Х., Муртазаев Б.Ч. Меҳнат бозори (Ўқув қўлланма). Тошкент, ТДИУ.
12. Абдурахмонов Қ.Х. ва бошқ. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси — Дарслик Т.: «Ўқитувчи», 2001.
13. Абдуганиев А., Мирзакаримова М. Ўтиш даври иқтисодиётида меҳнат бозори — Тошкент, «Меҳнат», 1999.
14. Адамчук В.В. и др. Экономика труда. Учебник. —М.: ЗАО «Финстатинформ», 1999. —431 с.
15. Адамчук В.В. и др. Экономика и социология труда: - Учебник для вузов. —М.: ЮНИТИ, 1999.
16. Аникеев С.Д. Анализ и совершенствование регулирования доходов населения в современной России. М.: 1997.
17. Белокрылова О.С., Михалкина Е.В. Экономика труда (конспект лекций) — Ростов-на-Дону: Феникс, 2002.
18. Владимирова Л.П. Экономика труда: Учебное пособие- М.: Издательский Дом «Дашков и К», 2000. -200 с.
19. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. (учебник) —

М.: Норма — «ИНФРА» -М, 1999.

20. Гулямов С.С. и др. Основы современного менеджмента. (учебник) -Ташкент, 1997.

21. Колосницына М.Г. Экономика труда: Учебное пособие для студентов бакалавриата экономических вузов. — М.: -1998.

22. Костин Л.А. и др. Рынок труда и теории занятости. —М.: - 1997.

23. Никифорова А.А. Рынок труда: занятость и безработица. - М.: Международные отношения., 1991.

24. Одегов Ю.Г. и др. Рынок труда и социальное партнерство (Монография). —М.: Хронограф, 1998.

25. Павленков В.А. Рынок труда. М.: Анкил, 1992.

26. Рохин С.Ю., Разумова Т.О. Экономика труда (учебное пособие) — М.: «ИНФРА» -М, 2000.

27. Рофе А.И., Жуков А.Л. Теоретические основы экономики и социологии труда. Учебник для студентов вузов. —М.: МИК, 1999.

28. Рофе А.И. и др. Экономика труда (учебник) -М.: МИК, 2000.

29. Рофе А.И. Научная организация труда. (учебное пособие) — М.: -1998.

30. Слезингер Г.Э. Труд в условиях рыночной экономики. «Инфра»-М.: -1996.

31. Темур тузуклари — Тошкент, 1991.

32. Холмуминов Ш.Р. Моделирование сельского рынка труда. —Ташкент, «Фан», 1996.

33. Эренберг Р.Дж., Смит Р.С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. Пер. с англ. Под науч. ред. Р.П. Колосовой, Т.О. Разумовой, С.Ю.Рохина. —М.: -1996.

34. Ўлмасов А. Иқтисодиёт асослари — Тошкент, «Меҳнат», 1997. 223 б.

МУНДАРИЖА

КИРИШ	5
I БОБ. «МЕҲНАТ ИҚТИСОДИЁТИ ВА СОЦИОЛОГИЯСИ» ФАНИНИНГ ПРЕДМЕТИ ВА МАЗМУНИ.....	7
1.1. «Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси» фанининг предмети, мақсади ва вазифалари.....	7
1.2. Меҳнат ҳақидаги асосий тушунчалар	9
1.3. Меҳнатнинг инсон ва жамият ривожланишидаги ўрни.....	10
Қисқача хулосалар	16
Назорат ва муҳокама учун саволлар.....	16
Асосий адабиётлар.....	16
II БОБ. МЕҲНАТ ФАОЛИЯТИНИ ТАШКИЛ ЭТИШ.....	17
2.1. Меҳнат фаолиятини ташкил этишнинг моҳияти ва асослари... 17	
2.2. Меҳнатни ташкил этиш ва унинг меҳнат фаолиятидаги ўрни.... 18	
2.3. Меҳнат тақсимои ва кооперацияси..... 20	
2.4. Иш ўринларини ташкил этиш, режалаштириш ва хизмат кўрса-тиш..... 25	
2.5. Меҳнатни ташкил этишда меҳнатни нормалашнинг аҳамияти... 29	
Қисқача хулосалар..... 32	
Назорат ва муҳокама учун саволлар..... 32	
Асосий адабиётлар..... 32	
III БОБ. МЕҲНАТ РЕСУРСЛАРИНИНГ ШАКЛЛАНИШИ ВА УЛАРДАН ФОЙДАЛАНИШ.....	33
3.1. Меҳнат ресурслари ижтимоий-иқтисодий категория сифатида.... 33	
3.2. Меҳнат ресурсларининг шаклланиши	36

3.3. Меҳнат ресурсларидан фойдаланиш (8)?	38 ✓1
Қисқача хулосалар.....	41
Назорат ва муҳокама учун саволлар.....	41
Асосий адабиётлар.....	41

✓ IV БОБ. АҲОЛИНИ ИШ БИЛАН ТАЪМИНЛАШ ВА ИШСИЗ- ЛИК..... 42

4.1. Аҳолини иш билан таъминлашнинг моҳияти ва шакллари.....	42
✓ 4.2. Аҳолини иш билан таъминлашни тартибга солиш.....	45
4.3. Ишсизлик тушунчаси ва унинг синфлашуви.....	47
4.4. Давлатнинг аҳолини ишсизликдан муҳофаза қилиш борасидаги тадбирлари.....	50
Қисқача хулосалар.....	52
Назорат ва муҳокама учун саволлар.....	52
Асосий адабиётлар.....	52

V БОБ. МЕҲНАТ БОЗОРИ: ШАКЛЛАНИШИ ВА РИВОЖЛАНИ- ШИ..... 53

5.1. Меҳнат бозори: тушунчалари ва ижтимоий-иқтисодий моҳия- ти.....	53
5.2. Меҳнат бозорининг шаклланиши.....	54
5.3. Меҳнат бозорини тартибга солиш..... (5)?	57 5
5.4. Яқин келажақда меҳнат бозорининг ривожланиш концепция- си.....	62
Қисқача хулосалар.....	65
Назорат ва муҳокама учун саволлар.....	65
Асосий адабиётлар.....	66

VI БОБ. МЕҲНАТ РЕСУРСЛАРИ БАЛАНСНИ ТУЗИШ ҲАМДА ИШГА ЖОЙЛАШИШГА МУҲТОЖ ШАХСЛАРНИ АНИҚЛАШ МЕТОДИКАСИ..... 67 4

4 w	6.1. Меҳнат ресурсларининг ҳисобот балансини тузиш услуби.....	67
	6.2. Иқтисодиётнинг норасмий секторида иш билан банд бўлганларни аниқлаш усули.....	69
? (4)	6.3. Меҳнат ресурсларининг прогноз балансини тузиш усули.....	73
	Қисқача хулосалар.....	75
	Назорат ва муҳокама учун саволлар.....	75
	Асосий адабиётлар.....	75

VII БОБ. АҲОЛИНИНГ ТУРМУШ ДАРАЖАСИ ВА ДАРОМАДЛАРИ..... 76

	7.1. Турмуш даражаси тушунчаси ва кўрсаткичлари.....	76
	7.2. Бозор иқтисодиёти шароитида аҳоли даромадлари ва уларнинг турлари.....	80
	7.3. Истеъмол бюджетларининг моҳияти ва турлари. Яшаш минимуми ва истеъмол савати.....	88
	Қисқача хулосалар.....	95
	Назорат ва муҳокама учун саволлар.....	95
	Асосий адабиётлар.....	96

VIII БОБ. ИШ ҲАҚИ ТИЗИМИ..... 97

	8.1. Иш ҳақининг моҳияти ва шаклланиши.....	97
5 w	8.2. Иш ҳақининг функциялари ва уни ташкил этиш тамойиллари.....	100
	8.3. Тариф тизимининг моҳияти ва элементлари.....	102
	8.4. Иш ҳақи турларини тавсифлаш.....	109
	8.5. Асосий ва қўшимча иш ҳақи.....	113
	8.6. Меҳнатга ҳақ тўлашнинг оддий тизими.....	115
	Қисқача хулосалар.....	123
	Назорат ва муҳокама учун саволлар.....	124
	Асосий адабиётлар.....	125

IX БОБ. МЕҲНАТ УНУМДОРЛИГИ: ОМИЛЛАР ВА ЗАҲИРА-
ЛАР..... 126

- ✓ 9.1. «Меҳнат унумдорлиги» ҳақида тушунча ва уни оширишнинг иж-
тимоий-иқтисодий моҳияти..... 126
- 9.2. Меҳнат унумдорлигини аниқлаш усуллари..... 129
- 9.3. Меҳнат унумдорлиги ўзгаришининг омиллари
ва шарт-шароитлари..... 135
- 9.4. Меҳнат унумдорлигини оширишнинг заҳиралари: моҳияти ва
синфлашуви..... 138
- Қисқача хулосалар..... 142
- Назорат ва муҳокама учун саволлар..... 142
- Асосий адабиётлар..... 143

X БОБ. МЕҲНАТ МОТИВАЦИЯСИ..... 144

- 10.1. Эҳтиёжлар ва қизиқишлар меҳнат мотивацияси
омили сифатида..... 144
- 10.2. Меҳнат мотивацияси жараёнидаги қадриятлар..... 147
- МП + W 10.3. Меҳнат мотивацияси омилларининг моддий ва маънавий тузи-
лиши..... 148
- Қисқача хулосалар..... 152
- Назорат ва муҳокама учун саволлар..... 152
- Асосий адабиётлар..... 152

XI БОБ. МЕҲНАТГА МУНОСАБАТ ВА УНДАН ҚОНИҚИШ ЖА-
РАЁНИ..... 153

- 11.1. “Меҳнатга муносабат” тушунчасининг мазмуни ва тузили-
ши..... 153
- 11.2. Меҳнатга муносабатни тавсифловчи асосий омиллар ва эмпи-
рик воситалар, уларнинг типологияси..... 154
- 11.3. Меҳнатдан қониқиш ҳосил қилишнинг ижтимоий моҳияти, 3

унинг тузилиши ва эмпирик омиллари.....	156
Қисқача хулосалар.....	160
Назорат ва муҳокама учун саволлар.....	160
Асосий адабиётлар.....	160

XII БОБ. МЕҲНАТГА МОСЛАШИШИ..... 161

12.1. Меҳнатга мослашишнинг моҳияти ва тузилиши.....	161
12.2. Меҳнатга мослашишининг объектив ва субъектив омиллари... 163	
12.3. Касбни танлаш ва унга мослашиш ҳамда мартабага кўтари- лишнинг комплекс тизими.....	164
Қисқача хулосалар.....	166
Назорат ва муҳокама учун саволлар.....	166
Асосий адабиётлар.....	166

XIII БОБ. АҲОЛИНИ ИЖТИМОИЙ МУҲОФАЗА ҚИЛИШ ТИ- ЗИМИ..... 167

13.1. «Ижтимоий муҳофаза қилиш» тушунчаси ва унинг асосий йўна- лишлари.....	167
13.2. Ўзбекистонда кучли ижтимоий кафолатларни шакиллантириш вазифалари ва хусусиятлари.....	171
13.3. Ижтимоий институтлар ва ходимларни ижтимоий муҳофаза қилиш механизми.....	175
13.4. Ижтимоий таъминот турлари.....	177
Қисқача хулосалар.....	182
Назорат ва муҳокама учун саволлар.....	182
Асосий адабиётлар.....	182

XIV БОБ. СОЦИОЛОГИК ТАДҚИҚОТЛАРНИ ЎТКА- ЗИШ..... 183

14.1. Социологик тадқиқотларни ўтказишнинг услубиети.....	183
---	-----

14.2. Аниқ социологик тадқиқотларда асосий танлов турлари.....	186
14.3. Социологик тадқиқотларда ахборотлар тўплашнинг асосий усул- лари.....	188
Қисқача хулосалар.....	194
Назорат ва муҳокама учун саволлар.....	194
Асосий адабиётлар.....	194
 АДАБИЁТЛАР РУЙХАТИ.....	 195

CONTENTS

Introduction.....	5
PART-I. Essence and subject of “labor economy and sociology” course.....	7
1.1. Subject, goals and tasks of “labor economy and sociology” course... 7	
1.2. Essence of labor sociology.....	9
1.3. Role of labor in the development of an individual and society.....	10
Brief conclusions.....	16
Questions for discussion and control.....	16
Main literature.....	16
Part-II. Organization of labor activity.....	17
2.1. Main definitions of organization of labor activity.....	17
2.2. Organization of labor activity and its role in labor activity.....	18
2.3. Labor allocation and cooperation.....	20
2.4. Preparation of vacancies , planning and rendering services.....	25
2.5. Essence of labor normalization in organizing labor	29
Brief conclusions.....	32
Questions for discussion and control.....	32
Main literature	32
Part-III. Development of labor resources and their utilization.....	33
3.1. Labor resources as a social-economic category.....	33
3.2. Development of labor resources.....	36
3.3. Utilization of labor resources. Labor potential of the society.....	38
Brief conclusions.....	41

Questions for discussion and control.....	41
Main literature	41
Part-IV. Labor provision of population and unemployment.....	42
4.1. Essence and ways of labor provision of population.....	42
4.2. Regulation of labor provision of population.....	45
4.3. Unemployment and its groups.....	47
4.4. Governmental measures for prevention of labor unemployment...	50
Brief conclusions.....	52
Questions for discussion and control.....	52
Main literature.....	52
Part-V. Labor market: structure and development.....	53
5.1.Labor market: essence and social-economic meaning.....	53
5.2.Development of labor market.....	54
5.3. Regulation of labor market.....	57
5.4.Development conception of labor market in near future.....	62
Brief conclusions.....	65
Questions for discussion and control.....	65
Main literature.....	65
Part-VI. Preparation of labor resources balance and methods for determining the level of population's need for employment.....	67
6.1.Preparing method of labor resources report.....	67
6.2.Methods for determining unofficial employed workers	69
6.3.Preparation of forecasting balance of labor resources.....	73
Brief conclusions.....	75
Questions for discussion and control.....	75
Main literature.....	75

Part-VII. Living conditions of population and their incomes.....	76
7.1. Meaning of living conditions and their indicators.....	76
7.2. Evaluation of living conditions.....	80
7.3. Population's income in the market economy and its ways.....	88
Brief conclusions.....	95
Questions for discussion and control.....	95
Main literature.....	96
Part-VIII. Wages of employees in the condition of market economy....	97
8.1. Wage: essence and its ways.....	97
8.2. Systems, functions and elements of wages and how they are established	100
8.3. Essence and elements of tariff.....	102
8.4. Classification of different types of wages.....	109
8.5. Main and additional wages.....	113
8.6. Simple ways of payment for a work.....	115
Brief conclusions.....	123
Questions for discussion and control.....	124
Main literature.....	125
Part-IX. Efficiency of labor: factors and reserves.....	126
9.1. Meaning of labor efficiency and its social-economical essence.....	126
9.2. Prognosis methods of labor efficiency.....	129
9.3. Conditions and factors for elasticity of labor efficiency.....	135
9.4. Reserves for increasing labor efficiency: essence and their groping... ..	138
Brief conclusions.....	142
Questions for discussion and control.....	142
Main literature.....	142
Part-X. Motivation of labor activity.....	144

10.1. Needs and interests as factors of labor norms.....	144
10.2. Traditions in the process of motivation.....	147
10.3. Physical and social structure of labor motivating factors.....	148
Brief conclusions.....	152
Questions for discussion and control.....	152
Main literature.....	152
 Part-XI. Attitude to labor and the process of satisfaction from it.....	 153
11.1. The essence and structure of "Attitude to labor".....	153
11.2. Main factors and empirical assistance for the explanation of "Attitude to labor", and its technology.....	154
11.3. Social essence, structure and empiric factors for work satisfaction.....	156
Brief conclusions.....	160
Questions for discussion and control.....	160
Main literature.....	160
 Part-XII. Employees labor coordination.....	 161
12.1. Essence and structure of labor coordination.....	161
12.2. Objective and subjective factors of labor coordination.....	163
12.3. Directing to a work, coordination and the complex system of promoting employees in an firm.....	164
Brief conclusions.....	166
Questions for discussion and control.....	166
Main literature.....	166
 Part-XIII. Social security system in the direction of labor.....	
13.1. Essence of social security and its main trends.....	167
13.2. Social insurance tasks and their features in Uzbekistan.....	171
13.3. Social institutions and social security system of employees.....	175

13.4.Types of social protection.....	177
Brief conclusions.....	182
Questions for discussion and control.....	182
Main literature.....	182

PART-XIV.SOCIAL RESEARCHES..... 183

14.1.Methodology of social researches.....	183
14.2.Main selection ways in exact social researches.....	186
14.3.Main ways of collection information in social researches.....	188
Brief conclusions.....	194
Questions for discussion and control.....	194
Main literature.....	194
List of bibliography.....	195

Абдурахмонов Қаландар Хўжаевич
Холмўминов Шайзоқ Рахматович

МЕҲНАТ ИҚТИСОДИЁТИ ВА СОЦИОЛОГИЯСИ

ЎҚУВ ҚўЛЛАНМА

Нашр учун маъсул:

Ўзбекистон Ёзувчилар уюшмаси

Адабиёт жамғармаси директори

Қурбонмурод Жумаев

Мусаввир: Акбарали Мамасолиев.

Муҳаррир: З. Йўлдошев

Техник муҳаррир: Ш.Таджиев

Мусахҳиҳ: Ж. Йўлдошев

Компьютерда саҳифаловчи: Д.Иномов

Интернетдаги расмий сайтимиз: www.tsue.uz

Электрон почта манзили: info@tsue.uz

Теришга берилди 04.11.2003 й. Босишга рухсат этилди 20.01.2004 й.

Қўғоз формати 60x84 $\frac{1}{32}$. Офсет босма усулида босилди.

Нашр босма тобоғи 13. Нусхаси 1000

Буюртма № 39

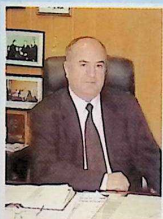
Ўзбекистон Ёзувчилар уюшмаси Адабиёт Жамғармаси нашриёти.

700000, Тошкент, ИК-Непу, 1.

«YOSHLAR MATBUOTI» маъсулияти чекланган жамият.

700113, Тошкент шаҳри, Чилонзор-8,

Қатортол кўчаси, 60-уй.



АБДУРАҲМОНОВ Қаландар Ҳўжаевич — “Меҳнат иқтисодиёти ва социология” кафедраси мудири, иқтисод фанлари доктори, профессор, Ўзбекистон Республикасида хизмат кўрсатган халқ таълими ходими, Олий таълим фанлари Халқаро Академиясининг академиги. Бир неча халқаро ва миллий академияларининг ҳақиқий аъзоси. 150 номдан ортиқ илмий ишлар, шу жумладан, 20 дан ортиқ йирик илмий ишлар, қўлланмаларнинг муаллифи. Илмий ишларининг асосий мавзуси меҳнат бўйича ижтимоий-иқтисодий муаммолар, персонал менежменти ва бошқа бир қатор иқтисодиёт масалаларига бағишланган.

ХОЛИМУМИНОВ Шайзоқ Раҳматович — “Иқтисодиёт ва статистика” факультети декани, иқтисод фанлари доктори, профессор, Халқаро меҳнат ва бандлик академияси академиги. У 4 та монография, 8 та рисола, 2 та дарслик, 4 та ўқув қўлланма, 60 тадан ортиқ илмий мақолалар муаллифи ва 72 та фан бўйича ўзв адабиётларининг масъул муҳаррири. Илмий ишларининг асосий мавзуси - меҳнат бозорини шакллантириш ва ривожлантириш, ҳамда уларни моделиштириш муаммолари.

