

Q.X.Abdurahmonov, Sh.R.Xolmo'minov,
N.T.Shoyusupova, H.T.Tohirova,
I.A.Bakiyeva

MEHNAT IQTISODIYOTI



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

**TOSHKENT DAVLAT IQTISODIYOT
UNIVERSITETI**

**ABDURAHMONOV Q.X., XOLMO'MINOV SH.R.,
SHOYUSUPOVA N.T., TOHIROVA H.T.,
BAKIYEVA I.A.**

MEHNAT IQTISODIYOTI

O'zbekiston Respublikasi Oliy va o'rta maxsus ta'lim vazirligi Oliy o'quv yurtlararo ilmiy-uslubiy birlashmalar faoliyatini muvofiqlashtiruvchi kengash tomonidan oliy o'quv yurtlarining iqtisodiy ta'lim yo'nalishlari talabalari uchun darslik sifatida tavsifiya etilgan

O'zbekiston Yozuvchilar uyushmasi Adabiyot jamg'armasi nashriyoti

Toshkent - 2005

14 - 63

Abdurahmonov Q.X., Xolmo'minov Sh.R., Shoyusupova N.T., Tohirova H.T., Bakiyeva I.A., «Mehnat iqtisodiyoti» (Darslik). - T.: O'zbekiston Yozuvchilar uyushmasi Adabiyot jamg'armasi nashriyoti. 2005, 256 bet.

Darslikda inson va jamiyat faoliyatining negizi bo'lgan mehnat to'g'risida tasavvur beradigan mehnat sohasidagi asosiy ijtimoiy-iqtisodiy kategoriyalar va tushunchalarning nazariy mazmuni tahlil qilinib, ish bilan bandlik va mehnat bozorining mohiyati ochib berilgan holda mehnatkash insonni shakllantirish masalalari ko'rib chiqiladi. Xodimlar faoliyatini tashkil etish masalalari yangicha bayon qilingan.

Unda mehnat iqtisodiyotiga oid respublikamiz va chet mamlakatlarda chop etilgan darsliklar, ilmiy monografiyalarda bayon qilingan g'oyalari va kontsepsiyalar umumlantirilgan. Har bir bobning yakunida keltirilgan savollar amaliy-nazariy seminar mashg'ulotlarida o'qituvchi rahbarligida muhokama qilishga mo'ljallangan.

Mazkur darslik oliy o'quv yurtlarining 5340100 - «Iqtisodiyot» (mehnat) ta'lim yo'nalishi talabalari, bakalavr va magistrlar hamda mehnat iqtisodiyoti nazariyasi va amaliyoti bilan shug'ullanayotgan mutaxassislar uchun mo'ljallangan.

Ma'sul muharrir: Hayitov A. B.

Toshkent Davlat Iqtisodiyot universiteti, «Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi» kafedrasida dotsenti, i.f.n.

Taqrizchilar: Gabzalilova V. T.

G.V.Plexanov nomidagi Rossiya Iqtisodiyot Akademiyasining Toshkent shahri filiali "Mutaxassislik fanlar" kafedrasida dotsenti, i.f.n.

Ahmedov O. M.

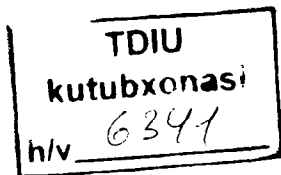
O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huziridagi Davlat va jamiyat qurilishi Akademiyasi, Davlatlararo munosabatlar va tashqi iqtisodiy aloqalar fakulteti dekani, i.f.n.

Ekspertlar: Usmonov B. B.

Toshkent Davlat Iqtisodiyot universiteti, "Oquv va uslubiy boshqarma boshlig'i, i.f.n., dots.

Nazarov A. Sh.

Toshkent Davlat Iqtisodiyot universiteti, «Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi» kafedrasida professori, i.f.n.



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

Абдурахманов К.Х., Холмунинов Ш.Р., Шоюсупова Н.Т, Тохирова Х.Т., Бакиева И.Т. «Экономика труда» (Учебник). -Т.: Издательство Литературного фонда Союза писателей Узбекистана. 2005, 256 с.

В учебнике рассмотрен комплекс взаимосвязанных вопросов, раскрывающих фундаментальные теоретические проблемы и отражающих наиболее принципиальные практические аспекты экономики труда – теории воспроизводства рабочей силы, рынка труда, занятости, потребности и мотиваций»; проблемы производительности труда; политика доходов и заработной платы; управление персоналом; социальная защита; социальное страхование, социальное партнерство и др. Некоторые проблемы рассматриваются авторами с учетом зарубежного опыта и особенностей социально-экономического положения Узбекистана.

Ответственный редактор: Хайитов А. Б.

доцент кафедрой «Экономика труда и социологии» ТГЭУ, к.э.н..

Рецензенты:

Габзалилова В. Т.

доцент кафедры «Специальные дисциплины» филиала РЭА в г.Ташкенте, к.э.н.;

Ахмедов О. М.

Декан факультета «Междугосударственных отношений и внешне экономический связей» Академия Государственного строительства при Президенте Республики Узбекистан, к.э.н..

Эксперты:

Усманов Б. Б.

Начальник «Учебно-методического управления» ТГЭУ к.э.н., доц..

Назаров А. Ш.

профессор кафедрой «Экономка труда и социологии» ТГЭУ, д.э.н..

**Abdurakhmonov K.X., Kholmuminov Sh.R., Shoyusupova N.T.,
Tohirova H.T., Bakieva I.A., "Labour economics" (Course manual). T.:
pub. LFUWU, 2005, 256 p.**

In the textbook the complex of the interconnected questions revealing fundamental theoretical problems and reflecting the most basic practical aspects of economy of work - of the theory of reproduction of a labour, market of work, employment, requirement and motivations» is considered; problems of productivity of work; politics of the incomes and wages; management of the personnel; social protection; social insurance, social partnership etc. Some problems are considered by the authors in view of foreign experience and features of a socio economic situation of Uzbekistan.

The textbook is intended for the students of institutions of higher education who are majoring in "Economics" (labor) – 5340100.

Responsible Editor: **Khayitov A. B.**

asst. prof. of economics and sociology department,
TSUE, candidate of economic sciences.

Reviewers:

Gabzalilova V. T.

asst. prof. of Special courses department of Russian
Economic Academy under name of G.V.Plexanova,
candidate of economic sciences;

Ahmedov O. M.

The dean of faculty "Between state of the attitudes
and externally economic connections» Academy of
State construction at the President of Republic of
Uzbekistan.

Experts:

Usmonov B.B.

candidate of economic sciences, head of office of
studies and methodology, TSUE.

Nazarov A.Sh.

professor of economics and sociology
department, TSUE; Candidate of
economic sciences.

KIRISH

O'zbekiston iqtisodiyotining bozor munosabatlariga o'tishi mehnat to'g'risidagi nazariy va amaliy tasavvurlarni o'zgartirib, jamiyat faoliyati rivojining mutlaqo yangi asoslari ishlab chiqilishini taqozo etadi. Mehnat tushunchasi muhim iqtisodiy kategoriya bo'lib, u muntazam ravishda tadqiq etish va aniqlashni talab qiladigan ko'p qirrali tushunchadir.

O'zbekistonda amalga oshirilayotgan islohotlar mehnat munosabatlarining mazmuni va xarakterida ham tub o'zgarishlar yuz berishiga olib keldi. Sho'rolar davridagi davlat tizimida aslini olganda yagona mulkdor va ish beruvchi mavjud bo'lib, xodim siyosiy iqtisodning klassik qonunlariga ko'ra yollanma ishchi hisoblanmas edi. Mamlakatimiz mustaqillikka erishgach, amalga oshirilgan iqtisodiy islohotlar mulk shakllarining xilma-xilligini vujudga keltirdi, mehnat yollanadigan bo'ldi, ishchi kuchi esa tovarga aylandi.

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

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

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

¹ I.A.Karimov. «Бизнинг бош мақсадимиз – жамиятни демократлаштириш ва янгилаш, мамлакатни модернизация ва ислоҳ этишидир». -Т., 2005.

Aynan mehnat to'g'risida juda ko'p maqollar va hikmatlar vujudga kelganligi, ko'pgina mumtoz san'at asarlarida ham mehnat munosabatlari o'z ifodasini topganligi bejiz emas. Ular madaniyat, ijtimoiy munosabatlar, an'analar va tajribalarni aks ettiradi. O'zbekistonda amalga oshirilayotgan islohotlar mehnat munosabatlarining mazmuni va xarakterida ham tub o'zgarishlar yuz berishiga olib keldi. Sobiq ittifoq davridagi davlat tizimida aslini olganda yagona mulkdor va ish beruvchi mavjud bo'lib, xodim siyosiy iqtisodning klassik qonunlariga ko'ra yollanma ishchi hisoblanmas edi. Mamlakatimiz mustaqillikka erishgach, amalga oshirilgan iqtisodiy islohotlar mulk shakllarining xilma-xilligini vujudga keltiridi, mehnat yollanadigan bo'lib, ishchi kuchi tovarga aylandi.

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

«Mehnat iqtisodiyoti» fan sifatida mehnat munosabatlari sohasidagi qonuniyatlarni, shu jumladan, mehnat mohiyati namoyon bo'lishining o'ziga xos shakllari, chunonchi, ish bilan bandlik, mehnatni tashkil etish, unga haq to'lash, uning samaradorligi, mehnat sotsiologiyasi bilan bog'liq bir qator muammolarni o'rganadi. «Mehnat iqtisodiyoti» iqtisodiy va ijtimoiy fan sifatida jamiyatdagi o'zaro muvofiqlik va moslashuv jarayonlarini tushuntirib beradi. «Mehnat iqtisodiyoti» asoslarini bilish mutaxassisga ro'y berayotgan voqea-hodisalarni o'rganishga asbtraksiyalashgan holda va asosli ravishda yondashishi, ularning harakatlantiruvchi kuchlarini tushuntirish va ahamiyatini baholash imkonini beradi.

«Mehnat iqtisodiyoti» fanini o'rganishda mehnat jarayonida amalga oshadigan turli omillar – texnikaviy, tashkiliy, ijtimoiy yoki boshqa xarakterdagi omillar ta'siri ostida qaror topadigan ijtimoiy-iqtisodiy, ijtimoiy munosabatlarga katta e'tibor beriladi. Bunday yondashuv tasodifiy narsalarni chiqarib tashlab, asosiy e'tiborni obyektiv va tipik narsalarga qaratish, fanni yanada chuqur o'rganish uchun mehnat munosabatlari sohasidagi to'g'ri dunyoqarashni iqtisodiy va ijtimoiy jihatdan ifodalash imkonini yaratadi.

«Mehnat iqtisodiyoti» kursining mazmuniga mehnat va mehnat munosabatlari sohasidagi ham nazariy, ham amaliy masalalar kiritilgan bo'lib, ular qanday natijalar berishiga iqtisodiy va ijtimoiy jihatdan baho berish nuqtai nazaridan qarab chiqiladi. Har qanday nazariya tushuntiruvchi va prognoz qiluvchi kuchga ega. Biroq amaliyot nazariy kontekstsiz mustaqil ahamiyatga ega bo'lmaydi. Shuning uchun ham kurs masalalarini o'rganish

talabalarga konkret faoliyat sharoitida shaxsiy bilimlaridan yanada chuqurroq foydalanish imkonini beradi. Kurs korxonada miqyosida mehnatni tashkil etish va uni amalga oshirish omillari, shart-sharoitlari, mehnat bozorining mavjud bo'lishi, ish bilan bandlik, ish haqi va uni tashkil etishda davlat siyosati, kishilarning ehtiyojini qondirish uchun mo'ljallangan moddiy va ma'naviy qadriyatlarining oshib borishida mehnatning roli singari asosiy kategoriyalar va tushunchalarni o'rganish, shuningdek, «Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi» ko'rsatkichlarini iqtisodiy va ijtimoiy jihatdan tahlil qilishni e'tiborda tutadi. Bundan maqsad – ularning o'zgarib borish tamoyillarini aniqlash, rejalashtirish va prognoz qilishdir.

TDIU «Iqtisodiyot va statistika» fakulteti tomonidan o'qitiladigan «Mehnat iqtisodiyoti» fani iqtisodiyot fakultetining iqtisodiyot (mehnat) yo'nalishida o'qiydigan barcha talabalarga o'qitiladi. Bu fan ijtimoiy-mehnat munosabatlari sohasidagi qonuniyatlarni, shu jumladan mehnat mohiyati namoyon bo'lishining o'ziga xos shakllari, chunonchi ish bilan bandlik, mehnatni tashkil etish, unga haq to'lash, uning samaradorligi, mehnat iqtisodiyoti va mehnat sotsiologiyasi bilan bog'liq bir qator muammolarni o'rgatadi.

TDIUda «Mehnat iqtisodiyoti» fani jami 214 soatdan iborat bo'lib, shu jumladan 72 soat ma'ruza, 72 soat seminar va 70 soat mustaqil ta'limdan iborat. Bu fanda, shuningdek, 16 ta mavzu mavjud. Endi buni boshqa chet davlatlardagi universitetlar bilan taqqoslaydigan bo'lsak, Kislovodsk Ijtimoiy Texnik Instituti (KGTI)da «Mehnat iqtisodiyoti» fani bo'yicha 12 ta mavzu mavjud, umumiy 80 soatni tashkil etadi, shundan 18 soat ma'ruza, 16 soat seminar, 44 soat mustaqil ta'limdan iborat. Shuningdek, Penza Davlat Universitetida va Penza Texnologiya Institutida bu fan bo'yicha 14 ta mavzu mavjud bo'lib, jami fan bo'yicha ajratilgan soatlar 54 soatdan iborat, shundan 36 soat ma'ruza, 18 soat seminar, mustaqil ta'lim bo'yicha soatlar rejalashtirilmagan.

Fan bo'yicha o'quv adabiyotlarining qiyosiy tahlili. «Mehnat iqtisodiyoti» fani nafaqat Respublikamiz universitetlarida, balki xorijiy davlatlar oliy o'quv yurtlarida ham o'qitiladi. Quyida biz Toshkent Davlat Iqtisodiyoti Universiteti, Kislovodsk Ijtimoiy Texnika Instituti, Penza Davlat Universiteti va Penza Texnologiya Institutlarida ushbu fan bo'yicha qiyosiy tahlil natijalarini keltiramiz:

TDIUda «Mehnat iqtisodiyoti» fani bo'yicha quyidagi mavzular mavjud:

1. Mehnat to'g'risidagi fanning yuzaga kelishi va uning jamiyat rivojlanishidagi roli - 4 soat.
2. Mehnat iqtisodiyotining predmeti va uslubiyati - 4 soat.
3. Mehnat jarayonlarini tashkil etish. - 4 soat.
4. Bozor xo'jaligi tizimida mehnat bozori. - 6 soat.
5. Mehnat resurslari va mehnat potentsiali. - 4 soat.
6. Aholini ish bilan bandlik nazariyalari va ularning amalda qo'llanilishi - 4 soat.

7. Aholining ish bilan bandligining shakllanishi va mohiyati – 6 soat.
8. Ishsizlik: sabablari, xususiyatlari va kamaytirish yo'llari - 4 soat.
9. Personalni va inson resurslarini boshqarish nazariyasi va amaliyoti – 4 soat.
10. Mehnat unumdorligi: tushunchasi, o'lchash omillari, rezervlari – 6 soat.
11. Aholining turmush darajasi, daromadlari va uni davlat tomonidan tartibga solish –4 soat.
12. Rivojlangan xorijiy davlatlarda daromadlar siyosati va ish haqini tashkil etish xususiyatlari – 4 soat.
13. Bozor iqtisodiyoti sharoitida ish haqini tashkil etish va uni isloh qilish – 4 soat.
14. Mehnatga haq to'lash tizimlarini tashkil etish – 4 soat.
15. Aholini ijtimoiy muhofaza qilish muammolari – 4 soat.
16. Bozor munosabatlari tizimida mehnatni boshqarish - 4 soat.

Kislovodsk Ijtimoiy Texnik Instituti (KGTI)da «Mehnat iqtisodiyoti» fani bo'yicha 18 soat ma'ruza bo'lsa, ma'ruza mavzulari quyidagilardan iborat:

1. Kirish – 1 soat.
2. 1-mavzu: «Mehnat iqtisodiyoti» fanini o'rganishning obyeksi va usullari – 1 soat.
3. 2-mavzu: Mehnat resurslari va aholini ish bilan bandligining tarkibiy tuzilishi – 1 soat.
4. 3-mavzu: Ishsizlik – 1 soat.
5. 4-mavzu: Mehnat bozori – 4 soat.
6. 5-mavzu: Ishchi kuchining taklifi – 2 soat.
7. 6-mavzu: Ishchi kuchiga talab – 2 soat.
8. 7-mavzu: Ishchi kuchining sifati – 1 soat.
9. 8-mavzu: Korxonada mehnatni boshqarish va ichki mehnat bozori – 1 soat.
10. 9-mavzu: Mehnat sharoiti va uni tashkil etish – 1 soat.
11. 10-mavzu: Mehnat unumdorligi – 1 soat.
12. 11-mavzu: Ish haqi – ishlovchilarni mehnatga da'vat etishni asosi sifatida – 1 soat.
13. 12-mavzu: Ijtimoiy sherikchilik va kasaba uyushmalarining dasturlari – 1 soat.

Penza Davlat Universiteti va Penza Texnologiya Institutlarida ushbu fan bo'yicha darslar yagona dastur asosida o'tilib, unda quyidagi ma'ruza mavzulari mavjud:

1. «Mehnat iqtisodiyoti» kursi – fan sifatida – 2 soat.
2. Mehnat resurslari va aholini ish bilan bandligi muammolari – 4 soat.

3. Mehnat bozorida talab va taklifning shakllanishi – 2 soat.
4. Davlat va mehnat bozori – 2 soat.
5. Mehnat samaradorligi va uning ko'rsatkichlari – 2 soat.
6. Mehnat unumdorligi: tushunchasi, ko'rsatkichlari, oshirish omillari va zaxiralari – 4 soat.
7. Mehnatga haq to'lashni tashkil etishning nazariy asoslari – 2 soat.
8. Mehnatga haq to'lashning tarif tizimi – 4 soat.
9. Ish haqining shakllari – 2 soat.
10. Mehnat jamoasi korxonaning ijtimoiy tizimi sifatida – 2 soat.
11. Mehnat jamoasini boshqarish – 2 soat.
12. Korxonada mehnatni tashkil etish – 2 soat.
13. Mehnatni tashkil etishning turlari va elementlari -- 4 soat.
14. Korxonada mehnatni normalashtirish – 2 soat.

Shuningdek chet el universitetlaridan «Mehnat iqtisodiyoti» fani bo'yicha o'qitiladigan mavzular TDIU o'quv rejasida mavjud emas. Misol uchun, Kislovodsk Ijtimoiy Texnik Institutidagi «Ishchi kuchining sifati», «Korxonada mehnatni boshqarish va ichki mehnat bozori», «Ijtimoiy sherikchilik va kasaba uyushmalarining dasturlari». Penza Davlat Universiteti va Penza Texnologiya Institutidagi, «Mehnat jamoasi – korxonaning ijtimoiy tizimi sifatida», «Mehnat jamoasini boshqarish», «Korxonada mehnatni normalashtirish» kabi mavzularni aytish mumkin.

Shuningdek KGTI va Penza Davlat Universiteti va Penza Texnologiya Institutida o'tilmaydigan TDIUning quyidagi mavzulari mavjud:

1. Mehnat resurslari balansini tuzish hamda ishga joylashishga muhtoj shaxslarni aniqlash metodikasi;
2. Aholining turmush darajasi va daromadlari;
3. Mehnat motivatsiyasi;
4. Mehnatga munosabat va undan qoniqish jarayoni;
5. Mehnatga moslashish;
6. Aholini ijtimoiy himoya qilish tizimi;
7. Mehnat sohasidagi sotsiologik tadqiqotlarni o'tkazish.

«Mehnat iqtisodiyoti» fani bo'yicha TDIUda tavsiya etilgan adabiyotlar yangi bo'lib, 2002-yildan keyingi adabiyotlarni tashkil etadi. Boshqa chet el universitetlarida esa tavsiya etilgan adabiyotlarning ko'pchiligi 2000-yildan oldingi bo'lib, internet saytlari ham mavjud emas. TDIU adabiyotlarida yangi zamonaviy adabiyotlar bilan birga ko'pgina internet saytlari hamda Prezident asarlari va farmonlari, davlat qonunlari va qarorlari, me'yoriy hujjatlari ham berilgan.

TDIUdagi «Mehnat iqtisodiyoti» fani bo'yicha yuklama soatlarini boshqa chet el oliy o'quv yurtlari bilan taqqoslash:

	TDIU	Kislovodsk Ijtimoiy Texnik Institut	Penza Davlat Universiteti	Penza Texnologiya Institut
ma'ruza	72	18	36	36
seminar	72	16	18	18
mustaqil ta'lim	70	44	-	-
Jami	214	80	54	54

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

Б.М. Генкин. Экономика и социология труда. Учебник. Изд. НОРМА -- ИНФРА*М.: 2005, 448 с. Darslik 15 bobdan iborat bo'lib, unda mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi fanining predmeti va metodologiyasi, turmush sifati, inson salohiyati, mehnat samaradorligi, mehnatni tashkil etishning asosiy tushunchalari, ish vaqti sarfi va mehnat jarayonlari tadqiqoti, daromadlar va ish haqini taqsimlash, sanoatda mehnatni tashkil etish va ish haqining xususiyatlari, ijtimoiy mehnat munosabatlari, inson resurslarini boshqarish tizimi va shu kabi masalalar atroflicha ko'rib chiqilgan.

К.Х.Абдурахманов и др. Экономика труда (социально-трудовые отношения) Учебник М.: «Экзамен» -2004, 735 стр. Ushbu darslikda mehnat iqtisodiyotining nazariy va uslubiy korsatmalari, zamonaviy ishchi kuchining shakllanish jarayoni va uning samaradorligini oshirish yo'llari, mehnat bozori ishchi kuchini ijtimoiy muhitda taqsimlash va ayirboshlash sifatida, ishchi kuchidan samarali foydalanish omillari va rezervlari, mehnat unumdorligi va uni oshirishning asosiy omillari, daromadlar siyosati va ish haqi, personalni boshqarish samarali mehnat iqtisodiyotini rivojlantirish va takomillashtirish sharoiti sifatida, mehnat iqtisodiyoti va ishchi kuchini samarali shakllantirish infratuzilmasi kabi asosiy masalalari batafsil yoritilgan.

К.Х. Абдурахмонов., Ш.Р. Холмұминов. «Мехнат иқтисодиёти ва социологияси» Ўқув қўлланма Т.: 2004, 208 бет. Ushbu oquv qo'llanma 14 bobdan iborat bo'lib, unda «Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi» fanining predmeti, mehnat faoliyatini tashkil etish, mehnat resurslarining shakllanishi va ulardan foydalanish, aholini ish bilan ta'minlash va ishsizlik, mehnat bozori, mehnat resurslari balansini tuzish, aholining turmush darajasi va

daromadlari, ish haqi tizimi, mehnat unumdorligi, mehnatga munosabat va moslashish, aholini ijtimoiy muhofaza qilish, mehnat sohasida aniq sotsiologik tadqiqotlar o'tkazish kabi asosiy muammolar batafsil yoritilgan.

К.Х. Абдурахмонов. Меҳнат иқтисодиёти (назария ва амалиёт) Дарслик— Т.: -«МЕҲНАТ» -2004, 670 bet. Darslikda inson va jamiyat faoliyatining negizi bo'lgan mehnat to'g'risida tasavvur beradigan mehnat sohasidagi asosiy ijtimoiy-iqtisodiy kategoriyalar va tushunchalarning nazariy mazmuni tahlil qilinib, ish bilan bandlik va mehnat bozorinig mohiyati ochib berilgan holda mehnatkash insonni shakllantirish masalalari ko'rib chiqilgan. Xodimlar faoliyatining tashkil etish masalalari yangicha bayon qilingan. Unda mehnat iqtisodiyotiga oid respublikamiz va chet mamlakatlarda chop etilgan darsliklar, ilmiy monografiyalar bayon qilingan g'oyalar va kontsepsiyalar umumlashtirilgan.

Shunday qilib, ushbu lotin imlosida yaratilgan yangi avlod "Mehnat qitisodiyoti" darsligi avvalgi turdosh adabiyotlardan quyidagi jihatlari bilan farqlanadi:

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

I BOB

MEHNAT TO'G'RISIDAGI FANNING YUZAGA KELISHI VA UNING JAMIYAT RIVOJLANISHIDAGI ROLI

1. Mehnat to'g'risidagi fanning yuzaga kelishi

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

Mutafakkirlar, iqtisodchi-olimlar, amaliyotchi arboblar e'tiborini band qilgan va pirovard natijada jamiyatning rivojlanish sur'atlarini ko'p darajada belgilagan mehnat to'g'risidagi masalalar ko'p qirrali bo'lib, u uzoq tarixga ega.

Iqtisodiy tafakkur qadim zamonlardan buyumlar qiymati yuzaga kelishi sirini tushunib yetishga urinib kelgan. Qadimgi yunon faylasufi **Arastuning** (Aristotel eramizdan oldingi 384-322-yillar) asarlarida tovarlar qiyoslana olishi muammosi tilga olingan edi. U ayirboshlash nisbatlari nima bilan belgilanadi, degan savolni o'ziga o'zi berib, unga bir xil mazmunda javob berolmasligini, lekin u shu xususida bir necha taxminlar borligini bildirgan.

Siyosiy iqtisodning ajralmas qismi bo'lgan mehnat to'g'risidagi fanni rivojlantirishga ingliz iqtisodchi olimi **Adam Smit (1723-1790)** nihoyatda katta hissa qo'shdi. Uning «Xalqlar boyligining tabiati va sabablari to'g'risida tadqiqot» deb nomlangan asosiy asarida (1776) mamlakat boyligi moddiy ishlab chiqarish mahsulotlari bilan belgilanishi to'g'risidagi qoida bayon qilingan. Mahsulotlarning hajmi ishlab chiqarishda qatnashadigan aholining ulushiga va undagi mehnat unumdorligiga bog'liq bo'ladi. Mehnatning taqsimlanishi va ishlab chiqarish ixtisoslashuvining chuqurlashtirilishini A. Smit mehnat unumdorligi oshishining sharti deb bilgan.

Jamiyatning ibtidoiy holatiga xos vaziyat e'tiborga olinmasa, A. Smitning tovarlar qiymati nazariyasida ikki xil nuqtai nazarni, ya'ni qiymatning mehnat nazariyasi va ishlab chiqarish omillari nazariyasining bir yo'la mavjudligini ko'rish mumkin. A. Smitning boshqa fikr-mulohazalaridan, narx tarkib topadigan barcha daromadlar manbai mehnatdir, degan ma'no kelib chiqadi.

A. Smitning unumli va unumsiz mehnat to'g'risidagi qoidalariga qaytadigan bo'lsak, uning ushbu masalalarga doir fikr-mulohazalari nazariy jihatdagi qiziqishga arziydi. Sotishga mo'ljallangan buyumlarda mustahkamlanib va ro'yobga chiqib, qayta ishlanayotgan materiallar qiymatini oshiradigan mehnatni A. Smit unumli mehnat deb hisoblaydi. Unumsiz mehnat ko'rsatilishi paytida yo'q bo'lib ketadigan xizmatlar bilan bog'langan. A. Smitning fikricha,

bunday mehnat qiymatga hech nima qo'shmaydi, u ayrim narsalarda mustahkamlanmaydi va ro'yobga chiqmaydi, lekin o'z qiymatiga ega bo'ladi va taqdirlashga loyiqdir.

1.2. Qiymatga oid mehnat nazariyasining rivojlanishi

A. Smitdan keyin iqtisodiyotda bir-biridan tubdan farq qiladigan, insoniyat tarixiy rivojlanishining borishiga benihoya muhim ta'sir ko'rsatgan ikki yo'nalish: qiymatga oid mehnat nazariyasi va ishlab chiqarish omillari nazariyasi shakllandi.

Ingliz moliyachisi va siyosiy iqtisod klassik maktabining yirik namoyandasi **David Rikardoning (1772—1823)** ilmiy asarlari A. Smitning tovarlar qiymati tabiati to'g'risidagi nazariyasida mavjud bo'lgan ikki xillikni bartaraf etib, qiymatning mehnat nazariyasiga o'tilishni va mehnatni qiymatning yagona manbai deb topilishiga olib keldi. D. Rikardo mehnat to'g'risidagi iqtisodiy nazariya yo'nalishlaridan birining asoschisi hisoblanadi. U «Siyosiy iqtisod va soliq solish asoslari» asarida bunday deb yozgan edi: «Tovarning qiymati yoki u ayirboshlanayotgan birorta boshqa tovarning miqdori uni ishlab chiqarish uchun sarflangan mehnatga to'lanadigan ko'proq yoki kamroq haqqa emas, balki shu mehnatning nisbiy miqdoriga bog'liq bo'ladi»².

Olim quyidagi uch asosiy ijtimoiy sinfni: yer egalari, kapital egalari va ishchilarni bir-biridan farqlagan. Ularning har biri o'z daromadini, tegishli shaklda: renta, foyda va ish haqi shaklida oladi. Ammo Rikardo fikricha, renta ham, foyda ham ishchilar haqi to'lanmagan mehnatning qismidir. Ish haqi miqdorini D. Rikardo xodim va uning oilasi tirikchilik mablag'lari qiymati bilan belgilab, A. Smitdan farqli ravishda bu qiymatni yashash minimumi bilan qat'iy cheklagan.

Mehnat to'g'risidagi nazariya, quyidagi ikki asosga tayangan:

1. Abstrakt inson mehnati tovarlar qiymatining yagona manbai hisoblanadi.

2. Ishchi kuchi - insonning o'z qiymatidan ko'proq qiymat yaratadigan mehnat qobiliyatidirki, bu qobiliyat yuqorida aytib o'tilganidek, A. Smit, D. Rikardo o'z muxolifi bo'lgan fransuz iqtisodchisi Jan-Batist Seyning xizmatlarini yuqori baholab, unga quyidagicha ta'rif beradi: Yevropa qit'asida Smitning prinsiplarini to'g'ri baholagan vabirinchi bo'lib qo'llagan iqtisodchi olimlardan, yozuvchilardan biri bo'lgan. U Yevropadagi millatlarni ushbu ma'rifatli va xayrli ta'limotning prinsiplari bilan tanishtirish maqsadida hammadan ko'ra ko'proq harakat qilgan, shuningdek, fanga mantiqliroq hamda ibratliroq tartib kiritgan va fanni ko'plab o'ziga xos, aniq va chuqur tadqiqotlar bilan boyita olgan shaxsdir»³.

² Антология экономической классики. Т.1, 402-с.

³ Жан-Васт Сей. Тракт по политической экономии. М.: «Дело», 2000, 7-б.

Tovarlar qiymatining shakllanish mexanizmiga ko'ra, aniq mehnat iste'mol qiymatini, abstrakt inson mehnati esa tovarlar qiymatini yaratadi. Sarf qilingan mehnatning miqdori esa uning davomliliigi va ish vaqti bilan o'lanadi, ish vaqti esa, o'z navbatida, o'zining miqyosini soat, kun va boshqalar kabi muayyan vaqt ulushlaridan topadi.

Abstrakt mehnat deganda insonning bir xil tafovutlardan holi bo'lgan mehnatini, inson ishchi kuchining fiziologik ma'nodagi sarflanishi deb qaraladigan, tovarlar qiymatini hosil qiladigan mehnat tushunilgan edi.

Uilyam Petti (1623—1687). Klassik siyosiy iqtisodning asoschisi. «Mehnat boylikning otasi, yer esa uning onasidir»

F. Kene (1694—1774). Fiziokratlar maktabining asoschisi. Yer va unga sarflanadigan mehnat sof mahsulotning manbalari hisoblanadi.

A. Smit (1723—1790). Siyosiy iqtisodning fan sifatida qaror topishi, iqtisodiy liberalism kontsepsiyasining rivojlanishi. Qiymatga oid uch kontsepsiyaning muallifi.

J. B. Sey (1767—1832). Ishlab chiqarishning uch omili: mehnat, kapital, yer nazariyasining muallifi.

D. Rikardo (1772—1823). Tovar qiymatini bir omil bilan baholash tarafdori. Tovar qiymati uni ishlab chiqarish uchun zarur bo'lgan mehnat miqdoriga bog'liq.

K. Menger (1840—1921), O. Byom-Baverk (1851—1914), F. Vizer (1851—1926), U. Jevons (1835—1882), L. Valras (1834—1910). Tovar qiymatini subyektiv talqin qilish, o'ta foydalilik, o'ta chiqimdorlik nazariyasi.

A. Marshal (1842—1924). Yangi klassik iqtisodiy nazariyaning yetakchi namoyondasi. Muvozanatli narx kontsepsiyasi. D Klark (1847—1938). O'ta unumdorlik nazariyasi

Y. Shumpeter (1883—1950). Ishlab chiqarishning to'rtinchi omili — tadbirkorlikni asoslab bergan.

J. M. Keyns (1883—1946). Bozor iqtisodiyotining davlat tomonidan tartibga solinishi nazariyasi.

P. Samuelson. (1915-yilda tug'ilgan). Iqtisodiy nazariyaning yangi klassik sintezi.

1.1-chizma. Mehnat to'g'risidagi fanning rivojlanish yo'nalishiga hissa qo'shgan olimlar va ularning asosiy g'oyalari.

Aniq mehnat deganda iste'mol qiymatlarini yaratadigan inson - ishchi kuchining maqsadga muvofiq, alohida shaklda sarflanishi tushunilgan.

Mehnatning namoyon bo'lishi bu shakllarning barchasi bilan uzviy birligidadir. Mehnatning namoyon bo'lish shakllarini farqlash mehnatning og'irlik, tig'izlik, mazmundorlik darajasi va boshqa jihatlarini tadqiq etishda birmuncha ahamiyatga ega bo'ladi. Lekin inson quvvatini fiziologik ma'noda sarflanishi bilan bog'liq mehnatni uning namoyon bo'lish shakllaridan biri sifatidagina ta'riflash, uning mohiyatini qashshoqlashtirishga olib keladi.

Ishchi kuchi deganda odamlarning turli toifalari tushunilgan. Hozirgi kunda ushbu ta'rifdan tashqari yana bir qancha ta'riflar mavjud.

— «Ishchi kuchi deganda yoshi 16 dan oshgan va shu vaqtda ishlab turgan yoxud faol ravishda ish izlayotgan, yoxud ishdan bo'shaganidan keyin uning xizmatlariga yana murojaat qilishlarini kutadigan xodimlar nazarda tutiladi» — hozirgi amerikalik mehnat iqtisodi yoti tadqiqotchilari ishchi kuchi tushunchasini ana shunday talqin qiladilar;

— O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining «Aholining ish bilan bandligini hisobga olish tizimini takomillashtirish to'g'risida»gi Qarori (2002-yil 31-yanvar, 42-sonli) amalda bo'lgan «Ishchi kuchi tarkibi, iqtisodiy faolligi va ish bilan bandlikdagi maqomi to'g'risidagi ma'lumotlarni tasniflash bo'yicha asosiy uslubiy qoida hisoblanadi. «Ishchi kuchi» tushunchasini tovar va xizmatlar ishlab chiqarish uchun mehnat taklifini ta'minlaydigan hamda ish bilan bandlar va ishsizlardan iborat bo'lgan aholi qismi tushuniladigan «iqtisodiy faol aholi» tushunchasining sinonimi sifatida ishlatilmoqda;

— Xalqaro Mehnat Tashkiloti (XMT) e'lon qilgan materiallarda ishchi kuchi deganda faqat ish bilan band yollanma xodimlar, shuningdek yollanma ish izlayotgan odamlar tushuniladi.

Ana shu ta'riflarda ishchi kuchi deganda, mehnatga qodirlik emas, balki aholi toifalari, ya'ni mehnat uchun inson resurslari tushunchalari birlashtiriladi. Lekin tilga olingan ta'riflarning barchasida aholining turli toifalari ko'rsatilgan. Birinchi misolda bular — muayyan yoshdagi ish bilan bandlar va ishsizlar, **ikkinchisida** — ish bilan bandlarning barchasi va ishsizlarning barchasi, **uchinchisida** — faqat barcha xodimlardir.

Mehnat bozorida xodim ham, ish beruvchi ham biri mehnatni sota olmaydigandek, boshqasi sotib ololmaydigandek ko'rinadi, chunki ayni mehnatning o'zi hali yo'q: mehnat — xodimning ishlashi, uning ishlab chiqarish yoki xizmatlar sohasidagi maqsadga muvofiq faoliyatidir. Biroq gap shundaki, mehnat bozorining ishlash mexanizmi tovar bozorining ishlash mexanizmiga to'la o'xshay olmaydi: mehnat bozori undagi oldi-sotdi obyektining o'ziga xosligi bilan belgilanadigan o'z xususiyatlariga ega bo'ladi. Ko'rib chiqilgan qoidalar munosabati bilan hozirda ham keng ishlatib kelinayotgan «ishchi kuchi qiymati» tushunchasiga e'tiborni qaratamiz. Har qanday nuqtai nazardan

ham uning haqqoniy emasligi ko'rinadi. Mehnatga qodirlik sifatidagi ishchi kuchini xodimning o'zini sotmay turib sotib bo'lmashligi to'g'risida gapirib o'tildi: agar biron bir narsa tovar emasligi sababli sotilmaydigan bo'lsa, uning narxi ham bo'lishi mumkin emas. Ishchi kuchi deganda iqtisodiy faol aholi nazarda tutiladigan bo'lsa, ishchi kuchining qiymati to'g'risida ham so'z yuritib bo'lmaydi. Aholini qanday qilib sotib bo'ladi? Mutlaqo ayonki, bu bema'ni fikr mulohazadir. Demak, ana shu ikkinchi holatda ham «ishchi kuchi qiymati» tushunchasi iqtisodiy ma'noga ega emas. Mehnat bozorida mehnat sotiladi va sotib olinadi, aynan u muayyan narxga ega.

1.3. Mehnat to'g'risidagi nazariyaning rivojlanishi

Atoqli fransuz iqtisodchisi, ishlab chiqarish omillari nazariyasining muallifi Jan Batist Sey (1767—1832) mehnat to'g'risidagi nazariyani rivojlantirishda boshqa yo'ldan bordi. J. B. Seyning ishlab chiqarish to'g'risidagi nazariyasining asosiy qoidalari quyidagilardan iborat:

— boylik — inson foydalana oladigan jami ne'matlardir;

— qiymat buyumga u ilgari ega bo'lmagan foydalilikni baxsh etish bilan yuzaga keladi: foydalilik — buyumning inson ehtiyojlarini qondirish xususiyatidir;

— ishlab chiqarish — buyumlarga qiymat baxsh etib, ularni foydali qiladi. Ishlab chiqarish son-sanoqsiz usullarda amalga oshiriladi, lekin ularning barchasi uch usul: qishloq xo'jaligi, sanoat va savdo bilan cheklanishi mumkin;

— buyumlarga qiymat baxsh etish. Bu ularni tovarga aylantirish odam, kapital va yer bajaradigan ma'lum harakat, ma'lum ish tufayli amalga oshadi. Bu ishlab chiqarish omili deyiladi;

— buyumlar ishlab chiqarishda qatnashadigan odamlar — xodimlarga, korxonaga egalari va yer egalari ajratiladi. Ularning barchasi ishlab chiqaruvchilardir.

— buyum bo'lmagan ne'matlar ishlab chiqaruvchilar ham bo'lishi mumkin (shifokorlar, artistlar, sartaroshlar va boshqalar), ular harakatining foydasi hech qanday buyum bilan bog'lanmaydi, lekin shunday qiymatga ega bo'ladi, undan foydalansa bo'ladi. Buyum bo'lmagan ne'matlar ishlab chiqarilgan zahotiy oq iste'mol qilinadi;

— ishlab chiqarishning barcha qatnashchilari, buyumga foydalilik baxsh etib, uning narxini shakllantirishda qatnashadi va buning uchun daromaddagi o'z ulushini: yer egasi renta tarzida, kapitalist kapital uchun foiz tarzida, korxonaga egasi foyda tarzida, xodim ish haqi tarzida oladi;

— oddiy (malakasiz) xodimning mehnatiga to'lanadigan haq uning o'z oilasini ta'minlashga yetadigan narxdan oshmaydi, chunki uning bajaradigan ishini bajarish uchun odam bo'lishning o'zi kifoya, odam esa tug'ilib, tirikchilik qilish mumkin bo'lgan jamiki joyda tirikchiligini qiladi. Usta-hunarmand

odam (malakali xodim)ning mehnatiga haq to'lash ularni o'qitish sarf-xarajatlarini o'z ichiga oladi;

— kapital yuzasidan olinadigan foiz uni turli yo'nalishlarda ishlatish imkoniyatiga va bozordagi band etilmagan kapitalar miqdoriga bog'liq bo'ladi;

— **yerning narxi va renta cheklanganligi va yollovchilarning unga bo'lgan ehtiyojlari cheklanmaganligi bilan belgilanadi;**

— buyumlarning qiymati bozorda ularga bo'lgan talabga va ularning taklif etilishiga bog'liq bo'ladi.

Boylklarni taqsimlashning ushbu nihoyatda oddiy chizmasi fandagi haqiqiy olg'a siljish bo'ldi. Avvalo u fiziokratlarning chizmasidan ancha aniqroqdir, ularning chizmalariga ko'ra moddiy mahsulotlar ayrim shaxslar o'rtasida emas, balki sinflar o'rtasida muomalada bo'ladi. J.B. Seyning mazkur oddiy chizmasida kapitalistning taqdirlanishini korxonaga egasining taqdirlanishidan osonlikcha ajratish mumkin, A. Smitda bular aralash holda edi. Tadbirkor ko'p hollarda kapitalist bo'lganligi bahonasida shotlandiyalik iqtisodchi deyarli barcha ingliz mualliflarining ibrati bo'yicha ana shu ikki xil taqdirlashni aralastirib yuborgan va «foйда» so'zi bilan uning butun taqdirlanishini belgilagan, uning o'z kapitali yuzasidan oladigan foizini so'zning tom ma'nosidagi foydadan farqlay olmagan.

Moddiy ishlab chiqarish sohasidagi mehnatnigina emas, balki har qanday boshqa foydali mehnatni ham unumli deb topishi, Seyning nazariyasini o'tmishdoshlarining qarashlaridan, shuningdek Rikardo va materialistlarning qarashlaridan farqlab turadi.

Qisqacha xulosalar

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

Iqtisodiy tafakkur qadim zamonlardan buyumlar qiymati yuzaga kelishi sirini tushunib y etishga urinib kelgan. Qadimgi yunon faylasufi Arastuning asarlarida tovarlar qiyoslana olishi muammosi tilga olingan edi. Siyosiy iqtisodning ajralmas qismi bo'lgan mehnat to'g'risidagi fanni rivojlantirishga ingliz iqtisodchi olimi Adam Smit nihoyatda katta hissa qo'shdi.

A. Smitdan keyin iqtisodiyotda bir-biridan tubdan farq qiladigan,

insoniyat tarixiy rivojlanishining borishiga benihoya muhim ta'sir ko'rsatgan ikki yo'nalish: qiymatga oid mehnat nazariyasi va ishlab chiqarish omillari nazariyasi shakllandi.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Mehnat to'g'risidagi iqtisodiy tafakkur Arastudan boshlab to klassik siyosiy iqtisod paydo bo'lgunga qadar qanday rivojlangan?
2. Smitning mehnat to'g'risidagi fanga qo'shgan hissasi nimadan iborat?
3. Keyns fiskal siyosatining mohiyati nimadan iborat?
4. D. Rikardo va K. Marksning qiymatga oid mehnat nazariyasining mazmuni qanday?
5. J. B. Sey mehnat to'g'risidagi fanga qanday hissa qo'shgan?
6. Mehnat to'g'risidagi fan borasida iqtisodiy nazariyaning yangi klassik sintezi nimadan iborat?
7. Mehnat to'g'risidagi fanning rivojlanish yo'nalishiga hissa qo'shgan olimlardan kimlarni bilasiz?
8. Mehnat to'g'risidagi fanning rivojlanishi bo'yicha qanday asosiy g'oyalar mavjud?
9. J.B.Seyning ishlab chiqarish to'g'risidagi nazariyasining asosiy qoidalari nimalardan iborat?
10. Monitaristlar ishlab chiqarish va bandlik darajasini belgilovchi asosiy omillar qaysilar deb hisoblaydilar?

Asosiy adabiyotlar

1. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти (назария ва амалиёт) дарслик Т.; Меҳнат, 2004.
2. Абдурахманов К.Х. и другие. Экономика труда. –М.: «Экзамен», 2004.
3. Агабекян Р.Л., Авагян Г.Л. Современные теории занятости 2-е, перераб., доп. изд. Издательство:Юнити-Дана,2004.
4. Бородкин Л.И., Грегори П., Хлевнюк О.В.Гулаг: Экономика принудительного труда. Издательство: Российская политическая энциклопедия,2005.

Internet saytlari

1. <http://www.cer.uz> – O'zbekiston Respublikasining "Iqtisodiy tadqiqotlar markazi" ning elektron manzili.
2. <http://5ballov.ru> –diplom, dissertatsiya, referat va kurs ishlarining na'muna variantlari veb-sahifasi.
3. www.demoscope.ru - Rossiya FAning inson demografiyasi va ekologiyasi Markazining demografik haftanomasi «Demoskop weekly».
4. www.jhuccp.org/popwel.stm POPLINE - mehnatga oid tadqiqotlar bo'yicha dunyoda eng katta bibliografik axborotlar bazasi.

II BOB

«MEHNAT IQTISODIYOTI» FANINING PREDMETI VA MAZMUNI

2.1. «Mehnat iqtisodiyoti» fanining predmeti, maqsadi va vazifalari

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

«Mehnat iqtisodiyoti» fani nisbatan yangi fanlar guruhiga kiradi. Bu fan «Iqtisodiyot nazariyasi»ning bir bo'limini tashkil etgan bo'lib, u o'tgan asrning 70-yillarida alohida fan sifatida shakllandi⁴. «Mehnat iqtisodiyoti» fani o'z tadqiqotlarida statistik va matematik usullardan keng foydalanadi.

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

«*Mehnat iqtisodiyoti*» fanining predmeti – mehnat jarayonida turli omillar – texnikaviy, tashkiliy, kadrlar yoki boshqa xarakterdagi omillar ta'siri ostida qaror topadigan ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlardir. Bu fan mehnat jarayonini, ya'ni rivojlanishdagi, harakatdagi faoliyatni o'rganadi. Bunday yondashuv tasodifiy narsalarni chiqarib tashlab, asosiy e'tiborni obyektiv va tipik narsalarga qaratish, fanni yanada chuqur o'rganish uchun mehnat munosabatlari sohasidagi to'g'ri dunyoqarashni ifodalash imkonini beradi.

«*Mehnat iqtisodiyoti*» fanining maqsadi - bu ijtimoiy jarayonlarni o'rganish, tahlil qilish, tartibga solish, boshqarish, rejalashtirish va istiqbollashtirish asosida ijtimoiy-mehnat munosabatlarini takomillashtirish bo'yicha xulosa va tavsiyalar ishlab chiqishga o'rgatishdan iborat.

Axborotlar to'plash va tahlil qilish uchun «Mehnat iqtisodiyoti»da quyidagi usullar keng qo'llanadi:

⁴ «Ўзбекистон миллий энциклопедияси». Давлат илмий нашриёти., 2003.

- tenglashtirish va taqoslash;
- guruhlash va kuzatish;
- statistik tahlil;
- faktlar to'plash;
- iqtisodiy-matematik;
- ekspert baholash;
- sotsiologik tadqiqot;
- xulosa chiqarish.

Shuni ta'kidlash zarurki, «Mehnat iqtisodiyoti» doirasida o'tkaziladigan tadqiqotlar ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirishning ilmiy asoslangan dasturlarini ishlab chiqish, xodimlarning mehnat faoliyatiga doimiy hamrohlik qiluvchi ijtimoiy muammolar va ziddiyatlarni hal etish uchun zarur bo'lgan va yetarli darajada ishonchli axborotlarni beradi. Shunday qilib, «Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi», bir tomondan, real mavjud bo'lgan voqelik haqidagi bilimlarni kengaytirishga, ikkinchi tomondan, mehnat sohasida kechadigan yangi aloqalar va jarayonlarni qaror toptirishga ko'maklashadi.

2.2. «Mehnat» haqidagi asosiy tushunchalar

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

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

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

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

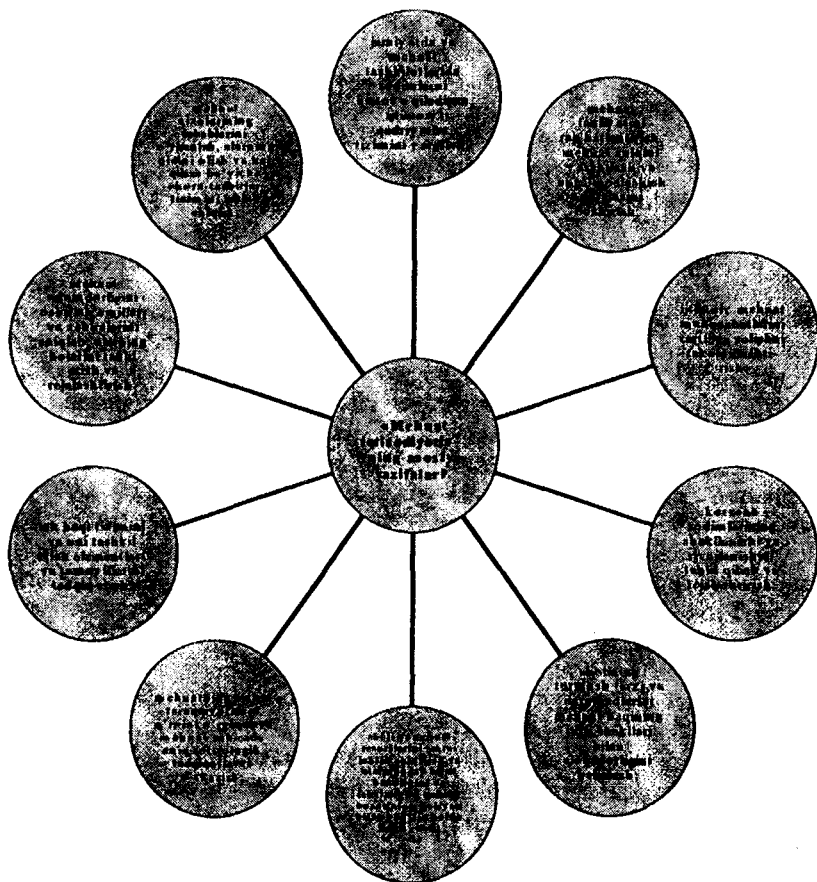
Ish - tabiat va inson tomonidan birlashgan kuchlarning obyektiv natijasidir.

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

Mehnat va ishning miqdori sarflangan vaqt – energiya bilan o'lchansa-

da, ularni bir-biri bilan to'g'ridan to'g'ri tenglashtirish mumkin emas.

Mehnat insonning aqliy-fiziologik faoliyati bo'lib, unga to'g'ri keladigan ish bu jarayonning obyektiv natijasi hisoblanadi. Biror mahsulot ishlab chiqarish uchun sarflangan mehnat va ish miqdorini bir xil o'lchovda, ya'ni kilogrammometrda aniqlanganda ishning miqdori mehnat sarfining bir qisminigina yoki aniqroq qilib aytganda 20-30%, ayrim hollarda esa undan ham ancha kam miqdorini tashkil etishi mumkin. Bajarilgan ishning miqdorini, jamiyat a'zolari tomonidan mehnatning sarflangan miqdoriga tenglashtirish yoki bir xil o'lchovda o'lchash ham noto'g'ri bo'ladi.



2.1-chizma. «Mehnat iqtisodiyoti»ning asosiy vazifalari

Faoliyat jarayonida mexanik harakatlar qilinib katta hajmdagi ish miqdori bajarilishi mumkin, lekin bu faoliyat inson mehnatining mahsuli bo'lganligi uchun mehnatga nisbatan tor va chegaralangan faoliyatdir. Mehnat va ish tushunchasi bir-biri bilan solishtirilganda, ish mehnatning mahsuli degan xulosaga kelamiz. Shu bois uning son va sifat ko'rsatkichlarini tahlil qilish mumkin.

Inson kuch-quvvatining sarflanish darajasi faoliyat turiga va ishlatiladigan mehnat vositalariga bog'liq bo'ladi. Shunday qilib, agar mehnat jarayoni uchta asosiy tarkibiy qismini o'z ichiga oladi:

- xom ashyo materiali (mehnat predmetlari)
- mehnat vositalari;
- jonli mehnat sarflari.

Ana shu uchta tarkibiy qismning o'zaro ta'sir ko'rsatish natijasi mehnat mahsuloti – tabiatning yangi mahsuloti bo'lib, u inson ehtiyojlariga moslashgan bo'ladi. Bular: yig'ib–terib olingan paxta hosili parvarish qilingan chorva mollari, barpo etilgan uy yoki ko'prik, tikilgan kiyim yoki poyabzallardan tashkil topishi mumkin.

2.3. Mehnatning inson va jamiyatning rivojlanishidagi o'rni

Mehnat – boylik manbaidir. U inson faoliyatining birinchi va zarur sharti hisoblanadi. Inson va jamiyat taraqqiyotining tarixi jarayonda mehnatning hal qiluvchi ahamiyatga ega ekanligidan dalolat beradi. Odamlar atrofda tabiatni o'zgartirar ekanlar, o'zlarining o'zgarib borayotgan ehtiyojlari ta'sirida o'z tabiatlarini ham o'zgartiradilar: bilimlarini boyitib, qobiliyatlarini rivojlantiradilar va yangi ko'nikmalar hosil qiladilar.

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

Iqtisodiyotni bozor iqtisodiyoti tamoyillari asosida olib borayotgan mamlakatlarda ishlab chiqarishni rivojlantirish tajribasining ko'rsatishicha, bir xil mahsulot ishlab chiqaradigan korxonalarni birlashtirish, ya'ni ishlab chiqarishni gorizontal holatda bir joyga to'plash bilan bir qatorda ishlab chiqarishni vertikal holatda bir joyga to'plash, ya'ni kombinatlar tarzida, korxonalarni birlashtirish yo'li bilan tashkil etish sodir bo'ladigan bo'lsa, bunda xom ashyoni qayta ishlashning izchil bosqichlari yoki ijtimoiy mehnat taqsimotining turli shakllari bilan bog'liq bo'lgan ishlab chiqarishning ixtisoslashuvi ro'y beradi.

Hozirgi sharoitda mehnat quyidagi xususiyatlari bilan ajralib turadi:

1. mehnat jarayonining intellektual potentsiali ortadi, bu esa aqliy mehnat rolining kuchayishida, xodimning o'z faoliyati natijalariga ongli va ma'suliyat

bilan munosabatda bo'lishining ortishida namoyon bo'ladi;

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

3. mehnat jarayoni ijtimoiy jihatining ahamiyati ortadi. Hozirgi vaqtda mehnat unumdorligining o'sish omillari faqat xodim malakasini yoki uning mehnatini mexanizatsiyalash darajasini oshirish bilangina emas, balki inson salomatligining ahvoli, uning kayfiyati, oiladagi, jamoadagi va umuman, jamiyatdagi munosabatlar bilan ham bog'liqdir. Mehnat munosabatlarining bu ijtimoiy tomoni mehnatning moddiy rag'batlantiruvchi omillarini to'ldiradi va inson hayotida muhim rol o'ynaydi.

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

Mehnatning ijtimoiy–iqtisodiy mohiyatini ifodalovchi umumiy jihatlaridan kelib chiqib, uning serqirraligini ifodalovchi har xil turlarini konkret belgilariga qarab tizimlashtirish kerak bo'ladi.

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

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

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

Mehnat predmeti va mahsuli bo'yicha mehnat turlarining tasnifi mehnatni professional, funksional va tarmoq nuqtai nazaridan farqlashga asoslanadi. Mehnatning professional belgisiga ko'ra, ilmiy yoxud tadqiqotchilik,

muhandislik, boshqaruv, ishlab chiqarish, ma'rifiy, tibbiy va boshqa turlarini, ajratib ko'rsatish mumkin. Funktsional belgisiga ko'ra, mehnat turlari ularning qay maqsadga yo'naltirilgani, tatbiq etilish sohasi va xo'jalik faoliyati iqtisodiy turkumidagi funktsional rolga bog'liq holda tarkibiy qismlarga ajratiladi. Uch bosqich – ishlab chiqarish, taqsimot va iste'molni bo'lib ajratuvchi ma'muriy – rejalashtirish tizimida amal qilinganidan farqli o'laroq, bozor iqtisodiyoti sharoitida iqtisodiy turmushning tarkibi tubdan o'zgaradi.

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

- **ehtiyajlarni qondirish usuli** (bu mehnatning birinchi va eng muhim funktsiyasi bo'lib, insonning ijtimoiy turmushi ana shundan boshlanadi);
- **ijtimoiy boylikning yaratuvchisi** (bu shunday faoliyatki, uning yordamida inson o'z ehtiyojlarini qondiradi, o'zi bilan tabiat o'rtasidagi moddalar almashinuvini bevosita ifodalaydi, tartibga soladi, nazorat qiladi);
- **jamiyat ijodkori va ijtimoiy taraqqiyot omillari** (mehnat ehtiyojlarni qondirish va boylik yaratish bilan butun ijtimoiy taraqqiyotga asos bo'ladi - jamiyatning ijtimoiy qatlamlarini va ularning o'zaro hamjihatligi asoslarini shakllantiradi);
- **insonning yaratuvchisi** (inson kishilar hayotining barcha boyliklarini yaratib, ijtimoiy taraqqiyot subyekti sifatida maydonga chiqadi, umuman, jamiyatni mehnatga jalb qilib, o'z-o'zini ham rivojlantirib boradi, bilim va kasb malakalarini egallaydi, muomala va o'zaro yordam ko'nikmalarini shakllantiradi).

Mehnat mazmuni – xodimning mehnat predmetlari va vositalari bilan o'zaro munosabatga kirishuvidir. Masalan, tikuvchi tikuv mashinasida foydalangan holda gazlama bilan ishlaydi, oshpaz taom tayyorlashda oziq-ovqat xom ashyosi va mahsulotlaridan, shuningdek, o'zi uchun zarur bo'lgan pishirish jihozlaridan, gaz plitasidan foydalanadi. Mehnat mazmuni quyidagi belgilar bilan xarakterlanadi: mehnatning murakkabligi; xodimning kasbga yaroqliligi; xodimning mustaqillik darajasi. Aytib o'tilgan belgilarni batafsilroq qarab chiqamiz.

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

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

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

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

Mehnat mazmunining ikkinchi belgisi – xodimning kasbga yaroqliligidir. Uning mehnati natijalariga ta'siri insonning qobiliyatlari, unda genetik iqtidorlarning shakllanishi va rivojlanishi, kasbni to'g'ri tanlash, kadrlarning rivojlanishi va ularni tanlash shartlari bilan bog'liqdir. Kasbiy tanlashda kasbga yaroqlilikni aniqlashning maxsus usullari, masalan, profессиografiyaning ahamiyati katta.

Mehnat mazmunining uchinchi belgisi – xodimning mustaqillik darajasi bo'lib, u mulkchilik shakli bilan bog'liq tashqi cheklanishlarga ham, shuningdek, ishning murakkablik miqyosi va darajasi taqozo etuvchi ichki cheklanishlarga ham aloqadordir. Javobgarlik darajasini oshirganda qarorlar qabul qilishda cheklashlarning kamayishi harakatlarning ko'proq erkin bo'lishini, ijodkorlikni va muammolarni hal etishga norasmiy yondashish imkoniyatini bildiradi. Har qanday erkinlik kabi mustaqillik darajasining ortishi ham hamma narsani bemalol qilish mumkinligini bildirmaydi. Xodimning mustaqilligi rivojlangan shaxsning o'z-o'zini anglash darajasi mezonini, ish natijalari uchun javobgarlik choralari anglatadi.

Hozirgi vaqtda mehnat taqsimotining u yoki bu shakli sof holda qo'llanadigan kasbni aytish qiyin, mazkur kasbda faqat u yoki bu shaklning ustunligi haqidagina gapirish mumkin. Masalan, yuk tashuvchining mehnati oddiy, jismoniy, bir xildagi mehnatdir, u jonli mehnat ham, buyumlashgan mehnat ham bo'lishi mumkin. O'qituvchi mehnati uchun aqliy, jonli va ijodiy mehnat xosdir. Ko'pchilik kasblarni mehnat taqsimoti shakllari bo'yicha aralash mehnat deb atash mumkin. Bunday mehnatga sotuvchining, iqtisodchi va menejerning mehnatini kiritish mumkin.

Ko'rsatib o'tilgan mehnat taqsimoti shartli hisoblanadi. Biroq u mazkur kasbdagi xodim mehnatiga haq to'lash o'lchovini aniqlashga uning mehnat hissasi va jamiyatda tutgan roli mezonidan kelib chiqib to'g'ri yondashish imkonini beradi.

Mehnat mazmunini tahlil qilish vaqtida mehnat jarayonida quyidagi **funksiyalar** amalga oshirilishi hisobga olinadi:

- zarur mehnat operatsiyalari tizimining maqsadi va uni tayyorlash bilan bog'liq bo'lgan **mantiqiy funktsiya**;
- **ijro etuvchilik funktsiyasi** - ishlab chiqaruvchi kuchlarning holatiga

bog'liq ravishda mehnat vositalarini turli usullar bilan harakatga keltirish va mehnat predmetlariga bevosita ta'sir ko'rsatish;

- **qayd etish va nazorat qilish funksiyasi** - texnologiya jarayonini, belgilangan dasturni bajarishning borishini kuzatish;
- **tartibga solish funksiyasi** - berilgan dasturni tuzatish, unga aniqlik kiritish.

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

Mehnat xususiyatini belgilovchi ishlab chiqarish munosabatlari tizimining asosiy elementlari quyidagilardir:

- mehnatkashlarning ishlab chiqarish vositalariga munosabati, ishlab chiqarish vositalarining mulkchilik shakli;
- bevosita ishlab chiqaruvchilar amalga oshirayotgan mehnatning maqsadi, shaxs mehnati bilan jamiyat umumiy mehnati o'rtasidagi bog'liqlik (mehnatning ijtimoiy tabiati namoyon bo'lish shaklini ifodalaydi);
- ijtimoiy guruhlar (sinflar)ning ishlab chiqarish vositalariga munosabatlari, xodimlarning tayyorgarlik darajasidagi va ularning ishlab chiqarish jarayonida xilma-xil funksiyalarni bajarishidagi farqlar taqozo qilgan mehnatdagi ijtimoiy tafovutlar darajasi. Ishlab chiqarish usulining bu tomonlari, o'z navbatida, ishlab chiqaruvchilarning o'z-o'zining mehnatiga munosabatini, mehnat mahsulotlarini taqsimlash munosabatlarini, shuningdek, jamiyatdagi mehnatni tashkil etish usulini belgilaydi.

Qisqacha xulosalar

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

Mehnat – insonning biron bir maqsadga muvofiq ijtimoiy foydali faoliyatidir.

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

Mehnat mazmuni – xodimning mehnat predmetlari va vositalari bilan o'zaro munosabatga kirishuvidir.

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

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. «Mehnat» tushunchasining mazmuni va mohiyati nimadan iborat?
2. Ўзбекистон миллий энциклопедияси”. Давлат илмий нашриёти., 2003 йил. 5-том 630-635 бетлар. Ish tushunchasi va uning mehnat tushunchasi bilan bog'liqlik darajasi nimalarda namoyon bo'ladi?
3. Mehnat jarayonining oddiy tarkibiy elementlari nimalardan iborat?
4. Mehnat predmetlari va ijtimoiy munosabatni o'zgartirish jarayoni bo'lgan mehnatning mohiyati nimada?
5. Mehnatning mazmuni, xarakteri va elementlarini, ishlab chiqarish munosabatlarining vujudga kelishi va rivojlanishida mehnatning rolini ta'riflab bering.
6. Mehnat mazmunan qanday ijtimoiy funksiyalarini bajaradi?
7. Mehnat mazmunining qanday belgilari mavjud?
8. Mehnat reduksiyasi deb nimaga aytamiz?
9. Mehnat qanday funksiyalarni bajaradi?
10. Hozirgi sharoitda mehnat qaysi xususiyatlari bilan ajralib turadi?

Asosiy adabiyotlar

1. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. Дасрлик (назария ва амалиёт) –Т.: “Меҳнат”, 2004.
2. Волгин Н.А. Экономика труда: социально-трудовые отношения
Издательство: Экзамен, 2004.
3. Генкин Б. Экономика и социология труда: Учеб. для вузов
Издательство: Норма, 2005.
4. Казанцев А.К., Крупанин А.А. Экономика труда
Издательство:Инфра-М, 2005.
5. Подолинский А.Д. Труд человека и его отношение к
распределению энергии. Издательство:Белые альвы, 2005.

Internet saytlari

1. <http://www.economyfaculty.uz> – “Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi” kafedrasi sayti mavjud bo'lgan veb-sayt
2. <http://economics.com.ua> – mehnat iqtisodiyotiga taalluqli bo'lgan ma'lumotlar veb-sayti
3. <http://www.cer.uz> – O'zbekiston Respublikasi “Iqtisodiy tadqiqotlar markazi” ning elektron manzili.
4. <http://economics.com.ua> – mehnat iqtisodiyotiga taalluqli bo'lgan ma'lumotlar veb-sayti
5. <http://5ballov.ru> –diplom, dissertatsiya, referat va kurs ishlarining na'muna variantlarini o'zida qamrab olgan veb-sahifa.

III BOB

MEHNAT JARAYONLARINI TASHKIL ETISH

3.1. Mehnat jarayonini tashkil etishning mohiyati va asoslari

Mehnat faoliyati deganda insonning biror mehnat turi bilan band bo'lishi tushuniladi. Bunga ilmiy va pedagogik faoliyat, ishlab chiqarish va boshqaruv faoliyati, tadbirkorlik va tijorat faoliyati va boshqalar misol bo'lishi mumkin. Keng mazmundagi «faoliyat» tushunchasini mehnatga nisbatan tatbiq etilganda u ana shu mehnat predmetiga ta'sir ko'rsatish faolligi darajasini va bunda sarflanadigan aqliy intellektual kuch-g'ayrat darajasini o'zida aks ettiradi. Mehnat faoliyati tushunchasini bunday talqin qilish ilmiy-texnikaviy, ishlab chiqarish, iqtisodiy va ijtimoiy vazifalarni hal qilishga har tamonlama, faol yondashish (a'nanaviy amaliyotga nisbatan), undan yanada kengroq foydalanish imkonini beradi.

Mehnat faoliyati insonning hal qilinadigan vazifalar va bajariladigan ishlari yig'indisidan tashkil topadi.

Mehnat faoliyatining mohiyatini umumlashgan hamda konkret shaklda olib qaraladigan bo'lsa, u bir-biri bilan bog'liq ikki muhim vazifani hal qilishning obyektiv zarurati bilan belgilanadi. Bu vazifalardan biri - odamlarning moddiy mehnat elementlari bilan o'zaro harakatga kirishuvini aniqlashdan iborat bo'lsa, ikkinchisi - birgalikda yoki o'zaro bog'langan faoliyat qatnashchilari o'rtasidagi munosabatlar shakllanishidan iboratdir. Xuddi mana shu narsa mehnat faoliyatini tashkil etish predmeti hisoblanadi. Buning mohiyati mehnat faoliyatini tashkil etish vazifasiga (keng ma'noda olganda) mehnat subyektini (ayrim xodim yoki mehnat jamoasi) aniqlash, uni zarur mehnat predmetlari va vositalari bilan ta'minlash, qulay mehnat sharoitlarini yaratib berish, mehnat (ishlarini bajarish) jarayonlarini tashkil etish, mehnatga haq to'lash kabi masalalarni o'rganish bilan bog'liqdir.

Mehnat faoliyatini tashkil etish nazariyasi va amaliyotini o'rganish masalasini yuqorida qabul qilingan tarzda talqin qilish tashkilot va tizimning asosiy kategoriyalarini, shuningdek, ular bilan bog'langan mehnat taqsimoti va kooperatsiyasi, tashkiliy tuzilmalarning qurilishi kabi muammolarini qarab chiqishni talab etadi.

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

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

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

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

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

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

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

Ma'lumki, tashkil etish («tashkilot») tushunchasining kelib chiqishi lotincha "*organiso*" - "kelishgan shaklni ma'lum qilaman" degan so'zlar bilan bog'liqdir. Bu bilan tashkil etish, ayni vaqtning o'zida funksional va nazariy jihatlardan muayyan maqsadga erishish yoki muayyan vazifani hal qilish tizimini yaratish va takomillashtirish sohasidagi ongli faoliyatning jarayoni va natijasidir. Inson faoliyatining barcha sohalarida tashkil etishning roli ana shundan iborat bo'lib, bu hol tashkil etishga tadqiqot va ishlanmalar predmeti sifatida e'tiborni jalb etadi.

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

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

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

Samarali mehnatni ta'minlashning muhim shartlaridan biri, Prezident Islom Karimov ta'kidlaganidek: «Barcha islohotlarning iqtisodiy, demokratik, siyosiy islohotlarning asl maqsadi insonga munosib turmush va faoliyat sharoitlarini vujudga keltirishdan iborat»⁵.

Asosiy e'tiborni odamlarga qaratish korxonalar manfaatlarini kamsitish deb tushunilmaydi, chunki faqat odamlargina korxonalar muvaffaqiyatini ta'minlay oladilar. Buning uchun ular barcha narsalar bilan ta'min etilgan bo'lishlari lozim.

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

3.3. Mehnat taqsimoti va kooperatsiyasi

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

Mehnat taqsimotining asosiy ustunliklaridan biri shundaki, bunda ishchi ishning ma'lum bir turida chuqur ixtisos topadi, shu ishning bajarilish texnikasi va tartibni puxta egallab oladi, zarur ko'nikmalarni kasb etadi, ish usul va uslublarini yanada takomillashtiradi. Bunda maxsus asbob va uskunalar ishlatiladi. Bundan tashqari mehnat taqsimotida xodimlarni ish jarayoniga tayyorlash ham osonroq bo'ladi.

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

⁵ *Каримов И.А.* Ўзбекистон иқтисодий ислохотларни чуқурлаштириш йўлида. — Т. «Ўзбекистон», 1995.

Umumiy mehnat taqsimotiga kishilar faoliyatining ishlab chiqarish va noishlab chiqarish sohaları o'rtasidagi mehnat taqsimoti, bu sohalar orasida esa, sanoat, qishloq xo'jaligi, transport, aloqa, savdo, xalq ta'limi, fan, davlat boshqaruvi, madaniyat va hokazolar o'rtasidagi mehnat taqsimoti kiritiladi. Ana shu sohalar o'rtasida xodimlarning taqsimlanishi umumiy mehnat taqsimoti va jamiyatning ayrim mamlakat va uning mintaqasi ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishi jarayonidagi o'zgarishlar tasnifi bo'lib xizmat qilishi mumkin.

Xususiy mehnat taqsimoti umumiy mehnat taqsimotining sohalar va tarmoqlar ichidagi taqsimotini nazarda tutadi. Masalan, sanoat tarmoqlari, kichik sohalar, birlashmalar, ayrim korxonalariga bo'linadi; qishloq xo'jaligi dehqonchilik va chorvachilikka, ular ichida esa ixtisoslashtirilgan tarmoqlarga (g'alla, paxta, kartoshka yetishtirish, bog'dorchilik, go'sht, sut, jun yetishtirish va shu kabilarga) bo'linadi. Sanoatda bo'lgani kabi qishloq xo'jaligida ham xususiy mehnat taqsimotining pirovard bosqichi ixtisoslashtirilgan ayrim korxonaga hisoblaniladi. Bu xildagi xususiy mehnat taqsimoti noishlab chiqarish sohasining har qanday tarmog'ida: xalq ta'limida, tibbiyotda, davlat boshqaruvi va hokazolarda mavjuddir.

Ayrim mehnat taqsimoti ishlar va mehnat funksiyalarining ayrim korxonaga yoki alohida tashkilot xodimlari o'rtasida: sexlar, uchastkalar, brigadalar, zvenolar, ayrim ijro etuvchi xodimlar bo'yicha, shuningdek, ularning kasbmalaka guruhlari o'rtasida taqsimlanishini nazarda tutadi. Mehnat taqsimotining bu turi ancha murakkab va muhim bo'lib, unda muayyan mehnat jarayonlari alohida mehnat taqsimoti doirasida sodir bo'ladi; iqtisodiy natijalar ham ana shu darajada amalga oshiriladi: ijrochilarning ixtisoslashuvi va ular kasb mahoratining ortishi, ixtisoslashgan yuqori unumli asbob-uskunalarining tatbiq etilishi, mehnat unumdorligining ortishi. Mubolag'asiz shuni aytish mumkinki, barcha darajalardagi mehnat taqsimotisiz hozirgi zamon texnikasi va ijtimoiy-iqtisodiy taraqqiyot bo'lishi mumkin emas.

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

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

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

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

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

Kasbiy mehnat taqsimoti ishchilarning kasbiy ixtisoslariga qarab amalga oshiriladi va ish joyida u yoki bu kasb (ixtisos) bo'yicha ish bajarishi nazarda tutiladi. Har bir tur ishning hajmiga qarab ishchilarga bo'lgan talabni - sex, uchastka, ishlab chiqarish, korxonalar, birlashma va hokozolar uchun kasblar bo'yicha talab qilinadigan ishchilar sonini belgilash mumkin.

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

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

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

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

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

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

Ixtisoslashtirilgan sexlarning sexlararo kooperatsiyasi. Bunda korxonadagi bir necha sex jamoasining bir xil ishlab chiqarish jarayonida yoki turli bo'lsa-da, bir-biri bilan bog'liq ishlab chiqarish jarayonlarida rejali ravishda va birgalikda ishtirok etishi tushuniladi.

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

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

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

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

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

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

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

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

Mehnat taqsimoti va kooperatsiyasi jarayonlarining o'zgaruvchanligi texnika, texnologiya va ishlab chiqarishni tashkil etishdagi o'zgarishlarga, shuningdek, ishlab chiqarish miqyoslariga bog'liq. Donali va kichik seriyali ishlab chiqarishda mehnat taqsimotining yiriklashgan shakllari - ashyoli va detalli shakllar ustun, tayyor buyum yoki detal to'la-to'kis bitta ish joyida bitta yoki bir nechta keng ixtisosli ijrochilar tomonidan tayyorlanadi. Bunda universal uskunalar ishlatiladi, ishchilar esa yuqori malakali va yetarli darajada keng ixtisosli bo'lishi kerak.

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

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

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

Mehnat taqsimoti va kooperatsiyasining har qanday shakllarida ijrochilar samarali, yuqori unum bilan ishlashining zarur sharti ish o'rinlarini tashkil etish va ularga xizmat ko'rsatishdir. Ish o'rni har qanday ishlab chiqarish va mehnat jarayonining birinchi bo'g'ini, bo'lib, aynan unda ishlab chiqarish jarayoni uchta elementining hammasi: mehnat ashyolari, mehnat vositalari va ishchi kuchi, ya'ni ijrochi xodimning jonli mehnati yaxlitlashadi, yangi

iste'mol qiymatlari, mehnat mahsulotlari yaratiladi. Shuning uchun ham ish o'rinlarini tashkil etishga katta e'tibor beriladi.

Ish o'rnini - ishlab chiqarish makonining bir qismi bo'lib, unda barcha asosiy va yordamchi texnologiya uskunalari, moslamalar, asboblari, ish mebellari va maxsus qurilmalar joylashgan bo'ladi va ular muayyan turdagi ishlarni bajarish uchun mo'ljallangan bo'ladi. Ish o'rnini ichida ish zonasi ajratiladi, bu uch o'lchovli makon bo'lib, uning doirasida xodimning barcha asosiy mehnat harakatlari amalga oshiriladi. Bu zona ish o'rnining eng faol qismi hisoblanadi va uni tashkil etishga alohida talablar qo'yiladi: insonning antropometrik va biomexanik parametrlariga mos kelishi, fiziologik jihatdan oqilona ish vaziyatini, tana a'zolarining mehnat ashyolariga, asbob yoki mashinalar va mexanizmlarni boshqarish organlariga yetishi, shuningdek, mehnat harakatlarining xavfsizligini va mehnat sharoitlarining zararsizligini kafolatlash kerak. Ish o'rnini va ish zonasini tashkil etishga qo'yiladigan talablar fanning maxsus tarmog'i - «Ergonomika» tomonidan ishlab chiqiladi. Bu fanning vazifasi - insonning mehnat jarayonlaridagi funksional imkoniyatlarini o'rganish va eng maqbul mehnat sharoitlarini yaratish yuzasidan tavsiyanomalar ishlab chiqishdir. Bu sharoitlar asbob - uskunalar, mehnat sharoitlari va texnologiyaning tuzilishi inson organizmining psixofiziologik xususiyatlariga mos kelishini ta'minlaydi.

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

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

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

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

Ish o'rnini rejalashtirish deganda ishlab chiqarishning o'zaro bir-biri bilan funksional jihatdan bog'langan barcha vositalari, mehnat buyumlari va xodimning o'zi uch o'lchovli makonda maqsadga muvofiq joylashuvi tushuniladi. Bunda mehnat vositalari va buyumlarning joylashuvi ikkita asosiy talabga javob berishi lozim: bir tomondan, ish joyida hamma narsaning bir yerda to'planib qolishiga, ikkinchi tomondan, ortiqcha harakatlarga mehnat buyumlari, jihozlar va tayyor mahsulotlar orasida u yoqdan bu yoqqa yurishlarga barham berilishi kerak. Mehnat vositalari va buyumlarini joylashtirish qoidalarining buzilishi, odatda, ish vaqtining unumsiz sarf etilishiga va xodim kuch-g'ayratining bekor ketishiga, u ertaroq charchab qolishi va mehnat unumdorligining pasayishiga olib keladi. Ish o'rnini oqilona rejalashtirishni ta'minlash uchun quyidagi tamoyillarga rioya qilinishi zarur:

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

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

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

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

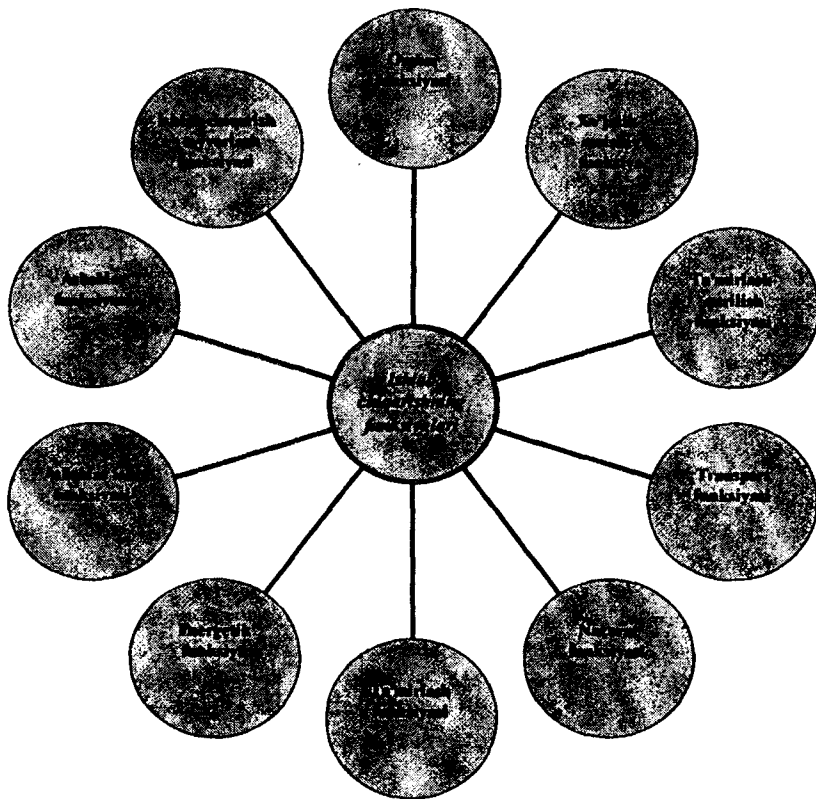
- ish zonasining yaxshi ko'zga tashlanishini, mehnat qurollari, asbob, mexanizm va priborlarning yaxshi boshqarilishini ta'min etmog'i darkor;

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

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

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

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



3.1-chizma. Ishlab chiqarishning funksiyalari

Xizmat ko'rsatish tizimi – bu, asosiy ishchilarning ish o'rinlarini uzoq vaqt mobaynida - bir smenadan tortib to bir haftagacha, hatto bir yilgacha yuqori unumli, bir maromda ishlash uchun zarur bo'lgan barcha kerakli narsalar bilan ta'minlaydigan yordamchi ishlarni bajarish sohasidagi butun bir tadbirlar majmuidir. Rivojlangan yirik va yaxshi tashkil etilgan ishlab chiqarishda xizmat ko'rsatishning quyidagi o'nta funksiyasi mavjud. (3.1-chizma)

Ishlab chiqarishning funksiyalari:

1. **Ishlab chiqarish** - tayyorlash funksiyasi. Unga ishlarni ish o'rinlari bo'yicha taqsimlash, xom ashyo va materiallarni butlash, texnik va iqtisodiy hujjatlar (chizmalar, sxemalar, naryad-topshiriqlar va shu kabilar) bilan ta'minlash, shuningdek, turli yordamchi materiallar ishlab chiqarish kiradi. Asosiy ishlab chiqarishning muvaffaqiyati ham ko'p jihatdan yaxshi tayyorlashga bog'liq.

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

3. **Asboblarning ishi funksiyasi.** Ishlatiladigan asbob-uskunalar qanchalik murakkab bo'lsa, sozlash funksiyasining roli shunchalik ko'proq seziladi. Dastlabki sozlash, yangi yoki tuzatilgan jihozni o'rnatish, moslash, to'g'rilash, ishlashini nazorat qilishdan iborat. qayta sozlash - yangi texnologiyaga va yangi mahsulot ishlab chiqarishga o'tishda jihozlarni almashtirish va tartibga solishdan iborat; qisman sozlash - asbob-uskunalar ishida paydo bo'lgan kamchiliklarni, moslamalar va jihozlardagi ayrim nosozliklarni tugatishni bildiradi.

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

5. **Ta'mirlash funksiyasi.** Asbob-uskunalarini joriy ta'mirdan chiqarish va profilaktik xizmat ko'rsatishdan, shuningdek, tayyor holda olinmaydigan ehtiyoq qismlarni tayyorlash yoki tiklashdan iborat.

6. **Nazorat funksiyasi.** Mahsulot yoki ishlar sifatini muntazam ravishda nazorat qilib borishni, shuningdek, chetdan olinadigan xom ashyo, materiallar va chala mahsulotlar yoki butlovchi buyumlarni qabul qilish, sinab ko'rish va tahlil etishni ta'minlaydi. Uning muhim vazifasi hisobga olish, tahlil etish, mahsulot yaroqsizligining oldini olishdir.

7. **Transport funksiyasi.** Uning asosiy vazifasi - xom ashyo, material, chala mahsulotlar va butlovchi buyumlarni ish o'rinlariga yetkazib berish, mehnat buyumlarini ish o'rinlari, uchastkalar va sexlar o'rtasida tashish, tayyor mahsulotni ombor yoki iste'molchilarga yetkazish, shuningdek, ishlab chiqarish chiqindilarini tashishdir. Bundan tashqari, transport funksiyasiga ortish-tushirish ishlari va omborlardagi ishlar ham kiradi.

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

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

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

3.5. Mehnatni tashkil etishda mehnatni normalashning ahamiyati

Mehnatni tashkil etishda uni normalash katta rol o'ynaydi. Mehnatni normalarsiz, ya'ni (miqdori va sifatini) biror hajmdagi ish yoki operatsiyalarni bajarish uchun zarur bo'lgan mehnatni belgilamay turib, uni tashkil etib bo'lmaydi.

Mehnatni normalash eng samarali mehnat usuli va usullarini tanlashda, mehnat taqsimoti va kooperatsiyasining eng yaxshi shakllarini ish joylarini tashkil etish va ularga xizmat ko'rsatishning ratsional tizimini belgilashda qo'llaniladi. Mehnatni normalash – bu, ishlab chiqarishni boshqarish sohasidagi iqtisodiy faoliyatning muhim turi bo'lib, uning yordamida zarur mehnat xarajatlari belgilanadi, uning natijalari aniqlanadi, turli toifadagi xodimlar mehnatining kooperatsiyasi amalga oshiriladi, ular ish o'rinlariga qo'yiladi. Ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etish ehtiyojlaridan kelib chiqib, mehnat normalari turli ko'rinishlarda namoyon bo'ladi. Mehnat normalarining barcha turlari orasida asosiysi - vaqt normasi bo'lib, uning vositasida mehnatni tashkil etish ehtiyojlari uchun boshqa (hosila) normalar: mahsulot ishlab chiqarish normasi (ish davri davomiyligini vaqt normasiga bo'lish bilan aniqlanadi); xizmat ko'rsatish normasi (xizmat ko'rsatiladigan ishchilar soni bilan ifodalanadi); xizmat ko'rsatish soni normasi (biron bir stanok, agregat yoki potok liniyasiga xizmat ko'rsatish uchun zarur bo'lgan ishchilar soni bilan ifodalanadi); boshqaruvchanlik normasi (ishlab chiqarishning muayyan rahbariga bo'ysinuvchi xodimlar soni bilan ifodalanadi).

Mehnat normalari xodimlarning ish bilan band bo'lish darajasini belgilaydi, ish vaqtidan samarali foydalanish darajasiga, mehnat intizomi holatiga ta'sir ko'rsatadi, ishning ratsional sur'ati va ritmini belgilashga yordam beradi. Mehnat normalari, xodimlar sonini, ularning mehnatiga to'lanadigan ish haqi miqdorini belgilashga asos bo'ladi.

Yuqorida ta'kidlanganlarning hammasi mehnatni tashkil etishning barcha yo'nalishlari bo'yicha ko'riladigan tadbirlarni ishlab chiqish va joriy qilishda mehnatni normalashning yetakchi roli borligini ko'rsatadi. Bu ishni faqat normalarni ishlab chiqish usullarini yaxshilashdan, ularning asoslilik darajasini oshirishdan, normalashtiriladigan ish sohasini kengaytirishdangina iborat qilib qo'yish noto'g'ri. Mehnatni normalashni takomillashtirish sanoat korxonalarini xodimlarining mehnatini tashkil etishni yaxshilash vositasi bo'lmog'i lozim. Mehnat normalari mehnatni tashkil etishning muhim yo'nalishlaridan biri bo'lib, uni takomillashtirishning ikki muhim vazifasini belgilab berdi. Bu vazifaning birinchisi normalashni tatbiq qilish sohasini barcha choralar bilan kengaytirib, unga barcha ishchi, muhandis-texnik xodimlar va xizmatchilar mehnatini kiritish kerak. Bu vazifaning ikkinchisi esa, normalashning ilmiy va amaliy darajasini yuksaltirishni ko'zda tutadiki, normalar mehnatni tashkil etishni keng joriy qilish ishiga katta yordam ko'rsatsin.

Mehnatni normalashni takomillashtirish, uning ilmiy-amaliy darajasini yuksaltirish va tatbiq qilish sohasini kengaytirish g'oyat katta ahamiyatga ega, chunki hali ayrim korxonalarda tajriba-statistik normalar salmog'i katta bo'lib, bu normalar chuqur tahlil asosida ishlab chiqilgan emas. Holbuki, ishlovchilar soni va tizimini to'g'ri belgilash, ularni to'g'ri joy-joyiga qo'yish, moddiy va ma'naviy rag'batlantirishning eng muvofiq shakllarini tanlash ilmiy jihatdan asoslangan normalashga bog'liqdir.

Mehnat sarfining har jihatdan asoslangan normalaridan foydalanish korxonada ish kuchlarini to'g'ri joy-joyiga qo'yish bilan bog'liq bir qancha masalalarni hal etishda katta ahamiyat kasb etadi. Bunday masalalar jumlasiga, masalan, quyidagilar kiradi:

- **ish hajmini e'tiborga olib xodimlarni individual tartibda ish joylariga qo'yish va ish uchastkalarini belgilash.** Bunda har bir ishchi butun ish kunida ish bilan ta'min etiladi;

- **kasblar o'rindoshligi masalasi.** Buni hal etish uchun dastlab o'rindoshlik bilan qilinadigan ishlar mehnat sarfining asosli normalaridan foydalanish, ish kunining har xil paytlarida xodimlarning asosiy ish bilan band bo'lish darajasini o'rganish asosida belgilab chiqish talab etiladi;

- **ko'p stanokda ishlash masalasi.** Buni hal etish uchun mehnat operatsiyalarini bajarishda qo'l va mashina bilan qilinadigan ishlarga sarf bo'ladigan vaqt nisbatlarini ham, ish kuni davomida ishchining ish bilan band bo'lish, uskunalarining esa ishlab turish darajasini ham xronometrik va ish kunini boshdan-oyoq tinmay kuzatib borish yo'li bilan sinchiklab o'rganish talab qilinadi;

- **ishlab chiqarish brigadalarini tuzish masalasi.** Buning uchun dastlab brigadaga yuklanadigan ishning miqdor va sifat tizimi o'rganiladi, kasb va malaka jihatidan qancha ishchi talab qilinishi belgilanadi, so'ngra brigada a'zolariga ishning to'g'ri taqsim qilinganligi, ish kuni davomida uskunalardan to'la va to'g'ri foydalanishi tekshiriladi. Bu masalalarning hammasi mehnat sarfining asosli normalari hamda ish kunini boshdan-oyoq kuzatib borish va xronometraj usuli yordamida muvaffaqiyatli hal etilishi mumkin.

Yuqorida ta'kidlanganlardan kelib chiqib, mehnatni normalash mehnatni tashkil etishga jiddiy ta'sir ko'rsatadi, degan xulosa chiqarish mumkin.

Qisqacha xulosalar

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

Mehnat taqsimoti va kooperatsiyasining har qanday shakllarida xodim samarali ishlashining zarur sharti ish o'rinlarini tashkil etish va ularga xizmat ko'rsatishdan

iborat. Shuni hisobga olish zarur, kishilarning hech qanday birgalikdagi mehnatini ularning qo'yilgan maqsadga erishish yo'lidagi mehnat amallari va sa'y-harakatlarini birlashtirmasdan turib amalga oshirish mumkin emas.

Mehnatni normallashtirish mehnatni tashkil etish jarayoniga bevosita ta'sir ko'rsatadi.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Mehnatni tashkil qilish tushunchasining mohiyati nimalardan iborat?
2. Mehnat faoliyatini tashkil etishning asoslari nimalardan iborat?
3. Mehnat taqsimoti deganda nima tushuniladi?
4. Jamiyatda mehnat taqsimotining qanday turlari mavjud?
5. Korxonadagi mehnat taqsimotining asosiy ko'rinishlarini sanab o'ting va qisqacha tavsiflab bering.
6. Korxonada mehnat kooperatsiyasini takomillashtirishning asosiy yo'nalishlarini bayon qiling.
7. Mehnat taqsimotining optimal chegaralari qanday va nima sababdan ularni aniqlash zarur?
8. Ish o'rinlarini oqilona rejalashtirishni ta'minlash uchun qaysi tamoillarga rioya qilish mumkin?
9. Xizmat ko'rsatish tizimi nima?
10. Mehnatni normalash deganda nimalarni tushunasiz?

Asosiy adabiyotlar

1. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. Дасрлик (назария ва амалиёт) —Т.: “Меҳнат”, 2004.
2. Бородина В.В. Нормирование труда: Учебно-практическое пособие. Издательство: М: ИД Городец, 2005.
3. Назаров А.Ш. Меҳнатни ташкил этиш ва нормалаш. -Т.: ТДИУ, 2004.
4. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. -М.: “Норма”, 2005.

Internet saytlari

1. <http://www.economyfaculty.uz> — “Mehnat iqtisodiyoti va sotsiyaologiyasi” kafedrasini sayti mavjud bo'lgan veb-sayt
2. <http://economics.com.ua> — mehnat iqtisodiyotiga taalluqli bo'lgan ma'lumotlar veb-sayti
3. <http://www.bearingpoint.uz> — “O'zbekiston iqtisodiyoti” qo'llanmasining veb-sayti
4. <http://goldenpages.uz> — iqtisodiyotning eng so'nggi yangiliklari.

BOZOR XO'JALIGI TIZIMIDA MEHNAT BOZORI

4.1. Mehnat bozori: tushunchalari va ijtimoiy-iqtisodiy mohiyati

Globalizatsiya sharoitida moddiy resurslarni mamlakatlararo taqsimlanishiga mos ravishda mehnat resurslari taqsimlanganligi sababli jahon mehnat bozori tez rivojlanadi. Mehnat bozorida kelgindilar taklifi tez o'sadi, narx arzonligidan unga taklif ham ortadi. Ma'lumotlarga ko'ra, 2000-yilda Yer yuzida o'zi tug'ilgan yurtida ishlamaydiganlar soni 80 mln. nafardan ziyod bo'lgan. Xalqaro mehnat bozori kengayishi rivojlangan mamlakatlarda o'zga millat diasporasi o'sishiga olib keladi. Masalan, 2002-yilda AQSHdagi xitoyliklar 15 mln. bo'lgan⁶.

Hozirgi vaqtda o'tish davri iqtisodiyotining oldida turgan dolzarb muammolardan biri mehnat bozorini samarali shakillantirish va rivojlantirishdir. Buning uchun, avvalo ijtimoiy va iqtisodiy tizimlar rivojlanishining obyektiv qonunlaridan savodli foydalanish zarur.

Mehnati bozori bozorning boshqa tizimchalari bilan uzviy bog'langan. Haqiqatdan ham talabga ega bo'lish uchun ishchi kuchi jismoniy, aqliy va kasbiy qobiliyatlarning belgilangan majmuasiga ega bo'lishi kerak. Ishlab chiqarish jarayoniga bu qobiliyatlarni tatbiq eta turib, u o'z iste'mol sifatlarini yo'qotmasligi uchun doimo qayta ishlab chiqarilishi lozim. Nafaqat o'zini qayta ishlab chiqarish, balki mehnat resurslari va butun aholining sifat ko'rsatkichlarini ham yaxshilanishini oshirib yoki pasaytirib, ushbu tengsizlikni yo'q qilishi mumkin. Ishchi kuchiga jami talab - investitsiya va ishlab chiqarish hajmlari bilan tartibga solinadi.

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

Mehnati bozori tarkibiy qismining asosiy elementlariga quyidagilar kiradi: ishchi kuchiga talab va uning taklifi, qiymati, bahosi va yollashdagi raqobat. Talab agrosanoat majmuasi, ishlab chiqarish ijtimoiy infratuzilmasi va iqtisodiyotning boshqa sohalarning mehnati bozoriga buyurtma etgan, ish

⁶ “Ўзбекистон миллий энциклопедияси”. Давлат илмий нашриёти., 2003 йил. 5-том, 630-635 бетлар.

haqi fondi, shaxsiy yordamchi xo'jaliklardan daromadlar va boshqa hayotiy vositalar bilan ta'minlangan ehtiyojning hajmi va tarkibini aks ettiradi. Taklif yollanma sharti bilan ishga ega bo'lishdan manfaatdor bo'lgan qishloq ishchi kuchining miqdor va sifat (soni, jinsi, yoshi, ma'lumoti, kasbi, malakasi, millati, ishlab chiqishi, daromadi va boshqalar bo'yicha) tarkibini ifodalaydi.

Shuni ta'kidlash joizki, "mehnat bozori" tushunchasining ijtimoiy-iqtisodiy mazmuni va uni tarkibiy qismlarining tizimli tadqiqoti mazkur bozorni o'tish davrida bajariladigan **asosiy vazifalarni** ham aniqlashga imkon beradi:

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

4.2. Mehnat bozorining shakllanishi

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

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

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

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

Ishchi kuchi talab va taklifi o'rtasida bozor muvozanatiga erishish mehnat bozorining shakllanishida hal qiluvchi iqtisodiy shartlardan biri

hisoblanadi. Ammo bunday muvozanatni keltirish juda murakkab, va albatta sun“iy usullar bilan. Bozor qonunlari asosida esa umuman mumkin emas. Buning asosiy sababi - taklif qilingan mehnatga layoqatli aholi sonining unga talab miqdoriga nisbatan tez o‘shishi.

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

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

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

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

Mehnat resurslari bilan kam ta‘minlangan hududlarda esa bir qator omillar ishchi kuchiga talabning pasayishiga ko‘maklashadi. Xususan, bu ijara va xususiy mulkchilikni rivojlantirish, to‘lash qobiliyatiga ega bo‘lmagan yoki ekologik zararli korxonalarni yopish, yangi yerlarni o‘zlashtirish ko‘lamini qisqartirish, moddiy-texnikaviy va moliyaviy resurslar ta‘minotini yaxshilash, intensiv texnologiyani qo‘llash, mehnat unumdorligini oshirish va hokazo. Bundan tashqari, mazkur hududlarda ishchi kuchi taklifini

oshiruvchi omillar mavjud: kadrlarning malakasi, ma'lumoti, mobillik va eksportabellik darajasining pastligi, mehnat resurslari soni o'sish sur'atining ish joylari miqdoriga nisbatan yuqoriligi, qishloq xo'jaligida ishlovchilarni ish joyidan ozod etishning ko'payishi, mehnatni qo'llash mintaqalarining yetishmasligi va boshqalar.

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

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

4.3. Mehnat bozorini tartibga solish

Mehnat bozorida yuzaga keladigan ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlar tizimida aholining ish bilan bandligi va mehnat sharoitlarini belgilash, u yoki bu ijtimoiy muammolarni hal qilish, ijtimoiy-mehnat mojarolarini bartaraf etish bo'yicha ish beruvchilar bilan yollanma xodimlar o'rtasidagi munosabatlar markaziy o'rin egallaydi. Mehnat bozorida mazkur munosabatlar jamoaviy, shaxsiy va hududiy usullar asosida tartibga solinadi. Jamoaviy bitimlar tuzilayotganda O'zbekiston Respublikasining «Mehnat Kodeksi», Xalqaro Mehnat Tashkilotining Konvensiyasi va tavsiyalariga asoslaniladi. Xalqaro Mehnat Tashkilotining Konvensiyasida (54-bandida) ta'kidlanganidek, "Jamoaviy muzokaralar, bir tomondan, tadbirlar, tadbirkorlar guruhi bilan, boshqa tomondan esa, mehnatkashlarning bitta yoki bir necha tashkiloti o'rtasida: a) mehnat sharoiti va bandlikni belgilash; b) tadbirkorlar va mehnatkashlar o'rtasidagi munosabatlarni tartibga solish; c) tadbirkorlar yoki ularning tashkilotlari va mehnatkashlarning tashkiloti yoki tashkilotlari o'rtasidagi munosabatlarni tartibga solish maqsadlarida olib boriladigan barcha muzokaralarni bildiradi".

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

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

Mehnat munosabatlarini shaxsiy uslubda tartibga solish va bandlikning qayishqoq shakllarini joriy etish – mehnatkashlar kuchidan foydalanish (ekspluatatsiya xarakterida) kuchaytirish hamda doimiy ishlovchi shaxslar uchun ilgari mavjud bo'lgan ijtimoiy kafolatlardan voz kechilishidan tashqari yana bir qator salbiy oqibatlariga olib kelishi mumkin. Jumladan, rivojlangan mamlakatlardagi mehnat bozorlarida doimiy ishchi kuchlarini vaqtincha yoki to'liqsiz ish vaqtida ishlovchi shaxslar (yoshlar, xotin-qizlar, nogironlar va hokazo) bilan almashtirish qoida tusiga kirmoqda. Tabiiyki, mazkur ijtimoiy guruhlarning vakillari ijtimoiy jihatdan kam muhofazalangan va jamoaviy shartnomalar bilan qamrab olinmagan. Shu bois davlat ayniqsa, xo'jalik yuritishning bozor munosabatlariga o'tish sharoitlarida yollashning shaxsiy sharnoma shakllari rivojini nazorat qilib borishi kerak. Aks holda, norozilik kuchayishi natijasida davlat ishsizlik bo'yicha ijtimoiy to'lovlarni ancha ko'paytirishga majbur bo'lib qoladi.

So'nggi holatni alohida hisobga olishimiz lozim. Chunki, respublikamizda, bir tomondan, ishchilarni yollab ishlatish bo'yicha xususiy tadbirkorlik va biznes yaxshi rivojlanmagan bo'lsa, ikkinchi tomondan esa, kam ta'minlangan hamda ijtimoiy jihatdan yetarli darajada himoya qilinmagan mehnatkashlar orasida ishsizlar soni oshib borayapti.

Bularning hammasi mehnat bozoridagi ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlarni tartibga solishning yangi, samarali hududiy usullarini, ularni mehnat resurslari ortiqcha va yetishmaydigan hududlarga bo'lgan holda, tadqiq etishni talab qilmoqda.

Respublikaning mehnat resurslari ortiqcha hududlari, avvalo, Andijon, Farg'ona, Namangan, Toshkent, Samarqand, Qashqadaryo, Surxondaryo, Buxoro va Xorazm viloyatlari uchun mazkur bozorni tartibga solishning ancha samarali usullari deb, ishchi kuchiga bo'lgan talabning oshishi va uning taklifi kamayishini hisoblash zarur.

Mazkur usullar nimalarda ifodalanishini batafsil ko'rib chiqaylik:

a) ishchi kuchiga talabni oshirish usuli.

Bozor iqtisodiyotiga o'tish sharoitlarida mulkni xususiylashtirish va davlat tasarrufidan chiqarish, iqtisodiyotimizni tarkibiy o'zgartirish, zarra keltirib

ishlayotgan korxonalarni tugarish, fan-texnika taraqqiyoti yutuqlari va intensiv texnologiyalarni joriy etish hisobiga asosan ishlab chiqarishdan bo'shatilayotgan xodimlar – mehnatkashlar salmog'i ko'paymoqda.

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

Qishloq xo'jalik mahsulotlarini qayta ishlash, saqlash va xarid qilish hamda agroservis xizmati ko'rsatish va shaxsiy mehnat faoliyati bo'yicha ish joylarini yaratish, ishlab chiqarish kuchlari va bandlikning noan'anaviy shakllarini rivojlantirish, agrar sektoridagi ishdan vaqtincha bo'shatilayotgan shaxslar uchun mavjud korxonalarni kengaytirish va qayta ta'mirlash hamda yangi ish joylarini yaratish maqsadida to'g'ridan-to'g'ri investitsiyalar – sarmoyalar qo'llanishining asosiy yo'nalishlaridir.

Ishchi kuchlariga talabni oshirishni agrosanoat majmuining mehnat resurslarini qayta taqsimlashdan manfaatdor tarmoqlarida ish joylarini yaratish hamda mavjudlarini qayta ta'mirlash va yangi zamonaviy kasblarni egallashga sarmoyalarni to'g'ridan-to'g'ri jalb etish orqali tartibga solish mumkin. Dotatsiyalar, subsidiyalar va kreditlarni agrosanoat majmuidagi korxonalarni, ayniqsa, qayta ishlash korxonalarini qurish, texnik jihatdan qayta qurollantirish va rekonstruksiyalashga, shaxsiy mehnat faoliyatini rivojlantirish yo'li bilan ximat ko'rsatish sohasini kengaytirishga, shuningdek, ko'p bolali ayollar. Mehnatga layoqatli pensionerlar, nogironlar, o'smirlar va boshqalarga mos ish joylarini vujuga keltirishga yo'naltirish maqsadga muvofiq. Shu tariqa ortiqcha mehnat resurslarini yuqorida aytib o'tilgan tarmoqlarga va ayrim maxsus ish joylariga jalb etish, ayni paytda ishchi kuchlarining kasbiy va malaka tarkibiga bevosita ta'sir o'tkazish mumkin.

Muvaqqat ish joylarini yaratish va mulkchilikning turli shakllarini rivojlantirish, aholi bandligini oshirishning eng muhim yo'nalashlaridan biri. U korxonalarining iqtisodiy manfaatdorligini oshirish, byudjet to'lovlari va xodimlarning vaqtincha va qisman bandligi uchun ijtimoiy sug'urta badallarini kamaytirish, ularni ishga qabul qilish jarayonini yengillatish, bandlikning noan'anaviy shakllarini tashkil etish bilan bog'liq sarf-xarajatlarini to'lash chora-tadbirlar yordamida amalga oshiriladi;

b) ishchi kuchlariga taklifni kamaytirish usuli.

Ishchi kuchlariga bo'lgan taklifni kamaytirish, shuningdek, ularni mehnat bozoriga oqib kelishini qisartirish va boshqa joyga ketishni rag'batlantirish hamda ish vaqti va mavjud ish joylarini ijtimoiy ishlab chiqarishda band bo'lganlar o'rtasida qayta taqsimlash orqali samarali tashkil etish mumkin. Respublikamizda «Kadrlar tayyorlash milliy dasturi» asosida umumta'lim dasturlarini kengaytirish va o'qish muddatini uzaytirish bilan kasbiy tayyorgarlikni yaxshilash, o'quv yurtlarida kunduzgi ta'lim oladigan talaba o'rinlarini ko'paytirish hamda sirtqi o'quvdagi talaba o'rinlarini qisqartirish,

ishlab chiqarishdan ajralagan holda o'qiyotganlarga stipendiyalarni oshirish, ayolarga bola parvarish uchun to'lanadigan nafaqalar va beriladigan ta'lim muddatini ko'paytirish. Mehnat stajini hisoblashda ularga imtiyoz berish; pensionerlar, nogironlar hamda ularni parvarishlaydigan shaxslarning pensiyalarini oshirish – mehnat bozorida ishchi kuchlarini oqib kelishini kamaytirish chora-tadbirlari hisoblanadi.

Ish bilan bandlar orasida ish vaqti va ish joylari ishchi kuchlariga bo'lgan taklifni kamaytirish maqsadlarida qayta taqsimlanadi. Aholi bandligining xususiy va vaqtinchalik shakllariga o'tishlarini rag'batlantirishga ulargaham ish bilan to'la band qilingan shaxslarga mo'ljallangan ijtimoiy ta'minotning turlarini, ta'tillar va ijtimoiy kafolatlarning miqdorlarini o'rnatish, kafolatlarga eng kam miqdordagi ish haqi bilan ta'minlash, har yili beriladigan ta'tillarni o'z vaqtida berish, ish kuni va ish haftasi davomiyligini qisqartirish orqali erishish mumkin.

Mamlakatimizning ishchi kuchi yetishmaydigan mintaqalari (Jizzax, Sirdaryo viloyatlari va Qoraqalpog'iston Respublikasi)da ishchi kuchlariga talabni kamaytirish hamda ular taklifini ko'paytirish mehnat bozorini tartibga solishning maqsadga muvofiq usullaridir.

Ushbu usullarning mohiyati quyidagilardan iborat:

a) ishchi kuchlariga talabni kamaytirish usullari

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

Rivojlangan bozor munosabatlari sharoitlarida mehnat resurslaridan unumli foydalanish – raqobat, foydani taqsimlash mexanizmi, soliq siyosati kabi umumxo'jalik mexanizmlari va dastaklari yordamida ta'minlanishi lozim. Hozirgi paytda sanoat ishlab chiqarishshi samaradorligini oshirishni rag'batlantirishning umumxo'jalik mexanizmlari yaxshi takomilashtirilmaganligini hisobga olib, mehnat resurslari uchunilgari joriy qilingan to'lovlarni qayta tiklash maqsadga muvofiqdir. Ular mehnat resurslaridan foydalanish samaradorligini oshirish va shtatdan tashqari xodimlar sonini kamaytirishga ko'maklashadi. Bu xil to'lovlar korxonaga va tashkilot tomonidan shtatdan tashqari saqlash uchun qat'iy stavka shaklida o'rnatiladi. Shu bilan birga, ishchi kuchlarini takror ishlab chiqarishga sarf-xarajatlar o'rnini qoplash uchun ijtimoiy sug'urta solinadigan maxsus soliq (ikkalasi ham – mehnatga haq to'lash fondidan foizlarda)dan foydalanish mumkin. Ishchi kuchlarini takror ishlab chiqarishga

sarf-xarajatning ko'pchilik rivojlangan mamlakatlarda qabul qilingan bunday tizimi fonli mehnatdan foydalanishning intensiv shakllarini ifodalaydi hamda mehnat bozoridaagi xodimning ijtimoiy jihatdan muhofazalanishi uchun zarur kafolatlarni yaratadi;

b) ishchi kuchlari taklifini ko'paytirish usuli.

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

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

Ishchi kuchlari taklifini rag'batlantirish xodimlarni ishga yollash va joylashtirishga yordamlashish usullarini qo'llash orqali ham amalga oshiriladi. Bu usullar tashkiliy tusda bo'lib, bo'sh ish joylari va ishga joylashish hamda qayta o'qitishga muhtoj fuqarolarning soni haqidagi ma'lumotlar bankini tashkil etishni, aholini ishga joylashish imkoniyatlarini haqidagi axborotlar bilan ta'minlashni, ishsizlarni ro'yxatga va hisobga olishni, kasbga yo'naltirishga oid chora-tadbirlarni ishlab chiqish va o'tkazish kabi yo'nalishlarni qamrab oladi. Mehnat resurslarni qayta taqsimlashning ancha samarali usullari orasida turmush darajasini tartibga solishni alohida ajratib ko'rsatib o'tish mumkin. Mazkur uslublar hududlarning moliyaviy resurslari hisobidan xodimlarning mehnat va uy-joy shart-sharoitlarini hamda madaniy-maishiy xizmat ko'rsatish darajalarini yaxshilash kabi tadbirlarini o'tkazib, ularni tartibga solish asosida tadbir etiladi.

4.4. Yaqin kelajakda mehnat bozorining rivojlanish konseptsiyasi

Mehnat resurslari bilan ko'p ta'minlangan respublikamiz mehnat bozorining rivojlanish kontsepsiyasining **asosiy maqsadi** – mehnatga layoqatli aholi bandligini kamayishi, mehnat unumdorligining pasayishi, inflyatsiyaning mavjudligi. Mulkchilikning turli shakllarini sekinlik bilan vujudga kelishi, iqtisodiyotdagi tarkibiy o'zgarishlarni juda sekinlik bilan amalga oshirilishi, haqiqiy daromadlarining kamayishi kabi **ishchi kuchi talabini oshirish va uning taklifini kamaytirish bo'yicha kompleks tadbirlar ishlab**

qichishdan iboratdir. Ular o'z-tish davri O'zbekiston milliy iqtisodiyotini chuqur, tarkibiy va erkinlashtirishni isloh qilishning strategik maqsadlariga asoslanib ishlab chiqiladi.

Buni hisobga olgan holda mazkur kontsepsiyaning **strategik maqsadilari** qilib quyidagilarni belgilash mumkin:

- ijtimoiy yo'naltirilgan mehnat bozorini bosqichma-bosqich shakllantirish;

- mehnatga layoqatli ish bilan band bo'lmagan aholini ish bilan ta'minlovchi hamda ishch kuchiga talab va taklifni tartibga soluvchi mustahkam rivojlangan mahalliy va xorijiy bandlik xizmati tashkilotlari tizimini shakllantirish;

- yangi ish joylarini tashkil etishga, aholini bandlik darajasini oshirishga va ishlab chiqarish salohiyatidan unumli foydalanishga asos bo'luvchi chuqur iqtisodiy-tarkibiy islohotlarni amalga oshirish;

- aholini ish bilan oqilona bandligini ta'minlash;

- qayta ishlash sanoati, xizmat ko'rsatish va shaxsiy mehnat tarmoqlarida yangi ish joylarini yaratish va o'smirlar, ko'p bolali ayollar, pensionerlar va nogironlar uchun mehnatni kafolatlashtirilgan mintaqani tashkil etish;

- ishchi kuchiga talabning oshishi va ishsizlikning kamayishini ta'minlovchi kichik va o'rta biznes hamda xususiy tadbirkorlikni rivojlantirish;

- mulkchilikning ijara, jamoa, hissadorlik va xususiy shakllari va shaxsiy yordamchi xo'jaliklarni rivojlantirish;

- ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatishni mahalliy va xorijiy samarali texnologiya va texnika bilan ta'minlash;

- sanoat korxonalarini va ishlab chiqarish – ijtimoiy infratuzilma obyektlarini vujudga keltirish;

- mahalliy xodimlarning malakasini, raqobatbardoshligini va chet elga yuborilishini amalga oshirish va ularda yangi iqtisodiy ma'naviy va ma'rifiy tafakkurni shakllantirish,

- har bir ishsiz uchun ixtiyoriy va mustaqil ish joyini tanlash va mehnat qilish imkoniyatlarini yaratish;

- mehnat bozori, ishsizlik va aholi bandligidagi jarayonlarni tartibga soluvchi iqtisodiy, tashkiliy va huquqiy mexanizmlarni takomillashtirish.

Mazkur maqsadlarga uzluksiz erishish uchun mehnat bozori rivojlanishining **asosiy bosqichlari va vazifalarini** aniq belgilash zarur.

Mehnat bozori rivojlanishining birinchi bosqichida (1991-1996- yillarni o'z ichiga oladi) quyidagi vazifalar bajarilgan: mehnat birjasi va bandlik xizmatining boshlang'ich tashkilotlari tashkil etilib, ular ishsizlik va bo'sh o'rinlar miqdori va tuzilishning hisob-kitobi, tahlili va kelajagi, band bo'lmagan aholini ishga joylashtirish va qayta o'qitish, bandlikka ko'maklashish jamg'armasini takil etish va sarflash ishlari bilan shug'ullanadilar, kichik va o'rta biznes hamda xususiy tadbirkorlik doirasida imtiyozli kreditlar ajratish

yo'li bilan yangi ish joylarini yaratishga, muayyan moliyaviy yordam ko'rsatilildi, iqtisodiyot tarmoqlarida, ayniqsa qishloq xo'jaligida tarkibiy islohotlar amalga oshirilib, «paxta yakka hukmronligi»ni tugatish uchun shart-sharoitlar yaratildi; yollanma xodimlar va ish beruvchilar sonining huquqiy asoslari yaratildi va boshqalar.

Bu davrda aholining ish bilan bandlik darajasining pasayishi, ishsizlikning oshishi, ishchi kuchiga talab va uning taklifi o'rtasidagi nomutanosiblikning ortishi sodir bo'ldi.

Ushbu bosqichning yakuniy natijasi – Mehnat bozorini shakllantirish uchun ijtimoiy-iqtisodiy va tashkiliy-huquqiy shart-sharoitlarning yaratilishi bo'ldi.

Ikkinchi bosqich (1997-2000-yillarni o'z ichiga oladi) quyidagi vazifalar bajarilishi belgilangan: mahalliy investitsiyalar va juda zarur bo'lgan holda xorijiy kreditlarni jalb qilish asosida qishloq xo'jaligida bo'lmagan yangi ish joylarini yaratish yo'li bilan ishchi kuchiga talabni oshirish; mehnatga layoqatli o'smirlar, ko'p bolali ayollar, pensionerlar va nogironlar uchun kvotalangan ish joylarini tashkil etish va ularni iqtisodiy rag'batlantirishni ta'minlash; band bo'lmagan shaxslarga yangi ish joylarini yaratish bilan shug'ullanuvchi – ish beruvchilarga doimiy yordamlar ko'rsatish; ishchi kuchi taklifini uning malakasini, raqobatbardoshligini va eksportni oshirish yo'li bilan kamaytirish; mulchilikning turli formalarini shakllantirish va milliy iqtisodiyotda chuqur islohotlarni o'tkazish asosida aholini ish bilan bandligi sohasida tarkibiy o'zgarishlarni amalga oshirish; ish haqi va boshqa mehnat daromadlarining manbalari darajasidan soliq stavkasidan keskin kamaytirish; bandlik xizmatining bozor infratuzilmasini tashkil qilish; mehnat shartnomalarini tuzishni takomillashtirish va boshqalar. Bularni barchasi bandlikni sezilarli o'sishi va ishsizlikning kamayishi hamda ishchi kuchiga talab va uning taklifi o'rtasidagi farqi qisqarishga ko'maklashadi.

Uchinchi bosqichda (2001-2005-yillarni o'z ichiga oladi) quyidagi vazifalarni amalga oshirish ko'zda tutladi: ishchi kuchiga talabning oshishi va uning taklifini kamayishga yo'naltirilgan tadbirlarni amalga oshirishni kuchaytirish; bandlik xizmati va uning infratuzilmasida qudratli va tez rivojlanuvchi tizimini yaratish; ishsizlikni yo'l qo'yiladigan darajasiga qisqartirish; ish bilan band bo'lmagan mahalliy xodimlarning malakasi, raqobatbardoshligi, ijtimoiy himoyasi va eksportni oshirish, mehnat bozori, bandlik va ishsizlikni tartibga solishning samarali tashkiliy-iqtisodiy va huquqiy mexanizmlarini yaratish va hokazo.

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

Mazkur bozorning rivojlanishining keyingi bosqichida (2006-2010-yillarni o'z ichiga oladi) ishchi kuchi talabi va taklifi o'rtasidagi bozor muvozanatiga erishish mumkin.

Bularning barchasida mehnat bozorini samarali rivojlanishiga yo'naltirilgan ishchi kuchiga talabning oshishi va uning taklifini kamayishi bo'yicha iqtisodiy, ijtimoiy va tashkiliy tadbirlar majmuasi mujassamlashgan.

Qisqacha xulosalar

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

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

Mehnat bozori o'zining asosiy vazifalarini bajarish talab va taklif o'rtasidagi farqni kamayishiga va aholining ish bilan bandligining oshishiga olib keladi.

Mehnat bozorining shakllanishiga ishchi kuchining «mehnatga bo'lgan qobiliyatini» tovarga aylanishi, ishchi kuchining erkin taklifi, ish beruvchilarning ishchi kuchiga mustaqil talabi iqtisodiyotning tarkibiy o'zgarishi, ko'p mulkchilikning rivojlanishi kabi iqtisodiy, ijtimoiy va huquqiy shart-sharoitlar bevosita ta'sir etadi.

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

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

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

Mehnat bozorining rivojlanish bosqichlari qayd etilgan tadbirlarni amalga oshirilishi yaqin kelajakda ishchi kuchiga talab va taklif o'rtasidagi bozor muvozanatiga erishish pirovardida, mehnat resurslarini oqilona bandligini ta'minlash va ishsizlikning kamaytirishga olib keladi.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Mehnat bozori nima?
2. Mehnat bozorining tarkibiy qismlari nimalardan iborat?
3. Mehnat bozorining qanday asosiy vazifalar bor?
4. Mehnat bozorining shakllanishiga qanday shart-sharoitlar ta'sir etadi?
5. Mehnat bozori shakllanishining qanday tamoyillari mavjud?
6. Mazkur bozor shakllanishining qanday omillari bor?
7. Ishchi kuchiga talab va taklif shakllanishiga nimalar ta'sir bo'ladi?
8. Mehnat bozorini tartibga solishning ahamiyati nimada?
9. Jamoa va shaxsiy mehnat shartnomlarining o'zini qanday?

10. Mehnat resurslari bilan ko'p va kam ta'minlangan hududlarda mehnat bozori qanday usullar asosida tartibga solinadi?
11. Mehnat bozori rivojlanishining bosh maqsadi nima?
12. Mehnat bozorini qanday rivojlanish bosqichlari mavjud?
13. Mehnat bozorini tartibga solishda qabul qilingan qarorlarning qayishqoqligi nimada?
14. Mehnat bozori konyunkturasi shakllanishida qanday ko'rsatkichlari muhim o'rin tutadi?
15. Mehnat bozorini tartibga solishda davlatning vazifalari qanaqa?
16. Mehnat bozorining tarkibiy qismlari nimalardan iborat?

Asosiy adabiyotlar

1. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. Дасрлик (назария ва амалиёт) –Т.: “Меҳнат”, 2004.
2. Холмуминов Ш.Р. Меҳнат бозори иқтисодиёти (Маърузалар матнлари) – Т.: ТДИУ, 2003.
3. Буланова В.С. и др Рынок труда. Учебник. Изательство: Экзамен, 2004.
4. Кязимов К. Рынок труда и занятость населения: Учебное пособие Издательство: Перспектива, 2005.
5. О работе за границей по контракту/Сост.А.ИЛемешев. -М.: Изд.: Амалфея, 2002.

Internet saytlari

1. <http://www.economyfaculty.uz> – “Mehnat iqtisodiyoti va sotsiyaologiyasi” kafedrası saytı mavjud bo'lgan veb-sayt
2. <http://economics.com.ua> – mehnat iqtisodiyotiga taalluqli bo'lgan ma'lumotlar veb-sayti
3. <http://www.bearingpoint.uz> – “O'zbekiston iqtisodiyoti” qo'llanmasining veb-sayti
4. <http://goldenpages.uz> – iqtisodiyotning eng so'nggi yangiliklari
5. <http://rea.ru> – Rossiya iqtisodiyot akademiyasining veb-sayti
6. <http://Sballov.ru> –diplom, dissertatsiya, referat va kurs ishlarining namuna variantlarini o'zida qamrab olgan veb-sahifa.

MEHNAT RESURSLARINING SHAKLLANISHI VA ULARDAN FOYDALANISH

5.1. Mehnat resurslari ijtimoiy-iqtisodiy kategoriya sifatida

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

Inson resurslari - bular odamlardir, ular faqat moddiy ne'matlar yaratib qolmay, shu bilan birga ularni iste'mol ham qiladilar. Odamlar o'zlarining moddiy va ma'naviy ehtiyojlari jihatidan unchalik bir xil emaslar. Bunga ularning jinsi, yoshi, sog'lig'i, oilaviy ahvoli, ma'lumot darajasi va boshqa ijtimoiy, psixofiziologik sifatlari sabab bo'ladi. Shuning uchun bir kishi ikkinchisiga o'xshamaydi.

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

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

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

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

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

Insonning har ikkala sifati bo'lgan jismoniy va ma'naviy rivoji tasvirlarining ahamiyati iqtisodiyotning rivojlanib borishiga qarab doimiy holda o'zgarib boradi. Bu hol, o'z navbatda mehnat sohasidagi mavjud jahon

tamoyilini to'liq aks ettiradi, iqtisodiyotda va umuman, jamiyatda tez va chuqur o'zgarishlar bo'lib turgan davrlarda kishilarning jismoniy va ma'naviy fazilatlarini ayniqsa ortadi.

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

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

Yosh chegarasi jihatdan mehnatga layoqatli yoshning quyi chegarasi 16 yosh bo'lsa, yuqori chegarasi erkaklar uchun 59 yosh va ayollar uchun 54 yosh hisoblanadi. Biroq, pensiya olish huquqi yosh chegarasi erkaklar 60 yoshga, ayollar 55 yoshga yetgandan so'ng o'z kuchiga egaligi qonunda o'z aksini topgan.. Biroq bu qoidadan istisno ham bor. Organizmga yuksak ruhiy fiziologik bosimlar bilan bog'liq kasb faoliyatining ayrim turlari uchun pensiya chizig'i sezilarli ravishda 5-10 yilga pastroq, ba'zan undan ham ko'proq. Bu yerda imtiyozli shartlarda qarilik pensiyasi tizimi amal qiladi. Ayollar uchun pensiya yoshi odatdagi xalqaro tajriba darajasida bo'lsa-da, hamma joyda erkaklarning o'rtacha umr ko'rishi ayollarga nisbatan sezilarli ravishda kamroqdir.

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

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

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

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

fuqarolarning boshqa kategoriyalariga - ishlaydigan o'smirlar va ishlaydigan pensionerlarga o'tish mumkin.

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

Rivojlangan mamlakatlarda allaqachon «iqtisodiy jihatdan faol aholi» tushunchasi qaror topgan. Xalqaro andozalarga muvofiq ularga mehnat bilan band aholi va ish qidirayotgan ishsizlar kiradi. Shuningdek, «fuqarolik jihatidan iqtisodiy faol aholi» tushunchasi ham tarqalgan bo'lib, ynga harbiy xizmatchilar kiritilmaydi.

Shunday qilib, «mehnat resurslari» o'zining mazmuniga ko'ra, «iqtisodiy faol aholi» tushunchasidan kengroqdir. Iqtisodiy faol aholidan tashqari mehnat resurslari yana mehnatga layoqatli yoshdagi o'quvchilarni ham, shuningdek, ana shu yoshdagi uy bekalari va mamlakatning qolgan barcha aholisini, ya'ni ishsiz bo'lmasa ham, qandaydir sabablarga ko'ra, mamlakat xo'jaligida ish bilan band bo'lmagan aholini ham o'z ichiga oladi.

Mavjud adabiyotlarda «ish kuchi» tushunchasi ko'p ishlatilsa-da, uning chegarasi aniq belgilanmagan. Ba'zan ish kuchi deganda ham haqiqiy xodimlar, ham potensial xodimlar, ya'ni amalda o'sha «mehnat resurslari»ning o'zi tushuniladi. Ko'pincha bu tushuncha tor ma'noda - xodimlarning umumiy sonini anglatadi.

Bunga sabab shu bo'lganki, ko'pgina mualliflar mehnat bozoridagi vaziyatga baho berar ekanlar, «ish kuchiga bo'lgan talab», «ish kuchini taklif qilish» degan tushunchalardan ham foydalanadilar.

5.2. Mehnat resurslarining shakllanishi

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

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

Mehnat resurslarining aksariyat ko'pchilik qismini mehnatga layoqatli yoshdagi mehnatga qobiliyatli aholi tashkil etadi. Mehnat qilishga layoqatli yoshdan katta kishilar, ishlovchi pensionerlar va amalda «0 (nol)» vazifasini bajaruvchi shaxslar, mehnatga layoqatli yoshdan kichik kishilar, ishlovchi o'smirlar mehnat resurslarining salmog'ida u darajada sezilarli rol o'ynamaydi.

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

Mehnatga layoqatli yoshdagi fuqarolar butun aholining bir qismi bo'lib, ularning soni demografik omil ta'sirida o'zgarib turadi. Ularning qancha bo'lishi tegishli yoshlardagi o'lim darajasiga bog'liq. Bu shuningdek, mehnat qilish yoshiga yetgan yoshlar bilan pensiya yoshiga yetgan fuqarolar bilan soni o'rtasidagi nisbatga ham bog'liq. O'lim qanchalik kam bo'lsa va mehnat qilish yoshiga yetgan fuqarolar bu yoshdan chiqqan kishilar o'rtasidagi farq qanchalik yuqori bo'lsa, mehnat qilish qobiliyatiga yetgan kishilar soni shunchalik ko'p bo'ladi yoki aksincha.

Iqtisodiyotda hamisha pensiya yoshdagi kishilar mehnatidan foydalanish «nuqta»lari bo'ladi. Ular orasida yuqori aqliy malaka ishlatishni talab qiladigan faoliyat turlari ham bo'ladi, ular insondan yuqori umumta'lim tayyorgarligini va muayyan amaliy tajribani talab qiladi. Ko'pgina maktab o'qituvchilari, oliy va o'rta maxsus o'quv yurtlarining muallimlari, shifokorlar, ilmiy xodimlar va boshqa yuqori aqliy faoliyat turlari vakillari borki, ular pensiya marrasidan o'tgandan keyin ham muvaffaqiyatli mehnat qilib kelmoqdalar. Pensiya yoshining dastlabki besh yilida (erkaklar uchun 60-64 yosh, ayollarda 55-59 yoshda) alohida faollik seziladi.

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

Mehnat resurslari soni (dinamikasi)ning o'zgarishi bilan butun aholi sonining o'zgarishi o'rtasida tabiiyki, bog'liqlik bor. Biroq u birinchi qarashda unchalik ko'zga tashlanmaydi. Mehnat resurslarining soni hamisha butun aholi soni kabi o'zgaravermaydi. O'zgarishlar turli yo'nalishlarda bo'lishi ham mumkin. Biz «mehnat resurslari» tushunchasi to'g'risidagi tasavvur kengroq bo'lishi uchun ularning o'zaro bog'liqligini maxsus qarab chiqamiz.

Mehnat resurslari butunning qismi sifatida aholining takror ishlab chiqarilishi (ya'ni uning doimiy ravishda tiklanib turishi)ni aks ettiradi. Shuning uchun mehnat resurslari sonining dinamikasi pirovard natijada aholi soni dinamikasini aks ettiradi.

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

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

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

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

Shunday qilib, biz mehnat resurslari butun aholiga taalluqli jarayonlar bilan bevosita bog'liqligini e'tirof etgan holda, mehnat resurslari dinamikasining ma'lum darajada nisbiy «mustaqilligi»ga e'tiborni qaratamiz. U mamlakatning ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishi bilan bog'liq bo'lgan demografik asosni yaxshiroq tushunishga yordam beradi. Shu ma'noda «mehnat resurslari» ijtimoiy va demografik rivojlanishni tahlil qilish va asoslab berishning o'ziga xos usulologik vositasi bo'lib maydonga chiqadi.

5.3. Mehnat resurslaridan foydalanish

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

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

Mehnat resurslarini taqsimlash deganda pesurslarning iqtisodiyotda ishlaydigan qismlari va ishlamaydigan qismlari tushuniladi. O'z navbatida ishlamaydigan qism mehnat qilish qobiliyatiga ega bo'lgan yoshdagi o'quvchilarga va shaxsiy yordamchi xo'jalik bilan shug'ullanuvchilarga, harbiy kuchlar safida xizmat qilayotganlarga, ishsizlarga, shuningdek, hech yerda ishlamaydiganlarga, o'qimaydiganlarga va ish qidirmaydiganlarga bo'linadi.

Mehnat bilan bandlik turlari bo'yicha mehnat reurslarining taqsimlanishini faqat fuqaro aholi (ya'ni bunga harbiy xizmatchilar kirmaydi) bo'yicha kuzatish mumkin.

Ishlaydigan aholi (mehnat bilan band aholi) o'z navbatida ayrim tarmoqlar, kasb guruhlari bo'yicha taqsimlanishi, shu jumladan, aqliy va jismoniy mehnat bo'yicha, mehnat rejimi bo'yicha (to'liq yillik bandlik,

to'liq bo'lmagan ish kuni va haftasi va hokazo), nihoyat ijtimoiy-iqtisodiy sohalar bo'yicha qarab chiqiladi.

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

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

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

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

Biz yana «mehnat samaradorligi» degan ta'rifni ham aniqlab olishimiz kerak. U mehnat resurslaridan foydalanishning ko'rsatkichlaridan biridir. Har qanday faoliyat turidagi samaradorlik pirovard natijada vaqt bilan o'Ichanadi, vaqt mahsulot birligini yoki xizmatlar birligini ishlab chiqarishga sarflanadi. Bunda mahsulot va xizmatlar sifatiga qo'yiladigan talablarga katta e'tibor beriladi. Ana shu nuqtai nazardan mehnatni tatbiq etish samaradorligi-yuqori sifatli pirovard natijaga mehnat sarfini kamaytirish.

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

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

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

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

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

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

Mehnatni tatbiq qilish samaradorligi bo'yicha mintaqalar o'rtasidagi farqqa sabab shuki, turli hududlarda texnologiya, mehnatni tashkil etish darajasi turlicha. Turli sabablarga, shu jumladan, etnik va tarixiy xususiyatlarga ega bo'lgan sabablarga ko'ra ham xodimlar malakasi bir-biridan farq qilishi mumkin.

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

Mehnat resurslarini boshqarish usullari, mexanizmi va tizimi.⁷ **Mehnat resurslarining boshqarish usullari**

I. Iqtisodiy boshqaruv usuli

(koxonalarning iqtisodiy maqsadi asosida)

II. Ma'muriy boshqaruv usuli

(hukumat qonun, qarorlari asosida)

III. Balans boshqaruv usuli

(mexnat resurslarning soni va sifatini aniqlab:

1) jinsi

2) yoshi

⁷ Manba: Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi ma'lumotlari.

- 3) ijtimoiy bo'linishi
- 4) bandlik ko'rinishi
- 5) xalq xo'jaligidagi o'rni va mutaxassisligi bo'yicha:
 - a) ishchi va xizmatchilarga bo'lgan talab va uni ta'minlash manbalari:
 - o'rta maktablarni bitiruvchilar
 - hunar-texnika maktablarini bitiruvchilar
 - o'rta maxsus va oliy ta'lim o'quv yurtini bitiruvchilar
 - harbiy xizmatni tugatganlar
 - b) malakalik ishchilarning kasbga tayyorlashga talab balansi

Mehnat resurslarining boshqaruv mexanizmi

Mehnat resurslarining tayyorlash va shakllantirishni boshqarish

Mehnat resurslarining harakati va joylashtirishni boshqarish

Mehnat resurslaridan foydalanishni boshqarish.

Mehnat resurslarining boshqarish sistemasi

Ish kuchlarini tashkil etish (yaratish)

Mehnat resurslarining taqsimotini boshqarish jarayoni

Ish kuchlaridan foydalanish jarayonini boshqarish.

Qisqacha xulosalar

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

Mehnat resurslari turli shart-sharoitlar va omillar ta'sirida miqdor va sifat shakllanishi xususiyatlariga ega.

Mehnat resurslaridan foydalanish, ularni iqtisodiyot tarmoqlaridagi taqsimlanishi va samaradorligini tavsiflaydi.

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

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Mehnat resurslari deganda nimani tushunasiz?
2. Mehnat resurslari bilan inson resurslari o'rtasidagi farq nimada?
3. Mehnat resurslarining quyi va yuqori chegaralarini aytib bering.
4. Mehnatga layoqatli aholidan tashqari yana kimlarni mehnat resurslari safiga kiritamiz?
5. Mehnat resurslarini shakllantirish deganda nimani tushunasiz?
6. Mehnat resurslari qachon ishchi kuchiga aylanadi?
7. Mehnat salohiyati mehnat resurslaridan farq qiladimi?

8. Mehnat resurslaridan foydalanishga qanday omillar ta'sir ko'rsatadi?
9. Mehnat resurslaridan foydalanish samaradorligi qaysi ko'rsatkich bilan aniqlanadi?
10. Mehnat resurslaridan foydalanishning mintaqaviy xususiyatlari nimalardan iborat?
11. Qanday hollarda 1-va 2-guruh nogironlari mehnat resurslari tarkibiga kiritiladi?
12. Mehnat resurslarining ma'naviy rivojlanish darajasi deganda nimalarni tushunasiz?

Asosiy adabiyotlar

1. Маренков А. Управление трудовыми ресурсами Издательство: ФЕНИКС. 2004.
2. Плакся В.И. Безработица: теория и современная российская практика : социально-экономический аспект (Монография). Издательство: РАГС, 2005.
3. Соколова М.И., Дементьева А.Г. Управление человеческими ресурсами: Учебник для вузов. Издательство: М: Проспект, 2005. -240с.
4. Холмұминов Ш.Р. Меҳнат бозори иқтисодиёти (ўқув қўлланма) –Т.: ТДИУ, 2004.
5. Шапиро С.А. Управление человеческими ресурсами: Справочник. Издательство: М: ГроссМедиа, 2005.

Internet saytlari

1. <http://www.economyfaculty.uz> – “Mehnat iqtisodiyoti va sotsiyaologiyasi” kafedrasi sayti mavjud bo'lgan veb-sayt
2. <http://economics.com.ua> – mehnat iqtisodiyotiga taalluqli bo'lgan ma'lumotlar veb-sayti
3. <http://www.bearingpoint.uz> – “O'zbekiston iqtisodiyoti” qo'llanmasining veb-sayti
4. <http://goldenpages.uz> – iqtisodiyotning eng so'nggi yangiliklari
5. <http://rea.ru> – Rossiya iqtisodiyot akademiyasining veb-sayti

AHOLINI ISH BILAN BANDLIGI NAZARIYALARI VA ULARNING AMALDA QO‘LLANILISHI

6.1. Aholini ish bilan bandligi bo‘yicha klassik va neoklassik nazariyalar

Hozirgi sharoitda ijtimoiy-iqtisodiy siyosat, shu jumladan, ish bilan bandlik siyosatining ham chora-tadbirlarini ishlab chiqishni, ushbu chora-tadbirlarni nazariy anglamay hamda asoslamay turib tasavvur qilib bo‘lmaydi. Deyarli barcha ma‘lum iqtisodiy nazariyalar u yoki bu darajada mehnat va ish bilan bandlik masalasiga daxldor bo‘ladi. Tabiiyki, mehnat bozorining u yoki bu muammolarini yoritish hamda ishlab chiqish darajasi u yoki bu nazariya ishlab chiqilgan tarixiy davrga, muallif maqsadiga, tadqiqotning bosh mavzusiga, uning atrofidagi iqtisodiy voqelikka ham bog‘liq bo‘ladi.

XIX asrning oxirlarida klassiklarning izdoshlari ularning qarashlarini rivojlantirib, iqtisodiy nazariyaning neoklassik yo‘nalishlarini ifodalab berdilar. Bu yo‘nalishlarning asoschisi Kembrij universitetining professori **Alfred Marshall** (1842—1924) bo‘ldi. Uning bozor narxi to‘g‘risidagi, tadbirkorlik, iste‘molchilik xulq-atvori va boshqalar to‘g‘risidagi yangi nazariy qoidalaridan hozirgi vaqtda foydalanib kelinmoqda.

A. Marshall talab va taklif tartibga solish ish bilan bandlikni ta‘minlash uchun muhim ahamiyatga ega ekanligini ta‘kidlagan. Shu bilan birga, u butun talabni pirovard tartibga soluvchi narsa iste‘molchilar talabi bo‘lib, uni tartibga solish bozor tomonidan o‘z-o‘zidan amalga oshiriladi, deb hisoblagan.

Artur Pigu (1877-1955) Marshallning izdoshi va shogirdi bo‘lgan. Uning ish bilan bandlik sohasidagi asosiy asari - «Ishsizlik nazariyasi» 1933-yilda chiqqan. Bu asarda ish bilan bandlik to‘g‘risidagi klassik nazariyaning asosiy qoidalari ancha to‘liq bayon qilingan edi. Piguning fikricha, ishsizlikning sababi ish haqining yuqori darajasidir, ish haqining qisqarishi esa ish bilan bandlikni oshiradi, chunki ishlab chiqarish xarajatlarini kamaytiradi va qo‘shimcha ishchilarni yollash uchun imkoniyat yaratiladi. Ishlab chiqarish xarajatlarining kamayishi, uning fikricha, tovarlar narxining umumiy ravishda pasayishiga va ish haqi hisobiga tirikchilik o‘tkazmaydigan aholi guruhlarning xarid qilish qobiliyatini oshirishga olib keladi, bu esa qo‘shimcha talabni vujudga keltiradi, mazkur talab ishlab chiqarish va ish bilan bandlikning kengayishini rag‘batlantiradi. Ish bilan bandlik hajmini belgilovchi boshqa omil, Piguning fikricha, mehnatga bo‘lgan haqiqiy talab funksiyasidir. Pirovardida u quyidagicha xulosaga keladi: «yollanma xodimlar orasida mutlaqo

erkin raqobat mavjud bo'lganda va mutlaqo harakatchan mehnat mavjud bo'lganda, aloqa xususiyati (xodimlar talab qiladigan real ish haqi stavkalari bilan mehnatga bo'lgan talab o'rtasidagi aloqa) juda oddiy bo'ladi. Hamma ish bilan band bo'lishi uchun ish haqi stavkalari bilan talab o'rtasida ana shunday nisbat o'rnatilishiga kuchli intilish doimiy ravishda amal qiladi».

Pigu «ixtiyoriy ishsizlik nazariyasi» tarafdori bo'lgan, unga muvofiq, ishchilarning o'zlari ixtiyoriy ravishda o'zlarini ishsizlikka mahkum etadilar, talab va taklif natijasida bozorda vujudga keladigan «normal» ish haqi uchun ishlashga rozi bo'lmaydilar.

6.2. Hozirgi zamon neoklassik nazariyalarida ish bilan bandlik masalalari

Keyns nazariyasi ham 70-yillarning oxirlariga kelib, inqirozga uchray boshladi. Bu nazariyaga muvofiq jami xarajatlarning o'sishi ishlab chiqarish hajmining ko'payishini, iqtisodiy o'sishni rag'batlantiradi va bu bilan ishsizlikning ortib borishi birmuncha pasaytiriladi va narxlarning ortishi sodir bo'lmaydi. Urushdan keyingi yillarda (to 70-yillarga qadar) kapitalistik mamlakatlarning rivojlanishi bu qoidalarni tasdiqladi— ishsizlik va inflyatsiya kamdan-kam hollarda birga sodir bo'ldi. Biroq jahon iqtisodiy rivojlanishining borishi 70-yillarda yuqori inflyatsiyasiga olib keldi, u rivojlangan mamlakatlar iqtisodiy hayotining doimiy omiliga aylanib qoldi.

Ingliz professori **A. Fillips** inflyatsiya va ishsizlikning bir-biriga bog'liqligini empirik tarzda (tajribaga asoslanib) tahlil qilar ekan, u inflyatsiya sur'atlari bilan ishsizlik darajasi o'rtasida teskari proportsional o'zaro bog'liqlik borligini aniqlagan. U ana shu bog'liqlikni «oddiy yoki ilk» egri chiziq shaklida taqdim etgan. Keyinchalik unga tuzatish kiritilib, uning sharafiga **Fillips egri chizig'i** deb atalgan.

Monetaristlar. 60-yillarda Fillips egri chizig'idan siyosatchilar iqtisodiy strategiyani tanlash, ya'ni o'zaro bir-biri bilan bog'liq bo'lgan ikki mushkul narsadan eng kamrog'ini tanlash asosida foydalanib kelganlar.

Biroq, 70-yillardan e'tiboran ko'pgina rivojlangan mamlakatlarda ishsizlikning ortishi narxlarning oshishi bilan bog'liq ravishda sodir bo'ldi: stagflyatsiya muammosi vujudga keldi. Fillips egri chizig'i ishsizlik va inflyatsiyaning o'zaro munosabatidagi real vaziyatni ifodalamay qo'ydi. Ishsizlik va inflyatsiyaga qarshi kurash Keyns va uning izdoshlari tasavvur qilganidan ham murakkabroq muammo ekanligi ko'pchilikka ma'lumdir. O'zlarining klassik nuqtai-nazarlarida turuvchi turli ilmiy oqimlar keyns-chilikka qarshi chiqdilar. Ular **neokonservatizm** nomini olgan yo'nalishni tashkil etdilar. Neokonservatorlar orasida yetakchi o'rinni **monetaristlar** egallaydilar.

«Ishsizlikning tabiiy me'yori» to'g'risidagi **gipoteza** to'liq va ish bilan bandlik darajasini aniqlashning monetaristik versiyasidir. Bunda, mehnatga

layoqatli aholining to'liq ish bilan bandligining umuman iloji chegaralangan bo'ladi. Hatto kon'yunktura nihoyatda qulay bo'lgan taqdirda ham xodimlarning bir qismi o'z malakalarini qaytadan oshirishiga zaruriyat paydo bo'ladi, chunki ayrim kasblar shunchaki yo'q bo'lib ketishi ham mumkin, bundan tashqari, odamlar u yoki bu sabablarga ko'ra yashash joylarini o'zgartirishga majbur bo'ladilar va hokazo.

Bir qator iqtisodchilarning fikricha, 4—5 % doirasidagi ishsizlikni iqtisodiy jihatdan qoniqarli, tabiiy desa ham bo'ladi va uni ijtimoiy ta'minlash muammoli bo'lmaydi. Ular mazkur sharoitda ish bilan bandlik darajasiga muvofiq keladigan ishsizlik me'yorini tabiiy deb hisoblaydilar. Buning ma'nosi shuki, tabiiy ishsizlik ish kuchiga bo'lgan talab bilan qat'iy belgilanadi.

M. Fridman, har qanday chog'da ham real ish haqi stavkalari tarkibidagi muvozanatga to'g'ri keladigan ishsizlikning qandaydir darajasi mavjud bo'ladi, deb ta'kidlaydi. Ishsizlikning ushbu darajasida real ish haqi stavkalari muayyan «me'yoriy» sur'atda, ya'ni kapital hosil qilinishi, texnikaviy yangiliklar kiritilishi va boshqa jarayonlar o'zining uzoq vaqtli trayektoriyalarida qolavergan sayin uzluksiz saqlanishi mumkin bo'lgan sur'atda oshish tendentsiyasiga ega bo'ladi. Basharti, siyosatchilar ish bilan bandlikni uning mazkur sharoitidagi tabiiy me'yoridan yuqori darajagacha oshirishga urinsalar, narxlarning oshishi bunga birinchi javob bo'ladi.

Ishsizlikning «tabiiy me'yori» to'g'risidagi nazariyasining asosiy zaifligi u mehnat bozorida ham, tovar bozorida ham mukammal raqobat bo'ladi, pulli ish haqi dinamikasi inertsiyal bo'lib, uni sekinlashtirib bo'lmagan taqdirda narxlarning kutilayotgan o'sishi haqiqiy o'sish bilan to'g'ri kelishi (Fridmanning fikricha, bu ish bilan band emaslik «tabiiy» darajasining belgisi bo'ladi) ishsizlikning bir me'yorida emas, balki g'oyat xilma-xil me'yorlarida ham ro'y berishi mumkin, ya'ni buning uchun mehnat bozorida muvozanatli vaziyat bo'lishi shart emas, deb hisoblashadi.

Yangi klassiklar ishsizlikning noilojdanligini inkor etadilar va kambag'allikka qarshi kurash dasturlarini tan olmaydilar. Ularning fikricha, ishsizlik ko'pincha ko'ngilli tusda bo'ladi va ishni «erkin tanlash» natijasida yuzaga keladi: ishdan bo'shatilgan odamlar kasblarini, yashash joylarini almashtirishni xohlamaydilar va kamaytirilgan mehnat haqiga rozilik bermaydilar. Ba'zida ushbu yo'nalish namoyandalari eng kam ish haqi darajasini pasaytirish va ishsizlik yuzasidan beriladigan nafaqalarni qisqartirish tarafdori bo'lib chiqadilar, chunki shu yo'l orqali ish bilan bandlik darajasi oshadi, deb hisoblaydilar.

Fridman hukumatning kam haq olib ishlaydigan va ijtimoiy jihatdan zaif himoya qilingan aholi qatlamlariga yordam ko'rsatishga qaratilgan ijtimoiy chora-tadbirlariga qarshi chiqib, uni samarasiz deb hisoblaydi. Iqtisodiyotni tartibga soluvchi asosiy vosita pul deb hisoblaydi. Shuning uchun inglizcha «mone» so'zi pul ma'nosini berganligi uchun, bu yo'nalish ishtirokchilarini

monetaristlar nomi bilan ataganlar. Fridman asarlarining ko'pchilik qismi pul muammosiga, pul muomalasiga, kredit-pul siyosati strategiyasiga bag'ishlangan. Keynsga qarama-qarshi o'laroq, monetaristlar byudjet va soliq tartibiga qarshi chiqadilar va umuman davlat tomonidan tartibga soluvchi narsalar eng kam miqdorga keltirilishi kerak, deb hisoblaydilar. Ularning asosiy g'oyasi — iqtisodiyotning ahvoli va kon'yunkturaning holatidan qat'i nazar, pulning barqaror emissiyasidir. Fridman AQSH monetar tarixini tadqiq qilish asosida pul massasining o'zgarishi bilan milliy daromadning o'zgarishi o'rtasida mustahkam bog'liqlik bor, deb hisoblaydi. Pul taklifining o'zgarishiga ular jami talabning barcha tarkibiy qismlariga (faqat investitsiyalarga emas) ta'sir ko'rsatuvchi omil sifatida qaraydilar. Fridman pul qoidasining mohiyati, muomaladagi pulning har yilgi ko'payish foizi ichki milliy mahsulotning har yilgi o'sish foizi bilan mos kelishi lozim, bunda narxlarning o'sishi hisobga olinishi kerak.

Monetaristlar erkin quvvatlar va ish kuchi mavjud bo'lgan pul massasining o'sishi narxlarning o'sishiga olib kelmaydi, deb hisoblaydilar. Buni bizdagi monetaristlar nazariyasi tarafdorlari ham bilib qo'yishlari va hisobga olishlari muhimdir. Kontseptsiyaning yana bir muhim qoidasi, qisqa muddatli pul siyosatidan voz kechish va uni uzoq muddatli pul siyosati bilan almashtirishdir, chunki pul massasining o'zgarishi iqtisodiyotga darhol ta'sir ko'rsatmaydi, balki birmuncha vaqtdan keyin ta'sir qiladi.

Monetarizmning ijobiy ta'siri pulning tovarlar olamiga ta'sir ko'rsatish mexanizmini, pul siyosatining iqtisodiyot rivojiga ta'sir ko'rsatishini batafsil tadqiq qilishdan, davlat byudjetini balanslash zarurligini asoslab berishdan iboratdir.

Yuqorida aytilganlardan hozirgi vaqtda iqtisodiy tafakkurning ikki asosiy yo'nalishi: bir tomondan, klassik va neokonservativ (monetaristik) yo'nalish, ikkinchi tomondan, keynschilik va neokeynschilik yo'nalishi mavjuddir. Birinchi yo'nalish erkin bozorni saqlab qolishni va jami taklifni kengaytirish zarurligini yoqlab chiqsa, ikkinchi yo'nalish jami talabni rivojlantirish va davlatning iqtisodiy rolini, uning tartibga soluvchi vazifasini kuchaytirishni yoqlab chiqadi.

Neoklassik sintez. Keyingi o'ttiz yil mobaynida ko'pgina olimlar bir vaqtning o'zida bozorni tartibga solishdan va uning davlat tomonidan tartibga solinishidan o'zaro bog'liq ravishda foydalanish zarur, degan xulosaga kela boshladilar. Shu tariqa **neoklassik sintez** maktabi vujudga keldi. Uning asoschisi va atqli vakili amerikalik olim, Nobel mukofotining 1970-yilgi laureati **Pol Samuelson**dir. Uning ikki jilddan iborat «Iqtisodiyot» darsligi (uning keyingi nashri o'zbek tilida 1996- yilda chiqqan) jahondagi ko'pgina mamlakatlarning talabalari uchun uzoq yillardan buyon asosiy iqtisodiyot kitobi bo'lib xizmat qilmoqda. P.Samuelson unda quyidagicha yozgan edi: «hozirgi vaqtda g'arbdagi iqtisodchilarning ko'plari biz bu kitobda neoklassik sintez deb atayotgan narsalarga erishishga intilmoqdalar, ya'ni ular samarali kredit-pul va xazina siyosati yo'li bilan Smit va Marshallning klassik makroiqtisodiyotini daromad darajasini

aniqlashning zamonaviy makroiqtisodiyoti bilan birlashtirishga, har ikki yondashuvdagi barcha sog'lom narsalarni birga qo'shib olib borishga urinmoqdalar»⁸. Shu yerning o'zida u umumiy e'tirofga ko'ra iqtisodchilar klassiklarning dalillarini haddan tashqari soddalashtirilgan hamda XIX—XX asrlar hayot faktlariga javob bermaydi, deb hisoblashlarini ta'kidlab o'tgan. Erkin olamda hukumatlar va markaziy banklar o'zlari xazina siyosati (xarajatlar va soliqlar) va pul-kredit siyosati quroliga ega ekanliklarini, ular yordamida milliy daromad va ish bilan bandlikni belgilab beruvchi omillarga ta'sir etishlari mumkin ekanligini ko'rsatdilar. Neoklassik sintezning yo'nalishi tadqiqotlar mavzularining kengligi va amaliy xususiyatga ega ekanligi, iqtisodiy o'sishga, ishsizlikni va uni tartibga solish usullarini tahlil qilishga doir muammolarni chuqur o'rganish, umumiy iqtisodiy muvozanat nazariyasining yaratilishi bilan ajralib turadi. Uning tarafdorlari iqtisodiy-matematik aloqalar usullarini ishlab chiqishga katta e'tibor beradilar, iqtisodiyotning davlat tomonidan tartibga solinishi bozorni tartibga solishga nisbatan katta ahamiyatga egadir, deb hisoblaydilar. Neoklassik sintezning boshqa namoyondalaridan, bizda endilikda mashhur bo'lib ketgan «*Ekonomiks*» darsligining mualliflari **Kempbell R. Makkonell** va **Stenli L. Bryularni** alohida ko'rsatib o'tamiz. Ular bu darslikda ham klassik va neokonservativ (asosan, monetaristik) nazariyani hamda Keyns nazariyasini batafsil va aniq bayon qilib berganlar. Shu bilan birga bu bayon qilish ko'pincha u yoki bu masalaga oid turli nazariyalarni qiyoslagan holda beriladi. «*Ekonomiks*» kitobining mualliflari yozishicha, «iqtisodchilarning ko'pchiligi ham keynschilikka, ham monetarizmga xos bo'lgan ishonarlikni e'tirof qilishga tayyordir. Har ikki nazariya foydali sxemalardan iborat bo'lib, makroiqtisodiyotni tahlil qilish imkonini beradi»⁹. Ularning fikricha, keynschilar va monetaristlarning bahslari barcha yo'nalishlardagi iqtisodchilarni makroiqtisodiy nazariyaning ayrim eng fundamental jihatlarini qayta tahlil qilishga majbur etdi va muhim murosa-madoraga kelindi. Olimlar va amaliyotchilar xazina hamda kredit-pul siyosatini muvofiqlashtirish zarurligini anglab yetdilar. Bundan tashqari, barcha yo'nalishlardagi iqtisodchilar endilikda jami talabni ham, jami taklifni ham tahlil qilishga e'tibor bermoqdalar.

6.3. Ish bilan bandlikning hozirgi zamon nazariyalaridan foydalanish

Turli mamlakatlarda va turli vaqtlarda iqtisodiy siyosatni, shu jumladan, ish bilan bandlik siyosatini ishlab chiqishda har xil nazariyalardan foydalanilgan. Biroq 30-yillarda ro'y bergan eng kuchli jahon inqirozi davridan boshlab keynschilar nazariyasi ustun nazariya bo'lib qoldi, deb aytish mumkin.

⁸ Самуэльсон П. Экономика. Т.2. М.: 1992, 343-6.

⁹ Макконелл К.Р., Брю С.Л. Экономика. Принцип, проблем и политика. Т.1. М.: Республика. 1992, 334-6.

Ish bilan bandlikning yangi mikroiqtsodiy nazariyasi mehnat bozorini ichki tomondan bir xil bo‘lmagan va nihoyat darajada dinamik tarzda o‘zgaruvchan, harakatchan tizim deb hisoblaydigan yangi nazariyani aks ettiradi. Dinamik yondashishni ishlab chiqish, avvalo, Ch. Xolt, Ch. Perri, M. Feldsteynlarning tadqiqotlari bilan bog‘liq. Bu mualliflar ishsizlikdan, odatda, oila boquvchisi hisoblanmagan xotin-qizlar va yoshlar ko‘proq jabrlanishini ko‘rsatib berdilar. Ilmiy iste‘molga yangi ko‘rsatkich— tugallangan ishsizlikning o‘rtacha muddati, ya‘ni ishsizlikning boshlanishidan oxirigacha bo‘lgan muddati — kiritilgan edi. Odatda, bu muddat ko‘pi bilan bir-bir yarim oyni tashkil etishi aniqlandi.

Dinamik yondashish tarafdorlari tahlil qilish uchun ishsizlik turlarini mehnat bozoridagi ishchi kuchi oqimlari nuqtai nazaridan tasniflashni qo‘lladilar. Bu mualliflar ishsizlikni umuman emas, balki ishchi kuchining har bir alohida toifasiga nisbatan tushuntirish, mehnat bozoridagi har bir oqimga tegishli bo‘lgan o‘ziga xos sabablarni va ish bilan band emaslik manbalarini qidirib topish lozim deb, hisoblar edilar. Ishsizlik muammosini ular ishchi o‘rinlari surunkali ravishda yetishmasligiga emas, balki ko‘plab odamlarning olingan ish o‘rnida uzoq saqlanib qola olmasliklarida deb bilgan edilar. Bu iqtisodchilar soliqlarni kamaytirish, ishsizlik yuzasidan beriladigan nafaqalar miqdorini qisqartirish, qonunda belgilangan eng kam ish haqi darajasini bekor qilish yoki pasaytirish, mehnat bozoridagi axborot tizimini takomillashtirishni jamiyatning iqtisodiyotga ta‘sir etishi chora-tadbirlari sifatida taklif etdilar.

Muvozanat modellari, tozalanmaydigan bozorlar paradigmasi **ish bilan bandlik yangi makroiqtisodiy nazariyasiga** kiradi. Ushbu kontsepsiyalar ishsizlikka uzoq davom etadigan o‘zgarmas muvozanatsizlik fenomeni deb qarashni aks ettiradi. Bu konsepsiyalarda ishsizlik ayrim xo‘jalik bozorlarining umumiy muvofiqlashtirilmaganligi bilan izohlanadi. Keyns nazariyasidagidek, faqat mehnat bozoridagina emas, balki, shuningdek, tovar bozoriga yoyilgan narxlar qat‘iyligi va o‘zgarmasligi muvozanatsizlik modellarining umumiy shart-sharoiti bo‘ladi. Har ikki bozorda narxlar qaysi darajalarda hosil bo‘lganligiga qarab iqtisodiyot quyidagi tartiblardan birida bo‘ladi: keynscha ishsizlik tartibi, bostirilgan inflyatsiya tartibi (umumiy ortiqcha talab bilan tasniflanadi), klassik ishsizlik tartibi (yuqorida nomi tilga olingan ikki tartib o‘rtasidagi oraliq tartib deb hisoblanadi va mehnat bozoridagi taklifning ortiqchaligi va tovar bozoridagi tovarning ortiqchaligi bilan tasniflanadi), chala iste‘mol tartibi (tovar bozoridagi talabning yetishmasligi va mehnat bozoridagi taklifning yetishmasligi bilan tasniflanadi), valrascha muvozanat (bu to‘rt tartibning tutashgan nuqtasi bo‘ladi: bunda bozorlarning birortasida ham na ortiqcha talab, na ortiqcha taklif bo‘lmaydi, bitimlar muvozanatli narxlar bo‘yicha amalga oshiriladi).

Shartnomaviy ish bilan bandlik nazariyasi 70-yillarning o‘rtasida paydo bo‘ldi. Deyarli bir vaqtda ushbu nazariyani D. Gordon, M. Beyli va K.

Azariadislarda oldinga surdilar. Mehnat bozoridagi subyektlarning siklli xatti-harakatini ushbu subyektlar o'z iqtisodiy manfaatlari yo'lida harakat qiladilar degan fundamental aksioma bilan kelishtirishga urinish shartnomaviy nazariyaning boshlang'ich negizini tashkil etadi. Ushbu nazariya mualliflarining nuqtai nazaridan qaraganda, munosabatlarning shartnomaviy tabiatga ega ekanligi mehnat bozoridagi subyektlarni, hatto ular yozma shartnoma tuzmagan taqdirlarida ham o'zaro bog'laydi. Shunchaki ushbu holda shartnoma «implitsitli» bo'lib qoladi, ya'ni ochiq-oydin, yuridik jihatdan rasmiylashtirilgan bo'lmaydi, shunday bo'lsa-da, uning shartlariga tomonlar rioya etishga intiladilar, chunki bu o'zaro manfaatdorlikka olib boradi.

Institutsional yo'nalish. Mazkur yo'nalish namoyandalari siyosat, mafkura, huquq va psixologiyani mehnatga joriy qilish va ishga tushirishning iqtisodiy shart-sharoitlari va qonunlariga nisbatan hal qiluvchi omillar deb qaraydilar. Bu mualliflar makroiqtisodiy tahlildan chetlashadilar, mehnat bozori tabiatining ayrim tarmoqlarini, professional va demografik guruhlar dinamikasining xususiyatlarini bilan izohlashga urinadilar. Xususan, Adam, Shreder, Leyn yangi klassiklarning qarashlarini rad etib, to'liq ish bilan bandlikni mehnat qilishni xohlaydigan har qanday kishi ish topishi, shu jumladan, to'liq ish kuniga ish topishi mumkin bo'lgan holat deb ta'riflaydilar. Adam, o'z navbatida sotsializmdagi «ortiq darajada ish bilan bandlik» yoki «yashirin ishsizlik» oqibatidagi talafotlarni g'arb mamlakatlaridagi ishsizlik oqibatidagi talafotlar bilan taqqoslab, «haddan ortiq ish bilan bandlik» yoki maqbul darajada saqlanar ekan, o'rinli hisoblanadi, degan xulosaga keladi. Ma'naviy va ruhiy jihatdan og'ir yuk hisoblanadigan ishsizlik iqtisodiy jihatdan qanday yuk ekanligini gapirmasa ham bo'ladi, u jamiyatda qimmatga, ehtimol, hatto to'liq ish bilan bandlikni tiklash va saqlashdan ham qimmatroqqa tushadi.

Fleksibillash kontsepsiyalari axborotlashtirish va kompyuterlashtirish bilan bog'liq bo'lgan texnologiya, texnika, ishlab chiqarishdagi tub o'zgarishlar davridagi boshqaruv innovatsiyasi sifatida yuzaga kelgan. Ushbu kontsepsiyalar mehnatni tashkil etish shakllari xilma-xilligining doimiy oshib borishi, ish vaqti moslashuvchan jadvallari va ishga yollashning yangi tizimlari (vaqtinchalik o'zganing o'rnida ishlash, bir qancha funksiyani bajarish) yoyilishini nazarda tutadi. Moslashuvchan tarzda ish bilan band etish siyosatining tabiati ko'p jihatdan uning qo'shimcha ishchi kuchining muntazam ravishda jalb etishga zo'r berish yoki asosan, mehnat jamoasi doimiy o'zaganing kasbiy harakatchanligini rivojlantirishga qarshi qaratilishi bilan belgilanadi. Birinchi holda gap ish bilan band etishni eksternlash (ya'ni, miqdoriy moslashuvchanlik), ikkinchi holda esa internlash (ya'ni, funksional moslashuvchanlik) to'g'risida borishini ifodalaydi.

Shunday qilib, ishsizlikni yalpi talab yetishmasligi oqibatida noilojdan ro'y beradigan hodisa deb tasavvur qilish (Keyns) va mehnat taklifining ish haqi darajasiga bog'liqligi, ish haqi oshirilmassligi inflyatsiyani pasaytirishi

hamda ishlab chiqarish sharoiti va ish bilan bandlikka ijobiy ta'sir etishi to'g'risidagi tasavvurdan iborat ikki qarama-qarshi tendensiya ish bilan bandlik nazariyasida hamon mavjud. Ish bilan bandlik ba'zi kontsepsiyalarining yuqorida keltirilgan qisqacha sharhi g'arb mamlakatlarida ish bilan bandlik munosabatlarini tartibga solish borasida to'plangan tajriba to'g'risida va ushbu tajribani O'zbekistonda qo'llanish mumkinligi haqida tasavvur beradi.

Qisqacha xulosalar

Narxlar ish haqi nisbatining moslashuvchanligi - klassik iqtisodiy nazariyaning muhim qoidalaridan biri bo'lib, unga muvofiq sotuvchilar o'rtasidagi raqobat narxlarning qisqarishiga olib keladi, bu esa chiqimlarning kamaytirilishini, shu jumladan, ish haqini qisqartirish hisobiga kamaytirilishini talab qiladi. yollanma xodimlar o'rtasidagi raqobat ularni bu bilan kelishishga undaydi. Narxlar bilan ish haqi nisbati shu tariqa belgilanadi.

Samarali talab – J. Keynsning fikricha, bandlikni belgilab beradigan asosiy omildir. U tadbirkorlar talab bildiradigan mehnat xarajatlarining hajmi jamiyatning iste'mol va yangi investitsiyalarga qiladigan xarajatlarga bog'liq bo'ladi, deb hisoblagan, bu esa samarali talabni tashkil etadi.

Multiplikator—xarajatlar (investitsiyalar)ning dastlabki o'zgarishiga qarab real sof milliy mahsulotning ko'p marta o'zgarishini tavsiflab beruvchi ko'rsatkich.

Byudjet-soliq (xazina) siyosati — byudjet xarajatlarini ko'paytirish yoki soliqlarni kamaytirish yo'li bilan yoxud har ikkalasidan foydalanish yo'li bilan ishsizlikni bartaraf etish (qisqartirish) yuzasidan J. Keyns taklif etgan siyosat.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Klassik nazariya to'liq ish bilan bandlik nazoratini nima bilan tushuntiradi?
2. Kapital organik tuzilishining o'sishi nima?
3. Hozirgi zamon neoklassik nazariyalarida ish bilan bandlik masalalari qanday ko'riladi?
4. J. Keyns xazina siyosatning mohiyati nimadan iborat?
5. Monitaristlar ishlab chiqarish va ish bilan bandlik darajasini belgilovchi omillar qaysilar deb hisoblaydilar?
6. Samarali talab deganda nimani tushunasiz?
7. Byudjet soliq siyosati nima?
8. Neoklassik sintez degandan nimani tushunasiz?
9. Artur Piguning ishchilik nazariyasi nechanchi yilda chiqqan va unda ishsizlik sabablari nimada deb ko'rsatilgan?
10. Ish bilan bandlikning yangi nazariyasi nimani aks ettiradi?

Asosiy adabiyotlar

1. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик (назария ва амалиёт) –Т.: “Меҳнат”, 2004.
2. Абдурахманов К.Х. и др. Экономика труда. -М.: “Экзамен”, 2004.
3. Кейнс Джон Мейнард. Общая теория занятости, процента и денег Издательство:Гелиос, 2002.
4. Плакся В.И. Безработица: теория и современная российская практика : социально-экономический аспект(Монография). Издательство:РАГС, 2005.

Internet saytlari

1. <http://www.economyfaculty.uz> – “Mehnat iqtisodiyoti va sotsiyaologiyasi” kafedrası saytı mavjud bo‘lgan sayt
2. <http://economics.com.ua> – mehnat iqtisodiyotiga taalluqli bo‘lgan ma’lumotlar veb-sayti
3. <http://www.bearingpoint.uz> – “O‘zbekiston iqtisodiyoti” qo‘llanmasining veb-sayti
4. <http://goldenpages.uz> – iqtisodiyotning eng so‘nggi yangiliklari
5. <http://rea.ru> – Rossiya iqtisodiyot akademiyasining veb-sayti

AHOLINING ISH BILAN BANDLIGI SHAKLLANISHI VA MOHIYATI

7.1. Ish bilan bandlikning ijtimoiy-iqtisodiy mohiyati

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

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

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

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

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

Aholining ish bilan bandlik kontsepsiyasi —jamiyat ijtimoiyi-qtisodiy rivojlanishining muayyan bosqichidagi ish bilan ta'minlanishning xususiyatini ochib beradigan qarashlar, tasavvurlar tizimidir. Bunday nazariy tushunchalar markaziga uni rivojlantirishning ijtimoiy bozor tipidagi davlat uchun xos bo'lgan obyektiv jarayonlarini hisobga oluvchi ish bilan ta'minlanishning shakllanishi qo'yiladi. Bu o'z navbatida muayyan davr mobaynidagi qo'yilgan maqsadlarga erishishning real imkoniyatlari bilan cheklanmaydi.

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

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

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

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

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

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

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

Milliy iqtisodiyotda aholini mehnat bilan ta'minlash endilikda amalda ijtimoiy foydali faoliyatning birdan-bir sohasi hisoblanmaydi. Mehnatning umumiyligi huquqiy burch sifatida mustahkamlangan vaqtda u ana shunday edi. Mehnat sohasi ijtimoiy foydali ish bilan bandlikning o'qish, uy-ro'zg'or ishlari, bolalarni tarbiyalash va hokazolar kabi teng huquqli va hamma uchun qulay sohalaridan biriga aylanmoqda. Ixtiyoriy ish bilan bandlikka barham berish sababi bitta - u ham bo'lsa, tirikchilik vositalarining g'ayriqonuniy manbaidir.

O'zining mehnatga bo'lgan qobiliyatidan foydalanishdan iborat **favqulodda huquq tamoyili** insonning o'ziga ma'qul bo'lgan joyda o'zi xohlagan vaqt mobaynida ishlash huquqini nazarda tutadi. Har kim o'zi uchun qulay vaqt va ish bilan bandlik usulini mustaqil tanlashi mumkin. Jinsi, yoshi, millati va boshqa belgilaridan qat'i nazar, hammaga doimiy, qisman, vaqtincha, ahyon-ahyonda bo'ladigan ish bilan bandlik, o'rindoshlik bilan ishlash ish vaqtini tashkil etishning moslashuvchan grafiklariga xosdir. Kasb tanlashdagi huquqning cheklanmaganligi va iqtisodiyot sohalaridan birida mehnat qilish huquqi ham muhim hisoblanadi (bunga yakka tartibda mehnat qilish ham kirishi mumkin).

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

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

Davlatning ish bilan bandlikka ko'maklashish tamoyili asosida mehnat qilish huquqini ro'yobga chiqarish uchun shart-sharoitlar yaratib berishi ijtimoiy ishlab chiqarishning iqtisodiy jihatdan erkin ishtirokchilari iqtisodiy xulq-atvoriga bevosita usullar bilan tuzatish kiritishdan iboratdir. Bunda davlatning ish bilan bandlikka bevosita ta'sir ko'rsatish choralari

rag'batlantiruvchi tadbirlarining ustuvorligiga asoslanadi. Bu o'rinda mehnatkashlarning tadbirkorlar va hududlarning ijtimoiy va iqtisodiy huquqlarini hamda erkinliklarini buzadigan vositalar bo'lmashligi kerak. Ish bilan bandlikka ko'maklashish tamoyili bir qancha jihatlariga egadir. Ish bilan bandlikka ta'sir ko'rsatishning o'zini ochib berish asosida uni (bandlikni) istalgan yo'nalishda shakllantirish jarayonini bevosita to'g'ri yo'lga solish yotadi. Ish bilan bandlikka ko'maklashish tamoyili ijtimoiy mehnat munosabatlari subyektlarining taraqqiyot yo'nalishlarini ishlab chiqishda va uni tartibga solishda faol va manfaatdorlik bilan ishtirok etishlaridan ham iboratdir. Bu subyektlar yollanma xodimlar, ish beruvchilar bo'lib ular kasaba uyushmalariga, assotsiatsiyalar va ittifoqlarga birlashganlar.

Bu kuchlarning ish bilan bandlikni rivojlantirishda yaqindan o'zaro yordam berishlari ish bilan bandlikning holatiga faol ta'sir ko'rsatib, uning sifat jihatlarining har tomonlama yaxshilanishiga yordam beradi. Bunday jihatlariga ish bilan band aholining ma'lumot va kasb-malaka tarkibi, uning tarmoq va demografik tuzilishi, yuqori ijtimoiy iqtisodiy harakatchanlik, raqobatdoshlik va shu kabilar kiradi.

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

7.2 Aholining ish bilan bandligi, uning asosiy turlari va shakllari

Bozor iqtisodiyotiga o'tish sharoitlarida ish bilan bandlik hamda uning tashkil qiluvchilari muammosi ham nazariy, ham amaliy jihatlarda yangicha ma'no kasb etadi. Mehnat bozori ish bilan bandlikni tartibga solishda faol o'rinni egallaydi. Mehnat bozorida asosiy milliy resurs — ishchi kuchi shakllanadi hamda korxonalar, tarmoqlar va mintaqalar bo'yicha taqsimlanadi.

Mehnat bozori iqtisodiy faol aholining ish bilan bandligini, ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish sohasiga jalb etilishini ta'minlaydi. U xodimning o'zi uchun yanada mosroq ish joyiga o'tishini yengillashtiradi. Mehnat bozori

orqali korxonalar zarur miqdorda va talab qilingan sifatga ega ishchi bilan ta'minlanadi. Mehnat bozori qanday kadrlar, mutaxassislar, kasblarga talab borligini, ulardan qandaylari ortiqchaligini ko'rsatadi. Bu ko'pgina mamlakatlar uchun dolzarb muammodir. Uning hal etilishi jamiyatning ijtimoiy taraqqiyotini ta'minlashga qodir bo'lgan samarali iqtisodiyotning yaratilishini anglatadi.

Ish bilan bandlikni ishchi kuchiga talabni kengaytirishga (ularni foydali faoliyatga jalb qilish ko'lamlari, shart-sharoitlari va shakllarini ta'minlashga, ish bilan band bo'lgan xodimlarni shakllantirish, taqsimlash, foydalanish, bo'shatish, qayta tayyorlash va qayta taqsimlashga) yo'naltirilgan chora-tadbirlar va harakatlar yig'indisi, deb ta'riflash mumkin.

Bu kontsepsiya doirasida to'la oqil (ratsional) va samarali bandlik farqlanadi. **Ish bilan «to'liq» bandlik** sotsializmdagi mehnatning umumiyligi va majburiyligining aniq ijtimoiy-iqtisodiy jihatdan amalga oshirilishidir. U mehnatga layoqatli aholiga ijtimoiy foydali mehnat bilan shug'ullanishning haqiqiy imkoniyatlarining berilishi bilan bog'liq. Yuqorida aytib o'tilgan kamchiliklarni hisobga olib, to'liq ish bilan bandlik darajasi bozor iqtisodiyotiga moslashib boradi. Mehnatga qobiliyatli aholini ijtimoiy xo'jalikka jalb qilishning eng yuqori darajasi sifatida talqin qilish ham o'zgarib boryapti. Ish bilan to'liq bandlikka aholini jalb qilishning har qanday darajasida erishish mumkin, bunda u aholining ish o'rinlariga bo'lgan ehtiyojlarini qondirishga muvofiq kelishi, taklif etilayotgan ish o'rinlari iqtisodiy jihatdan maqsadga muvofiq, oqilona (samara) bo'lishi lozim. Bu o'rinda iqtisodiy jihatdan maqsadga muvofiq ish o'rni deganda shunday ish o'rni tushuniladiki, u insonga yuksak mehnat unumdorligiga erishish va o'zining, oilasining yaxshi yashashi uchun yetarli bo'ladigan ish haqiga ega bo'lish tushuniladi, shu bilan birga bu ish o'rni uning salomatligiga zarar yetkazmasligi va insoniy qadr-qimmatini yerga urmasligi kerak.

Shunday qilib, ish bilan to'liq bandlik mehnatga qobiliyatli barcha fuqarolarni kasbiy mehnat sohasiga jalb qilishni anglatmaydi. Inson o'z istagi bo'yicha ijtimoiy foydali bandlik sohalaridan birini (xalq xo'jaligidagi kasbiy mehnatni, uy xo'jaligini va shu kabilarni) tanlashga haqlidir. Biroq tartibga soluvchi asosiy faoliyat turi daromad keltiruvchi, shaxs farovonligini oshiruvchi va rivojlantirishini ta'minlovchi kasbiy mehnat bilan band bo'lishdir. Kasbiy mehnat bilan band bo'lish darajasi xodimlar umumiy sonining (ular ishlayotgan korxonalar qanday tashkiliy-huquqiy shaklga ega bo'lishidan qat'i nazar) mehnat resurlari soniga nisbati bilan belgilanadi hamda mehnat unumdorligi va jamiyat rivojlanishining ijtimoiy samaradorligi sohasida erishilgan yutuqlarni aks ettiradi. Buning ma'nosi shuki, ish bilan bandlikdagi mazkur proportsiya ishlab chiqarish samaradorligini oshirish manfaatlariga, uni jadallashtirish natijalariga, fan-texnika taraqqiyoti mehnat unumdorligini oshirish manfaatlariga to'liq mos kelsa, shuningdek, sog'lom avlodni yetishtirishga, yuqori malakali, yaxshi ta'lim olgan serharakat xodimlarni

tarbiyalashga qulay sharoit yaratib bersa, bunday bandlik proporsiyasi eng maqbul (optimal) deb hisoblanadi.

Yuqorida sanab o'tilgan barcha sharoitlarga javob beradigan ish bilan to'liq bandlik unumdor ish bilan bandlik deb atalishi mumkin. Bunda biz unumdor ish bilan bandlik samarali mehnat bilan ayni bir narsa emasligiga asoslanamiz. Samarali mehnat unumdor ish bilan bandlikning tarkibiy qismi hisoblanadi. Pirovard natijada to'liq va unumdor ish bilan bandlik uzviy birlikda bo'ladi. Agar ish bilan to'liq bandlikka iqtisodiy jihatdan nomaqbul ish o'rinlari yoki munosib tirikchilik o'tkazishni ta'minlamaydigan ish o'rinlari bilan erishilsa, u xodimlarning kasb-malaka va ta'lim darajasiga yoki xalq xo'jaligidagi vazifalarga zid bo'lsa, malakali kadrlar tayyorlash va normal demografik rivojlantirishni ta'minlashga xalaqit bersa, aholining bunday ish bilan bandligi umuminsoniy qadriyatlarga yordam bermaydi va ijobiy deb hisoblanishi mumkin emas.

Demak, ish bilan to'liq unumdor va erkin tanlangan bandlik, avvalo, aholining ishga bo'lgan ehtiyoji bilan ish o'rinlari o'rtasidagi miqdor va sifat munosibligi ahvolini aks ettiradi, bunda ijtimoiy va iqtisodiy taraqqiyot uchun qulay shart-sharoitlar yaratiladi, ya'ni ham ayrim shaxsning, ham umuman butun jamiyatning manfaatlari hisobga olinadi.

Iqtisodiy islohot jarayonida mehnat samaradorligining ortishiga qarab mehnat bilan bandlikning darajasi umuman mamlakat bo'yicha pasayib boradi. yaqin kelgusida respublikamizda ish bilan bandlikning rivojlanish xususiyatlari ana shunday kechadi. Bu yerda yuqori samarali iqtisodiyot nisbatan kamroq miqdordagi xodimlarga ehtiyoj sezadi, shu bilan birga aholining ishchi o'rinlariga bo'lgan ehtiyoji ham kamayadi, chunki mehnat bilan ijtimoiy foydali bandlikning boshqa sohalariga qiziqish ortadi.

Odamlarning ijtimoiy zarur ish bilan bandlikka bo'lgan ehtiyojini va uni amalga oshirish imkoniyatini rejali tartibga solib borish lozim. Bundan maqsad insonning faoliyat ko'rsatish, shart-sharoitlarni yaxshilash va iqtisodiyotni samarali ishlashini ta'minlashdir.

Ish bilan bandlik maqomi. Ish bilan bandlik munosabatlari. Ish bilan bandlik maqomi ijtimoiy foydali faoliyatda ishtirok etuvchi mehnat resurslarining bir qismi uchun belgilanadi. Bular daromad olish maqsadi bilan tovarlar ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish uchun ish kuchini taklif qiladigan kishilar guruhi, shuningdek, ijtimoiy foydali faoliyatda ishtirok etsa ham bevosita pul daromadi keltirmaydigan aholi guruhi yoxud ne'matlar ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish bilan bevosita bog'liq bo'lgan daromad keltiradigan kishilar guruhidir.

Birinchi guruhga iqtisodiyotning davlat sektorida band bo'lgan kooperativ, aksiyadorlar jamiyatlarida, xususiyy sektorda ishlaydigan fuqarolar kiradi. **Ikkinchi guruhga** ishlab chiqarishdan ajralgan holda ta'lim oladigan o'quvchilar, respublika qurolli kuchlarining xizmatchilari kiradi.

Shunday qilib, band aholiga yollanib ishlaydigan fuqarolar, shu jumladan, to'liq yoki noto'liq ish kuni (hafta) mobaynida haq olib ish bajaradigan, shuningdek, tegishli shartnoma, bitim bilan tasdiqlangan haq to'lanuvchi ishga ega bo'lgan kasalligi, ta'tilga chiqqanligi munosabati bilan ishda bo'lmagan fuqarolar kiradi. O'zini mustaqil ravishda ish bilan ta'minlaydigan shaxslar, shu jumladan, tadbirkorlar va fermerlar, harbiy qismlardagi qo'shin turlarida xizmat qilayotgan shaxslar, o'quvchilar ham ish bilan band kishilar jumlasiga kiradi.

Ish izlayotgan, ishini o'zgartirayotgan, vaqtincha ishlamayotgan aholi va ishdan ajralgan holda o'qimayotgan, ishning mavsumiy ekanligi tufayli vaqtincha ishlamayotgan aholi iqtisodiy faol ish bilan band bo'lmagan aholiga mansubdir. Ishsiz maqomiga ega bo'lgan shaxslar ham iqtisodiy faol ish bilan band bo'lmagan aholi jumlasiga kiradi.

Ish bilan bandlik munosabatlari iqtisodiy, demografik va ijtimoiy jarayonlar bilan bog'liq bo'ladi. Ish bilan bandlikning iqtisodiy mazmuni xodimning o'z mehnati bilan o'ziga munosib hayot kechirishni ta'minlash va ijtimoiy ishlab chiqarish samaradorligining o'sishiga erishish imkoniyati bilan ijtimoiy mazmuni shaxsni shakllantirish va rivojlantirish bilan ifodalanadi.

Ish bilan bandlik samaradorligi. Shaxsning arzirli daromad olishini, sog'lig'ini yuksaltirishni, jamiyatning har bir a'zosi uchun ijtimoiy ishlab chiqarishning usuli asosida ma'lumot va kasb darajasini oshirishni ta'minlaydigan ish bilan bandlikni aholining samarador bandligi deb hisoblash mumkin.

Ishsizlikka real baho berish va uni o'lchash Xalqaro Mehnat Tashkilotining (XMT) tavsiyalariga muvofiq hamda mehnat munosabatlarining qaror topgan tajribasini hisobga olgan holda amalga oshiriladi. O'zbekistonda ishsizlarga 16 va undan katta yoshdagi kishilar kiradi, ular ana shu qarab chiqilayotgan davrda ishga yoki boshqa daromadli mashg'ulotga ega bo'lmaydilar, o'zlari mustaqil yoki kimningdir vositachiligida ish qidirayotgan bo'ladilar va ishga kirishga tayyor turadilar.

Ishsizlikning yashirin turlari va ish bilan norasmiy bandlikning asosiy xavfi oshkora ishsizlikka o'tish imkoniyatidan tashqari, mehnat axloqining buzilishi, ishchi kuchining malakadan mahrum bo'lishi, kasbga bo'lgan qiziqish va ko'nikmalarni yo'qotish, jamiyatga hozir potentsiali kerak bo'lmagan kishilardan ma'lum qismini qashshoqlashuviga olib kelishidir. Bundan tashqari, korxonalarda ortiqcha xodimlarni saqlab turish mahsulot tannarxining asossiz ravishda ortib ketishiga, inflyatsiyaning ko'payishiga sabab bo'lishi mumkin. Norasmiy faoliyat turlarida soliq solinmaydigan ish bilan bandlikning ko'payishi byudjet daromadlarining kamayishiga, savdo vositachilik xizmatlarining haddan tashqari avj olib ketishiga sabab bo'ladi, har xil g'ayriqonuniy xatti-harakatlar uchun qulay imkoniyat yaratib beradi.

Ish bilan bandlikdagi tarkibiy tanazzulning bevosita oqibatlari va ishchi kuchiga bo'lgan talab qisqarishining bevosita oqibatlari, aqliy mehnat

kishilarining boshqa mamlakatlarga ketib qolishi, shuningdek, ichki ketib qolish — ilm-fan sohasidan va ilmiy bilimlar ko'proq talab qilinadigan ishlab chiqarish tarmoqlaridan xodimlarning vositachilik sohaslariga, shuningdek, malakasini yo'qotib, norasmiy faoliyat sohaslariga o'tib ishlashidir. Qayd qilingan ishsizlik darajasidagi tarkibiy orqaga ketish ish bilan bandlik xizmati mijozlari orasida mutaxassislar ulushining yuqori ekanligida namoyon bo'lmoqda. Holbuki, kadrlar potentsialini, ayniqsa, oliy va o'rta maxsus ma'lumotli mutaxassislarni shakllantirish uzoq vaqtni hamda mablag'ni talab qiladi.

Davlatning to'lov talabini ko'paytirishga yo'naltirilgan xilma-xil usullar vositasida iqtisodiyotga aralashuvi orqali iqtisodiy faollikni rag'batlantirishga va buning oqibatida ish bilan bandlikni kengaytirishga erishish mumkin. Bunda hal qiluvchi rol, Keyns nazariyasiga ko'ra, xususiy sarmoya qo'yilmalarini davlat tomonidan rag'batlantirilishi va tartibga solinishiga, davlatni o'zining xarajatlariga, ya'ni soliq solish, qarz va davlat mablag'larini sarflash sohaslarini qamrab oluvchi byudjet siyosatiga tegishli bo'ladi. Sarmoya qo'yilmalarini kengaytirish ishlab chiqarishni va demak, ish bilan bandlikni ko'paytirishni anglatadi. Ammo, faqat 40 va 50-yillarga kelib keynschilik o'zining «ish bilan to'la bandlik» shiori bilan burjua iqtisodiy nazariyasi va amaliyotining asosiga aylandi. 40-yillar o'rtalarida ishsizlikni tartibga solish bo'yicha paydo bo'lgan rasmiy hukumat hujjatlari va qonunchilik hujjatlarida, qoidaga ko'ra, to'liq ish bilan bandlikni miqdoriy aniqlash bo'lmagan. U, masalan, inglizlarning oq kitobi «Ish bilan bandlik siyosati» (1944-yil) va Amerikaning «Ish bilan bandlik to'g'risida hujjat»da (1946-yil) ham yo'q. Urushdan keyingi «Ish bilan to'liq bandlik» siyosati aslini olganda ishsizlikni tugatishni maqsad qilib qo'yilmagan. Ishsizlikning 2-4 % doirasida, albatta, mavjud bo'lishini burjua iqtisodchilari minimal yo'l qo'yilishi mumkin bo'lgan miqdor deb qarashgan.

Ish bilan bandlikning nisbatan yaxshi statistikasi - bu muz qoyaning yuqori qismidir, xolos. Har oyda minglab korxonalar to'liq yoki qisman ishlashdan to'xtaydi. Ularning aksariyat ko'pchilik qismi tez orada ishini qayta boshlay olmaydi, qiyinchiliklar obyektiv xarakterdir. Ko'pincha ishlab turgan korxonalarining moliyaviy ahvoli ularga ish bilan band bo'lganlarning oldingi sonida saqlab qolish imkonini bermaydi. Keyingi vaqtgacha iqtisodiyotning norasmiy sektori - ro'yxatga olinmagan ko'chadagi savdoda, ulgurji vositachilik operatsiyalarida, xizmat sohasida va boshqalarda ish bilan band bo'lgan fuqarolar ish bilan bandlikni qisqartirishning ma'lum amortizatori bo'lib kelgan. Ammo hozirgi kunda bu sektor to'yingan va qo'shimcha xodimlarni qamrab olishga qodir emas. Yashirin ishsizlik muqarrar tarzda oshkora shaklga kirishi kerak.

Bunday vaziyatda hal qilinishni talab etadigan eng muhim masala ishsizlikning yo'l qo'yilishi mumkin bo'lgan chegarasini aniqlashdir. Ishsizlikning, masalan, Ispaniya bardosh berishi mumkin bo'lgan darajasi (24%) bizga to'g'ri kelmaydi, biz 20 %ga ham dosh berolmaymiz. 10-

12%dan oshmaydigan ishsizlikka dosh berish mumkin bo'lar. Bu yerda mehnat bozori o'ziga xosliklarga ega. Ishchi kuchi qator omillar: mentalitetning xususiyatlari, turarjoy bozorining yo'qligi, ro'yxatga olish tartibotining saqlanganligi va boshqalar tufayli o'troqligi bilan ajralib turadi. Ishchi kuchining sarmoya ketidan harakatlanishga qodir emasligi iqtisodiyotimizning tarkibiy xususiyatlari bilan qo'shilib, bandlik muammolariga aniq ifodalangan mintaqaviy xarakterni kasb etadi.

Bugungi kunda ish bilan bandlik qator omillar ta'sirida shakllanadi:

1. Qayta qurish jarayonlari keltirib chiqargan iqtisodiyotdagi global tuzilmaviy o'zgarishlar, ya'ni:

- davlat sektori transformatsiyasi;
- davlat korxonalarini xususiylashtirish;
- xo'jalik yuritishning yangi shakl va turlarini rivojlantirish (kooperatsiya, ijaradagi korxonalar va boshqa mehnat jamoalari);
- zarar keltiradigan, ekologik zararli korxonalarni tugatish;
- respublika vazirliklari va idoralari, jamoat tashkilotlarining boshqaruv apparatini qisqartirish.

2. Ishlab chiqarish sohasida sodir bo'layotgan o'zgarishlar:

- xom ashyo, materiallarni yetkazib berish va moliyalashning kamayishi munosabati bilan ishlab chiqarish (ish, xizmatlar) hajmining kamayishi;
- bozorga o'tish oqibati sifatida korxonalarda mehnatni tashkil etish va unga haq to'lashning takomillashtirilishi;
- korxonalar boshqaruv tuzilmalarining takomillashtirilishi.

3. Iste'mol savatining qimmatlashuvi oqibati sifatida aholi turmush darajasi, uning daromadlari va iste'moli darajasidagi o'zgarishlarda namoyon bo'ladigan iqtisodiy omillar.

4. Omillarning ijtimoiy-demografik guruhi:

- mehnatga layoqatli aholi soni;
- tabiiy o'sish va o'lish miqdori (ayniqsa, mehnatga layoqatli yoshda);
- migratsiya jarayonlarini faollashtirish;
- kadrlar qo'nimsizligining keskinlashuvi.

Ish bilan bandlikning hozirgi holati ko'p jihatdan mehnat va ijtimoiy siyosat sohasidagi o'zgarishlarga bog'liqdir. Hozirgi kundagi ish bilan bandlik xarakteri mehnatga layoqatli aholining davlat xo'jaligiga asossiz yuqori darajada jalb qilinganligi bilan farqlanadi. Bu ko'p jihatdan ish joylari bilan ijtimoiy-demografik omillar ta'sirida shakllanadigan mehnat resurslari miqdori o'rtasida miqdoriy muvozanatsizlik va aholining tabiiy hamda migratsion harakati jarayonlarida farqlar borligiga bog'liqdir.

Hozirgi vaziyatning o'ziga xosligi mehnatga layoqatli yoshdagi aholini o'sish sur'atidagi sezilarli darajadagi notekislikda hamda mehnat resurslari sonining o'sishi bilan ijtimoiy xo'jalikdagi ish bilan bandlikning mumkin bo'lgan dinamikasi o'rtasida ancha qat'iyroq bog'liqlik borligidadir. Aholi

tabiiy harakatining mehnat resurslari tarkibiga ta'siri kuchayadi. Shuni aytish kerakki, mehnatga layoqatli yoshga kirib kelayotgan yoshlarning katta qismi mehnatga layoqatli aholini kengaytirilgan qayta tiklashni emas, balki tabiiy kamayishning qoplanishini ta'minlaydi, ya'ni mehnat resurslari sifat tarkibining keskin o'zgarishiga olib keladigan avlodlarning jadal almashinuvi sodir bo'ladi. Shu bilan birga kelgusida xodimlar ommaviy ishdan ozod qilingan sharoitda ish bilan bandlikdagi vaziyat mehnatga layoqatli aholi ko'payishining sezilarli ortishi tufayli murakkablashishi mumkin.

Davlat korxonalaridagi ish haqi darajasining narxlar inflyatsion o'sishidan ortda qolib borishiga ko'ra yoshi mehnatga layoqatli aholi uchun mehnat tartibiga nisbatan katta majburiylik xos bo'lgan (konveyer tizimi, ko'p dastgohlilik va boshqalar, tor mutaxassislilik, og'ir va zararli mehnat sharoitlari), ish haqi bilan qoplanmaydigan ish joylari e'tiborsiz bo'lib boradi. Mehnat resurslaridan samarali foydalanish hamda iqtisodiyotni ijtimoiy yo'naltirilganlik darajasi milliy iqtisodiyotda ish bilan band bo'lganlarning tarkib topgan tarmoq va kasb tuzilmasini yaxshiroq ifoda etadi.

70-yillarda tarkib topgan ish bilan bandlikning tarmoq tuzilmasi kam dinamik bo'lib, bozor iqtisodiyoti talablariga muvofiq kelmaydi, chunki ishchi kuchini ilmiy-texnik taraqqiyot talabi darajasida qayta tiklashga qodir emas, inson ehtiyojlarini qondirishga yo'naltirilmagan.

Ish bilan bandlik sohasidagi vaziyatning o'ziga xos xususiyati quyidagilardir:

— noishlab chiqarish sohasidagi bandlikning o'ta past darajasi (ishlovchilarning aksariyat ko'pchilik qismi moddiy ishlab chiqarish sohasida mehnat qiladi);

— qishloq xo'jaligi va sanoatda ish bilan bandlik darajasining nisbatan yuqoriligi.

Ish bilan bandlik tarmoq tuzilmasida ilgari mavjud bo'lgan ijodiy siljishlar sekinlashdi va inson uchun ishlaydigan bir qator yirik tarmoqlarda (savdo, umumiy ovqatlanish va boshqalar) qisqarish tendentsiyasi ko'zga tashlanadi.

Ish bilan bandlikning yuzaga kelgan kasb turini industrial deb hisoblash mumkin. U mehnat faoliyati moddiy ishlab chiqarish bilan bog'liq bo'lgan xodimlar kasbiy tuzilmasining ustuvorligi bilan ifodalanadi, bunda insonning ijtimoiy ehtiyojlarini qondirishga yo'naltirilgan mehnat turlari kamchilikni tashkil qiladi, jismoniy mehnatning ulushi katta.

Sanoat tarmoqlarini rivojlantirishdagi uzoq muddatli ustuvor ish bilan band bo'lganlar kasb tarkibini shu tarmoqlar ehtiyojiga ko'ra shakllanishiga olib keladi. Shuning uchun xalq xo'jaligi xodimlari tarkibida muhandislik kasbidagi mutaxassislar, ishchilar orasida esa — an'anaviy kasblar vakillari ustuvordir: malakasi past va malakasiz kadrlar hissasi katta. Xizmat sohasidagi kasb tarkibi ham bir tomonlamadir, chunki bu tarmoqlarni rivojlantirish ularni oliy ma'lumotli mutaxassislar bilan boyitish bilan bog'lanib, o'rt

bo'g'in — o'rta o'quv yurtlarining yetishmasligi va ish haqining darajasi pastligi tufayli ular etarlicha rivojlanmagan. Iqtisodiyotni rivojlantirishning ekstensiv yo'li mehnatga layoqatli aholi umumiy vaqt byudjetini uning ijtimoiy xo'jalikdagi ish bilan bandligi foydasiga muntazam qayta taqsimlanishini taqozo etdi. Aholi turmush faoliyatida professional mehnatning o'rni ijtimoiy foydali faoliyatning boshqa ijtimoiy muhim sohalari (o'qish, uy xo'jaligi va boshq.) zarariga juda kattalashib ketdi. Aholining deyarli barcha ijtimoiy-demografik guruhlarini zimmasidagi haddan tashqari ortiqcha vazifa aholini qayta tiklash asosiga putur yetkazadi, kadrlar professional tuzilmasini sifatli o'zgartirishni sekinlashtiradi, chunki mehnatga kam haq to'lanadigan sharoitda aholining mehnatga bo'lgan ehtiyoji mavjud tarmoq va professional tuzilmani barqarorlashtiradi.

Turmush darajasining pasayishi aholini qo'shimcha mablag' manbalarini izlashga undaydi. Aholining yangidan-yangi kontingenti (ayollar, pensionerlar va hatto bolalar)da ish joylariga ehtiyoj ortib boradi, ikki yoki undan ortiqcha ishda ishlash o'sib boradi. Ayni bir vaqtda turli sabablarga ko'ra xodimlarni ishlab turgan korxonalaridan bo'shatish hollari faollashadi, ammo bu qoidaga ko'ra, o'z mehnatini intensivlashtirish imkoniyati pasaygan, malakasi kam xodimlarga tegishli bo'ladi. Shunga ko'ra yosh bolali ayollarga, mehnat faoliyatini boshlayotgan yoshlarga, pensiya yoshiga yaqinlashib qolganlarga, shuningdek, mehnat layoqati past bo'lganlar (nogironlar, pensionerlar) va ijtimoiy maqomi beqaror bo'lganlarga (sobiq qamalanganlar, mehnat intizomini buzganlar va shu kabilarga) mehnat qilish huquqini amalga oshirishlari qiyin bo'ladi. Ishlab chiqarish kuchlarini joylashtirishdagi oldingi kamchiliklar natijasi sifatida hududlar bo'yicha ish bilan bandlik sohasida nomutanosiblik kuchayadi.

Taklif etilgan ko'rsatkichlar tizimi ish bilan bandlikning eng muhim xususiyatlariga uning samaradorligi nuqtai nazaridan yiriklashgan holda makro darajada baho berishga imkon tug'diradi. Bunday baho berishlar faqat mavjud muammolarni aniqlash uchun emas, balki ish bilan bandlik sohasidagi ortib borayotgan qonuniy tamoyillarni aniqlash uchun ham muhimdir. Bundan tashqari, ko'rsatkichlar mazmunining tasdiqlashicha, ish bilan bandlik faqat iqtisodiy ahamiyatga ega bo'lib qolmay, shu bilan birga yaqqol ifodalangan ijtimoiy mazmunga ham egadir.

7.3 Ish bilan bandlik — ijtimoiy-iqtisodiy siyosatning elementi sifatida

Ijtimoiy yo'naltirilgan iqtisodiyotning eng muhim mezonini ish bilan bandlikka bo'lgan munosabatdir. Ish bilan bandlik kompleks ijtimoiy siyosatning ajralmas qismi deb qaraladi. Ish bilan bandlik muammolarining ijtimoiyligi uning avval, boshdan insonga, uning manfaatlariga va mehnat sohasidagi ehtiyojlariga qaratilganligi bilan belgilanadi.

Ish bilan bandlikning eng kam deganda to'rt ijtimoiy jihatini (aspektini) hisobga olish kerak bo'ladi:

a) ish bilan bandlik insonning Konstitutsiyada belgilab berilgan eng muhim huquqi — mehnat huquqi bilan mustahkam bog'liqligidir;

b) turmush darajasini va munosib hayot kechirish shart-sharoitlarini shakllantirishda ish bilan bandlik hal qiluvchi rol o'ynaydi. Aynan ish bilan bandlik, mehnat faolligini oshirish hozirgi vaqtda mehnatga qobiliyatli fuqarolar va ular oilalarining turmush darajasini oshirishning eng muhim kafolatidir;

c) har kimning va umuman jamiyat farovonligining negizi bo'lgan yuqori umumli mehnatning yangi sababini shakllantirish;

d) aynan mehnat faoliyati insonni o'zgartiradi, uning kasbiy imkoniyatlarini ochib beradi va ko'paytiradi, shaxsning rivojlanishini rag'batlantiradi.

Ijtimoiy siyosatning boshqa jihatlari bilan birga qo'shib qaralganda ish bilan bandlik rivojlanishining asosiy yo'nalishlaridan biri deb qaralishi kerak, ushbu yo'nalishlar milliy iqtisodiyotdagi moliyaviy, moddiy va mehnat resurslarini qayta guruhlariga ajratishni, fan-texnika taraqqiyotining ustuvor yo'nalishlarini, shuningdek, ishlab chiqaruvchi kuchlarni joylashtirish, turmush sifati darajasini oshirish yo'llarini belgilab beradi. Bu g'oyat muhim muammolardan biri bo'lib, ish bilan bandlik muammolarini hal qilish, binobarin, butun iqtisodiyotni isloh qilishning muvaffaqiyati ana shu muammoni e'tirof qilish va hal etishga ma'lum darajada bog'liqdir.

Ijtimoiy yo'naltirilgan bozor iqtisodiyotida ish bilan bandlikning **asosiy xususiyatlari**:

— ish bilan to'liq va samarali bandlikni birga qo'shib olib borishni balansli holga keltirish;

— mehnat qilishning ixtiyoriyligi va mehnat sohasida inson huquqlari hamda vazifalarining uyg'unlashuvi, xodimlarning ijtimoiy boqimandaligiga barham berish, munosib turmushni ta'minlaydigan ish topish imkoniyati uchun fuqaro bilan davlatning baravar mas'uliyati;

— mehnat samaradorligini oshirish yo'lida uni sarflash tarmoqlari, sohalar, kasblar va hududlar o'rtasida ishchi kuchining erkin harakati;

— yangicha mehnat sababi, tadbirkorlik va xodimlarning yuqori umumli mehnat qilishdan kuchli manfaatdorligi;

— bozor iqtisodiyotining salbiy oqibatlarini mehnatkashlar manfaatini ko'zlab, aniq maqsad bilan yumshatib borish.

Bu xususiyatlar ish bilan bandlikning yangi sifat xususiyatlarini belgilab beradi, ularning shakllanishiga tegishli ish bilan bandlik sifati mos kelishi lozim. Biz ish bilan bandlik siyosatini qo'yilgan maqsadlarga erishish uchun jamiyatning ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishiga bevosita va bavoita ta'sir ko'rsatish choralari majmui sifatida qarab chiqamiz. Bunda ish bilan bandlik siyosatining maqsadlari ish bilan bandlikning normativ holatini aks ettirishi kerak, hozirgi kun muammolarini hal qilish bilan bunday holatga erishish mumkin.

Ish bilan bandlik siyosati bir necha darajaga egadir: umumdavlat (makrodaraja), mintaqaviy va mahalliy darajalar. Ish bilan bandlik siyosatining

barcha darajalari yagona ish bilan bandlik kontsepsiyasi bilan birlashgan bo'radi, bu kontsepsiya iqtisodiy rivojlanishning qabul qilingan tipini aks ettiradi.

Makrodarajadagi ish bilan bandlik siyosati ijtimoiy bozor iqtisodiyotidagi ish bilan bandlikning asosiy xususiyatlarini shakllantirishga: fuqarolarning mehnat qilish huquqini amalga oshirish va yuqori turmush darajasiga erishishning zarur sharti bo'lgan ish bilan to'liq bandlikni ta'minlashga qaratilgandir. Ma'lumki, bozor iqtisodiyoti boshqaruv usullarida iqtisodiyot samaradorligini oshirishga, xo'jalik yuritish sohasi iqtisodiy jihatdan maqsadga muvofiq bo'lmagan ish o'rinlarini siqib chiqarishga, ishlab chiqarish samaradorligini oshirish va aholining iste'mol talabini qondirish uchun ishchi kuchini qayta guruhlarga bo'lishga qaratilgandir. Bunday sharoitda ish bilan to'liq bandlikka ko'maklashish strategik maqsad bo'lib qoladi.

Eng yaqin taktik maqsad ish o'rinlariga bo'lgan talab va taklifning balanslanishidir. Bunga faqat ishchi kuchiga bo'lgan talab va taklif munosib bo'lishiga erishish shartlariga kompleks yondashuv bilan erishish mumkin. Ko'pincha bu muammoni hal qilishda ommaviy ishsizlikning oldini olishning zarur sharti bo'lgan ish o'rinlari tizimini rivojlantirishga e'tibor beriladi.

Aholining ish o'rinlariga bo'lgan talabining pasayishiga, uning ayrim guruhlarining haddan tashqari ish bilan bandligiga barham berish, buning uchun bolali ayollar, ishni o'qish bilan qo'shib olib borayotgan yoshlarga, pensionerlarga ijtimoiy yordam ko'rsatish dasturini takomillashtirishga mehnat unumdorligini oshirishni jadallashtirish sharoitida ish bilan to'liq bandlikni ta'minlashning zarur sharti deb qaralishi kerak. Bu yerda gap mehnat resurslarini mehnat sohasi, o'qish va ish bilan ixtiyoriy bandlik sohalari o'rtasida ijtimoiy va iqtisodiy jihatdan qayta guruhlarga bo'lish haqida bormoqda.

Ish bilan bandlik sohasini demokratlash, mehnat kishisini ozod qilish ish bilan bandlikning qattiq tartibga solingan shartlaridan voz kechish, mehnatga qobiliyatli aholining turli guruhlari shaxsiy manfaatlarini bilan kasb imkoniyatlarini baravarlashni bildiradi. Tadbirkorlik yoki bajaruvchilik faoliyati, davlat xizmatini yoki o'z tijorat ishlarini ma'qul ko'rish butun mehnatga qobiliyatli davr mobaynida yoki uning ayrim bosqichlarida ishlash, mehnat rejimining turli-tumanligi — bularning hammasi fuqarolarning xilma-xil kasbiy manfaatlarini qondirish uchun zarurdir. Shu sababli ish bilan bandlik sharoitlarining xilma-xilligiga o'tish qanchalik faolroq amalga oshirilsa, yuqori unumli mehnatning yangicha mehnat sababi shunchalik tez paydo bo'ladi va ish bilan to'liq bandlikni ta'minlash imkoniyati kengayadi.

Dunyoda bozor iqtisodiyoti rivojlangan biror mamlakat yo'qki, unda ish kuchiga bo'lgan talab va taklif muvozanatiga mehnat sohasida moslashuvchanlikni— to'liq ish vaqtiga ega bo'lmagan mehnat rejimini, alohida bo'lingan ish o'rinlarini va hokazolarni keng tatbiq etmasdan turib erishib bo'lsin. Misol uchun Shvetsiyani oladigan bo'lsak, u yerda mehnat qilish huquqini amalga oshirish muammosi muvaffaqiyatli hal etilmoqda, ishlovchi ayollarning 45 %ga yaqini to'liq bo'lmagan ish vaqtida mehnat qiladi.

Ish bilan bandlikning moslashuvchanligi muammosida asosiy narsa — tanlashning ixtiyoriyligi va mehnatni kamroq vaqt ichida ishlab, durustgina ish haqi olish imkonini beradigan qilib tashkil etishdir. Hozircha bozor vositalari to'liq ishlashga erishilmagan ekan, davlatning muqobil mehnat rejimlarini rivojlantirishga ko'mak berishini kuchaytirish zarur bo'ladi.

Korxonalar bilan mulkchilik va xo'jalik yuritishning turli shakllari mehnat rejimlari o'rtasida ishchi kuchi samarali kelib turishi uchun yaxshi o'ylab ko'rilgan daromadlar siyosati va ularning darajasini soliq tizimi bilan tartibga solib turish kerak bo'ladi. Ish haqining o'sishiga xo'jalik yuritish subyektlaridan cheklashlarni olib tashlanishi byudjetdan mablag' bilan ta'min etiladigan tashkilotlar xodimlarini moddiy rag'batlantirishning puxta o'ylangan chora-tadbirlari bilan qo'shib olib borilishi kerak. Bu ma'lum darajada aqliy mehnatni (ilm-fan, ta'lim, tibbiyot, madaniyat) rag'batlantirish bilan bog'liqdir.

Butun iqtisodiyotni isloh qilishning va ish bilan bandlikning sifat jihatidan yangi holatini tarkib toptirishning eng keskin muammolaridan biri **mehnat sababidir**. Mehnat sababi mehnat sharoitlarining umumiy majmuiga va inson hayotiga, xususan, insonning hozir ishlayotganidan ham samaraliroq ishlay olish qobiliyatiga bog'liqdir. Shuning uchun mulkchilik va xo'jalik yuritish shakllari, mehnatga haq to'lash va butun taqsimlash siyosatini isloh qilishdan tashqari xodimni yaxshi ishlashga rag'batlantirish, jadal va yanada samaraliroq mehnat qilish qobiliyati kasb malakasi yetarli darajada yuqori bo'lgan va ishchanlik qobiliyati rivojlangan sharoitdagina barqaror bo'lishi mumkin. Insonning sog'lig'i va uning ishchanlik qobiliyatini tiklash sharoitlari ham ma'lum darajada ahamiyatga egadir. Bozor iqtisodiyoti sharoitida ishlab chiqarishning sog'liq nuqtai nazaridan ishchi kuchining sifatiga bo'lgan talablari ortib boradi.

Bundan tashqari, bugungi kunda sotsial-ijtimoiy va iqtisodiy munosabatlarni chuqur qayta qurish sharoitlarida mehnat sabablarida birinchi o'ringa fuqarolarning ijtimoiy kayfiyati chiqarilmoqdaki, bunday kayfiyat deganda hozirgi vaqtda turmush sharoitining haqiqatda yaxshilanishigina emas, balki ijobiy siljishlarning muqarrarligiga, tanlangan islohotlar yo'lining to'g'riligiga, davlat tomonidan amalga oshirilayotgan ijtimoiy himoyaning adolatli ekanligiga ishonchning mavjudligi ham tushuniladi. Hozirgi vaqtda ijtimoiy himoya (muhofaza) haqida ko'p gapirilmogda, lekin u ko'pincha tor ma'noda, davlatning ishsizlarga, ayniqsa, aholining ijtimoiy eng nochor qismiga ko'rsatadigan yordami tariqasida tushuniladi.

Biroq, ommaviy ishsizlikka yo'l qo'ymaslik, uning oldini olish tizimi to'g'risida g'amxo'rlik qilish jamiyat uchun e'tiborli tomonlardan biri hisoblanadi. Bu tadbirlar orasida ancha muhimi jamiyatning har bir a'zosi uchun ish bilan bandlik sohasidagi o'z o'rini haqiqatan ham erkin tanlashga, ish kuchining ijtimoiy-kasbiy harakatchanligini oshirishga, uning yuksak raqobatbardoshligini shakllantirishga davlatning har tomonlama yordam

ko'rsatishidir. Bularning hammasi ish bilan bandlik sohasini demokratlashga olib keladigan ijtimoiy va iqtisodiy jarayonlarni rivojlantirishni talab qiladi. Avvalo, quyidagilar zarur: hudud bo'yicha ko'chib yurish erkinligini, kasbni o'zgartirish mumkinligiga odamlarning ishonchini, aqliy mehnat va xizmat ko'rsatish sohasidagi mehnatning nufuzini oshirish; muqobil mehnat rejimlarini rivojlantirish va hokazolalar talab qilinadi.

Qisqacha xulosalar

Ushbu bobda aholini ish bilan bandlik tushunchasining ijtimoiy iqtisodiy mohiyati keng yoritib berilgan.

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

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Aholini ish bilan ta'minlashning ijtimoiy-iqtisodiy mazmuni nimadan iborat?
2. O'zbekiston Respublikasining «Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida»gi qonuni bo'yicha kimlar ish bilan ta'minlangan hisoblanadi?
3. Aholini ish bilan ta'minlashning asosiy qanday turlari mavjud?
4. Davlat aholining ish bilan bandligini oshirish bo'yicha qanday tadbirlarni amalga oshiradi?
5. Ish bilan ta'minlanmagan aholiga kimlar kiradi?
6. Davlat ishsizlarni ish bilan ta'minlash borasida qanday tadbirlarni oshiradi?
7. O'zbekiston Respublikasida «Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida»gi (yangi tahriri) qonuniga muvofiq qanday shaxslar ish bilan band deb e'tirof etiladi?
8. Davlat bandlik siyosati tarkibidagi passiv va faol siyosatlarining o'rni qanday?
9. Fuqaroni ishsiz shaxs deb e'tirof etish uchun bir vaqtning o'zida mavjud bo'lishi lozim shartlar qaysilar?
10. Ish joylari taklifini rag'batlantirish deganda nimani tushunasiz?
11. Mehnat bo'limlari qanday muassasa hisoblanadi va uning vazifalari nimalardan iborat?
12. Davlatning bandlik siyosati doirasida Bandlik jamg'armalarining faoliyatini kuchaytirishning qanday zamonaviy yo'llarini bilasiz?

Asosiy adabiyotlar

1. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик (назария ва амалиёт) –Т.: “Меҳнат”, 2004.
2. Алле М. Глобализация: Разрушение условий занятости и экономического роста: Эмпирическая очевидность (пер. с фр.) Издательство:СПб: Питер, 2005.
3. Кязимов К. Рынок труда и занятость населения: Учебное пособие Издательство: Перспектива, 2005.
4. Плакся В.И. Безработица: теория и современная российская практика : социально-экономический аспект (Монография). Издательство:РАГС, 2005.
5. Топилин А. В. Рынок труда России и стран СНГ: реалии и перспективы развития: Издательство:Экономика,2004.
6. Холмўминов Ш.Р. Меҳнат бозори иқтисодиёти (Ўқув қўлланма) –Т.: ТДИУ, 2004.

Internet saytlari

1. <http://www.golos.cn.ru> – mehnat iqtisdiyoti
2. <http://www.economyfaculty.uz> – “Mehnat iqtisodiyoti va sotsiyaologiyasi” kafedrasi sayti mavjud boʻlgan veb-sayt
3. <http://economics.com.ua> – mehnat iqtisodiyotiga taalluqli boʻlgan maʼlumotlar veb-sayti
4. <http://www.bearingpoint.uz> – “Oʻzbekiston iqtisodiyoti” qoʻllanmasining veb-sayti
5. <http://goldenpages.uz> – iqtisodiyotning eng soʻnggi yangiliklari
6. <http://rea.ru> – Rossiya iqtisodiyot akademiyasining veb-sayti

VIII BOB

ISHSIZLIK: SABABLARI, XUSUSIYATLARI VA UNI KAMAYTIRISH YO‘LLARI

8.1. Ishsizlik haqida umumiy tushunchalar

Ishsizlik — murakkab ijtimoiy-iqtisodiy hodisa bo‘lib, ishchi kuchini taklif etish bilan unga bo‘lgan talab va taklif o‘rtasidagi miqdor jihatdan ham, sifat jihatdan ham nomuvofiqlikni (ortiqchalikni) aks ettiradi.

Ishsizlik va u bilan bog‘liq muammolar mehnat bozoridagi ijtimoiy- mehnat munosabatlarining asosiy mazmunini tashkil qiladi. Ishsizlik muammosini o‘rganishdan asosiy maqsad aholining ish bilan bandligini yaxshilash orqali mamlakat ishlab chiqarishini kengaytirish va aholi turmush darajasini yanada yaxshilashga aloqador tadbirlar ishlab chiqishdan iborat. Jamiyatdagi ishsizlik darajasini pasaytirish uchun qo‘shimcha ishchi o‘rinlarini yaratish, ularni ishga tushirish aholining tabiiy o‘shidan orqada qolmasligi kerak.

Ma‘lumki, O‘zbekiston dunyo hamjamiyati davlatlari o‘rtasida aholisining jadal o‘sib borayotganligi bilan ajralib turadi. Respublikamiz aholisi soni har yili o‘rtacha 550—600 ming kishiga, mehnatga layoqatli aholi soni esa 250—300 ming kishiga ko‘paymoqda. Bunday vaziyat o‘z navbatida aholining ish bilan bandligini oshirish, buning uchun esa ishlab chiqarishni kengaytirish, yangi ish o‘rinlarini yaratish borasida uzluksiz ish olib borishni taqozo etadi. Aks holda, aholining turmush darajasining pasayib borishi, mamlakatda ishsizlar sonining ortib borishi bilan bog‘liq muammolar kelib chiqishi mumkin.

Iqtisodiy nuqtai nazardan ishsizlik deganda — ishchi kuchining ish joyi bilan ta‘minlanmaganligi va natijada, uning biron-bir qonuniy daromad manbaiga ega bo‘lmasligining muayyan (aniq) holati tushuniladi. Odatda, jahon mamlakatlari ishsizlik tushunchasini BMT, Xalqaro Mehnat Tashkiloti (XMT), Iqtisodiy hamkorlik va rivojlanish jamiyati talablariga ko‘ra ishlab chiqishadi.

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

Masalan, Amerika Qo‘shma Shtatlarida, so‘nggi bir hafta mobaynida ish bilan band bo‘lmagan, so‘nggi to‘rt hafta davomida ishga joylashishga (bevosita ish beruvchiga yoki ish bilan ta‘minlash davlat xizmatiga murojaat etish orqali) harakat qilgan, mehnat qilish qobiliyatiga ega bo‘lgan fuqarolar, ishsiz shaxs deb e‘tirof etiladilar.

yaponiyada ishsiz shaxs deb, so'nggi bir hafta davomida bir soat ham ishlamagan, Buyuk Britaniyada esa, so'nggi bir hafta mobaynida ishlamagan, shu davr mobaynida ish qidirgan yoki kasalligi tufayli ish qidirish imkoniyatiga ega bo'lmagan fuqarolar tushuniladi. Ayrim mamlakatlarning qonun hujjatlariga binoan, ishsiz deb, ishdan bo'shatilgan va mehnat stajiga ega bo'lganlar tushuniladi.

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

Ishsiz shaxs deb e'tirof etish uchun quyidagi to'rt shart mavjud bo'lishi lozim.

Birinchi shart — fuqaro mehnatga qobiliyatli bo'lishi va amaldagi qonun hujjatlariga binoan pensiya ta'minoti huquqiga ega bo'lmashligi kerak. Huquqiy jihatdan mehnat qilish qobiliyatining quyi darajasi, Mehnat kodeksining 77-moddasiga muvofiq 16 yosh deb belgilangan.

Shuni alohida ta'kidlab o'tish joizki, Mehnat kodeksining ushbu moddasiga muvofiq tegishli shartlarga rioya etilgan holda 15 yoki 14 yoshga to'lgan yoshlarni ham ishga qarbul qilishga yo'l qo'yilsa-da, ular ishga layoqatli shaxs deb e'tirof etilishlari mumkin emas.

Ikkinchi shart — fuqaro ishga va ish haqiga (mehnat daromadiga) ega bo'lmashligi lozim.

Agar, fuqaro asosiy ishini yo'qotgan (masalan, shtatlar qisqarishi munosabati bilan bo'shatilgan), lekin o'rindoshlik asosida boshqa korxonada ishlayotgan bo'lsa, bunda u ish bilan band bo'lgan deb hisoblanadi.

Nafaqalar, alimentlar, qimmatli qog'ozlar bo'yicha olingan dividendlar, banklarga qo'yilgan mablag'larga hisoblangan foizlar ish haqiga (mehnat daromadi) kirmaydi. Xuddi shunday pensiya va stipendiyalar ham ish haqi (mehnat daromadi) tarkibiga kirmaydi, lekin pensiya oluvchi fuqarolar ijtimoiy jihatdan himoyalanganliklari, ishlab chiqarishdan ajralgan holda stipendiya olib o'qiyotganlar ish bilan ta'minlangan deb hisoblanishlari sababli, bunday fuqarolar ishsiz shaxs deb e'tirof etilmaydilar.

Uchinchi shart — fuqaro ishlashga tayyor bo'lishi lozim. Fuqaroning ishlashga tayyor ekanligini, uning mahalliy mehnat organiga ish qidirib rasmiy murojaat qilishi, belgilangan muddatlarda mehnat organida qaytadan ro'yxatdan o'tib turishi va mehnat organlari tomonidan taklif qilingan maqbul ishni qabul qilish holatlari tasdiqlaydi.

Homilador ayollar, agarda ularning homiladorlik davri yigirma sakkiz haftadan oshmagan bo'lsa, ular mehnatga qobiliyatli deb hisoblanadilar va homiladorlikning bu davrida ular ishsiz shaxs deb e'tirof etilishlari kerak.

To'rtinchi shart — fuqaro barcha tegishli hujjatlarni taqdim qilgan holda mahalliy mehnat organida ish qidiruvchi shaxs sifatida ro'yxatdan o'tishi lozim.

Ishsizlikning umumiqtisodiy xarakteri mehnat bozorining o'zi, mehnatga talab va uning taklifi o'rtasidagi mutanosiblik ishsizlikni emas, ish bilan bandlikni shakllantirishidan ham kelib chiqadi. Ishsizlik, bir tomondan, go'yo ish bilan bandlikning «teskarisi» hisoblanadi, ikkinchi tomondan, ish bilan bandlikni shakllantiruvchi omillardan farq qiluvchi omillar ta'sirini his qiladi.

Shunday bo'lsa-da, ishsizlik doimo ish bilan bandlik bilan birgalikda ko'rib chiqiladi: ish bilan bandlikning ko'payishi, qoidaga ko'ra ishsizlikni kamaytiradi, bu esa ishsizlikni, o'z navbatida ish bilan bandlikni ko'paytiradi. Ta'rifga ko'ra ishsizlik — **bu ishlashni istaydigan mehnatga layoqatli aholining ish bilan band bo'lmagan miqdoridir.** Makroiqtisodiy jihatdan ishsizlik — bu doimo jamiyat mehnat salohiyatidan, ishchi kuchi majmuidan ishlab chiqarish omili sifatida to'la foydalanmaganlikdir. Bu ma'noda ishsizlik ortiqcha ishlab chiqarish quvvatlariga yoki foydalanilmayotgan yer-suvga teng, ammo ishlab chiqarishning boshqa omillari ortiqchaligidan farq qilib, «ortiqcha» ishchi kuchi-bozor iqtisodiyotidagi doimiy voqeqlikdir.

Chet el turli maktab va yo'nalishlar iqtisodchilari ishsizlik sabablarini aniqlashga anchadan beri urinib kelishadi. Keyingi yillarda bizda ham bu masalaga katta e'tibor berilmoqda. G'arbda ishsizlik muammosini o'rganish cho'qqisi ishsizlikka bozorning muvozanat mexanizmi tomonidan avtomatik bartaraf etiladigan muvaqqat hodisa sifatidagi klassik nuqtai nazarni inkor etgan Buyuk Turg'unlik (depressiya) davriga to'g'ri keladi.

Chet ellik iqtisodchilar, hatto klassiklar va neoklassiklar ham ishsizlikning mavjudligini hech qachon umuman inkor etmaganlar. Bundan tashqari, ular bozor iqtisodiyotining rivojlanishi davriy xarakterga ega bo'lganligi uchun ham uni bozor iqtisodiyoti uchun hayotiy muhim deb hisoblaganlar: **yuksalish davrida firmalar mehnat bozoridan o'zlariga zarur bo'lgan, tanazzul davrida chiqarib tashlangan ishchi kuchini tez topadilar.** Ammo ilmiy texnika taraqqiyotiga asoslangan ishlab chiqarishning hozirgi darajasi «mehnatning zaxiradagi bunday armiyasini» iqtisodiyot uchun kam samaraliga aylantiradi - firmalarga oddiy ishchi kuchi emas, balki belgilangan sifatidagi, belgilangan malakadagi mehnat kerak.

Shuning uchun, ishsizlikning bozor iqtisodiyoti uchun «tabiiy», ya'ni normal va hatto zarur degan tushunchasi bugungi kunda turlicha talqin qilinadi. **Iqtisodchilardan birlari** ishsizlikning tabiiy darajasini ish haqi va inflyatsiya barqaror bo'ladigan daraja sifatida ta'riflaydilar: ishsizlikning bu darajadan pasayishi inflyatsiyaning o'sishiga olib keladi. Aslida tabiiy ishsizlikning bunday ta'rifi inflyatsiyani ish haqi va ish bilan bandlik darajasiga bog'liq deb hisoblaydigan neoklassiklarga tegishlidir. **Boshqa tadqiqotchilar** ishsizlikning

tabiiy darajasi sifatida ishsizlik ixtiyoriy xarakterda bo'ladigan - ishsizlik darajasi «teng vaznli» (muvozanatli) bo'lgan davrdan e'tirof etadilar. **Uchinchilari** esa ishsizlikning tabiiy darajasini bo'sh joylar miqdori ishsizlar soniga teng bo'ladigan daraja sifatida ta'riflaydilar. **To'rtinchilari** - ishsizlikning o'zgarmas darajasi va uning normal davomiyligi bo'yicha, aniqlaydilar. Xalqaro Mehnat Tashkiloti standartlari bo'yicha tabiiy ishsizlik darajasi 1,5-2,5 %ni tashkil etadi.

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

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

Yalpi milliy mahsuloti > Yalpi milliy mahsulot.

Shunday qilib, ishsizlikning tabiiy darajasi - bu «normal» davrdagi me'yoriy inflyatsiya va barqaror o'sish sur'atlari bilan ifodalangan darajadir. Shuning uchun, ishsizlikning tabiiy darajasining ta'rifi - anchagina murakkab ish, chunki bu ko'rsatkichni hisoblab chiqish uchun «normal ishlovchi iqtisodiyot» modelini yaratish kerak bo'ladi.

Fikrimizcha, hozirgi kunda gap tabiiy ishsizlik to'g'risida emas, balki uning ijtimoiy maqbul darajasi, ya'ni kadrlar qo'nimsizligi va ish izlash davomiyligini ham, ishchi kuchi demografik tarkibi va mehnat bozoridagi tanglik darajasini (ishsizlikning bo'sh joylar miqdoriga qiyos) va ijtimoiy tanglikni ham hisobga oladigan darajasi to'g'risida borishi kerak. Ishsizlikning tabiiy darajasiga qanday ta'rif berilmasin, iqtisodiyot uchun haqiqiy muammo ommaviy «muvozanatlanmagan» yoki «majburiy» — davriy ishsizlikdir.

«Ishsizlik» tushunchasiga aniqlik kiritib, shuni ta'kidlash kerakki, bu tushuncha iqtisodiy jihatdan faol aholi toifasiga kiradi, ya'ni ishsizlar - bular shunday kishilarki, ular mehnat bozorida o'z xizmatlarini faollik bilan taklif qiladilar, ish qidiradilar, bu narsa ish bilan bandlikning iqtisodiy munosabatlarini tartibga solishda davlat tomonidan hisobga olinishi darkor. Ba'zan «ishsizlar» tushunchasining ish bilan band bo'lmagan mehnatga qobiliyatli aholi sifatida keng ma'noda talqin qilinishi maqbul emas, chunki u faol ish qidirayotganlarni ham, ish qidirmayotganlarni ham, shuningdek, haq to'lanadigan ish o'rnini egallash uchun da'vogarlik qilayotgan, lekin unga o'zining kasb-malaka jihatidan yaroqli, sog'lig'i, ichki uyushqoqligi bilan mos kelishiga yordam bermayotgan shaxslar ham kiritilardi.

XMT standartlariga ko'ra, ishsiz aholiga muayyan yoshga yetgan, hisobot davri mobaynida ishsiz bo'lib, darhol ishga tushishga tayyor bo'lib turgan va faollik bilan ish qidirayotgan kishilar kiritiladi. Shunday qilib, bozor iqtisodiyotiga o'tayotgan mamlakatlarda ishsiz maqomiga ega bo'lmoqchi bo'lgan kishi quyidagi mezonlarga mos kelishi lozim:

1. Ular ish bilan bandlik xizmati idoralarida ish qidiruvchi sifatida ro'yxatga olinishlari dardor. O'zbekiston sharoitida ko'plab kishilar haqiqatan ham ana shunday ishsizlik maqomidan foydalanmaydilar.

2. Ishsiz deb hisoblanish uchun odam faollik bilan ish qidirishi (odatda, ish bilan bandlik xizmatiga murojaat qilishdan oldin bir-to'rt hafta ilgari) kerak bo'ladi. Bizning real voqeligimizda - buni ish bilan bandlik xizmati mintaqa markazlarining xodimlari qayd qilganlar - shunday mintaqalar ham borki, ishsizlik bo'yicha beriladigan nafaqa ishlab turgan korxonalaridagi o'rtacha ish haqidan yuqoridir, bu ayniqsa, ishlamay turgan korxonalar uchun xos bo'lib, vijdotsiz ishsizlar faollik bilan ish qidirmaydilar, faqat uni izlayotgan hisoblanadilar, ular ko'pincha qayd qilinmagan daromadlarga ham egadirlar.

3. Ishsizlar maqomi va ishsizlik bo'yicha nafaqa olish huquqi faqat ilgari ishlagan kishilarga beriladi. Odatda, da'vogar avvalgi 12 oydan qonunda qayd qilingan uch oy mobaynida ishga ega bo'lishi lozim. Bu shart ijtimoiy jihatdan o'zini to'liq oqlagan bo'lishi mumkin emas, chunki kimki to'rt oy mobaynida noto'liq ish kuni ishlagan bo'lsa, ishsizlik bo'yicha nafaqa olish huquqiga ega bo'ladi, kimki ikki oy mobaynida to'liq ish kuni ishlagan bo'lsa, u nafaqa olish huquqiga ega bo'lmaydi. Ko'pgina g'arb mamlakatlarida bu shart ishsizlik bo'yicha nafaqa oluvchilar sonini kamaytirishga kuchli ta'sir qildi.

4. Ishsizlik ixtiyoriy ravishda boshlanmasligi lozim. Bu hol odamlarga o'zini mas'uliyatsiz tutishga, alohida sabablarsiz bo'shshga yo'l qo'ymaydi, deb hisoblanadi. Biroq, ishdan o'z ixtiyori bilan ketish va ishdan bo'shsh o'rtasidagi chegara hamisha ham aniq emas, chunki odamlarning bir qismi korxonadan majburan ketishi qayd etilishini istamaydi.

5. Ishsiz odam o'zi uchun ish bilan bandlik xizmati «mos keladi» deb hisoblagan ishga joylashish taklifini rad qilmasligi lozim. «Mos keluvchi ish» mezonlarining obyektivligi haqida masala vujudga keladi.

6. Ishsizlar boshqa daromad manbalariga ega bo'lmasligi kerak.

7. Ishsiz odam muayyan oylar mobaynida ishsizlik bo'yicha nafaqa olib turadi, shundan keyin nafaqaning miqdori kamaytiriladi yoki uni to'lash mutlaqo to'xtatiladi. Ishsizlik bo'yicha nafaqadan mahrum bo'lib qolish istiqboli ishsizni o'z kuch-g'ayratini ish qidirishga qarashga majbur qiladi. Lekin, bu hol ko'pincha uni o'zining bilimi va tayyorgarlik darajasiga muvofiq kelmaydigan tasodifiy ishga rozi bo'lishiga olib keladi, pirovard natijada, bu joydan bo'shshiga to'g'ri keladi. Bu esa xodimning bundan keyingi hayotiga jiddiy salbiy ta'sir ko'rsatishi mumkin.

Ishsizlik darajasi - mehnat bozorining hozirgi paytdagi ahvoli haqida va unda muayyan vaqt mobaynida ro'y bergan o'zgarishlar to'g'risida tasavvur beradigan asosiy ko'rsatkichdir. Davrning boshi (yoki oxiri) dagi ahvolga ko'ra tegishli sanada ishsizlik maqomiga ega bo'lgan kishilar sonining (*I_t*) ana shu sanadagi iqtisodiy faol aholi soniga *F_a* nisbati sifatida aniqlanadi.

$$I_d = I_t : F_a \cdot 100 \%,$$

bunda: *I_d* - ishsizlik darajasi.

Iqtisodiy faol aholiga yollanish asosida haq olib ishlaydigan yoki o'z korxonasida, shu jumladan, shaxsiy yordamchi xo'jaligida ishlaydigan yoki shunday korxonaga ega bo'lgan, biroq unda ishlamaydigan kishilar, shuningdek, ishsiz bo'lib, yollanish yoki yollanmasdan ishlashni xohlaydigan kishilar kiradi.

Agar joriy statistikada iqtisodiy, faol aholining soni haqidagi ma'lumotlar bo'lmasa, u xalq xo'jaligida yoki mintaqada ish bilan band bo'lganlarning ro'yxatdagi soni miqdori sifatida va: a) ish bilan bandlik bo'yicha mahalliy markazda yoki mintaqada ish bilan bandlik markazida ro'yxatga olingan ish qidirayotgan ish bilan band emaslar soni; b) XMT usuli bo'yicha hisoblab chiqilgan ishsizlar soni sifatida taxminan hisoblab chiqarilishi mumkin.

Ishsizlik darajasi ko'pchilik mamlakatlarda iqtisodiyotni rivojlantirishning eng muhim ijtimoiy omillaridan biri sifatida qaraladi. Hozirgi zamon fani tabiiy ishsizlik darajasi degan tushunchadan foydalanadi. Turli mualliflar ishsizlikning tabiiy darajasini turlicha hisoblaydilar. G'arb mamlakatlarida ishsizlikning tabiiy darajasi 4-6 % doirasida deb yuritiladi. Bizning iqtisodchilarimiz bu ko'rsatkichni 3-5 % deb hisoblaydilar.

Turli mamlakatlarda har bir muayyan davrda ishsizlik darajasi bir-biridan jiddiy farq qiladi, bu esa har bir mamlakat uchun qaror topgan «tabiiy» ishsizlik darajasiga, mamlakatdagi iqtisodiy tsikl fazasiga, shuningdek, davlat o'tkazadigan ish bilan bandlik siyosatiga bog'liq bo'ladi.

Ishsizlikning tarqalishi va ishsizlar harakati. Ishsizlikning tarqalishi muayyan vaqt mobaynidagi ishsizlik maqomiga ega bo'lgan kishilarning umumiy sonini bildiradi. Mazkur davrning oxiriga kelib, uning ishsizlik maqomini saqlab qolgan-qolmaganligi bu yerda rol o'ynamaydi. U mazkur davrning boshida hisobda turgan va ishsiz deb topilganlarning umumiy miqdori sifatida aniqlanadi. Hozirgi vaqtda mavjud bo'lgan statistika hisobi umuman ishsizlarning tarqalganligini, shuningdek, ayrim ijtimoiy-demografik guruhlar bo'yicha: ayollar, erkaklar, yoshlar, qishloqlar hamda shaharlarda yashovchi shaxslar va hokozolar sifatida aniqlash imkonini beradi.

Ishsizlar sonining harakati muayyan vaqt mobaynidagi quyidagi ko'rsatkichlar bilan belgilanadi: mazkur davrning boshida qancha kishi ishsizlik maqomiga ega edi, yangidan qancha kishi ro'yxatga olingan, qancha kishi hisobdan chiqarilgan (shu jumladan, ishga joylashgan, muddatidan

oldin pensiya olishga rasmiylashtirilgan va boshqa sabablar bilan), davr oxirida qancha ishsiz hisobda qolgan? Bunday harakat ham umuman, ham ayrim ijtimoiy demografik guruhlar bo'yicha ham hisoblab chiqiladi. Shu yo'l bilan ishsizlar harakati qanchalik intensiv bo'lganligi va konkret aholi guruhlari bo'yicha bu harakatdagi farqlar qanchalik jiddiy bo'lganligiga baho beriladi.

Ishsizlikning davomiyligi - ishsizlik maqomiga ega bo'lgan shaxslarning shu davr oxiriga kelib, ish qidirish muddati o'rtacha qancha davom etganligini ko'rsatuvchi hajmdir. Shuningdek, bu davrda ulardan qanchasi ishga joylashganligi ham hisobga olinadi. Mazkur hajm ikki ko'rsatkich bilan belgilanadi. Birinchi ko'rsatkich, ishsiz sifatida hisobga olinganlar o'rta hisobda qancha oy mobaynida ishsiz bo'lganliklaridan dalolat beradi. Ikkinchi ko'rsatkich, mazkur davrda ishsiz bo'lganlardan qanchasi o'rta hisobda necha oy ishsiz o'tirganligi va ish topganligini aks ettiradi.

Ishsizlikni tahlil qilishda uning davomiyligi ko'rsatkichi alohida ahamiyatga egadir. Ishsizlikning o'rtacha davomiyligi va uzoq vaqt ishlamayotganlar ishsizlar orasidagi hissasi haqidagi ma'lumotlar nisbiy ishsizlik haqida xulosa chiqarish imkonini beradi. Ayrim hollarda ishsizlarning asosiy qismi tezda (1-4 oy ichida) yangi ish joyi topishi mumkin, ba'zilari esa yarim yil va undan ham ko'proq muddat ish topolmay yuradilar.

Ishsizlik bo'yicha nafaqalar. Ishsiz deb e'tirof qilingan fuqarolarning toifasiga qarab, ularga beriladigan ishsizlik bo'yicha nafaqalar tabaqalashtiriladi:

— korxonalardan har qanday asos bilan ishdan bo'shatilayotganlar (shu jumladan, III guruh nogironlari va harbiy kuchlardan, davlat xavfsizligi va ichki organlardan bo'shatilganlar) ishsizlik boshlanishidan oldin 12 oy mobaynida kamida 12 kalendar hafta mobaynida to'liq ish kuni (haftasi) yoki to'liq bo'lmagan ish kuni (haftasi) sharoitida ishlagan bo'lsa (bu keyingisi 12 kalendar haftali to'liq ish kuniga aylantirib hisoblanadi), ishsizlik bo'yicha nafaqa dastlabki uch oy mobaynida keyingi ish joyida ishlangan oxirgi ikki oylik o'rtacha oylik ish haqining 75 % miqdorida; keyingi to'rt oy mobaynida — 60 % miqdorida; keyinchalik 45 % miqdorida to'lanadi, lekin barcha hollarda ishsizlik bo'yicha nafaqa qonunda belgilangan eng kam ish haqidan kam bo'lmagan miqdorda va respublikada qaror topgan o'rtacha ish haqidan yuqori bo'lmagan miqdorda to'lanadi;

— korxonalardan har qanday asoslar bo'yicha bo'shatilgan, lekin 12 oy mobaynida 12 hafta haq to'lanadigan ishga ega bo'lmagan kishilarga ishsizlik bo'yicha nafaqa respublikada belgilangan eng kam miqdordagi ish haqi hisobidan to'lanadi;

— uzoq muddat davomida (bir yildan ortiq) birinchi marta ish qidirayotgan, shuningdek, mehnat faoliyatini tiklashga intilayotgan kishilarga eng kam miqdordagi ish haqi hisobidan ishsizlik bo'yicha nafaqa to'lanadi.

Qishloq aholisini ishsizlar toifasiga kiritish mezonlarini aniqlashtirish zarur. Yer uchastkasi muayyan miqdorda va shaxsiy yordamchi xo'jaligi

tovar mahsulot berish darajasida bo'lgan taqdirda, u mustaqil shug'ullanuvchi sifatida qaralishi mumkin. Yer uchastkasi va fermer xo'jaligini tashkil etish uchun kredit berish taklif etiladigan bo'lsa, qishloq aholisiga nisbatan «muvofiq ish joyini» taklif qilish sifatida qaralishi mumkin, bunda qishloq ahlining uyida xo'jalik imoratlari va eng kam miqdorda qishloq xo'jaligi asboblari mavjud bo'lishi nazarda tutiladi.

Shuni ham nazarda tutish kerakki, ayrim shaxslar qonunlarimizning mukammal emasligidan foydalanib, ishsizlik bo'yicha beriladigan nafaqani qo'shimcha daromad manbai turlaridan biri deb qaraydilar, o'zlari esa mustaqil ravishda ish bilan shug'ullanadilar yoki shartnoma asosida ishlayotgan bo'ladilar.

8.2. Ishsizlikning sabablari

Iqtisodchilar ommaviy ishsizlikning haqiqiy sabablari qandayligi to'g'risida hanuzgacha bahslashadilar. Jumladan, bu masala **klassik va keynsian** maktablari o'rtasidagi kelishmovchilik mavzularidan biridir. Bu bahs xususida qisqacha to'xtalamiz.

Klassik (va neoklassik) nazariyaga ko'ra, ommaviy ishsizlikning asosiy sababi pasayish tomoniga bo'lgan yuqori va moslashuvchan bo'lmagan ish haqi hisoblanadi. **Ish haqi o'z muvozanat darajasidan oshib, kasaba uyushmasining faolligi hamda davlatning aralashuvi tufayli o'sha darajada «o'rtnashib qolganda» mehnat talabi bilan taklifi o'rtasida uzilish paydo bo'ladi, mana shu narsa ishsizlikni keltirib chiqaradi.** Agar bozordan tashqari kuchlar (kasaba uyushmalari va davlat) firmalarni ish bilan bandlikni oldingi darajasida saqlashga majbur qilsa, buning oqibati mamlakatdagi xronik inflyatsiya bo'lishi mumkin. Bundan neoklassiklarning asosiy «retsepti» - ish haqi darajasini ushlab turish va hatto kamaytirish kelib chiqadi.

Ma'lumki, J.Keyns ishsizlikning davosi sifatida ish haqini pasaytirish g'oyasini qat'iy inkor etib, o'ziga investitsiyalar, davlat xarajatlari va sof eksportdan tashqari iste'mol xarajatlarini - bunda ham so'nggisi - umumiy talabning asosiy qismi, ham qamrab oladigan umumiy talabdan kelib chiqadi. Keynsning asosiy g'oyasi shundaki, umumiy talabning namoyishi firmalarning ishchanlik faoliyatini, demak, ishchi kuchiga talabni ham pasaytiradi. Agar bunda iste'mol xarajatlarining asosi sifatidagi ish haqi kamayadigan bo'lsa, umumiy talab yanada ko'proqqa kamayadi va boshqalar.

Fikrimizcha, O'zbekistonda ishsizlikning paydo bo'lishi va o'sish tarixi aynan Keyns qarashlarining to'g'riligini isbotlaydi. Ishsizlar rasmiy ro'yxatga olingandan boshlab, ishsizlik darajasi ma'lum darajada muntazam ortib bordi, shunga ko'ra ish bilan bandlik ko'rsatkichlari esa pasayib bordi. Ishga joylashtirish qanchalik yuqori bo'lsa, ishsizlik darajasi shunchalik past bo'ladi.

Ishsizlikning tabiiy darajasini tushirishga qaratilgan har qanday iqtisodiy siyosat yo ishdan bo'shash darajasini pasaytirishga yoki ishga foylashtirish

darajasini oshirishga ko'maklashishi kerak. Ishsizlik bu darajadan ko'tarilib ketsa, har qanday mamlakat uchun muvofiq hollarni yuzaga keltiradi.

Ishsizlik darajasi ikki asosiy ko'rsatkichlar bilan o'lchanadi. Ulardan birinchisi – yuqorida aytib o'tilganidek, faol aholi sonida rasmiy ro'yxatga olingan to'liq ishsizlar salmog'i sifatida hisoblanadigan ishsizlik darajasidir. Biroq, bu ko'rsatkich ish bilan bandlik sohasidagi vaziyat haqida to'liq tasavvur bermaydi. Uni haqqoniy aniqlash uchun ish joyidan mahrum bo'lgan kishilar sonini va ular qancha vaqt davomida shunday holatda bo'lishlarini bilish kerak. Ishsizlar sonini bekor o'tkazgan vaqtlariga ko'paytirsak, soatlarda ifodalanuvchi haqiqiy ishsizlik darajasiga erishamiz.

Ishsizlik va ishsizlik darajasini aniqlash uchun uni turkumlash maqsadga muvofiqdir. Ishsizlikni bir necha xususiyatiga ko'ra turkumlash mumkin (kelib chiqish sababiga ko'ra, shaklan, mazmunan namoyon bo'lishiga ko'ra, davom etish muddatlari va egallagan makoniga ko'ra).

Ish bilan bandlikning keskin kamayishi iqtisodiyotdagi tarkibiy o'zgarishlar (davlat sektorining kamayishi) inflyatsiya hamda xo'jalik yuritishni muqobil shakllari (xususiy korxonalar, hissadorlik jamiyatlari)ning yetarlicha tez o'smaganligi tufayli ko'pgina korxonalarda moliyaviy ahvolning yomonlashuvi bilan qo'shilishidan yuzaga keldi. Bularning hammasi, tabiiyki, umumiy talab hajmida salbiy aks etdi: davlat ta'siri qisqardi, investitsiya faoliyati sustlashdi, iste'mol xarajatlari esa inflyatsiya ta'sirida turmush darajasining yomonlashuvi tufayli birmuncha kamaydi. «Plyus» belgisi bilan qolgan umumiy talabning yagona komponenti - xom ashyo chiqarishga an'anaviy asoslangan sof eksport bo'ldi.

Demak, O'zbekistonda ishsizlik o'sishining asosiy sababi, eng avvalo, mamlakat iqtisodiyoti davlat sektorida ishlab chiqarishning qisqarishi bo'ldi. Iqtisodiy o'sish dinamikasi bilan ishsizlik o'rtasidagi aloqa uzviy bog'liq ko'rsatkichlardir.

Qoidaga ko'ra, g'arb iqtisodchilari iqtisodiy o'sish sur'atlarini aholini ish bilan bandligining o'sishi sur'atlari bilan, tanazzulni esa ishsizlik darajasining o'sishi bilan bog'laydilar. Haqiqatan ham, industrial turdagi normal ishlayotgan bozor iqtisodi yotida iqtisodiy o'sish doimo tarmoqlarning rivojlanishi va kengayishini, demak, ish bilan bandlikning ortishini anglatadi. Shunday bo'lsa-da, rivojlanayotgan mamlakatlarda bunday bog'liqlik ko'zga ochiq tashlanmaydi. Masalan, ko'pgina rivojlanayotgan mamlakatlarda sanoatning tez o'sishi ish bilan bandlikning muvofiq kengayishini keltirib chiqarmadi. Iqtisodchilar bu hodisani sanoatdagi o'sish sur'atlaridan ancha yuqori bo'lgan urbanizatsiya sur'atlari hamda qishloqdan shaharga ko'chib kelayotgan aholi malakasining pastligida deb izohlaydilar.

MDH mamlakatlaridagi voqelik ishsizlikning iqtisodiy turg'unlik pasayishi sur'atlari bilan bevosita aloqasini tasdiqlamaydi. Masalan, sanoat ishlab chiqarish hajmlari deyarli ikki marta qisqarganda, ish bilan band bo'lganlar soni 10,0 %dan ortiqroq kamayishi mumkin. Fikrimizcha, buning sababi quyidagicha bo'lishi mumkin.

• **Birinchi**dan, bu iqtisodiyotda davlat sektorining saqlanganligidir. Bozor islohotlarining boshlarida, davlat mulki ustuvor bo'lgan va korxonalarini, shu jumladan, qaror keltiradiganlarni ham davlat tomonidan qo'llab-quvvatlash davom etgan, ish haqining onda-sonda va kechikuvchi indeksatsiya qilinishi munosabati bilan inflyatsiya darajasining kamayishi korxonalariga, hatto ishlab chiqarish kamaygan sharoitlarda ham, aholini ish bilan bandligini saqlash imkonini beradi.

• **Ikkinchi**dan, bu yashirin ishsizlikning to'liq bo'lmagan ish vaqti, ta'minot saqlanmagan ta'tillar shaklida ko'payishidir. Rasman ish bilan band bo'lgan bunday ishchilar hech qayerda ishsizlar sifatida ro'yxatga olinmaydi, ular garchi mohiyatiga ko'ra sezilarli darajada ishsiz bo'lsalar-da, rasman boshqa ish joyini qidirmaydilar. Qoidaga ko'ra, qisman ish bilan band bo'lganlar ikkinchi marta ish bilan bandlik yoki o'z-o'zini ish bilan band qilish deb atalmish aholini ish bilan bandligiga ega bo'ladilar.

• **Uchinchi**dan, ishsizlikning kuchli o'sishi, ayniqsa, keskin iqtisodiy o'zgartirishlardan keyingi dastlabki yillarda mehnat bozoridaagi taklif kamayganligi tufayli ko'zga tashlanmaydi. Qo'llanilgan muddatidan oldin kamayishga chiqarish, uy xo'jaligida ish bilan band bo'lganlar sonini ko'paytirish (asosan, ayollar), yakka tartibdagi mehnat faoliyatining keng tarqalishi - bu iqtisodiyot yashirin sektorining rivojlanishini jadallashtiradi - bularning hammasi bozordagi ishchi kuchi taklifini kamaytirdi.

Aholini ish bilan bandlik dinamikasi, YaIM bilan ishsizlik o'rtasidagi bevosita aloqaning tasdiqlanmasligi dastlabki qarashda mantiqqa zid hodisadir. Ikki dalil kishini hayratga soladi: birinchi, ishsizlikni YaIMning o'sishiga qiyoslash ilgarilovchi qisqarishi; ikkinchi, ish bilan bandlikning kamayishi bilan birga ishsizlikning qisqarishi.

Fikrimizcha, bu hodisalarni faqat statistik xatoliklar va ishsizlik maqomini berish shartlarining qattiqlashuvi bilan izohlab bo'lmaydi. Ko'rinishidan yaxshi bo'lgan iqtisodiy o'sish ko'rsatkichlarida ish bilan bandlikning kamayishini ikki sabab bilan izohlash mumkin. **Birinchi**dan, yashirin ishsizlikning yuqori darajasi saqlanganligi, u o'z potentsialini hatto ayrim barqarorlik sharoitlarida ham ochiq bozorga chiqarib turadi. **Ikkinchi**dan, yashirin (xufiya) ish bilan bandlikning ko'payishi, u ishchi kuchi va ishsizlarning sezilarli qismini ochiq mehnat bozorida topib turadi. Ko'pincha, yashirin ishsizlik to'g'ri yashirin ish bilan bandlikka aylanadi, bunda rasmiy ish bilan bandlik ko'rsatkichi birmuncha pasayadi, ishsizlik ko'rsatkichi esa birmuncha ko'paymaydi.

Demak, yashirin ishsizlik va xufiya ish bilan bandlik — bu ishsizlikning haqiqiy darajasini buzib ko'rsatadigan va ayni bir vaqtda, ish bilan bandlik va ishsizlik sohasidagi bo'lg'usi muammolarning yashirin potentsiali hisoblanadigan ikki kuchli omildan iboratdir. Ammo, bu omillar hozircha yashirin holatda bo'lib, shu asnoda rasmiy ishsizlik darajasini ham etarlicha

yuqori darajada saqlaydi. Bu narsa o'z navbatida, ishsizlikning asosiy sabablaridan tashqari, iqtisodiyotda bir qator «an'anaviy» sabablarga ham bog'liq bo'ladi. Bu sabablarni ishsizlikning asosiy turlarini ko'rib chiqishda tahlil qilish mumkin.

Yashirin ishsizlikni to'liq bo'lmagan ishsizlikdan va qisman ish bilan bandlikdan ajratish kerak. Qisman ish bilan bandlik tabiiy va xodim uchun ko'p hollarda nufuzli ish bilan bandlik shakli hisoblanadi va keyinchalik, chamasi kengayib boradi. Qisman ish bilan bandlik yashirin ishsizlik shakli hisoblanmaydi, balki ish bilan bandlikni tashkil etishning tobora kengayib borayotgan shakllaridan biri hisoblanadi. To'liq bo'lmagan ish bilan bandlikka kelsak, xalqaro ta'rifga ko'ra unga yollanma mehnat bilan shug'ullanuvchi barcha kishilar yoki korxonalarida ish bilan band bo'lgan kishilar kiradi, ular xoh ishlayotgan bo'lsin yoki ishda qatnashmayotgan bo'lsin, normativ ish vaqtdan kamroq ishlab, qo'shimcha ish qidirib, hisobot davrida unga kirishishga tayyor bo'lgan xodimlardir. Bu ta'rifdan kelib chiqishiga qaraganda, uch mezon mavjud bo'lib, ana shu mezonlar bo'yicha xodimlar to'liq bo'lmagan ish bilan bandlik toifasiga kiritiladi: 1) normativ vaqtdan kamroq davom etadigan ish; 2) bunday ish bilan bandlikning majburiy xususiyati; 3) boshqa ish qidirish va unga kirishishga hozirlik. Xodimni to'liq ish bilan band bo'lmaganlar toifasiga kiritish uchun, bu barcha uch mezon bir vaqtning o'zida bajarilishi kerak. Ishsiz yoki iqtisodiy jihatdan faol bo'lmagan kishi to'liq ish bilan band bo'lmagan kishi deb hisoblanishi mumkin emas.

Ma'lumki, «yashirin ishsizlik» tushunchasi «to'liq bo'lmagan ish bilan bandlik» tushunchasidan ancha kengroqdir, chunki uning uchun to'liq bo'lmagan ish bilan bandlik ta'rifiga kiradigan barcha mezonlar majburan yashirin ishsizlik sifatida ta'riflanadigan holatda bo'ladi. Boshqa mezonlarga kelganda, rasman «yashirin ishsiz» ishda standart ish vaqtida hozir bo'ladi, ko'pincha boshqa ish qidirmaydi va har gal ham boshqa ishga kirishishga tayyor bo'lmaydi. U odatda, o'zining ish o'rnida normal ishlashga tayyordir.

To'liq bo'lmagan ish bilan bandlik va yashirin ishsizlik o'rtasidagi muhim tafovut shundan iboratki, birinchisi ish beruvchi uchun iqtisodiy yuk bo'lmaydi, ish bilan bandlikning bu shakli uning uchun iqtisodiy jihatdan oqlangan va muayyan ma'noda e'tiborlidir. Demak, qisman ish bilan band xodim tepasida bevosita bo'shatib yuborilishi xavf solib turmaydi, holbuki, yashirin ishsizlik o'z mohiyatiga ko'ra korxonaning mablag'iga qo'shimcha yuk bo'ladi va ish bilan bandlik nuqtai nazaridan ochiq ishsizlik arafasidir. Biroq to'liq ish bilan band bo'lmagan kishi o'zining mavjud ahvolidan rozi emas va ish qidiradi, u yuqoridagi ta'rifga binoan yashirin mehnat bozoridadir va demak, yashirin ishsiz hisoblanadi.

Yashirin ishsiz shakllariga quyidagilar kiradi:

1) korxonalar va tashkilotlardagi to'liq ish haqi oladigan ortiqcha xodimlar soni. Ish bilan bandlikning bunday shakli mahsulot tannarxi va

bahosining ortishiga, korxonalarining moliyaviy ahvoriga og'ir ta'sir qiladi, pirovard natijada inflyatsiya spiralining buralishiga olib keladi;

2) to'liq bo'lmagan ish vaqti davomida ishlaydigan, tegishli ish haqi oladigan va to'liq ish kuniga o'tishni xohlaydigan, lekin iqtisodiy kon'yunkturaning ta'siri tufayli bunday imkoniyatga ega bo'lmagan shaxslarning mavjudligi. Ish bilan bandlikning bunday shakli, chamasi, keyinroq ham davom etadi. U ma'lum darajada ayollar va katta yoshdagi kishilar uchun maroqlidir;

3) ish haqi saqlanmagan holda yoki qisman saqlangan holda ma'muriyat tomonidan ta'til berilishi. Bunday shaklni vaqtincha deb qarash kerak, chunki u xodimlarni mutlaqo qoniqtirmaydi, ular daromad darajasining keskin kamayib ketishiga va pirovard natijada «o'z ixtiyori bo'yicha» bo'shab ketishiga sabab bo'ladi;

4) eng kam ish haqi miqdori saqlangan holda uzoq muddatli ta'tilni rasmiylashtirish. Mazkur murosa-madora tarzida qaror ham barqaror xususiyatga ega emas, chunki yollanuvchi xodimning ham, ish beruvchining ham manfaatlariga mos kelmaydi;

5) xom ashyo, materiallar yo'qligi va ishlab chiqarish rejimining boshqacha buzilishlari tufayli kelib chiqadigan va tuzatilishi mumkin bo'lgan to'liq kun davomida hamda smena ichidagi bekor turib qolishlarning ortishi.

Hozirgi vaqtda, ishsizlik bo'yicha nafaqaning o'rtacha miqdori taxminan, o'rtacha ish haqining 60 %ini tashkil etgani sababli birinchi holda davlat korxonasidagi yashirin ishsizlik ochiq ishsizlikka nisbatan davlatga deyarli ikki baravar qimmatga tushishi hisoblab chiqilgan. yashirin ishsizlikning boshqa turlari davlat uchun unchalik ko'p xarajatni talab qilmaydi va moliyaviy yo'qotishlar to'liq ravishda yollanma xodimlar zimmasiga tushadi.

Shuni ham aytish kerakki, bozor munosabatlarining rivojlanishiga va korxonalar hamda tashkilotlarga raqobatchilar hamda iste'molchilarning moliyaviy tazyiqni kuchaytirishlari, hukumatning moliyaviy-kredit siyosati qattiqashtirilishiga qarab ishlab chiqarishdagi yashirin ishsizlik barqarorlik bilan qisqarib boradi, keyinchalik esa butunlay yo'q bo'lib ketadi.

Muayyan tarmoqdagi yashirin ishsizlikning o'sishi quyidagi formula bilan hisoblab chiqariladi:

$$L_{yash.i} = L_b \cdot I_{meh.u} \cdot K_{yash.i},$$

bunda: L_b – ish bilan bandlar soni; $L_{yash.i}$ – yashirin ishsizlikning o'sishi; $I_{meh.u}$ – mehnat unumdorligining pasayishi; $K_{yash.i}$ – elastiklik koeffitsiyenti.

Ishsizlikning ijtimoiy-iqtisodiy chiqimlari. Ishsizlikning iqtisodiy chiqimlari mahsulot ishlab chiqarish bilan bog'liqdir. Agar iqtisodiyot ishlashni xohlaydiganlar va ishlay oladiganlar uchun yetarli miqdordagi

ish o'rinlarini yaratib berishga qodir bo'lmas ekan, tovarlarni potentsial ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish butunlay yo'qoladi. Shunday vaziyat vujudga keladiki, unda yalpi milliy mahsulotning hajmi yaratilishi mumkin bo'lgan potentsial yalpi milliy mahsulotdan kamroq bo'ladi. Haqiqiy va potentsial yalpi milliy mahsulotlar o'rtasidagi farqni yalpi milliy mahsulotning orqada qolishi deb atash qabul qilingan.

Ishsizlikning tashqi iqtisodiy chiqimlari jamiyatdagi ijtimoiy, ruhiy va siyosiy larzalarning sirtida yotadi. Bu faqat jamiyatdagi ijtimoiy taranglikni ko'paytirib qolmasdan, shu bilan birga mamlakat siyosiy yo'lining islohotlar yo'lidan uzoqlashish tomonga keskin o'zgarishi mumkinligini ham bildiradi. O'z vaqtida Gitler Germaniyada hokimiyat tepasiga chuqur iqtisodiy tanglik vujudga keltirgan ommaviy ishsizlik negizida kelgan edi. Ommaviy ishsizlik jamiyatning ayrim a'zolariga ham bevosita ta'sir ko'rsatadi, bu hol o'z-o'zini o'ldirishlar, ruhiy kasalliklar, yurak-tomir kasalliklaridan o'lishning ko'payishiga olib keladi.

8.3. Ishsizlikni kamaytirish yo'llari

O'zbekistonning ijtimoiy-iqtisodiy siyosatida, umuman, aholini ijtimoiy himoyalashning muhim sharti sifatida ish bilan bandlik va ishsizlikdan himoyalash siyosati dunyodagi ko'pgina rivojlangan mamlakatlarning boy tajribasiga asoslangandir. Ammo, bu tajribalarning ko'pchiligi O'zbekistonning ijtimoiy-iqtisodiy siyosatining tub mohiyatiga tatbiqan yetarlicha to'g'ri kelavermaydi. Biz umumlashtirgan aholini ish bilan bandlik siyosatining asosiy yo'nalishlari ish bilan bandlik siyosati evolyutsiyasining faqat tarkibiy emas, balki tarixiy-mantiqiy tasvirini ham beradi. Aslini olganda, ish bilan bandlikning faol siyosatidan oldin yaxshi yo'lga qo'yilgan ishsizlarni hisobga olish, ro'yxatga olish, ishsizlarni samarali qo'llab-quvvatlash maqsadida ularni ijtimoiy himoyalash usullari (passiv siyosat) amalga oshirilishi mamlakatda zarur edi. Rivojlangan mamlakatlar tajribasi ko'rsatishicha, hukumat ishsizlarning ijtimoiy himoyasini ta'minlagandan keyingina, boshqa ishlarga kiritishi — dastlab ish bilan bandlikni barqarorlashtirish (saqlash)ga, so'ngra uning o'sishini rag'batlantirishga kirishishi mumkin. Bunda ish bilan bandlikning o'sishini rag'batlantirish **uch yo'nalishda amalga oshiriladi:**

- tadbirkorlar bilan ishlash, masalan, yangi ish joylari yaratilganda soliq imtiyozlarini berish, ishsizlarning ish izlashlarini faollashtirish;
- ishchi kuchi taklifini rag'batlantirish;
- yollanma ishchilar sinfini mehnat bozoridan chiqarish, o'z-o'zini band qilishni rag'batlantirish.

O'zbekistonda ishsizlikning keskin ko'payishi ish bilan bandlik siyosatining normal evolyutsiyasi yo'lidan izchil borishga vaqt qoldirmaydi. Shuning uchun, ish bilan bandlikni ta'minlashning xilma-xil dasturlari

mo'ljallanganlarni davlatning haqiqiy moliyaviy imkoniyatlarini yaxshilab muvofiqlashtirib olmay, ish bilan bandlik ishining barcha yo'nalishlarini bir yo'lga qamrab olishga urinmoqda. Fikrimizcha, eng avvalo, ish bilan bandlik siyosatini amalga oshirishga yo'llaniladigan moliyaviy mablag'larni muvofiq tarzda taqsimlab, mehnat bozorini tartibga solishning umumdavlat va mintaqaviy sohalarini belgilab olish kerak. Mahalliy mehnat bozorini tahlil qilish asosida ajratilgan mablag'larning har bir so'mini ish bilan bandlikning o'sishi ko'rinishidagi samara bilan qaytishi uni qayerga yo'llash kerakligini aniqlash kerak bo'ladi.

Ish bilan bandlik siyosatini amalga oshirish usullari ham qayta ko'rib chiqilishi kerak. Ma'lumki, har qanday tartibga solish jarayoni, ma'muriy yoki iqtisodiy bo'lishi mumkin bo'lib, shu jumladan, mehnat bozoriga ham taalluqlidir. Tartibga solishning bu usullari o'rtasidagi chegara bozor mexanizmiga aralashuv darajasi chizig'i bo'ylab o'tadi. Ma'muriy usullar mehnat bozori ishiga bevosita, ba'zida hatto bozor mexanizmini buzib aralashuvni nazarda tutadi. Tartibga solishning iqtisodiy usullari buyruq beradigan emas, tavsiyaviy, rag'batlantirish usullari asosida amalga oshadi.

O'zbekistonda amalga oshirilayotgan iqtisodiy islohotlar Prezidentimiz I.A. Karimov tomonidan ishlab chiqilgan besh tamoyillar asosida bo'lib, unda ma'lum davrda iqtisodiyotni boshqarishda davlat tomonidan tartibga solishning ustuvorligi nazariy hamda amaliy jihatdan muhim o'rin egalladi va shu bilan bu bozor iqtisodiyotida o'z-o'zini boshqarish g'oyasini ham inkor etmadi.

Shunday qilib, ish bilan bandlikni tartibga solishning faol iqtisodiy usullariga quyidagi tadbirlarni kiritish mumkin:

- mamlakatdagi iqtisodiy vaziyatni umumiy sog'lomlashtirish, investitsion faollikni rag'batlantirish, barqarorlashtirish va keyinchalik iqtisodiy o'sishga erishish;

- iqtisodiyotni nodavlat sektorlarini rivojlantirish va kengaytirish uchun shart-sharoitlarni yaratish, shu jumladan, kichik biznes va o'z-o'zini ish bilan band qilishni qo'llab-quvvatlash;

- ish bilan bandlikning oqil tuzilmasini yaratish maqsadida kasbiy o'qitish, qayta tayyorlash va maslahat berishni ta'minlash.

Ko'rinib turibdiki, bu vazifalarni amalga oshirish bugun ham — kelajakda ham muhim omil bo'lib, ish bilan bandlikni ta'minlash ishsizlik darajasining kamayishiga imkon beradi.

Qisqacha xulosalar

Ishsizlik deganda- ishchi kuchining ish joyi bilan ta'minlanmaganligi va natijada, uning biron-bir qonuniy daromad manbaiga ega bo'lmagligining muayyan holati tushuniladi. Shuning uchun ishsizlik muammosini o'rganishdan maqsadaholining ish bilan bandligini yaxshilash orqali

mamlakat ishlab chiqarishini kengaytirish va aholini turmush darajasini yanada yaxshilashga aloqador tadbirlarni ishlab chiqishdan iborat.

O'zbekistonda ishsizlik o'sishining asosiy sababi, eng avvalo, mamlakat iqtisodiyoti davlat sektorida ishlab chiqarishning qisqarishi bo'ldi. Chunki iqtisodiy o'sish dinamikasi bilan ishsizlik o'rtasidagi aloqa uzviy bog'liq ko'rsatkichlardir.

Mamlakatdagi iqtisodiy vaziyatni umumiy sog'lomlashtirish, investitsion faollikni rag'batlantirish, barqarorlashtirish va keyinchalik iqtisodiy o'sishga erishish, iqtisodiyotni nodavlat sektorlarini rivojlantirish va kengaytirish uchun shart-sharoitlarni yaratish, shu jumladan, kichik biznes va o'z-o'zini ish bilan band qilishni qo'llab-quvvatlash, ish bilan bandlikning oqil tuzilmasini yaratish maqsadida kasbiy o'qitish, qayta tayyorlash va maslahat berishni ta'minlash ish bilan bandlikni tartibga solishning faol iqtisodiy usullari hisoblanadi.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Ish bilan bandlikning asosiy nazariyalari nimalardan iborat?
2. Aholini ish bilan bandligi va uning asosiy turlari, shakllari haqida nimalarni bilasiz?
3. Ish bilan band bo'lishning qanday asosiy omillarini bilasiz?
4. Ish bilan bandlik va uni boshqarish mexanizmi nimalardan iborat?
5. Neoklassik va neokenslar nazariyasi nuqtai nazaridan ommaviy ishsizlikning sabablari qaysilar?
6. Ishsizlikning o'sishi bilan iqtisodiy pasayish o'rtasida aloqa bormi?
7. Ishsizlikni kamaytirishning asosiy yo'nalishlarini aytib bering.
8. Ishsizlikni bozor tomonidan tartibga solinishiga davlatning bevosita aralashuvini nima taqozo etadi?
9. O'zbekistonda ishsizlikning qanday darajasini tabiiy deyish mumkin?
10. O'zbekistonda ishsizlikni kamaytirish bo'yicha qanday chora-tadbirlar amalga oshirilmoqda?

Asosiy adabiyotlar

1. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик (назария ва амалиёт) —Т.: “Меҳнат”, 2004.
2. Абдурахмонов Қ.Х., Холмўминов Ш.Р, Акбаров А.М. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси —Т.: ТДИУ, 2004.
3. Холмўминов Ш.Р. Меҳнат бозори иқтисодиёти (Ўқув кўлланма) —Т.: ТДИУ, 2004.
4. Худойбердиев З. Дунё мамлакатларида демографик жараёнлар. / Ўзбекистон иқтисодиёти. №2, 2005.

Internet saytlari

1. <http://www.golos.cn.ru> – mehnat iqtisodiyoti
2. <http://www.economyfaculty.uz> – “Mehnat iqtisodiyoti va sotsiyaologiyasi” kafedrasini sayti mavjud boʻlgan veb-sayt
3. <http://economics.com.ua> – mehnat iqtisodiyotiga taalluqli boʻlgan maʼlumotlar veb-sayti
4. <http://www.bearingpoint.uz> – “Oʻzbekiston iqtisodiyoti” qoʻllanmasining veb-sayti
5. <http://goldenpages.uz> – iqtisodiyotning eng soʻnggi yangiliklari
6. <http://rea.ru> – Rossiya iqtisodiyot akademiyasining veb-sayti

IX BOB

PERSONALNI VA INSON RESURSLARINI BOSHQARISH

9.1. Insonning korxonaga va tashkilotdagi roli, uni boshqarish

Tashkilotdagi personalni boshqarish nazariyasi tashkilotda, shuningdek, bir butun ijtimoiy-iqtisodiy tizimda inson omilining roli to'g'risidagi bilimlar tizimidan iboratdir. «Tashkilot» atamasi menejmentda ikki xil ma'noga egadir. Birinchidan, «tashkilot» degan atama bilan tizimning o'zi xo'jalik yurituvchi subyekt sifatida (korxonaga, jamiyat, firma, birlashma, bank, kompaniya va boshqa yuridik shaxslar) ifodalanadi. Ikkinchidan, bu tushuncha bilan tizimning o'zini tashkil etish jarayoni, faoliyatning bir turi, shuningdek, uning ayrim elementlarining (transport, ombor, energetika xo'jaliklarini tashkil etish, mehnatni tashkil etish va h.k.) faoliyat ko'rsatishi ifodalanadi. Bunday holda «tashkilot» ko'pincha keng ma'noda ishlatiladi.

Iqtisodiy hayot subyekti sifatidagi inson to'g'risidagi tasavvurlarning uzoq vaqt mobaynida rivojlanishi natijasida bir qator tushunchalar: «**ish kuchi**», «**mehnat resurslari**», «**mehnat potentsiali**», «**inson omili**», «**inson kapitali**» tushunchalari vujudga keldi. Quyidagi jadvalda tilga olib o'tilgan barcha tushunchalar paydo bo'lish vaqti va faol ishlatilga boshlash xronologik izchilligiga muvofiq tarzda keltirib o'tilgan.

Boshqaruv nazariyalari boshqaruvga doir turli maktablar bilan birgalikda rivojlandi, shuning uchun bu maktablar uning nomida o'z izini qoldirdi. O'tgan bir asr mobaynida (sanoat inqilobi davri) insonning tashkilotdagi roli jiddiy ravishda o'zgardi. Hozirgi vaqtda boshqaruv nazariyalarining uch guruhi mavjud bo'lib, ular: klassik nazariyalar, insoniy munosabatlar nazariyalari va inson resurslari nazariyalaridir.

Aslida personalni boshqarish faqat XIX asrning oxirlarida vujudga kelgan bo'lib, bu vaqtda ishlab chiqarishning fabrika tizimi paydo bo'ldi. Mehnat bir xil, kam malaka talab qiladigan, ancha oz haq to'lanadigan, xavfsizlik texnikasi zaif bo'lgan mutlaqo o'ziga xos shart-sharoitlar yaratildi. Ish bilan bandlarning o'z huquqlari uchun kurash olib borishi boshlandi. Kasaba uyushmalari yuzaga keldi, mehnat qonunlari, baxtsiz hollardan sug'urtalash ishlari yo'lga qo'yilga boshlandi. 20-yillarning boshlarida kadrlar xizmati (bo'limlar, departamentlar) AQSHda, g'arbiy Yevropaning bir qator mamlakatlarida ommalashdi. Bu xizmatlarning xodimlari ma'muriyat bilan «**ko'k yoqaliklar**» o'rtasidagi munosabatlarni yo'lga qo'ya boshladilar, ishchilarning kayfiyatini aniqlab, ularning talablarini rahbariyatga yetkazib turar, ishchilarni ko'p yil halol mehnat qilganligi va firmaga sadoqati uchun mukofotlashar, o'sha yillarda kamroq bo'lsa ham, birgalikda bayramlar

o'tkazishar, xodimlar ayrim uy-joy maishiy masalalarni hal etishar, kasaba uyushmalari tashkil etilishini oldini olishar yoki ularni «xotirjam» qilish bilan shug'ullanishar, kadrlarga oid hujjatlarni rasmiylashtirishar edi.

Ommaviy ishlab chiqarish rivojlanishi bilan menejment klassik nazariyalari degan nazariyalar (boshqaruvning teylorcha andozasi) paydo bo'ldi, ular 1880-yildan 1930-yilgacha bo'lgan davr oralig'ida keng rivoj topdi. Bu nazariyalar **F. Teylor, F. Gelbreyt, L. Gelbreyt, G. Gant, G. Emerson, M. Veber, A. Fayol, G. Ford** va boshqalar nomi bilan bog'liq edi. Menejment nazariyasining mazkur klassiklari barcha korxonalar uchun «optimal» bo'lgan boshqarish va mehnatni tashkil etishning ilmiy usullarini ishlab chiqdilar. Teylorizmning umuman boshqarish va xususan personalni boshqarish to'g'risidagi qarashlarida asosiy g'oya mehnatni eng oddiy operatsiyalar majmuidan iborat, deb tasavvur qilishdan iborat edi. Bunda mazkur operatsiyalar tor ixtisosdagi xodimlar tomonidan vaqt standartlarini belgilash yo'li bilan bajarilar va mahsulot ishlab chiqaruvchilar daromadlarining ko'payishi va iste'molchilarga past narxlar belgilanishi nazarda tutilar edi.

Teylorchilar andozasining tayanch tamoyillari quyidagilar edi:

- mehnat jarayonini (ishlab chiqarish operatsiyalarini) tarkibiy qismlar va elementlarga bo'lib chiqish va bu bilan mehnat funksiyalarini soddalashtirish;
- xronometraj yordamida mehnat jarayonlarini bajarish mo'ljallangan zarur vaqtni aniqlash va shu asosda ham butun ishga doir, ham uni tashkil etuvchi ayrim operatsiyalarga doir topshiriqlarni (normalarni) belgilash;
- mehnat usullarini ishlab chiqish, eng unumli usulni tanlab olish, uni texnologik hujjatlarda qayd etish, barcha xodimlar ularni bajarishi shart ekanligini ta'kidlash;
- belgilangan topshiriqni bajarish va oshirib ado etish uchun mo'ljallangan asoslovchi vositalarni tatbiq etish.

F. Teylor o'z tizimini ishlab chiqar ekan, vaqtni tejash mahsulot ishlab chiqarish hajmini ko'paytirish imkonini berishiga asoslandi.

1912-yilda G. Emerson tomonidan ifodalab berilgan mehnat unumdorligi tamoyillari (maqsadning aniq qilib qo'yilishi; sog'lom fikr; chuqur bilimga ega bo'lgan maslahatchilar; intizom; personalga adolatli munosabatda bo'lish; tez, to'liq, aniq va doimiy hisobga olish; yozib qo'yilgan yo'riqnomalar; erishilgan unumdorlik uchun rag'batlantirish) mezon sifatida e'tirof etildi, uning yordamida har qanday korxonalar, ishlab chiqarish, operatsiya tekshirilishi mumkin, ishning muvaffaqiyati esa yuqorida sanab o'tilgan 12 tamoyildan farq qilish darajasi bilan belgilangan.

Agar ishlab chiqarish personalni boshqarishning klassik usullari, asosan, Frederik Teylor va uning izdoshlari tadqiqotlarining natijalari bilan mos kelsa, ma'muriy boshqaruv personaliga klassik yondashuvlar Anri Fayol nomi bilan bog'liqdir, u klassik maktabning asoschisi hisoblanadi va uni ba'zan «menejmentning otasi» deb atashadi.

Klassik maktab namoyandalarining ishlari faqat ishlab chiqarish personali mehnat unumdorligini oshirishga emas, balki umuman tashkilotni boshqarishni takomillashtirishga qaratilgan edi. Ma'muriy boshqaruv maktabining yaratuvchilari katta biznesdagi boshqaruvning yuqori bo'g'ini rahbarlari sifatida bevosita tajribaga ega edilar. Anri Fayol ko'mir qazib chiqarish bo'yicha fransuz kompaniyasiga rahbarlik qilgan. Lindvall Urvik Angliyada boshqaruv sohasida maslahatchi bo'lgan, **Jeyms D. Muni** «Jeneral Motors» kompaniyasida **Alfred P. Stoun** rahbarligida ishlagan. Boshqaruv ishiga tashkilotni yuqori darajada boshqarish nuqtai nazaridan munosabatda bo'lish klassik boshqaruv maktabining tadqiqotlariga o'z ta'sirini o'tkazdi. Birinchi navbatda, bu maktab vakillarining asarlari ilmiy metodologiyaga emas, balki shaxsiy kuzatishlarga asoslangan edi. Ular boshqaruvning universal tamoyillarini ifodalab berishga urindilar, ularga rioya qilish esa har qanday tashkilotni muvaffaqiyatga olib kelishi lozim edi. Bu ish ko'p jihatdan o'rta asr alkimyogarlarning «falsafaning tamal toshi»ni yaratish sohasidagi kuch-g'ayratini eslatadi. Mazkur tamoyillarning samaradorligi vaziyat shart-sharoitlariga va holatlariga bog'liq ekanligi qarab chiqilmagan. Ularning asosiy tarkibiy qismi tashkilotdagi inson resurslari hisoblanadi.

Ko'pincha ma'muriy boshqaruv maktabi merosini o'rganishda **Anri Fayolning** boshqaruv personalini ma'muriy faoliyatiga taalluqli mashhur 14 tamoyili esga olinadiki, ular quyidagilardir:

- **Mehnat taqsimoti.** Mehnat taqsimotining maqsadi — bir xil kuch-g'ayrat sarflagan holda ishlab chiqarish miqdori va sifatini oshirishdan iborat.

- **Hokimiyat** - javobgarlikdir. Hokimiyat farmoyish berish huquqi va unga bo'ysunishga majbur etadigan kuchdir. Hokimiyatni javobgarliksiz (ya'ni sanksiyasiz - mukofot yoki jazosiz), uning amal qilishisiz tasavvur qilib bo'lmaydi... Hokimiyat amal qilgan hamma joyda javobgarlik ham vujudga keladi.

- **Intizom** - bu aslida bo'ysunish, o'zini tutishga tirishish, odam, korxonada bilan uning xizmatchilari o'rtasidagi bitimga muvofiq tegishli ravishda belgilangan hurmat qilishning tashqi belgilaridir.

- **Biron-bir ijtimoiy tuzilmadagi intizomning ahvoli** uning rahbarlari qanday mavqega ega ekanligiga jiddiy ravishda bog'liqdir.

- **Buyruq (farmoyish) berish birligi.** Xizmatchiga biron-bir faoliyat to'g'risida faqat bir boshliq buyruq berishi mumkin. Hech bir holda ijtimoiy organizmning farmoyish berishdagi dualizmga moslashuvi mavjud bo'lmaydi.

- **Rahbarlikning birligi.** Bu tamoyilni quyidagicha ifodalash mumkin: bitta rahbar va bitta dastur ayni bir xil maqsadni ko'zda tutuvchi operatsiyalar yig'indisi uchun kifoya qiladi.

- **Xususiy manfaatlarning umumiy manfaatlarga bo'ysunishi.** Bu tamoyilga muvofiq korxonada xizmatchilarning manfaatlari korxonada manfaatlaridan yuqori turmasligi lozim. Bu yerda turli xildagi ikki manfaat

bir-biriga yuzma-yuz turadi, lekin ular bir xilda e'tirof qilinishga sazovordir: ularni kelishtirishga harakat qilish kerak. Bu boshqaruvning eng katta qiyinchiliklaridan biridir.

- **Personalning rag'batlantirilishi.** Personalning rag'batlantirilishi bajarilgan ishga haq to'lanishidir. U adolatli bo'lishi va iloji boricha personalni, korxonani, yollovchi va yollanuvchini qanoatlantirishi lozim.

- **Markazlashtirish.** Markazlashtirish o'z-o'zicha yaxshi yoki yomon boshqaruv tizimi hisoblanmaydi. U rahbarlarning intilishi va sharoitga qarab qabul qilinishi yoki rad etilishi mumkin. U ko'p yoki oz darajada hamisha mavjud bo'ladi. Markazlashtirish yoki markazlashtirmaslik masalasi — o'lchov masalasidir. Ahvol markazlashtirish darajasini aniqlashga kelib taqaladi. Bunda korxonaga uchun eng qulay markazlashtirish darajasini topish kerak.

- **Ierarxiya** (bosqich, pog'ona). Ierarxiya — quyi rahbarlik lavozimlaridan tortib yuqori rahbarlik lavozimlarigacha bo'lgan rahbarlar qatoridir.

- **Tartib.** Moddiy tartibdagi bir formula hammaga ma'lum: har bir narsaning muayyan joyi bo'lishi va har qanday narsa o'z joyida bo'lishi kerak. Ijtimoiy tartibning shakli shunday: har bir shaxs uchun muayyan joy bo'lishi va har bir shaxs o'z joyida bo'lishi lozim.

- **Adolat.** Personalning o'ziga yuklangan vazifalarni bajarishga tirishqoqlik va sadoqat bilan kirishmog'ini rag'batlantirish uchun unga xayrxohlik bilan munosabatda bo'lish lozim. Bobomiz Sohibqiron Amir Temur ham «Kuch — adolatdadir», degan edi. Adolat — xayrxohlikni odil sudlov bilan birga qo'shish natijasidir.

- **Personal tarkibining doimiy bo'lishi.** Personalning qo'nimsizligi, ayni paytda, ishning yaxshi yo'lga qo'yilmaganligi sababi va oqibatidir. Shunga qaramasdan, uning tarkibida almashtirishlar bo'lib turishi muqarrardir. Odamlarning yoshi, kasallik, iste'foga chiqish, vafot etish ijtimoiy tuzilma tarkibini o'zgartirishga sabab bo'ladi. Ayrim xizmatchilar o'z funksiyalarini bajarish layoqatini yo'qotadi, boshqalar esa o'z zimmasiga ancha mas'uliyatli vazifalarni olishga layoqatsiz bo'lib qoladi. Shunday qilib, boshqa tamoyillarga o'xshab personalning qo'nimsizlik tamoyili ham o'z me'yoriga egadir.

- **Tashabbuskorlik.** Biz tashabbuskorlik deb rejani vujudga keltirish va uni amalga oshirish imkoniyatini ataymiz. Taklif va uni amalga oshirish erkinligi ham tashabbuskorlik kategoriyasiga taalluqlidir.

- **Personalni birlashtirish.** Personalni bo'lib yubormaslik kerak. Bizga dushman bo'lgan kuchlarni zaiflashtirish uchun ularni bo'lib yuborish oqilona ishdir, lekin korxonadagi o'z kuchimizni bo'lib tashlashimiz katta xatodir.

Klassik menejment boshqaruv amaliyotiga ishlab chiqarish demokratiyasiga doir muhim asosni kiritdi. Bu, avvalo, «korxonaga personalni» kategoriyasida o'z ifodasini topdi. U barcha yollanma xodimlar uchun ularning xizmat pog'onasi darajasidagi ahvolidan qat'i nazar, allaqanday yagona maqomni belgilab beradi.

Shuni ta'kidlash muhimki, klassik menejmentning tashkiliy qarorlari faqat mehnat faoliyatini kuchaytirishga emas, balki samarasiz faoliyatni qisqartirishga, nooqilona mehnat usullarini barham toptirishga yo'naltirilgan edi. Personalning mehnat va dam olish rejimlariga doir zarur qarorlar qabul qilmasdan turib mehnat jarayonining qat'iy lashtirilishi, tashqi nazorat va ishlab chiqarish tartibini buzganlik uchun qattiq jazolash shaklidagi ma'muriy tazyiqning kuchaytirilishi personalning qo'nimsizligini eskin ko'paytirishga imkon beradi, bu esa mehnatni jadallashtirishdan olingan samarani yo'qqa chiqardi.

Oqilona boshqarish, birinchi navbatda, tashkilotni tartibga solish, uning faoliyatida uzoq muddatli barqarorlik va qat'iylikka erishish imkonini beradi. Bunda shaxsiy tashabbus, o'z-o'zini boshqarish elementlarini kuchaytirish, innovatsion faollik hali boshqarishni takomillashtirishning qadriyatli yo'nalishi sifatida qarab chiqilmagan edi.

Birinchi jahon urushi davrida Amerika Qo'shma Shtatlarida ishlab chiqarishni tashkil etishning yangi tizimi vujudga kelgan bo'lib, u ommaviy-potok usulini tatbiq etishga asoslangan va o'z tashkilotchisi **Genri Fordning nomidan kelib chiqib, «Fordizm» deb atalgan edi.**

Mazkur tizim ishlab chiqarish jarayoni ayrim qismlarning faoliyatini muayyan marom va izchilikda aniq kelishib olishga asoslanadi. Bu tizimning asosiy bosqichlari quyidagilardan iborat edi:

1) texnologik jarayonlarni dastlabki tarzda batafsil ishlab chiqish, ishlab chiqarishning barcha ishtirokchilari bilan uning borishini kelishib olish; kompleks texnologiya;

2) ishlab chiqarish jarayoniga mexanizatsiya va avtomatlashtirishni joriy etish, bunda eng oddiy operatsiyalar va harakatlarga bo'lishga asoslanish;

3) mehnat taqsimoti va ish sur'ati nihoyatda yuqori bo'lgan sharoitda eng kam malakali ishchi kuchidan foydalanish mumkinligi;

4) ishlab chiqarishni: xom ashyo, materiallar, texnologiyalar, mehnat usullari, tashkil etish va boshqarish shakllarini to'liq standartlash.

Mazkur tizimning asosiy maqsadi – mehnatni maksimal darajada intensivlash (jadallashtirish)dir.

Umuman olganda, Teylor andozasi personalni boshqarish funksiyalarini haddan tashqari soddalashtiradi va cheklaydi. Bu funksiyalar ko'proq yosh, sog'lom va halol ishlaydigan xodimlarni tanlash; ularni ancha yuqori ish haqi bilan moddiy rag'batlantirish; tashkilotga va uning bo'linmalariga avtoritar tarzda rahbarlik qilish; xodimlarni muntazam ravishda qattiq nazorat qilish va ishyoqmaslarni, asosan, ishdan bo'shatish yo'li bilan jazolash; homiylik tarzidagi turli ijtimoiy tadbirlar yordamida xodimlar bilan rahbariyat o'rtasidagi munosabatlarni yumshatishdan iboratdir.

Taylorizm boshqaruvni tashkil etishda, ayniqsa, Amerika Qo'shma Shtatlarida katta muvaffaqiyatlarga erishdi. Bu yerda buning uchun qulay shart-sharoit – asosan kelindilardan iborat ko'p miqdordagi yosh va sog'lom ishchi kuchining

mavjudligi edi. Mazkur kishilar yetarli ma'lumotga ega bo'lmagan yoshlar bo'lsa ham, lekin ularning deyarli hammasi yuqori ish haqi olib ishlashni mo'ljallar va ishdan mahrum bo'lishdan qo'rqar edilar. Bu xildagi shart-sharoitlar mavjud bo'lmagan mamlakatlarda Teylor tizimi, xususan, uning konveyer modifikatsiyasi 70-yillardayoq qiyinchiliklarga, avvalo, yetarli sifatga ega bo'lgan ish kuchining yo'qligi, mehnat intizomining pastligi, ommaviy progullar va kadrlar qo'nimsizligi, mehnatga rag'batlantirish va shu kabilarning pasayib ketganligi bilan bog'liq bo'lgan qiyinchiliklarga duch keldi.

Xodimning ishlab chiqarish imkoniyatlari cheklanganligidan, mehnatning bir xilligi va qiyofasizligidan, unda o'zining shaxsiy ijodiy imkoniyatini namoyon qilish mumkin emasligidan qoniqmasligi 60-70-yillarda ko'zga tashlandi. O'sha davrda Yevropaning bir qator mamlakatlarida mehnat operatsiyalarini batafsil tabaqalashtirish, konveyer tipidagi vateylorcha boshqaruv usulidagi bir xil mehnat bilan bog'liq ishlab chiqarishlar uchun malakali ish kuchining yetishmasligi sezildi. Bu xildagi korxonalarda band bo'lgan xodimlar orasida absenteizm - umumtashkiliy ishlarda ishtirok etishdan bosh tortish, kadrlar qo'nimsizligi, mehnat intizomining buzilishi, mehnat qilishga befarq qarash va boshqa salbiy holatlar tarqaldi. Xodimlarning bunday munosabati o'z natijasini bermay qolmadi. Bunday holatlar g'oyat xilma-xil faktlarda: mahsulot sifatining pasayib ketishi, ommaviy ravishda brak (yaroqsiz) mahsulot chiqarishda, ish tashlashlarda, stixiyali va tashkiliy norozilikning boshqa shakllarida namoyon bo'ldi. Bularning hammasi katta ijtimoiy va ishlab chiqarish xarajatlariga sabab bo'ldi, korxonaga egalari va menejerlar tomonidan bularga javob tariqasida yuzaga kelgan harakat «insoniy qiyofaga ega bo'lgan taylorizm» bo'ldi.

9.2. Personalni ijtimoiy-psixologik jihatdan boshqarishning nazariy muammolari

Industrial psixologiya kontseptsiyasining yaratilishi ham mehnatni tashkil etishning taylorcha andozasini ishlab chiqish davriga to'g'ri keladi. Bu yo'nalish asoschisi **Gugo Myunstererg** (1863—1916)dir. Uning «Biznes psixologiyasi», «Psixologiya va industrial samaradorlik» kitoblari birinchi marta xodimlarni boshqarishning psixologik jihatlariga daxldor bo'ldi, ishga qabul qilishda, kadrlarni tayyorlashda va ishlab chiqarish samaradorligini oshirish sohasidagi tashkiliy tadbirlarda testlashtirish ahamiyatini bayon qilib berdi. Amerika Qo'shma Shtatlarida psixologiya korporatsiyasining tashkil etilishi (1918-yil) personal bilan ishlash amaliyotida boshqa psixologiya usullardan keng foydalanishga asos yaratdi.

Gugo Myunsterberg asosiy tamoyillarni ifodalab bergan bo'lib, ularga muvofiq rahbarlik lavozimlariga xodimlarni tanlab olish kerak bo'ladi, dedi. U o'z fikriga ko'ra biznesga uch eng dolzarb masalani qo'ygan bo'lib, ular quyidagichadir: intellektual sifatdagi ishlarni bajarish uchun eng mos keladigan

kishilarni qanday qilib izlab topish kerak (kadrlarni ilmiy tanlash); qanday psixologik sharoitda har bir xodimdan eng yaxshi natijalar kutish mumkin; bu masalalar ular tomonidan qanday ishlab chiqilgan, turli ishlarga bo'lgan qobiliyatlarni aniqlash uchun testlar qanday tuzib chiqilgan. Myunstenberg «psixotexnika» asoschisi bo'lib, bu 50-yillarda «amaliy psixologiya» deb atalgan edi.

XX asrning o'ttizinchi yillari boshlaridan e'tiboran personalni boshqarishning zamonaviy bosqichi boshlandi, u insonning ishlab chiqarishdagi xulq-atvorini o'rganishni, davlat tomonidan personal bilan ishlash sohasini boshqarishni nazarda tutar edi. Insoniy munosabatlar nazariyasining eng yorqin namoyandalariga **E.Meyo, F. Rotlisberger, K. Anjeris, R. Likart, R. Bleyk** va boshqalar kiradi. Inson resurslari nazariyasining mualliflari — **A.Maslou, F.Xertsberg, D.Makgregor** va boshqalar edi.

Bunday boshlanishga **E. Meyo va F. Rotlisberger** Chikago yaqinidagi Xautorn da Bestern elektrik kompaniya korxonasida asos soldilar. Bu tadqiqotning ko'rsatishicha, ijtimoiy muhit mehnat samaradorligiga jismoniy muhitga qaraganda oz emas, balki ko'proq ta'sir ko'rsatadi. U **insoniy munosabatlar** nazariyasiga asos soldi.

Eksperimentning asosiy nazariy natijasi shu fakt bo'ldiki, xizmatchi menejerning e'tibori va g'amxo'rlikiga aks-sado berdi. Meyoning aniqlashicha, aniq tartibga solingan ish operatsiyalari va yaxshi ish haqi hamisha ham mehnat unumdorligining o'rta olib kelavermagan. Ba'zan xodimlar rahbariyatning istagi va moddiy rag'batlaridan ko'ra guruhdagi hamkasblarining tazyiqiga ancha kuchli aks-sado bergan. Tadqiqotlarning ko'rsatishicha, pirovard natijada, ishchining unumdorligi ko'proq darajada uning shaxsiy munosabatlari va manfaatdorligiga bog'liq bo'ladi, ular shaxsiy e'tiqodlarga asoslanadi.

Xautorn eksperimentining intervyu olish bilan bog'liq bo'lgan texnologiyasida samaradorlikni tahlil qilishga eksperimental yondashuv vujudga keldiki, u insonni his-tuyg'ular, fikrlar, xulq-atvor ta'sirini e'tirof qilar edi. Insoniy munosabatlar harakati diqqatni ishlovchilar orasidagi alohida farqlarga va norasmiy guruhlar xodimlarining ishchanligiga va xulq-atvoriga, shuningdek, menejrlarning kommunikatsiyalar tizimini takomillashtirishga bo'lgan ehtiyojiga, xodimlarning ehtiyojlari va his-tuyg'ulariga yanada ta'sirchan bo'lish talabiga, mehnat natijalarini nazorat qilish tizimini belgilashga ta'sir ko'rsatishga qaratgan edi. Bu tizim esa xodimlar qiziqishlarini (sifat to'garaklari) hisobga olishga va hokazolarga mo'ljallangan edi.

Xautordagi eksperimentlar muhim xulosalar chiqarish, ko'p yillik mustaqil tadqiqotlar yakunlarini chiqarish va natijalarini tekshirish imkonini berdi, bu tadqiqotlar inson resurslarini boshqarish usullarini takomillashtirish muammolari yuzasidan ishlab chiqarishda o'tkazildi. Bu, masalan, Chester P. Bernardning nazariy va amaliy ishlanmalariga taalluqlidir. U ilmiy izlanishlar

olib borish bilan bir qatorda 20 yildan ortiq (1927—1948-yillar) davr mobaynida «Nyu-Jersi Bell Telefon» kompaniyasining prezidenti lavozimini egallab turdi, bu esa unga o'z g'oyalari amalda sinab ko'rish imkonini berdi.

U tizimli yondashuv nuqtai nazaridan ishlab chiqarishda muayyan sharoitlarda samarali bo'lgan kichik guruhlarining ommalashuvi istiqboliga, uning ijtimoiy tuzilishini mustahkamlash vositalariga va ish jarayonida personalning o'zaro yordam ko'rsatish imkoniyatlaridan foydalanish asosida mehnat unumdorligini oshirish, ya'ni jipslik imkoniyatlarini oshirish istiqboliga bahs berdi. Uning rahbarlik to'g'risidagi tasavvurlari boshqaruvning bir qator yetakchi zamonaviy usullarida rivojlantirildi va tasdiqlandi, hozir esa ular klassik usullar hisoblanadi. Bernard, chamasi, ishlab chiqarishning ijtimoiy tuzilishidagi rasmiy va norasmiy tashkilotlarni birinchi bo'lib ajratib ko'rsatdi, ishlab chiqarishning ijtimoiy tuzilishi deganda, ongli ravishda muvofiqlashtirilmaydigan, umumiy maqsadga ega bo'lmagan ijtimoiy o'zaro munosabatlarni tushundi. Shu bilan birga, u alohida ta'kidlab o'tganidek, jamoada norasmiy tashkilotlar, o'zaro munosabatlar, aloqalarning mavjudligi rasmiy tuzilmalarning normal ishlashi uchun, boshqaruv va ishlab chiqarish personalining samarali hamkorligi va o'zaro yordam ko'rsatishi uchun zarur shart hisoblanadi. Bundan tashqari, Xautorn eksperimentlarining natijalari **Meri Parker Folletning** tadqiqotlarini amaliy ravishda tasdiqladi, u o'z asarlarida (1918— 1920-yillar) qulay ijtimoiy iqlimning ishlab chiqarishga, undagi ish samaradorligini oshirishga ta'sir ko'rsatishi masalasini qo'ydi. Follet o'zining «yangi davlat» asarida insoniy munosabatlar sohasini o'rganishning muhim ahamiyatini ta'kidladi. «Follet mehnat va kapitalning uyg'unligi g'oyasini ilgari surdi, bu uyg'unlikka barcha manfaatdor tomonlarning manfaatlarini to'g'ri asoslaganda va hisobga olganda erishish mumkin edi»¹⁰.

Xautorn eksperimentlari inson resurslarini boshqarishni yanada rivojlantirishning boshlang'ich nuqtasi bo'lib xizmat qiladi, qattiq tartibga solish va ko'proq moddiy rag'batlantirishga asoslangan klassik yondashuvdan boshqacha asosiy tavsiflarga ega bo'lgan «insoniy munosabatlar» doktrinasiga o'tishni bildirar edi. Bu eksperimentlar personalning mehnatdan qoniqish hosil qilish darajasi bilan uning ish samaradorligini oshirish o'rtasida barqaror sabab bog'lanishi borligini ko'rsatdi. Shu munosabat bilan yakka tartibda rag'batlantirishni guruh tarzida rag'batlantirish bilan almashtirish taklif etildi, ma'muriy va iqtisodiy ta'sir ko'rsatish usullarini esa ijtimoiy-psixologik ta'sir ko'rsatish bilan almashtirish tavsiya etildi, u mehnatdan qoniqish hosil qilishni oshirish, rahbarlikning demokratik usulini ommalashtirish imkonini beradi.

Mazkur maktab nazariyotchilari xodimlarning mehnat unumdorligini oshirishdagi faolligini, korxonalarda ijtimoiy vaziyatni yaxshilashdagi, oddiy personal bilan ma'muriyat o'rtasidagi kelishmovchiliklarni yumshatishdan

¹⁰ История менеджмента. Учебн. пособие. Под ред. Валового Д.В. М.: 1997, 189-6.

iborat psixologik usullarni asoslab berdilar. Xodimga «ishlab chiqarish liniyasining bir qismi» sifatida qarash barham topdi. Uning, avvalo, shaxs ekanligi e'tiborga olina boshladi. Bu narsa shunga olib keldiki, moddiy rag'batlantirish bilan bir qatorda ma'naviy rag'batlantirish usullari ham yetarli darajada keng foydalanila boshlandi. Ko'p kuch-g'ayrat va mablag'lar xodimlar mehnati va turmushining optimal shart-sharoitlarini yaratishga qaratildi (ergonomika rivojlantirildi; amaliy fanlar: industrial psixologiya va sotsiologiya keng ommalashdi), «ishtirok etish menejmenti» rivoj topdi, jamoada norasmiy munosabatlarning roli ortdi, rasmiy va norasmiy tashkilotlarning o'zaro munosabatlarini o'rganish vositalari va usullari rivojlantirila boshlandi. Boshqacha so'zlar bilan aytganda, menejment yangi yo'nalishga — ijtimoiy-psixologik yo'nalishga ega bo'ldi.

Umuman, 20-30-yillarda AQShda ishlab chiqarishdagi shaxssiz byurokratik munosabatlardan ishchilar va tadbirkorlar bilan hamkorlik qilish kontseptsiyalariga o'tildi. «Insoniy munosabatlar» maktabining qarashlari menejmentning yangicha intilishini, ya'ni har bir sanoat tashkilotini faqat iqtisodiy qonunlarga emas, shu bilan birga, ijtimoiy qonunlarga ham bo'ysunadigan muayyan «ijtimoiy tizim» sifatida, odamlarni esa faqat ishlab chiqarish omili emas, shu bilan birga, ijtimoiy tizim a'zolari sifatida qarashdan iborat intilishini ro'yobga chiqarishni aks ettirar edi. Shu munosabat bilan, rahbarning funksiyalari iqtisodiy funksiyalarga (foydani eng ko'p darajaga yetkazishga) va ijtimoiy funksiyalarga (samarali ishlovchi jamoalar va guruhlar tashkil etish, ularni barqarorlashtirishga) bo'lindi.

Personalni boshqarish maqsadlariga kelganda xulq-atvor va ijtimoiy fanlar: psixologiya, sotsiologiya, mehnatni tashkil etish va uning iqtisodiyoti fanlari tizimi tobora o'zaro bog'liq ravishda rivojlana boshladi. Personal muammolarini hal qilishga yondashuvni bu fanlar iqtisodiy maqsadlarga atrof-muhitning ahvolini va shaxsiy omilkorlikning rivojlanishiga, guruhlarini tashkiliy maqsadlarga erishishga jalb qilishda foydalanishga qaratilgan yondashuv sifatida tasvirlanadi. Tashkiliy xulq-atvor nuqtai nazaridan yondashuv paydo bo'ladi, u insonning tashkilotdagi roli va xulq-atvorini ichki aloqalar nuqtai nazaridan tahlil qiladi, ular shaxslar, guruhlar va ularning tashkilotdagi muhitini, shuningdek, ishlovchilar xulq-atvoriga ta'sirini tahlil qiladi. Mehnat kooperatsiyasini rag'batlantirishi mumkin bo'lgan tashkiliy muhitni yaratishga intilish **tashkiliy rivojlanish** nomini olgan yo'nalishning paydo bo'lishiga ta'sir ko'rsatdi. Tashkiliy rivojlanishning maqsadlari shaxslarning munosabatlari, baholari va xulq-atvori elementlariga va mehnat jarayoni kechadigan doiradagi tashkiliy muhitga o'zgarishlar kiritishdan iborat bo'ldi. Tashkiliy rivojlanishning asosiy maqsadlaridan biri - tashkilot ichidagi o'zaro tushunmaslik va kelishmovchiliklarni kamaytirish, firma ichidagi va unumdorlikni oshirish sohasidagi ishlarga xodimlarni yanada kengroq jalb qilishni rag'batlantirishdan iboratdir.

Shunday qilib, «insoniy munosabatlar» maktabi taxminan 50-yillarning oxirlaridan boshlab «xulq-atvor fanlari» maktabiga yoki bixevioristik maktabga aylandi. Agar «insoniy munosabatlar» maktabi asosan shaxslararo munosabatlarni yo'lga qo'yish usullariga tayangan bo'lsa, «xulq-atvor fanlari» maktabining tekshirish obyekti ko'proq darajada alohida olingan shaxsning samaradorligini oshirish metodologiyasini belgilab berdi. «Xulq-atvor fanlari» maktabining asosiy maqsadi undagi inson resurslari samaradorligini oshirish hisobiga tashkilotning samaradorligini oshirishdan iborat bo'ldi.

Ushbu yo'nalishning eng yirik vakillari **Rensis Laykert, Douglas Makgregor, Frederik Gertsberg** bo'lib, ular tashkilotlardagi o'zaro ijtimoiy munosabatlarning turli jihatlarini, hokimiyat va obro'-e'tiborning tashkiliy tuzilishi sabablari, harakatlarini, kommunikatsiyalarni, rahbarlik, ish mazmunini, mehnat hayoti sifati va shu kabilarning o'zgarishini o'rganganlar. Aynan shunday yondashuvlarning rivojlanishi zamonaviy tashkilotlarda inson resurslarini boshqarish nomini olgan alohida boshqaruv funksiyasining vujudga kelishiga sabab bo'ldi, deb hisoblab kelinadi. Bu funktsiyaning maqsadi xodimlar farovonligini oshirish va shu asosda firmalarning samarali ishga qo'shiladigan shaxsiy hissalarini ko'paytirishdan iborat bo'lishi lozim edi.

«Xulq-atvor fanlari» maktabi xulq-atvor to'g'risidagi fanlarni to'g'ri tatbiq etish hamisha har bir xodimning, shuningdek, umuman tashkilotning samaradorligini oshirishga yordam berishi lozim, degan g'oyani himoya qilib kelgan. Biroq, ko'pgina muhim ijobiy natijalariga qaramasdan, mazkur yondashuv uning tarafdorlari tadqiq qilgan natijalardan farq qiluvchi vaziyatlarda ba'zan noto'g'ri chiqib qolgan hollar ham bo'lgan. «Xulq-atvor fanlari» maktabi taklif etgan ko'pgina yondashuvlar va uslubiy yo'llar («mehnatning boyitilishi» va «boshqaruvdan ishtirok etish») boshqaruv usullari singari faqat muayyan vaziyatlardagina va tegishli xodimlar uchungina tatbiq etilishi mumkin¹¹. «Xulq-atvor fanlari» maktabi tushunchalariga muvofiq, eng muhim asoslar sifatida mehnatning mazmuni va xarakteri, xodimning erishgan yutuqlariga obyektiv baho berish va ularni e'tirof qilish, o'z-o'zini ijodiy namoyon qilish imkoniyati va, nihoyat, o'z mehnatini boshqarish imkoniyati yuzaga kelishi mumkin va lozim. F. Gertsbergning «eng yaxshi dalil mehnatning o'zi hisoblanadi» degan mantiqqa mos kelmaydigan da'vosi hozirgi sharoitda real mazmun kasb etmoqda. Bu hol inson resurslari «sifati»ning ortishi, madaniyat, ta'lim, malaka darajasi kabi tavsiflarning o'zgarishi, ehtiyojlarning murakkablashuvi va oshishi, qadriyatli yo'nalishlarning o'zgarishi sharoitida sodir bo'lmoqda. Hozirgi tashkilotlardagi mehnatning xarakteri avtomatlashtirish, robotlashtirish va kompyuterlashtirish darajasining yuqoriligi bilan ajralib turadi, xodimlarning ishga ijodiy munosabatda bo'lishini va o'z-o'zini boshqarish chegaralari kengayishini taqozo etadi.

¹¹ Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. Пер. с англ. М.: 1992, 69-б.

«Insoniy munosabatlar» kontseptsiyasiga taalluqli yondashuvlar orasida «mehnatning boyitilishi» usuli ancha amaliy ravishda tarqaldi va ommalashdi. Bu usul bajariladigan ishlab chiqarish topshiriqlarining sifatiga yuqori talablar qo'yilgan sharoitda charchash va asab-ruhiy zo'riqish bilan bog'liq bo'lgan ishlarda mehnat samaradorligini jiddiy ravishda oshirish imkonini berdi. «Mehnatning yo'qotilishi» usuli butunlay original nazariyaga ega bo'lib, u «Frederik Gertsbergning ikki omili nazariyasi» deb atalgan edi. 50-yillarda amerikalik psixolog e'tiborli eksperiment o'tkazdi, bundan maqsad qanday ish sharoitlari, ayniqsa, yaxshi yoki bajarilayotgan ishga nisbatan qanday munosabat, ayniqsa, yomonligini aniqlashdan iborat edi. Amerikalik psixolog ega bo'lgan axborot mehnatga bo'lgan munosabatga alohida va juda o'ziga xos tarzda ta'sir ko'rsatadigan omillarning quyidagi ikki guruhi mavjudligi to'g'risida xulosa chiqarish imkonini berdi:

1. Avvalo, mehnat sharoitlari va ish o'rnidagi ijtimoiy muhit bilan bog'liq bo'lgan qo'llab-quvvatlovchi yoki gigienik omillar.

2. Haqiqatda xodimning mehnatga munosabatini belgilab beradigan asoslovchi omillar.

Shu bilan birga, agar omillarning birinchi guruhi (boshqaruv uslubi, shaxslararo munosabatlar, ish haqi, ish bilan bandlik kafolatlari, mehnat sharoitlari, kasbiy maqom) normal talablarni qoniqtirmasa, u holda ishdan manfaatdorlik yo'qligi effekti vujudga keladi, bu hol inson resurslarining mehnat potentsialini faollashtirishni boshqaruv tizimi uchun mumkin bo'lmaydigan qilib qo'yadi yoki nihoyatda qiyinlashtirib yuboradi. Biroq, qo'llab-quvvatlovchi omillar etarli darajada namoyon bo'lishini boshqaruv tizimi bilan ta'minlash mehnatga ijodiy munosabatning zarur, lekin yetarli bo'lmagan sharti hisoblanadi.

Ijodiy potentsialni faollashtirish uchun quyidagi asoslovchi omillarni harakatga keltirish talab qilinadi:

- shaxsiy muvaffaqiyat;
- e'tirof etish;
- ilgari surish;
- mehnatning boyitilishi («ish o'z yo'li bilan»);
- kasbiy jihatdan ko'tarilish imkoniyati;
- mas'uliyat.

Asoslovchi omillarni faollashtirish personalning kompaniya ishlarida eng ko'p darajada ishtirok etishini: o'z ish joyida mustaqil va mas'uliyatli qarorlar qabul qilishdan tortib to kompaniyaning innovatsion dasturlarida hamkorlik qilish va sherik sifatida ishtirok etishini ta'minlash uchun qodirdir.

Umuman, 70-yillarning boshlaridan e'tiboran butun dunyoda boshqaruvning yaponcha modeli tobora ko'proq qiziqish uyg'ota boshladi. Bu model XX asrning 20-yillarida vujudga kelgan bo'lib, lekin g'oyat chuqur idizlarga egadir, ular yapon madaniyatining qadimiy davrlariga borib taqaladi.

«Inson potentsiali»ni amalga oshirishni ta'minlaydigan yapon tajribasining farq qiluvchi xususiyatlari sifatida quyidagi asosiy belgilarni hisoblash kerak:

1. Ish bilan bandlik kafolatlari va ishonch vaziyatini yaratish. Barqarorlik ishchilar va xizmatchilar uchun rag'batlantiruvchi omil bo'lib xizmat qiladi, korporativ mushtaraklik his-tuyg'usini mustahkamlaydi, oddiy xodimlarning rahbariyat bilan munosabatlarini yaxshilaydi va tajribali ishchilardan axborot olishda yordamlashadi.

2. Rahbariyatning ishlab chiqarishda doimiy ishtirok etishi. «Har kuni ertalab zavodni aylanib chiqaman, bundan maqsad xodimlar bilan salomlashish, ish o'rinlarida hech qanday detal tartibsiz holda yotmaganligi va e'tiborsiz qoldirilmaganligiga ishonch hosil qilish, yig'uv konveyerida nimalar bo'layotganini bilishdir», deydi firma direktorlaridan biri. Bunday tartib yapon kompaniyasi rahbari uchun odatiy bir holdir.

3. Oshkoralik va korporatsiyaning qadriyatleri. Boshqaruvning barcha darajalari va ishchilar firmaning siyosati hamda faoliyati to'g'risidagi umumiy axborot bazasidan foydalanishadi, buning natijasida umumiy javobgarlikda qatnashish vaziyati rivojlanadi, bu esa o'zaro yordamni yaxshilaydi va unumdorlikni oshiradi.

Uchrashuvlarning muhimligi xizmatchilarni ular haqida doimo g'amxo'rlik qilinaётganligidan xabardor qilishdir. Uchrashuvlar firmaga sadoqat tuyg'usini uyg'otmasligi ham mumkin. Shunday bo'lsa ham bular ishchilar qo'nimsizligini cheklaydi va ularning ruhini mustahkamlaydi.

Yapon tizimining o'ziga xos xususiyati — mashhur «**umrbod yollanish**»dir. Bunda xodim o'quv yurtini tamomlagandan keyin tashkilotga ishga kirgach, uni butun mehnat hayoti mobaynida tark etmaydi. Inson resurslarini boshqarishning butun tizimi mazkur tamoyilga bo'ysundirilgan. Masalan, mehnatga haq to'lash tizimi shunday tuziladiki, xodim oladigan daromadning anchagina qismi kompaniyadagi ish stajiga bog'liqdir va har yili muayyan miqdorda ortib boradi.

Yapon korxonasi — bu faqat xodimlar birgalikda mehnat qilish uchun birlashadigan texnik-iqtisodiy tizim bo'lib qolmasdan, shu bilan birga, o'zaro majburiyatlar bilan yagona «ishlab chiqarish oilasi»ga bog'langan hamfikrlarning ijtimoiy hamjamiyatidir. «Firma oilasi» — yapon menejmentining juda keng tarqalgan shiorlaridan biri bo'lib, u amalda quyidagicha ro'yobga chiqariladi. Ish bilan bandlar, ya'ni «bolalar» o'z sadoqatlarini doimiy ravishda namoyish qilishlari va «o'zlarini butunlay jonajon oilaga bag'ishlashlari» kerak, astoydil mehnat qilishlari va o'z firmalari farovonligini birinchi o'ringa qo'yishlari lozim. Buning uchun «otalar» — ma'murlarning g'amxo'rliklari tufayli ular ish bilan, yaxshi turmush sharoiti va doimiy ortib boruvchi daromad bilan ta'min etiladilar.

Bazis stavkasining tarkibi quyidagicha aniqlanadi:

—20 %li ma'lumot darajasi bilan

- 20 %li staj bilan
- javobgarlikning 20 %li hajmi bilan
- mustaqil qarorlarning 10 %li zarurligi bilan
- 10 %li psixik nagruzkalar bilan
- 5 %li mehnat sharoitlar bilan
- 5 %li mehnat xavfsizligi bilan

Yuqorida sanab o‘tilgan nazariyaning rivojlanishi **davlatning personalni boshqarish ishlariga tobora ko‘proq jalb etilishi** asosida o‘tdi. Mehnat to‘g‘risidagi qonun hujjatlarining yaratilishi yollash, mehnat jarayonini tashkil etish, mehnatga haq to‘lash, ijtimoiy to‘lovlar, kasbiy tayyorgarlik va boshqa masalalarni yetarli darajada tartibga solib turadi va hozirga qadar ham kun tartibidan tushmagan. Ana shu jarayonlarni tartibga soluvchi davlat va xususiy tashkilotlarning oliy o‘quv yurtlari va malaka oshirish institutlari tizimidan tartib vazirliklar yoki mehnat va ijtimoiy munosabatlar departamentlariga qadar butun bir turkumi tashkil etilgan.

Kapitalistik ishlab chiqarish munosabatlari sanoat ishlab chiqarishini tashkil etish shakllarining rivojlanishi XX asr boshlarida Rossiya olimlari, muhandislari va ma’murlarini (ular orasida A.K. Gastev, P.M. Kerjentov, N.A. Vitke, A.M. Dobrovolskiy, I.A. Semenov, N.F. Charnovskiy, N.N. Dobrunin, N.A. Amosov, I.M. Burdyanskiy, E.K. Drezen, A.A. Ermanskiy, P.M. Kerjentsev, V.V. Chayanov va boshqalar bor edi) mehnat, ishlab chiqarish va boshqarishni oqilona tashkil etish usullarini qidirib topishga undadi, bu usullar bugungi kunda faqat tarixiy qiziqish uyg‘otib qolmasdan, shu bilan birga, o‘zining metodologik ahamiyatini saqlab kelmoqda.

Mehnatni ilmiy asosda tashkil etish bo‘yicha 2-Butunittifoq konferensiyasining (1924-yil 10-16 mart) rezolyutsiyasida to‘rt asosiy yo‘nalish belgilab berilgan edi¹²:

— ishlab chiqarish jarayonlarini mexanizatsiyalash va elektrlashtirishga asoslangan yangi texnika va texnologiyani yo‘lga qo‘yish;

— ishlab chiqarish texnikasining mazkur holatida mehnatni qo‘llanish shart-sharoitlarining o‘zgarishi, shu jumladan, xodimlarni joy-joyiga qo‘yish va ixtisoslashtirish, mahsulotni standartlash va h.k.;

— xodimlar malakasini oshirish va mehnat jarayonlarini intensivlash yo‘li bilan jonli mehnat samaradorligini ko‘paytirish;

— tuzilishi, madaniyati va ish uslubi buyicha namunali ma’muriy va xo‘jalik organlarini tashkil etish, hisobga olish, nazorat qilish, ish yuritishni oqilona asoslarda tashkil etish.

20-yillarda mehnat muammolarini hal etishga Markaziy mehnat instituti (MMI)ning faoliyati katta ta‘sir ko‘rsatdi, bu institut mehnatni ilmiy asosda tashkil etish muammolarini ishlab chiqish bilan shug‘ullanadigan asosiy muassasaga aylangan edi¹³.

¹² Резолюции 2-й Всесоюзной конференции по НОТ (10—16 марта 1924 г.). М.: изд-во МКПКН, 1924, 3-6.

¹³ Қозон ва Таганроғ институтлари асосан ишлаб чиқаришни илмий асосда ташкил этишни ишлаб чиқди ҳамда мамлакатдаги энг йирик институтлардан бири бўлди.

Taylor, Gimbert, Emerson va boshqalar yaratgan kitoblarning tarjima qilinishi sho'ro kitobxonlarini mehnatni tashkil etish sohasidagi xorijiy nazariya va amaliyot bilan tanishtirishga yordam berdi. MMIning asosiy nazariy ishlanmalariga quyidagilarni kiritish mumkin:

— Kasb ta'lim uslubiyotini yaratish va ommaviy kasblar ishchilarini keng miqyosli tayyorlashni amalga oshirish; A.K. Gastev taklif etgan «mehnat yo'l-yo'riqlari» usulini o'rgatish tizimi o'quv jarayonini ta'lim oluvchilarda mehnat usullarini oqilona bajarishni oldindan belgilab beradigan muayyan «biologik yo'l-yo'riqlar»ni ishlab chiqish sifatida qarar edi. Ularning o'ziga xos xususiyati shundan iboratki, degan edi A.K. Gastev, o'quvchi avval boshdan o'g'ri yo'l-yo'riq olib, sekin-asta talab qilinadigan asbob bilan muomala qilish qobiliyatiga ega bo'lib boradi¹⁴.

— Eng samarali mehnat usullari, yo'llari va rejimlarini har tomonlama o'rganish va loyihalashtirish.

— Insonning aniq mehnat yo'nalishini tarbiyalash, shu jumladan, reaksiya tezligi, sezgirlik, harakatlarning pishiq-puxtaligi, saranjom-sarishtalik va boshqa sifatlarni psixofiziologik, intellektual sifatlari va xarakter xususiyatlari, mashqlar yo'li bilan hosil qilingan barqaror ishlab chiqarish ko'nikmalari va odatlarini tarbiyalash.

30-yillarning o'rtalarida mehnat muammolarini ilmiy ishlab chiqishga bo'lgan qiziqish keskin pasayib ketdi. Buning eng asosiy sabablaridan birinchisi, eng yuqori mehnat samaradorligini qo'lga kiritish vazifalarini ilg'or ishchilarning belgilangan normalarni faqat staxanovcha tarzda buzish yo'li bilan hal etish tamoyili hukmronlik qilishi, u olimlar zimmasiga asosan staxanovchilar erishgan yutuqlarni ilmiy asoslab berish vazifasini yuklagan edi; ikkinchisi, xorijdagi mehnatni tashkil etish sohasida erishilgan tajriba va ilmiy ishlanmalar to'g'risidagi axborotlarni olish sharoiti yomonlashgan edi, xorijda bu sohada yuqorida aytib o'tilgan bir qator yangi yechimlar topilgan edi.

Mehnat muammolarini ishlab chiqishda 60-yillarning o'rtalariga qadar tanaffus bo'lganligi ko'zga tashlandi. Bu ish 60-yillarning oxirlariga kelib yana keng miqyosda avj oldirildi, ayniqsa, 1967-yilda Moskva shahrida mehnatni ilmiy asosda tashkil etishga bag'ishlab o'tkazilgan Butunittifoq kengashi bu sohaning rivojlanishiga o'z ta'sirini ko'rsatdi va bu jarayon 80-90-yillargacha ham davom ettirildi.

Mustaqil Hamdo'stlik Mamlakatlarining yuzaga kelishi va bu mamlakatlarda bozor iqtisodiyoti tamoyillarining amalga oshirilishi mehnat muammolarini ishlab chiqish va amalga oshirish jarayonini yangi bosqichga ko'tardi. O'zbekistonda ham bu borada bir qator nazariy va amaliy muammolar ishlab chiqildi va mamlakat faoliyatida keng foydalanilmoqda.

¹⁴ ЦИТ и его методы НОТ. М.: 1970, 62—63-6.

9.3. Korxonalarda personalni shakllantirish va tashkil qilish amaliyoti

Korxonada personalni korxonada band bo'lgan hamma xodimlarning shaxsiy tarkibini o'z ichiga olib unga ishchilar, rahbarlar va yollanma ishchilar bilan bir qatorda korxonaga egalari va mutaxassislar ham kiradi. Xodimlarning turli toifalari bo'yicha solishtirma salmog'i korxonaga personalining kasbiy funksional va sotsial tarkibini namoyish etadi. Korxonalarda personalning kasbiy tarkibi mutaxassislar va ishchilarning kasbiy guruhlarini tarkibi hamda solishtirma farqi bilan aniqlanadi.

Mutaxassislarning kasbiy guruhlariga: agronomlar, arxivariuslar, arxitektorlar, kutubxonachilar, shifokorlar, geologlar, konchilar, hujjatshunoslar, jurnalistlar, zootexniklar, muhandislar, tijoratchilar, idora xodimlari, melioratorlar, metallurglar, kichik tibbiy xodimlar, o'qituvchilar, madaniyat xodimlari, texniklar, texnologlar, tovarshunoslar, savdo agentlari, menedjerlar, chizmachilar, iqtisodchilar, yuristlar kiradi.

Ishchilarning kasbiy guruhiga bir necha kasb-hunar egasi bo'lgan ishchilar (avtomatchilar, apparatchilar, sozlovchilar, operatorlar, chilangarlar, stanokchilar va boshqalar), shuningdek, sanoat, qurilish, qishloq xo'jaligi, transport va aloqa tarmoqlari bo'yicha yetakchi kasb ishchilari kiradi.

Personalning funksional tarkibi korxonada mavjud faoliyat turlari (funksiyalar) bo'yicha xodimlar guruhini ajratish yo'li bilan shakllanadi. Marketing bo'yicha mutaxassislar, tadqiqotchilar, ishlab chiqaruvchilar (loyihachilar), rejalovchilar, dispetcherlar, asosiy ishlab chiqarish xodimlari, ishlab chiqarishga xizmat ko'rsatish bo'yicha xodimlar, sotsial soha xodimlari va boshqalar kiradi.

Personalning ijtimoiy tarkibi ijtimoiy-demografik guruhlar bo'yicha xodimlarni ajratish yo'li bilan shakllanadi. Bunga yoshlar (shu jumladan, o'quvchilar); ayollar (shu jumladan, yolg'iz onalar); nafaqa yoshidagi shaxslar: nogironlar, sobiq harbiylar va boshqalar kiradi.

Personal bilan ishlashning muhim qismi uning talab qilinayotgan darajaga (me'yorga) adekvatligi, ya'ni korxonaga ehtiyojlari va har bir xodimning manfaatlariga mos kelish darajasini tahlil qilishdir. Buning uchun xodimlar va ish o'rinlari (lavozimlari)ning birgalikdagi attestatsiyasi o'tkazilishi maqsadga muvofiqdir, natijada ular yoki boshqalarning (xodim va ish o'rinlarning) ortiqchaligi va tanqisligi aniqlanadi. Bir vaqtning o'zida ichki mehnat bozorining holati korxonaga personalni toifalari va xodimlarning ro'yxat bo'yicha tarkibini talab qilinayotgan ish o'rinlari va lavozimlarga mos kelishi nazarda tutilib, uning professional, funksional va sotsial tarkibidan kelib chiqqan holda tahlil qilinadi. Bunda korxonaning tarkibiy o'zgarishlari (bo'linmalarni tuzish, qayta tuzish va tugatish) munosabati bilan, mahsulotning yangi turlarini ishlab chiqarishni o'zlashtirish, yangi texnika va texnologiyani qo'llash, talab qilinmaydigan mahsulot ishlab chiqarishini to'xtatish, mulkchilik shaklini va

korxonalar bilan boshqarish tizimini o'zgartirish natijasida yetishmayotgan xodimlar bilan to'ldirish va ozod bo'lganlarini ish bilan ta'minlash uchun mintaqaviy mehnat bozorlariga murojaat qilish imkoniyati aniqlanadi.

Ichki va tashqi mehnat bozorlarining roli va o'zaro aloqalariga turlicha qarashlarga bog'liq bo'lgan muqobil qarorlarini (yechishlarini) tanlash printsiplari ahamiyatga ega. O'zining ichki bozoriga yo'naltirilgan holda asosiy fondlarini yangilash va mehnatni tashkil qilishni takomillashtirish bilan bir vaqtning o'zida korxonalar malakali xodimlarga bo'lgan ehtiyojini qondirish uchun zarur tadbirlarni amalga oshiradi. Bunda xodimlarning boshqa korxonalariga o'tish imkoniyati yo'qotiladi yoki cheklanadi, chunki ular ma'lum faoliyat tizimiga chambarchas bog'langan. Bundan tashqari, xodimlarning biriktirilishiga bir tomondan, yuqori ish haqi va ikkinchi tomondan, ishdan bo'shatilish xavfi ta'sir ko'rsatadi. Bu juda kuchli motivlar va sabablar bilan bog'liq, u birinchi navbatda, yirik korxonalar uchun xos bo'lgan holatdir, chunki u mahalliy mehnat bozorlarining (bandlik xizmatlarining) faoliyat doirasini birmuncha toraytiradi. Ushbu bozorlar rivojlangani sari korxonalar personal tizimida ma'lum kasbdagi xodimlar guruhini qisqartirish va ularni mahalliy bozorlar hisobiga boshqa xodimlar bilan almashtirishgacha ma'lum o'zgarishlarni amalga oshirish imkoniyatiga ega bo'ladi. Ko'rinib turibdiki, personalni shakllantirish masalasining optimal yechimi ichki va tashqi mehnat bozorlari imkoniyatlarini samarali birlashtirishga asoslangan bo'lishi kerak.

Xodimlarga bo'lgan ehtiyoj va uni qondirish manbalarini aniqlash masalasi korxonalar tizimi, mahsulot nomenklaturasi va sifati texnologiyasi, ishlab chiqarish, mehnat va boshqarishni tashkil qilishda kutilayotgan o'zgarishlar, shuningdek, ichki va tashqi mehnat bozorlarining holatidan kelib chiqib, personalning adekvatligini tahlil qilish va uning dinamikasini istiqbollash natijalari asosida hal qilinadi. Ayniqsa, ba'zilar ishlab chiqarishni aholi uchun zarur bo'lgan mahsulot ishlab chiqarish va korxonalarni xususiyashtirish bilan bog'liq bo'lgan personaldagi o'zgarishlarning istiqbollari ancha dolzarbdir. Xodimlarning talab qilinayotgan sonini aniqlashda kerak bo'lgan yo'naltiruvchi kuchlar orientir bo'lib, mahsulot va bajarilayotgan funksiyaning sarmehnatligi bilan hisoblanadi. Buning uchun shunga mos normativ-me'yoriy materiallar, shuningdek, rivojlangan mamlakatlar ilg'or tajribasining ma'lumotlaridan keng foydalaniladi.

Korxonalaridagi personalning strukturasi va soni boshqa shunga teng sharoitlarda ishlab chiqarish vositalariga mulkchilikning shakllari hamda xodimlarning xo'jalik faoliyatida qatnashish darajasiga ko'proq bog'liq. Amaliyot ko'rsatadiki, kooperativ, hissadorlik yoki shaxsiy mulkchilikka o'tishi personal sonini qisqartirish va personal tizimini soddalashtirishga olib keladi. Bunga xodimlarning yanada intensiv mehnati va ularning korxonalar foydasidan o'zining hissasini olishda manfaatdorligiga imkon beradi.

Bozor sharoitlarida personalni shakllantirishda ikki muhim sifat — barqarorlik va safarbarlikni birgaligiga asoslangan yangi yondashuvni qo'llash mumkin bo'ladi. Masalan, korxonada doimiy shtatni yetakchi mutaxassislar bilan chegaralab, qolgan xodimlarni kerak bo'lishiga qarab tashqi bozordan jalb qilganda shunday qaror qabul qilinishi mumkin. Vaqt-vaqti bilan davriy holda personalni almashtirib turuvchi xorijiy mamlakat korxonalarini tajribasi bo'lib, undan O'zbekiston sharoitida ham foydalanish mumkin. Shu bilan printsiplari yangi, egiluvchan kasblar va lavozimlarni shakllantirish tizimiga xodimlarni tanlash, joy-joyiga qo'yish va ishlatish asosida korxonaning aniq vazifalari va undagi mavjud inson resursini anglagan holda o'tish uchun sharoitlar yaratiladi.

Korxonada xodimlarini yollash va bo'shatish, ularning imkoniyatlari va faoliyat natijalarini baholash, ularning sifat darajasini oshirish kabi vazifalar xodimlarning shaxsiy tarkibini shakllantirishga kiradi.

Bozor iqtisodiyoti sharoitlarida xodimlarni yollash va bo'shatishning tabiiy shakli xodim va ish beruvchi o'rtasidagi bitimni ifodalovchi mehnat shartnomalarini (kontraktlarni) tuzish va to'xtatishdir. Kelishuv quyidagilarni: ish beruvchi tomonidan belgilanadigan va xodim tomonidan bajarishga qabul qilinadigan ishlar, funksiyalar, topshiriqlar (majburiyatlar)ning tarkibi va mazmuni; kontraktning bajarish shartlari va rejimlari; xodimni sug'urta qilish va sotsial ta'minlash; mehnatga haq to'lash va boshqa to'lovlarni nazarda tutadi. Ish beruvchining ehtiyojlari va xodimning manfaatlarini hisobga olib shartnomada xodimning ish kuni yoki haftasining reglamentlangan davomiyligi bo'yicha emas, balki uning uchun individual (shaxsan) belgilangan ish rejimi va bo'sh vaqtiga mos holda bandligi ko'zda tutilishi mumkin. Kontraktning mehnat funksiyalari (lavozimlari)ning murakkabligini reyting usulida xodim o'zini o'zi baholashi maqsadga muvofiqdir.

Mehnat kishisining potentsial imkoniyatlarini baholash profdiagnostika yo'li bilan amalga oshiriladi, bu yollanuvchining unga yuklayotgan mehnat funksiyalariga (ma'lum reyting bo'yicha) mutanosiblik darajasini belgilash, mehnat shartnomalarini tuzishga imkon beradi. Diagnostika natijalari bo'yicha xodimning kasb olishi va o'zgartirishi hamda ixtisoslantirishiga yo'nalishlarini ishlab chiqish maqsadida kasbga yo'naltirish proforientatsiyasi o'tkaziladi. Proforientatsiya yoshlarga va aholining boshqa guruhlariga shaxsiy sifatleri va ijtimoiy ehtiyojlariga muvofiq kasb yoki faoliyat turini tanlash yoki o'zgartirishda yordam ko'rsatishga qaratilgan.

Ayniqsa, korxonalardan bo'shatilayotgan shaxslarni ishga joylashtirish zaruriyati bilan bog'liq bo'lgan proforientatsiya ishlari dolzarbdir. Uni korxonalarda band bo'lgan hamma toifa (kategoriya) xodimlariga, ularning malakasini oshirish yo'nalishini aniqlash maqsadida tarqatilishi ham muhimdir. Proforientatsiyaning asosiy shakllari quyidagilar: maktab, shuningdek, o'rta maxsus va oliy o'quv yurtlarida ommaviy axborot vositalari

bilan o'quv-tarbiya jarayonida amalga oshiralayotgan profinformatsiya va profkonsultatsiya; xodim tomonidan uning uchun yangi (shu jumladan, tadbirkorlik bilan bog'liq bo'lgan) faoliyat turini iloji boricha tezroq va og'riqsiz o'zlashtirishi va mehnat sharoitlari hamda sotsial muhitga moslashtirishi maqsadida o'tkazilayotgan profitanlash va profadaptanlanish (adaptatsiya). Mintaqalar doirasida proforiyentatsion ishlarini olib borish uchun aholini ish bilan ta'minlash, qayta o'qitish va proforiyentatsiyasi bo'yicha Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligining Ilmiy Markazi tomonidan ma'lum ilmiy-amaliy ishlar olib borilmoqda.

Xodimlar potentsialidan foydalanishni baholash ikki maqsadni ko'zlaydi — har bir xodim faoliyatining natijalarini yaxshilash, rezervlarini aniqlash va uning kasbiy hamda shaxsiy fazilatlaridan to'liqroq foydalanish va malaka darajasini oshirish hisobiga korxonalar (yoki uning bo'linmasi) ishiga ta'siri; shartnoma shartlarida ko'zda tutilgandek, uning unumdorligi va natijalariga muvofiq mehnatga haq to'lashning asosi bo'lib xizmat qilish.

Personalning sifat darajasini oshirish ishchilar, mutaxassislar va rahbarlarni korxonaning o'zida hamda undan tashqarida — o'rta maxsus va oliy o'quv yurtlarida, yangi texnika va dasturiy loyihalarda ishtirok etishni ta'minlash vositalarini kashf qiluvchi va ishlab chiqaruvchi korxonalar va IT-larda (ilmiy tadqiqot institutlarida) o'qitishning turli shakllarini qo'llab amalga oshiriladi. Bu borada Toshkent Davlat iqtisodiyot universiteti qoshidagi malaka oshirish institutining faoliyati misol bo'la oladi. Turli mehnat funksiyalarni birga bajara oladigan (mehnatni tor taqsimlash tajribasidan farq qilib) va jamoa, bo'linma va butun korxonaning xo'jalik faoliyati natijalarini yaxshilashda manfaatdor bo'lgan, yanada keng profilli xodimni shakllantirish kursi korxonalar personalining doimiy amal qiluvchi kasbiy va iqtisodiy o'qish tizimini yaratishini talab qiladi. Bu tizimda har bir xodimni individual o'qishining turli shakllari turli kasb va lavozimdagi xodimlarning o'zaro aloqalarini ishlab chiqishga qaratilgan guruhli o'qitish bilan birga olib boriladi. Bu, ayniqsa, ishlab chiqarishda o'rta va kichik biznesni joriy etishda va undagi personalni qayta profillashni amalga oshirishda, yangi texnologiya va uskunalarni o'zlashtirishda, ichki tadbirkorlik va xodimlarning sotsial faolligini oshirishning boshqa shakllaridan foydalanishda muhimdir. Korxonalar o'qishni ish bilan birga olib borish uchun zarur sharoitlarni yaratadi va xodimlarga amaldagi qonunchilikda ko'zda tutilgan imtiyozlarni beradi.

Xodimlarning mehnat va ijodiy potentsialini, ularning ish fazilatlarini realizatsiya qilishning zarur sharti mansab modelining turli variantlarini tuzishni nazarda tutuvchi, xodimlarning aniq faoliyat ko'rsatuvchi kasbiy-malaka va lavozimli ko'tarilish tizimini mavjudligidir. Ushbu tizim xodimlar shahodatlash (attestatsiyasini) lavozimlarning bajarilishiga konkurs asosida zaxira yaratishini, ko'tarilishga nomzodlarni o'qitish va tajribasini oshirishini (stajirovkasini) o'z ichiga oladi. Tadbirkorlik, rahbarlik ishlariga maylligi

bo'lmagan shaxslar uchun o'sha kasb yoki lavozim doirasida malaka bo'yicha ko'tarishni (razryad, klass yoki toifa)sini oshirishni kengroq amalda qo'llash lozim. Ammo xodimning vazifada ko'tarish to'g'risidagi masalasini yechishda hamma hollarda uning kasblarni yoki lavozimlarni birgalikda olib borish qobiliyati, shuningdek, bozor talablarini hisobga olgan holda ishga yetarlicha tayyorgarligi e'tiborga olinadi.

Ko'pincha o'z faoliyatini hisoblash-rasmiylashtirish vazifalari bilan chegaralaydigan an'anaviy kadrlar bo'limidan farq qilib, personal bilan to'laqonli ishlash ushbu xizmatni shakllantirishiga boshqacha printsiplial yondashuvni talab qiladi. Eng avvalo, gap shu haqda ketayaptiki, hamma sharoitlarda yuqorida ko'rib chiqilgan xodimlarga ehtiyojni asosli holda aniqlash, tahlil qilish va istiqbollash, ichki va tashqi mehnat bozorlaridan foydalanib personal bilan to'ldirish, profdiagnostika va proforiyentatsiya, xodimlarning o'qitishini tashkil qilish, ularning potentsiallaridan foydalanish va kasbiy lavozimda ko'tarilish imkoniyatlarini baholash funksiyalarining bajarilishi ta'minlanishi kerak.

Personal xizmatlarining tarkibi, tabiiyki, korxonada miqyoslariga, ya'ni ishlovchilarning soniga bog'liq. Xorijiy mamlakatlar amaliyotida ushbu xizmatlarga alohida ahamiyat beriladi. Xususan, yaponiya korxonalarida personal xizmatlaridagi xodimlar soni umumiy ishlovchilar sonining 2—5 % tashkil qiladi. Amerika Qo'shma Shtatlarida bu xizmatdagi xodimlar soni 1 tadan 200 ta va undan ortiq kishini tashkil qiladi. O'rta hol kompaniyada personal xizmati tipik apparatining strukturasi quyidagilarni o'z ichiga oladi: mehnat bitimlarini tuzish to'g'risidagi muzokaralarning tayyorligi va mehnat nizolarini (konfliktlarini) ko'rib chiqish uchun javob beradigan o'zaro mehnat munosabatlari bo'lishi; xodimlarni olish, tanlash va taqsimlash uchun javob beradigan yollash bo'yicha idora; tibbiy xizmat, uning majburiyatiga birinchi yordam ko'rsatish va maslahat berish kiradi; kafeteriyalar va dam olish dasturlarining bajarilishi ustidan nazorat olib borilishi kiritilib, xodimlarga maishiy xizmat ko'rsatish xizmati; xizmatchilar uchun axborot lug'atlar va ichki bosma nashrlarni chiqarilishi uchun javob beradigan aloqa xizmati xodimlari bilan birgalikda ish haqi, mehnat xavfsizligi, kadrlarni tayyorlash, xodimlarning ijtimoiy (sotsial) ta'minoti masalalari bilan shug'ullanayotgan bo'linmalar.

Ishchi o'rinlarini tuzish yoki tugatish zaruriyati bilan bog'liq bo'lgan ish beruvchi tomonidan ishchi kuchiga talabning o'zgarishi xodimlar tomonidan ishchi kuchiga takliflarga tegishli o'zgarishlar bo'yicha mavjud imkoniyatlarni aniqlashni talab qiladi. Bunda qo'shimcha kiritilayotgan ish joyi yoki lavozimni funksiyalashtirish uchun qancha va qanday mehnat kerakligini aniqlash kerak; mavjud xodimlar va ularning funksiyalarini kengaytirish yo'li bilan masalani yechish mumkinligini belgilash va hokazo. Ish o'rinlari (yoki vazifa lavozimlari) tugatilgan holda ishdan bo'shatilgan

xodimlarni ushbu korxonada ish bilan ta'minlash imkonini aniqlash talab qilinadi. Ayniqsa, O'zbekiston sharoitida bu masala o'ta aktual bo'lib, kichik korxonalarni tuzishga ko'maklashish va tadbirkorlik faoliyatini hamda o'z-o'zini ish bilan band qilishni boshqa shakllarini qo'llash, bunday yechimlar yo'q bo'lgan holda — bandlikning mintaqaviy markazlari bo'lgan viloyat yoki tuman mehnat birjalari orqali ish bilan ta'minlashga yordam berish orqali amalga oshirilmoqda.

O'zbekistondagi kuchli korxonalarda personal xizmati o'z kuchlari bilan unga birkittirilgan funksiyalarning to'liq kompleksini bajarmagan holda (unga kiritilgan funksional bo'linmalar hisobiga u kengaytirilgandan keyin ham) konsultatsion firmalari hamda alohida mutaxassislar xizmatidan foydalanish tavsiya etiladi. Ammo, hamma holatlarda personal xizmatiga xizmat kompetensiyasiga tegishli masalalar bo'yicha korxonaning barcha bo'linma va xizmatlarning faoliyatini koordinatsiya funksiyasi birkittirilishi kerak.

Mamlakatimiz korxonalaridagi personal xizmatining samarali ishini zaruriy sharti ularni malakali mutaxassislar bilan to'ldirilishidir. Oliy o'quv yurtlarida, xususan, Toshkent Davlat iqtisodiyot universitetida korxonalar personali bilan boshqarish xizmati uchun «Personal bilan boshqarish» ixtisosligi bo'yicha mutaxassislarni tayyorlash borasida amaliy ishlar qilinmoqda. Inson resurslaridan samarali foydalanish sohasida menejer martabasi (mansabi, karyerasi) uchun talabalarni tayyorlash ham nazarda tutilmoqda. O'rganish predmetiga kadrlarni tanlash va tayyorlash spetsifikasi; ishchi va xizmatchilar ishini tashkil qilish, tartibga solish va nazorat qilish; ish bilan ta'minlash va ishsizlik muammolari; ish haqi, kompensatsiya (tovonlar), mukofotlar tizimlari bilan boshqarish; boshqaruv intizomi (xulqi), sistemadagi o'zaro va guruhli munosabatlari (liderstvo); umuminson resurslaridan ratsional foydalanish va davlat dasturini realizatsiya qilish muammolari va boshqalar. «Personalni boshqarish» ixtisosligi shaxsiy, davlat va ijtimoiy tashkilotlarda ishlash uchun menejrlarni tayyorlaydi. Xorijiy tajribani hisobga olib ishlab chiqilgan o'quv rejasi quyidagi fanlarni o'z ichiga oladi: (personalni boshqarish) personal bilan boshqarish, boshqaruv mehnatini tashkil qilish, mehnat iqtisodiyoti, bandlik bilan boshqarish, tashkiliy xulq, mehnat munosabatlari, konfliktologiya (norizolar), ish etikasi, kadr axborot tizimlari, mehnat faoliyatining motivatsiyasi, personal marketingi, personal bilan tezkor (operativ) boshqaruvi va boshqalar.

«Personalni boshqarish» (personal bilan boshqarish) tushunchasi ma'lum darajada shartli, chunki u odamlarga buyruq berish emas, balki har bir xodim va korxonaning balanslangan ehtiyojlari va manfaatlari hajmida inson resurslaridan optimal foydalanishni ta'minlovchi sharoitlar yaratish ko'zda tutiladi (tadbirkorning nuqtai nazaridan). Personalni (personal bilan) boshqarishning maqsadli vazifasini faqat shunday tushunilgandagina qabul qilinayotgan qarorlarning sotsial-psixologik va iqtisodiy asoslanishiga urg'u

berib, u analitik xarakterga (sifatga, xususiyatga) ega bo'ladi. Ish bilan, personal bilan ishlashga ixtisoslashgan menejer (boshqa har qanday ixtisoslardagi kabi) uchta fazilatlariga ega bo'lishi kerak:

Birinchidan, topshirilgan ish yoki vazifalarni bajarishda kishilarning jamoa mehnat faoliyatini tashkilotchisi bo'lishi kerak;

Ikkinchidan, bir vaqtning o'zida ham psixolog, ham sotsiolog bo'lishi bo'yicha sheriklar va xodimlar bilan o'zaro munosabatlarida ularning har birining individual xususiyatlari va imkoniyatlarini to'liqroq hisobga olish va muvaffaqiyatga erishish uchun qulay atmosfera yaratishi kerak;

Uchinchidan, joriy, shuningdek, uzoq muddatli xarakterdagi qarorlarni tanlash uchun erishilgan natija va xarajatlarni hisobga oluvchi, tahlil qiluvchi va istiqbollovchi iqtisodchi bo'lishi kerak.

Qisqacha xulosalar

Personalni boshqarish muammolari juda katta tarixiy davrni o'z ichiga oladi. Tashkilotdagi personalni boshqarish nazariyasi tashkilotda shuningdek, bir butun ijtimoiy-iqtisodiy tizimda inson omilining roli to'g'risidagi bilimlar tizimidan iborat. Odamlarni boshqarish asoschisini aniqlash ancha qiyin vazifadir. Boshqaruv nazariyalari boshqaruvga doir turli maktablar bilan birgalikda rivojlandi. Bu maktablarning asoschilari turli davrlarda yashagan Ksenofont (milodiy 400-yil), G'azzoliy (1100-yil), F.Teylor (1900-yil), A.Fayol (1916-yil), E.Meyo (1927-yil), Romari Styuart (1976-yil), Tom Peters (1985-yil).

Hozirgi kunda korxonada personalni korxonada band bo'lgan hamma xodimlarning shaxsiy tarkibini o'z ichiga olib unga ishchilar, rahbarlar va yollanma ishchilar bilan bir qatorda korxonaga egalari va mutaxassislar ham kiradi.

Mamlakatimiz korxonalaridagi personal xizmatining samarali ishini zaruriy sharti ularni malakali kadrlar bilan to'ldirishdir.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Insonning tashkilotdagi roli to'g'risidagi nazariyasi xususida nimalarni bilasiz?
2. Iqtisodiy hayot subyektlari to'g'risidagi tasavvurlarning rivojlanishini gapiring.
3. Boshqarish nazariyasining tavsifi haqida bilasizmi?
4. Boshqaruv personalni ma'muriy faoliyatiga taalluqli tamoyillarini bilasizmi?
5. M. Vesterning tamoyillariga nimalar kiradi?
6. G.Fordning tizimi va uning bosqichlari haqida gapiring.

7. Industrial psixologiya kontseptsiyasining yaratilishi va u bilan bog'liq muammolarni bayon eting.

8. Insoniy munosabatlar kontseptsiyasi haqida nimalar bilasiz?

9. Personalni boshqarish bo'yicha yapon tajribasining xususiyatlarini izohlab bering.

10. Korxonalarda personalni shakllantirish deganda nimalarni tushunasiz?

11. Personalning shaxsiy tarkibiga kimlar kiradi?

12. Personalning xizmatini qanday tashkil etish mumkin?

Asosiy adabiyotlar

1. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик (назария ва амалиёт) –Т.: “Меҳнат”, 2004.

2. Абдурахмонов Қ.Х., Холмўминов Ш.Р., Хайитов А.Б., Акбаров А.М. Персонални бошқариш. Ўзбекистон ЎУАЖ нашриёти -Т.: 2004.

3. Оплата по результату: Из опыта оплаты труда персонала в США (под ред. Чингос П.Т.; пер. с англ. Кондуковой Э.В.) Изд. 2-е. Издательство: КМ СПб: Диалектика /Вильямс, 2004.

4. Соломанидина. Мотивация трудовой деятельности персонала. Издательство: Топ-персонал, 2005.

5. Татарников Е. А. Управление персоналом учеб. Пособие. Издательство: РИОР, 2005.

6. Управление персоналом организации: Учебник для вузов (под ред. Кибанова А.Я.) Изд. 3-е, доп., перераб. Издательство: М: Инфра-М, 2005.

Internet saytlari

1. <http://economics.com.ua> – mehnat iqtisodiyotiga taalluqli bo'lgan ma'lumotlar veb-sayti

2. <http://www.bearingpoint.uz> – “O'zbekiston iqtisodiyoti” qo'llanmasining veb-sayti

3. <http://goldenpages.uz> – iqtisodiyotning eng so'nggi yangiliklari

4. <http://rea.ru> – Rossiya iqtisodiyot akademiyasining veb-sayti

5. <http://5ballov.ru> – diplom, dissertatsiya, referat va kurs ishlarining namuna variantlarini o'zida qamrab olgan veb-sahifa.

6. <http://bankreferatov.ru> – diplom, dissertatsiya, referat va kurs ishlarining namuna variantlarini o'zida qamrab olgan veb-sahifa.

X BOB

MEHNAT UNUMDORLIGI: OMILLAR VA ZAHIRALAR

10.1. «Mehnat unumdorligi» haqida tushuncha va uni oshirishning ijtimoiy-iqtisodiy mohiyati

Mehnat faoliyatining maqsadi biror natijaga erishish, masalan, mahsulot ishlab chiqarish yoki xizmat ko'rsatishdan iboratdir. Har qanday xodim yoki ularning guruhi uchun natija samaradorligi, ya'ni vaqt birligi – soat, kun, yil mobaynida ishlab chiqarilgan mahsulot, ko'rsatilgan xizmat miqdori muhim ahamiyatga ega. Bu natija qanchalik yuqori bo'lsa, uning birligiga sarflangan xarajat, shu jumladan, xona, bino uchun ijara haqi elektr quvvatidan foydalanish haqi va shu kabilar shunchalik kamroq bo'ladi. Binobarin, mehnat unumdorligi yuqori, mahsulot hajmi ko'proq bo'lsa, uning xarajatlari kamroq bo'ladi. Mehnat samaradorligi mahsulodorigi mehnat ko'rsatkichi bilan o'lanadi.

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

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

Mehnat unumdorligi va intensivligi mahsulot qiymati o'Ichamiga turlicha ta'sir ko'rsatadi. Mehnat unumdorligi ortishi ishlab chiqariladigan mahsulot miqdorini oshiradi va shunga muvofiq bita mahsulotning qiymatini pasaytiradi, lekin ularning umumiy yangi yaratilgan qiymatini o'zgartirmaydi, mehnat intensivligini ortishi esa ishlab chiqariladigan mahsulotlar va umumiy umumiy yangi yaratilgan qiymatni oshiradi, lekin mahsulot birligining qiymatini o'zgartirmaydi.

Mehnat unumdorligi qanchalik yuqori bo'lsa, ish sifati zarur darajada bo'lgani holda mehnat xarajatlari qanchalik kam bo'lsa, mehnat samaradorligi shunchalik yuqori bo'ladi. Tadbirkor korxonaga egasi uchun vaqt birligi ichida qanday ishlab chiqarish darajasiga erishilgani emas, shu bilan birga u qanday mehnat xarajatlari bilan ta'min etilgani ham muhimdir. Mehnat xarajatlari xodimlar soni va mehnatga to'langan haq xarajatlari bilan o'lanadi. Unisi ham, bunisi ham ish vaqti bilan o'lanishi mumkin. Shuning uchun ham mehnat samaradorligini tahlil qilganda vaqt birligi ichida sarflangan mehnat xarajatlari ham, shu bilan birga uning tuzilishi hisobga olingan holda ham qarab chiqiladi.

Mehnat unumdorligini hisoblashda quyidagilarni ta'minlash imkonini beradigan uslubiyot ideal hisoblanishi mumkin:

- korxonaga ishning ijtimoiy qadriyatlar bilan bog'liqligi;
- xodimga rag'batlantiruvchi ta'sir ko'rsatish;
- mehnat unumdorligining umumiy va xususiy ko'rsatkichlari bir o'lchov bilan o'lanishi mumkinligi;
- mehnat miqdori bilan sifati o'rtasidagi bog'liqlik.

Har qanday mahsulot, buyum, xizmatda jonli va buyumlashgan mehnat jamlangan bo'ladi. Bunday jami mehnat tufayli moddiy boyliklar yaratiladi.

Jamiyat ishlab chiqaruvchi kuchlari rivojlanib borgan sari jonli mehnat moddiylashgan mehnatning tobora ko'proq massasini qamrab oladi. Natijada jami mehnatda moddiylashgan mehnatning ulushi ko'payib borgan sari jonli mehnatning ulushi kamayib boradi. Bu mehnat unumdorligi oshganligining asosiy belgisidir. Ishlab chiqarishning takomillashib borishi va fan-texnika taraqqiyoti mehnat unumdorligi oshishining asosiy shartlaridir. Yangi texnologik jarayonlar, materiallar va avtomatlashtirish vositalarining joriy etilishi mehnatni mexanizatsiyalash darajasining ortishiga olib keladi. Bu ko'rsatkichni quyidagi formula bilan ifodalash mumkin:

$$M_d = \frac{S_m}{S_u} \cdot 100\%$$

Bu yerda,

M_d - mehnatning mexanizatsiyalash darajasi, %;

S_m - mexanizatsiyalashgan mehnat xodimlari soni;

S_u - xodimlarning umumiy o'rtacha ro'yxatdagi soni .

Mexanizatsiyalashgan mehnat xodimlari jumlasiga o'z ishini mashinalar va mexanizmlar yordamida bajaradigan kishilar kiritiladi.

Mehnatni mexanizatsiyalash (avtomatlashtirish) darajasining ortishi moddiylashgan mehnat ulushining oshganligi va jonli mehnat sarflashni ko'paytirmasdan turib mehnat unumdorligini oshirish imkoniyatlaridan dalolat beradi.

Mehnat unumdorligining asosi bo'lgan mehnatning unumdorlik kuchi mehnat unumdorligining aynan o'zi emas: haqiqiy mehnat unumdorligi yana ikkita muhim omilga - jonli mehnatning eng muhim ko'rsatkichi bo'lgan mehnat intensivligiga (jadalligiga) va ish vaqtining nominal fondidan foydalanishga ham bog'liq.

Mehnat jadalligi (intensivligi) – bu, jonli mehnatning jiddiyligi yoki murakkabligi darajasi bo'lib, ish vaqti birligi ichida inson asab va muskul quvvatining sarflanishi bilan o'lchanadi. Bunda inson organizmiga salbiy ta'sir ko'rsatmaydigan jadallik ijtimoiy normal jadallik hisoblanadi, sarflangan quvvat ovqatlanishi, dam olish va hissiy engillanish hisobiga to'liq tiklanadi.

Hisobga ko'ra, mehnatning normal jadalligi darajasi tekis yuzada soatiga 4,8 km tezlik bilan ketayotgan kishining kuch-quvvat sarflashiga tengdir. Nisbatan normal muayyan mehnat jadalligini oshirish mehnatga haq to'lashda tegishli darajada hisobga olishni talab qiladi.

Mehnat unumdorligi mehnat jadalligi bilan bir qatorda ish vaqti fondidan foydalanish darajasi bilan ham bog'liqdir.

Ish vaqtdan foydalanish ishlangan vaqtning, shu jumladan, ichki smena dam olishga ajratilgan tartibga solingan tanaffus vaqtining mazkur ishlar turi uchun belgilangan nominal vaqt fondiga (ish kunining ish haftasi, oyi va yilning soat hisobidagi miqdoriga) nisbati sifatida aniqlanadi. Bu ko'rsatkichlarning indeks aloqasi quyidagi formula bilan ifodalanadi:

$$I_{mu} = I_{muk} I_{mi} I_{ivf}$$

Bu yerda $I_{mu} = I_{muk} I_{mi} I_{ivf}$ - mehnat unumdorligiga muvofiq ravishda mehnat unumdorligi kuchi, mehnat jadalligi va ish vaqtdan foydalanish indeksleri.

Agar texnika, texnologiya darajasi smena mobaynida 200 birlik mahsulot ishlab chiqarish imkonini bergan bo'lib, mehnat jadalligi va ish vaqtdan foydalanish indeksleri tegishli ravishda 0,95 va 0,9 dan iborat bo'lsa, u holda haqiqiy mehnat unumdorligi 200 emas, 171 birlikni ($200 \cdot 0,95 \cdot 0,9$) tashkil etadi.

«Unumdorlik» tushunchasi mahsulotning har qanday xarajatlarning turiga yoki barcha turlariga nisbatini aniq ko'rsatkichlarda ifodalash uchun qo'llaniladi. Statistik ma'noda unumdorlik deyilganda, ishlab chiqarish natijalarining foydalanish omillari sarflariga nisbati tushuniladi, u boshqacha qilib aytganda, xarajat birligi to'g'ri keladigan ishlab chiqarilgan mahsulot hajmidir. Shunga ko'ra ishlab chiqarish natijasini uning barcha o'lchash mumkin bo'lgan omillari majmuiga nisbatan yoki alohida guruh omillarga nisbatan hisoblash mumkin.

Shunday omillar jumlasiga quyidagilar kiradi:

- 1) sarflangan ishlab chiqarish omillarning miqdori va sifati (sarf samarasi);

- 2) sarflangan omillar miqdorlarining foydalanilishi darajasi (foydalanish samarasi);
- 3) ishlab chiqarish omillari kombinatsiyalarining miqdori (substitutsiya samarasi);
- 4) texnika taraqqiyoti (texnika samarasi);
- 5) ishlab chiqarish jarayoni tashkil qilinishi (daraja samarasi);
- 6) alohida jarayonlar sektorlarning yoki xarajatlar yohud mahsulotning umumiy miqdorida ishtirok etishi (tarkib samarasi);
- 7) alohida sektorlar va jarayonlar orasidagi o'zaro aloqalar darajasi va tarkibi (o'zaro aloqadorlik samarasi).

10.2. Mehnat unumdorligini aniqlash usullari

Mehnat unumdorligini o'lchash muammosi mazkur iqtisodiy kategoriyaning mohiyatini aniqlashdan birmuncha murakkabroq. Amalda mehnat unumdorligining o'sishi va mahsulot ishlab chiqarishni o'lchashning turli usullaridan foydalaniladi. U yoki bu usulning qo'llanishi, birinchidan, mehnat unumdorligini o'lchash darajasiga, ikkinchidan esa, hisoblashni amalga oshiradigan iqtisodiy xizmat oldida qanday vazifa turganligi bilan bog'liqdir.

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

Misol. Agar sexning 10 ishchisi bir hafta mobaynida 800 ta detal ishlab chiqargan bo'lsa, har bir ishchining ishlab chiqargan detali quyidagicha bo'ladi:

bir haftada - $800 : 10 = 80$ (detal);

bir kunda - $80 : 5 = 16$ (detal);

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

Shartli natural usul qo'llanish uchun qulaydir, chunki ko'pgina xilma-xil tovarlarning, xizmatlarning aylantirish koeffitsiyentlari yordamida ishlab chiqarishni qiyoslanadigan turga keltirish mumkin. Masalan, un, non va

makaron mahsulotlari sotish xarajatlarini non-bulka mahsulotlarini shartli kilogramiga aylantirish orqali ifodalash mumkin.

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

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

$$U_m = \frac{t_{(vaqt)} \cdot V_{(mahsulot)}}{t_{(haqiqatdagi\ vaqt)}}$$

Bu yerda,

U_m - mehnat usuli bilan o'lchangan mehnat unumdorligi.

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

Unumdorlik o'lchashning mehnat usuli bir qator kamchiliklarga ham ega (normalar yetarli darajada asoslab berilmagan bir xil darajada jiddiy emas, ular tez-tez qayta ko'rib chiqiladi va hokazo), bu esa hatto ayrim ish joyidagi va brigadalardagi mehnat unumdorligining darajasi va o'sishiga xolisona baho berilishiga imkon tug'dirmaydi.

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

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

Bu yerda,

S – sermehnatlik;

I_v – ish vaqti;

M_m – ishlab chiqarilgan mahsulot miqdori.

Korxonalar va ularning yirik bo'linmalari darajasida, xuddi iqtisodiyot tarmoqlarida bo'lgani kabi, ishlab chiqarish va mehnat unumdorligi hajmlarini o'lchash uchun asosan qiymat usuli tatbiq etiladi. qiymat usuli universal

usul bo'lib, u mahsulotning barcha turlari va hajmlari, ishlar va xizmatlar yagona pul ko'rsatkichlari bo'lgan so'mda ifodalanadi, u hajm ko'rsatkichlarini tegishli ulgurji narxlarga ko'paytirish bilan aniqlanadi.

Masalan, agar besh kishidan iborat ishchilar brigadasi bir smenada 100-ming so'mlik ish hajmini bajargan bo'lsa, u holda har bir ishchining smenadagi mehnat unumdorligi (ishlab chiqargan mahsuloti) quyidagicha bo'ladi: $120:5q24$ (ming so'm), tegishli ravishda bir soatlik ish mobaynida $20:8q2,5$ (ming so'm) bo'ladi.

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

Mehnat unumdorligini o'lchash usullarining har uchasi ham o'z afzalliklari bilan bir qatorda turli kamchiliklarga ega. Ularni quyidagi jadvalda ko'rish mumkin:

Mehnat unumdorligini o'lchash usullari	
Natural usul	<p><i>Bir xildagi, turdosh mahsulotlari ishlab chiqishda ishlab chiqarish jarayonining unumdorligini ifodalashda qo'llaniladi.</i></p> <p><i>Afzalligi - qulay, tushunarli, mahsulot ishlab chiqarish jarayonining xususiyatlarini aks ettiradi.</i></p> <p><i>Kamchiligi - keng miqyosda qo'llash mumkin emas, chunki iqtisodiyotning ko'plab tarmoqlari, aksariyat korxonalar faqat bir xil mahsulot ishlab chiqarishga ixtisoslashmagan</i></p>
Qiyamat usul	<p><i>Turdosh bo'lmagan mahsulotlarni ishlab chiqarish samaradorligini ifodalash ko'rsatkichlaridan biri bo'lib, qiymat (pul) birligida o'lchanadi.</i></p> <p><i>Afzalligi - mehnat unumdorligini tarmoqlar bo'yicha, turli mahsulotlar ishlab chiqaruvchi korxonalarda o'lchash imkonini beradi.</i></p> <p><i>Kamchiligi - inflyatsiya jarayonlarini aniq hisobga olinmasa, olingan ko'rsatkich taxminiy natijaga ega bo'ladi; mahsulot ishlab chiqarishdagi ichki, tarkibiy sifat o'zgarishlari aniq aks etmaydi.</i></p>
Mehnat usuli	<p><i>(norma-soatlarida ifodalanuvchi) ishlab chiqarilgan mahsulotning unga ketgan haqiqiy vaqt sarfiga nisbatan iborat bo'lib, mahsulot ishlab chiqarishga ketgan mehnat sarfini unumdorlik nuqtainazaridan baholashi imkonini bildiradi.</i></p> <p><i>Afzalligi - iqtisodiyotning barcha sohalarida ishlatilishi mumkin, taqqoslashga juda o'ng'ay.</i></p> <p><i>Kamchiligi - bu usulda mehnat unumdorligini o'lchash juda qiyin va ko'p vaqtni, xarajatni talab qiluvchi o'lchash va hisob ishlarini talab qiladi.</i></p>

Ishlab chiqarish hajmlari va mehnat unumdorligini o'lchashning qiymat usuli birmuncha murakkab ishlab chiqarish hajmlarini hisoblashda eng maqbul usulni muayyan shart-sharoitlardan kelib chiqib tanlash mumkin. Ishlab

chiqarish hajmlarini o'lchashning eng ko'p qo'llanadigan usuli yalpi, tovar va sotilgan mahsulotlar ko'rsatkichlaridir. Bu xil ulgurji narxlarda «zavod usuli» bo'yicha hisoblangan yalpi mahsulot tovar mahsulotdan tugallanmagan ishlab chiqarish qoldiqlarini o'lchaysh bilan, sotilgan mahsulot tovar mahsulotdan sotish uchun mo'ljallangan, lekin sotilmagan tovar qoldiqlari summasi bilan farq qiladi. Shunday qilib, mahsulot ishlab chiqarish normasi yalpi mahsulot bo'yicha aniqlanganda eng aniq natijalar kelib chiqqanday tuyuladi. Biroq, bozor iqtisodiyoti sharoitida unumdorlikni sotilgan mahsulot hajmi bo'yicha hisoblash ancha muhimroqdir, chunki tugallanmagan ishlab chiqarishning ko'payishi va sotilmagan mahsulot qoldiqlarining to'planib qolishi ijobiy iqtisodiy ahamiyatga ega emas. Yalpi tovar va sotilgan mahsulot ishlab chiqarish hajmlarini va normalarini o'lchashning kamchiligi shundan iboratki, ulgurji narxlar barcha barcha moddiy xarajatlarning qiymatini o'z ichiga oladi. Vatanimiz tajribasida ishlab chiqarilayotgan mahsulotlarning hajm ko'rsatkichlari faqat jonli mehnat bilan bog'liq bo'lganligi sababli foydalanayotgan materiallar sig'imining va qiymat ko'rsatkichlarining o'zgarishiga duchor bo'lmoqda. Moddiy xarajatlarning har qanday ko'payishi (xoh u ancha qimmatbaho material bo'lsin) yoki boshqa korxonalar bilan kooperatsiya bo'yicha mahsulot yetkazib berish va sotish bo'lsin, baribir mehnat unumdorligining ortib borish tasavvurini beradi. Material sig'imining kamayishi esa — mazkur ko'rsatkichning pasayishi tasavvurini o'yg'otadi.

Mehnat unumdorligini o'lchashda material sig'imining o'zgarishi ishlab chiqarilayotgan mahsulotning hajm ko'rsatkichiga va mahsulot ishlab chiqarish normasiga salbiy ta'sir ko'rsatishiga barham berish uchun qo'shimcha o'lchov usullaridan foydalaniladi: shartli sof, normativ sof mahsulot bo'yicha va ishlov berishdagi normativ qiymat usullari tatbiq etiladi. Bu usullarni qo'llash material sig'imio'zgarishlarining salbiy ta'sirining to'liq yoki qisman barham toptiradi. Shunga qaramay ularning har biri o'z kamchiligiga ega bo'lib, haqiqatda ulardan birortasi ham bozor iqtisodiyoti talablariga to'liq javob bermayodi.

Mehnat unumdorligini qiymat usulida aniqlash uchun foydalaniladigan shartli sof mahsulot ko'rsatkichida yalpi mahsulot qiymatidan xomashyo, butlovchi ashyolar, energiya, yoqilg'i va hokazolarga qilingan bevosita xarajatlarni chegirib tashlanadi. Shu bilan birga bu ko'rsatkichdan ish haqi, asosiy fondlarning eskirishi va foyda chegirilmaydi. Bu yerda moddiy xarajatlar o'zgarishi barham toptiriladi, lekin foydaning salmog'i va amortizatsiyaning salmog'i ortadi. Ularning o'zgarishi esa mahsulot ishlab chiqarish hajmi va mehnat unumdorligi ko'rsatkichlarini birmuncha soxtalashtirishi mumkin.

Mehnat unumdorligi aniqlashda foydalaniladigan sof mahsulot ko'rsatkichida yalpi mahsulot qiymatidan barcha moddiy xarajatlarni, shu jumladan amortizatsiya ajratmalarini ham chiqarib tashlash yo'li bilan hisoblab chiqiladi. Xarajatlarni va mehnat unumdorligini hisoblashda avvalgi mehnat xarajatlarning soxtalashtiruvchi ta'siri to'la-to'kis barham toptiriladi, lekin foydaning salmog'i

jiddiy ravishda ortadi. Shuning uchun turli mahsulot xillarining turlicha foyda berishi sharoitida aynan foyda sof mahsulot va mehnat unumdorligini ko'rsatkichlarini soxtalashtirishda asosiy rol o'ynaydi. Shuni aytish kifoyaki, foydaning turlichaligi bizning mamlakat iqtisodiyot uchun xos bo'lib, u sho'rolar hukmronligi davrida markazlashgan rejalashtirish doirasida rivojlanib kelgan edi. Unda foyda va qiymatning o'rtacha normasi bo'yicha mavjud bo'lgan tenglamaga amal qilmas edi. Ko'pgina xorijiy mamlakatlarda olingan foyda darajasi muhim farqlar yo'qligi tufayli sof mahsulot usulini mahsulot hajmlari va mehnat unumdorligini aniqlash uchun batamom maqbul deb hisoblaydilar.

Lekin hatto bozor iqtisodiyoti qaror topgan mamlakatlarda ham sof mahsulot ko'rsatkichi tovar yoki yalpi mahsulot ko'rsatkichlariga nisbatan narxlarining tebranib turishiga ancha ta'sir ko'rsatadi.

Mehnat unumdorligini aniqlashda foydalaniladigan normativ sof mahsulot ko'rsatkichi sof mahsulot ko'rsatkichidan farqli o'laroq nomativ ish haqini va unga qo'shib yozilgan haqi, shuningdek o'rtacha tarmoq foydasini o'z ichiga oladi. Shuning hisobiga mahsulot har xil turlarning turlicha foyda keltirishga barham beriladi. Ushbu usulni qo'llanish tajribasida muayyan qiyinchiliklar va kamchiliklar vujudga keladi. **Birinchi**, mahsulotlarning barcha turlariga ulgurji narxlar tizimiga parallel ravishda ish haqining yaxlit normativlari tizimini yaratish zarurati paydo bo'ladi. Ommaviy ishlab chiqarishda bu narsa qiyinchilik tug'dirmasa ham, donalik va kichik seriyali ishlab chiqarish va ulardagi mahsulot nomenklaturasining tez-tez o'zgarib turishi sharoitida jiddiy qiyinchiliklar paydo bo'ladi. **Ikkinchidan**, normativ sof mahsulot asosini tashkil etuvchi ish haqi normativlarini ishlab chiqishda mazkur normativlarni oshirishga moyillik paydo bo'ldi. Bu esa mehnat sarflashning nisbatan ko'payishiga, demak, mehnat unumdorliginni oshirish sur'atlarining sekinlashuviga olib keldi. **Uchinchidan**, unumdorlikning normativ sof mahsulot ko'rsatkichi korxonalar ishining pirovardmoliyaviy natijalar bilan zaif bog'langan: mahsulot ishlab chiqarish normasi va mehnat unumdorligi hajmlari ko'rsatkichiga ega bo'lish mumkin. Lekin moddiy resurslarning ortiqcha sarflanishi tufayli foydaga ega bo'lmasligi mumkin. Bitta ana shu sababning o'ziyoq normativ sof mahsulot ko'rsatkichidan, asosiy usul sifatida foydalanishni maqsadga muvofiq qilib qo'yadi. Unda faqat tahlil qilish maqsadlarida keng foydalanish mumkin bo'ladi.

Mehnat unumdorligini o'lchashning qiymat usulida foydalanadigan ishlov berining normativ qiymati ko'rsatkichi engil sanoatda ishlab chiqarish hajmlarini aniqlash uchun qo'llaniladi. Ishlov berish qiymati normativlariga ishlab chiqarishdagi ishchilarning ish haqi va ularga yoziladigan qo'shimcha haqlar, sex xarajatlar normativi; umumzavod xarajatlari normativi kiritiladi.

10.3. Mehnat unumdorligi o'zgarishining omillari va shart-sharoitlari

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

Korxonada mehnat unumdorligining oshishi quyidagi tarzda namoyon bo'ladi:

1. Vaqt birligi mobaynida yaratiladigan mahsulotning sifati o'zgarmagan holda hajmi oshishi;

2. Vaqt birligi mobaynida yaratiladigan mahsulotning hajmi o'zgarmagan holda sifati oshishi;

3. Ishlab chiqariladigan mahsulot birligiga mehnat sarfining qisqarishi;

4. Mahsulot tannarhida mehnat sarflari ulushi kamayishi;

5. Tovarlar ishlab chiqarilishi va aylanishi vaqti qisqarishi;

Foyda massami va me'yori oshishi tarzida namoyon bo'ladi.

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

Ayrim korxonada yoki tashkilot darajasidagi omillarni qarab chiqqanda, ularning hammasini ichki va tashqi omillarga bo'lish mumkin.

Ichki omillarga korxonaning texnika bilan qurollanish darajasini, qo'llanilayotgan texnologiyaning samaradorligi, mehnat va ishlab chiqarishning energiya bilan ta'minlanishi darajasi, tatbiq etilayotgan rag'batlantirish tizimlarining ta'sirchanligi, kadrlarni tayyorlash va malakasini oshirish, kadrlar tarkibining yaxshilanishi kabi korxonani rahbarlariga bog'liq bo'lgan barcha narsalar kiradi.

Tashqi omillarga quyidagilarni kiritish mumkin: davlat buyurtmalari va bozordagi talab hamda takliflarning o'zgarishi munosabati bilan mahsulot xillari va ularning sermehnatlik darajasining o'zgarishi; jamiyat va mintaqalarning ijtimoiy-iqtisodiy o'zgarishlari; mehnatni kooperatsiyalashuv darajasi, moddiy texnika ta'minoti tabiiy shart-sharoitlar va hokazolar.

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

Mehnat unumdorligini oshirishning moddiy-texnika omillariga fan-texnika taraqqiyotini uzluksiz rivojlantirish asosida mehnatning texnika va energiya bilan ta'minlanishini oshirish kiradi. Ishlab chiqarishda fan-texnika taraqqiyotining asosiy yo'nalishlari quyidagilardir: ishlab chiqarishning avtomatlashtirishga o'tish munosabati bilan uni mexanizatsiyalash; mehnatning energiya bilan ta'minlanish darajasini oshirish asosida mashina va asbob-uskunalar quvvatining ortishi; ishlab chiqarishni elektrlashtirish; sanoat va qishloq xo'jaligining bir qancha tarmoqlarida ishlab chiqarishni kimyolashtirish; butunlay yangi texnologiyalarning yaratilishi (ular ishlab chiqarish intensivligini oshirishni ta'minlaydi va jonli mehnat sarfini keskin qisqartiradi); ishlab chiqarishga material sarflanishining pasayishi va moddiy resurslarning tejalishi; mashinalar va asbob-uskunalar ixtisoslashuvining chuqurlashuvi va shu kabilar. Energiyaning yangi qudratli manbalari - atom, ichki yadro, geoterial, kosmik va hokazo turlarining o'zlashtirilishi ham muhim ahamiyat kasb etadi.

Moddiy - texnika omillari ta'siri natijasida mehnat unumdorligi ortadi va mahsulotning sermehnatlik darajasi (s) pasayadi. Sermehnatlik darajasi ko'rsatkichi bo'yicha mehnat unumdorligining o'sishi quyidagi formulalar bilan aniqlanadi:

$$M_u = \frac{M_{sm} \cdot x100}{100 - M_{sm}} \quad \text{yoki} \quad M_y = \frac{M_{sm} \cdot x100}{C_{bm} - M_{sm}}$$

Bu yerda,

M_u - mehnat unumdorligining oshishi, %;

M_{sm} - mahsulot birligi sermehnatlik darajasining pasayishi, %;

C_{bm} - tadbirni joriy etishdan oldin mahsulot birligini uchun zarur bo'ladigan boshlang'ich sermehnatlik darajasi.

Mehnat unumdorligining o'sishiga doir **tashkiliy omillarda** korxonalar, tarmoqlar va umuman, iqtisodiyot darajasida ishlab chiqarishni tashkil etish kiradi. Xususan, korxonalarni mamlakatimiz hududlari bo'yicha joylashtirish,

ham mamlakat ichida, ham chet mamlakatlar bilan transport aloqalarini yo'lga qo'yish; korxonalarni ixtisoslashtirish va ularning keyinchalik kooperatsiyalashuvi; moddiy-texnika, energiya ta'minoti, ta'mirlash xizmati ko'rsatish va hokazolar katta ahamiyatga egadir. Korxonalar ichida ishlab chiqarishni tashkil etishning yaxshilanishiga doir muhim vazifalar quyidagilardir: rejalashtirish sifatini oshirish; ishlab chiqarishni tashkiliy-texnik jihatdan tayyorlashni tashkil etish; yangi texnika va texnologiyani o'z vaqtida joriy qilish; ishlab turgan asbob-uskunalarni zamonaviylashtirish; mashinalar, mexanizmlar, asbob-uskunalar, apparatlarni joriy va kapital ta'mirlashni ta'min etish, shuningdek, korxonada ishlab chiqarishni ta'minotini to'g'ri tashkil etish.

Barcha tashkiliy omillar bir-biri bilan mustahkam bog'langan bo'lib, ishlab chiqarish, mehnat va boshqaruvni tashkil etishning yagona tizimini hosil qiladi. Ulardan to'liq foydalanmaslik, turli tashkiliy kamchiliklarning mavjud bo'lishi asosan ish vaqtidan foydalanishda o'z ta'sirini ko'rsatadi. Ish vaqtining bekor sarf bo'lishi mehnat va ishlab chiqarishni tashkil etishdagi kamchiliklar oqibati bo'lib, mehnat unumdorligini pasaytiradi, ish vaqti bekor sarf bo'lishini qisqartirish esa mehnat unumdorligining ortishini ta'minlaydi.

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

Ijtimoiy-iqtisodiy omillarning ta'siri shu narsa bilan bog'liqlik, fan-texnika taraqqiyotining avj olishi, ishlab chiqarish (texnika, texnologiya) moddiy asosining ta'minlashuvi va xilma-xil, ko'p hollarda esa ancha murakkab tashkiliy tadbirlarning amalga oshirilishi o'z-o'zidan sodir bo'lmaydi, balki faqat ijtimoiy ishlab chiqarish ishtirokchilari bo'lgan insonlarning faol mehnat faoliyati natijasidagina sodir bo'ladi. Bu mehnat faoliyatining harakatlantiruvchi kuchi - muayyan natijani qo'lga kiritishga bo'lgan qiziqishdir. U o'z navbatida ishlab chiqarish ishtirokchilari bo'lgan insonlarning moddiy va ma'naviy ehtiyojlarini qondirish imkonini beradi. Bundan tashqari, ishlab chiqarish yoki boshqa faoliyat qatnashchilari muayyan mehnat faoliyati natijasini qo'lga kiritishga intilishi bilan bir qatorda yetarli darajadagi mehnat qobiliyatiga, ishbilarmonlik va shijoatkorlik kabi zarur shaxsiy sifatlarga ega bo'lishlari, shuningdek, tadbirkor va hushyor bo'lishlari lozim.

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

- mehnat natijalaridan moddiy va ma'naviy manfaatdorlik;
- xodimlarning malaka darajasi, ularning kasbiy tayyorgarligi sifati va umumiy madaniy-texnikaviy saviyasi;

- mehnatga munosabat va mehnat intizomi darajasi;
- mehnat jamoalari o'z-o'zini boshqarishining rivojlanishi.

10.4. Mehnat unumdorligini oshirishning zahiralari: mohiyati va sinflashuvi

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

Mehnat unumdorligini oshirish zahiralari bir necha tasniflari mavjud bo'lib, ularning hammasi ikkita katta guruhga bo'linadi: **jonli mehnatdan (ish kuchidan) foydalanishni yaxshilash zahiralari va asosiy va aylanma fondlardan yanada samaraliroq foydalanish zahiralari**. Birinchi guruhga mehnatni tashkil etish, mehnat sharoitlari, ishlovchilarning mehnat qilish qobiliyatini oshirish, kadrlar tarkibi va ularni joy-joyiga qo'yish, uzluksiz ishlash uchun tashkiliy shart-sharoitlar yaratib berish, shuningdek, xodimlarning mehnat natijalaridan moddiy va ma'naviy manfaatdorligini oshirishni ta'minlash bilan bog'liq masalalar kiritiladi. Ikkinchi guruh asosiy ishlab chiqarish fondlari (mashinalar, mexanizmlar, apparatlar va shu kabilar)dan yaxshiroq foydalanishi zahiralari, shuningdek, xom ashyo, materiallar, butlovchi buyumlar, yoqilg'i, energiya va boshqa aylanma fondlardan yanada tejamli va to'liq foydalanishni o'z ichiga oladi.

Zaxiralar foydalanish imkoniyatlari belgilari bo'yicha zahiralarga va nobud bo'lish (bekorga sarflash) zahiralarga bo'linadi.

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

Zaxiralar foydalanish vaqtiga qarab *joriy va istiqbol zaxiralarga* bo'linadi. Joriy zaxiralar texnologiya jarayonlari muhim darajada o'zgartirilmay va qo'shimcha kapital mablag'lar sarflanmay amalga oshiriladi. *Istiqbol zaxiralari* ishlab chiqarishni qayta tashkil etishni, ancha mukammal asbob-uskunalar o'rnatilishi, tayyorgarlik ishlariga kapital mablag'lar va ko'proq vaqt sarflashni talab qiladi.

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

Ma'lumki, mehnat unumdorligi darajasi ish vaqti birligiga to'g'ri keladigan mahsulot miqdori bilan aniqlanadi. Lekin boshlang'ich hajmlar vaqtda ifodalansa, mehnat unumdorligi ish vaqti fondining mahsulot sermehnatlik darajasiga nisbati sifatida hisoblab chiqariladi:

$$M_u = \frac{F_w}{M_s}$$

Bu yerda:

M_u - Mehnat unumdorligi (boshlang'ishlab chiqarish hajmlar vaqtda ifodalangandagi),

F_w - Ish vaqti fondi,

M_s - Mahsulot sermehnatlik darajasi

Buning ma'nosi shuki, mahsulot ishlab chiqarish me'yori uni ishlab chiqarishga sarflangan vaqt miqdoriga to'g'ri proporsional va uning sermehnatlik darajasiga teskari proporsionaldir. Agar mehnat unumdorligi ish vaqt fondini ko'paytirish hisobiga orts, u holda bu unumdorlikni oshirishning ekstensiv yo'li hisoblanadi; agar unumdorlik sermehnatlik darajasini qisqartirish bilan ta'min etilsa, bu ekstensiv yo'l hisoblanadi. Bunda mahsulot tayyorlashga sarf etiladigan sarf xarajatlarning kamayishi yangi texnika va texnologiya joriy etish, mehnatni tashkil etishni takomillashtirish hisobiga sodir bo'ladi.

Mavjud zaxiralarni aniqlash ishlab chiqarishning ayrim uchastkalarida yoki joriy va oldingi davrlardagi ish turlari bo'yicha mehnat unumdorligi darajasi va dinamikasini tahlil qilish asosida amalga oshiriladi. Tahlil qilishning asosiy usuli joriy davrdagi ko'rsatkichlarni rejalashtirilgan ko'rsatkichlar bilan taqqoslashdir. Bunda rejalashtirilgan topshiriqlarning asoslanganligi ham tekshirilishi lozim, chunki ularda rejalashtirilgan davrdagi ishlab chiqarishning barcha xususiyatlari, shart-sharoitlari, zaxiralarini to'la hisobga olinmagan bo'lishi mumkin. Shuningdek, yil davomida rejaga kiritiladigan turli aniqliklarni ham hisobga olish zarur. Ular boshqa ko'rsatkichlarga - mehnat unumdorligiga, xodimlar soniga, mehnatga haq to'lash fondiga turli o'zgartirishlar kiritilishiga sabab bo'ladi.

Ishchi kuchi tejatlashini hisoblash uchun sermehnatlik darajasini pasaytiruvchi tadbir joriy etilishidan oldingi va keyingi u yoki bu mahsulotni tayyorlash yoki biron - bir ish turini bajarishga sarflangan mehnat xarajatlari taqqoslab ko'riladi.

Sermehnatlik darajasini norma-soatlarda o'Ichaganda ish kuchining tejatlashi (T_k) quyidagi formula bo'yicha aniqlanadi:

$$T_k = \frac{T_n}{F_{i.v.} \cdot K} \cdot M$$

Bu yerda:

T_n - operatsiyaga sarflangan mehnatni tejash, norma-soat hisobida;

$F_{i.v.}$ - ishchining yillik ish vaqti foizi, soat;

K - mazkur operatsiyada normalarni bajarishning rejadagi koeffitsiyenti;

M - yil oxirigacha amalga oshirilgan operatsiyalar (buyumlar) soni.

Ish vaqtdan yaxshiroq foydalanish hisobiga mehnat unumdorligining o'sish zahiralari avvalo bu vaqtning bekor sarf bo'lishiga barham berish bilan bog'liqdir. Haqiqatda ular sermehnatlik darajasining pasayishi zahiralardan keskin farq qiladi hamda faqat mehnat va ishlab chiqarish yaxshi tashkil etilmaganda, mehnat intizomi buzilganda, mehnatni muhofaza qilish yetarli darajada yo'lga qo'yilmaganda va shu kabi hollarda sodir bo'ladi. Bu zaxiralar ko'rsatib o'tilgan kamchiliklar barham topgach tugaydi. Holbuki sermehnatlik darajasini kamaytirish zaxiralari cheksiz hisoblanadi. Ish vaqtining bekor sarf bo'lishi hisobiga mehnat unumdorligining o'sish zaxiralarini aniqlash maqsadida ish vaqtining haqiqiy balansini sinchiklab tahlil qilish uni rejalashtirilgan ish vaqti bilan taqqoslash, ish kunini sur'atga tushirish va bu ishni mustaqil ravishda amalga oshirish yordamida ish vaqtining bekor sarf etilishini aniqlash, ularning sabablarini belgilash va ularni kamaytirish yoki to'liq barham toptirish tadbirlarini ishlab chiqish lozim.

Mehnat unumdorligini oshirish zaxiralardan biri - kadrlar tarkibini takomillashtirishdir. Kadrlar tarkibi deganda sanoat-ishlab chiqarish xodimlarining ayrim toifalari o'rtasidagi miqdor nisbati tushuniladi. Asosiy va yordamchi ishchilarning miqdor nisbati, shuningdek, ishchilarning barcha xodimlar sonidagi nisbati eng muhim. Kadrlar tarkibining ko'rsatkichlari: sanoat-ishlab chiqarish xodimlari umumiy sonida ishchilarning salmog'i va ishchilar va butun xodimlar umumiy sonidagi asosiy ishchilarning salmog'idir. Asosiy ishchilarga tovar mahsulot ishlab chiqarishda bevosita band bo'lgan ishchilar, yordamchi ishchilarga - ishlab chiqarishga xizmat ko'rsatish bilan band bo'lgan ishchilar (navbatchi slesarlar, detallarni yetkazib beruvchilar, yonilg'i (yoqilg'i) tashuvchilar va hokazolar), ya'ni asosiy sexlarda xizmat ko'rsatuvchi ishchilar va yordamchi sexlardagi barcha ishchilar kiradi.

Qisqacha xulosalar

Unumdorlik muayyan vaqt mobaynida ishlab chiqarilgan mahsulot miqdorining muayyan turidagi mahsulot ishlab chiqarish uchun ishlatilgan resurslar miqdoriga nisbatidir.

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

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

Mehnat unumdorligi rivojlanib boruvchi ko'rsatkich bo'lganligi sababli omillar va zahiralarni o'rganish dolzarb muammoga aylandi. Mehnat unumdorligini oshirish zaxiralari tizimini yaratish eng muhim yo'nalishdir.

Tayanch iboralar

Mehnat unumdorligi, mehnatning mexanizatsiyalashganlik darajasi, sermehnatlilik, mehnat unumdorligining oshishi, mehnat unumdorligini oshirishning zaxiralari, joriy zaxira, istiqbol zaxira.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Mehnat unumdorligi nima?
2. Mehnat unumdorligini hisoblash uslubiyoti qanday ahamiyatga ega?
3. Mehnat unumdorligini aniqlashning asosiy usullarini, ularning afzalliklari, kamchiliklari, qo'llanish sohalari aytib bering.
4. Mehnat unumdorligini oshirishning qanday omillari mavjud?
5. Mehnat unumdorligini oshirishning qanday moddiy-texnik omillarini va ular ta'sir ko'rsatishini hisoblashning qanday usullarini bilasiz?
6. Mehnat unumdorligiga qanday ijtimoiy-iqtisodiy omillar ta'sir ko'rsatadi?
7. Mehnat unumdorligini oshirishning tashkiliy omillari tuzilishi qanday, ular ish vaqtidan foydalanishga va mahsulotning sermehnatlik darajasiga qanday ta'sir ko'rsatadi?
8. Mehnat unumdorligini oshirishning qanday tashqi va ichki zaxiralari bor?
9. Joriy zahiralari deganda nima tushuniladi?
10. Istiqbol zaxiralari nimalar bilan belgilanadi?
11. Mehnat samaradorligi nimani ifodalaydi?
12. Mehnatning mexanizatsiyalashgan darajasi qanday hisoblanadi?

Asosiy adabiyotlar

1. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. Дасрлик (назария ва амалиёт) —Т.: “Меҳнат”, 2004.
2. Коротнев В.Д., Винничек Л.Б., Кочетова Г.Н. и др. Организация и управление производством: Учебное пособие для вузов. Издательство: М: Колос С, 2005.
3. Федорова Н.В., Минченкова О.Ю. Управление персоналом организации. Издательство: М: КноРус, 2005.
4. Шепеленко С.Г. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях. Учебное пособие. Издательство: Март, 2004.
5. Шлендер П.Э. Рынок труда: Учебное пособие для вузов. Издательство: М: Вузовский учебник /ВЗФЭИ, 2004.
6. Экономика труда: (социально-трудовые отношения): Уч. /Под ред. Волгина Н.А. -М.: Экзамен, 2004.
7. Ю. Г. Одегов. Управление персоналом в структурно-логических схемах, ISBN:5-8291-0536-5. 2005.

Internet saytlari

1. <http://www.economyfaculty.uz> — “Mehnat iqtisodiyoti va sotsiyaologiyasi” kafedrası saytı mavjud bo‘lgan veb-sayt
2. <http://economics.com.ua> — mehnat iqtisodiyotiga taalluqli bo‘lgan ma‘lumotlar veb-sayti
3. <http://www.bearingpoint.uz> — “O‘zbekiston iqtisodiyoti” qo‘llanmasining veb-sayti
4. <http://goldenpages.uz> — iqtisodiyotning eng so‘nggi yangiliklari
5. <http://rea.ru> — Rossiya iqtisodiyot akademiyasining veb-sayti
6. <http://5ballov.ru> — diplom, dissertatsiya, referat va kurs ishlarining namuna variantlarini o‘zida qamrab olgan veb-sahifa.
7. <http://bankreferatov.ru> — diplom, dissertatsiya, referat va kurs ishlarining namuna variantlarini o‘zida qamrab olgan veb-sahifa.

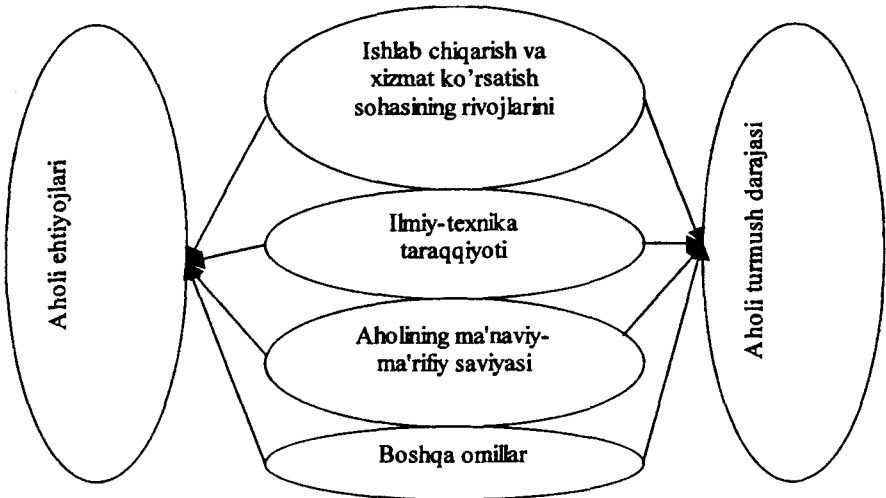
XI BOB

AHOLINING TURMUSH DARAJASI VA DAROMADLARI HAMDA UNI DAVLAT TOMONIDAN TARTIBGA SOLISH

11.1. Turmush darajasi tushunchasi va ko'rsatkichlari

Aholining farovonlik darajasini ifodalash uchun «turmush darajasi», «xalq farovonligi», «turmush faoliyati xavfsizligi», «turmush tarzi», «mehnat faoliyati sifatini», «turmush sifatini» kabi turli xil tushunchalar qo'llaniladi. Ba'zan turli atamalar bir mazmuni anglatrsa, boshqa hollarda ular o'rtasidagi farq muayyan xarakter kasb etadi, mazmuni sezilarli darajada farq qiladi. Shu bilan birga, mazkur tushunchalarning o'zaro bog'liqligini qayd etish lozim.

O'zbekistonda aholining moddiy, ma'naviy, ijtimoiy ehtiyojlari qondirilish darajasini ifodalaydigan «turmush darajasi» atamasi kengroq qo'llaniladi. Bunday tavsif ko'proq turmush darajasi statistikasini xarakterlaydi. Shu bilan birga turmush darajasi - ko'plab omillar yig'indisi ta'sirida bo'lgan o'zgaruvchan jarayondir. Turmush darajasi muntazam o'zgarib turadigan turli ne'matlarga bo'lgan ehtiyojlarning tarkibi va darajasi bilan, boshqa tomondan, ehtiyojni qondirish imkoniyatlari, tovarlar va xizmatlar bozoridagi holat, aholi daromadlari, mehnatkashlarning ish haqi bilan belgilanadi.



11.1- rasm. Aholi ehtiyojlari va turmush darajasiga ta'sir etuvchi omillar

Ammo ish haqi miqdori ham, turmush darajasi ham ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish sohalari samaradorligining ko'lami, ilmiy-texnik taraqqiyot darajasi, aholining madaniy-ma'rifiy saviyasi va tarkibi, milliy xususiyatlar, siyosiy hokimiyatga bog'liq (11.1-rasmga qarang).

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

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

Turmush darajasini ifodalovchi ko'rsatkichlar turli-tuman bo'lib, turmush darajasi konseptsiyasi bilan uzviy bog'liq. Ayrim muhim ko'rsatkichlar 11.1-jadvalda keltirilgan.

11.1-jadval

Turmush darajasining asosiy ko'rsatkichlari

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

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

Turmush darajasi ko'rsatkichlari umumiy va xususiy turlarga ajratiladi. Umumiy ko'rsatkichlarga 1) milliy daromad; 2) iste'mol fondi (iqtisodiyot tarmoqlarining bevosita iste'molga yo'naltirilgan mahsulotlari); 3) milliy boyliklar iste'mol fondi (to'plangan iste'mol mulklari – turar joylar, madaniy-maishiy binolar, buyumlar) kabilarning aholi jon boshiga to'g'ri keladigan ulushi kiritiladi. Bu ko'rsatkichlar jamiyat ijtimoiy-iqtisodiy taraqqiyotining umumiy darajasini ifodalaydi.

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

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

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

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

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

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

Turmush darajasini ifodalashda *miqdor va sifat ko'rsatkichlari* muhim ahamiyatga ega. *Miqdor ko'rsatkichlari* muayyan moddiy ne'matlar va xizmatlar iste'mol hajmini aniqlaydi. *Sifat ko'rsatkichlari* esa aholi farovonligini sifat

jihattan baholash imkonini beradi. Ular moddiy ne'matlar, xizmatlar iste'mol tarkibi, ovqatlanish, ma'lumot, malaka, uzoq muddatga muljallangan ijtimoiy-maishiy buyumlar bilan ta'minlanganlik darajasi kabilarni o'z ichiga oladi.

Aholi farovonligi proportsiyasi va taqsimot tarkibining (aholi qatlamlarini daromadlar bo'yicha taqsimlanishi, daromadlar va iste'molni kontsentratsiyalash hamda differentsiyalash ko'rsatkichlari va boshqalar) ifodalovchi ko'rsatkichlarni mustaqil ko'rsatkichlar sifatida ajratib ko'rsatish mumkin.

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

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

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

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

2) aholi daromadlari;

3) aholi iste'moli va xarajatlari;

4) aholining pul jamg'armalari;

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

6) aholining ijtimoiy tabaqalanishi;

7) aholining kam ta'minlangan tabaqalari.

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

11.2. Bozor iqtisodiyoti sharoitida aholi daromadlari va ularning turlari

Iqtisodiyotda bir-biriga bog'liq bo'lgan munosabatlar borki, ularni hal qilmasdan mamlakatning farovonligini oshirish mumkin emas. Shular qatorida:

- aholi daromadlarining pasayishi;
- ishsizlikning paydo bo'lishi;
- inflyatsiya va hokazo.

Hozirgi davrda O'zbekistonda korxonalarining aksariyat qismi davlat tasarrufidan chiqarilgan. Lekin asosiy daromad keltiruvchi manbalar davlat qo'lida. Murakkab va ko'p xarajatlar talab qiladigan tadbirlarni amalga oshirish uchun davlat sektorining ahamiyati kuchaya boradi. Soliq tizimini to'g'ri yo'lga qo'yish, daromadi ko'p bo'lgan korxonalardan yuqori soliq undirilib, kam rivojlanayotgan sohalarni oyoqqa turg'azish zarurati paydo bo'ladi.

Bozor iqtisodiyotiga o'tishning O'zbekiston modeliga muvofiq ichki bozorda tovarlar narxi va xizmatlar tarixi boshqa hamdo'stlik mamlakatlaridagi singari birdaniga erkinlashtirilmadi, bosqichma-bosqich amalga oshirildi. Birinchi bosqich 1991-yilning ikkinchi yarmidan 1994-yil iyul oyigacha, ya'ni milliy valyuta kiritilgunga qadar, yumshoq pul-kredit va byudjet siyosati zaminida daromadni shakllash sohasida liberal siyosat amalga oshirilgan davrni o'z ichiga oladi. Daromadlar siyosati nuqtai nazaridan birinchi bosqich quyidagi asosiy xususiyatlar bilan belgilanadi:

- aholi pul daromadlari ustidan zaif nazorat;
- aholi yalpi daromadlarida iste'mol subsidiyalarining salmoqli vazni;
- fuqarolar tomorqa maydonlarining kengayishi hisobiga aholi natural daromadlari yangi manbalarining shakllanishi;
- norentabel ishlab chiqarish sohalarida band bo'lganlarni «avaylab» olib chiqish hisobiga rasmiy ishsizlik darajasini sekin o'sish hamda «Bankrotlik to'g'risida» qabul qilingan qonunning samarali ta'sir o'tkazmasligi.

Ikkinchi bosqichda – 1994-1996-yillar mobaynida, qat'iyroq pul-kredit va byudjet siyosati qo'llanila boshlaganida, daromadlar siyosati ham o'zgarishlarga duch keldi.

Daromadlar siyosatining mazkur bosqichini izchil o'tkazish natijasida 1996-yilga kelib quyidagilarga erishildi:

- aholi pul va yalpi daromadlarining o'sishi boshlandi;
- daromad shakllanishi manbalari tarkibida ishbilarmonlik faoliyati, mulkchilik, shaxsiy yordamchi xo'jalik yuritish va boshqa daromadlar ulushi ko'tarildi.

Ishlab chiqarishning pasayishi, amalga oshirilayotgan ishlab chiqarishni qayta shakllantirish, yashirin ishsizlikning o'sishi aholi qo'lidagi real daromadlarga ta'sir etdi va ular 1991-1995-yillar mobaynida amalda ikki baravarga pasaydi. Ayniqsa real daromadlarining pasayishi byudjet hisobidan yashayotgan aholida namoyon bo'ldi. Chunki byudjet sohasida sobit daromadlariga soliq solish osonroq bo'lib, yangidan paydo bo'layotgan xususiy sektorda odamlar ish haqiga soliq solish qiyinroq ko'chadi. Shuning uchun soliqning asosiy og'irligi aholining sobit daromadli qatlamlariga tushadi.

Ayni paytda xilma-xil ishbilarmonlik faoliyati turrlaridan olinadigan daromadlar o'sdi hamda qishloq xo'jalik mahsulotlarini sotishdan olingan foyda ko'paydi. Aholi daromadlarining ortishi ish bilan bandlik oshishiga olib keldi. Masalan, hozirgi kunga kelib aholi ish bilan bandligining mintaqaviy dasturlari asosida qishloq joylarda yashovchilarning 200 ming nafardan ortig'i ishga joylashdilar, bularning 90%dan ortiqrog'i iqtisodiyotning nodavlat sektorida mehnat qilmoqda. Ularning 40%dan ziyodrog'i xususiy mehnat faoliyatining turli shakllarida, 20% atrofidagilar kichik biznes tarzidagi xususiy tadbirkorlik bilan shug'ullanishga kirishdilar.

Davlat statistika qo'mitasi tomonidan o'tkazilgan tanlab oluv tekshirishlariga ko'ra, oilalarning umumiy daromadlari tarkibida tadbirkorlik

faoliyatidan daromad olish birmuncha yuqori –22,0% bo‘lib, bu aholining shakllanib kelayotgan bozor sharoitlariga moslashayotganidan dalolatdir.

Aholi daromadlarining ortishi iste‘mol bozori ta‘minlanishining yaxshilanishi bilan birga kechdi. O‘zbekistonlik ishlab chiqaruvchilar tovar ishlab chiqarishining ortishi bozorda talab va takliflarning baravarlashuviga sezilarli ta‘sir qildi.

Chakana tovar aylanuvi hajmi qiyosiy baholarda 12,7% ortib, 497,9 mlrd. so‘mni tashkil etdi. Aholi jon boshiga tovar aylanuvi 21 ming so‘mdan ortdi, bu esa 1996-yil darajasidan 2 baravar yuqoridir.

Pullik xizmat hajmi 21,2%ga yetib, 70,3 mlrd so‘mni tashkil qildi. Aholi jon boshiga pullik xizmatlardan foydalanish 2 baravardan ham ko‘proq ortdi.

Aholining tadbirkorlik va xususiy mehnat faoliyati sohasida ishlashdan olayotgan daromadlari ortayotganligi tamoyiliga ijobiy baho bergan holda, ish haqining rag‘batlantiruvchilik roli pasayib borayotganligi tamoyilini ham qayd qilish kerak. Bu esa aholini soliqqa tortilishdan bekitiqcha ikkinchi va uchinchi daromad manbalarini qidirib topishga undaydi. Bundan tashqari, ish haqining unumsiz darajasi ishlab chiqaruvchilar mehnatini, ijodiy mehnatni rag‘batlantirmaydi va uning sifati tobora pastlashiga olib keladi. Ta‘lim va sog‘liqni saqlash sohasida o‘rtacha ish haqi darajasining pastligi ayniqsa tashvishlanarlidir, zero bu hol ta‘lim muassasalarida o‘qitish-o‘rgatishning va davlat shifoxonalarida davolash sifatining pastligiga sabab bo‘ladi.

Oilalarning umumiy daromadi shakllanishida shaxsiy tomorqa xo‘jaliklari daromadi hissasining ortishi davom etmoqda.

Tomorqa ilgari mavjud bo‘lgan bozor xo‘jaligidir. Avvallari ham u erkin ishlovchi xo‘jalik uchun muhim daromad manbai hisoblangan, oziq-ovqat ta‘minotiga o‘z hissasini qo‘shgan, dehqon bozorini to‘ldirgan, hatto chetga mahsulot chiqarishda qatnashgan. Tomorqa mayda tovar xo‘jaligi sifatida bozor iqtisodiyoti talablariga mos tushadi. Aslida islohotlar aholiga tomorqa uchun yer ajratishdan boshlangandi. Jami 500 ming gektar yer berildi, natijada bugungi kunga kelib aholi ixtiyoridagi yer maydoni 650 ming gektarni tashkil etdi. Tomorqa xo‘jaligini davlat har taraflama qo‘llab-quvvatladi, bu soha soliq yukidan forig‘ etildi, uning sohiblari nimaiki zarur bo‘lsa, erkin bozordan sotib olish imkoniga ega bo‘ldilar. To‘la-to‘kis erkinlik uning rivojini ta‘minladi va, tabiiyki, daromadga baraka kirdi. Agar 1991-yili aholining o‘z xo‘jaligidan olgan mahsulotini sotishdan tushgan pul umumiy daromadning 9,7 foizini tashkil etsa, bugungi kunga kelib bu ko‘rsatkich 22-25 foizga yetdi. Demak, tomorqaning daromaddagi hissasi 2,5 marta oshdi. Bozorni to‘ldirib turish tomorqa sohiblariga daromad keltiradi, albatta. Endilikda tomorqadan kelgan pul daromadida ishchi va xizmatchilar oilasi daromadining 4,5 foizini tashkil etsa, bu ko‘rsatkich tadbirkorlik qiluvchilar (fermerlar)da 27,3 foiz, jamoa xo‘jaligi a‘zolarida 29,9 foiz, nafaqadorlarda 11,9 foizni tashkil etdi. **Umuman olganda, aholining hamma qatlamlari uchun tomorqa yaxshigina daromad manbaiga aylandi.**

Tomorqa xalqimizning mehnatsevarligini yorqin ifoda etuvchi oilaviy xo'jalikdir. Tomorqa daromad manbai sifatida yaqin orada o'z ahamiyatini yo'qotmaydi, chunki u mohiyatan bozor xo'jaligidir.

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

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

Daromadlar pul va natural shakllari. Aholining **pul daromadlari** mehnatkashlar uchun ish haqi hisobidagi barcha pul mablag'lari tushumi; pensiyalar, stipendiyalar, turli nafaqalar; mulkdan foiz, dividendlar, renta ko'rinishidagi daromadlar; aktsiyalar, qimmatli qog'ozlar, ko'chmas mulk, chorva hayvonlari, tomorqa xo'jaligi mahsulotlari, turli buyumlar va boshqa tovarlarni sotishdan tushadigan pul tushumlari, turli xizmatlar ko'rsatish uchun haqlar va hokazolardan tashkil topadi. Aholi daromadlarini oshirishda O'zbekiston Respublikasi Prezidentining «2005-yil 1-oktyabrdan boshlab ish haqi, pensiya, stipendiyavajjtimoiy nafaqalar miqdorini oshirish to'g'risida»gi Farmoni muhim ahamiyat kasb etadi. Ushbu Farmonga ko'ra, eng kam ish haqi amaldagi 7835 so'mdan 9400 so'mga oshdi, byudjet tashkilotlari, muassasalari xodimlarining ish haqi, barcha turdagi pensiyalarning miqdori, oliy o'quv yurtlari talabalari, o'rta maxsus va hunar-texnika o'quv yurtlari o'quvchilarining stipendiyalari va ijtimoiy nafaqalar o'rta hisobda 1,2 baravar oshirildi.

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

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

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

Daromadlarni nominal, ixtiyordagi va real daromadlarga ajratiladi. Nominal daromadlar soliq, narxlarni hisobga olmagan holdagi pul daromadlari miqdorini tavsiflaydi. Ixtiyordagi daromadlar - bu soliq va boshqa majburiy to'lovlar hisobdan chiqarilgandan keyin qolgan nominal

daromadlardir. Demak, ular aholining jamg'arish va ehtiyojlarni qondirish uchun foydalanadigan mablag'larini o'z ichiga oladi. Real Ixtiyordagi Daromadlar tariflar, baholar indeksini hisobga olgan holda hisoblanadi va nominal daromadlarning real xarid qobiliyatini ko'rsatadi. Real ixtiyordagi daromadlar quyidagicha hisoblanadi:

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

Bunda:

ND - nominal daromadlar (so'm);

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

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

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

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

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

Nominal (ya'ni belgilangan) va real ish haqlarini ajratish lozim. *Nominal ish haqi* soliq va majburiy to'lovlar chegirilmagan ish haqi yig'indisidir. Ixtiyordagi ish haqi – bu, daromad solig'i va pensiya fondiga majburiy ajratmalar hisobdan chiqarib tashlangandan keyin qolgan ish haqi yig'indisidir. *Real ish haqi* – bu, soliq, narxlar va tariflarning o'zgarishini hisobga olgan holdagi nominal ish haqi, ya'ni nominal ish haqi hisobiga olish mumkin bo'lgan real moddiy boyliklardir. Masalan, nominal ish haqining 20 foizga, narxlarning esa 15 foizga o'sishi (soliqlar o'zgarmagan taksirda) Real ish haqining 4,3 foizga o'sishiga olib kelishi mumkin (120 :115 x 100q104,3).

Real ish haqi quyidagicha aniqlanadi:

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

Bunda:

NIH - nominal ish haqi (so'm);

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

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

Foyda - ijtimoiy ishlab chiqarishda band bo'lgan ishchilar uchun qo'shimcha daromad manbaidir. Sof foyda hisobiga investitsiyalar, innovatsiyalardan olinadigan daromadlar, dividendlar, monopoliyalarda daromadlari, ba'zi ijtimoiy to'lovlar, imtiyozlar va hokazolar amalga oshiriladi.

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

Aholi daromadlarining muhim manbasi **ijtimoiy iste'mol fondlari** bo'lib, iste'molni jamoa shakli orqali taqsimlash usulidir. Daromadlarning bu manbasiga, turli baholarga qaraganda, aholi jon boshiga to'g'ri keladigan umumiy daromadning 1G⁵ qismidan 1G³ qismi to'g'ri keladi. Bunda ijtimoiy iste'mol fondlaridan to'lanadigan to'lovlar, xizmatlar, imtiyozlarning ikki xil shaklini ajratish mumkin: *pulli* va *pulsiz* shakllar.

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

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

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

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

Shaxsiy tomorqa xo'jaligi shaxsiy va oilaviy daromadlarning shakllanishida muhim rol o'ynaydi.

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

Oila byudjeti. Oila - qarindosh bo'lgan yoki boshqa xususiyatlari bilan bog'langan, birga yashayotgan va birgalikda xo'jalik yuritayotgan shaxslar

jamoasidir. Keyingi yillarda oila iqtisodiyotiga qiziqish o'sdi. O'zbekistonda milliy hisob-kitob tizimiga o'tilishi munosabati bilan uy xo'jaligiga iqtisodiyotning muhim subyektlaridan biri sifatida qaralmoqda. Hozirgi sharoitda uy xo'jaligining umumiy daromadlarini o'lchash aholiga manzilli ijtimoiy yordam ko'rsatish, soliqqa tortish tizimini oqilona tashkil etishda muhim ahamiyat kasb etmoqda. Uy xo'jaligi birga yashayotgan va umumiy byudjetga ega bo'lgan bir yoki bir necha shaxs tomonidan olib boriladi. Odatda, uy xo'jaligi a'zolar soni bo'yicha oila bilan mos keladi, ammo ba'zi holatlarda bir necha oilalar birgalikda uy xo'jaligi yuritishi mumkin.

«Uy xo'jaligi» atamasini turlicha ifodalash mumkin, masalan:

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

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

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

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

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

Oila byudjeti daromad va xarajat qismlarga bo'linadi. Oilaning daromadlari va xarajatlarga ta'sir etuvchi omillar oilaning turi (soni va ijtimoiy-demografik tarkibi, «ishlovchilar» va boqimandalarning o'zaro nisbati va shu kabilari), ish bilan bandlik xarakteri, olinadigan daromadlar darajasi, uy-joy, madaniy-maishiy buyumlar bilan ta'minlanganligi, turar joyi, joylashish xarakteri, istiqomat qiladigan hududi va hokazolar bilan bog'liq. Oila byudjetini tekshirish asosida ishchi va xizmatchilar, kolxozchilar va alohida pensionerlar oilalarining daromadlari yig'indisi hisoblab chiqiladi. Daromadlar yig'indisi tarkibiga ish haqi (jamoaxo'jaliklari a'zolariga haq to'lash), pensiyalar, stipendiyalar, nafaqalar va ijtimoiy iste'mol fondlaridan boshqa to'lovlar kiradi, jumladan, bolalarni maktabgacha tarbiya muassasalarida, bolalar lagerlarida tarbiyalash

uchun dotatsiyalar, shuningdek, sanatoriyalar, dam olish uylariga bepul va imtiyozli yo'llanmalar qiymati, shaxsiy tamorqa xo'jaligidan olinadigan daromadlar ham kiradi.

Bozor iqtisodiga o'tish yillarida oilalar umumiy daromadlari shaxsiy umumiy daromad va aholining yalpi daromadlari tarkibi o'zgarishlarga yuz tutadi va bu o'zgarishlar quyidagilarda namoyon bo'lmoqda:

1) ish haqi daromadlarning asosiy qismini tashkil etadi, ammo uning salmog'i pasaymoqda;

2) Ijtimoiy Iste'mol Fondidan to'lovlar barcha daromadlarning taxminan 1G"6 qismini tashkil etadi va o'sib borishi kuzatilmogda;

3) shaxsiy tomorqa xo'jaligidan olinadigan daromadlar salmog'i oshib bormogda, aholi iste'mol muammosini o'z kuchi bilan hal etishga urinayotgan hozirgi murakkab iqtisodiy vaziyatda bu tabiiy holdir.

4) boshqa manbalar salmog'i oshib bormogda va bu o'sishning davom etishi kutilmogda;

5) bozor iqtisodiyoti sharoitida ishga layoqatli har bir inson o'z moddiy farovonligi uchun o'zi ma'suldir.

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

Oilaning umumiy daromadlarini tahlil etishda quyidagi ko'rsatkichlar hisoblab chiqiladi:

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

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

11.3. Iste'mol byudjetlarining mohiyati va turlari. Yashash minimumi va iste'mol savati

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

Iste'mol byudjeti moddiy va ma'naviy ne'matlar va xizmatlar iste'moli salmog'i va tarkibining qiymati bahosi hamda soliqlardan iborat. Ehtiyojni

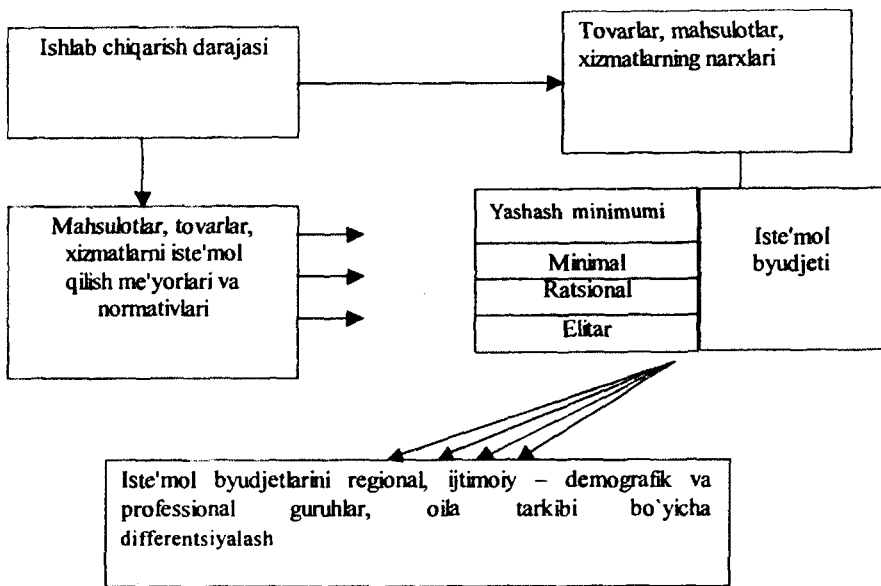
qondirish darajasiga qarab, moddiy ta'minlanganlik minimumi, ratsional va elitar iste'mol byudjetlari mavjud. Ular aholining quyi, o'rta va yuqori (juda yuqori) daromadli guruhlariga muvofiq hisoblanadi. Shuningdek, haqiqiy va me'yoriy byudjetlar ham mavjud, me'yoriy byudjetlar daromadlar siyosatining ijtimoiy normativlaridan biridir.

Iste'mol byudjeti faqat aholi guruhlari uchun emas, balki mamlakat hududlari uchun ham belgilanishi mumkin. Bunda hisob-kitobning turli xillaridan foydalaniladi: *me'yoriy* (tovar va xizmat iste'moli va ularning haqiqiy bahosi normativlari asosida); *statistik* (aholining ayrim qatlamlari ega bo'lgan real daromadlar darajasida); *murakkab* (ovqatlanish me'yorlari va amaliy xarajatlar asosida); subyektiv (ekspertlar so'rovi va jamoatchilik fikri asosida); *resurs* (aholining ma'lum iste'mol minimumini ta'minlash uchun davlatning ob'yektiv imkoniyatlari asosida). *11.2-chizmada* iste'mol byudjetining eng muhim iqtisodiy ko'rsatkichlar bilan o'zaro aloqadorligi aks ettirilgan.

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

Har bir davr bo'yicha aholi va ishchi kuchini takror ishlab chiqarish uchun zarur bo'lgan moddiy ta'minlanganlik minimumi mavjud. Bu minimum obyektiv miqdor bo'lib, ijtimoiy kuchlarning rivojlanish darajasiga bog'liq. Moddiy ta'minlanganlik minimumi me'yoriy iste'mol byudjeti yordamida aniqlanadi. Iste'mol byudjeti hisob-kitob tavsifiga ega va ma'lum normativlarga asoslanadi. Me'yoriy byudjet moddalarining asosiy qismi to'g'ridan-to'g'ri hisoblanadi, ya'ni oziq-ovqat va nooziq-ovqat mahsulotlari iste'moli me'yori, xizmat ko'rsatish normativi, ularni xarid qilish baholari inobatga olinadi.

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



11.2-chizma. Iste'mol byudjeti va uning eng muhim iqtisodiy ko'rsatkichlar bilan o'zaro aloqasi

Me'yoriy byudjetga asoslangan moddiy ta'minlanganlik minimumi ish haqini differentsiyalashni prognozlashda (boshqarishda) asosiy elementlardan biri bo'lib xizmat qiladi. Ish haqining eng kam miqdori jamiyatda mavjud resurslarga bog'liq bo'lmasa, moddiy ta'minlanganlik minimumini ta'minlash uchun boshqa manbalardan foydalaniladi (ijtimoiy iste'mol fondi, shaxsiy tomorqa xo'jaligi va shu kabilar).

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

yaxshilash, soliq bo'yicha imtiyozlar belgilash, tovar va xizmat haqlarini kamaytirish, bolalarni boqish uchun davlat tomonidan beriladigan nafaqalar miqdorini ko'paytirish, yolg'iz qariyalarga ko'maklashish va shu kabilar lozim.

Oilaning yashash minimumini shakllantirishda yolg'iz kishilar va oilalilarning iste'mol xarajatlari darajasiga ta'sir etuvchi omillar hisobga olinadi. Oiladagilar soni oshib borishi bilan iste'mol xarajatlari pasayib boradi. Masalan, agar ikki kishi birgalikda yashasa, ularning jon boshiga xarajatlari (kommunal xizmatning ba'zi turlari bo'yicha to'lovlardan tashqari) yolg'iz yashovchining xarajatlaridan ikki barobar kam bo'ladi. Bu uzoq vaqt foydalanishga mo'ljallangan tovarlarga ham taalluqli. Buyumlar bir boladan boshqasiga o'tishi ham hisobga olinadi (ayniqsa, kam ta'minlangan va ko'p bolali oilalarda). Shu munosabat bilan daromadlari turli darajada bo'lgan oilalarda birgalikda yashash evaziga xarajatlarning kamayishi koeffitsiyenti hisoblab chiqilgan. Masalan, balog'atga yetgan to'rtta odam yashaydigan oilada iste'mol xarajatlari 10 foizga kamayadi, oilada yashovchi pensioner uchun yashash minimumi yolg'iz pensionernikidan 10-15 foiz past.

Aholi ehtiyojiga tabiiy-iqlimiy sharoitlar, joylashish xarakteri, milliy an'analar ham ta'sir ko'rsatadi. Nooziq-ovqat tovarlari va xizmatlar xarajati uzoq vaqt foydalanishga mo'ljallangan buyumlar bilan ta'minlanganlik va xizmat muddati me'yorlari asosidagi normativ usul yordamida aniqlanadi. Hisob-kitoblar tovarlar guruhi bo'yicha ishlab chiqiladi: garderoab predmetlari (ust kiyim, poyabzal va hokazolar), sanitariya-gigena vositalari, dori-darmonlar, uzoq vaqt foydalanishga mo'ljallangan tovarlar (mebel, elektr asboblari, avtomobil va hokazo).

Uy-joy va kommunal xizmat xarajatlari ushbu regiondagi narxlar va tarif normativlariga qarab belgilanadi. Bunda soliqlar va majburiy to'lovlar xarajatlari ham hisobga olinadi.

Oilaning yashash minimumi byudjeti uning tarkibi va katta-kichikligiga qarab aniqlanishi mumkin. Ta'kidlash lozimki, yashash minimumi ancha tor tuzilgan, unda faqat fiziologik minimumni ta'minlovchi me'yordan foydalanilgan va tamaki mahsulotlari, delikateslar, madaniy ehtiyojlar hisobga kiritilmagan, nooziq-ovqat tovarlari, xizmatlar, soliqlar esa yetarli darajada hisobga olinmagan. Yashash minimumidan farqli o'laroq, minimal iste'mol byudjeti ana shu xarajatlarni to'la hisobga oladi. Ba'zi hisob-kitoblarga ko'ra, minimal iste'mol byudjeti yashash minimumi byudjetidan 3-4 baravar ortiq. Minimal iste'mol byudjeti va yashash minimumi byudjeti bilan birga ratsional iste'mol byudjeti ham hisoblanadi, uning yordamida ilmiy asoslangan ratsional me'yorlarga muvofiq ehtiyojlarni qondirish uchun zarur bo'lgan daromadning tarkibi va miqdori aniqlanadi. Ratsional byudjet va iste'molning ratsional me'yori insonning oqilona ehtiyojlarini to'la qondirish tamoyili asosiga quriladi. Iste'molni real me'yoriga muvofiq bo'lgan aholi jon boshiga to'g'ri keladigan iste'mol darajasiga yetish mamlakat miqyosida o'rta tabaqani shakllantirish vazifasini hal etishga yordam beradi.

Barcha aholi uchun iste'molni ratsional darajaga yetkazish jarayonini ikki bosqichga ajratish mumkin: birinchisi - ratsional byudjetga mos keluvchi daromadni va iste'molni o'rtacha darajasiga yetish; ikkinchisi - jamiyat har bir a'zosining ratsional iste'molini ta'minlash. Bu ikki bosqichni farqlash iqtisodiy mazmunga ega. U daromadlar va iste'molning ba'zi elementlari harakati tendentsiyasidagi tub o'zgarishlar va iste'mol tuzilmasining o'zgarishi bilan bog'liq. Ammo ratsional iste'mol byudjetining mohiyatini mutlaqlashtirib bo'lmaydi. U faqat prognozlashning dastlabki punktini tashkil etadi. Ratsional iste'mol va ta'minot me'yorlari shunday vositaki, ular yordamida xalq farovonligini oshirishning ustivor yo'nalishlarini miqdor va sifat jihatdan ifodalash; ijtimoiy muammolarni yechish, turmush darajasi (sifati) kontseptsiyasini ishlab chiqish mumkin.

Iste'mol byudjetlari turli tovarlar va xizmatlarning ma'lum to'plami asosida tuziladi. Iste'mol to'plamlari turli iste'mol byudjeti uchun belgilangan bo'lib, unga kiruvchi tovarlar va xizmatlar tarkibi bilan ham, ularning hajmi bilan ham farqlanadi. Minimal iste'mol byudjetini hisoblashda bir qator tovarlar (xizmatlar) hisobga olinadi va minimal iste'mol me'yorlari yashash minimumiga nisbatan ancha yuqori (masalan, go'sht mahsulotlari bo'yicha - ikki baravar ortiq).

Iste'mol savati - insonning salomatligini saqlash va uning hayot-faoliyatini ta'minlash uchun zarur bo'lgan oziq-ovqat mahsulotlari, nooziq-ovqat tovarlari va xizmatlarning minimal to'plamidir. Aslida, iste'mol savati uchta savatdan iborat: oziq-ovqat, nooziq-ovqat, xizmat savatchalari. Iste'mol savati kamida 5 yilda bir marta uslubiy tavsiyalar asosida aniqlashtiriladi. Iste'mol savatida oziq-ovqat savati muhim o'rin tutadi.

Oziq-ovqat savati - bir odamning bir oyda ovqatlanishi uchun ketadigan mahsulotlar to'plami (u mahsulotlar iste'molining minimal me'yori asosida hisoblab chiqilgan) va bu to'plam jismoniy ehtiyojlarga mos keladi, zarur kaloriyani ta'minlaydi, asosiy oziq moddalar mavjud va ovqatlanishni tashkil etishning an'anaviy ko'nikmalariga to'g'ri keladi (*11.2-jadval*).

Oziq-ovqat mahsulotlarini iste'mol qilishning minimal miqdoriga O'zbekiston Respublikasida non mahsulotlari, kartoshka, sabzavot, meva-cheva, go'sht mahsulotlari, sut mahsulotlari, tuxum, baliq mahsulotlari, shakar va qandolat mahsulotlari, o'simlik yog'i, margarin, boshqa mahsulotlar (tuz, qalampir va shu kabilar) kiradi. Minimal to'plam tarkibiga tamaki mahsulotlari, alkogolli ichimliklar, delikateslar kiritilmagan.

Minimal iste'mol savatini ishga layoqatli yoshdagi aholi uchun shakllantirishga asos qilib ishlayotgan erkak kishiga sutkada 2720 kkal, oqsil iste'molini - 88,7 (shu jumladan, hayvonniki - 31,5), uglevodlarni 4412 sutkani ta'minlovchi oziq-ovqatlar to'plami olinadi.

Aholining turli ijtimoiy-demografik guruhlari uchun tavsiya etilayotgan oziq-ovqat mahsulotlari to'plami (yiliga kg hisobida)

Mahsulot turi	O'rtacha aholi jon boshiga	Erkaklar (16-59 yosh)	Ayollar (16-59 yosh)	Pensiонерlar	Bolalar	
					0-6 yosh	7-15 yosh
1. Non mahsulotlari	130,8	177,0	124,9	119,0	279,0	112,3
2. Kartoshka	124,2	160,0	120,0	90,0	85,0	135,0
3. Sabzavotlar	94,0	80,8	96,8	96,8	85,0	120,0
4. Meva—chevalar	19,4	14,6	12,6	10,6	34,4	44,4
5. Shakar va qandolat mahsulotlari	20,7	20,8	19,8	18,8	19,7	26,1
6. Go'sht mahsulotlari	26,6	32,2	25,0	19,8	18,7	33,5
7. Baliq mahsulotlari	11,7	12,7	10,7	12,7	8,7	12,5
8. Sut mahsulotlari	212,4	201,7	179,4	174,1	179,0	303,4
9. Tuxum (dona)	151,4	180,0	150,0	90,0	150,0	180,0
10. O'simlik yog'i va margarin	10,0	11,2	9,8	8,9	6,8	11,7

Yashash minimumi ko'rsatkichlari davlat tomonidan ijtimoiy siyosat yuritishda qo'llaniladi (xususan, aholining turmush darajasini baholash uchun yashash minimumidan past, teng va yuqori daromadli aholi salmog'i aniqlanadi), aholining kam ta'minlangan qatlamlarini qo'llab-quvvatlash uchun aniq etib boradigan manzilli ijtimoiy yordam uchun negiz bo'lib xizmat qiladi, eng kam ish haqi va pensiyalarni asoslashda foydalaniladi, shuningdek, kam ta'minlanganlik mezonini hamdir.

Shunday qilib, iste'mol savati va yashash minimumi insonning hayot faoliyatini to'laroq ta'riflash imkonini beradi va aholi turmush darajasi hamda daromadlar ko'rsatkichlari tizimining tarkibiy qismidir.

Qisqacha xulosalar

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

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

Turmush darajasi ko'rsatkichlari umumiy va xususiy turlarga ajratiladi.

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

Iste'mol savati – insonniy salomatligini saqlash va uning hayot-faoliyatini ta'minlash uchun zarur bo'lgan oziq-ovqat mahsulotlari, nooziq-ovqat tovarlari va xizmatlarning minimal to'plamidir.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Turmush darajasi deganda nimalar tushuniladi?
2. Turmush darajasi ko'rsatkichlarining asosiy turkumlarini aytib bering. Iqtisodiy va ijtimoiy ko'rsatkichlarning roli qanday?
3. Turmush darajasini oshirishda omillar qanday o'rin tutadi?
4. O'zbekistondagi, rivojlangan va rivojlanayotgan davlatlardagi turmush darajasini qanday baholaysiz?
5. O'zbekistonda turmush darajasini oshirishning qaysi yo'lini tanlangani ma'qul? O'z fikringizni asoslang.
6. Aholi daromadlari deganda nimalar tushuniladi va uning qanday turlari mavjud?
7. Daromadlarning eng muhim manbalari nimalardan iborat?
8. Oila byujeti va uning tarkibiy qismi nimalardan tashkil topgan?
9. Iste'mol byujeti nima, u qanday ko'rsatkichlarga ega?
10. Yashash minimumi va iste'mol savatchasi nimani bildiradi?
11. Iste'mol savati qanday savatlarni o'z ichiga oladi?
12. Minimal iste'mol savatiga kiritiladigan mahsulotlarning so'mdagi ifodasi va eng kam oylik ish haqi o'rtasida mutanosiblik qanday bo'lishi kerak?
13. Aholi daromadlarini oshirishning qanday zamonaviy modellarini bilasiz?
14. Kichik biznes va xususiy tadbirkorlikning aholi daromadlarini oshirishdagi roli nimadan iborat?

Asosiy adabiyotlar

1. Абдурахмонов Қ.Х. Мехнат иқтисодиёти. Дарслик (назария ва амалиёт) –Т.: “Мехнат”, 2004.
2. Попазова О.А. Экономика труда. Издательство: Вектор, 2005.
3. Попов Ю.Н., Шевчук А.В. Введение в социологию труда и занятости. Издательство: Дело, 2005.
4. Радько С.Г., Афанасьева А.И. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: Учебное пособие для вузов Издательство: СПб: филиал изд-ва «Просвещения», 2003.

5. Роиқ В.Д. Основы социального страхования: Значение социального страхования; Социальная защита работников; Формирование отечественной системы социального страхования: Монография Издательство:М: Анкил, 2005.

6. Сальникова Л.В. Трудовые договоры Издательство:Издательский дом «Дашков и К».2005.

Internet saytlari

1. <http://www.cer.uz> – *Sotsialnaya zashita naseleniya. O‘zbekiston Respublikasining “Iqtisodiy tadqiqotlar markazi” ning “Ekonomicheskoe obozrenie” jurnalining elektron manzili. Turli xil sotsiologiya mavzudagi materiallarni olishga imkon beradi.*

2. <http://www.economyfaculty.uz> – *“Mehnat iqtisodiyoti va sotsiyaologiyasi” kafedrasi sayti mavjud bo‘lgan veb-sayt*

3. <http://economics.com.ua> – *mehnat iqtisodiyotiga taalluqli bo‘lgan ma‘lumotlar veb-sayti*

4. <http://www.bearingpoint.uz> – *“O‘zbekiston iqtisodiyoti” qo‘llanmasining veb-sayti*

5. <http://rea.ru> – *Rossiya iqtisodiyot akademiyasining veb-sayti*

XII BOB

RIVOJLANGAN XORIJIY DAVLATLARDA DAROMADLAR SIYOSATI VA ISH HAQINI TASHKIL ETISH XUSUSIYATLARI

12.1. Daromadlar siyosati va ish haqi

Iqtisodiyotning barcha sohalarida mehnatga to'lanadigan haqni baravarlashtirish, ayniqsa, yuqori unumli sohalarda, yuksak malakali mutaxassislar yetishmaydigan tarmoqlarda daromadlarni tenglashtirish umumiy tarzda inflyatsiyaning avj olishi uchun omil bo'lib xizmat qiladi. Bu hol shunga olib keladiki, ish haqini oshirish pirovard natijada, butun iqtisodiyotda mehnat unumdorligini quvib o'tadi.

Haqiqatan ikki muhim omil ish haqining chegarasi bo'lib xizmat qiladi va, ayni vaqtda uning samaradorli ko'rsatkichi hisoblanadi. Yuqori chegarani firmalar rahbarlari beradigan eng yuqori mehnat unumdorligi tashkil etadi. Biror rahbar xodimga u korxonaga keltiradigan foydadan yuqori maosh to'lmasligi lozim. Quyi chegarani rasmiy kafolatlangan eng kam miqdordagi mehnat haqi bilan belgilanadi. Shunday qilib, ish haqi uchun ortiqcha sarflar inflyatsiyaga olib keladi va u mehnat unumdorligini cheklab qo'yadi va bu bilan tarmoqlarda narxlarning ko'tarilishiga olib keladi. Buning natijasida avjga chiqadigan inflyatsiya faqat ichki iqtisodiy barqarorlikni izdan chiqarib qolmay, balki to'lov balansida taqchillikka, muvozanatning buzilishi esa iqtisodiy tanazzulga sabab bo'ladi. 12.1-jadvalda bozor iqtisodiyoti rivojlangan mamlakatlarda narxlar va ish haqining nisbiy o'sishi o'sha yillardagi inflyatsiya spiralining tarkibiy qismini tashkil etadi.

Keltirilgan ma'lumotlar shundan dalolat beradiki, 60 - 80-yillarda ish haqining o'sishi iste'mol narxlarining o'sishini ortda qoldirib ketdi, faqat AQSh bundan istisno bo'lib, 1980–1988-yillarda bu ko'rsatkichlar mazkur mamlakatda, taxminan, parallel ravishda o'sgan. Qarab chiqilayotgan mamlakatlarda 60-yillar - 80-yillar oxirida mehnat unumdorligining o'sishi parallel ravishda sekinlashdi, bunga ekologik va energetik qiyinchiliklar sabab bo'ldi. Masalan, AQSh iqtisodiyotida mehnat unumdorligining o'rtacha yillik o'sish sur'atlari 1960-1970 yillarda 2,5 foizni, 1971 –1980-yillarda 0,7 foizni; Buyuk Britaniyada tegishli ravishda 2,1 va 1,5 foizni; Frantsiyada - 5,1 va 3,1 foizni; Germaniyada - 4,6 va 3,7 foizni; Yaponiyada – 9,2 va 4,4 foizni tashkil etgan.

Bunday hollarda iqtisodiy nazariya muammoning mumkin bo'lgan uch yechimini taklif etadi:

- narxlar va daromadlarning ortib borishini tartibga solish;
- daromadlarning tartibsiz oshib borishiga ozmi-ko'pmi majburan rozi bo'lish; bu boshqarib bo'lmaydigan sakrashsimon rivojlanishga, muvaffaqiyat

va mag'lubiyatning almashinib turishiga, barqarorlik va tanazzulning almashinib kelishiga sabab bo'ladi.

—«ijtimoiy sheriklik» (davlat, kasaba uyushmalari va tadbirkorlar) bilan hamkorlikda va ularning roziligi bilan ishlab chiqiladigan daromadlar siyosatini o'tkazish, bunda o'z oldiga qo'shaloq maqsadni qo'yish; milliy daromadning o'sishiga va milliy rivojlanish samalarini adolatli taqsimlanishiga erishish.

Daromadlar siyosati va mehnatga haq to'lash vositalari amaliy tajribasi. Amaliy jihatdan AQSh iqtisodiyotining beqarorlashuvida ishlab chiqarish xarajatlarining ahamiyati va ta'sirini hisobga olib, hukumat 60 - 70-yillarda uch ma'muriyat orqali daromadlar siyosatidan foydalandi va uni inflyatsiyaga qarshi kurashning muhim va hal qiluvchi vositasi deb hisobladi.

Dastlabki urinish demokrat-prezident **Kennedi** davrida amalga oshirib ko'rildi. Bu prezident ma'muriyati 1962-yilda «mo'ljallar», ya'ni muayyan chegaralangan hajmlar tizimini joriy qildiki, unga muvofiq bir yil mobaynida narxlar ham, ish haqi ham ana shu miqdorlardan yuqori ko'tarilmasligi lozim edi.

Ikkinchi urinish respublikachilar prezidenti **Nikson** davrida qilib ko'rildi. Daromadlar siyosatining yangi chora-tadbirlari ma'muriy-qonunchilik xususiyatiga ega bo'lib, ilgari AQShda bu xildagi muammolar hal etilmagan edi. 1971-1974 yillarda amalga oshirilgan chora-tadbirlarning mohiyati Amerika jamoatchiligining amaliyotchi qatlamlari tomonidan salbiy tarzda kutib olindi. Avvalo, bu dasturning asosiy maqsadi bo'lgan inflyatsiyani, narxlarning ortib ketishini to'xtatib qoluvchi maqsadiga erishishda uning samara keltirishi shubha ostiga olindi. Kasaba uyushmalarining Nikson ma'muriyati tomonidan olib borilgan daromadlar siyosatiga salbiy munosabatda bo'lishiga sabab, avvalo shu ediki, u AQSh aholisining real ish haqi ortishiga sabab bo'lib qolmasdan, shu bilan birga, uning mutlaq ravishda pasayib ketishiga olib keldi. Ish haqining o'sishini to'xtatib qolishni amalga oshirish texnik jihatdan ancha oson bo'lsa-da, uni amalga oshirish natijasi narxlarning o'sishini to'xtatib qolishga nisbatan ancha qattiqroq shakllarda namoyon bo'ladi.

Demokrat, prezident **Karter** ma'muriyati ham daromadlar siyosatidan foydalanishga intildi, lekin bunda tadbirkorlar va kasaba uyushmalarining ixtiyoriy majburiyatlarini birga qo'shib olib borish asosida belgilangan o'sish chegaralarini buzganlik uchun rag'batlantiruvchi omillarni yoki jazo choralarini tatbiq etish ko'zda tutilgan edi. Narxlarni oshirish bo'yicha belgilangan mo'ljallarni buzgan tadbirkorlarga qarshi jazo chorasi sifatida hukumat buyurtmalarini bermay qo'yish va ularni eksport-import bankinging beradigan qarzlaridan mahrum etishdan foydalanildi. Ish haqini oshirish bo'yicha belgilangan mo'ljallarga rioya qilishga rozi bo'lgan kasaba uyushmalariga nisbatan soliq chegirmalari taklif etildi, bu chegirmalar real ish haqining pasayib ketishi o'rnini qoplash imkonini berardi, lekin chakana narxlar 7 foiz oshirilgan taqdirdagina shunday qilinardi.

1979-yilda Buyuk Britaniyada **Tetcherning** konservatorlar hukumati AQShda 1980-yilda prezident **Reygan** ma'muriyati hokimiyat tepasiga kelishi bilan yuqori darajadagi inflyatsiyaga qarshi kurash vositasi sifatida va umuman davlat iqtisodiy siyosatining tarkibiy qismi sifatida daromadlar siyosatidan to'liq voz kechildi. Bu siyosat umuman jamiyat manfaatlari va xususan uning ayrim guruhlari manfaatlariga ham to'g'ri kelmaydi, deb hisoblandi.

60-70-yillarda Fransiyada daromadlar siyosatining o'ziga xos variantlaridan foydalanildi. Bu yerda, bir tomondan, milliy lashtirilgan tarmoqlarda ish haqining o'sishi ustidan nazorat o'rnatildi, ikkinchidan, narxlar bevosita nazorat ostiga olindi, bunda ularning o'sishini to'xtatib qo'yish va qonuniy tarzda qayd qilishdan foydalanildi.

Ana shu yillarda daromadlar siyosati Shvetsiya, Norvegiya, Gollandiya, Avstriya va Finlyandiyada ancha muvaffaqiyatli amalga oshirildi. Bu siyosat iqtisodiyoti rivojlangan boshqa ayrim mamlakatlarda ham inflyatsiyaga qarshi siyosatda qo'shimcha vosita sifatida ishlatildi. Masalan, Yaponiya hukumati 100 dan ortiq tovar xilining ulgurji va chakana narxlarini vaqtincha oshirmasdan bir joyda saqlab turdi. 80-yillarda tez rivojlanib borayotgan mamlakatlar orasida Meksikani ko'rsatib o'tish kerak, bu yerda yuqori inflyatsiya, davlat byudjetida katta taqchillik yuz berayotgan, davlat va bank korxonalari keng sur'atda xususiy lashtirilayotgan bir sharoitda hukumat puxta o'ylangan daromadlar siyosatini maqbul qildi.

12.2. Ish bilan bandlik, ish haqi va ishchi kuchi xarajatlarining xalqaro statistikasi

Ish bilan bandlik va ish haqi to'g'risida. Dunyoda ishlab chiqarish sohasida ro'y berayotgan umumiy tanazzul natijasida keyingi yillarda ish bilan bandlik borasidagi ahvol birmuncha murakkablashdi. Oxirgi o'n yil ichida dunyo bo'yicha o'rtacha kishi boshiga to'g'ri keladigan daromad ketma-ket qisqardi. Bozor iqtisodiga o'tgan rivojlangan mamlakatlarda ham iqtisodiy o'sish juda sekinlik bilan bordi, chunki pul bilan ifodalaganda ularning hissasiga jahon yalpi ichki mahsulotining 3/4 qismi to'g'ri keladi, bu hol rivojlangan mamlakatlarda talabning va tovarlar narxlarining pasayishiga olib keldi. Janubiy va Sharqiy Osiyoda iqtisodiy o'sishni 5 foiz atrofida saqlab qolishga muvaffaq bo'lindi. Xitoydagi iqtisodiy o'sish ana shu yillarda ikki raqamli sonlar bilan ifodalandi. Bu hol esa butun dunyoda ishsizlikning kuchayishini belgilab berdi.

Xalqaro Mehnat Tashkilotining ma'lumotlariga qaraganda, 2000-yilda jahondagi ishchi kuchining 30 foizi — ishsiz yoki to'la bo'lmagan ish bilan band edi. Ishsizlik ko'lami shu qadar kattaki, ahvol tanglik holatida, deb e'tirof etilmoqda, bunday vaziyat 30-yillardagi buyuk turg'unlik davridan buyon ham bo'lmagan edi.

G'arbning sanoati rivojlangan ko'pgina mamlakatlarida va Sharqiy Yevropa mamlakatlarida o'tish iqtisodiyoti munosabati bilan ishsizlar foizi ko'rsatkichi ikki raqamli sonlar bilan ifodalanadi. Ispaniyadagi ishsizlik darajasi 24,4 foizga, Finlyandiyada 17,7 foizga, Irlandiyada 15,4 foizga, Belgiyada 12,7 foizga, Fransiyada 12,2, Italiyada 11,9, Gretsiyada 11, Daniyada 10,5, Germaniyada 10 foizga yetdi.

Rossiyadagi ishsizlik (to'liq va yashirin ishsizlik) 10 foizdan ko'proqni, Polshada 16,9, Bolgariyada 13,3, Vengriyada 11 foizni tashkil etadi. Faqat ayrim mamlakatlardagina ishsizlik nisbatan maqbulroq darajada, ya'ni 6 foizdan kamroq darajada saqlanib turibdi. Masalan, Yaponiyada 2,8 foiz, Shveysariyada 3,8, Avstriyada 4,6, Norvegiyada 5,2 va AQShda 5,8 foizni tashkil etadi.

Hozirgi vaqtda dunyodagi ishsizlikning ahvoli iqtisodiy jihatdan va ma'naviy nuqtai nazardan maqbul emas, chunki ishsizlik resurslarning nihoyatda ko'p miqdorda isrof bo'lishiga olib keladi va ishdan mahrum bo'lib qolganlarning aziyat chekishlarini tobora oshiradi. Ko'pgina rivojlangan mamlakatlarda ishsizlik darajasiga amalga oshirilayotgan iqtisodiy siyosatning qandayligi, shuningdek, mehnat bozorini tartibga solish usullari ta'sir ko'rsatmoqda.

XMTning rasmiy hujjatlarida jahon mamlakatlari hukumatlari tomonidan bunday ahvolni tuzatish uchun bir xildagi chora-tadbirlar emas, balki ularning turini ko'paytirish lozim, xususan, bu sohadagi muhim odimlar qatorida quyidagilar sanab o'tilgan:

- savdoni erkinlashtirish;
- moliyaviy bozorlarni barqarorlashtirish, to'lov balanslari muammolarining keskinligini yumshatish uchun xalqaro hamkorlikni kengaytirish va uzoq muddatli hisobga olish stavkalarini pasaytirish;
- sanoatni eksportga mo'ljallab rivojlantirish;
- mehnat bozorlarini takomillashtirish uchun moslashishga doir ijobiy tarkibiy chora-tadbirlarni ko'rish, shu jumladan, hali ishlab topilmagan mehnat xarajatlarini, chunonchi ish haqi fondi solig'i va ijtimoiy ta'minotga mo'ljallangan xarajatlar solig'ini kamaytirish, ishchi kuchining qo'nimsizligini pasaytirish va ish bilan bandlikni rag'batlantirish tizimlarini isloh qilish.

Oxirgi o'n yil ichida barcha yollanma xodimlarning o'rtacha haftalik ish haqi 503 AQSh dollarigacha ko'tarildi, bu yiliga 5,4 foiz o'sishni tashkil etadi.

Har qanday mamlakatning iqtisodiyotida turli kasblar va turli mehnat rejimlari, ish haqi stavkalari, qo'shimcha haqlar va ijtimoiy ta'minot tizimlariga ega bo'lgan mehnat turlari bilan banddirlar. Lekin statistik «o'rtacha ish haqlari»ga muvofiq keladigan «o'rtacha» xodimni tasavvur qilish qiyin. Bu o'rinda ko'pchilik xodimlar uchun muammo tug'iladi: ular o'zlarining daromadlarini ish haqlarining rasmiy raqamlari bilan qiyoslay olmaydilar, holbuki, bu raqamlar o'rtacha raqamlar sifatida taqdim etilgan.

Ish haqlarining tarqoqligi ancha sezilarli bo'lishi mumkin. Shu sababli ish haqining taqsimlanishi haqida iloji boricha ko'proq axborotga ega bo'lish

foydalidir, bu axborot statistiklarning atamasi bilan aytganda, ekstremal miqdorlarni (qayd qilingan ish haqlaridan eng yuqori va eng kam miqdorini) ko'rsatadi.

yollanma xodimlarning ko'pchiligi uchun ish haqi ular tomonidan olinadigan daromadlarining asosiy qismini tashkil etadi. Afsuski, hozirgi vaqtdagi kuzatishlarda ish haqlari qanday hisobga olinishini ko'zdan kechiradigan bo'lsak, ularda ish haqining muhim elementlari o'z aksini topmas ekan. «Ish haqi tarkibi» ko'pchilik mamlakatlar amal qiladigan mazkur masalaga doir amaldagi xalqaro tavsiyalarga muvofiq, ish haqining ta'rifi va ayrim elementlarini o'z ichiga oladi. O'tkaziladigan oylik, choraklik va yarim yillik tekshirishlarning ko'pchiligida ish haqining barcha elementlari hisobga oliniyapti deb bo'lmaydi, faqat har bir hisoblash davrida olingan pul miqdorlari e'tiborga olinadi. Demak, 13 va 14-ish haqlari, yillik mukofotlar, ovqat talonlari, bepul tovarlar va natura bilan berilgan boshqa to'lovlar ish haqi tarkibiga kiritilmagan.

«Yalpi» va «sof» ish haqlari. O'rtacha ish haqlari rasmiy statistikasi, odatda, xodimlarning qo'lga haqiqatan ham qancha pul tegishini deyarli ko'rsatib o'tmaydi. Ko'pincha rasmiy statistika yalpi ish haqlarini — daromad solig'i olinishidan va ishsizlik tufayli tibbiy sug'urtaga badallari ushlanmasdan oldingi summani, pensiya va boshqa jamg'armalarga ushlab qolingan chegirmalarni chiqarib tashlamasdan hisoblangan summalarni kiritadi. Ko'rsatib o'tilgan chegirmalardan keyin qolgan summa turlicha ataladi — «sof ish haqi», «qo'lga tekkan ish haqi» va hokazo. Holbuki, bu summa yalpi ish haqidan birmuncha kamroq bo'ladi.

Soliqlar va badallarni ko'pincha ish beruvchining o'zi ushlab qoladi va ularni tegishli organga o'tkazadi, mehnatkashlar esa haqiqatan yalpi ish haqini to'liq hajmda sira olmaydilar va hatto qancha ushlab qolinganligini bilmaslilklari ham mumkin.

Ijtimoiy ta'minot tizimlarining majburiy va ixtiyoriy turlari turli mamlakatlarda o'zining majburiyligi, badallar va daromad solig'ining miqdori bilan jiddiy ravishda farq qiladi. Bundan tashqari, turli ushlab qolishlarni hisoblash vaqtida, odatda, oilaviy ahvol, oilaning yalpi daromadi hisobga olinadi. Masalan, Daniyada ishlab chiqarishdagi yakka ishchilar o'zlarining yillik ish haqlaridan faqat 53,5 foizini olganlar, 43,9 foizi daromad solig'ini tashkil etgan, 2,6 foizi esa majburiy ijtimoiy sug'urtaga ushlab qolingan. Uylangan va ikki nafar bolasi bor daniyalik uchun tegishli raqamlar 61,9; 35,5 va 2,6 foizni tashkil etgan. Ana shu ma'lumotlar asosida daniyalik mehnatkashlar yomon yashaydilar, ayniqsa, yolg'iz ishchilarning ahvoli og'ir, deb xulosa chiqarish mumkin edi, chunki ular o'zlarining yalpi ish haqlarining faqat yarmidan sal ko'prog'ini oladilar. Biroq «sof ish haqlari»ning mohiyatini to'g'ri baholash uchun qo'shimcha axborotga, xususan, daniyaliklar bevosita o'z ish beruvchilaridan qo'shimcha haqlar va xizmatlar tarzida (bepul va subsidiya tarzida) oladigan narsalar, ularning ijtimoiy ta'minot

tizimlari yoki soliqlar xususida, masalan, oilaviy nafaqalar, kasallik tufayli haq to'lanadigan ta'tillar yoki farzand tug'lganda beriladigan nafaqalar, pensiyalar, ta'limga to'lanadigan haq, tibbiy va transport xizmatlari to'g'risida axborotga ega bo'lish kerak.

Daniyada aholi jon boshiga hisoblaganda ijtimoiy to'lovlar, shu jumladan, ijtimoiy sug'urta, oilaviy nafaqalar, davlat sog'liqni saqlash tizimi va ijtimoiy yordamini qo'shib hisoblaganda, ular qo'lga tegadigan ish haqining taxminan 40 foiziga teng bo'ldi.

Xalqaro qiyoslashlar yo'lidagi ikkinchi bir to'siq — bu har bir mamlakatda qo'llaniladigan ish haqi tushunchasidir. Ko'pgina mamlakatlar xalqaro standartlarga (yuqorida aytib o'tilganidek, «Ish haqi tarkibi»ga) murojaat qiladilar, ularni o'zlarining milliy ehtiyojlari va shart-sharoitlariga moslashtiradilar, chunki nafaqalar, mukofotlar va ustamalar to'lash amaliyoti turli mamlakatlar, tarmoqlar va korxonalarda g'oyat xilma-xildir.

Ishchi kuchiga sarflanadigan xarajatlar tarkibi. Xalqaro statistika tasnifini standartlash quyidagi bosqichlarda amalga oshiriladi:

I. Bevosita ish haqi va maosh.

1. Vaqtbay ishlaydiganlarning asosiy ish haqi.
2. Vaqtbaychilarga rag'batlantiruvchi qo'shimcha haq to'lash.
3. Ishbaychilarning ish haqi (ish vaqtidan tashqari qilingan ish uchun to'langan qo'shimcha haq bunga kirmaydi).
4. Ishdan tashqari va tungi vaqtda hamda bayram kunlari ishlangan ish uchun qo'shimcha haq to'lash.

II. Ishdan tashqari vaqt uchun haq to'lash.

1. Har yilgi va boshqa haq to'lanadigan ta'tillar shu jumladan, uzoq ish staji uchun beriladigan ta'til.
2. Davlat bayramlari va e'tirof qilingan boshqa bayramlar.
3. Ish haqi saqlangan holda ishdan tashqari boshqa vaqt (farzand tug'ilishi yoki oila a'zosining vafot etishi, xodimning nikohdan o'tishi, rasmiy vazifalarni bajarishi, kasaba uyushmasi ishi va boshq.).

4. Ishdan bo'shaganda qonunga muvofiq beriladigan pul (agar buni ijtimoiy ta'minot doirasidagi xarajat deb hisoblanmasa).

III. Mukofotlar va sovg'alar.

1. Yil yoki mavsum oxiridagi mukofotlar.
2. Foydada qatnashish tarzidagi mukofotlar.
3. Asosiy ta'tilga chiqqanda to'lanadigan puldan tashqari ta'tilga qo'shimcha to'lanadigan to'lovlar.

IV. Ovqat, ichimlik va natura bilan beriladigan boshqa to'lovlar.

V. Ish beruvchi o'z zimmasiga olgan xodimlarning uy-joy xarajatlari.

1. Korxonaga tegishli uy-joy puli.
2. Korxonaga tegishli bo'lmagan uy-joy xarajatlari (subsidiyalar, ustamalar va shu kabilar).

3. Uy-joy bilan bog'liq boshqa xarajatlar.

VI. Ijtimoiy ta'minotga ish beruvchilarning xarajatlari.

1. Ijtimoiy ta'minotga mo'ljallangan majburiy (qonun bilan belgilangan) qarilik pensiyalari, nogironlik pensiyalari fondlariga va boquvchisini yo'qotganda ajratiladigan, kasallik tufayli va farzand tug'ilganda, ishlab chiqarishda shikastlanganda, ishsizlikda, shuningdek, oilaviy nafaqalar bilan bog'liq bo'lgan badallar.

2. Ijtimoiy ta'minot va sug'urta xususiy fondlariga jamoa bilan kelishilgan shartnomaviy va nomajburiy badallar (qarilik, nogironlik va boquvchisini yo'qotganda, kasallik bilan bog'liq va farzand tug'ilganda, ishlab chiqarishda shikastlanganda, ishsizlikda va oilaviy nafaqalar bilan bog'liq pensiya fondlariga badallar).

3.a. Xodimlarga kasallik tufayli, farzand tug'ilganda yoki ishlab chiqarishda shikastlanganda ishda bo'lmaganligi sababli ish haqini yo'qotganligi o'rnini qoplash maqsadidagi bevosita to'lovlar.

3.b. Xodimlarga ijtimoiy ta'minot nafaqalari hisoblanuvchi boshqa bevosita to'lovlar.

4. Tibbiy va shunga o'xshash xizmatlarga mo'ljallangan xarajatlar.

5. Ishdan bo'shaganda qonunga muvofiq beriladigan pul (agar buni ijtimoiy ta'minot doirasidagi xarajat deb hisoblashmasa).

VII. Kasbiy tayyorgarlikka mo'ljallangan xarajatlar (o'quv yurtlarining tashqi yo'riqchilari ko'rsatgan xizmatlar o'quv materiallari uchun to'lanadigan haq va to'lovlar, xodimlarga ularning o'qish xarajatlarini qoplash va shu kabilar uchun to'lanadigan kompensatsiya).

VIII. Ijtimoiy xizmatlarga sarflanadigan xarajatlar.

1. Oshxonalar va shunga o'xshash xizmatlarni mablag' bilan ta'minlash.

2. Ta'lim va madaniy muassasalarni mablag' bilan ta'minlash va tegishli xizmatlar ko'rsatish.

3. Kredit beradigan ittifoqlarga subsidiyalar va xodimlarga shu xildagi xizmatlar uchun mo'ljallangan xarajatlar.

IX. Ishchi kuchiga doir boshqa xarajatlar, masalan, xodimlarni ishga keltirib qo'yish va ishdan uylariga olib borib qo'yishga mo'ljallangan xarajatlar; bularni ish beruvchi o'z zimmasiga oladi (shu jumladan, xodimlarga sarflangan xarajatlarni qoplash), korxonalar, ishga yollash va boshqa narsalar bilan ta'minlashga doir xarajatlar.

X. Ishchi kuchiga xarajatlar sifatida qaraladigan soliqlar, masalan ish bilan, bandlar soniga yoki ish haqi fondiga sof holda qo'shiladigan soliqlar, ya'ni davlat tomonidan beriladigan chegirma va imtiyozlarni olib tashlagandan keyingi soliqlar.

Statistik ma'lumotlarni tahlil qilish shuni ko'rsatadiki, xarajatlar darajasi bo'yicha mamlakatlar nisbati yangidan yaratilgan qiymatning hajmi sohasidagi nisbatlardan jiddiy ravishda farq qiladi.

Investorlar, ish beruvchilar va tadbirkorlar ko'pincha ish kuchiga sarflangan xarajatlarni raqobatbardoshlikning birdan-bir yoki hech bo'lmaganda eng muhim ko'rsatkichi deb hisoblaydilar. Yuqorida qayd qilib o'tilganidek, yagona valyutada qayta hisoblash muayyan vaqt mobaynida turli mamlakatlarda ishchi kuchiga sarflangan nisbiy xarajatlar to'g'risida tasavvur berishi mumkin. Lekin bunday qiyoslash faqat bitta jihat bilan — ishchi kuchining qiymati bilan cheklanadiki, uni boshqa elementlar, chunonchi, unumdorlik, ish vaqti, kadrlar qo'nimsizligi, inson resurslari, talab qilinadigan sarmoya, ma'lumot darajasi, davlatning aralashuvi, xom ashyo, uskunalar, yoqilg'i va transport qiymati, aloqa va mehnat munosabatlari kabilar bilan birgalikda olib qaralishi lozim.

Shunday qilib, model ish haqining pasayishini nazarda tutadi. Lekin haqiqatan esa ish haqi sekinlik bilan pasayib boradi. Buning ko'pgina sabablari bor. Ish haqi faqat ish beruvchilar uchun chiqimdan iborat bo'lib qolmay, shu bilan birga, yollanma xodimlar uchun daromad hamdir. Shuning uchun ham yollanma xodimlar o'z tashkilotlari bo'lgan kasaba uyushmalarini tuzganlar. Kasaba uyushmalari xodimlarning daromadlarini himoya qiladi. Biroq, ish beruvchilar ham barqaror ish haqi bo'lishidan manfaatdordirlar, chunki bunday ish haqi ishlab chiqarishni yaxshiroq rejalashtirish va yollanma personal bilan ancha osoyishta munosabatlar o'rnatishni ham nazarda tutadi. Kasaba uyushmalari va jamoa shartnomalari bunday yo'l bilan ish haqi darajasini barqarorlashtirib, uning mehnat bozori ahvoliga qarab goh yuqori ko'tarilishiga, goh pastga tushishiga to'sqinlik qiladi. Biroq, klassik modeldagi barqaror ish haqi ishsizlikning mavjud bo'lishini nazarda tutadi.

12.3. Ish haqini firma ichida tartibga solish

Fan-texnika taraqqiyoti ta'sirida ish haqini tashkil qilishdagi o'zgarishlar. G'arb mutaxassislarining ko'p sonli tadqiqotlari shundan dalolat beradiki, mehnat orqali rag'batlantirishning pul shakli birinchi o'rinda turadi. Ish haqi darajasi va uni oshirish imkoniyatlari faqat kam haq oluvchilarni emas, balki katta maosh oluvchi xodimlarni ham qiziqtiradi.

Hozirgi kompaniyalar iqtisodiy strategiyasining bosh maqsadi ishlab chiqarishda miqdoriy parametrlarga erishish: asbob-uskunalar, ish vaqti, fan foydalanish ishchi kuchining tarkibini, mahsulot sifatini yaxshilashdan iborat bo'lib, u umuman ishlab chiqarish samaradorligini oshirishga qaratilgandir. Bu esa, xo'jalik yuritishning intensiv usullari hisobiga uning ekstensiv usullaridan voz kechishni bildiradi.

Firma ichki strategiyasi va moddiy rag'batlantirishdagi qayta qurishning bunday zarurati ko'pchilik rivojlangan mamlakatlarning tadbirkorlar va hukumatlari xom ashyo narxlarining oshishi, inflyatsiya va ishsizlik kabi noxush hodisalarning tobora ko'payib borayotganligi munosabati bilan qattiq tejash yo'lini tutib yotganligidadir. Natijada, ishlab chiqarishning asosiy

maqsadi bo'lgan foydani ko'paytirishga hozirgi paytda qo'shimcha resurslarni jalb qilgan holda ishlab chiqarish hajmini oshirish hisobiga emas, balki barcha mavjud resurslardan yanada samaraliroq foydalanish va ishlab chiqarish xarajatlarini har tomonlama kamaytirish hisobiga erishilmoqda.

Shu narsa ham muhimki, firmalarning fan-texnika taraqqiyoti yutuqlarini keng qo'llashga, ularning ishlab chiqarishda tatbiq etilish muddatlarini jadallashtirishga asoslangan asosiy e'tiborni hozirgi zamon iqtisodiy strategiyasi oddiy mehnatdan ko'ra murakkab mehnatdan foydalanishga qaratishga yordam berdi. Bunday sharoitda mehnat sur'atlarini jadallashtirish va mehnat yutuqlarini ratsionalizatsiyalash masalasi o'z o'rnini boshqa masalaga, ya'ni xodimlarning aqliy imkoniyatlari, ularning tashabbuskorligi, kashfiyotchiligi va hokazolarni namoyon etish va ulardan ko'proq foydalanish masalasiga bo'shatib berdi.

Bunday yondashish firmalarning kadrlar siyosatida yangicha bosqichni boshlab berdiki, unga mehnatni boshqarishning majburiy, qattiq choralaridan asta-sekin voz kechib, xodimlarda ishni yaxshilashga qiziqish uyg'otadigan yanada erkinroq, demokratroq tadbirlariga o'tish xosdir. Hozirgi paytda moddiy rag'batlantirish mehnatning mazmundorligini oshirish, uning shart-sharoitlarini yaxshilash bilan bog'liq tashkiliy-texnikaviy tadbirlar bilan birga qo'llanilishi sababi ham, odatda, mana shundadir.

Ish haqi tuzilishini tartibga solish. Rivojlangan mamlakatlardagi bozor iqtisodiyotida ish haqini tartibga solishning o'ziga xos xususiyati — ish haqi tuzilishini ishlab chiqishdagi moddiy rag'batlantirishning daraja va usullariga oid barcha masalalarda korxonalar (firmalar) to'liq mustaqilligidir. Shuni alohida ta'kidlaymizki, samarali moddiy rag'batlantirishning zarur sharti korxonaning moliyaviy ahvolini belgilaydigan tovarlar va xizmatlar bozorlaridagi raqobatbardoshligini va mehnat bozoridagi raqobatbardoshligini hisobga olishdir. Bunda, eng avvalo, korxonalarda ishchi kuchining tarkibi va qo'nimsizligini belgilovchi kasbiy va mintaqaviy mehnat bozorlarini nazarda tutmoq kerak.

Ish haqi siyosati, uning tizimlarini ishlab chiqish va joriy qilish korxonalar (firma) kadrlarining muayyan kasb malaka tarkibini moddiy rag'batlantirishga bo'lgan ehtiyoji bilan belgilanadi. Bu jadvalda umumlashtirilgan holda berilgan.

Ish haqi darajasini razryadlar bo'yicha aniqlash yoki har bir razryadning pul ifodasiga «bahosini» belgilash ikki omilga: mazkur korxonalar (firma)ning ijtimoiy-iqtisodiy siyosatiga va boshqa kompaniyalardagi shu kabi kasb va malakaga ega bo'lgan xodimlarning ish haqi bo'yicha statistik ma'lumotlariga tayanadi. Korxonalar (firma)ning ijtimoiy-iqtisodiy siyosati borasida uning rahbari quyidagi omillarga: korxonaning moliyaviy ahvoli, rentabelligi, faoliyat xususiyati va hokazolarga asoslanadi. Lekin, bozor iqtisodiyoti sharoitlarida ish haqi siyosati va darajasini belgilash uchun bu omillar kamlik qiladi. Bu o'rinda kompaniyaning mehnat bozoridagi kadrlar qo'nimsizligining yuqoriligi yangi xodimlarni yig'ishdagi qiyin chiliklar va boshqa shu kabi

omillar bo'yicha raqobatbardoshligini aniqlash katta ahamiyatga egadir. Bu sohada mehnat bo'yicha munitsipal organlar tomonidan o'tkaziladigan ish haqi yuzasidan statistik tadqiqotlar muhim rol o'ynaydi. Kompaniyalar o'rtasida ish haqi masalalari bo'yicha har ikki tomon uchun qulay bo'lgan axborotlar almashinuvi, tarmoqlarga oid jamoa shartnomalari ham ma'lum rol o'ynaydi. Bu o'rinda gap muhim kasb egalarining ish haqlari, tarif etkalari va stavkalari xususida bormoqda.

Korxonalar (firma) o'z imkoniyatlarini, mehnat bozorida sodir bo'lgan vaziyatda ish haqi shartlari va darajalarini tahlil qilib, xodimlar uchun ish haqi stavkalari darajasini belgilaydi. Korxonalar mehnat bozorida bir xil kasblar bo'yicha ish haqi stavkalarini bozor stavkalaridan yuqoriroq, boshqa ya'ni mehnat bozorida ortiqcha bo'lgan kasblar bo'yicha esa pastroq belgilashi mumkin. Yuqori ish haqi korxonalar uchun ishchi kuchi xarajatlariga har doim ham ta'sir qilavermaydi. Bu o'rinda korxonadagi mehnat unumdorligi darajasi, ishchi kuchi xarajatlarining umumiy xarajatlarga nisbati, olinadigan foydalarning joriy darajasi, korxonaning rivojlanish istiqbollari, xodimlarning ish haqi xarajatlarining yuqori narxlari orqali ularni iste'molchi zimmasiga yuklash katta rol o'ynaydi. Korxonada ish haqi tuzilmasini ishlab chiqish shaxsga bog'liq bo'lmagan jarayon bo'lib, u ish sifati, uning samaradorligi muammolarini hal qilmaydi. Xodimlar mehnatiga haq to'lash miqdorlarini belgilashda korxonalar ma'muriyatining oldida shunday savol tug'iladi: bir xil malaka darajasiga ega bo'lgan barcha xodimlar bir xilda ish haqi olishlari kerakmi? Agar olishlari kerak bo'lmasa, u holda ish haqini qanday mezonlar bo'yicha belgilash kerak?

Xodimlar ish haqini ularning mehnat samaradorligini oshirish jihatdan boshqarish ikki tamoyilga asoslanishi mumkin, ya'ni bazaviy ish haqi stavkalarini o'zgartirish; xodimlarni mehnat natijalariga qarab mukofotlash.

Ishchi va xizmatchilarga ish haqi stavkalarini belgilash usullari.

Xodimlar band bo'lgan ishlab chiqarish jarayonlari, ularning bajaradigan vazifalari, shuningdek, ishlovchilarning soniga qarab stavkalar va maoshlarni belgilash hamda tartibga solishning bir necha usullari mavjud. Bunda quyidagilar nazarda tutilishi mumkin: ish haqining yagona stavkalari; ish haqi stavkalarining avtomatik tarzda oshirilishi; xodimlar xizmatiga baho berish natijalariga muvofiq stavkalarni o'zgartirish.

Ish haqining yagona stavkalari. Ishlab chiqarish xodimga bog'liq bo'lmagan joylarda, bir xildagi o'zgarish, eskirgan operatsiyalarda (konveyerli ishlab chiqarishda), ya'ni amalda ishlab chiqarishning miqdoriy ko'rsatkichlarini oshirishga o'rin qolmagan joyda bir xil murakkablikdagi ishni bajaruvchi xodimlar bir xilda ish haqi oladilar.

Ish haqining norasmiy stavkalari. Mayda korxonalarda (kichik tashkilotlarda) rahbarlarning xodimlarga ish haqi darajasini belgilashda subyektiv yondashish hollari ham bo'ladi. Lekin, bunday tizim samara

berishi uchun bir qator shartlarga rioya qilish kerak. Eng avvalo, rahbar o'z xodimlarini yaxshi bilishi, ularning ish haqida yetarli darajada obyektiv ma'lumotlarga ega bo'lishi va ularni muntazam ravishda nazorat qilib turishi zarur. Bundan tashqari, jamoada zo'riqish vujudga kelmasligi uchun xodimlarning norasmiy ish haqi stavkalari darajasi xuddi shu vazifalarni bajaradigan boshqa korxonalar (yoki shu korxonaning o'zida), yoxud boshqa firma xodimlari ish haqiga yaqinroq bo'lishi kerak. Aks holda, xorijiy mamlakatlar amaliyotida ma'lum bo'layotganidek, bunday yondashish mehnat munosabatlarida ko'pincha keskinlikni keltirib chiqaradi va bu hol butun mehnat jamoasi ish natijalariga salbiy ta'sir etadi.

Ish haqining avtomatik tarzda oshirilishi. Bunday yondashuv norasmiy yondashuvga to'g'ridan-to'g'ri ziddir. Ish haqini korxonalar (bo'linma)ning hamma xodimlari uchun bir vaqtning o'zida oshirish haqidagi masala iqtisodiy vaziyatdan, raqobat shartlari va umuman, korxonalar faoliyati natijalaridan kelib chiqilgan holda yuqori rahbariyat tomonidan hal etiladi. Bundan tashqari, bu tizim quyidagi obyektiv ko'rsatkichlar bo'yicha ish haqini avtomatik tarzda oshirishni ko'zda tutadi: ish stajining oshishi, malaka darajasini rasmiy ravishda ko'tarish va hokazolar.

Hozirgi zamon ishlab chiqarishi uchun mehnatga haq to'lashni tashkil qilishning turli tizimlarini qo'llash xosdir. Masalan, AQShda sanoatda ishlaydigan xodimlarning 17 foizi to'g'ridan-to'g'ri ishbay haq olish tizimiga kiradi, mukofotlashning jamoa tizimida esa 33 foiz xodimlar haq oladilar. Ikki guruh tizim eng ommaviy hisoblanadi, ya'ni: foydalarda ishtirok etish va ishlab chiqarish ko'rsatkichlariga erishganlik halqa, eng avvalo, mehnat unumdorligini oshirganlik uchun mukofotlash, mukofot miqdori o'rtacha oylik ish haqining 5 foizidan 18 foizgachasini tashkil qilgan.

Fransiyada mehnatga haq to'lash ko'proq vaqtbay tizimida ommalashgan. Bu yerda ish haqi to'lashni tashkil qilishni takomillashtirish uni alohida yo'nalishda, ya'ni haq to'lash bilan unumdorlik o'rtasida to'g'ridan-to'g'ri bog'lanish bo'ladi. Alohida haq to'lash bazasi bo'lib tarif tizimi qolaveradi. U mehnatning miqdoriy natijalarinigina emas, balki uning sifatini va ish o'rtasidagi o'zini tutish omillarini ham hisobga oladi.

Tarif tizimi ikki yo'nalishda amal qiladi. Bir tomondan, tarmoq va tarmoqlararo darajadagi jamoa muzokaralari natijasida tarif setkasi, ya'ni kasb toifalari bo'yicha razryad va koeffitsiyentlar shkalasi, ular bevosita firmalarda hisobga olinadi. Ikkinchi tomondan, o'sha jamoa muzokaralariga muvofiq shunday qoidalar belgilanadiki, bu razryad va koeffitsiyentlar xodimlarga shu qoidalarga muvofiq beriladi, boshqacha aytadigan bo'lsak, ularni tasniflash amalga oshiriladi.

Tarif setkalarida quyidagi kategoriyalar (toifalar) mavjud:

— eng quyi ishchi toifasi — malakasiz yoki har turli ishlarni bajaraveradigan ishchi (birinchi razryad);

- yarim malakali ishchi (ikkinchi razryad);
- malakali ishchi (uchinchi razryad);
- texniklar (to'rtinchi razryad);
- quyi bo'g'in boshqaruvchilari (usta, brigadir boshlig'i).

Ayrim tarif setkalari Fransiya korxonalarida o'rta va yuqori boshqaruv xodimlari va muhandislari uchun amal qiladi.

Amaliyotda rag'batlantirishning har xil tizimlari qo'llaniladi. Masalan, olinadigan foydalarda ishtirok etish tizimi firmalarning 70 foizida; mehnat natijalariga baho berishda xizmatlarni baholash usuli firmalarning 36 foizida; turmush qiymatining o'sishiga muvofiq ish haqini avtomat tarzda indeksatsiyalash firmalarning 36 foizida qo'llaniladi. 59 foiz firma mehnatga haq to'lashning uch bosqichli tizimini qo'llaydi, bular: eng kam darajada kafolatlangan haq to'lash, jamoa mukofotlari va shaxsiy ish natijalari uchun yakka tartibdagi mukofotlardir.

Ish haqini hisoblashning asosiy tamoyillari. Birinchi tamoyil — mehnatga haq to'lash miqdorini belgilash jarayonida an'anaviy yondashishdan qochish. **Ikkinchi tamoyil** — ish o'rniga emas, balki xodimning shaxsiy sifatlariga mehnatga haq to'lashda e'tibor berishdir. **Uchinchi tamoyil** — alohidalashtirish yoki tabaqalashtirish haddan tashqari ortib borishidan qochishga intilishdir.

Moddiy rag'batlantirishning zamonaviy ko'rinishini belgilovchi keyingi omil o'zgargan mehnat munosabatlariga, ijtimoiy sheriklik paydo bo'lishga taalluqlidir. Bu munosabatlar izga tushmoqda va bunda ish beruvchi bilan yollanma ishchi avvaligiga qaraganda ko'proq teng huquqli sherik bo'lib qolmoqdalar: bittasi o'z mehnatini (va o'z potentsial imkoniyatlarini) sotsa, ikkinchisi uni sotib oladi. Shu munosabat bilan tashqi ko'rinishidan savdo-sotiq shaklini oladigan moddiy xususiyatining o'zi ham o'zgaradi.

Mehnatga haq to'lashning umumiy miqdori ish bajarilgunga qadar emas, balki ish bajarilgandan keyin aniq bo'ladi. Bunda, tabiiyki, oldindan belgilanadigan to'lovning kafolatlangan qismi ham saqlanib qoladi, mehnat sifati esa oldindagiga qaraganda kattaroq rol o'ynaydi.

Hozirgi sharoitda mehnatga haq to'lash go'yo ko'p bosqichli xususiyatga ega bo'lib bormoqda. Uni shartli ravishda quyidagi besh qismga bo'lish mumkin:

1. Xodimlarning muayyan mehnat funksiyalari va vazifalarni bajarganliklari uchun tovon (kompensatsiya) to'lash. Mehnatga haq to'lashning bir qismi tarif koeffitsiyenti bilan bog'liq bo'lib, uning eng kam chegaralarini belgilab beradi.

2. Xodimning shaxsiy fazilatini kompensatsiyalash: mehnatga alohida ravishda haq to'lash. Bu qism xodimning kasbiy jihatdan o'sishi, uning unumdorligi, potentsiali, xulq-atvori, firmaga sadoqatliligi va hokazolar bilan bog'liqdir.

3. Kichik jamoada ishlaganlik uchun — brigadaning mehnat ko'rsatkichlari uchun kompensatsiyalash.

4. Katta jamoada ishlaganlik uchun kompensatsiyalash: bular «ishtirok etishning» har xil turlari, manfaatdorlik haqidagi shartnomalar, kechiktirilgan to'lovlar, o'z korxonasining aksiyalari bo'yicha dividend to'lovlari va qog'ozlardir.

5. Umuman iqtisodiyot ravnaqi uchun ishlaganligiga to'lanadigan kompensatsiya bir martalik mukofotlashning turli shakllari (juda muhim buyurtmalarni bajarganlik uchun va hokazo). Statistika o'rganish moddiy rag'batlantirishning asosiy tamoyillari haqida yuqorida bayon etilgan tezislarni bo'rttirib ko'rsatish imkonini beradi. Xususan, boshqaruv xodimlari uchun moslashuvchan moddiy rag'batlantirish (taqdim etilgan so'rovnomalardan biriga qaraganda). Fransiya firmalarining 85 foizida, Germaniya firmalarining 40 foizida, Belgiya firmalarining 50 foizida, Angliya firmalarining 67 foizida, Gollandiya firmalarining 69 foizida qo'llanilgan. AQShda bu ko'rsatkich ancha yuqori, ya'ni 93 foiz bo'lgan. Eng qiziqarli tomoni shundaki, mehnatga haq to'lashning moslashuvchan shakli ishchilarga nisbatan bir qator davlatlar (firmalar)da ham keng qo'llaniladi (u Fransiyada 60 foiz, GFR da 30 foiz, Belgiyada 14 foiz, Buyuk Britaniyada 16 foiz, Niderlandiyada 50 foiz, Yaponiyada 71 foiz ishlatiladi).

Turli sotsiologik so'rovlar va statistik tadqiqotlar mehnatga haq to'lash darajasini belgilaydigan ba'zi omillarning real ahamiyatini namoyon etish imkonini beradi.

Ish haqi bo'yicha oshkorlik, hisobga olish va nazorat tizimi. Korxonadagi normal ishlab chiqarish sharoiti uchun xodimlarni korxonahabariyati qabul qiladigan qarorlar bilan tanishtirib borish katta ahamiyatga egadir, bu qarorlar xodimlarning mehnat hayoti va birinchi navbatda, ularni moddiy rag'batlantirishdagi adolatlilikka taalluqli bo'ladi.

Korxonalarda ish haqi tuzilmasini ishlab chiqishning butun jarayoni juda murakkab bo'lib, barcha qabul qilinadigan qarorlarni iker-chikirigacha tushuntirib berishning iloji yo'q. Lekin ishchilar o'z malakalari, tajribalari va kasbiy tayyorgarliklari, o'zlari bajaradigan ishni u yoki bu razryadga kiritishda qanday hisobga olinishini bilish huquqiga egadirlar. Sh uningdek, ular o'zlari bajaradigan ishning miqdori va sifatiga qarab ish haqi oshirilishini belgilaydigan omillarni ham bilishlari shart. Mehnatga haq to'lash masalalarida alohida toifadagi xodimlarni moddiy rag'batlantirishning yagona tamoyillariga asoslanadigan xolislik muhim o'rin tutadi.

Kompaniyaning ish haqi sohasidagi siyosatini xodimlarga tushuntirish vazifalari (bo'linma) rahbarlari zimmasidadir. Lekin, ular qo'l ostidagilar bilan bunday ish olib borish uchun korxonahabariyatidan barcha zarur ma'lumotlarni olishlari kerak.

Korxonahabariyatining ish haqiga ajratiladigan mablag'larning sarflanishini nazorat qilishi. Ish haqining samarali boshqarilishiga korxonahabariyatining yuqori darajadagi rahbarlari unga ajratiladigan mablag'larning sarflanishi ustidan qat'iy nazorat o'rnatishlari ham kiradi. Nazorat qilishning ikki usuli mavjud: byudjetli va statistik nazorat.

Byudjetli nazorat mehnatga haq to'lashga va ajratiladigan mablag'larni rejalashtirish va sarflash bilan uzviy bog'liqdir. Ish haqi byudjetini ishlab chiqish mablag'larning bir qismidan bevosita ishlab chiqarish bo'linmalarida rahbarlar tomonidan umuman xodimlarni samarali moddiy rag'batlantirishda foydalanish imkonini beradi. Korxonalarda mehnatga haq to'lashning ikki xil byudjet turi ishlab chiqilmoqda: to'lov vedomostlari bo'yicha moddiy rag'batlantirishga sarflanadigan mablag'larning umumiy summasi va mehnat unumdorligi hamda ish samaradorligini oshirishni rag'batlantirish uchun mo'ljallangan mablag'lar.

Mehnat unumdorligini oshirish uchun to'planadigan moddiy rag'batlantirish byudjetlarida bo'linma rahbarlariga xodimlarni yuqori mehnat natijalari tufayli taqdirlash uchun imkon tug'dirish maqsadlarida har bir bo'linma uchun muayyan summalar ko'zda tutiladi.

Xodimlarni taqdirlash uchun sarflanadigan summalarni aniqlashda korxonalar rahbariyati quyidagi omillarni hisobga oladi: moliyaviy imkoniyatlarni; mehnat bozorida raqobatbardoshlikni; korxonaning xodimlarni mehnat natijalariga qarab mukofotlash borasidagi siyosatini; mazkur korxonaning mukofotlash byudjetini boshqa korxonalar byudjeti bilan taqqoslashni; korxonaning turli bo'linmalarida mehnat unumdorligini (samaradorligini) oshirish imkoniyatlarini; oxirgi ish haqi oshirilgan vaqtdan boshlab narx-navoning oshganligini (turmush qiymati indeksini) hisobga olib borishni.

Statistik nazorat byudjetli nazoratga qo'shimcha sifatida xizmat qiladi. Agar byudjetli nazorat sanash (hisoblash) darajasini ko'rsatsa, statistik nazorat umuman korxonalar bo'yicha va alohida bo'linmalar bo'yicha ham bajarilish darajasini nazarda tutadi.

Statistik nazorat boshqa axborotni ham beradi: ishlarni tahliliy baholashga qarab qayta baholanadigan ish o'rinlari soni; bo'linmalar bo'yicha ishlar malakasi va ish natijalariga qarab mukofotlash darajasi korxonalar bo'linmalari tomonidan mablag'larning sarflanishi (bunga ish natijalari bo'yicha to'langan summalar kirmaydi); xodimlarning ish haqining pastligi borasidagi shikoyatlarini qondirishga sarflangan summalar. Bo'linma rahbarlari tomonidan moddiy rag'batlantirish mablag'lari ustidan nazorat qilinishi korxonaning (firmaning) ish natijalari bo'yicha xodimlarni mukofotlash samaradorligini oshirish borasidagi siyosatining tarkibiy qismidir. Bo'linma rahbarlarining bu sohada ish samaradorligi ularning tayyorgarligiga bog'liqdir, xorijiy kompaniyalar bunday tayyorgarlikka ko'proq e'tibor beradilar. Tayyorgarlikdan maqsad — bo'linma rahbarlarining yo'l qo'ygan xatolarini to'g'rilash uchun emas, balki to'g'ri qarorga kelishlariga ko'maklashishdir.

Rahbarlar ish sifatini oshirish borasida kompaniya siyosatini muvaffaqiyat bilan amalga oshirishlari uchun kompaniya rahbariyati bo'linma rahbarlariga kompaniya qabul qilgan ish haqi siyosati haqida zarur axborotni yetkazib beradi, ularni ishlarga baho berishga o'rgatadi, xodimlarni mukofotlash mezonlari bilan

tanishtiradi. Ish haqi siyosatini amalga oshirishda asosiy yo'l-yo'riqlar beradi, bo'linma rahbarlarini o'z bo'linmalarida ish haqi bo'yicha qarorlar qabul qilishga har tomonlama hozirlik ko'rishiga vaqt ajratadi, ulardan qabul qilingan qarorlar haqida hisobot topshirishni talab qiladi. Ish katta ahamiyat kasb etadi.

12.4. Ish haqini tabaqalashtirish va uning ishlab chiqarish samaradorligiga ta'siri

Ish haqining ishlab chiqarish samaradorligiga ta'siri. Ish haqi ishlab chiqarish samaradorligiga turli darajada o'zining bevosita ta'sirini o'tkazadi:

— korxonada (firma) miqyosida bu ta'sir mehnat unumdorligini oshirish, ishchi kuchi qiymatining o'zgarishi mahsulot sifati, ish vaqtidan foydalanish va xodimning mehnat faoliyatining boshqa ko'rsatkichlari bilan bog'liqdir;

— milliy miqyosda ish haqining hajmi va tabaqalanishi ishlab chiqarish tuzilmasi (tegishli ravishda boshqaruv tuzilmasiga ham) va umuman, iqtisodiyot hamda iste'mol bozori tuzilmasi bilan uzviy bog'liq bo'lib, u butun milliy iqtisodiyotga o'z ta'sirini o'tkazadi;

— jahon xo'jaligi miqyosida ish haqi aholi daromadlarining asosiy tarkibiy qismi sifatida **aholi daromadlarining asosiy tarkibiy qismi**, ishchi kuchining sifatini belgilaydigan, mamlakatning texnologik jihatdan rivojlanish darajasi, uning jahon xo'jaligidagi ishtiroki bilan uzviy bog'liq milliy iqtisodiyotning raqobatbardoshlik ko'rsatkichlaridan biri bo'lib qoldi.

Bozor iqtisodiyoti rivojlangan mamlakatlardagi ishlab chiqarish samaradorligini oshirishga qaratilgan ish haqi tizimlarida korxonada xodimlarini rag'batlantirishda ikki yo'nalish aniq ko'zga tashlanadi: birinchidan, ishlab chiqarish ko'rsatkichlarini bevosita oshirishni, birinchi navbatda, ish haqini va mukofotlash tizimini tabaqalashtirish yordamida (mehnat miqdori va sifatiga qarab) rag'batlantirish; ikkinchidan, ishchi kuchini sifatini faqat ish haqini tabaqalashtirish usuli bilan emas, balki xodimlarning firma kompaniyadan oladigan daromadning boshqa moddalari yordamida ham oshirishni rag'batlantirish.

Ish haqini tabaqalashtirish moddiy rag'batlantirish samaradorligida asosiy omil hisoblanadi. Xodimlar shunga qarab mehnatga haq to'lashdagi adolatlilik xususida fikr yuritadilar:

- xodimlarning qo'shgan hissasini baholashda;
- ichki malakani taqqoslashda;
- tarmoqlararo taqqoslashda;

Ish haqini tabaqalashtirishda uch tur mavjud bo'lib, iqtisodiyotni rivojlantirish uchun hal qiluvchi ahamiyatga egadir. Bular: tarmoqli, kasb malaka va mintaqaviy tabaqalashtirish.

Hozirgi vaqtda bozor iqtisodiyotiga o'tgan mamlakatlarda ish haqi kuchi qiymati o'rnini qoplashning yagona usuli emasligini qayd etib o'tish kerak. Ishchi kuchiga ish haqidan tashqari noishlab chiqarish sohasidagi mukofotlar,

natura to'lovlari, xizmatlar, korxonadan to'lanadigan ijtimoiy to'lovlar ham kiradi. Xodimlar daromadlariga, shuningdek, aktsiya dividendlar, korxonada aktsiyalarini sotib olishdagi farq, korxonaning jamg'arma hisoblari va hokazolar ham kiradi. Bu elementning hammasi u yoki bu darajada samaradorligini ishlab chiqarish unumdorligini oshirish tizimida mavjuddir. Bunda har bir tarkibiy qism o'ziga xos bo'lgan vazifani va ishchi kuchini rag'batlantirish bo'yicha umumiy vazifalarni ham bajaradi.

Ishlarni baholash usullari. Ish haqining xodimlarga rag'batlantiruvchi ta'sir ko'rsatish samaradorligi haq to'lashdagi mutanosiblikning asoslanganligiga butunlay bog'liqdir. Ish haqining firma ichidagi tabaqalanishi shartli ravishda ikki ko'rinishga ega. Ulardan buni oddiy va murakkab ravishda mehnat o'rtasidagi sifat farqlarini aks ettiradi. Bu ish haqining vertikal tabaqalanishi bo'lib, uning keyingi maqsadi tarif stavkalari yoki maoshlarini mehnat sifati bilan bog'lashdan iboratdir. Bu esa, xodimlarning o'z kasbiy bilimlari darajasini oshirish va amaliy tajriba to'plashdan manfaatdorligini ta'minlaydi. Firma ichki tabaqalanishining ikkinchi ko'rinishi — gorizontol tabaqalanishi bo'lib, uning maqsadi tarif stavkalari va maoshlarini mehnat natijalari bilan, shuningdek, yanada unumliroq ishlashga ko'maklashuvchi ishchanlik va shaxsiy sifatlar bilan bog'liqdir. Agar vertikal tabaqalanish malaka razryadlari yoki bajariladigan ishning murakkabligiga qarab stavkalarni lavozimlar bo'yicha ko'paytirishni nazarda tutsa, gorizontol tabaqalanish esa ijrochilar mehnatini baholashdagi farqlarga mos ravishda stavkalarni ko'paytirish imkonini beradi. Sifat farqlarining va vertikal tabaqalanish ta'rifining namoyon bo'lishidagi amaliy vosita ishlarni baholashdir.

Qatorlar usuli — oddiy usul bo'lib, bu uning ustun tomonidir. Bu usulni qo'llashda ishlarga miqdoriy baho berilmaydi, faqat ularning boshqa ishlarga qaraganda afzalligi nimada ekanligi ko'rsatiladi. O'z vazifalariga ko'ra bir xil bo'lgan asosiy cheklangan ishlarni tanlab olish usuli uning muhim tomonidir. Bu ishlar uning hajmi birinchi navbatda qiyoslaniladigan umumiy ishlar sonining taxminan 10—15 foizini tashkil qilishi kerak va boshqa barcha ishlarga baho berish uchun namuna bo'lib xizmat qiladi deb hisoblanadi. Shundan keyin ishlar o'z mazmuniga ko'ra bir-biriga o'xshash va yaqin ishlarni o'zida mujassamlashtirgan razryadlarga bo'linadi. Har bir razryadga tarif stavkalari va maoshlarning ma'lum darajasi to'g'ri keladi. Bitta bo'linmada bajariladigan ishlar taqqoslanganda bu usul o'zini oqlaydi.

Tasniflash usuli ham xuddi qatorlar usuli kabi ishlarni miqdoriy baholashni ko'zda tutmaydi. Bu usul bo'yicha dastlab razryadlar belgilab olinadi, shundan so'ng ishlar o'z mazmuniga qarab shu razryadlar bo'yicha taqsimlanadi.

Tasniflash usuli aqliy mehnat xodimlari uchun (jumladan, yuqori malakali mutaxassislar uchun) keng tarqalgan. Tasniflash usulida razryadlarni aniqlab olish eng murakkab jarayon hisoblanadi, bu razryadlar talab

qilinadigan malaka, ish staji, javobgarlik darajalari bilan bir-biridan keskin farq qiladi. Razryadlar soni ishlar mazmunining kengligi, korxonaning katta-kichikligi, bajariladigan ishlarining farqi va kompaniyaning kadrlar siyosatiga bog'liqdir.

Ishlarni razryadlar bo'yicha aniqroq taqsimlash uchun ishlarining muhimligiga baho berish maxsus tanlangan omillar bo'yicha amalga oshiriladi.

Tasniflash usuli qo'llanishida oddiy, tejamlilik, qatorlash usuliga qaraganda ancha aniq va obyektiv ma'lumotlar olish imkonini beradi, ancha moslashuvchan usul sifatida baholanadi. chunki bu usuldan foydalanishda ishlarining yaxshi va qayta tuzilgan turlari ancha keng tarifli razryadlar bo'yicha taqsimlanadi.

Ishlarni baholashning tahliliy usullari notahliliy usullardan shu bilan farq qiladiki, bunda ish alohida-alohida omillarga bo'linadi va bu omillarning har biriga ballar bilan ifodalanadigan miqdoriy baho beriladi. Barcha omillar bo'yicha berilgan umumiy baho barcha ish turlari tuzilmasida mazkur ishning qanchalik ahamiyatga ega ekanligini ko'rsatadi. Ko'pchilik mamlakatlarda balli baholash usuli yoki boshqacha qilib aytganda, omilli, eng keng tarqalgan usul hisoblanadi. Ko'p ishlar baholash farqlarini aniqlash uchun xos bo'lgan omillarni tanlab olishdan boshlanadi. AQSh elektr sanoatchilari milliy uyushmasi tomonidan ishlab chiqilgan balli baholash tizimi ko'proq ma'lumdur. U ishchilar uchun 4 ta asosiy va 10 ta yordamchi omilni ajratib ko'rsatadi. Bu omillarning har biri besh bosqichli farqlash bo'yicha baholanadi.

Har bir omilga uning ushbu ish turi uchun muhimligiga qarab baho beriladi. Shundan so'ng arifmetik, geometrik yoki erkin progressiya asosida darajalar bo'yicha omillarga miqdoriy baho beriladi. Balli baholash yoki omilli usuli umuman shuni baholaydigan notahliliy usullarga qaraganda muhim afzalliklarga egadir. Masalan, uning afzalliklaridan biri shundaki, bu usulda olingan natijalar aniq va obyektivroqdir va uning asosida miqdoriy baholash yotadi. Bunday afzallik ma'muriyat bilan xodimlar o'rtasidagi munosabatlarda keskinlikni yumshatmaydi, deb hisoblanadi. Bu usulning boshqa afzalligi ishlab chiqarish sharoitlariga moslashishdir. Chunki bunday omil ko'lami ancha keng va ishchi uchun ham, xizmatchilar uchun ham, shuningdek, texnologik o'zgarishlar ta'sirida paydo bo'ladigan yangi ish turlarida ham qulaylik tug'diradi.

Xodimlar «xizmatiga baho berish» tizimi. Gorizontol tabaqalanish omili xizmatiga baho berish deb ataladigan baho berishdir. Bajariladigan mehnat mazmuni hisoblanadigan ishlarni baholash obyektivdan farqli o'laroq xizmatlarini baholash ishlarining bevosita ijrochisi bilan bog'liqdir. Ish haqini oshirish, miqdorini belgilashda, kasb-malaka salohiyatini, malakani oshirishga bo'lgan ehtiyojni aniqlashda, xizmat yuzasidan ko'tarilishida va xodim mazkur bo'linmada kasbiy o'sish imkoniyatlaridan qay darajada foydalanishida xizmatlarga baho berish muhim rol o'ynaydi. Xizmatlarga baho berishning ma'nosi quyidagilardan iborat bo'ladi: bir xil malakaga ega bo'lgan va bir xil

lavozimni egallab turgan xodimlar o'zlarining tabiat in'om etgan qobiliyatlari, ish stajlari, ko'zlangan maqsadlari va intilishlari tufayli ishda turli natijalarga erishishlari mumkin. Bunday farqlar maoshlarni tabaqalashtirish yordamida bir razryad (yoki lavozim) doirasida o'z aksini ish haqida topishi kerak. Rivojlangan mamlakatlarda xizmatlardan foydalanish amaliyotini tahlil qilish shundan dalolat beradiki, keyingi o'n yillikda moddiy rag'batlantirish tizimida xizmatlarga baho berish uning roli jiddiy ravishda o'zgaradi. Eng avvalo, bu tajriba tatbiq etiladi, xodimlar soni ko'payadi. Xizmatlarga an'anaviy baho berish ish natijalarini biror aniq ko'rsatkich bilan ifodalash ancha qiyin bo'lgan mutaxassislar, rahbar xodimlar va xizmatchilarining ish haqini tashkil qilishda qo'llaniladi.

Xizmatlarga baho berishdan foydalanish xususiyati ham o'zgaradi. U rag'batlantirishning zaif yordamchi vositasidan xodimlarning ish haqini tashkil etishning faol elementiga aylanib qoldi. Agar ilgari mutaxassislarining ish haqi, asosan, ish stajiga, G'arb mamlakatlarida esa hatto xodimning yoshiga qarab baholangan bo'lsa, bizning davrimizga kelib, faqat maosh va mukofotlar emas, ba'zan esa bilvosita to'lovlar ham ishchanlik va shaxsiy sifatlar bilan bog'lanmoqda. Yaqin vaqtlargacha moddiy rag'batlantirish maqsadlarida xizmatlarga baho berishni qo'llanish borasida AQSh yetakchilik qilardi. Keyingi yillarda sanoati rivojlangan boshqa mamlakatlarda ham baho berish ommaviy keskin ortib ketdi. Hatto yoshga qarab haq to'lanish an'anasi bilan shuhrat qozongan Yaponiya ham bundan mustasno bo'lmay qoldi. Bu bozor iqtisodiyotiga o'tgan hamma mamlakatlar uchun ishlab chiqarish samaradorligini oshirishda haq to'lashning afzal usullarini qo'llash va ularni ish natijalari bilan bog'lashga urinishdagi umumiy tomonlari bilan izohlanadi. G'arb mutaxassislarining fikriga qaraganda, xizmatlarga baho berishni to'g'ri tashkil qilish o'z-o'zidan mehnat unumdorligini rag'batlantirish usuli bo'lib xizmat qiladi. Firma va kompaniyalarning boshqaruv xizmatlari bu masalaga diqqat bilan e'tibor beradilar, ya'ni xizmatlarga kim baho berishi kerak va ko'pincha mehnat natijalarini, ishchanlik va shaxsiy sifatlarini qanday mezonlar bilan baholash lozim, ularni miqdoriy jihatdan qanday baholamoq va baholash natijalari bilan maoshni qanday bog'lamoq kerak, degan masalalar bilan qiziqadilar. Ishchanlik va shaxsiy sifatlar ko'plab boshqa omillar bilan baholanadi. Ko'pincha: ishning natijasi, o'z vaqtida bajarilganligi, ish sifati usul va uslublari, sarflangan vaqt bilan baholanadi. An'anaviy mehnat natijalari va ishga bo'lgan munosabati umuman besh balli tizim bilan baholangan, ya'ni juda a'lo (yuqori); yaxshi (o'rtachadan yaxshiroq); qoniqarli (o'rtacha daraja); yomon emas (o'rtachadan pastroq); yomon (qoniqarsiz). Bunday yondashuv ancha subyektivligi bilan ajralib turadi. Garchi aslida besh xil baho mavjud bo'lsa-da, ulardan faqat uchtasidan foydalaniladi. Baholashning aniqligi va obyektivligini oshirish uchun mutaxassislar omillarga asoslangan modelni tavsiya etdilar. Bu modelda xodimlarning ishchanlik va shaxsiy sifatleri:

har biri alohida holda har xil xodimlar tomonidan ishning bajarilishidagi farqlarni belgilovchi beshta bosqich bilan baholanishi kerak. Masalan, ingliz mutaxassislari farqlanishlarning beshta omili va darajasidan iborat yig'indini ishlab chiqqanlar.

Firma va kompaniyalar rahbarlari maoshlarini tabaqalashtirish. Boshqaruv bo'g'ini va xodimlarning boshqa toifalarini mukofotlashdagi farqlar shundan iboratki, rahbarlarning oylik ish haqi (maoshlar) miqdori ularning oladigan daromadlari unchalik katta emas. Bunda uning ko'proq qismini firmalar (korxonalar) faoliyati natijalari bo'yicha to'lanadigan foyda ulushlari va mukofotlar tashkil etadi. Bunga sabab shuki, rahbarlar xalqaro metodologiyaga muvofiq, mahsulot tan narxi hisobiga olinadigan ishchi kuchi xarajatlarni hisoblashda, hatto yonlanib ishlasa ham e'tiborga olinmaydi. Umuman olganda, rahbarlar tarkibining shaxsiy daromadlari quyidagi manbalarni tashkil etadi:

- rasmiy lavozim maoshi;
- foydadan to'lanadigan mukofotlar;
- **kompaniyalardan sotib olinadigan, narxi birja narxlaridan birmuncha arzon bo'lgan aksiyalar tarzidagi mukofotlar;**
- sug'urta jamg'armalaridan to'lanadigan, oddiy xodimlar oladigan haqdan ancha yuqori bo'lgan turli xil to'lovlar;
- shaxsiy xizmatlar uchun kompaniya tomonidan to'liq yoki qisman to'lanadigan turli imtiyozlar.

Rahbarlar lavozim majburiyatlarini bajarishi bilan bog'liq ravishda tasarruf qiladigan summalar ham hisoblab chiqiladi. Boshqaruv xodimlariga ana shu to'lovlar berishi va xizmat ko'rsatilishi, shuningdek, maoshlarning darajasini belgilash nazorat ostida bo'ladi. To'lovlar darajasini va shartlarini tartibga solish mexanizmi ishlab chiqilgan va u suiiste'mol qilinishga yo'l qo'yilmaydi.

Shu bilan birga rahbarlarni qiyin vaziyatlarda himoya qilishga yordam beradigan chora-tadbirlar majmui ham mavjuddir. Bu vaziyatlar ular faoliyatining tavakkalchilik xususiyatlariga ega ekanligi va ko'proq tashqi omillarga aloqadorligi bilan bog'liqdir. Mazkur choratadbirlap o'ziga xos bo'g'ini bo'lgan rahbar kadrlarni saqlab qolish uchun qilinardi, chunki taraqqiyot ana shu bo'g'inga bog'liqdir.

Rahbarlar mehnati haq to'lashning puxta o'ylab chiqilgan tizimi butun kompaniyaning samarali faoliyati uchun muhim ahamiyatga egadir. Shuning uchun ham rahbarlarni mukofotlash darajasini tarkibiy belgilashda quyidagi ijtimoiy-iqtisodiy omillar e'tiborga olinadi:

- biznesning umumiy vaziyati, kompaniyaning rivojlanish rejalari, mazkur tarmoqdagi raqobat;
- kompaniyalar rahbarlarini mukofotlashning adolatli ekanligi haqida aksiyadorlar va kreditorlar tasavvurlarining kompaniyadagi boshqa xodimlar ish haqi darajasi bilan mos kelishi. Mehnat bozoridagi vaziyatni sinchiklab

tahlil qilishda «inson resurslari»dan foydalanishda raqobatchi kompaniyalar faoliyatiga baho berish katta ahamiyatga egadir.

Ko'pincha rahbarlarni mukofotlash tizimini ishlab chiqish uchun xodimlarning maxsus guruhi tuziladi, bu guruh mutaxassislarini chetdan turib huquqiy, moliyaviy, investitsiya va kadrlarga oid ekspertizadan o'tkazishga jalb etishi mumkin. Guruh mehnat bozori talablarini aniqlab chiqishga, mukofotlar mexanizmi aktsiyadorlar va rahbarlarning manfaatlariga mos kelishi, ular uchun yetarli tarzda yuqori asos bo'lib xizmat qilishi lozim. Bunda davlat manfaatlariga rioya qilinishi birinchi navbatda fuqarolarning daromadlariga doir soliqlar haqidagi qonunchilik qoidalarini e'tiborga olishdan iborat. Boshqaruvchilar oladigan mehnatning miqdorini belgilab beruvchi omillar, amerikalik mutaxassislarning fikricha, kompaniyaning katta-kichikligida (sotuvlar qatlarmida), uning qolgan tarmoqqa taalluqli ekanligida, kompaniyaning oladigan foydasida, boshqaruvchi vakolatlarining hamda uning vazifasiga ko'ra qaysi bo'linmaga mansubligida o'z ifodasini topadi (12.10-jadvalga qarang). Bu jihatdan AQShdagi soliqlar to'g'risidagi qonunlar shakshubhasiz qiziqish uyg'otadi.

Rahbar xodimlarga to'lagan haq «bazaviy summa»dan 3 baravar oshib ketsa, ortiqcha haq to'lash hisoblanadi. Keyingi besh yilda kompaniyada ishlab olingan o'rtacha yillik haq bazaviy summa deb olinadi. Biroq boshlang'ich ishni nazarda tutib, o'z ish haqini kamaytirgan bo'lsa va bunga hujjatlari mavjud bo'lsa, u keyinchalik o'zi oladigan haqni normativ haqdan yuqori qilib ko'paytirishi mumkin.

Rahbarlar daromadining kafolatlari va uning nazorat qilinishi. Maoshlardan tashqari, rahbarlarni rag'batlantirishning muhim tarkibiy qismi bo'lib, aksiyalarning opsiyonlari xizmat qiladi. Rahbarlar uchun aksiyalarning qiymati pasayib ketish oqibatlariga barham berish yoki zararlar miqdorini eng kam darajaga keltirish maqsadida maxsus tizim ishlab chiqilgan:

- rahbarlar tarkibiga aksiyalar bozor narxidan pastroq narxda sotiladi;
- aksiyalarning qiymati tushib ketgan taqdirda rahbarga dastlabki qiymat bilan fond bozorida pasayib ketgan qiymat o'rtasidagi farq to'lanadi;
- rahbarlar uchun opsiyon qiymati bozor qiymatidan yuqoriroq qilib belgilanadi;
- rahbarlar qo'shimcha aksiyalar paketini, ko'chmas mulkni sotib olish uchun aksiyalar hisobidan qarz olishlari mumkin, bu qarzlarga to'lanadigan foizlar bozor foizlaridan pastroq bo'ladi.

Rahbarlarga to'lanadigan mukofotlar paketi tarkibiga to'plab qo'yilgan to'lovlar ham kiradi. Bularga korxonalar (kompaniya)lar beradigan nafaqalarni, shuningdek, muayyan vaqtdan keyin hosil bo'ladigan boshqa to'lovlar turlarini ham kiritish mumkin, ya'ni:

- o'zaro kelishuvga muvofiq bir necha yildan keyin to'lanadigan mukofot (omonat hisoblari deb ataluvchi hisoblar);

— mazkur xodim yoki umuman kompaniya mehnat unumdorligi yoki foyda olish yuzasidan muayyan darajaga erishgandan keyin to‘lanadigan mukofot.

Rahbarlar bilan ular uchun to‘plab qo‘yilgan to‘lovlar xususida tuziladigan shartnomalar ikki turda bo‘lishi mumkin: rasmiy maqomga ega bo‘lgan shartnomalar; rasmiy maqomsiz amal qiladigan shartnomalar.

Rahbarlarni mukofotlash tizimida eng maqbul vaziyat — strategik mo‘ljalni qisqa muddatli moslashuvchanlik bilan birga qo‘shib olib borishdir. Rahbarlarni mukofotlashning ayrim moddalari, masalan, pensiya tizimlari uzoq muddatli xususiyatga egadir. Ayni vaqtda jahon iqtisodiyotining oldindan bashorat qilib bo‘lmaydigan xususiyatga ega ekanligi, texnika va texnologiyadagi o‘zgarishlar, raqobat kurashida asosiy e‘tiborning boshqa narsaga qaratilishi rahbarlar bilan uzoq muddatli shartnomalar tuzilishida moslashuvchanlikni, hujjatlarga, AQShda aytishlaricha, «oltin parashyut» tamoyiliga asoslangan qoidalarning kiritilishini talab qiladi. Mazkur tamoyil rahbarlardan iborat kadrlar tarkibini saqlash va ularga tanglik holatlarida yordam ko‘rsatish chora-tadbirlarini amalga oshirish tizimini nazarda tutadi. Uning mohiyati shundan iboratki, kompaniya qayta tashkil etiladigan yoki rahbar kadrlarning bir qismi bo‘shatiladigan bo‘lsa, bu kadrlar o‘z oyoqlari bilan yerga qo‘nishlari lozim. Ana shu maqsadda bo‘shatish vaqtida beriladigan moddiy kompensatsiya soliqqa tortilmaydi, agar u yangi ishlab chiqarishga (biznesga) sarflangan bo‘lsa, bunday holda «amaliy xarajatlar» moddasi bo‘yicha qarab chiqiladi.

Rahbarlarni taqdirlashning elementlaridan biri tabiiy to‘lovlar shaklidagi turli xil xizmatlar bo‘lib, ularning haqini kompaniya to‘liq va qisman to‘laydi: bular — transport berib turish, samolyot chiptasining haqini to‘lash, avtomobillarni bepul parkovka qilish, bepul kafeteriyalar, sihatgoh va pansionatlarga yo‘llanmalar, sport bilan shug‘ullanishga haq to‘lashdir.

Bozor iqtisodiyotiga o‘tgan mamlakatlarda firmalar va korxonalarining rahbarlari maoshini belgilashda cheklashlar yo‘q. Lekin rahbarlar uchun ish haqining asoslangan bo‘lishiga doir talablar mavjud. Buni ikki tashkilot: soliq boshqarmasi va mazkur kompaniya aksiyadorlari yig‘ilishi kuzatib boradi.

Kompaniya rahbarlariga maosh belgilashda quyidagi omillar e‘tiborga olinadi;

— rahbar kadrlarni jalb qilish va ularni mustahkamlash uchun lavozim maoshlari darajasi;

— mazkur mintaqadagi boshqa kompaniyalar rahbarlariga to‘lanadigan kompensatsiyalar darajasi;

— kompaniyaning yalpi yoki sof foydalari;

— rahbarlar maoshlari bilan kompaniya boshqa xodimlari ish haqi o‘rtasidagi nisbatlar;

— rahbarlar maoshlari bilan kompaniya aksiyalari bo‘yicha to‘lanadigan dividendlar nisbati;

- biznesning muayyan turlarida foyda olishning murakkabligi;
- mazkur kompaniyadan foyda olishda rahbarlar muvaffaqiyatining barqarorligi.

Kompaniyaning rahbarlarga to'lovlari va beradigan imtiyozlarini nazorat qilish tamoyili, **birinchidan**, shundan iboratki, yuqori haq to'lanadigan xodimlarning soliq to'lashdan bosh tortish imkoniyatidan mahrum etish, **ikkinchidan**, rahbarlar bilan oddiy xodimlar mehnatiga haq to'lashdagi mutanosiblik buzilmasligiga yordam berish, **uchinchidan**, jon boshiga to'lanadigan soliqning kamayib ketishiga va ijtimoiy sug'urta jamg'armasiga badallar undirish negizlariga putur yetishiga yo'l qo'ymaslikdir.

Rahbarlar tarkibiga haq to'lashni tartibga solish uning xizmat faoliyati bilan bog'liq xarajatlarni tartibga solishini ham o'z ichiga oladi. Bu o'rinda amaliy uchrashuvlarga doir xarajatlar, ishga doir sheriklarga mukofotlar sotib olishga, simpoziumlarga, ish bilan bog'liq ovqatlanishlarga, kompaniya hisobidan avtomobil va samolyotlardan foydalanishga mo'ljallangan xarajatlar nazarda tutiladi.

Qisqacha xulosalar

Iqtisodiyotning barcha sohalarida mehnatga to'lanadigan haqni baravarlashtirish, ayniqsa, yuqori unumli sohalarda, yuksak malakali mutaxassislar yetishmaydigan tarmoqlarda daromadlarni tenglashtirish umumiy tarzda inflyatsiyaning avj olishi uchun omil bo'lib xizmat qiladi. Bu hol shunga olib keladiki, ish haqini oshirish pirovard natijada, butun iqtisodiyotda mehnat unumdorligini quvib o'tadi.

Dunyoda ishlab chiqarish sohasida ro'y berayotgan umumiy tanazzul natijasida keyingi yillarda ish bilan bandlik borasidagi ahvol birmuncha murakkablashdi. Oxirgi o'n yil ichida dunyo bo'yicha o'rtacha kishi boshiga to'g'ri keladigan daromad ketma-ket qisqardi.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Rivojlangan xorijiy davlatlarda daromadlar siyosatining xususiyatlari nimada?

2. Daromadlar siyosati va mehnatga haq to'lash vositalari bo'yicha qanday amaliy tajribalar bor?

3. Vengriyada mehnatga haq to'lash vositalari qanday xususiyatlarga ega?

4. Ish bilan bandlik va ish haqi to'g'risida, xalqaro statistika haqida gapiring.

57. «Yalpi» va «sof» ish haqi to'g'risida nimalarni bilasiz?

8. AQShdagi istiqbolli kasblar bo'yicha mehnatga haq to'lash qanday amalga oshiriladi?

9. Ishchi kuchiga sarflanadigan xarajatlar va uning tarkibiga nimalar kiradi?
10. Yaponiyada ish kuchiga sarflanadigan xarajatlarning xususiyatlari haqida gapiring.
11. Shvetsiyada ish haqini tashkil etish xususiyatlari nimalarda ifodalanadi?
14. Fan-texnika taraqqiyoti ta'sirida ish haqini tashkil qilishdagi qanday o'zgarishlarni bilasiz?
15. Ish haqi tuzilmasini qanday usullar bilan tartibga solish mumkin?
16. Ishchi va xizmatchilarga ish haqi stavkalarini belgilash usullarini aytib bering.
17. Ish haqining shakli va tizimlari hamda uning ko'rsatkichlarini aytib bering.
18. Ish haqi bo'yicha oshkoralik, hisobga olish va nazorat tizimi haqida nimalarni bilasiz?
19. Ish haqining ishlab chiqarish samaradorligiga ta'siri qanday ko'rsatkichlarda ifodalanadi?

Asosiy adabiyotlar

1. Бакина С.И. Оплата труда: Организация, учет, налогообложение. Издательство: М: Вершина, 2003.
2. Волгин Н.А. Оплата труда: производство, социальная сфера, государственная служба. Анализ, проблемы, решения. Издательство: Экзамен, 2004.
3. Гендлер Г.Х., Ведерникова Н.И. Оплата труда в учреждениях бюджетной сферы: Нормы; Тарифные системы; Аттестация. Издательство: СПб: Питер, 2003.
4. Кузнецова В.В. Заработная плата: Оплата труда в особых случаях; Оформление и оплата отпусков; Выплата компенсаций и пособий; Удержания из заработной платы; Рабочее время и его учет; Расчет надбавок и доплат; Материальная помощь; Премирование: Справочник 2005 г. Издательство: М: ТК Велби /Проспек, 2005.

Internet saytlari

1. <http://www.golos.cn.ru> – mehnat iqtisodiyoti
2. <http://www.economyfaculty.uz> – “Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi” kafedrasi sayti mavjud bo'lgan veb-sayt
3. <http://economics.com.ua> – mehnat iqtisodiyotiga taalluqli bo'lgan ma'lumotlar veb-sayti
4. <http://www.bearingpoint.uz> – “O'zbekiston iqtisodiyoti” qo'llanmasining veb-sayti
5. <http://goldenpages.uz> – iqtisodiyotning eng so'nggi yangiliklari
6. <http://rea.ru> – Rossiya iqtisodiyot akademiyasining veb-sayti

XIII BOB

BOZOR IQTISODIYOTI SHAROITIDA ISH HAQINI TASHKIL ETISH VA UNI ISLOH QILISH

13.1. Ish haqining mohiyati va shakllanishi

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

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

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

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

Mehnat birligining bozor bahosi - bu ish haqining miqdori (stavkasi) bo'lib, u shartnomada belgilab qo'yiladi va muayyan vaqt birligi ichida bajariladigan va muayyan kasb-malaka xususiyatlariga ega bo'lgan mehnatga to'lanadigan haq darajasini belgilab beradi. Marksning fikricha, xodim ish haqining stavkasi uning ish kuchining qiymati bilan belgilanadi, ya'ni hayotiy vositalar, iste'mol tovarlari va xizmatlar yig'indisi qiymati bilan belgilanadi. Bu narsalar muayyan sifatga ega bo'lgan ish kuchini normal takror hosil qilish uchun zarurdir. Biroq hozirgi vaqtga kelib bozor iqtisodiyoti rivojlangan mamlakatlarda ish haqining stavkasi odatda takror ishlab chiqarish minimumidan ortiq bo'lib, asosan, mazkur ijtimoiy guruhning qaror topgan iste'mol darajasiga, tarmoqda muayyan sifatga ega bo'lgan mehnatga to'lanadigan haqning erishilgan darajasiga bog'liq ravishda shakllanadi.

Shunday qilib, ish haqining asosiy elementi – uning stavkasidir. Biroq u xodimlarning qobiliyatlaridagi o‘ziga xos tafovutlarni, ularning jismoniy kuchi va chidamliligidagi, tez aks-sado berishidagi, tirishqoqligidagi mehnat natijalariga ta’sir qiluvchi shu kabi xususiyatlarni hisobga olmaydi. Shu sababli ish haqining tuzilishidagi yana bir elementni - mehnat faoliyatining alohida natijalaridagi farqlarni (mukofotlarni, ustama haqni, ishbay qo‘shimcha haqni va shu kabilarni) aks ettiruvchi o‘zgaruvchan qismni ajratib ko‘rsatish zarur. Bundan tashqari, daromadlarning xar xil turlari mavjud bo‘lib, ularni xodim mazkur tashkilotda ishlayotganligi uchun olishi mumkin (moddiy yordam, ovqat haqi, yo‘llanmalar va davolanish haqi, qimmatbaxo sovg‘alar, qo‘shimcha tibbiy va pensiya sug‘urtasi va shu kabilar). Umuman olganda, ish haqini va daromadlarning mazkur turlarini xodimning shu korxonadagi mehnat daromadi deb qarash mumkin.

Yollanma xodim uchun ish haqi uning daromadlari manbai hisoblanadi. Xo‘sh, u qanday qilib o‘ziga tegishli bo‘lgan mehnat resursidan olinadigan daromadini ko‘paytirishi mumkin? Buning variantlaridan biri sotiladigan resurs miqdorini ko‘paytirishdir. Lekin bunday imkoniyat cheklangan. Alohida olingan shaxsga nisbatan mehnat resursining sotiladigan miqdorini ko‘paytirish nimani bildiradi? Haqiqatda bu ishlab beriladigan vaqtni, tashqi yoki ichki o‘rindoshlik tarzida bajariladigan ishlarni ko‘paytirish, yoki mehnat unumdorligini oshirish, buning uchun qo‘shimcha yumushlarni bajarish, aralash kasblarda ishlash, xizmat ko‘rsatish mintaqasini ko‘paytirishni bildiradi. Bunda xar ikkala variant tezda tamom bo‘ladi: birinchisi sutkadagi soatlar sonini va dam olish vaqtini, ikkinchisi, ishning sur‘ati va jiddiyiligi ko‘rsatuvchi tabiiy fiziologik chegaralar bilan kifoyalanadi. Buning ustiga, boshqa resurslarga qaraganda mehnat resursi yana bir o‘ziga xos xususiyatga ega: hatto undan foydalanilmagan taqdirda ham (inson mutlaqo ishlamasa ham) u insonning qarishi tufayli tabiiy mehnat qobiliyatining pasayishi sababli qisqarib boradi.

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

Demak, o‘z mehnat resursidan olinadigan daromadni ko‘paytirish manbai resurs narxini - ish haqi stavkasini oshirishdir. Uning pastki chegarasi yollanma xodimning iqtisodiy manfaatlari bilan belgilanadi. O‘z navbatida ish beruvchi ishlab chiqarishning umumiy xarajatlari, shu jumladan ishlatiladigan resurslarning narxini yanada pastroq qilib belgilashdan manfaatdordir. Uning iqtisodiy manfaati - mehnatga sarflanadigan xarajatlarning qisqarishi - ish haqi stavkasining yuqori chegarasini belgilab beradi yoki

to'xtatib turadi. Mehnat bozori subyektlarining iqtisodiy manfaatlari muvozanatini hisobga olgan holda talab va taklif nisbatlarining ta'siri ostida mazkur sifatga ega bo'lgan mehnat birligining bozor narxi vujudga keladi.

Xalqaro Mehnat Tashkilotining tavsiyasida aytilishicha, eng kam miqdordagi ish haqini belgilashning asosiy maqsadi yollanib ishlayotgan shaxslarga eng kam miqdorda yo'l qo'yiladigan ish haqi darajasiga nisbatan zarur ijtimoiy himoya berilishi lozimligidir. Eng kam ish haqi miqdorining belgilanishi turli yo'llar bilan amalga oshirilishi mumkin. Masalan, odatda, O'zbekistonda eng kam ish haqi miqdori O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Farmoni bilan belgilanadi. Eng kam miqdordagi ish haqi turli shakllarda: oylik yoki soatbay eng kam ish haqi stavkasi tarzida belgilanishi mumkin.

Shunday qilib, ish haqini tartibga solish mexanizmida boshlangich baza sifatida uning eng kam miqdori namoyon bo'ladi, u oddiy, kam malakali mehnat bilan band bo'lgan xodimlarning takror hosil qilinishi uchun normal shart-sharoitlar yaratishi lozim. Davlat, ish beruvchilar va kasaba uyushmalarining asoslangan eng kam miqdordagi ish haqini belgilash sohasidagi siyosatida amal qiladigan mezonlar orasida asosiysi mehnatkashlar va ular oila a'zolarining ehtiyoji hisoblanadi. Eng kam miqdordagi ish haqi ish kuchining jismoniy faolligini qo'llab-quvvatlab qolmasdan, shu bilan birga uning mehnat qilish qobiliyatini tiklashi va rivojlantirishi uchun u iste'mol savatchasiga muvofiq kelishi lozim, bu savatcha eng zarur mahsulotlar, tovarlar va xizmatlar turini o'z ichiga oladi. Eng kam ish haqi faqat alohida olingan xodimni emas, balki uning voyaga yetmagan oilasi a'zolarini ham qayta xosil qilinishi (tiklanishi)ni ta'min etishi kerak. Bu o'lchovning miqdoriy noaniqligi mamlakatda ishlab chiqilayotgan ijtimoiy to'lovlar miqdoriga bog'liqdir.

Eng kam ish haqi miqdorini asoslashda xisobga olinishi lozim bo'lgan omillardan biri uning mehnatga to'lanadigan haqning o'rtacha darajasiga nisbatidir.

13.2. Ish haqining funksiyalari va uni tashkil etish tamoyillari

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

1. Takror ishlab chiqarish funksiyasi. U xodimlarni, shuningdek ularning oila a'zolarini ish kuchini takror ishlab chiqarish uchun, avlodlarni qayta ko'paytirish uchun zarur bo'ladigan hayotiy ne'matlar bilan ta'minlashda iborat. Unda ehtiyojlarning ortib borishidan iborat iqtisodiy qonun o'z ifodasini topadi. Mazkur funksiya ish haqining davlat tomonidan tartibga solinishi xususiyatlari, ish haqining ish kuchini takror ishlab chiqarishni ta'min etadigan miqdorini qonuniy darajada belgilash bilan uzviy bog'liqdir.

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

3. O'lchov-taqsimlash funksiyasi. Bu funksiya iste'mol fondlarini yollanma xodim bilan ishlab chiqarish vositalari egasi o'rtasida taqsimlash vaqtida jonli mehnat o'lchovini aks ettirish uchun mo'ljallangan. Ish haqi vositasida ishlab chiqarish jarayoni har bir ishtirokchisining mehnat hissasiga muvofiq uning iste'mol fondidagi alohida ulushi aniqlanadi.

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

5. Aholining to'lovga qobil talabini shakllantirish funksiyasi. Bu funksiyaning vazifasi to'lovga qobiliyatli talabni muvofiqlashtirishdir. Bunday talab deganda *xaridorlarning pul mablag'lari bilan ta'minlangan ehtiyojlarining namoyon bo'lish shakli* tushuniladi, shuningdek iste'mol tovarlari ishlab chiqarish ham nazarda tutiladi. To'lovga qobiliyatli talab ikkita asosiy omil - jamiyatning ehtiyojlari va daromadlari ta'sirida shakllanishi sababli, bozor sharoitida ish haqi yordamida tovarni taklif qilish bilan talab o'rtasida zarur mutanosiblik o'rnatiladi.

Yuqorida aytib o'tilgan funksiyalarni amalga oshirish uchun quyidagi eng muhim tamoyillarga rioya qilinishi zarur:

1. Ishlab chiqarish va mehnat samaradorligi ortib borgan sari real ish haqining ortib borishi. Bu tamoyil ehtiyojlarning ortishi obyektiv iqtisodiy qonunning amal qilishi bilan bog'liq bo'lib, mazkur qonunga muvofiq ehtiyojlarning yanada to'laroq qondirilishi faqat o'z mehnati uchun ko'proq miqdorda moddiy ne'matlar va xizmatlarga ega bo'lish imkoniyatlari kengaygan sharoitdagina real bo'ladi. Biroq bunday imkoniyat ishlab chiqarish faoliyati natijalari bilan, mehnat samaradorligi bilan bog'lanishi lozim. Bunday bog'lanishning yo'qligi esa, bir tomondan, ishlab topilmagan pulning berilishiga, demak, inflyatsiyaga, olingan nominal ish haqining ta'min etilishiga va real ish haqining pasayishiga olib kelishi mumkin, ikkinchi tomondan esa, pasaytirilgan, mehnat hissasining samaradorligiga mos kelmaydigan nominal ish haqining to'lanishiga olib kelishi mumkin. Natijada xodimlarning ortib borayotgan ehtiyojlarini qondirish imkoniyati va ish haqining ko'payish imkoniyati mavjud bo'lmaydi.

2. Mehnat unumdorligi o'sishining o'rtacha ish haqining o'sish sur'atlaridan ilgarilovchi sur'atlarini ta'minlash. Bu tamoyilning mohiyati - ishlab chiqarishni rivojlantirish va uning samaradorligini oshirish asosida mehnat daromadlarini maksimal darajaga yetkazishdan iborat. Bu tamoyilga rioya qilinishi jamo'arish jarayonining, kengaytirilgan ishlab chiqarishning uzluksizligini taqozo etadi va korxonaning rivojlanishi hamda ravnaq topishining zarur sharti hisoblanadi.

3. Xodimning mehnat hissasiga, mehnat mazmuni va sharoitlariga, korxonada joylashgan mintaqaga, uning qaysi tarmoqqa mansubligiga qarab ish haqini tabaqalashtirish. Mazkur tamoyil xodimning o'z mehnat malakasidan, mahsulotning yuqori sifatli bo'lishini ta'minlashdan moddiy manfaatdorligini kuchaytirish zarurligiga asoslangan. Bunda ish kuchini takror ishlab chiqarish uchun zarur bo'lgan moddiy ne'matlar miqdoridagi, mehnatning turli sharoitlaridagi, jo'groy va iqlim sharoitlaridagi tafovutlar hisobga olinishi lozim.

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

5. Mehnat haq to'lashni davlat tomonidan tartibga solish.

6. Mehnat bozorining ta'sirini hisobga olish. Mehnat bozori - bu shunday bir sohaki, u yerda pirovard natijada mehnatning har xil turlari baho berish tarkib topadi. Har bir xodimning mehnatiga to'lanadigan ish haqi uning mehnat bozorida mavqei bilan mustahkam bog'liq bo'lib, mazkur bozordagi vaziyat, bundan tashqari, bandlik imkoniyatini ham belgilab beradi.

7. Mehnatga haq to'lash shakllari va tizimlarining oddiyligi, mantiqiyliigi va qulayliigi mehnatga haq to'lash tizimlarining mohiyati haqida keng xabardor bo'lishni ta'minlaydi. Xodimda ish haqi haqida tushunarli va batafsil axborot mavjud bo'lgandagina u jon-dili bilan berilib mehnat qiladi. Xodimlar qanday holatda ish haqining miqdori ya'ni o'z moddiy farovonliklari darajasi oshishini aniq tasavvur qilishlari lozim.

Ish haqini tashkil etish tamoyillarini ularni amalga oshirishga qaratilgan funksiyalarga muvofiq tasniflash maqsadga muvofiqdir. Har bir tamoyil faqat bitta funksiya bilan emas, balki bir qancha funksiyalar bilan boglangan. Shunday bo'lsa ham, asosiy funksiyani ajratib ko'rsatish mumkin. Har bir tamoyil birinchi navbatda ana shu funksiyani bajarishga qaratiladi.

13.3. Tarif tizimining mohiyati va elementlari

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

Mehnatni normalash - bu ilmiy asoslangan mehnat xarajatlarini va uning natijalarini: vaqt normalari, soni, xizmat ko'rsatishning boshqarilishi, mahsulot ishlab chiqarish normalangan topshiriqlari normalarini aniqlashdir. Bular bo'lmasa, mehnat miqdorini, har bir xodimning umumiy natijalarga qo'shgan alohida hissasini hisobga olib bo'lmaydi.

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

Tarif tizimi turli normativ materiallar majmuidan iborat bo'lib, ular yordamida korxonadagi xodimlarning ish haqi darajasi ularning malakasiga,

mehnat sharoitlariga, korxonalar o'rtnashgan jo'grofiy joyi va boshqa tarmoq xususiyatlariga qarab belgilanadi. Tarif tizimining asosiy elementlariga tarif setkalari, tarif stavkalari, tarif-malaka ma'lumotnomalari, lavozim maoshlari, xizmatchilar lavozimlarining tarif ma'lumotnomalari, tarif stavkalariga ustama va qo'shimcha haqlar, ish haqiga doir mintaqaviy malaka koeffitsiyentlari kiradi.

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

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

Tanlangan vaqt birligiga qarab tarif stavkalari soatbay, kunbay va oylik maoshlardan iborat bo'ladi. Eng ko'p tarqalgan soatbay tarif stavkalari bo'lib, ular asosida turli qo'shimcha haqlar hisoblab chiqiladi. Kunlik va oylik stavkalar soatbay stavkalarni ish smenasidagi soatlar soniga va oy mobaynidagi ishlangan o'rtacha oylik soatlar soniga ko'paytirish yo'li bilan hisoblab chiqiladi.

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

Mehnatga haq to'lashni tashkil etish sohasidagi an'anaviy yondashuvlardan foydalanuvchi korxonalar ishchilar ish haqining miqdori belgilash uchun tarif setkalari, tarif stavkalari va tarif-malaka ma'lumotnomalaridan foydalanadilar. Bunday korxonalarda boshqaruv mehnati xodimlari hisoblanuvchi xizmatchilar uchun shtat-maosh tizimi tatbiq etiladi. Uning o'ziga xos xususiyati shtat jadvalining tuzilishidan iborat

bo'lib, unda muayyan korxonada mavjud bo'lgan lavozimlar ro'yxati, har bir lavozim bo'yicha xodimlar soni va oylik miqdori ko'rsatiladi.

Korxonaning attestatsiya (shahodatnoma berish) komissiyasi lavozimlarning malaka ma'lumotnomalaridan foydalanish asosida attestatsiya jarayonida xizmatchilarga malaka toifalarini beradi. Xizmatchilar lavozimlarining malaka ma'lumotnomasi alohida tafsiflardan tashkil topadi. Har bir malaka tavsifi uch bo'limdan iborat. "Lavozim vazifalari", "Bilish kerak", "Malaka talablari". Tarif-malaka ma'lumotnomasi singari, xizmatchilar lavozimlarining malaka ma'lumotnomasi tavsiyaviy xususiyatga ega bo'lib, korxonalar ulardan ixtiyoriy ravishda foydalanishlari, uning bo'limlariga tuzatishlar va o'zgarishlar kiritishlari mumkin. Xizmatchilarni attestatsiyadan o'tkazib turish davriyligini korxonalar rahbariyatining o'zi belgilaydi.

Ko'pgina korxonalar hozirgi vaqtda an'anaviy tarif tizimi elementlari asosida mehnatga haq to'lashni tashkil etishning yangi, yanada samaraliroq usullarini izlash yo'lidan bormoqdalar. Bu ijobiy hodisa bo'lib, korxonalar o'zlari qarab chiqadigan masalalarni hal qilishda mustaqillik berishning natijasidir. Korxonada ishlovchi barcha xodimlarning mehnatga haq to'lashni tashkil etish uchun umumiy tarif setkasidan foydalanish ancha keng tadbir etilmoqda. Tarif setkadagi razryadlarning eng ko'p miqdori va ularga mos keluvchi tarif koeffitsiyenti muayyan korxonada ixtiyoriy ravishda belgilanishi mumkin va albatta jamoa shartnomasida mustahkamlab qo'yilishi lozim.

O'zbekiston Respublikasi mehnat vazirligining 8-yanvar 1993-yil №1 hay'at qaroriga asosan, ishchi va xizmatchilarga ish haqini tashkil qilishda foydalanish uchun tavsiya etilgan yagona tarif setkasi bozor iqtisodiyoti talablaridan kelib chiqib, barcha turdagi korxonalar uchun foydalanishni va unda talab va taklif asos bo'lishini taqozo etadi.

Yagona tarif stavkasi ishlarning tarif stavkalarini tabaqalashtirish uchun tarif setkalarini ishlab chiqish tamoyili bo'yicha tuzilgan. U ishchilarga ham, barcha toifadagi xizmatchilarga ham haq to'lashning razryadli tizimidan iborat bo'lib, razryad doirasida qayd qilingan tarif stavkalari va lavozim maoshlarini belgilashni o'z ichiga oladi. Setkaning dastlabki variantida 28 va hozirgi (01.09.96 y.) variantida 22 ta razryad mavjud.

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

Yagona tarif stavkasida qabul qilingan tarif koeffitsiyentlarining razryadga qarab ortib borishi xususiyati mavjud bo'lib, bunda eng ko'p o'sish boshlangich

razryadlar uchun, eng kam o'sish yuqori razryadlar uchun nazarda tutilgan. Bu kam malakali xodimlarni, ya'ni malakali mutaxassislar va rahbarlarga nisbatan kam ish haqi oladigan xodimlarni ijtimoiy himoya qilish zarurati bilan izohlanadi.

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

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

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

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

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

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

Yagona tarif stavkasining ustunligi shundan iboratki, u xodimlarning barcha kasb-malaka guruhlari bo'yicha tarif stavkalari va maoshlari nisbatini belgilashda mehnat tafovutlariga baho berishga yagona yondashuvni ta'minlaydi. Umumiy tarmoqlararo yagona tarif stavkasi tarmoq yagona setkalarini va korxonaning yagona tarif setkalarini ishlab chiqish uchun andoza hisoblanadi, ularda xodimlarning turli toifalari mehnatiga haq to'lashning tarmoqlararo yagona shartlari tarmoq shart-sharoitlariga va muayyan korxonalarining shart-sharoitlariga, xodimlarning kasb-malaka tarkibiga mos keltirilishi lozim.

Tarif tizimining asosiy elementlariga, shuningdek, noqulay iqlimli mintaqalarda ishlaganlik uchun mintaqaviy koeffitsiyentlar va ish staji uchun ish haqiga ustama haq to'lashlar kiradi. Mintaqaviy koeffitsiyent korxonalar, tashkilotning qayerda joylashganligiga qarab ish haqini ko'paytirishning normativ ko'rsatkichidan iboratdir. U qaysi ish haqiga tatbiq etiladigan bo'lsa, o'sha bevosita ish haqiga belgilanadi.

Ish haqini mintaqaviy tartibga solishning asosiy vazifasi mamlakatning barcha iqtisodiy mintaqalarida baravar mehnat uchun baravar real ish haqi

to'lanishini ta'minlashdan iborat. Buning uchun bir xil malakadagi xodimlarning ish haqi iqtisodiy mintaqalar bo'yicha farqlanishi lozim va bundan farqlar o'z-o'zidan emas, balki davlat tomonidan ongli va rejali ravishda belgilanishi kerak.

Mintaqa iqtisodiy-jugrofiy o'rnini baholashda uning yirik iqtisodiy markazlarga nisbatan o'rnini, xomashyo, rekratsion imkoniyat manbalariga nisbatan o'rnini, mintaqaviy bozorlarga nisbatan o'rnini hisobga olgan holda tabaqlarga ajratiladi. O'zbekistonda, umuman Toshkent mintaqasi (Toshkent viloyat va Toshkent shahri), Jizzax, Sirdaryo, Samarqand mintaqalari qulayroq iqtisodiy-jo'grofiy o'rnini egallaydi.

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

Ekstremal iqlim sharoitidagi mintaqalarda (Surxondaryo viloyati, Qoraqalpogiston Respublikasi) mehnat qilish faoliyatining texnik-iqtisodiy ko'rsatkichlari mo'tadil iqlimli zonalar (Fargona viloyati)dagiga nisbatan noqulayroqdir.

Ish haqini tashkil etishda tabiiy-resurs imkoniyati foydali qazilma boyliklar mavjudligi, relyefi, zilzilabardoshligi, yer-suv resursi kabilar ham muhim o'rin tutadi. Tabyiy omil ishlab chiqarish jugrofiyasi va qishloq xo'jalik hamda kon qazish sanoat mahsulotini iste'mol qilishning makoniy doirasini belgilab beradi. Tabiiy resurslarning o'rinishuvi va ulardan foydalanuvchi ishlab chiqarish korxonalarining joylashuvi tabiiy omil hududiy xususiyati hamda bozor kon'yunkturasi va ish haqi koeffitsiyentiga ta'sir qiladi. Tabiiy sharoit va resurslar boshqa mintaqalardan sarmoya (jumladan, xorijiy sarmoya)ni mulkni xususiyashtirish ishida qatnashish uchun qo'shimcha ravishda jalb qilishda yordam berishi yoki aksincha, mintaqa korxonalari va aholisidagi naqd mablag'larning xo'jalik faoliyati yuritish uchun qulayroq boshqa hududlarga ko'chib o'tishini rag'batlantirishi mumkin bo'ladi va bu ham shu hududda faoliyat ko'rsatadigan xodimlar daromadiga ta'sir etadi.

Resurs imkoniyati darajasiga ko'ra mintaqalar orasida Buxoro, Navoiy, Toshkent va Qashqadaryo viloyatlari ajralib turadi. Navoiy va Jizzax viloyatlarida esa ekin maydonlari va suv resurslari ancha taqchildir.

Iqtisodiy salohiyat hududda mavjud bo'lgan barcha resurslar majmuini ishga solgan paytdagi mintaqa zaxiralari hamda imkoniyatlari bilan tavsiflanadi. Iqtisodiy islohotlar jarayoni va natijalariga iqtisodiy imkoniyatning asosiy tarkibiy qismlari: ishlab chiqarish, infratuzilma, jumladan, bozor infratuzilmasi, ilmiy-texnik xodimlar, eksport, rekreatsion imkoniyatlar, mintaqalararo va ichki mintaqaviy o'zaro hamkorlik imkoniyati kuchli ta'sir ko'rsatadi.

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

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

Mintaqaviy koeffitsiyentlar iste'mol buyumlari narxlaridagi farqni, tovarlarning byudjet to'plamidagi farqni (u tabiiy iqlim sharoitidagi tafovutlarga bog'liq bo'lib, oziq-ovqat, kiyim-bosh, yoqilg'ini va shu kabilarning o'ziga xos to'plamini nazarda tutadi); bevosita mehnat jarayonida xodimga ta'sir ko'rsatuvchi va uning boshqa iqlim sharoitlaridagi xuddi shunday nisbatan jismoniy zo'r berishini kuchaytirishni keltirib chiqaradigan iqlim sharoitlaridagi farqni hisobga olishini nazarda tutadi.

Qisqacha xulosalar

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

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

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Bozor iqtisodiyoti sharoitida xodimlarning ish haqi qanday funksiyalarni bajaradi?
2. Ish haqini tashkil etish deganda nima tushuniladi?
3. Mehnatga haq to'lashni tashkil etishning asosiy tamoyillarini sanab bering.
4. Ish haqini tashkil etishning asosiy elementlari nimalardan iborat?
5. Ish haqining tarif tizimi nimadan iborat? Tarif tizimining asosiy elementlarini aytib bering.
6. Yagona tarif setkasining byudjet sohasidagi xodimlar uchun asosiy xususiyatlarini ko'rsatib o'ting.

7. Ish haqi tizimi nima?
8. Ish haqi shakllarini tariflang. Ish haqi shakllarining qanday turlari mavjud?
9. Ish haqining ragʻbatlantiruvchi, kafolatlovchi va majbur qiluvchi tizimlari oʻrtasidagi farqlarni koʻrsatib bering.
10. Ish haqining shakllarini tanlashga taʼsir koʻrsatuvchi asosiy shart-sharoitlar nimalardan iborat?
11. Ishbay ish haqining oddiy tizimlarini aytib bering.
12. Ish haqining oshishi iqtisodiyotda qanday oʻzgarishlarga sabab boʻladi?
13. Ish haqining qanday tizimlarini bilasiz?
14. Ish haqini belgilashda ish stajining oʻrni qanday?
15. Oʻzbekiston Respublikasida eng kam ish haqi qanday va nimalar asosida belgilanadi?

Asosiy adabiyotlar

1. Бакина С.И. Оплата труда: Организация, учет, налогообложение. Издательство:М: Вершина, 2003.
2. Волгин Н.А. Оплата труда: производство, социальная сфера, государственная служба. Анализ, проблемы, решения. Издательство:Экзамен, 2004.
3. Дудченко О. Н. Зарплата: расчет и учет. Правовое регулирование оплаты труда. Начисление заработной платы. Удержание из заработной платы. Начисления на заработную плату. Организация оплаты труда. -2-е изд., перераб. и доп. Издательство:ЭКЗАМЕН, 2005.
4. Кузнецова В.В. Заработная плата: Оплата труда в особых случаях; Оформление и оплата отпусков; Выплата компенсаций и пособий; Удержания из заработной платы; Рабочее время и его учет; Расчет надбавок и доплат; Материальная помощь; Премирование: Справочник 2005 г. Издательство:М: ТК Велби /Проспек, 2005.
5. Федченко А.А., Одегов Ю.Г. Оплата труда и доходы работников Издательство:Дашков и К, 2004.

Internet saytlari

1. <http://rea.ru> – Rossiya iqtisodiyot akademiyasining sayti
2. [www. Uz.Report.com](http://www.Uz.Report.com) BVV gazetasining rasmiy sayti
3. <http://www.economyfaculty.uz> – “Mehnat iqtisodiyoti va sotsiyalogiyasi” kafedrasi sayti mavjud boʻlgan veb-sayt
4. <http://economics.com.ua> – mehnat iqtisodiyotiga taalluqli boʻlgan maʼlumotlar veb-sayti
5. <http://www.bearingpoint.uz> – “Oʻzbekiston iqtisodiyoti” qoʻllanmasining veb-sayti
6. <http://goldenpages.uz> – iqtisodiyotning eng soʻnggi yangiliklari

XIV BOB

MEHNATGA HAQ TO'LASH TIZIMLARINI TASHKIL ETISH

14.1. Mehnatga haq to'lash tizimlari tushunchasi va ularning tasnifi

Mehnatga haq to'lash shakllari va tizimlari deganda, xodimning mehnat xarajatlari va natijalarini unga tegadigan ish haqi miqdori bilan qiyoslashning tashkiliy-iqtisodiy mexanizmlari tushuniladi. Mehnatga haq to'lash shakllari muayyan vaqt mobaynida xodimning olgan ish haqi uning mehnatidan olingan natijalarga bog'liqligini aniqlash usullari sifatida, mehnatga haq to'lash tizimi esa ana shu bog'liqlikni amalga oshirish texnologiyasi sifatida belgilanadi.

Mulk shakllarining xilma-xilligiga hamda ish beruvchilar (tadbirkorlar) tomonidan xodimlarni yollash munosabatlariga asoslangan iqtisodiy formatsiyalarda ish haqini tashkil etish xodimlar bilan ish beruvchilar o'rtasidagi munosabatlarning ikki asosiy darajasi bo'lishini taqozo etadi.

Birinchi daraja - ularning mehnat bozoridagi o'zaro munosabatidan iborat bo'lib, bu bozorda ishchi kuchining bahosi aniqlanadi. Xodimlar bilan ish beruvchilar o'zaro munosabatining **ikkinchi darajasi** - korxonachidagi o'zaro munosabatdan iborat.

Ish haqi tizimlarining hammasini mehnat natijalarini aniqlash uchun qanday asosiy ko'rsatkichdan foydalanilishiga qarab ikki katta guruhga bo'lish qabul qilingan. Bu guruhlarni ish haqi shakllari deb ataladi. Agar mehnat natijalarining asosiy o'lchagichi sifatida tayyorlangan mahsulot miqdoridan foydalanilsa, buni ish haqining **ishbay** shakli deyiladi; bordi-yu ana shunday o'lchagich sifatida ishlangan ish vaqtining miqdoridan foydalanilsa, bunda gap **vaqtbay** ish haqi to'g'risida boradi.

Mehnatga haq to'lashning u yoki bu shaklini tanlash, odatda, ishlab chiqarish texnologiyasi va uni tashkil etish xususiyatlariga, mahsulot sifatini ta'minlash, mehnatni tashkil etish shakllari va ish kuchi bilan ta'minlashga bog'liqdir. Lekin bu barcha omillar mehnatga haq to'lash shakllarini texnik shart-sharoitlar, ularni tatbiq etish sohalarini cheklash imkoniyatlari nuqtai nazaridan belgilanadi. Mehnatga ishbay haq to'lash shaklidan foydalanish imkoni yo'q bo'lganda vaqtbay haq to'lash shakli joriy etiladi. Haqiqatda mehnatga haq to'lashning har ikki shaklini chegaralashning asosiy belgisi mehnat unumdorligini miqdoriy o'lchash imkoniyatidir, u tabiiy shakldagi mahsulot hajmining ish vaqti sarflariga nisbati sifatida belgilanadi. Ishbay haq to'lash asosida xuddi shunday imkoniyatlar mavjuddir, vaqtbay haq to'lashda eng yaxshi deganda, natijalar va xarajatlarning qiymat o'lchagichlari bo'lgan mehnat samaradorligiga baho berish haqidagina gap borishi mumkin.

Korxonalarda mehnatga haq to'lash tizimlari oldiga qo'yiladigan muhim talablardan biri shuki, bu tizimlar teng mehnatga teng ish haqi to'lanishini

ta'minlashi kerak. Buning uchun mehnat natijalarini hisobga olishda foydalaniladigan ko'rsatkichlar yollanma xodimlar mehnatining miqdorini ham, sifatini ham baholash va ana shu ko'rsatkichlarga mos keladigan mehnat miqdori va sifati normalarini belgilash imkonini berishi kerak. Shu sababli ish haqini tashkil etish amaliyotida mehnatni normalashning ikki turi: tarif va tashkiliy-texnikaviy turlari mavjud. Hozirgi sharoitda mehnatni tarif bo'yicha normalash ko'pincha bir korxonada doirasidan chiqib ketmoqda va ko'pgina korxonalarining birgalikdagi kuch-g'ayratlari bilan amalga oshirilmoqda.

Mehnatga haq to'lashning ishbay hamda vaqtbay tizimlarida tarif bo'yicha normalash bir xil bo'lgani holda, mehnatni tashkiliy-texnikaviy normalashga turlicha yondashuvlardan foydalaniladi.

Ishbay haq to'lashda mahsulot chiqarish normasi asosiy mehnat normasi bo'ladi. U ham qonun bilan belgilangan ish vaqtining uzunligiga qarab hisoblanadi. Bunday normani bajarganlik uchun xodim tarif stavkasi miqdorida haq oladi. Tarif stavkasi bajarilmaganida yoki oshirib bajarilganida xodimga yozilgan haq tegishli sur'atda undan past yoki yuqori bo'ladi.

Mehnatga ishbay hamda vaqtbay haq to'lash tizimlarida asosiy mehnat normasi bilan bir qatorda ko'pincha bir yoki bir necha qo'shimcha mehnat normalaridan foydalaniladi.

Iqtisodiy mohiyat nuqtai nazaridan qaraganda ish haqining ishbay va vaqtbay shakllari o'rtasida katta farq yo'q: ularning har ikkisi ham mehnat bozori tomonidan belgilangan ishchi kuchining bahosiga hamda qonun bilan belgilangan ish vaqtining uzunligiga asoslanadi.

Haq to'lash tizimlari vositasida xodimlarning moddiy manfaatdorligiga muayyan tarzda ta'sir etish hozirgi iqtisodiyotda ish haqini tashkil etishning asosiy tamoyillaridan biridir. Ish haqini tashkil etishning bozor modelida ishlab chiqarish vositalari mulkdori bilan yollanma xodim o'rtasida vazifalarni aniq taqsimlash nazarda tutiladi. Ishlab chiqarish vositalarining mulkdori korxonada ishining ijobiy natijalaridan, uni mustahkamlash va rivojlantirishdan moddiy manfaatdor bo'ladi.

Xodimning moddiy manfaatdorligiga ta'sir ko'rsatish nuqtai nazaridan qaraganda, haq to'lash tizimlari oddiy va murakkab bo'lishi mumkin. Oddiy haq to'lash tizimlari xodimga haq to'lashni faqat xodim mehnati natijalarini hisobga olishning asosiy ko'rsatkichi bilangina bog'laydi: ishbay tizimlar— faqat tayyorlangan mahsulot hajmi bilan, vaqtbay tizimlar — ishlangan vaqt miqdori bilangina bog'laydi.

Murakkab tizimlar mehnatga haq to'lashni bir necha ko'rsatkichlarga bog'liq qilib qo'yadi. Shulardan biri asosiy, boshqalari esa qo'shimcha ko'rsatkichlardir. Qo'shimcha ko'rsatkichlar soni xodimlarning mehnat unumdorligini oshirish borasida mavjud rezervlardan foydalanishga ta'sir ko'rsatish imkoniyatlariga bog'liqdir. Bunda ishlab chiqarish samaradorligini oshirishning obyektiv shart-sharoitlari bilan bir qatorda xodimlarning subyektiv fazilatlari ham hisobga olinishi mumkin.

Haq to'lash tizimlarining alohida olingan har bir xodimga ta'sirini ham, xodimlar guruhiga ta'sirini ham har bir xodimning mehnat natijalarini yoki jamoa mehnat natijalarini nazarda tutib hisoblab chiqarish mumkin.

Korxonalarda haq to'lash tizimlarini ishlab chiqish chog'ida bir vaqtning o'zida ikki vazifani hal qilishga to'g'ri keladi. Birinchidan, har qaysi tizim xodimning kuch-g'ayratlarini ish beruvchi (tadbirkor, korxonada mulkdori) zarur ishlab chiqarish natijasiga: kam xarajat qilib kerakli miqdorda raqobatbardosh mahsulot chiqarishga erishishini ta'minlaydigan mehnat faoliyatining ko'rsatkichlarini qo'lga kiritishga yo'naltirishi kerak. Ikkinchidan, bunda xodimga uning aqliy va jismoniy qobiliyatlarini maksimal darajada namoyon qilish imkoniyati berilishi kerak. Ana shu aytilganlarning hammasi haq to'lash tizimlarini rag'batlantiruvchi, kafolatlovchi va majbur qiluvchi tizimlarga bo'lish uchun negiz yaratadi.

Haq to'lashning majburiy tizimlarini joriy etishni ko'pincha ish beruvchining ishchi kuchini avtoritar uslubda boshqarishga moyilligi emas, balki texnologiya jarayonining talablari yoki korxonada mahsulotini sotish bozorida juda qattiq raqobat taqozo etadi. Majburlovchi tizimlar mehnat sarfi normalaridayoq hisobga olinadigan mehnatning ancha yuqori sur'ati bilan hamda mehnat normalarini bajarganlik va oshirib bajarganlik uchun ancha yuqori haq to'lanishi bilan ajralib turadi.

Haq to'lashning kafolatlovchi tizimlari o'zining tashkiliy tuzilishi va ko'rsatkichlari bo'yicha rag'batlantiruvchi tizimlarni eslatadi, lekin ularning asosiy vazifasi xodimning ish haqini biron-bir ko'rsatkichga bog'liq qilib qo'yishdan iborat emas, balki xodimga kelishilgan summaning korxonada amal qilayotgan barcha haq to'lash shartlari (tarif stavkalari, narxlar, qo'shimcha haq, ustama haq, mukofotlar va shu kabilar) orqali yozilishini ta'minlashdan iborat. Haq to'lashning kafolatlovchi tizimlarining muhim jihatlari mehnat faoliyatini baholash uchun belgilanadigan ko'rsatkichlarning konkret emasligidan yoki miqdoriy nomuayyanligidan, mehnat sarfi normalarining pasaytirilganligidan, ko'rsatkichlarni hisobga olish bo'sh tashkil etilganligidan, xodim bir qancha hollarda o'zi uchun belgilab qo'yilgan faoliyat ko'rsatkichlariga ta'sir ko'rsata olmasligidan iboratdir.

Bozor iqtisodiyoti sharoitida haq to'lashning kafolatlovchi tizimlari ish beruvchining manfaatlari korxonada mulkdorining manfaatlariidan ajralib qolganida namoyon bo'ladi. hozirgi iqtisodiy sharoitlarda ko'pgina korxonalar haq to'lashning kafolatlovchi tizimlarini saqlab qolish u yoqda tursin, balki doimo «takomillashtirishga» ham majbur bo'lmoqdalar.

Rag'batlantiruvchi haq to'lash so'zining tor ma'nosi, umumiy haq to'lash tizimining xodimni asosiy mehnat normasida nazarda tutilgan o'z majburiyatlarini doirasini kengaytiradigan yoki ularidan oshib ketadigan ko'rsatkichlarga erishishga undaydigan qismidir. Ana shu ma'noda tushunilgan rag'batlantiruvchi haq to'lash hamma vaqt qo'shimcha haq bo'ladi.

Ish haqini asosiy (tarif) va qo'shimcha (rag'batlantiruvchi) qismlarga bo'lish muqarrar ravishda ularning o'zaro nisbati masalasini o'ptaga qo'yadi. Ish haqining ushbu tarkibiy qismlari nomining mantiqi asosiy ish haqi o'z nomini oqlashi uchun kam deganda 50 foizdan ko'proqni, rag'batlantiruvchi qismi esa tegishli suratda 50 foizdan kamroqni tashkil etishi kerakligini ko'rsatadi.

Ayni vaqtda ish haqini amalda tashkil etish uchun faqat nomlar mantiqiga asoslanishning o'zigina mutlaqo yetarli emas. Ish haqi tarkibiy qismlarining o'zaro nisbatiga korxonada ishlab chiqarishni tashkil etish darajasi va unga mos keladigan mehnatni normalash sifati hal qiluvchi ta'sir ko'rsatadi. Amaliyot mana shu ikki ko'rsatkich qancha past bo'lsa, xodimning majburiyatlari doirasi qanchalik noaniq bo'lsa, tarif bo'yicha to'lanadigan haqning ulushi shuncha past va rag'batlantiruvchi ulush shuncha yuqori bo'lishini ko'rsatmoqda va aksincha. Oldingi xo'jalik yuritish tizimida mehnatni tashkil etish va ishlab chiqarish darajasi yuqori bo'lgan korxonalar ko'pincha o'z xodimlariga haq to'lash darajasi bo'yicha faoliyati yaxshi tashkil etilmagan korxonalarga qaraganda pasayib qolar edi. Bu hol tarif stavkalari yagona bo'lgani holda mehnatga haq to'lash darajasi past bo'lgan korxonalarda xodimlardan zarur samara olish uchun ko'proq rag'batlantiruvchi tizimlarni joriy etish yoki ancha yuqori miqdorda rag'batlantirishni joriy etish talab qilinganligi bilan bog'liq edi.

14.2. Ish haqi turlarini tavsiflash va mehnatga haq to'lash tizimlari va kafolatlari

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

Mehnat natijalari, binobarin mehnat normalari ham turli ko'rsatkichlarda aks etishi mumkin: ishlangan ish vaqtida, tayyorlangan mahsulot miqdorida, mahsulotning (bajarilgan ishning) sifatida, ishlab chiqarish resurslari (materiallar, yarim mahsulotlar, energiya, asbob-uskunalar, asboblar)dan foydalanish darajasida; mehnat unumdorligida. Aytib o'tilgan bu ko'rsatkichlar qiymat, natura yoki shartli (yoki shartli natura) o'lchagichlariga ega bo'lishi va mehnatning yakka tartibdagi, guruh (jamo) ish natijalarini ifodalashi mumkin. Xodim erishgan mehnat natijalariga, shu bilan birga ularga sarflangan mehnatning miqdori va sifatiga baho berish uchun ish beruvchi bajarilgan

ishni hisobga olib borishi va uni nazorat qilishi, bunda belgilangan mehnat normasining bajarilishi va oshirib ado etilishini hisobga olishi lozim.

Korxonalarda mehnatga haq to'lash tizimlariga ko'yladigan eng muhim talablardan biri teng mehnatga teng haq to'lashdir. Bu o'z navbatida mehnat natijalarini hisobga olish uchun foydalaniladigan ko'rsatkichlar yollanma xodimlar mehnatining miqdori va sifatiga baho berishga imkon tugdirishini, shuningdek mazkur ko'rsatkichlarga tegishli normalar belgilanishini talab qiladi. Shu munosabat bilan ish haqini tashkil etish tajribasida mehnatni normalashning ikki turi: tarifli normalash mavjuddir. Mehnatni tarifli normalash ko'pincha korxonada doirasidan chiqib, ko'pgina korxonalarining birgalikdagi kuch-g'ayratlari bilan amalga oshiriladi. Tashkiliy-texnikaviy normalashni har bir korxonada o'zi mustakil ta'min etadi, biroq uning usullari barcha korxonalar uchun umumiy bo'lishi lozim, aks holda baravar mehnat uchun baravar haq to'lash tamoyili umuman jamiyat doirasida emas, balki faqat korxonada doirasida (u ham nisbatan) ta'min etiladi.

Ishbay haq to'lashda asosiy mehnat normasi sifatida mahsulot ishlab chiqarish normasi namoyon bo'ladi. Bu norma ham qonun bilan belgilangan ish vaqti muddatidan kelib chiqib hisoblanadi. Xodimning asosiy mehnat vazifasini - normani bajarganligi uchun u tarif stavkasi miqdorida ish haqi oladi. Agar bu norma bajarilmasa yoki oshirib bajarilsa, xodimga to'lanadigan haq tegishli ravishda tarif stavkasidan kam yoki yuqori bo'ladi.

Ishbay va vaqtbay mehnat haqi to'lash tizimlarida asosiy mehnat normasi bilan bir qatorda ko'pincha bitta yoki bir nechta qo'shimcha mehnat normalaridan foydalaniladi, ularni bajarganlik va oshirib ado etganlik uchun joriy mukofotlar (yoki asosiy ishlab chiqarish faoliyati natijalari uchun mukofotlar) to'lanadi. Ular o'zining iqtisodiy mazmuniga ko'ra asosiy mehnat normasiga qo'shimcha ravishda belgilanadigan mehnat normasi uchun haq to'lashdan iborat bo'ladi.

Mehnatga qarab taqsimlash qonuniga asoslangan ish haqini tashkil etishning sotsialistik modeli asosida shaxsiy, jamoa va umumxalq manfaatlarining birligi nazariyasiga, xodimni ham, ishlab chiqarish vositalarining sherik egalarini ham bir shaxsga birlashtirishga tayanuvchi moddiy manfaatdorlik tamoyili yotar edi. Bunda umumxalq va jamoa manfaatlariga asosiy e'tibor berilar, faqat shundan keyingina shaxsiy manfaatlariga navbat kelardi. Ana shunga muvofiq xodimlarning ish haqi butun iqtisodiyot faoliyatining natijalari bilan (davlat boshqaruv organlari tasdiqlaydigan tarif stavkalari darajasi orqali va mehnatga haq to'lash vositalarini iqtisodiy normativlar vositasida), butun korxonada ishining natijalari bilan (olinadigan real mehnat haqi vositalari miqdori, markazlashgan holda ishlab chiqiladigan normativlar asosida yoki yagona usullar asosida hisoblab chiqiladigan mehnat sarflari me'yorlari orqali) va xodimlarning shaxsiy mehnat natijalari bilan bog'lab olib borilardi. Bular ularning shaxsiy ish haqi darajasida va uning dinamikasida o'z aksini topardi.

Ish haqini tashkil etishning bozor andozasi esa ish kuchining qiymati (narxi) va mulkchilik shakllarning xilma-xilligiga asoslangan bo'lib, ishlab chiqarish vositalari egasini va xodimni bir shaxsga birlashtirmaydi. Buning ustiga u xodimning mehnatga haq to'lashni umuman iqtisodiy tizim faoliyatining natijalariga bevosita bog'liq qilib qo'ymaydi. Aksincha, bozor andozasi ishlab chiqarish vositalari egalari (korxonalarining yakka tartibdagi va aktsiyador egalari) o'rtasida va yollanma xodim funksiyalarining aniq taqsimlanishini nazarda tutadi. Ishlab chiqarish vositalarining egasi korxonada ishining ijobiy natijalaridan, uning mustahkamlanishi va rivoj topishidan moddiy jihatdan manfaatdordir. U texnika siyosatini belgilaydi, bozor o'zgarishlarini o'rganib chiqadi, nimani va qanday hajmda, qanday narx bilan ishlab chiqarishni hamda kimga sotishni belgilab oladi va hokazo. Yollanma xodim fakat o'z mehnatining natijalari uchun javob beradi, uning bu mehnatiga umuman korxonaning faoliyati natijalari qanday bo'lishidan qat'iy nazar haq to'lanishi kerak.

Shunday qilib, ish haqini tashkil etishning bozor andozasida birinchi o'rinda xodimning o'z mehnati natijalaridan manfaatdor bo'lishi turadi. Bu hol korxonada (ishlab chiqarish vositalari egasi) bilan jamiyat (davlat) manfaatlari ish haqini tashkil etishga ta'sir ko'rsatmaydi degan ma'noni anglatmaydi.

Shu bilan birga bozor iqtisodiyoti sharoitida ular buyruqbozlikka asoslangan iqtisodiyotning markazlashgan tarzda tartibga solinishi sharoitidagi kabi ustun mavqega ega bo'lmaydi. Xodim shaxsiy natijalar orqali, o'zi oladigan ish haqini ko'paytirish orqali o'zi ishlaydigan korxonaning raqobatbardoshligini mustahkamlashga ham, umuman mamlakat iqtisodiyotini mustahkamlashga ham yordam beradi.

Mehnatga haq to'lash tizimlari xodimning moddiy manfaatdorligiga ta'sir ko'rsatish nuqtai nazaridan ham oddiy, ham murakkab tizimlar bo'lishi mumkin. Haq to'lashning oddiy tizimlari xodim mehnatiga haq to'lashning faqat uning mehnati natijalarini hisobga olishning asosiy ko'rsatkichi bilan bog'liqligini belgilab beradi; *ishbay tizimlar faqat tayyorlangan mahsulot miqdori bilan, vaqtbay tizimlar faqat ishlangan vaqt miqdori bilan bog'liqlik ifodalaydi.*

Murakkab tizimlar mehnatga haq to'lashning bir qancha ko'rsatkichlarga bog'liqligini belgilab beradi, ulardan bittasi asosiy, qolganlari qo'shimcha ko'rsatkichlar bo'ladi. Haq to'lashning murakkab tizimlarida hisobga olinadigan qo'shimcha ko'rsatkichlar miqdori xodimlarning ishlab chiqarish samaradorligini oshirishning mavjud zahiralardan foydalanishga va bunday zahiralarning xilma-xilligiga ta'sir ko'rsata olishiga bog'liqdir. Murakkab tizimlarda ishlab chiqarish samaradorligini oshirishning obyektiv shart-sharoitlari bilan bir qatorda xodimlarning sub'yektiv (o'ziga xos) xislatlari ham hisobga olinishi mumkin.

Mehnatga haq to'lash tizimlarining ta'siri har bir xodimga alohida, xodimlar guruhlariga alohida hisoblab chiqilishi mumkin. Birinchi holda tegishli haq to'lash tizimi bilan qamrab olingan xar bir xodim mehnatining natijalarini hisobga olish tashkil etiladi, ikkinchi holda jamoa mehnatining natijalari xisobga olinadi. Tegishli ravishda mehnatga haq to'lash tizimlari ham yuqorida aytib o'tilgan belgi bo'yicha yakka tartibdagi va jamoa tizimlariga bo'linadi. Murakkab tizimlarda bir xil ko'rsatkichlar ayrim xodimlar kuch-g'ayratining natijasi, boshqa ko'rsatkichlar jamoa kuch-g'ayratining natijasi bo'lishi mumkin.

Mehnatga haq to'lash tizimlari haq to'lashning mehnat natijalarini hisobga olishning asosiy va qo'shimcha ko'rsatkichlar bo'yicha mehnat xarajatlari normalarini oshirib bajarish darajasiga ham turlicha bog'liqligini belgilab berishi mumkin. Mehnat xarajatlari normalari oshirib bajarilganda (bajarilmaganda) mehnatga haq to'lash normalaning ko'proq darajada (progressiv) va kamroq darajada (regressiv) bajarilishiga to'g'ri mutanosib ravishda o'zgarishi mumkin. Mehnatga haq to'lashning murakkab tizimlarida uning o'zgarishidagi mutanosib, ortib boruvchi va kamayib boruvchi variantlar birga ko'shib hisoblanishi ham mumkin. Xususan, haq to'lashning ishbay-mukofotli tizimlarini qo'llanish tajribasida ko'pincha uning moddiy xarajatlarni tejash uchun mutanosib ravishda ortib borishini kuzatish mumkin.

Korxonalarda mehnatga haq to'lash tizimlarini ishlab chiqishda bir vaqtning o'zida ikkita vazifani hal qilishga to'g'ri keladi. Birinchidan, har bir tizim xodimning kuch-g'ayratini ish beruvchining tadbirkor, korxonaga egasining ishlab chiqarish natijalariga ega bo'lishiga: eng kam xarajatlar bilan kerakli miqdordagi raqobatbardosh mahsulot ishlab chiqarilishiga erishishini ta'minlaydigan mehnat faoliyati ko'rsatkichlarini qo'lga kiritishiga yo'naltirishi lozim. Ikkinchidan, haq to'lashning har bir tizimi xodimga uning o'zida mavjud bo'lgan aqliy va jismoniy qobiliyatlarni ro'yobga chiqarish uchun imkoniyat yaratib berishi, ish jarayonida o'zini shaxs sifatida to'liq namoyon qilishiga imkon tug'dirishi lozim. Bu aytilganlarning hammasi mehnatga haq to'lash tizimlarini rag'batlantiruvchi, kafolatlovchi va majbur qiluvchi tizimlarga bo'lish uchun baza yaratadi.

Rag'batlantiruvchi tizim deb muayyan ishlab chiqarish sharoitlarida yuqorida ko'rsatib o'tilgan ikkita vazifani: ish beruvchiga zarur bo'lgan mehnat faoliyati natijalarini qo'lga kiritish va xodimga shaxsiy manfaatdorlik asosida uning o'z-o'zini to'liq namoyon qilishi uchun shart-sharoitlarni ta'minlash vazifalarini eng makbul darajada hal qilishni ta'minlaydigan mehnatga haq to'lash tizimini xisoblash kerak. Rag'batlantiruvchi tizim xodimga uning ko'rsatkichlarni yaxshilashda o'z ishtiroki darajasini tanlash imkonini beradi.

Majbur qiluvchi tizimda xodim ish beruvchi tomonidan ancha yuqori darajada belgilangan ko'rsatkichlarga erishishga majbur etiladi va hech qanday "pasayish"ga yo'l qo'yilmaydi. Agar bunday "pasayish" sodir etiladigan bo'lsa, xodim ish beruvchining talablariga javob bermaydigan xodim sifatida qaraladi.

Mehnatga haq to'lashning kafolatlovchi tizimlari o'zining tashkiliy tuzilish va tavsiflariga ko'ra rag"batlantiruvchi tizimlariga ancha yaqindir, lekin ularning asosiy vazifasi xodimga to'lanadigan ish haqini biron-bir ko'rsatkichlar bilan bog'liq qilib qo'ymasdan, balki unga aytilgan mab"lag miqdorini korxonada amal qilayotgan haq to'lash shartlari tarif stavkalari, narxlar belgilash, qo'shimcha haqlar, ustama haqlar to'lash, mukofotlar va shu kabilar berish bilan ta'minlashdan iborat.

14.3. Asosiy va qo'shimcha ish haqi

Yuqorida keltirib o'tilgan mehnatga haq to'lashning rag"batlantiruvchi tizimi ta'rifi umumiy xususiyatga egadir. Oddiy hayotda rag"batlantiruvchi tizim deganda odatda ish haqining asosiy qismini oshirishni ta'minlovchi mexanizm tushuniladi, ish haqining bu qismi belgilangan mehnat normasini bajaranklik yoki xodimning mehnat hissasini tavsiflovchi asosiy ko'rsatkich bo'yicha faoliyat natijalari uchun to'lanadigan haqdir. Ish haqining ana shu qismini asosiy ish haqi deb atash qabul qilingan.

Ish haqini asosiy (tarif) va qo'shimcha (rag"batlantiruvchi) haqlarga bo'lish muqarrar ravishda ularning nisbati qanday bo'lishi kerak, degan masalani o'rtaga qo'yadi. Mantiqan olganda, asosiy ish haqi o'zining nomini oqlashi uchun hech bo'lmaganda 50% dan ko'proqni tashkil etishi, rag"batlantiruvchi ish haqi esa tegishli ravishda 50%dan kamroq bo'lishi, ya'ni rag"batlantiruvchi qismning (Kr) ulushi 100% va asosiy haq (Ax) o'rtasidagi farqqa teng bo'lishi kerak:

$$K_p = 100 - A_x$$

Ayni vaqtda ish haqini amaliy ravishda tashkil etish uchun nomlar mantig"ining o'zi bilan ish ko'rish yetarli emas. Ish haqining tarkibiy qismlari nisbatiga korxonada ishlab chiqarishni tashkil etish va unga xos bo'lgan mehnatni normalashtirish sifati hal qiluvchi ta'sir ko'rsatadi. Tajribaning ko'rsatishicha, bu ko'rsatkichlar qanchalik past bo'lsa, xodim bajaradigan vazifalar doirasi qanchalik noaniq bo'lsa, tarifli haq to'lash salmog'i shunchalik past bo'ladi va rag"batlantiruvchi haq to'lashning ulushi shunchalik yuqori bo'ladi va aksincha.

Xo'jalik yuritishning sotsialistik tizimida mehnatni va ishlab chiqarishni tashkil etish darajasi xodimlarga haq to'lash darajasi bo'yicha faoliyatni tashkil etish pastroq bo'lgan korxonalarda nisbatan pastroq bo'lishi mumkin edi. Bunga sabab shu ediki, yagona tarif stavkalari bilan mehnatga kam haq to'lanadigan korxonalarda xodimdan zarur samaraga erishish uchun ko'proq ragbatlantiruvchi tizimlarni joriy etish yoki rag"batlantirish miqdorini ancha yuqori qilib belgilash talab qilinardi.

Boshqa teng sharoitlarda tarifli va rag“batlantiruvchi to‘lovlar nisbatiga ta’sir ko‘rsatuvchi ikkinchi muhim omil korxonada kasaba uyushmasining (yoki korxonada yollanma xodimlar manfaatlarini himoya qiladigan boshqa biron-bir tashkilot) yetuklik darajasi, mehnatga haq to‘lash shartlari va darajasiga ta’sir ko‘rsatish imkoniyati hisoblanadi.

Vaqtbay ishlovchi ishchilar va maoshlar bo‘yicha haq oladigan xodimlarda mehnat vazifalari tushunchasi yana ham soddarroq bo‘lib, ko‘pincha ishxonada to‘liq ish kunini o‘tkazish va o‘zlariga ma’lum darajada biriktirilgan u yoki bu yumushni ado etishdan iborat bo‘lardi. Vaqtbay haq to‘lashda qandaydir ishlar hajmini (masalan, rejali topshiriqni) qayd etish ko‘shimcha mukofot to‘lanishini talab kilardi. Sekin-asta shunday tamoyil qaror topdi: ishga kelganlik uchun - tarif haqi, ishda biron-bir yumushni bajarganlik uchun mukofot to‘lash. Bunday tushunchaning vujudga kelishiga mehnatga haq to‘lash sohasidagi siyosat ham yordam berdi.

Davlat tomonidan belgilanadigan tarif stavkalari ancha past bo‘lib, kamdan-kam hollarda qarab chiqilar va rejalashtirish hamda mehnatga haq to‘lashning haqiqiy darajasiga zid kelardi. Davlat past darajadagi asosiy ish haqini kafolatlagan bo‘lib, haqiqatda to‘lanadigan haqni tarif stavkasidan deyarli ikki baravar ko‘p qilib rejalashtirar, bu bilan korxonalarni o‘z-o‘zidan turli rag“batlantiruvchi to‘lovlar joriy etishga, mehnat vazifalarini asosiy (tarif bo‘yicha haq to‘lanadigan) va qo‘shimcha (turli rag“batlantirishlar yordamida haq to‘lanadigan) vazifalarga bo‘lishga undardi. Shuning uchun ham ish haqi tarkibida rag“batlantiruvchi to‘lovlar darajasi yuqoriroq edi.

Bu daraja hozirgi vaqtda ham ba’zi korxonada va tashkilotlarda yuqori bo‘lib turibdi. Bunday sharoitda korxonalarining rahbarlari tarif stavkasining past darajasiga amal qilib, rag“batlantiruvchi to‘lovlarning rolini oshirishga e’tibor bermoqdalar. Bu esa haq to‘lashni xodimlar mehnatining natijalari bilan bir amallab bog‘lab turishga imkon bermoqda.

14.4. Mehnatga haq to‘lashning oddiy tizimi

Ilgari ko‘rsatib o‘tilganidek, mehnatga haq to‘lashning oddiy tizimlari xodimning ish haqini mehnat natijalarini hisobga olishning bitta ko‘rsatkichi: ish vaqti yoki tayyorlangan mahsulot sifatiga qarab shakllantiradi.

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

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

$$I_v = S_t \cdot T_v,$$

bunda I_v – vaqtbay haq to‘lanadigan xodimning ish haqi (so‘m);
 S_t – xodimning vaqt birligidagi tarif stavkasi (so‘m);

T_x – ishchining haqiqatda ishlagan vaqti (kun yoki soatlarda).

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

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

Bunda St – oylik tarif stavkasi; T_x - bir oy ichidagi haqiqatda ishlangan kunlar miqdori; T_p – bir oy ichidagi hisoblangan ish kunlari soni (taqvim fondidan dam olish va bayram kunlari chegirib tashlanadi).

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

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

$$I_{ishb.} (R \cdot n,$$

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

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

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

$$R = \frac{C_{Tp}}{H_{uv}} \quad \text{yoki} \quad R = S_{\varphi} \cdot N_{a'}$$

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

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

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

$$R = \frac{C_{mp}}{n} \cdot H_{sm},$$

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

Mehnat haq to'lashning jamoa (brigada) ishbay tizimi shundayki, bunda ishchilarning ish haqi ishlab chiqarish brigadasi bajarigan ish hajmi (mahsulot miqdori)ga muvofiq hisoblab chiqiladi. Ishbay haq to'lashning bu turi ancha samarali bo'ladi, chunki ishchilar guruhi ishlab chiqarish topshiriqlarini bajarish uchun bir vaqtda kuch-g'ayrat zarurati zarur bo'ladi, ya'ni brigada a'zolari o'rtasida doimiy ishlab chiqarish aloqasi o'rnatiladi, uning buzilishi esa mehnat natijalariga salbiy ta'sir ko'rsatadi. Mazkur tizimning tatbiq etish sohasi ishlab chiqarishni kompleks mexanizatsiyalashni amalga oshirishga qarab kengaytirib boriladi. U egali alohida-alohida bajarilgan ko'pgina operatsiyalarni birga qo'shib bajarish imkonini beradi.

Jamoa ishbay haq to'lash usuli kompleks brigadalarida keng tatbiq etiladi, ularda kasblarni birga qo'shib bajarish va ishchilarning bir-birlari o'rniida ishlashi rivojlangan bo'ladi (qurilish brigadalari ko'mir va kon-ma'dan sanoatidagi tozalash zaboylarida, o'rmon yog'ochi tayyorlashda). U brigada bo'lib xizmat ko'rsatishda, yirik agregatlarni apparat va mexanizmlarni kuzatish va nazorat qilishda ham maqsadga muvofiqdir.

Mehnatga haq to'lashning mazkur tizimida ishchilarning ish haqini hisoblash butun brigada uchun mo'ljallangan umumiy jamoa narxlarini tatbiq etgan holda amalga oshiriladi (bunda brigada ichida qat'iy, barqaror mehnat taqsimoti bo'lmaydi) yoki yakka tartibdagi ishbay narxlarni tatbiq etgan holda amalga oshiriladi (bunda brigadada ishchilarning mehnati qat'iy taqsimlangan bo'ladi). Birinchi holda brigada tomonidan bajarilgan ish hajmi, ishlab chiqarilgan mahsulot birligi uchun umumiy jamoa narxi asosida umuman brigadaning ish haqi belgilanadi, keyin esa bu ish haqi uning a'zolari o'rtasida taqsimlanadi. Ikkinchi holda har bir ishchining mehnatiga u bajarigan ma'lum bir ish turiga qarab belgilanadigan narxlar bo'yicha haq to'lanadi. Bunda ishlab chiqarilgan mahsulotni hisobga olish umuman brigada ishlab chiqargan pirovard mahsulot miqdoriga qarab olib boriladi.

Umumiy jamoa narxlarini aniqlashning ikkita varianti mavjud bo'lishi mumkin. Birinchi variantda brigada a'zolarining kundalik tarif stavkalari summasi brigadaning smenada ishlab chiqargan mahsuloti normasiga bo'linadi:

$$R_{\Sigma} = \sum_{i=1}^n C_{mi} \cdot \frac{I}{H_{uv,6p}}$$

Bunda R_j – jamoa ishbay narxi (so'm, tiyin); $Nich.br$ – brigadaning mahsulot ishlab chiqarish normasi; Sti – ishchining tarif stavkasi (so'm, tiyin); n – brigada ishchilari soni.

Ish haqini hisoblashning ikkinchi varianti bajariladigan ishning sermehnatligi kalkulyatsiyasiga asoslangan. Jamoa ishbay narxi bunday holda

brigada bajargan ishlar majmuiga kiradigan alohida ish turlarining operatsiyalar bo'yicha narxlari summasidan iboratdir. Brigadaning umumiy ish haqi tayyorlangan mahsulot miqdori (bajarilgan ish birligi) uchun umumiy jamoa narxi hosilasi sifatida aniqlanadi, keyin esa har bir ishchining razryadi va xisobot davrida u ishlagan haqiqiy vaqtni hisobga olgan holda brigada a'zolari o'rtasida taqsimlanadi.

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

Jamoa ish haqini taqsimlash usuli ham qarab chiqilgan usulga ancha yaqindir, bu usul bilan I razryadga doir keltirilgan ish soatlari soni va ishning bir soatiga I razryad bo'yicha haqiqatda to'lanadigan haq hisoblab chiqiladi. Mazkur usul bo'yicha ish haqini taqsimlash uchun dastlab brigadaning har bir a'zosi ishlagan soatlar va umuman brigada ishlagan soatlar soni aniqlanadi. Buning uchun har bir ishchi ishlagan soatlar soni uning razryadiga to'g'ri keladigan tarif koeffitsiyentiga ko'paytiriladi. Olingan natijalar jamlanadi. So'ngra brigadaning haqiqatda ishlagan ish haqi summasi brigadaning I razryad bo'yicha keltirilgan ish soatlari miqdoriga bo'lish bilan keltirib o'tilgan bir soat ishga to'g'ri keladigan haqiqiy mehnat haqi miqdori aniqlanadi. Nihoyat, bir soatga to'langan haqiqiy haq miqdorini har bir ishchining I razryad bo'yicha ishlagan soatlari soniga ko'paytirish yo'li bilan ularning haqiqiy ish haqi aniqlanadi.

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

Tuzatish kiritish usullaridan biri ishbay qo'shimcha haqni va brigadaning jamoa mukofotini ishtirok etish koeffitsiyentlari yordamida taqsimlashdir, ular brigadaning ayrim a'zolari umumiy topshiriqni bajarishda qanday ishtirok

etganligi darajasini ifodalaydi. Ishtirok etish koeffitsiyentlari brigadaning o'zi tomonidan oylik ish yakunini chiqarish vaqtida xisoblab chikish tartibida belgilanadi, xisoblash mehnatga haq to'lash to'grisidagi Nizomda belgilangan bo'lib, u xodimlar bilan ish beruvchi o'rtasida kelishib olingan bo'ladi.

Ishtirok etishning o'rtacha koeffitsiyenti bir deb kabul kilinadi. Uning pasayishi odatda mehnatga beparvolik bilan karash, brigada boshligining topshirigini bajarimaslik, mehnat unumdorligining pastligi, mehnat va texnologiya intizomini buzish, xavfsizlik texnikasi koidalariga rioya kilmaslik va boshqa sabablar bilan bog'liqdir. Ishtirok etish koeffitsiyentini oshirish shunday hollarda ko'llanadi: ishchi brigadaning boshqa a'zolariga nisbatan mehnat unumdorligida ancha yuqori natijaga erishadi, bir-biriga yakin kasblarni (operatsiyalarni) o'zlashtirib oladi, ishlab chiqarish topshirklarini bajarishda tashabbus ko'rsatadi, ishining sifati yuqori bo'ladi. Amalda ishtirok etish koeffitsiyentlari brigadalarda belgilanadi va ko'pincha 0,8-1,5 atrofida bo'ladi. Ishlangan vaqt uchun tarif ish haqi odatda kafolatlanadi, ko'shimcha haq mikdori esa ishtirok etish koeffitsiyentiga mutanosib ravishda aniqlanadi. Shunday bo'lishi kerakki, belgilangan barcha ishtirok etish koeffitsiyentlarining summasi brigada a'zolari soniga teng bo'lishi zarur, aks holda taksimlangan ish haqining mikdori yozilgan ish haqi mikdoriga teng bo'lmasligi mumkin.

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

Akkord mehnat haqi to'lash odatda ishchilar jamoasi (brigada, zveno) uchun joriy kilinadi va haqiqatda pirovard mehnat natijalariga qarab mehnatga haq to'lash jamoa tizimining bir varianti sifatida karaladi. Ayni vaqtda u mehnatga ishbay haq to'lashning boshqa turlaridan shu bilan farq qiladiki, ish haqining umumiy mikdori bajarilgan ish uchun ishchiga oldindan, ish boshlanmasdan e'lon kilinadi.

Akkord haq to'lashning tatbik etilishi odatda ishlab chiqarish topshirigini bajarishning muayyan muddatini belgilash bilan bog'liqdir. Akkord naryadini olgan ishchi ish xajmini yakkol tasavvur qiladi va bajaradigan ishi uchun oladigan haqini va uni bajarish muddatini bilib oladi, bu esa ishlarni bajarish muddatini kiskartirishdan manfaatdorlikni oshiradi. Haq to'lashning mazkur tizimi ishlab chiqarish sikli uzok davom etadigan tarmoklarda (kemasozlikda), shuningdek ishlarni bajarish muddatini kiskartirish xal qiluvchi rol o'ynaydigan hollarda (masalan, yirik ishlab chiqarish agregatlarini shoshilinch ta'mirlashda) maksadga muvofiqdir.

Akkord haq to'lashdan foydalanish uchun kurilishda ancha kulay imkoniyatlar mavjud. Bunga iqtisodiyotning mazkur tarmogi uchun xos bo'lgan mehnatni tashkil etishning jamoa shakli va kurilish ishlarini jadallik bilan olib borish zarurligi yordam beradi. Akkord ishlab chiqarish topshirigi bajarilishida

atmosfera sharoitlarining yomon kelishi tufayli butun-butun smenalarda ish to'xtab kolishi mumkin. Bunday hollarda topshirikni bajarish muddati uzaytirilishi, ko'rsatib o'tilgan tanaffuslar aniq xisobga olinishi mumkin.

Agar akkord topshirikni bajarish uchun uzok muddat talab kilinsa, ishchilarga mazkur xisob davrida bajarilgan ish xajmidan kelib chikib avans beriladi. Uzil-kesil xisob-kitob topshirikda ko'zda tutilgan barcha ishlar yakunlangandan keyin amalga oshiriladi.

Mehnatga haq to'lashning bevosita ishbay tizimi shundan iboratki, xodimning ish haqi uning shaxsiy ishlab chiqarish normasiga emas, balki boshqa xodimlar mehnatining natijalariga bog'liq bo'ladi. Haq to'lashning bunday tizimi ish normalari bajarilishini xisobga olish kiyinrok bo'lgan yordamchi ishlarni bajaruvchi xodimlar uchun tatbik etiladi, lekin asosiy ishbay ishlovchi xodimlar ishlab chiqarish normalarining bajarilishi ularning mehnati natijalariga bog'liq bo'ladi. Bevosita ishbay tizim bo'yicha, masalan, asbob-uskunalarni sozlovchilar, transport ishchilari (xaydovchilar, kirachilar, yuk tashuvchilar) mehnatiga haq to'lanadi, ular detallarni sexlar o'rtasida va sexlar ichida tashish ishlarida band bo'ladi, shuningdek ko'priki kran xaydovchilari va stropalchilar mehnatiga ham shu tizim bo'yicha haq to'lanadi. Mehnatga bevosita ishbay haq to'lashdagi narxlar kuyidagi formula bilan aniqlanadi:

$$R_{600} = \frac{C_{m.uu}}{H_{uu.ac}}$$

bu erda R_{600} – bevosita ishbay narx (so'm, tiyin); $St.in$ – ishbay tizim bo'yicha haq to'lanadigan xodimning kundalik tarif stavkasi (so'm, tiyin); $Nich.as$ – asosiy xodimning smenadagi ishlab chiqarish normasi.

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

Mehnatga haq to'lashning ishbay-ortib boruvchi tizimining o'ziga xos elementlari me'yorlarni bajarishning boshlangich darajasi xisoblanadi. Ishbay narxni ko'paytirish va ortib boruvchi ko'shimcha haqlar shkalasi ana shundan boshlanadi, bu shkala ishbay narxning ko'payish mikdorini ko'rsatadi. Bunda me'yorlarning bajarilishi boshlangich bazadan yuqorirok darajada bo'ladi.

Ishbay-ortib boruvchi haq to'lash tizimida ish haqining umumiy mikdori kuyidagi formula bo'yicha xisoblab chiqiladi:

$$Ior(R(n1(Ku1)n2(Ku2)(...)(n1(Ku1)),$$

bunda Ior – mehnatga ishbay-ortib boruvchi haq to'lashda ish haqining mikdori; R – belgilangan boshlangich baza doirasida xar bir mahsulot birligi

uchun narx; 1,2,...L -- ortib boruvchi shkala pogonalari mikdori; Ku - boshlangich bazani oshirib-bajarish haqiqiy foiziga muvofiq ortib boruvchi ko'shimcha haqlar shkalasi bo'yicha kabul kilingan narxlarning ko'payish koeffitsiyenti.

Mehnatga haq to'lashning ishbay-kamayib boruvchi tizimi shu bilan ajralib turadiki, me'yorlarni oshirib bajarishning ayrim muayyan darajasidan boshlab ishbay haq narxining kamayishi sodir bo'ladi. Mazkur tizim o'ziga xos tarzda ishbay-ortib boruvchi tizimning karama-karshi tomoni xisoblanadi. Uning moxiyati shundan iboratki, me'yorlarning oshirib bajarilishi qanchalik yuqori bo'lsa, me'yordan tashkari ishlab chikarilgan xar bir mahsulot birligining narxi shunchalik kamroq bo'ladi. Ishbay-kamayib boruvchi haq to'lash tizimi me'yorlarni bajarishning boshlangich dajarasini belgilashni nazarda tutadi, ana shu dajaradan boshlab narxning pasayishi boshlanadi. SHu bilan birga boshlangich bazani belgilashga ko'yiladigan talablar ham ishbay-ortib boruvchi tizimdagi kabidir.

Haq to'lashning ishbay-kamayib boruvchi tizimi bo'yicha ish haqining umumiy mikdori kuyidagi formula bo'yicha xisoblab chiqiladi:

$$H_{\text{xavt}} = R \left(\frac{n_1}{K_1} + \frac{n_2}{K_2} + \dots + \frac{n_l}{K_l} \right)$$

Bu erda I kam – mehnatga haq to'lashning ishbay-kamayib boruvchi tizimi bo'yicha ishbay ish haqi (so'm, tiyin); R – belgilangan boshlangich baza doirasida mahsulotning xar bir birligi uchun narx (so'm, tiyin); K – kamayib borish shkalasining xar bir pogonasi bo'yicha narxning kamayish koeffitsiyenti (marta); 1,2,...L – shkaladagi kamayib borish koeffitsietlari soni; n – xodimlar tomonidan ishlab chikarilgan mahsulot mikdori.

Qisqacha xulosalar

Mehnatga haq to'lash shakllari va tizimlari deganda, xodimning mehnat xarajatlari va natijalarini unga tegadigan ish haqi miqdori bilan qiyoslashning tashkiliy-iqtisodiy mexanizmlari tushuniladi. Mehnatga haq to'lash shakllari muayyan vaqt mobaynida xodimning olgan ish haqi uning mehnatidan olingan natijalarga bog'liqligini aniqlash usullari sifatida, mehnatga haq to'lash tizimi esa ana shu bog'liqlikni amalga oshirish texnologiyasi sifatida belgilanadi.

Ish haqining shakli - haq to'lash tizimlarining muayyan toifasidan iborat bo'lib, ish haq to'lash maksadida unga narx belgilashda mehnat natijalarini xisobga olish asosiy ko'rsatkichi bo'yicha guruhlariga ajratilgan bo'ladi.

Rag'batlantiruvchi tizimi ta'rifi umumiy hususiyatga egadir. Oddiy hayotda ragbatlantiruvchi tizim deganda odatda ish haqining asosiy qismini oshirishni ta'minlovchi mexanizm tushuniladi, ish haqining bu qismi belgilangan mehnat normasini bajarganlik yoki xodimning mehnat xissasini tavsiflovchi asosiy ko'rsatkich bo'yicha faoliyat natijalari uchun to'lanadigan xaqdir.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Mehnatga haq to'lash muammolariga doir asosiy tushunchalarga to'xtaling.
2. Ishchi kuchining bahosi nimalar bilan belgilanadi?
3. Ish haqining asosiy unsurlari haqida gapiring.
4. Ish haqini isloh qilishning asosiy yo'nalishlari nimalardan iborat?
5. Mehnatga haq to'lash tizimlari tushunchasi va ularning tasnifiga baho bering.
6. Ish haqining ishbay tizimi haqida nima bilasiz?.
7. Ish haqining vaqtbay tizimi va uni qo'llash xususiyatlari haqida gapiring.
8. Asosiy ish natijalari uchun rag'batlantirish tizimini bayon eting.
9. Rag'batlantirish tizimining samaradorligini qanday aniqlash mumkin?
10. Ish haqiga qanday qo'shimchalar va ustamalar to'lanadi?
11. Bir marta beriladigan mukofotlar qanday vaqtlarda qo'llaniladi?

Asosiy adabiyotlar

1. Бакина С.И. Оплата труда: Организация, учет, налогообложение. Издательство: М: Вершина, 2003.
2. Волгин Н.А. Оплата труда: производство, социальная сфера, государственная служба. Анализ, проблемы, решения. Издательство: Экзамен, 2004.
3. Гендлер Г.Х., Ведерникова Н.И. Оплата труда в учреждениях бюджетной сферы: Нормы; Тарифные сицемы; Аттестация. Издательство: СПб: Питер, 2003.
4. Дудченко О. Н. Зарплата: расчет и учет. Правовое регулирование оплаты труда. Начисление заработной платы. Удержание из заработной плат. Начисления на заработную плату. Организация оплаты труда. -2-е изд., перераб. и доп. Издательство: ЭКЗАМЕН, 2005.

Internet saytlari

1. <http://rea.ru> – Rossiya iqtisodiyot akademiyasining veb-sayti
2. www.Uz.Report.com BVV gazetasining rasmiy sayti
3. <http://www.economyfaculty.uz> – “Mehnat iqtisodiyoti va sotsiyalogiyasi” kafedrasini sayti mavjud bo'lgan veb-sayt
4. <http://economics.com.ua> – mehnat iqtisodiyotiga taallukli bo'lgan ma'lumotlar veb-sayti
5. <http://www.bearingpoint.uz> – “O'zbekiston iqtisodiyoti” qo'llanmasining veb-sayti
6. <http://goldenpages.uz> – iqtisodiyotning eng so'nggi yangiliklari

AHOLINI IJTIMOY HIMOYA QILISH MUAMMOLARI

15.1. «Ijtimoiy himoya qilish» tushunchasi va uning asosiy yo'nalishlari

Aholini ijtimoiy himoyalash deganda biz aholiga davlat tomonidan yashash va hayotiy faoliyati uchun barcha shart-sharoitlarni yaratishga maqsadli yunaltilgan kafolatlar tizimini tushunishimiz lozim.

Ijtimoiy himoya qilish bir tomondan, funksional tizim, ya'ni yo'nalishlar tizimi bo'lib, u ana shu yo'nalishlar asosida amalga oshiriladi, ikkinchi tomondan, u ijtimoiy himoya qilishni ta'minlaydigan institutlar tizimidan iborat bo'lib, unga davlat, sud, kasaba uyushmalari va boshqa ijtimoiy tashkilotlar kiradi.

Bozor munosabatlariga o'tish sharoitida davlatning ijtimoiy siyosati ijtimoiy himoyalash mexanizmlarini, davlatning, korxonalar va ijtimoiy siyosatning boshqa sub'yektlarining roli va vazifalarini o'zgartiradi. Amalda bu ijtimoiy himoyalashga ajratiladigan byudjet mablag'lari salmog'ining qisqarishi, davlat tomonidan beriladigan bepul kafolatlarning kamayishini bildiradi. Ko'proq og'irlik nodavlat moliya manbalariga, shu jumladan, korxonalar zimmasiga yuklatiladi. Bu ayrim korxonalar uchun jiddiy muammolar tug'dirib, ularning ijtimoiy himoya bo'yicha tadbirlari hajmi va darajasini mehnat sharoitlari va uni muhofazalashga bog'lab qo'yadi.

Amalga oshirilish usuliga qarab ijtimoiy siyosatni aktiv va passiv turlarga ajratish mumkin. Passiv ijtimoiy siyosat narxlarni sun'iy ravishda tutib turish, shu hisobiga turmush darajasini oshirish yoki barqarorlashtirish, ijtimoiy himoyalashning barcha yo'nalishlari bo'yicha dotatsiyalarni oshirishni ko'zda tutadi. Aktiv siyosat maqsadga muvofiqroqdir. Unda tashabbus ko'rsatish va tadbirkorlik uchun sharoit yaratib berish, pensionerlar, veteranlar, bolalar, byudjet sohasida xizmat qiluvchilarni qo'llab-quvvatlashda davlatning rolini oshirish ustivor maqsadlar hisoblanadi.

Ijtimoiy siyosatda ikki asosiy yo'nalishni ajratib ko'rsatish mumkin: aholini ijtimoiy ta'minlash va davlat ijtimoiy kafolatlari. Ijtimoiy ta'minot pensiya ta'minoti, nafaqalar bilan ta'minlash, aholining ayrim tabaqalari uchun belgilangan imtiyozlar va kompensatsiyalar tizimi va ijtimoiy xizmat ko'rsatishni o'z ichiga oladi. Ikkinchi yo'nalish esa jamiyatning bir me'yorda rivojlanishini, ya'ni sog'liqni saqlash, ta'lim, madaniyat va sog'lomlashtirish, shuningdek, turar joyga ega bo'lish huquqini ta'minlash bilan bog'liq.

Davlat ijtimoiy ta'minoti – bu, O'zbekiston Respublikasi fuqarolarini keksayganda, kasallik ro'y berganda, mehnatga layoqatini qisman yoki butunlay yo'qotganda, boquvchisini yo'qotganda, shuningdek, bolali oilalarni moddiy ta'minlash va ularga xizmat ko'rsatish davlat tizimidir.

Ijtimoiy ta'minot quyidagi tashkiliy-huquqiy shakllarda amalga oshiriladi: davlat ijtimoiy sug'urtasi, respublika byudjeti mablag'lari, mahalliy byudjetlar mablag'lari. Iqtisodiyotni isloh qilish davrida ijtimoiy ta'minotning jamoat tashkilotlari va xususiy shaxslar faoliyati bilan bog'liq shakllari rivoj topadi.

Aholini ijtimoiy himoyalashni bir vaqtning o'zida amal qiladigan va bir-birini to'ldiruvchi quyidagi to'rtta tizimga ajratish mumkin: davlat ijtimoiy ta'minoti, davlat ijtimoiy sug'urtasi, jamoa ijtimoiy sug'urtasi va shaxsiy sug'urta.

Davlat ijtimoiy ta'minoti aholining ijtimoiy zaif qatlamlariga pulli nafaqalar vositasida ko'rsatiladigan yordamdir. Soliqlar va boshqa byudjet tushumlari hisobiga moliyalanadigan bu yordam ularga belgilangan minimal turmush darajasini kafolatlaydi.

Davlat ijtimoiy sug'urtasi zarur turmush darajasini kafolatlaydi. U majburiy bo'lib, ish beruvchilar va mehnatkashlarning sug'urta badallari, davlat tomonidan ajratiladigan dotatsiyalar hisobiga moliyalanadi.

Jamoa sug'urtasi etarli turmush darajasini kafolatlaydi. U majburiy yoki ixtiyoriy ravishda amalga oshirilishi mumkin. Bunda ish beruvchilar va yollanganning sug'urta badallari to'lov manbalari bo'lib xizmat qiladi.

Shaxsiy sug'urta farovonlikning yuqori darajasini kafolatlaydi, u ixtiyoriy ravishda, fuqarolarning sug'urta badallari hisobiga amalga oshiriladi.

Birinchi ikki quyi tizimning asosiy tamoyili - birdamlik, uchinchisining subsidiyalash, turtinchi, ya'ni shaxsiy sug'urtaniki esa mutanosiblik tamoyilidir. Birdamlik tamoyili yordamni muhtojlik darajasiga qarab, fuqaro to'lagan soliqlar va sug'urta badallari miqdorini hisobga olmasdan taqsimlanishini ko'zda tutadi. Subsidiyalash tamoyilida esa muhtojlik darajasiga qarab, ammo badallar miqdori va mos ravishda to'lovlar miqdorini hisobga olgan holda yordam ko'rsatiladi. Mutanosiblik tamoyili to'langan sug'urta badallariga proporsional miqdorda yordam ko'rsatishni ko'zda tutadi.

Yuqorida qayd etilganlardan tashqari ijtimoiy himoyaning yana bir necha tamoyillari qo'llanadi:

- umumiylik;
- ochiqlik;
- ko'ptomonlamalik;
- ta'minot turlarining turfa xilligi;
- muvofiqlik (ya'ni ijtimoiy yordam miqdorini iqtisodiy taraqqiyot darajasiga mosligi).

Birinchi ikki tizim o'zaro bog'liq va bir-birini to'ldiradi. Davlat ijtimoiy ta'minoti va sug'urtasining quyidagi turlari mavjud:

- davlat ijtimoiy sug'urtasi bo'yicha nafaqalar va boshqa ijtimoiy nafaqalar;
- davlat pensiya ta'minoti;
- uy-internatlarda kekxa va mehnatga layoqatsiz fuqarolarga qarash va xizmat ko'rsatish;

- nogironlarni protez-ortopedik buyumlar va harakatlanish vositalari bilan ta'minlash;
- Mehribonlik uylari, internatlar va boshqa muassasalarda bolalarga qarash va tarbiyalash;
- nogironlarni ishlab chiqarish va kasbiy rehabilitatsiya qilish;
- aholini sanatoriya-kurortlar va dori-darmonlar bilan ta'minlash;
- uylarda ijtimoiy xizmat ko'rsatish va boshqalar.

To'la ma'noda olganda, ijtimoiy himoya qilish quyidagi yo'nalishlarni qamrab oladi:

- jamiyat a'zolariga kun kechirish uchun zarur narsalarning eng kam miqdorini ta'minlash va muhtojlarga moddiy yordam ko'rsatish, turmush darajasini pasaytirish omillardan himoya qilish;
- fuqarolarning o'zlari uchun qonunga zid kelmaydigan har qanday yo'llar bilan tirikchilik vositalarini hech bir to'siqsiz ishlab topishlari uchun imkon beradigan shart-sharoitlar yaratish;
- fuqarolarning ta'lim, tibbiy yordam va shu kabilarga bo'lgan ehtiyojlarini qondirishni ta'minlaydigan shart-sharoitlar yaratish, bunda jamiyat imkoniyatlari va o'ziga xos milliy-tarixiy xususiyatlarni hisobga olish;
- yollanib ishlayotganlarga qulay sharoitlarni ta'minlash, ularni sanoat ishlab chiqarishining salbiy ta'sir ko'rsatishidan himoya qilish;
- jamiyat a'zolarining ekologik xavsizligini ta'minlash;
- fuqarolarni jinoiy hamlalardan himoya qilish;
- huquqiy, demokratik davlat tamoyillariga mos keluvchi fuqarolik va siyosiy huquqlar hamda erkinliklarni himoya qilish;
- qurolli ijtimoiy va millatlararo nizolarga barham beruvchi shart-sharoitlar yaratish;
- siyosiy ta'qib va ma'muriy zo'rvonlikdan himoya qilish;
- ma'naviy hayot erkinligini ta'minlash, mafkuraviy tazyiqlardan himoya qilish;
- umuman jamiyatda, ayrim yacheykalar va tarkibiy bo'linmalarda qulay psixologik iqlim yaratish, psixologik tazyiq o'tkazishdan himoya qilish.

XX asrda an'anaviy kapitalistik jamiyat haqiqatda o'zgarib, yangi ijtimoiy-iqtisodiy tizimga - ijtimoiy yo'naltirilgan bozor xo'jaligiga aylandi, ham umuman jamiyatni, ham xo'jalik organizmining tarkibiy tuzilmalarini qamrab oladigan qudratli ijtimoiy himoya tizimlari qaror topmoqda, ular korxonalar va fikrlar, aksionerlar jamiyatlari, kooperativlar, mehnat tashkilotlari va hokazolardir. Hozirgi vaqtda G'arbda fuqarolarni ijtimoiy himoya qilishning amerikacha, evropacha, yaponcha va hokazo andozalari mavjud bo'lib, ular doirasida yana o'ziga xos ko'rinishlari ham faoliyat ko'rsatmoqda. Bu andozalarning umumiy xususiyatlari bilan bir qatorda o'ziga xos umumiy belgilari va milliy jihatlari ham mavjuddir.

O'zbekistonda mustaqillikni dastlabki yilaridan boshlab iqtisodiy islohotlarning o'ziga mos yo'li tanlandi. O'tish davri jarayonlari Prezident

I.A. Karimov olg'a surgan beshta asosiy tamoyillarida biri: «halq turmush darajasining izchil va barqaror o'sishi, aholini yanada kuchli ijtimoiy himoya qilishni ifoda etadi».

Ijtimoiy himoyaning ijtimoiy-iqtisodiy munosabat sifatidagi mohiyati jamiyat va aholi o'rtasidagi muxtojlik hollarida yordam, qariyalarga ko'maklashish, sog'liqni saqlash, ijtimoiy ahvol, hayotiy zaruriy vositalar bilan ta'minlash bilan bog'liq munosabatlardan iborat.

Ijtimoiy himoyaning iqtisodiy negizini moddiy ishlab chiqarish tashkil etadi. Taqsimotchilik munosabatlari natijasida jamiyatning oldiga qo'yilgan bosh maqsadga muvofiq yalpi milliy mahsulotning muayyan qismi aholi ijtimoiy himoyasiga sarflanadi. Ijtimoiy himoya fondining aksariyat qismi taqsimotchilik jarayonida davlat byudjetida shakllanadi. Uning to'planish mexanizmi soliqlar va maqsadli jamg'armalardir.

Mamlakatimizda davom etayotgan va bozor iqtisodiyotini qaror toptirishga qaratilgan chuqur ijtimoiy-iqtisodiy islohotlar umuman fuqarolarni samarali ijtimoiy himoyalashni, xususan, korxonalar xodimlarini himoya qilishni nihoyatda muhim vazifalardan biriga aylantirdi. Bir tomondan, bu o'zgarishlar fuqarolarning ijtimoiy himoalanishini kuchaytiradi, ikkinchi tomondan esa, inson faoliyatining ayrim muhim tomonlarida ijtimoiy himoya qilish bo'yicha ko'proq kuch-g'ayrat sarflanishini: ishsizlikdan, pulning qadrsizlanishidan, fuqarolarning birmuncha qismi moddiy tomondan ta'min etilmaganidan va shu kabilardan himoya qilishni talab etadi.

15.2. O'zbekistonda kuchli ijtimoiy kafolatlarni shakllantirish vazifalari va xususiyatlari

O'zbekistonda olib borilayotgan iqtisodiy islohotlarning markazida ijtimoiy siyosat masalasi turadi. Bu siyosatning zaruriyati mamlakatda amalga oshirilayotgan keng kulamli islohotlar natijasida aholi boshiga tushishi muqarrar mushkulliklarni engillashtirish bilan bog'liqdir. Bundan tashqari har qanday jamiyatda shunday shaxslar toifasi doimo mavjudki, ular ob'yektiv sabablarga ko'ra (yoshi, sog'ligining yomonligi, mamlakatdagi ishsizlik darajasi va boshqalar) ishlab chiqarishda ishtirok eta olishmaydi. Shuning uchun ular to'g'risida qayg'urishni davlat o'z zimmasiga olishi zarur, ya'ni yaratilgan milliy daromadning bir qismini ular foydasiga qayta taqsimlashi lozim.

Aholi o'rtasida kuchli iqtisodiy tengsizlikning oldini olish maqsadida daromadni taqsimlash va qayta taqsimlash bo'yicha davlat chora-tadbirlari tizimi *ijtimoiy siyosat* deb yuritiladi.

Keng ma'noda ijtimoiy siyosat deganda shaxs hayot faoliyatini shunday sharoitlarini yaratish va tutib turish bo'yicha ko'rilgan barcha chora-tadbirlar tushuniladiki, u shaxsning rivojlanishiga yordam beradi va uning ijodiy imkoniyatlarini to'liq namoyon qilishini rag'batlantiradi.

Bozor iqtisodiyotiga o'tishning ilk bosqichlaridagi ijtimoiy himoya tadbirlari butun aholiga nisbatan qo'llaniladi, bu esa mamlakatda barqarorlikni saqlashning muhim omili bo'ldi. Muntazam ravishda ko'rib chiqilayotgan turli miqdordagi ish haqi, pensiya, stipendiyava har xil nafaqa, tovon puli ko'rinishidagi bevosita pul to'lovlari keng qo'llanildi, imtiyozlar hamda turli qo'shimcha tulovlar tizimi aholini ijtimoiy himoyalash darajasini birmuncha oshirdi. Eng kam miqdordagi mehnat haqi va pensiyalarning soliqqa tortilmasligi belgilab qo'yildi. Korxonalarining o'z xodimlariga ijtimoiy yordam ko'rsatish borasidagi xarajatlari qisman byudjet mablag'lari hisobidan to'ldirildi. Ommaviy ravishda talab qilinadigan tovarlar va xizmatlar ko'pgina turlarining narxлари o'rtasidagi tafovut o'rni qoplandi.

Murakkab iqtisodiy ahvol yuzaga kelganiga qaramay, O'zbekistonda aholi uchun eng muhim ijtimoiy vazifalarni hal etish maqsadida zarur mablag'lar izlab topildi. Islohotlarning dastlabki bosqichida ijtimoiy muhofazaga ajratilgan davlat xarajatlari respublika byudjetining uchdan bir qismini tashkil etdi.

O'sha davrda ishlab chiqilgan ijtimoiy siyosat o'z oldida turgan vazifalarni amalga oshirdi va ayni vaqtda bozor iqtisodiyotiga xos zaruriyatni - ijtimoiy yordam choralari va vositalarini o'zgarib turgan sharoitga muvofiq tarzda doimo moslash zaruriyatini yuzaga keltirdi.

Barcha aholiga mo'ljallangan ijtimoiy siyosat yordamga ehtiyojning ko'proq va kamroq darajasi kabi juda muhim omilga nisbatan sezgirlikni qo'ldan boy berdi. Shunday bo'lib chiqdiki, kam ta'minlangan fuqrolar ham, to'la ta'minlangan fuqarolar ham bir xilda madad olardi. Buning ustiga, dotatsiya joriy etilgan asosiy tovar va xizmat turlari haqiqatan iste'mol etilishiga nisbatan ulardan ayni shunday yordamga kamroq muhtoj bo'lgan kishilar ko'proq foydalanib qolishdi.

Haqiqatan ham muhtoj kishilar uchun kam samara bergan behuda sarf-xarajat mablag'larning sochib yuborilishiga sabab bo'ldi. Shuni aytish kifoyaki, faqat respublika byudjeti orqali 30 xil turli yo'nalishlar bo'yicha yordam ko'rsatilgan. Ob'yektiv ravishda ijtimoiy himoya qilish vositalarini qayta yo'naltirish zarurati, yalpi ijtimoiy madad berish yo'lidan chindan ham yordamga muhtoj kishilarga yordam ko'rsatishning tabaqalashgan, manzilli tizimiga o'tish zarurati tug'ildi.

Respublikada chindan ham muhtoj odamlarga adresli, tabaqalashgan yordam berishga adolat g'oyasiga og'ishmay amal qilish qoidasi asos qilib olindi.

Ijtimoiy yordam tizimining adolat mezoniga bo'ysundirilishi aholi uchun g'oyat oddiy va ravshan bo'lgan taqsimot vositalarini talab qildi va ular ishlab chiqildi.

Mustaqillik yillari aholini ijtimoiy muhofaza etish tizimi tubdan o'zgartirildi. Mazkur o'zgarish islohotlar ijtimoiy dasturini amalga oshirish birinchi bosqichining eng muhim yakuni bo'ldi hamda bozor munosabatlari rivojlanishiga mos yangi ustivor yo'nalishlarga o'tilganligidan dalolat berdi.

Yangi tizim ijtimoiy yordamdan aniq foydalanuvchilarga puxtaroq yo'naltirilgan. Bular, avvalo, mamlakat kelajagi — *bolalar, shuningdek, ko'p bolali va kam ta'minlangan oilalardir.*

Ijtimoiy o'zaro yordam tizimida *oila asosiy bo'g'inga aylandiki*, bu esa dunyoviy asosiy insoniylik qoidalari, milliy an'analar va xususiyatlarga, jamiyatda oila mavqeiga muvofiqdir.

O'zbekistonda muhtojlarga ijtimoiy yordam ko'rsatishning eng sodda, samarali va oshkora vositasi qilib mahalla orqali yordam berilishi maqbul, deb topildi. Aholi demokratik asosda saylab qo'yadigan oqsoqollar (raislar), ularning maslahatgo'ylari va mahalla faollari, fuqarolar yig'inlari (ularga qonun yo'li bilan mahalliy o'z-o'zini boshqarish organi maqomi berilgan) har bir oilaning moddiy ahvolini, daromad manbalarini yaxshi biladi. Mamlakatda joriy etilgan ijtimoiy o'zaro yordam tizimiga binoan, kam ta'minlangan oilalarga moddiy yordam tayinlash masalasi mahalla fuqarolari yig'ilishida hal qilinadi. Muhtojlarni aniqlash, hisobga olish va ro'yxatdan o'tkazish, ularga adresli yordam berish ishiga bunday mutlaqo yangicha yondashuvda qo'ni-qo'shnilarga yordam ko'rsatish, unga hamdardlik bildirish, shuningdek, tekinox'r va boqimandalarga nisbatan muhosasiz bo'lish kabi qadimiy xalq an'analari namoyon bo'ladi. Endilikda beso'naqay va qimmatga tushadigan qog'ozboz idoralar tashkil etmasdan turib, aholining adolat haqidagi tasavvurlariga muvofiq ravishda yalpi ichki mahsulotning bir qismi chindan ham muhtoj oilalarga taqsimlab berilayotir.

Mamlakatda onalik va bolalik manfaatlarini ko'zlab bolali oilalarga davlat yordamini kuchaytirish, o'sib kelayotgan avlodni kamol toptirish va tarbiyalash uchun sharoit yaratish maqsadida 16 yoshgacha bolalari bo'lgan oilalarga oylik nafaqalar oshirildi.

Endilikda kam ta'minlangan oilaga oylik moddiy yordam tayinlash va uning miqdorini belgilash shaharcha, qishloq, ovul va shaharlarda mahalla fuqarolari vakillarining yig'ilishi tomonidan qabul qilinadi.

Bozor munosabatlarining imkoniyati keng, ammo ayni vaqtda ular g'oyat talabchandir. Bozor iqtisodiyoti sharoitida har kimning taqdiri ko'p jihatdan kasb mahoratiga, o'zgarib turgan muhitga moslasha olishiga, tavakkal qilishi, hatto o'z shaxsiy mol-mulkini xavf ostiga qo'yishdan ham qo'rqmay, oilaviy farovonligini ta'minlay olish bilan bog'liqdir. Davlat esa bunday sharoitda ijtimoiy totuvlik va barqarorlik kafili bo'lib, adresli ijtimoiy siyosatni mazkur maqsadga yo'naltirib turadi.

Bunday yordam ko'rsatish uchun o'z-o'zini boshqarish organlari zarur resurslar bilan ta'minlanadi. Mahallalarda respublika va mahalliy byudjetlar, shuningdek, korxonalar hamda tashkilotlar, tadbirkorlik tuzilmalari va ayrim fuqarolar ko'ngilli ravishda o'tkazgan pullar hisobidan maxsus fondlar tashkil qilingan.

Vakolatli va ijroiya hokimiyat mahalliy organlari o'zlariga qarashli hududda aholining birinchi navbatdagi ehtiyojlariga binoan, ijtimoiy yordam tadbirlariga

aniqlik kirita boradi. Ularning asosiy tashvishlaridan biri - ijtimoiy-ishlab chiqarish ko'makchi tuzilmalarini rivojlantirishdan, ya'ni gaz, suv quvurlarini, elektr va telefon tarmoqlarini o'tkazishdan iborat. Faqat shunday sharoitdagina ish o'rinlarini vujudga keltirish, yangi ishlab chiqarish korxonalarini tashkil etish, xizmatlar sohasini jadal rivojlantirish, binobarin, ijtimoiy muammolar keng majmuini hal etish maqsadida eng chekka qishloqlarga zarur sarmoyani jalb etish mumkin. Hokimiyat va o'z-o'zini boshqarish organlari aholining nochor toifalari uchun umumdavlat yordam dasturlari amalga oshirilishini ta'minlab, mintaqa imkoniyatlarini hisobga olgan holda shu qatlamlarga madad berish yuzasidan qo'shimcha choralar ko'rish huquqini olgan.

15.3. Ijtimoiy institutlar va xodimlarni ijtimoiy himoya qilish mexanizmi

Har qanday davlatda fuqarolarni ijtimoiy himoya qilishni amalga oshirish bilan shug'ullanadigan ijtimoiy institutlarning butun bir tizimi mavjuddir. *Ijtimoiy institut* - odamlarning birgalikdagi faoliyatini tashkiliy tuzilma tarzida tashkil etishning barqaror shakli yoki normativ jihatdan tartibga solinadigan qoidalar tizimidan iboratdir. Mazkur tartib doirasida tegishli institutlarning faoliyati bilan qamrab olingan odamlarning ijtimoiy vazifalari va maqomlarini taqsimlash ro'y beradi. Bu sanab o'tilgan institutlardan ayrim turlarini (toifalarini) ayrim sotsiologlar ijtimoiy-tashkiliy institutlar deb, qolganlarini ijtimoiy-normativ institutlar deb ataydilar.

Eng muhim va eng qudratli *ijtimoiy-tashkiliy institut* - bu davlatdir. U murakkab institutsional tizimdan iborat bo'lib, turli institutlardan tashkil topgan. Ijtimoiy himoya qilish vazifalarini bajarishda sug'urta kompaniyalari, turli ixtisoslashtirilgan jamg'armalar, xayriya tashkilotlari, shuningdek, ijtimoiy va siyosiy tashkilotlar singari institutlar muhim rol o'ynaydilar. Ular o'zlari vakil qilingan sohada ijtimoiy guruhlar va qatlamlarni ijtimoiy himoya qilishni amalga oshiradilar.

Yollanib ishlaydigan xodimlarni himoya qilishi lozim bo'lgan institutlar **kasaba uyushmalaridir**. Hozirgi vaqtda jiddiy ravishda yangilanish uchragan an'anaviy kasaba uyushmalari bilan bir qatorda ishchilarning yangi-yangi tashkilotlari, "mustaqil" kasaba uyushmalari ham paydo bo'lgan. Biroq faqat ularni yollanma mehnat xodimlarining himoyachilari deb atab, an'anaviy kasaba uyushmalarini "rasmii uyushmalar" deb hisoblash, ularni himoyachi sifatida chiqish huquqidan mahrum etish adolatsizlikdir. O'zgargan kasaba uyushmalari haqli ravishda mustaqil kasaba uyushmalari bo'lib qoldilar, chunki ular yollanma mehnat xodimlarining vakillari sifatida maydonga chiqadilar va davlat tuzilmalariga bog'liq bo'lmaydilar. Ham "mustaqil", ham mustaqil bo'lmagan kasaba uyushmalarining ijtimoiy-iqtisodiy islohotlarning mazkur darajasidagi asosiy faoliyati mehnatkashlar huquqlari va manfaatlarini himoya qilish uchun o'z faoliyatlarida ijtimoiy sheriklik

shakllari hamda mexanizmlaridan foydalanish sohasiga o'tdilar. Mazkur mexanizm demokratiya rivojlangan mamlakatlarda yaxshi ishlab chiqilgan bo'lib, o'zini ijobiy tomondan namoyish etdi. Bu mexanizمنىning mohiyati qarama-qarshilik emas, balki ish beruvchilar vakillari bilan davlat o'rtasida muzokaralar o'tkazishdan, shu asosda murosa-madoraga kelish hamda ma'lum darajada maqbul qarorlar ishlab chiqishdan iborat.

Jamiyatdagi ijtimoiy-tashkiliy institutlar bilan bir qatorda ko'pgina ijtimoiy-normativ institutlar ham borki, ular biron-bir tashkilotda namoyon bo'lmasdan, balki o'zlaricha mavjud bo'lib, faoliyat ko'rsatadilar hamda ijtimoiy himoya qilishda muayyan rol o'ynaydilar. Huquqning har bir sohasi ana shunday ijtimoiy-normativ institutlar tizimidan iborat (mehnat huquqi, mehnat qonunlari). Yollanma xodimlarni ijtimoiy himoya qilish tizimidagi muhim ijtimoiy-normativ institut hozirgi vaqtdagi ta'rif bitimlari, kontraktlar, jamoa shartnomalari va hokazolardir.

O'zining faoliyati bilan butun korxonaga jamoasini qamrab oladigan va buning uchun zarur huquqlari va imkoniyatlarga ega bo'lgan asosiy ijtimoiy himoya qilish instituti – bu, *kasaba uyushmasi tashkilotidir*. Bozor sharoitida bu tashkilotning himoya qilish rolini oshirish ayniqsa zarur. Korxonaga bankrot yoki yopilgan taqdirda yohud o'z ixtisosini o'zgartirgan sharoitda xodimlarni ijtimoiy himoya qilishni ta'minlash ayniqsa muhimdir. Bozor sharoitida korxonaga normal ishlab turganda ham kasaba uyushmalari tashkilotlarining ijtimoiy himoya qilish vazifasini keskin oshirish talab qilinadi.

Korxonada xodimlarni ijtimoiy himoya qilishning aniq omili va vositasi **jamoaga shartnomasidir**. Bu shartnomaning mohiyati hozirgi vaqtda keskin ravishda o'zgarib ketdi, chunki yollanma xodimlarga ijtimoiy himoyalashning pishiq-puxta huquqiy bazasi zarur bo'ladi.

Korxonalarimiz va turli-tuman tashkilotlarimiz hayotiga tobora kengroq kirib borayotgan va muayyan sharoitda ijtimoiy himoya vositasi sifatida maydonga chiqishi mumkin bo'lgan boshqa muhim ijtimoiy-normativ institut **mehnat kontraktidir**. Uni to'g'ridan-to'g'ri va shakl-shubhasiz ijtimoiy himoya qilish instituti deb qabul qilib bo'lmaydi, lekin korxonadagi (mehnat tashkilotidagi) kontrakt tizimi xodimlar huquqini ta'minlaydigan maxsus tizim sifatida qaraladigan, agar kontraktida ijtimoiy-iqtisodiy kafolatlar berilishi qayd etib o'tilgan bo'lsa, u aynan ijtimoiy himoya qilish instituti sifatida namoyon bo'lishi mumkin.

Yuqorida sanab o'tilgan ijtimoiy institutlar ma'lum darajada ijtimoiy himoya qilish mexanizmi kiritilgan. Mamlakatimizda ijtimoiy himoya qilish mexanizmini shakllantirish jarayoni uzluksiz davom etmoqda.

15.4. Ijtimoiy ta'minot turlari

Pensiya - ijtimoiy ta'minotning, keksalar va mehnatga qobiliyatsiz kishilarga moddiy yordam ko'rsatishning eng asosiy va eng ommaviy turidir.

Pensiya ta'minoti barcha mamlakatlarda ijtimoiy dasturlarning muhim tarkibiy qismi sanaladi. Bugungi kunda yer yuzida yordamga muhtoj millionlab kishilarning eng zarur ehtiyojlari pensiya to'lovlari orqali qondiriladi.

Hozirda O'zbekiston Respublikasida 2,6 milliondan ortiq kishi pensiya oladi.

O'zbekistonning ma'naviy-axloqiy an'analari - mustahkam oila, ijtimoiy o'zaro yordam an'analari muvofiq keksalar va bolalarning ehtiyojlariga nisbatan sezgirlik, diqqat-e'tibor bilan qaraladi, himoyasiz qolganlarga muruvvat ko'rsatiladi. Respublika ijtimoiy siyosati ham ma'naviy mezonlarni hisobga olishga asoslanadi. Mustaqil O'zbekistonga meros bo'lib qolgan ijtimoiy ta'minot, jumladan, pensiya ta'minoti tizimini puxta o'ylab, asta-sekin o'zgartirish yo'li eng maqbul yo'l, deb topilgan. Mazkur yo'l, bir tomondan, bozor iqtisodiyoti sharoitida qo'llasa bo'ladigan, aholi o'rgangan va adolat haqidagi ijtimoiy tasavvurga mos keladigan unsurlarni tanlab olish va saqlab qolishi, ikkinchi tomondan, xo'jalik rivojlanishiga to'sqinlik qiladigan yoki bozor iqtisodiyoti sharoitiga mos kelmaydigan ilgarigi ijtimoiy tizim nuqsonlarini asta-sekin tuzatishni ko'zda tutadi. Bu esa mehnatga rag'batni so'ndiradigan tengchilik tamoyillaridan voz kechish, tadbirkorlikka, oila jamg'armalarini oqilona joylashtirish orqali daromad olishga havas uyg'otish kabilardir.

Samarali amal qiluvchi pensiya tizimini yaratish davlat ijtimoiy siyosatining eng muhim yo'nalishi hisoblanadi. Jamiyat mamlakatning iqtisodiy taraqqiyotiga o'z hissalarini qo'shgan kishilar to'g'risida g'amxo'rlik qilishi dardkor.

Fuqarolarning keksayganda, mehnat qobiliyatini to'la yoki qisman yo'qotganda, shuningdek, boquvchisidan mahrum bo'lganda ijtimoiy ta'minlanish huquqi O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasida (39-modda) mustahkamlab qo'yilgan. O'zbekiston Respublikasining «Fuqarolarning davlat pensiya ta'minoti to'g'risida»gi qonuni qabul qilinib, unda davlat pensiyalarining yagona tizimi, ularni tayinlash, hisoblab chiqish, qayta hisoblash va to'lash tartibi belgilandi.

Qonunga muvofiq pensiyalar 3 turga bo'linadi:

- 1) qarilik pensiyasi;
- 2) nogironlik pensiyasi;
- 3) boquvchisini yo'qotganlik pensiyasi.

Qonun pensiya ta'minoti uchun ikkita asosiy talabni belgilaydi: 1) pensiya ta'minoti uchun huquq beruvchi shartlarning mavjudligi (pensiya yoshiga yetish, nogiron bo'lib qolish, boquvchisini yo'qotish); 2) keltirilgan shartlarga muvofiq talab etiladigan ish stajining mavjudligi. Ushbu talablardan birortasi bo'lmagan taqdirda pensiya ta'minoti huquqi yo'qotiladi.

Respublikaning pensiyaga oid qonun hujjatlaridagi eng muhim asosiy qoidalardan biri shuki, pensiya olish huquqiga faqat ishlagan fuqarolar ega. Shu asosiy qoidaga binoan vafot etgan ishchi, xizmatchi, kolxozchi uchun ham pensiya tayinlanadi. Ish staji bo'lmagan fuqarolar va ularning oila a'zolari

davlat pensiyalari olish huquqidan mahrumdir. Ularning ijtimoiy ta'minoti O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi belgilaydigan tartibda amalga oshiriladi.

Respublika pensiyaga oid qonun hujjatlarida bajariladigan ishlarning xususiyati va og'irligi bilan bog'liq holda imtiyozlar berishga muayyan yondashuv ishlab chiqilgan. Ana shu asoslarda imtiyozli shartlari bo'lgan pensiyalar, odatda, yoshidan qat'i nazar shunday ishlarda muayyan staj bo'lganda yoki umum uchun belgilangan pensiya yoshi 10 yilga yoki 5 yilga kamaytirilib tayinlanadi. Mazkur imtiyozlarni olish huquqi, masalan, konchilik sanoati yetakchi kasblarida ishlovchi xodimlarga, aviatsiyaning uchish yoki uchish-sinov tarkibidagi ana shunday xodimlarga, yer osti ishlarida, ayniqsa zararli va ayniqsa og'ir mehnat sharoitidagi ishlarda (kimyo, metallurgiya sanoati, metall qayta ishlanadigan qaynoq uchastkalarda), shuningdek, zararli va og'ir mehnat sharoitidagi ishlarda to'la ish kuni band bo'lgan xodimlarga - 1-sonli, 2-sonli va 3-sonli ishlab chiqarishlar, muassasalar, ishlar, kasblar, lavozimlar, ko'rsatkichlar ro'yxatlari bo'yicha imtiyozli shartlar bilan pensiya olish huquqiga ega bo'lib, ularning ro'yxati O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining maxsus qarori bilan tasdiqlangan.

O'zbekiston Respublikasi qonun hujjatlarida pedagog va tibbiy xodimlar uchun, ekologik falokat mintaqasida ishlagan shaxslar uchun, bevosita qariyalar, nogironlar va mehnatga qobiliyatsiz yolg'iz fuqarolarga xizmat qiluvchi ijtimoiy ta'minot tizimi xodimlari uchun imtiyozli pensiya ta'minoti shartlari birinchi bor belgilab qo'yildi. Masalan, o'qituvchilar va boshqa maorif xodimlari uchun pensiya yoshga qarab - erkaklar - 55, ayollar - 50 yoshga yetganda va kamida 25 yillik maxsus ish stajiga ega bo'lganda; vrachlar va boshqa tibbiy xodimlarga xuddi shunday yoshga yetganda va qishloq joylarda - kamida 25 yillik va shaharlarda kamida 30 yillik maxsus ish stajiga ega bo'lganda yoshga doir pensiya - O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi tasdiqlaydigan ishlar va kasblar ro'yxati bo'yicha tayinlanadi.

Qonun hujjatlarida besh nafar va undan ortiq bolani tug'ib, sakkiz yoshgacha tarbiyalagan ayollar uchun, bolalikdan nogiron bo'lganlarni xuddi shu yoshgacha tarbiyalagan onalar uchun imtiyozli pensiya ta'minoti huquqi saqlab qolingan.

Respublika qonun hujjatlarida mehnat miqdori va sifatiga qarab pensiya ta'minotining tabaqalashgan qoidasi yanada kengaytirildi. Talab qilinadigan ish staji mavjud bo'lganda yoshga doir pensiya va I hamda II guruh nogironlik pensiyasining asosiy miqdori ish haqining 55 foizini, boquvchisini yo'qotganda oilaning mehnatga qobiliyatsiz har bir a'zosi uchun esa ish haqining 30 foizini tashkil etadi. Pensiya tayinlash uchun talab qilinganidan tashqari har bir to'liq ish yili uchun yoshga doir pensiya hamda I va II guruh nogironlik pensiyasi miqdori ish haqining 1 foizi miqdorida; III

guruh nogironlik pensiyasi va boquvchisini yo'qotganda oilaning mehnatga qobiliyatsiz har bir a'zosi uchun to'lanadigan pensiya miqdori ish haqining 0,5 foizi miqdorida oshiriladi. Yoshga doir pensiya hamda I va II guruh nogironlik pensiyasining eng ko'p miqdori ish haqining 75 foizini, III guruh nogironlik hamda boquvchisini yo'qotganda oilaning mehnatga qobiliyatsiz har bir a'zosi uchun pensiyaning eng ko'p miqdori ish haqining 40 foizini tashkil etadi.

Undan tashqari, qonun I guruh II guruh yolg'iz nogironlarga, urush qatnashchilari va nogironlari hamda front orti mehnatkashlariga, o'limi harbiy majburiyatlarni bajarish bilan bog'liq harbiy xizmatchilarning ota-onalari hamda xotiniga pensiyalarga ustama qo'shib hisoblashni ko'zda tutadi. Ustama respublikada belgilangan eng kam ish haqiga qonun bilan belgilangan foiz nisbatida hisoblanadi.

Amalda bo'lgan pensiya qonun hujjatlariga binoan pensiya hisoblash uchun butun mehnat faoliyati ketma-ket istalgan besh yilidagi ish haqi asos qilib olinadi. Ish haqiga amaldagi qoidalarga binoan sug'urta badallari hisoblanadigan hamma mehnat haqi turlari kiritiladi. Pensiya hisoblash uchun asos bo'ladigan ish haqi eng kam ish haqi miqdoridan yetti baravar ko'p qilib belgilangan.

Pensiya ta'minoti tizimida mehnat stajining roli ancha oshganligi sababli, staj pensiya huquqining asosi etib olingan, pensiya miqdori ham stajga qarab belgilanadi, qator hollarda esa mehnat stajiga boshqa ba'zi bir faoliyat turlarini ham qo'shish ko'zda tutiladi. Masalan, bolali ayollarga bolalarni uch yoshgacha parvarish qilish davri, umumiy hisobda 6 yilgacha, ish stajiga qo'shiladi. Mollar haydab boqiladigan yaylovlarda cho'pon xotini (uni ishga joylash imkoni bo'lmagan joylarda) eri bilan birgalikda alohida sharoitda yashashi ham hisobga olingan. Mana shu vaqt, umumiy ish staji kamida 5 yil bo'lsa, uning mehnat stajiga ko'pi bilan 10 yil qo'shiladi.

Qonunda bozor iqtisodiyotiga o'tilayotgan, xo'jalik sub'yektlari mustaqilligi o'sib borayotgan sharoitda tabaqalangan pensiya ta'minoti tizimi rivojlantirilib, korxonalar va tashkilotlarga mehnat haqi to'lash uchun mo'ljallangan mablag'lar hisobidan o'z xodimlariga ular mehnat ulushi, moddiy jihatdan ta'minlangani va salomatligi hisobga olingan holda pensiyalarga qo'shimcha oylik to'lovlar joriy etish va to'lash, mana shu mehnat jamoasida xizmat ko'rsatgan xodimlar pensiyaga chiqayotgan vaqtda bir karra nafaqa to'lash, noqulay mehnat sharoitida band bo'lgan xodimlarga (agar ular pensiya ta'minoti to'g'risidagi qonunga binoan mehnat sharoitiga doir imtiyozli pensiya olish huquqidan foydalanmayotgan bo'lsa) muddatidan ilgari pensiya tayinlash va to'lash huquqi berilgan.

Nafaqalar. Mehnat ulushiga qarab tabaqalanadigan pensiyalardan farqli o'laroq, nafaqalar mohiyati boshqacha. Ular o'ta muhtoj kishilarga aynan ko'maklashishi kerak. Bolalikdan nogironlarga, qariyalar va mehnatga qobiliyatsiz kishilarga, pensiya tayinlash uchun zarur ish stajiga ega bo'lmagan fuqarolarga nafaqalar xuddi pensiyalar singari oyma-oy to'lab boriladi.

Oylik nafaqa nogiron bolalarga 16 yoshga yetguniga qadar, uni olish huquqini beradigan tibbiy dalillari bor bo'lsa; shuningdek, ish stajiga ega bo'lmagan 16 yoshdan oshgan, tibbiy-mehnat ekspert komissiyalari tomonidan bolalikdan I va II guruh nogironi deb tan olingan shaxslarga to'lanadi. Nafaqalar tuman (shahar) ijtimoiy ta'minot bo'limlari tomonidan tayinlanadi va bolalikdan I va II guruh nogironi yoki nogiron bolalarga nafaqa tayin qilingan ota-onalari yashaydigan joy bo'yicha to'lanadi.

Tayinlangan nafaqa bolalikdan I yoki II guruh nogironiga u oladigan ish haqi, stipendiya, aliment yoki boshqa daromadlardan qat'i nazar, nogiron bolaga tayinlangan nafaqa u oladigan (unga beriladigan) boshqa nafaqalardan qat'i nazar to'lanadi. Nafaqalarni bolalikdan nogironlarga to'lash, yetkazib berish va jo'natish ishlari Ijtimoiy sug'urta fondi mablag'lari hisobidan to'lanadi.

Pensiya tayinlash uchun zarur ish staji bo'lmagan keksa va mehnatga qobiliyatsiz fuqarolarga beriladigan nafaqa - davlat ijtimoiy ta'minoti bo'yicha nafaqaning boshqa bir turi hisoblanadi.

Yoshga doir nafaqa ish staji hamda ta'minlab turishi lozim bo'lgan qarindoshlari bo'lmagan shaxslarga: erkaklarga - 65 yoshdan, ayollarga - 60 yoshdan boshlab tayinlanadi. Nafaqa olish yuzasidan murojaat qilgan shaxs qarindoshlarining moddiy ahvoli nochor ekanligi aniqlangan taqdirda, moddiy yordam ko'rsatishga qurbi yetmaydigan qarindoshlari bor bo'lsa ham, unga nafaqa tayinlanishi mumkin.

Nogironlik nafaqasi nogironlik boshlangan holda, ya'ni doimiy yoki uzoq vaqt mehnat qobiliyati yo'qotilgan holda, faqat I va II guruh yolg'iz nogironlarga tayinlanadi hamda to'lanadi.

Pensiya tayinlash uchun zarur ish staji bo'lmagan shaxs vafot etgan taqdirda, uning qaramog'ida bo'lgan oila a'zolari yuqorida ko'rsatilgan Nizomga binoan nafaqa olish huquqiga ega.

Yoshiga doir nafaqa, nogironlik nafaqasi va boquvchisini yo'qotganlik nafaqasi ijtimoiy ta'minot organlari tomonidan tayinlanadi. Nafaqa oluvchi O'zbekiston Respublikasi hududidan chiqib ketgan holda nafaqa to'lovi to'xtatiladi.

Ijtimoiy ta'minot turi bo'lgan nafaqalar sirasiga vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik bo'yicha, homiladorlik va tug'ish bo'yicha to'lovlar ham kiradiki, ular uzoq davom etmaydigan vaqt ichida uzrli sabab yuzasidan xodim yo'qotgan ish haqi o'rniga yordam ko'rsatish maqsadida beriladi. Bunday yordam nisbatan qisqa muddatli, ammo yo'qotilgan ish haqi miqdorlariga teng yoki yaqin summalarda nafaqa to'lashni taqozo etadi.

Qonun hujjatlarida bolalarni ta'minlashda va tarbiyalashda adresli moddiy yordam ko'rsatish, ayrim qo'shimcha xarajatlarni qoplash maqsadida kater nafaqalar berish ham ko'zda tutilganki, buning uchun qonun chiqaruvchi asosiy turmush vositalari - mehnat haqi, pensiya va hokazolarni etarli deb hisoblamagan. Mazkur nafaqalar asosiy turmush vositalariga qo'shimcha

to'lanadi, ularga tenglashtirilmaydi, balki qo'shimcha xarajatlar zarurligi hisobga olinib belgilanadi. Bunday to'lovlar sirasiga bolali oilalarga oylik va bir gallik nafaqalar, bola tug'ilganligi munosabati bilan, dafn marosimi uchun beriladigan nafaqalar va boshqalar kiradi.

Qisqacha xulosalar

Aholini ijtimoiy himoya qilish ma'naviyatli jamiyat mavjud bo'lishining zarur shartlaridan biri hisoblanadi.

Mazkur muammoni o'rganish insonning munosib va ijtimoiy maqbul sifatga ega bo'lgan turmush kechirishini ta'minlaydigan qonunchilik, ijtimoiy-iqtisodiy va ma'naviy-psixologik tizim ijtimoiy himoyani aniqlash imkonini beradi.

Insonni ijtimoiy himoya qilishning asosiy institutlari - davlat, kasab uyushmalari va boshqa jamoat birlashmalaridir. Ayni vaqtda ijtimoiy himoya qilish ijtimoiy kafolatlarga asoslanadi. Bu kafolatlar qonunlarda qayt etilgan.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. "Ijtimoiy himoya qilish" tushunchasiga ta'rif bering.
2. Ijtimoiy ta'minlash va ijtimoiy kafolatlar nimalardan iborat, ular qaysi ko'rsatkichlari bilan farqlanadi?
3. Ijtimoiy himoyaning qaysi tamoyillarini bilasiz va ularning qo'llanish darajasi qanday.
4. O'zbekistonda kuchli ijtimoiy kafolatlarni shakllantirish vazifalari va xususiyatlari nimalardan iborat?
5. Ijtimoiy siyosat deganda nima tushuniladi?
6. Ijtimoiy himoyaning adresli tizimi va uning xususiyatlari nimalardan iborat?
7. Ijtimoiy institutlar va xodimlarni ijtimoiy himoya qilish mexanizmi.
8. Ijtimoiy ta'minotning qanday turlari mavjud?
9. Pensiya nima va unin qanday turlari mavjud?
10. Ijtimoiy himoya tizimida nafaqalarning o'rni.
11. Mehnat shartnomasi nima va uning vazifasi nimalarni o'z ichiga qamrab oladi?
12. Faol ijtimoiy siyosat deganda nimani tushunasiz? Bu ijtimoiy siyosat turi jahonning qaysi yetakchi davlatlarida amal qiladi?
13. Nofaol ijtimoiy siyosatga ta'rif bering.
14. Kasaba uyushmalari qanday institut tarkibiga kiradi va aholini ijtimoiy muhofaza qilishdagi o'rni qanday?

Asosiy adabiyotlar

1. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик (назария ва амалиёт) –Т.: “Меҳнат”, 2004.
2. Абдурахмонов Қ.Х. ва бошқалар. «Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси». Дарслик. -Т.: Ўқитувчи, 2001.
3. Абдурахмонов Қ.Х., Тоҳирова Х.Т., Зокирова Н. «Аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш» Т.: ТДИУ, 2004.
4. Кукушин В.С., ред. Социальная защита населения: Опыт организационно-административной работы. Издательство: Март, 2004.
5. Пронин О. Трудовые права инвалидов. ISBN:5-9589-0042-0. 2005.
6. Экономика и социология труда: Экз. отв. ст. вуза. /Барбарова Е. - М.: Вуклайн, 2005.
7. Экономика труда: (социально-трудовые отношения): Уч. /Под ред. Волгина Н.А. -М.:Экзамен, 2004.

Internet saytlari

1. <http://www.cer.uz> –Социальная защита населения. O‘zbekiston Respublikasining “Iqtisodiy tadqiqotlar markazi” ning “*Ekonomicheskoe obozrenie*” jurnalining elektron manzili. Turli xil sotsiologiya mavzudagi materiallarni olishga imkon beradi.
2. <http://www.soc.pu.ru> – Sotsialnaya zashita naseleniya. Rossiya Federatsiyasining “Sotsiologicheskie issledovaniya” jurnalining elektron manzili.
3. <http://cer.freenet.uz> –mehnat iqtisodiyoti
4. <http://www.economyfaculty.uz> – “Mehnat iqtisodiyoti va sotsiyaologiyasi” kafedrasi sayti mavjud bo‘lgan veb-sayt
5. <http://www.bearingpoint.uz> – “O‘zbekiston iqtisodiyoti” qo‘llanmasining veb-sayti
6. <http://goldenpages.uz> – iqtisodiyotning eng so‘nggi yangiliklari
7. <http://rea.ru> – Rossiya iqtisodiyot akademiyasining veb-sayti

XVI BOB

BOZOR MUNOSABATLARI TIZIMIDA MEHNATNI BOSHQARISH

16.1. Mehnatni boshqarish xususiyatlari

Mehnatni boshqarish boshqaruv munosabatlarining turlaridan biridir. Mehnatni boshqarish obyektiv zaruriyati birgalikdagi mehnat, uning kooperatsiyasi rivojlanishi jarayonida yuzaga keldi. Bunda shu narsa ayon bo'lib qoldiki, boshqarishning maqsad, mazmun va funksiyalari ishlab chiqaruvchi kuchlar va mehnatning o'zi rivojlangan sayin o'zgarib, avvalo, ishlab chiqarishning har bir mazkur turiga xos bo'lgan mehnatning ijtimoiy tuzilishi bilan belgilanadi. Bevosita mehnat faoliyati, uning tashkil etilishi, shart-sharoitlari va natijalari, ishchi kuchini tiklash, ijtimoiy mehnat munosabatlari mehnatni boshqarish obyektlari hisoblanadi.

Mehnat ishlab chiqarishning tarkibiy qismi (omili) sifatida ishlab chiqarish tashkilotchisini, ishlab chiqarish boshqaruvchisini boshqa omillar — kapital, yer, asosiy ishlab chiqarish vositalari, xom ashyo, yarim tayyor mahsulotlar va shu kabilar bilan tengma-teng qiziqtiradi. Ammo mehnat ishlab chiqarishning boshqa omillaridan jiddiy farqlanadi: unda fuqaro huquqi va erkinliklari, o'z manfaatlari va adolat to'g'risidagi tasavvurlari, ish beruvchi bilan munosabatda o'zini himoya qilish uchun birlashish huquqi va shu kabilar bor. Yo'llanma ishchi o'zining mehnat qobiliyatini sotadi, zimmasiga qonunda belgilangan yoki kontraktida aytib o'tilgan shartlarda mehnat qilish majburiyatini oladi.

Mehnat bozorida ham, ishlab chiqarishda ham, ishdan keyin ham kishi bir butunligicha qoladi. Boshqarish amaliyotida bu bilan hisoblashish kerak bo'ladi. Mehnat omilining boshqa omillar bilan birikmasini emas, balki mehnat munosabati tufayli yuzaga keladigan tirik odamlarning jamiyat va bir-birlari bilan o'zaro munosabatlarning butun majmuasini boshqarishga to'g'ri keladi.

Mehnat bilan chambarchas bog'langan jarayonlar va munosabatlar doirasi ijtimoiy-mehnat munosabatlarini yuzaga keltiradi. Ijtimoiy-iqtisodiy jarayon va munosabatlarni amalga oshirishda mehnat bilan bog'liq shart-sharoitlarni amalga oshirish (tashkil etish, haq to'lash, intizom, borasida, mehnat etikasi, mehnat jamoalarining shakllanishi) munosabatlarida ustuvorlik qilinsa, bunday sohani ijtimoiy mehnat sohasi deyish mumkin.

Ijtimoiy-mehnat sohasi ham xodimlarning ijtimoiy holati shakllanadigan, barqaror amalga oshiriladigan va o'zgaradigan aniq ijtimoiy muammolar majmuidan iborat bo'lib, uni ham boshqarib borishi zarur.

Mehnatni boshqarish vazifalari jumlasiga, avvalo, ish samaradorligi va sifatini oshirish, iqtisodiyotni rivojlantirishning muvozanatligi va mutanosibligini ta'minlash, mehnatdagi ijtimoiy-iqtisodiy tafovutlarni kamaytirib borish, insonni har tomonlama kamolga yetkazish uchun shart-sharoitlarni yaratish, mehnat jamoalarini rivojlantirish va boshqarishdagi ularning rolini oshirish kiradi.

Mehnatni boshqarish funksiyalari — qo'yilgan maqsadlar va vazifalarga erishish uchun boshqarish obyektlariga nisbatan amalga oshiriladigan harakatlar bo'lib, ular orqali mehnatni boshqarish mexanizmi ishga solinadi.

Mehnatni boshqarish jarayoni boshqaruv vazifalarini hal qiladigan real tizimi mavjud bo'lgan taqdirdagina amalga oshirilishi mumkin.

Bu tizimni ikki tomondan olib qarash mumkin. Bir tomondan olib qaraganda, u mehnat sohasidagi boshqarish munosabatlarining yig'indisidir. Mazkur holda mehnatni boshqarish tizimining xodimlarni boshqarish, mehnat faoliyatini tashkiliy jihatdan ta'minlashni boshqarish, mehnat unumdorligi va sifatini boshqarish, mehnatga qiziqtirishni va mehnatni rag'batlantirishni boshqarish ijtimoiy mehnat munosabatlarini boshqarish funksiyalari mavjud bo'ladi.

Boshqa tomondan qaraganda, mehnatni boshqarish tizimini tashkil etadigan maxsus xizmatlar mehnat va ish haqi bo'limi, mehnatni tashkil qilish bo'limi, kadrlar bo'limi, xodimlarni boshqarish xizmati mehnatni boshqarish institutsional shaklining bo'g'inlaridir.

16.2. Mehnatni boshqarish turlari va usullari

Mehnatni boshqarish turlari jamiyatdagi boshqaruv xarakteri mezonidan, ya'ni pirovard natijada ijtimoiy tuzum xarakteridan aniqlash mumkin. Mehnatni boshqarish barqaror rivojlanayotgan jamiyatda ishlab chiqarishni boshqarish va butun jamiyatni boshqarish bilan bir xildagi xarakterga ega bo'ladi. hokimiyatning ijtimoiy barqarorligi, mustahkamligining kafolati mana shu muvofiqlikdadir.

Boshqaruv xarakterini belgilaydigan jamiyatdagi hokimiyat yoki demokratik yoki diktatura bo'lishi mumkin. Boshqaruvning demokratik turi ko'pchilikning to'la qimmatli fuqarolik subyektligini, mustabid turi esa ozchilik tomonidan subyektlilik huquqlarining o'zlashtirilishini anglatadi.

Mehnatni boshqarishning mustabid turi — to'la diktatura. Uning aksi — mehnatni demokratik boshqarish, uning zaruriy va farqlovchi belgisi haqiqiy ko'p subyektlilikni to'la me'yorda rivojlantirish va erkin (demokratik qabul qilingan qonun makonida) amalga oshirish hisoblanadi.

Mehnatni boshqarishning eng so'nggi aniq turlaridan tashqari oraliq turlari ham mavjud. Mehnatni boshqarishning oraliq turini avtoritar, o'zini o'zi boshqaradigan deb qaraladi.

Ijtimoiy mehnat jarayonlari va uning ishtirokchilariga boshqaruv ta'sirini o'tkazishning printsiplial usullari **mehnatni boshqarish usullari deyiladi**. Mehnat jarayonlari uchta asosiy usul bilan boshqariladi:

1) boshqaruvchining boshqariluvchilarga va ular orqali boshqarilayotgan jarayonga bevosita ko'rsatmalar asosida ta'sir etish usuli;

2) boshqaruvchining boshqariluvchilari va ular orqali boshqarilayotgan jarayonga bilvosita manfaatlar orqali ta'sir etish usuli;

3) jarayon ishtirokchilarining o'zlari qaror qabul qilib, o'zlari ijro etadigan o'z-o'zini boshqarish usuli.

Mehnatni boshqarish turi bilan mehnatni boshqarish usullari o'rtasida, tabiiyki, aloqa mavjud. Bu diktatura boshqarishning turi go'yoki faqat direktiv usullaridan, demokratiya turi faqat bilvosita usullaridan foydalanishida va shu kabilarda ifodalanmaydi. Boshqaruvchining har qanday turida turli usullardan foydalaniladi. Faqat ularning nisbati va ommaviy kombinatsiyasi boshqaruv va hokimiyatning har xil turlarida turlicha bo'ladi.

Mehnatni boshqarishning direktiv usullariga misol— mehnat to'g'risidagi qonunlarda aks ettirilgan har qanday taqiqlovchi normalardir. Mehnatga haq to'lashning eng kam miqdori qonun yo'li bilan ish kuni, ish haftasi, ish yilining davomiyligini belgilash, ishdan tashqari ishlar davomiyligining yig'indisi, mehnat shart-sharoitlari standartlari va boshqalar shular jumlasidandir.

Bilvosita usullar ishlovchiga turli variantlardan tanlash biroz tezroq yoki biroz sekinroq ishlash, ko'proq yoki kamroq hafsala bilan ishlash, ilg'or tajribani o'rganish yoki o'rganmaslik va boshqa hollarda qo'llaniladi. Mehnatni boshqarish shakllariga quyidagilarni misol tariqasida keltirish mumkin:

— mehnatni boshqarishning davlat shakllari;

— mehnatni boshqarishning shartnoma shakllari;

— ijtimoiy mehnat munosabatlari u yoki bu subyektining ijtimoiy faollik shakllari.

Mehnatni boshqarishning davlat shakllari. Davlat mehnatni boshqarish subyekti sifatida qonun chiqaruvchi, ijro etuvchi va sud hokimiyati organlari ko'rinishida chiqadi. Bu shakllarga ko'ra davlatning ijtimoiy mehnat sohasidagi boshqaruvchilik ta'siri qonunlar, Prezident Farmonlari va Farmoyishlari, hukumatning qarorlari orqali hal qilinadi. O'zbekiston Respublikasida maxsus mehnat sudi yo'q bo'lganligi sababli mehnatni boshqarish sohasida konstitutsiyaviy, fuqaro, ma'muriy va jinoiy sud ishidan foydalaniladi.

O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasiga binoan mamlakatda xalqaro huquq normalari tomonidan tan olingan tamoyillarni va shartnomalarini respublikada tan olinishi va ularni huquqiy tizimining tarkibiy qismi maqomini berishi keng amalga oshirilmoqda. SHu orqali insonning va fuqaroning ijtimoiy mehnat sohasidagi huquq va erkinliklari eng katta huquqiy himoyaga ega bo'ldi.

Mehnatni boshqarish qonunlar normalarini konkret muammolar va ularning hal etilish bosqichlari bilan muvofiqlashtirib, zarur hamda kerakli darajada aniqlashtirishni nazarda tutadi.

Mehnatni boshqarishning shartnomali shakllari. Ijtimoiy-mehnat masalalariga oid boshqaruvchilik qarorlari bir necha teng huquqli subyektlarining birgalikdagi harakatlari va kelishuvlari asosida qabul qilinganda mehnatni boshqarishning shartnomali shakli yuzaga keladi. hozirgi kunda O'zbekiston Respublikasida shartnomali shakllarning bir necha turlariga amal qilinadi. Ulardan quyidagilarni keltirib o'tamiz:

—kasaba uyushmalari birlashmalari, ish beruvchilar birlashmalari bilan O'zbekiston Respublikasi hukumati o'rtasidagi bosh bitim;

— kasaba uyushmalari birlashmalari, ish beruvchilar birlashmalari bilan Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi o'rtasida tarmoq (tarmoqlararo) tarif, kasbiy tarif bitimlari;

— mehnat jamoalari (ishlovchilar) vakillari bilan korxonalar ma'muriyati (ish beruvchilar) o'rtasidagi jamoa shartnomalari;

— ishlovchilar bilan ish beruvchilar o'rtasidagi yakka tartibdagi mehnat shartnoma (kontrakt)lari.

Korxonalar ma'muriyati yoki mahalliy ma'muriyat, bir tomondan, mehnatkashlar turli tashkilotlarining birgalikdagi yoki muvofiq- lashtirilgan (kelishilgan) harakatlarini mehnatni boshqarish shartnomasi shaklining turlaridan biri deb qaramoq kerak. Bunday shakllar kasaba uyushmalari faol bo'lgan korxonalarda doimo bo'ladi.

Mehnatni boshqarishning shartnomali shakllarini faqat ayrim hollardagina, ya'ni mamlakat ko'lamida ishlovchilar va ish beruvchilar, mehnat va kapital huquqlari emas, kuchlari teng bo'lgan hollarda ijtimoiy sheriklik shakli deb qarash mumkin.

Ishchi va kasaba uyushmasi harakati zaif bo'lgan sharoitlarda kapital va uning manfaatlarini aks ettiruvchi davlat mehnatni boshqarishning davlat shakllari ta'sir doirasini toraytirishga va shartnomali shakllar ta'sir doirasini zo'r berib targ'ib qilishga va shunga erishishga harakat qiladi.

Mehnatni boshqarish darajalari — bu xoh u, xoh bu ijtimoiy mehnat masalalarini hal qilishda vakolatlarining taqsimlanish darajasidir. Bu munosabatda mehnatni boshqarish ijtimoiy va iqtisodiy hayotning boshqa jarayonlarini boshqarish bilan aynan bir xildir. O'zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasida boshqarish darajalari bo'yicha vakolatlarni taqsimlash tamoyillari belgilab berilgan.

16.3. Makroiqtisodiy va mikroiktisodiy darajalarda mehnatni boshqarish

Mehnatni boshqarishning uch darajasi: xalqaro, davlat va korxonalar darajasi farqlanadi.

Mehnatni boshqarishning xalqaro darajasi. Xalqaro darajada mehnatni boshqarishni Xalqaro Mehnat Tashkiloti (XMT) amalga oshiradi. U 1919-yilda ijtimoiy osoyishtalikni o'rnatish va saqlashga, keskin ijtimoiy-iqtisodiy

masalalarni tadrijiy, tinch yo'l bilan hal qilishga ko'maklashishi ko'zda tutilgan edi. XMTni tashkil etishda 45 ta davlat ishtirok etdi, hozirgi vaqtda uning tarkibida 71 ta davlat bor, ularda dunyo aholisining 98 foizi yashaydi¹⁵. Har bir qatnashuvchi davlatdan XMTga hukumat hamda mehnatkashlar va tadbirkorlar tashkilotlarining vakillari kiradi.

Xalqaro Mehnat Tashkiloti azaliy va eng yirik xalqaro tashkilotlardan biridir. Uning faoliyati XMT Nizomi bilan belgilanadi, unda qatnashuvchi mamlakatlar ushbu Nizomni bajarishlari shart. XMTning faoliyat maqsadi moddiy farovonlikka erishishga va irqi, din va jinslaridan qat'i nazar, insonlarning ma'naviy rivojlanishlarini ta'minlashga va bularga imkon beradigan shart-sharoitlarni yuzaga keltirishga ko'maklashishdan iborat. Ushbu maqsadga erishish uchun XMT o'z oldiga asosiy vazifalarni qo'yadi.

XMTning ish yo'nalishlari — mehnat va ish bilan bandlik sohasida siyosat yurgizish uchun konventsiyalar va tavsiyalar ko'rinishida xalqaro mehnat me'yorlari ishlab chiqish va qabul qilish, texnikaviy hamkorlik olib borish, ijtimoiy-mehnat muammolari bo'yicha tadqiqotlar o'tkazish va ularning natijalarini bosib chiqarish.

Xalqaro mehnat konferentsiyasi (XMK) — XMTning oliy organidir. U yiliga bir marta o'tkaziladi va to'rt kun davom etadi. O'rta hisobda qatnashchilar soni 2000 kishini tashkil etadi. Konferentsiyada XMTning asosiy ish yo'nalishlari ishlab chiqiladi, mehnat dunyosidagi mehnatkashlar ijtimoiy mehnat holati muammolari muhokama qilinadi, konventsiya va tavsiyalar hamda alohida masalalar yuzasidan qarorlar qabul qilinadi.

Ma'muriy kengash XMTning ijroiya organidir. U o'z faoliyatini sessiyalar o'tkazish yo'li bilan muvofiqlashtirib boradi, ular yiliga uch marta o'tkaziladi. Kengash 56 a'zodan, shu jumladan, hukumat, mehnatkashlar va tadbirkorlarning namoyandalaridan iborat. XMT a'zosi bo'lgan mamlakatlar hukumatlarining 28 nafar vakili bor, ulardan 10 nafari doimiydir, ularni ekspertlar sanoati eng rivojlangan mamlakatlarning namoyandalaridan saylaydilar. Qolgan 18 kishi turli mamlakatlarning teng huquqli vakilligini ta'minlash uchun mintaqalarga oid kvotalar bo'yicha har uch yilda bir marta qayta saylanadi. Kengash tarkibiga mehnatkash va tadbirkorlar vakillari har bir guruhidan 14 kishi miqdorida kiritilgan. Ma'muriy kengash raisi har yili konferentsiyadan keyin mintaqaviy mansublikni hisobga olgan holda rotatsiya qilish tamoyili bo'yicha saylanadi. Kengash konventsiyalar va tavsiyalarni qo'llanish ustidan nazorat yuritish uchun 12 kishidan iborat ekspertlar guruhiga ega.

Xalqaro mehnat byurosi (XMB)— XMTning doimiy kotibiyatidir. XMBning Jenevada joylashgan markaziy devoni XMT o'z loyihalarini amalga oshiradigan turli mamlakatlarda 40 ta bo'limga ega. Ma'muriy kengash besh

¹⁵ Меҳнат иқтисодийти ва ижтимоий-меҳнат муносабатлари. Г.Г.Меликьян ва Р.П. Колосованинг таҳрири остида. М.: 1996, 568-б.

yil muddatga saylaydigan Bosh direktor XMBga boshchilik qiladi. Xalqaro mehnat byurosi va uning rahbariyatining tarkibi doimiydir, ko'plab xodimlar muddatsiz shartnomaga egalar. Doimiy organ bo'lgan XMB aslida ijtimoiy mehnat masalalari bo'yicha jahon tadqiqot va ijtimoiy axborot markazi rolini bajaradi. XMBning ikki instituti: Mehnat masalalarini tadqiq qilish xalqaro instituti hamda Kasb va texnikaviy malaka oshirish xalqaro markazi bor.

Korxonada darajasida mehnatni boshqarish miqyosi va faoliyat sohasidan qat'i nazar, har bir korxonada mehnatni boshqarish amalga oshiriladi. Bu jihatdan korxonalar o'rtasida tafovut faqat boshqarish ahamiyatligining darajasi, uning mazmunining to'liqligi, mazkur korxonada faoliyatining pirovard natijalariga erishish uchun maqsadlar qo'yilishi, boshqarish obyektlari va funksiyalarini aniqlashdan iborat.

Korxonada mehnatni boshqarish maqsadi — xodimlardan, joni va moddiylashgan mehnatdan nihoyat darajada oqilona va samarali foydalanish hamda mehnatga haq to'lash va mehnatni moddiy rag'batlantirishga mablag' sarflash bilan birgalikda fuqarolar konstitutsiyaviy huquqlari va vazifalariga rioya etish.

Umumiy tarzda olib qaraganda bevosita mehnat jarayoni, mehnat jarayonidagi odamlar o'rtasidagi munosabatlar, ishchi kuchini tiklash korxonada mehnatni boshqarish obyektlari bo'ladi. Korxonadagi boshqarish faoliyatiga tatbiqan olib qaraganda ushbu obyektlarni aniqlashtirish va alohida obyektlar sifatida korxonada xodimlarini boshqarish, xodimlar mehnat faoliyatini tashkiliy jihatdan ta'minlashni boshqarish, mehnat unumdorligi va mehnat sifatini boshqarish, mehnatga qiziqtirish va mehnatni rag'batlantirishni boshqarish, mehnat faoliyati jarayonida ishlab chiqarish, ijtimoiy va iqtisodiy munosabatlari boshqarishni ajratish mumkin. O'z navbatida, yuqorida ko'rsatib o'tilgan obyektlarning har birini ham maydaroq obyektlarga bo'lish mumkin. Masalan, korxonada xodimlarini boshqarish, xodimlarni izlash, tanlab olish, yollash, moslashtirish, rivojlantirishni, ularni kasb jihatidan o'qitib o'rgatish va qayta tayyorlashni, ish sohasida ko'tarilishlarini rejalashtirishni, faoliyatlarini baholashni o'z ichiga oladi. Xodimlar mehnat faoliyatini tashkiliy jihatdan ta'minlashni boshqarish mehnatni taqsimlash va kooperatsiyalash, ish joylarini tashkil etish, mehnat usullarini, mehnat sharoitlarini, mehnat tartibi va dam olish tartibini oqilonalashtirishni, mehnatni me'yoriylashtirishni, moddiy rag'batlantirishni va hokazolarni nazarda tutadi.

Rejalashtirish, hisobga olish, tahlil qilish, nazorat yuritish va baholash korxonada mehnatni boshqarishning asosiy funksiyalaridir. Bu funksiyalar barcha yuqorida sanab o'tilgan obyektlarga taalluqlidir va vaqt ichida tsikllik tarzda takrorlanish tendentsiyasiga ega bo'ladi. Mazkur funksiyalar qarorlarni asoslashga qaratilgan. Ularning barchasi ishonchli axborotlarga asoslangan bo'lishi lozim, mehnatni boshqarishda yangi muammolar yuzaga kelgan sayin mazkur axborotlarni yangilash, kengaytirish va chuqurlashtirish zarur. Tezkor va ko'p tomonlama tahliliy axborot mavjudligi, rejalashtirilgan jarayonlarni amalga oshirishni hisobga olish va nazorat qilishning doimiy

amal qiluvchi tizimi ishlab turganligi eng oqilona yechimlar izlashga intilishni yuzaga keltirishga ko'maklashadi va mehnatni boshqarish samaradorligini oshirish imkonini beradi.

Korxonada mehnatni boshqarishni tashkil etish obyektiv va subyektiv omillarga bog'liq. Korxonaning miqyosi, ishlab chiqariladigan mahsulot, texnologik jarayonning murakkabligi, ishlab chiqarishning xususiyatlari va turi, boshqaruvchilarning malakasi va hokozolar obyektiv omillarga, rahbarlar tomonidan mehnat muammolariga yondashilishi subyektiv omillarga kiradi.

Respublikaning aksariyat korxonalarida yaqin vaqtlargacha mehnatni tashkil qilishni boshqarish asosan to'rt bo'limda: kadrlar bo'limi, mehnatni tashkil qilish bo'limi, mehnat va ish haqi bo'limi hamda texnika xavfsizligi va mehnat muhofazasi bo'limida jamlangan edi. Mazkur xizmatlar turlicha tuzilar edi. Ular bir-birlaridan tuzilmasi, yuklatilgan funksiyalari, bo'ysunishlari va odamlar soni bilan farqlanar edi.

Yirik korxonalarda ko'rsatib o'tilgan bo'limlar ichida byurolar, laboratoriyalar ajratilar, shuningdek, mehnat fiziologiyasi, psixologiyasi va sotsiologiyasi bo'yicha alohida bo'linmalar tashkil qilinlar hamda sexlarda tashkilotchi-muhandislar va me'yorlovchi muhandislar mustaqil lavozimlari kiritilar edi. O'rtacha korxonalarda ko'pincha atigi bir mehnat va ish haqi bo'limi tashkil etilar, unga turli byurolar (tarifli me'yorlash byurosi, mehnatni tashkil qilish byurosi va boshqalar) kirar yoki ularda me'yorlovchi, tashkilotchi lavozimlari kiritilar edi. Kichik korxonalarda, odatda mehnatni boshqarish alohida xizmatlari tashkil qilinmas, ushbu masalalar bilan shug'ullanadigan shaxslar esa boshqa iqtisodiy yoki texnikaviy xizmatlarning tarkibiga kiritilar edi.

Hozirgi sharoitda yirik korxonalarning mustaqil tuzilmalarga ajralishi ro'y bermoqda, kichik xususiy korxonalar tashkil qilinmoqda. Bunday korxonalarda ishlash uchun keng ixtisosdagi mutaxassis tashkilotchilar tobora tez-tez talab qilinmoqda.

Mehnatni boshqarish bilan shug'ullanuvchi xizmatlar turlicha bo'ysunuvda bo'lishlari mumkin edi. Jumladan, kadrlar bo'limi direktorning yoki kadrlar bo'yicha direktor o'rinbosarining bo'ysunuvida, mehnat va ish haqi bo'limi direktor yoki iqtisodiy masalalar bo'yicha direktor o'rinbosari yoxud bosh iqtisodchining buysunuvida edi. Ya'ni tuzilmaviy bo'linmalar mehnatni boshqarishga taalluqli bo'lgan o'zaro bog'liq masalalarni hal qilib borar ekanlar, boshqaruvning turli pillapoyalaridagi shaxslarning bo'ysunuvida bo'lar edilar. Keyingi vaqtlarda respublikada mehnatni boshqarishga yalpi yondashishni ta'minlash uchun xodimlarni boshqarishning yangi tizimlari shakllantirila boshlandi, ularda kadrlar, mehnat va ish haqi bo'limi, ijtimoiy rivojlanish bo'limi xodimlarni boshqarish bo'yicha direktorning o'rinbosariga bo'ysunadi.

Chet el korxonalarida ko'pincha inson resurslarini boshqarish yagona xizmati ishlaydi va u kompaniya prezidentining o'rinbosarlaridan biriga bo'ysunadi. Bunday xizmatning tarkibida turli bo'linmalar, masalan, ishga

yollash va mehnat munosabatlari, ish haqini tashkil etish, xodimlarni o'qitib-o'rgatish bo'linmalari va hokazo bo'linmalar ajratiladi.

Davlat darajasida mehnatni boshqarish. har bir mamlakatda mehnatni boshqarish uchun o'z umumdavlat organlari tizimi tashkil qilinadi. Ushbu organlarning nomi va tuzilmasi vaqti-vaqti bilan o'zgarib turishi mumkin. Lekin har qanday sivilizatsiyali davlat mehnat, ish bilan bandlik va ijtimoiy siyosat masalalari, xususan, mehnat sharoitlari, ishlar va xodimlar tarifikatsiyasi, byudjet sohasidagi mehnatga haq to'lashdagi razryadlararo nisbatlar, ish bilan bandlikni boshqarish, ish beruvchilar va yollanma xodimlar o'rtasidagi o'zaro munosabatlarni tashkil etish bo'yicha me'yoriy hujjatlar ishlab chiqadi.

O'zbekistonda hozirgi vaqtda Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi ana shunday organdir. U 2001-yilda Mehnat vazirligi bilan Aholini ijtimoiy muhofazalash vazirligi qo'shilishi yo'li bilan tashkil qilindi. Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi mehnat, ish bilan bandlik va aholini ijtimoiy muhofazalash sohasidagi davlat siyosatini amalga oshiradigan davlat ijroiya hokimiyat organidir.

Vazirlik tashkil etishda uning tarkibiga quyidagi 11 ta departament kirdi: yalpi tahlil va ijtimoiy rivojlanishni baholash departamenti, mehnat sharoitlari va muhofazasi departamenti, davlat xizmati masalalari bo'yicha departament, jamoa mehnat nizolarini tartibga solish va ijtimoiy sherikchilikni rivojlantirish departamenti, nufuz va ish bilan bandlik siyosati departamenti, pensiya ta'minoti masalalari departamenti, oila, xotin-qizlar va bolalar departamenti, harbiy xizmatdan bo'shatilgan fuqarolar va ularning oila a'zolarining ijtimoiy masalalari bo'yicha departament, nogironlarni tiklash va birlashtirish masalalari bo'yicha departament, faxriylar va qariyalar ishlari departamenti, aholini ishga joylashtirish departamenti, 1997-yilda nufuz va ish bilan bandlik departamenti hamda aholini ishga joylashtirish departamenti bekor qilinib, ish bilan bandlik yalpi muammolari departamenti va aholining ish bilan bandligi bo'yicha dasturlar va xizmatlar departamenti tashkil qilindi.

Qisqacha xulosalar

Mehnatni boshqarish — bu ijtimoiy-mehnat sohasini boshqarishdir, ya'ni ijtimoiy-iqtisodiy jarayon va munosabatlarning mehnatga oid munosabati ustuvorlik qiladigan soha (mehnatning ijtimoiy va ishlab chiqarish shart-sharoitlariga oid, uning amalga oshirilishi, tashkil etilishi, haq to'lanishi, intizomga oid, mehnat etikasi, mehnat jamoalarining shakllanishi va ishlashiga oid va boshqalar).

Mehnatni boshqarish turlari — mehnatni boshqarishning umumlashtirilgan sifat jihatdan alohida turlari, ularning xarakteri jamiyatdagi boshqaruv xarakteriga, ya'ni pirovard oqibatda—ijtimoiy tuzum xarakteriga muvofiq keladi.

Mehnatni boshqarish metodlari — ijtimoiy mehnat jarayonlari va ularning ishtirokchilariga boshqaruv ta'sirini o'tkazishning printsiplial usullari.

Mehnatni boshqarish shakllari —jarayon subyektlari va obyektleri tabiati, ular o'zaro munosabatlari xarakterining aniq amaliy namoyon bo'lishi.

Mehnatni boshqarish darajalari—u yoki bu ijtimoiy-mehnat masalalarini hal qilishda vakolatlarni taqsimlash tizimi.

Takrorlash uchun savollar

1. Mehnatni boshqarish deganda nimani tushunasiz?
2. «Mehnatni boshqarish munosabat sifatida» va «mehnatni boshqarish tizim sifatida» tushunchalari nimasi bilan farq qiladi?
3. Makroiqtisodiy darajada mehnatni boshqarish qanday amalga oshiriladi (ishning tashkil qilinishi, sohalari va usullari)?
4. XMT qanday tuzilmalarga ega?
5. Mehnatni boshqarish davlat darajasida qanday amalga oshiriladi?
6. Mikroiqtisodiy darajada mehnatni boshqarishning qanday kichik tizimlarini bilasiz?
7. O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligining mehnatni boshqarishdagi rolini gapirib bering.
8. Mehnatni boshqarishning O'zbekiston modeli va uning xususiyatlari qanday?
9. Korxonada, firmada mehnatni boshqarish xizmatlari qanday tashkil qilinadi?

Asosiy adabiyotlar

1. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик (назария ва амалиёт) —Т.: “Меҳнат”, 2004.
2. Арсенев Ю.Н., Шелобаев С.И., Давыдова Т.Ю. Управление персоналом. Модели управления. Издательство:Юнити,2005.
3. Управление персоналом организатсин: Учебник для вузов (под ред. Кибанова А.Я.) Изд. 3-е, доп., перераб. Издательство:М: Инфра-М, 2005.
4. Шапиро С.А.Управленне человеческими ресурсами: Справочник. Издательство:М: ГроссМедиа, 2005.
5. Экономика труда (социально-трудовые отношения). Под ред. И.А. Волгина, Ю.Г. Одегов. М.: «Экзамен», 2003.

Internet saytlari

1. <http://rea.ru> — Rossiya iqtisodiyot akademiyasining veb-sayti
2. <http://www.cer.uz> — O'zbekiston Respublikasining “Iqtisodiy tadqiqotlar markazi” ning elektron manzili. Turli xil ijtimoiy mavzudagi materiallarni olishga imkon beradi.
3. <http://goldenpages.uz> — iqtisodiyotning eng so'nggi yangiliklari
4. <http://bankreferatov.ru> —diplom, dissertatsiya, referat va kurs ishlarining namuna variantlarini o'zida qamrab olgan veb-sahifa.

“MEHNAT IQTISODIYOTI” FANINI O‘RGANISHDA YANGI PEDAGOGIK TEXNOLOGIYALARNI QO‘LLASHNING O‘ZIGA XOS XUSUSIYATLARI

<i>Fakultet, kafedra, o‘qitish bosqichi</i>	<i>O‘quv predmeti</i>	<i>Mavzuning o‘quv dasturida tuzgan o‘rni</i>
Fakultet “Iqtisodiyot va statistika”, kafedra “Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi”, o‘qitishning 3-bosqichi	Mehnat iqtisodiyoti	3-mavzu 2 soat
<i>Muddati: 2-semestr</i>	O‘quv guruhi: EKT Talabalar soni: 20-40	O‘qituvchi
<i>Mavzu nomi</i>	«Mehnat resurslarining shakllanishi va ulardan foydalanish»	
<i>Ma’ruza rejasi</i>	1. Mehnat resurslari ijtimoiy-iqtisodiy kategoriya sifatida 2. Mehnat resurslarining shakllanishi 3. Mehnat resurslaridan foydalanish	
<i>Asosiy tushuncha va iboralar</i>	Mamlakat aholisi, inson resurslari, mehnat resurslari, mehnat salohiyati, jismoniy va ma’naviy rivojlanish, mehnatga layoqatli aholi, iqtisodiy faol aholi, ishchi kuchi, mehnat resurslarining taqsimlanishi, mehnat resurslaridan foydalanish samaradorligi.	
<i>Mustaqil o‘qish uchun adabiyotlar ro‘yxati</i>	<p>1. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик (назария ва амалиёт). –Т.: “Меҳнат”, 2004. –672б.</p> <p>2. Маренков А. Управление трудовыми ресурсами Издательство: ФЕНИКС. 2004. –448с.</p> <p>3. Плаксы В.И. Безработица: теория и современная российская практика: социально-экономический аспект. Монография. Издательство: РАГС, 2005.</p> <p>4. Соколова М.И., Дементьева А.Г. Управление человеческими ресурсами: Учебник для ВУЗов. Издательство: М: Проспект, 2005. –240с.</p> <p>5. Шапиро С.А. Управление человеческими ресурсами: Справочник. Издательство: М: ГроссМедиа, 2005. –304с.</p> <p>6. http://www.economyfaculty.uz –“Meqnat iqtisodiyoti va sotsiyaologiyasi” kafedrası saytı mavjud bo‘lgan veb-sayt</p> <p>7. http://economics.com.ua – mehnat iqtisodiyotiga taalluqli bo‘lgan ma’lumotlar veb-sayti</p> <p>8. http://www.bearingpoint.uz –“O‘zbekiston iqtisodiyoti” qo‘llanmasining veb-sayti</p> <p>9. http://goldenpages.uz – iqtisodiyotning eng so‘nggi yangiliklari</p> <p>10. http://rea.ru – Rossiya iqtisodiyot akademiyasining veb-sayti</p>	
<i>O‘quv darsining maqsadi</i>	Mehnat resurslari haqida tasavvur hosil qilish, mehnat resurslarining shakllanishiga oid asosiy tushunchalar bilan	

**◀Mehnat resurslarining shakllanishi va ulardan foydalanish▶
mavzusidagi ma'ruza mashg'ulotining texnologik kartasi**

Texnologik bosqichlar	Faoliyat mazmuni	
	O'qituvchining faoliyati	Talaba faoliyati
1-bosqich O'quv mashg'uloti-ga kirish (10 daqiqa)	Ma'ruza mashg'uloti mavzusini e'lon qiladi, reja va tayanch iboralarni yozdiradi, uyga berilgan vazifani eslatadi: insert usulida mavzuni o'qib chiqish, xulosalarni tekst chetiga belgilar asosida yozib borish	Eshitadilar, reja va tayanch iboralarni yozadilar va diqqatlarini vazifaga jalb qiladilar
2-bosqich Informat-sion (60 daqiqa)	1. Tekstni o'qish davomida qilingan belgilar asosida quyidagi savollarga javob berishni so'raydi : Ushbu dars mavzusi bo'yicha nimalarni tushundingiz? Yana nimalarni bilishni xohlar edingiz? 2. Talabalardan qilingan xulosalar asosida blits- so'rov o'tkazadi va bir-nechta talabalar javobini eshitib, dars kichik guruhlarda olib borilishini e'lon qiladi. 3. Guruhni mini-guruhlarga bo'lib, mavzudagi savollarni guruhlarga bo'lib beradi va 2-ilovaning 1-2chi ustunlarini to'latishni so'raydi. 4. Guruh sardorlaridan prezentatsiya o'tkazishni so'raydi 5. 1-ilovaning uchinchi ustunini to'latishni so'raydi 6. Har bir sardor prezentatsiyasidan so'ng xulosalar qiladi va talabalarni qoniqtirmagan savollariga javob beradi	Talabalar fikrlarini bildiradilar. Savollarga javob beradilar Mini-guruhlarga bo'linib, xulosalarini umumlashtirib jadvalni to'ldiradilar. Sardorlar prezentatsiya o'tkazadilar, xulosalarini asoslaydilar va savollarga javob beradilar Jadvalning uchinchi ustunini to'latadilar Bilishni xohlagan savollarini beradilar
3- bosqich yakunlovchi (10 daqiqa)	Mavzu bo'yicha xulosalar qiladi, talabalar faoliyatini baholaydi, Mustaqil ishlarni bajarish bo'yicha maslahatlar beradi.	O'z-o'zlarini baholashlari mumkin

1-ILOVA

<i>Bilaman</i>	<i>Bilishni xohlayman</i>	<i>Bilib oldim</i>

IZOHLI LUG'ATLAR

Aholining tabiiy o'sishi (kamayishi) - yil davomida tug'ilganlar va yil davomida o'lganlar o'rtasidagi farq.

Aholi — yer yuzida yoki uning muayyan hududi, qit'a, mamlakat, tuman, o'sshaharida istiqomat qiluvchi odam (inson)lar majmui.

Aholi geografiyasi — ijtimoiy-iqtisodiy geografiya sohasi. Aholining joylashuvi va hududiy tashkil topishi, jamiyat ishlab chiqarish va jamiyat atrof-tabiat bilan aloqasi jarayonida aholining tutgan o'rnini o'rganadi.

Aholi daromadlari — bu, aholi yoki uning oila a'zolari tomonidan ma'lum davr ichida olingan yoki ishlab chiqarilgan pul va natural mablag'lar yig'indisidir.

Aholi zichligi — muayyan hududda aholining joylashuv darajasi. Mamlakat aholi sonini shu joy maydoniga (odatda 1 km²ga) taqsimlash bilan hisoblanadi.

Aholi migratsiyasi — aholining yashash joyini o'zgartirishi bilan bog'liq ko'chishi.

Aholi ro'yxatlari — mamlakat yoki muayyan hududda ma'lum vaqt yoki davrda yashayotgan aholining demografik, iqtisodiy va ijtimoiy ma'lumotlarining jarayoni to'plami.

Aholini ijtimoiy muhofaza qilish — bu, biz aholiga davlat tomonidan yashash uchun barcha shart-sharoitlarni yaratishga maqsadli yunaltirilgan kafolatlar tizimidir.

Aholining mexanik o'sishi (kamayishi) - yil davomida ko'chib kelganlar va ko'chib ketganlar o'rtasidagi farq.

Aholining milliy tarkibi — muayyan hudud yoki mamlakatda yashovchi aholining millatlar bo'yicha tarkibi.

Bandlik — mehnatga layoqatli aholining ijtimoiy foydali mehnat bilan mashg'ul bo'lishi; fuqarolarning shaxsiy va ijtimoiy ehtiyojlarini qondirish bilan bog'liq bo'lgan va qonunga zid kelmaydigan, mehnat daromadi beradigan faoliyati.

Bandlik xizmati (aholini ish bilan ta'minlash davlat xizmati) — mamlakat miqyosida aholini ish bilan ta'minlash siyosatini amalga oshirish va fuqarolarga tegishli kafolatlarni ta'minlab berish uchun tashkil etilgan davlat xizmati.

Davlat ijtimoiy ta'minoti — bu, O'zbekiston Respublikasi fuqarolarini keksayganda, kasallik ro'y berganda, mehnatga layoqatini qisman yoki butunlay yo'qotganda, boquvchisini yo'qotganda, shuningdek, bolali oilalarni moddiy ta'minlash va ularga xizmat ko'rsatish davlat tizimidir.

Yollanib ishlaydiganlar — bular korxonra rahbariyati bilan mehnat faoliyati shartlari to'g'risidagi tuzilgan yozma kontrakt (shartnoma) yoki og'zaki bitim bo'yicha ishlaydigan shaxslar bo'lib, ular ana shu faoliyat uchun yollanish vaqtida kelishib olingan ish xaqini oladilar.

Jamoa - bu birgalikda mehnat qiladigan shaxslar guruhi bo'lib unda kishilar bir-birlari bilan shunday o'zaro harakat qiladilarki, har kim boshqa shaxsga murojaat qiladi, ayni vaqtda uning ta'sirini ham his qiladi.

Ijtimoiy institut - bu, odamlarning birgalikdagi faoliyatini tashkiliy tuzilma tarzida tashkil etishning barqaror shakli yoki normativ jihatdan tartibga solinadigan qoidalar tizimidan iboratdir.

Iqtisodiyotning norasmiy sektorida ish bilan bandlar - doimiy, vaqtinchalik, mavsumiy ishlarni yollanib bajaradigan, o'z biznesiga ega, ro'yhatga olinmagan faoliyatdan ish haqi, daromad topadigan shaxslar.

Iqtisodiy nafaol aholi - ishchi kuchi tarkibiga kirmaydigan mehnatga qobiliyatli aholi. Uning jumlasiga quyidagilar kiradi:

Iqtisodiy faol aholi - bu aholining tovarlar ishlab chiqarish va xizmatlar ko'rsatish uchun ishchi kuchini taklif etishni ta'minlaydigan qismi. Iqtisodiy faol aholi soni ish bilan bandlarni va ishga joylashishga muhtoj shaxslarni o'z ichiga oladi.

Iqtisodiy faoliyat - bu inson tirikchiligini ta'minlash usullari va vositalari majmuidir.

Inson kapitali - investitsiyalar natijasida shakllangan bilimlar, ko'nikmalar, malakalar va sabablar zahirasidan iborat bo'lib, u shaxsning jismoniy. Aqliy va psixologik sifatлари hamda qobiliyatlarini aks ettiradi.

Inson kapitaliga investitsiya qilish deganda, odatda malakaviy qobiliyatni, demakki, mehnat unumdorligini oshirishga yo'naltirilgan har qanday harajat tushunilib, u ta'lim olishga xarajatlarni, ish qobiliyati va mehnat unumdorligini ta'minlaydigan sog'liqni saqlashga qilinadigan harajatlarni va ishchi kuchini unumsiz yerlardan yuqori unumli yerlarga ko'chirishga ya'ni xarakatchanlikka qilinadigan xarajatlarni o'z ichiga oladi

Inson omili - tashkilot va muassasalarning birgalikda faoliyat kechirishi uchun birlashgan kishilardir. Tarkibiy jihatdan u shaxs, ishchi guruhi, mehnat jamoasidir.

Inson resurslari - bu zarur uquv-farosatga, bilim va mahoratga, ishlash qobiliyati va malakasiga ega bo'lgan jamiyat a'zolari, mehnat ahlidir. Boshqacha aytganda inson resurslari haqiqiy va salohiyatli xodimlardan iborat.

Inson resurslaridan intensiv foydalanish - mehnat faoliyati samarasini oshirishni bildiradi va u mehnat unumdorligiga asoslanadi.

Inson resurslaridan ekstensiv foydalanish - ishchilar umumiy sonining, mehnatga layoqatli aholi bandligining o'sishi, mehnatga layoqatlilik davrining uzunligi, ish vaqtining uzunligi bilan ifodalanadi.

Ish - bu tabiat va inson tomonidan birlashgan kuchlarning ob'yektiv natijasidir.

Ish beruvchilar - xodimni ishga olish huquqi bo'lgan yuridik yoki jismoniy shaxslar.

Ish bilan bandlar - a)pul bilan to'lanadigan yoki natural holiday haq evaziga yollanib, shuningdek, o'z faoliyati evaziga qancha muddat haq yoki

daromad olishidan qat'iy nazar, foyda yoki oilaviy daromad olish uchun yollanmasdan haftasiga kamida 2 soat mobaynida ish bajargan; b)kasalligi yoki jarohatlanganligi tufayli, bemorlarga qarab turish uchun; yillik mehnat ta'tili yoki dam olish kunlarida; o'z ish joyidan tashqarida ta'lim olganligi uchun; ma'muriyat tashabbusi bilan ta'minoti saqlab qolingani yoki saqlab qolinmagan holda mehnat ta'tilida bo'lgan va boshqa shunga o'xshash sabablar bilan vaqtincha ishda bo'lmagan; v)oilaviy korxonada haq olmasdan ish bajargan shaxslar hisoblanadi.

Ish vaqti – xodimning ijtimoiy tashkil etilgan mehnatda ishtiroki davomiyligi me'yori; xodim bevosita o'z mehnat vazifalarini bajarishi uchun lozim bo'lgan, qonun bilan yoki qonun asosida belgilangan vaqt.

Ish davri – ishlab chiqarish vaqtining bir qismi bo'lib, ish vaqtdan foydalanish darajasini ifodalovchi ko'rsatkich.

Ish kuni – sutkaning ma'lum qismida ishchi, xizmatchinigi korxonada mehnat qiladigan, ishlab chiqarish faoliyatida band bo'ladigan vaqti.

Ish o'рни – bu ishlab chiqarish makonining bir qismi bo'lib, unda barcha asosiy va yordamchi texnologiya uskunalari, moslamalar, ish mebellari va maxsus qurilmalar joylashgan va ular muayyan turdagi ishlarni bajarish uchun mo'ljallangan bo'ladi.

Ish haqi – bu, yollanma xodim daromadining elementi, unga tegishli ishchi kuchiga bo'lgan mulkchilik huquqini iqtisodiy jihatdan ro'yobga chiqarish shaklidir. U mehnatning pul shaklidagi narxi bo'lib, uni ishga yollaganlar mehnat qiluvchilarga ma'lum vaqt mobaynida, ma'lum miqdordagi va muayyan sifatli ishni bajaranganliklari uchun to'laydilar.

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

Ishbilarmonlik qobiliyati - bu tadbirkorlarning ishning ko'zini bilishi, ishlab chiqarish, tijorat, bank ishi va boshqa faoliyatni samarali boshqara olishi, tavakkaliga, zarar ko'rib, chuv tushib qolishdan qo'rqmasdan xatarli faoliyat bilan shug'ullanishga jazm qilishi, iqtisodiy hatarga borishidir.

Ishga joylashtirish – O'zbekiston Respublikasida mehnatga yaroqli aholini ish bilan ta'minlashga qaratilgan tashkiliy-huquqiy, iqtisodiy tusdagi davlat tadbirlari tizimi.

Ishga tiklash – mehnat shartnomasi g'ayriqonuniy ravishda bekor qilingan yoki xodim qonunga xilof tarzda boshqa ishga o'tkazilgan hollarda uni avvalgi ishiga tiklash.

1)Ishlab chiqarishdan ajralgan holda ta'lim olayotgan o'quvchilar va talabalar, o'quv yurtlarining tinglovchilari va kursantlari;

2)Ishlashni istamayotgan, ish bilan ixtiyoriy ravishda band bo'lmagan shaxslar shuningdek, ishlashni istaydigan, lekin ishga joylashish yoki o'zini mustaqil daromad bilan ta'minlash uchun hech qanday harakat qilmaydigan shaxslar.

Ishsizlar – bu xalqaro tashkilotlarning bergan ta’rifiga binoan ishga ega bo’lmagan, ishlashga tayyor va ish izlayotgan fuqarolardir.

Ishchi kuchi - bu insonning jismoniy va aqliy qobiliyatlari yig’indisi, uning mehnatga layoqati bo’lib, iqtisodiyotda band bo’lgan mehnat resurslarining foydalanilayotgan qismidir.

Ishchi kuchi sifatining ko’rsatkichi ishchi kuchining ma’lumot darajasi va ishlab chiqarish tajribasi hisoblanadi.

Ishchi kuchini takror ishlab chiqarish - bu insonning aqliy va jismoniy qobiliyatlarining uzluksiz ravishda tiklanib borishi, doimiy ravishda uning bilim malaka saviyasini ko’tarilib, yangilanib borishidir.

Qadriyatlar – bu, sub’yekt, jamiyat, sinf, ijtimoiy guruhning hayot va ishning asosiy va muhim maqsadlari to’g’risidagi, shuningdek, ana shu maqsadlarga erishishning asosiy vositalari haqidagi tasavvurlaridir.

Kadrlar – (frans. cadre – shaxsiy tarkib) – 1. Korxonaga, muassasa, firma, hissadorlik jamiyatlari va jamoat tashkilotlarida malakali xodimlarning asosiy tarkibi. 2. Qurolli kuchlarda – haqiqiy xizmatdagi komandirlar va oddiy askarlar tarkibi.

Kadrlar malakasini oshirish - ularning bilim, ko’nikma va mahoratini oshirish sifatida ishlab chiqarish faoliyati natijasi hisoblanib, bunday maxsus tashkillashtirilgan o’qitish qisqa muddat ichida belgilangan maqsadga erishish imkoniyatini beradi.

Kadrlarni rejalashtirish - bu odamlarga zarur vaqtda kerakli miqdordagi ish o’rinlarini ularning qobiliyatlari-yu mayllari ishlab chiqarish talablariga muvofiq ta’minlab berish hisoblanadi.

Kadrlarni qayta tayyorlash - korxonaga xodimlari tomonidan yangi kasbni o’zlashtirishdir.

Oziqish - shaxsning u yoki bu narsaga qaratilgan bilish ehtiyojining namoyon bo’lish shakli bo’lib, bu narsa ijobiy his-tuyg’u uyg’otishi mumkin:

Qobiliyat - bu xodimda o’ziga yuklangan vazifalarni bajarish uchun kasb malakasi mavjudligi, yetarli darajadagi jismoniy kuch quvvat va chidamlilik, uquvlik, umumiy madaniyat borligi va shu kabilar kiradi.

Malakali kadrlar bozori - bu xususan, ijtimoiy mehnatda ish bilan band bo’lgan va band bo’lmagan malakali kadrlarni talab va taklifga asosan mehnat muassasalari ishtiroki va nazorati ostida muntazam ravishda taqsimlaydigan va qayta taqsimlaydigan tizimdir.

Martaba – bu, insonning ish bilan bog’liq yillari mobaynida mehnat tajribasi va faoliyati taalluqli, alohida anglab yetilgan nuqtai nazari va xulq-atvoridir (egallagan lavozimlaridagi, ish o’rinlaridagi izchillik, mehnat tashkilotidagi mavqeyining ahvoli).

Mehnat – bu insonning biron-bir maqsadga muvofiq ijtimoiy foydali faoliyatidir.

Mehnat birligining bozor bahosi – bu, ish haqining miqdori (stavkasi) bo’lib, u shartnomada belgilab qo’yiladi va muayyan vaqt birligi ichida

bajariladigan va muayyan kasb-malaka xususiyatlariga ega bo'lgan mehnatga to'lanadigan haq darajasini belgilab beradi.

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

Mehnat qobiliyati – xodimning sog'lig'idan, holatidan kelib chiqadigan mehnat faoliyatiga bo'lgan qobiliyati.

Mehnat kooperatsiyasi – bu mehnat faoliyati jarayonidagi alohida ixtisoslashtirilgan ijrochilar o'rtasidagi aloqalarning o'rnatilishi va mehnat faoliyatining tashkil etilishidagi eng muhim elementlardan biridir.

Mehnat mazmuni – bu ishlarning kasbiy mansubligi, ularning tarkibiy murakkabligi, bajarishdagi izchilligi bilan belgilanadigan mehnat elementlari bo'lib, xodimning mehnat predmetlari va vositalari bilan o'zaro munosabatga kirishuvidir.

Mehnat reduksiyasi – bu murakkab mehnatni oddiy mehnatga aylantirish demakdir.

Mehnat resurslari – bu o'zining aqliy va jismoniy mehnati bilan ijtimoiy ishlab chiqarishda ishtirok etadigan mehnatga qobiliyatli kishilar to'plamidir.

Mehnat resurslari balansi - mehnat resurslarining faoliyat sohalari va turlari bo'yicha taqsimlanishidan iborat ko'rsatkichlar tizimidir.

Mehnat resurslari prognoz balansi - hisobot balansi ko'rsatkichlari, mehnat resurslarining o'sishi, iqtisodiy tarmoqlarda taqsimlanishi istiqbollari. Ishga joylashtirish, mehnat yoshidagi aholini ko'payishini aniqlash, fan texnika yutuqlarini joriy etish prognozini hisobga olgan holda tuziladi.

Mehnat resurslarini shakllantirish - bu ularning doimiy ravishda yangilanib turishidir.

Mehnat salohiyati - jamiyatning mehnat sohasidagi imkoniyat quvvatlari bo'lib, jismoniy imkoniyat, ma'lumot, kasb-kor, malakaga ega bo'lgan ishlab chiqarishda ishtirok etishga layoqatli bo'lgan barcha fuqarolarni o'z ichiga oladi.

Mehnat staji – xodimning belgilangan tartibda hisoblanadigan mehnat faoliyati davri. U ish vaqtini ham dam olish vaqtini ham o'z ichiga oladi.

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

Mehnat unumdorligi – bu, xodimlar mehnat faoliyatining iqtisodiy samaradorligi ko'rsatkichidir. U insonning vaqt birligida ma'lum miqdorda mahsulot va xizmatlarni yarata olishidir.

Mehnat unumdorligini oshirish zaxiralari (rezervlari) – bu, texnika va texnologiyani takomillashtirish, ishlab chiqarish, mehnat va boshqaruvni tashkil etishni yaxshilash hisobiga mehnat unumdorligini oshirishning barcha omillaridan yanada to‘laroq foydalanish imkoniyatidir.

Mehnat faoliyati - bu insonning biror mehnat turi bilan band bo‘lishi tushuniladi.

Mehnat shartnomasi – xodim bilan ish beruvchi o‘rtasida muayyan mutaxassislik, malaka, lavozim bo‘yicha ishni ichki mehnat tartibiga bo‘ysungan holda taraflar kelishuvi, shuningdek, mehnat to‘g‘risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlar bilan belgilangan shartlar asosida haq evaziga bajarish haqida kelishuv.

Mehnatga qobiliyatsizlik – mehnat qilish qobiliyatining yo‘qolishi yoki mehnatga yaroqsizlik.

Mehnatga moslashish (ko‘nikish) – bu, shaxs yangi mehnat vaziyatini o‘zlashtirishining ijtimoiy jarayoni bo‘lib, unda shaxs va mehnat muhiti bir-biriga faol ta’sir ko‘rsatadi va moslashuvchi-moslashtiruvchi tizimlar hisoblanadi.

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

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

Mehnatni qurollari – odamlar moddiy boyliklar yaratishda, mehnat predmetlariga, ob’yektlariga ta’sir ko‘rsatishda qo‘llaniladigan asbob-uskunalar; ular ish qurollari, mashinalar, mexanizmlar va boshqalardan tarkib topadi.

Mehnatni normalash – bu, ilmiy asoslangan mehnat xarajatlarini va uning natijalarini: vaqt normalari, soni, xizmat ko‘rsatishning boshqarilishi, mahsulot ishlab chiqarishning normalangan topshiriqlari normalarini aniqlashdir.

Mehnatni tashkil etish – nazariya va amaliyotga asoslangan holda korxonada ish jarayonlari unsurlarini uyushtirish tartibi va tamoyillari.

Mutaxassislar - bu boshqaruvga doir qarorlar tayyorlash va ishlab chiqish funksiyasini bajaruvchi xodimlardir.

Omillar - bu, mehnat unumdorligining o‘zgarishiga ta’sir ko‘rsatadigan harakatlantiruvchi kuchlar yoki sabablaridir.

Sabab - insonning nima uchun harakat qilishini ko‘rsatadigan, faoliyatga ichki undovchi narsa bo‘lib, u muayyan ehtiyojlarni qondirish bilan bog‘liq.

Tarif setkasi – bu, razryadlar shkalasidan iborat bo‘lib, ularning har biriga o‘z tarif koeffitsiyenti berilgan va har qanday razryadning tarif setkasida ishning murakkabligiga qarab birinchi razryadga nisbatan ishning necha marta murakkabligini ko‘rsatib turadi.

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

Uzluksiz ta'lim kadrlar tayyorlash milliy modelining bazaviy qismi bo'lib, u mamlakatning ijtimoiy-iqtisodiy taraqqiyotini ta'minlovchi, shaxs, jamiyat va davlatning iqtisodiy, ijtimoiy, ilmiy texnikaviy va madaniy ehtiyojlarini qondiruvchi ustivor sohadir. Shu bilan birga, u ijodkor, ijtimoiy faol, ma'naviy boy shaxs shakllanishi va yuqori malakali raqobatbardosh kadrlarning ildam tayyorlanishi uchun zarur shart-sharoitlar yaratadi.

Uy xo'jaligini yuritishda, bolalarni, bemor qarindoshlarini parvarish qilishda band bo'lganlar va agar daromad keltiradigan ish taklif qilinsa, shu ishga kirishish imkoniga ega bo'lmagan boshqa shaxslar;

Xizmatchilar - bu rahbar va mutaxassislarga boshqaruvga doir qarorlar ishlab chiqish hamda amalga oshirishda axborot xizmati ko'rsatuvchi xodimlardir.

Shaxsiy omil - faoliyat ko'rsatadigan (harakatda amalga oshiriladigan) ishchi kuchi bo'lib, o'z sifat ko'rsatkichlarining majmui bilan qarab chiqiladi.

Shaxsiy-insoniy omil - bu mehnat qilish qobiliyatidan iborat bo'lmish ish kuchi va uning faoliyat qilishidir.

Shaxsning ehtiyoji - insonda harakatga intilishini vujudga keltiruvchi biron narsaning yo'qligini anglashdir.

Ehtiyojlar – bu, shaxsning yashashi va o'zini-o'zi saqlashiga doir zarur vositalar va shart-sharoitlar yaratish to'g'risidagi g'amxo'rlik qilishi, yashash muhiti bilan barqaror muvozanatni saqlashga intilishdir.

Yalpi milliy mahsulot (YaMM) - bu bir yil davomida pirovard natijada yaratilgan va bozor narxida hisoblangan barcha mahsulot va xizmatlardir.

ADABIYOTLAR RO‘YXATI

I. O‘zbekiston Respublikasi qonunlari, Vazirlar Mahkamasi qarorlari, Prezident farmonlari, qarorlari, faymoyishlari va I.A. Karimov asarlari

1. Ўзбекистон Республикаси Конституцияси. Тошкент.: Ўзбекистон. 2003.
2. Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида» ги Қонуни (янги тахрир). -Т.: Адолат, 1998.
3. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2005 йил 14 сентябр “2005 йилнинг 1 октябридан бошлаб иш ҳақи, пенсиялар, стипендиялар ва ижтимоий нафақалар миқдорини ошириш тўғрисида”ги Фармони. “Халқ сўзи” 2005 йил 15 сентябр, №184 (3729).
4. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2005 йил 24 июн “Тадбиркорлик субъектларининг хўжалик соҳасидаги ҳуқуқбузарликлари учун молиявий жавобгарлигини эркинлаштириш тўғрисида”ги Фармони. “Халқ сўзи” газетаси, 2005 йил 25 июн, №122 (3667).
5. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2005 йил 20 июн “Микрофирмалар ва кичик корхоналарни ривожлантиришни рағбатлантириш борасидаги қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги Фармони. “Халқ сўзи” газетаси, 2005 йил 21 июн, №118 (3663).
6. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2005 йил 14 июн “Бозор ислохотларини қуқураштириш ва иқтисодиётни янада эркинлаштириш соҳасидаги устувор йўналишлар амалга оширилишини жадаллаштириш чора-тадбирлар тўғрисида”ги Фармони. “Халқ сўзи” газетаси, 2005 йил 15 июн, №114 (3659).
7. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2005 йил 14 июн “Тадбиркорлик субъектларини ҳуқуқий ҳимоя қилиш тизимини янада такомиллаштириш чора-тадбирлар тўғрисида”ги Фармони. “Халқ сўзи” 2005 йил 16 июн, №115 (3660).
8. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2005 йил 16 феврал “Уй-жой қурилиши ва уй-жой бозорини янада ривожлантириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги Қарори. “Халқ сўзи” газетаси, 2005 йил 17 феврал, №33 (3578).
9. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2005 йил 2 сентябр “Муддатли ҳарбий хизматни ўтаб бўлган фуқароларни хизматдан бўшатиш ҳақида ҳамда Ўзбекистон Республикаси қуроли кучларига навбатдаги қақирув тўғрисида”ги Қарори. “Халқ сўзи” 2005 йил 3 сентябр, №177 (3722).
10. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2005 йил 4 февралдаги “Ҳодимларга уларнинг меҳнат вазиқаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда жароҳатланиши, касб касалликларига чалиниши

ёки саломатликнинг бошқа хил шикастланиши туфайли етказилган зарарни тўлаш қоидаларни тасдиқлаш тўғрисида”ги Қарори. Ўзбекистон Республикаси Хукуматининг қарорлар тўплами. Нашр этувчи Ўзбекистон Республикаси Президенти Аппарати Ишлар Бошқармаси.

11. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2005 йил 20 октябрдаги “2005 йилнинг тўққиз ойида мамлакатни ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш якунлари ҳамда иқтисодиётни ислоҳ қилиш ва эркинлаштириш жараёнларини чуқурлаштириш юзасидан устувор вазифаларни амалга оширилиши” муҳокамасининг мажлиси. “Халқ сўзи” газетаси, 2005 йил 21 октябр, №209 (3754).

12. Ўзбекистон Республикаси ижтимоий-иқтисодий ривожланишининг 2005 йил 1-чорак асосий якунлари тўғрисидаги ҳисоботидан. “Халқ сўзи” газетаси, 2005 йил 6 май.

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

14. Каримов И.А. Иисои, унинг ҳуқуқи ва эркинликлари ҳамда манфаатлари – энг олий қадрият. Ўзбекистон Республикаси Президенти И.А. Каримовнинг Ўзбекистон Республикаси Концитутсиясининг 13 йиллигига бағишланган тантанали маросимида 2005 йил 7 декабрдаги сўзлаган маърузаси.

15. Каримов И.А. Бизнинг бош мақсадимиз – жамиятни демократлаштириш ва янгилаш, мамлакатни модернизация ва ислоҳ этишдир. –Тошкент.: “Ўзбекистон”, 2005.

16. Президент Ислоҳ Каримовнинг Вазирлар Маҳкамасининг 2004 йилда мамлакатни ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш якунлари ва 2005 йўлда мамлакатни иқтисодий ислохотларни чуқурлаштиришининг асосий йўналишларига бағишланган мажлисидаги маърузаси. “Халқ сўзи”, 2005 йил 19 январ.

17. Каримов И.А. “Ўзбекистон демократик тараққиётнинг янги босқичида” –Т.: “Ўзбекистон” 2005.

18. Каримов И.А. «Бизнинг бош мақсадимиз – жамиятни демократлаштириш ва янгилаш, мамлакатни модернизация ва ислоҳ этишдир». Т., 2005.

II. Mahalliy darsliklar, o'quv qo'llanmalar va ma'ruza matnlari

19. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик. -Т.: Меҳнат, 2004.

20. Абдурахмонов Қ.Х., Холмўминов Ш.Р., Бакиева И.А., Қурбонов С.П. Меҳнат иқтисодиёти (Ўқув қўлланма), -Т. Молия нашриёти, ТДИУ, 2005.

21. Холмўминов Ш.Р., Хақимов Х., Боқиева И., Маҳкамбоев А. Меҳнат кўрсаткичлари таҳлили (Ўқув қўлланма). –Т.: Ўзбекистон

ёзувчилар уюшмаси Адабиёт жамғармаси нашриёти, 2004.

22. Агапова Т.А., Серегина С.Ф. Макроэкономика. Учебное пособие. – Киров.: АСА, 2003

23. Хайдаров М., Каланова М. Макроиқтисодий таҳлил (ўқув қўлланма) . –Т.: Ўзбекистон ёзувчилар уюшмаси Адабиёт жамғармаси нашриёти, 2004.

Ирматов М., Хайдаров М. Ижтимоий-иқтисодий ривожланишни прогнозлаш (ўқув қўлланма). –Т.: Ўзбекистон ёзувчилар уюшмаси Адабиёт жамғармаси нашриёти, 2004.

III. Mustaqil davlatlar hamdo'stligi va Yevropa davlatlaridagi darsliklar

25. Алле М. Глобализация: разрешение условий занятости и экономического роста. –М.: ТИЕС, 2003.

26. Васильев В.Ю. Рынок труда в условиях «шведской модели»: проблемы и решения. Учебное пособие. –М.: МГИМО (У) МИД России, 2004.

27. Карпова Ю.А. Введение в социологию инноватики. Учеб. пособ. –СПб.: Питер, 2004.

28. Куторжевский Г.А. Экономика. Основы теории. Учеб. пособие. –М.: ЗАО изд. «Экономика», 2004.

29. Кушлин В.И. Траектории экономических трансформаций. – М.: ЗАО изд. Экономика, 2004.

30. Плакся В.И. Безработица. –М.: РАГС, 2004

31. Продолжительность занятости и трудовая мобильность. –М.: ТИЕС, 2003.

32. Рязанцев Д. Зарплата и кадры. Секреты работы. –СПб.: БХВ-Петербург, 2004.

33. Тарасевич А.С., Гребенников П.И. Макроэкономика. Учебник. –М.: Юрайт, Издат, 2004.

34. Зборовский Г.Е., Шуклина Е.А. Социология образования: Учебное пособие. М.: Гардарики, 2005.

IV. Mahalliy, Mustaqil davlatlar hamdo'stligi va Yevropa davlatlari monografiya, oynomlardagi ilmiy maqolalar

35. Каримов И.А. “Халқимиз фаровонлигининг барқарор ўсишини таъминлаш-устувор вазифа” // Халқ сўзи, 2001 йил 12 январ.

36. Абдурахманов К.Х.. Стратегическое партнерство. // Управление персоналом. №2. январь, 2006.

37. Худойбердиев З. Дунё мамлакатларида демографик жараёнлар. // Ўзбекистон иқтисодиёти. №2, 2005.

38. Кумков А. Ключ к успеху – «ключевых людей». // Управление персоналом. №2. январь, 2006.

39. Верховин В.И., Зубков В.И. Экономическая социология: Монография. Издательство РУДН», - 2005,

40. Черныш М.Ф. Социальные институты и мобильность в трансформирующемся обществе: Монография. М.: Гардарики, 2005.

V. Foydalanilgan doktorlik va nomzodlik dissertatsiyalari

41. Худойбердиев З.Я. «Развитие системы подготовки кадров для сферы предпринимательства» 08.00.10. Народонаселение и экономика труда. Ташкент: ИЭ АН Республики Узбекистан, 15 май 2002.

42. Аллахвердиева Л.М., «Формирование и развитие системы социальной защиты населения в условиях переходной экономики Узбекистана» 08.00.10. Народонаселение и экономика труда. Ташкент: ИЭ АН Республики Узбекистан, 23 апрель 2003.

43. Гулямов С.С. Управление персоналом в коммерческом банке (на примере Республики Узбекистан). 08.00.05. – Экономика и управленне народным хозяйством (экономика труда). Москва: РЭА им. Г.В.Плеханова, 27 июня 2001.

44. Шоюсупова Н.Т. «Экономический механизм функционирования и регулирования рынка труда в условиях рыночных реформ в Узбекистане» 08.00.10. Народонаселение и экономика труда. Ташкент: ИЭ АН Республики Узбекистан, 17 январь 2001.

VI. Foydalanilgan magistrlik dissertatsiyalari va bitiruv malakaviy ishlari

45. Турсунов О.Т. «Малакали кадрларни тайёрлашни такомиллаштиш» Магистрлик диссертацияси, 2005.

46. Хайдаров Қ.Ф. «Аҳоли даромадларининг шаклланиши ва уни ошириш йўллари» Магистрлик диссертацияси, 2004.

47. Имомов В.А. «Аҳолини иш билан бандлигини оширишни такомиллаштириш» Магистрлик диссертацияси, 2004.

48. Умрзоқов Н.А. «Ўзбекистоннинг демографик хусусиятлари ва иш билан бандликнинг ҳолати» Магистрлик диссертацияси, 2005.

49. Исмоилов Р. «Ўзбекистон Республикасида маҳаллий кадрларни тайёрлаш ва уни бошқариш» Битирув малакавий иши, 2005.

50. Имомназаров У. «Республика ва унинг ҳудудларида ишсизликни камайтириш ва янги иш ўринларини яратиш усуллари» Битирув малакавий иши, 2005.

51. Хўжаев А. «Аҳоли даромадларининг табақалашуви ва истеъмол саватчасининг ҳолати» Битирув малакавий иши, 2005.

52. Рўзматов О. «Ижтимоий меҳнат миграцияси» Битирув малакавий иши, 2005.

VII. Xalqaro anjumanlar tezis va materiallari

53. Максимова Л., Син С. Трудовая миграция и предпринимательство в Узбекистане. 16-е Международные Плехановские чтения. – Москва. 2003.

54. Шарифуллина Т.А. Проблемы предложения кадров для системы предпринимательства. 17-е Международные Плехановские чтения. – Москва. 2004.

55. Шоюсупова Н.Т. Особенности современных миграционных процессов в развитии рынка труда в Узбекистане. 17-е Международные Плехановские чтения. – Москва. 2004.

56. Абдувалиев С.К. О теоретических основах муниципальной кадровой политики. Тезисы докладов. Часть 1, 19-е Международные Плехановские чтения. – Москва. 2006.

57. Тохирова Х.Т. Особенности регулирования социально-трудовых отношений в современных условиях. Тезисы докладов. 18-е Международные Плехановские чтения. – Москва. 2005.

VIII. Me'yoriy hujjatlar

58. Ўзбекистон Республикасининг имтиёзли пенсия таъминоти ва меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича меъриий ҳужжатлари тўплами. Тошкент, “Адолат”, 2000.

59. “Ўзбекистон Республикаси аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш органларини хўжалик харажатлари ва уларда ахборот технологияларини яратиш харажатларини қоплаш жамғармасини ташкил этиш ва маблағларни сарфлаш тартиби тўғрисида” Йўриқнома, 2001.

60. Меҳнат ресурслари балансини тузиш ва ишга жойлаштиришга муҳтож шахсларни аниқлаш услубияти бўйича ўқув-услубий қўлланма. –Т.: 2002.

IX. Pedagogik va axborot texnologiyalar bo'yicha o'quv adabiyotlar, uslubiy ko'rsatmalar

61. Голиш Л.В. Технологии обучения на лекциях и семинарах в экономическом вузе. Под редакцией академика АНРУз. Гуламова С.С. –Т.: ТГЭУ, 2005.

62. Голиш Л.В. Введение в технологизацию обучения в экономическом вузе. –Т.: ТГЭУ, 2005.

63. Охунова Г.Н. Образовательная технология по курсу маркетинг в сфере образования. –Т.: ТГЭУ, 2005.

64. Назарова Ф.М. Образовательная технология по учебному предмету лизинговые операции. –Т.: ТГЭУ, 2005.

X.Statistik to'plamlar, internet yangiliklari, veb-saytlar

65. <http://geeklog.Tenaganita.Net/article>. Foreign Workers in Korean Society. Saturday. March 05.2005.
66. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги маълумотлари. Демографический ежегодник Узбекистана. Т.: 2004.
67. O'zbekiston iqtisodiyoti. 2005 № 8. 77- bet. Социальное развитие и уровень жизни населения в Узбекистане, 2003.
68. www.econweb.ru – Rossiya Federatsiyasining “Iqtisodiy sotsiologiya” oynomasi sayti.
69. www.ovsem.com/user/sprrf - Ijtimoiy reformaning sotsiologik jihatlari haqida bahs yurituvchi internet veb-sahifasi.
70. <http://group27.narod.ru/ucheba/ecsoc.html> - “Iqtidodiy sotsiologiya” ga oid eng so'nggi maqolalar veb-sayti.
71. <http://www.catalog.rol.ru/rus/hitrate.aspxulid=1369305> – “Fan va ta'lim” nomli Rossiya Federatsiyasi veb sayti.
72. <http://mavica.ru/directory/rus/20552.html> - “Sotsiologik ta'lim” haqida g'oyalarni o'zida jamlagan veb sahifa.
73. www.ssea.runnet.ru – Saratov Davlat sotsial-iqtisodiyot universitetining rasmiy sayti.
74. www.soc.pu.ru – Sankt-Peterburg Davlat Universiteti “Sotsiologiya” fakultetining rasmiy sayti.
75. www.people.nnov.ru/jg/soc.html - “Mehnat iqtisodiyoti” fanidan Ma'ruzalar dasturining internetdagi electron manzili.
76. <http://realdialectics.com> - “Mehnat iqtisodiyoti” fanidan o'quv qo'llanmalar, darsliklar va uslubiy dasturining internetdagi electron bazasi.

MUNDARIJA

KIRISH	5
I BOB. MEHNAT TO'G'RISIDAGI FANNING YUZAGA KELISHI VA UNING JAMIYAT RIVOJLANISHIDAGI ROLI	12
1. Mehnat to'g'risidagi fanning yuzaga kelishi	12
1.2. Qiymatga oid mehnat nazariyasining rivojlanishi	13
1.3. Mehnat to'g'risidagi nazariyaning rivojlanishi	16
Qisqacha xulosalar	17
Nazorat va muhokama uchun savollar	18
Asosiy adabiyotlar	18
Internet saytlari	18
II BOB «MEHNAT IQTISODIYOTI» FANINING PREDMETI VA MAZMUNI	19
2.1. «Mehnat iqtisodiyoti» fanining predmeti, maqsadi va vazifalari	19
2.2. «Mehnat» haqidagi asosiy tushunchalar	20
2.3. Mehnatning inson va jamiyatning rivojlanishidagi o'rni	22
Qisqacha xulosalar	26
Nazorat va muhokama uchun savollar	27
Asosiy adabiyotlar	27
Internet saytlari	27
III BOB MEHNAT JARAYONLARINI TASHKIL ETISH	28
3.1. Mehnat jarayonini tashkil etishning mohiyati va asoslari	28
3.2. Mehnatni tashkil etish va uning mehnat faoliyatidagi o'rni	29
3.3. Mehnat taqsimoti va kooperatsiyasi	30
3.4. Ish o'rinlarini tashkil etish, rejalashtirish va xizmat ko'rsatish	34
3.5. Mehnatni tashkil etishda mehnatni normalashning ahamiyati	39
Qisqacha xulosalar	40
Nazorat va muhokama uchun savollar	41
Asosiy adabiyotlar	41
Internet saytlari	41
IV BOB BOZOR XO'JALIGI TIZIMIDA MEHNAT BOZORI	42
4.1. Mehnat bozori: tushunchalari va ijtimoiy-iqtisodiy mohiyati	42
4.2. Mehnat bozorining shakllanishi	43
4.3. Mehnat bozorini tartibga solish	45
4.4. Yaqin kelajakda mehnat bozorining rivojlanish konsepsiyasi	49
Qisqacha xulosalar	52
Nazorat va muhokama uchun savollar	52
Asosiy adabiyotlar	53
Internet saytlari	53
V BOB MEHNAT RESURLARINING SHAKLLANISHI VA ULARDAN FOYDALANISH	54
5.1. Mehnat resurslari ijtimoiy-iqtisodiy kategoriya sifatida	54
5.2. Mehnat resurslarining shakllanishi	56

5.3. Mehnat resurslaridan foydalanish	58
Qisqacha xulosalar	61
Nazorat va muhokama uchun savollar	61
Asosiy adabiyotlar	62
Internet saytlari	62
VI BOB AHOLINI ISH BILAN BANDLIGI NAZARIYALARI VA ULARNING AMALDA QO‘LLANILISHI	63
6.1. Aholini ish bilan bandligi bo‘yicha klassik va neoklassik nazariyalar	63
6.2. Hozirgi zamon neoklassik nazariyalarida ish bilan bandlik masalalari	64
6.3. Ish bilan bandlikning hozirgi zamon nazariyalaridan foydalanish	67
Qisqacha xulosalar	70
Nazorat va muhokama uchun savollar	70
Asosiy adabiyotlar	71
Internet saytlari	71
VII BOB AHOLINING ISH BILAN BANDLIGI SHAKLLANISHI VA MOHIYATI	72
7.1. Ish bilan bandlikning ijtimoiy-iqtisodiy mohiyati	72
7.2. Aholining ish bilan bandligi, uning asosiy turlari va shakllari	75
7.3. Ish bilan bandlik — ijtimoiy-iqtisodiy siyosatning elementi sifatida	82
Qisqacha xulosalar	86
Nazorat va muhokama uchun savollar	86
Asosiy adabiyotlar	87
Internet saytlari	87
VIII BOB ISHSIZLIK: SABABLARI, XUSUSIYATLARI VA UNI KAMAYTIRISH YO‘LLARI	88
8.1. Ishsizlik haqida umumiy tushunchalar	88
8.2. Ishsizlikning sabablari	95
8.3. Ishsizlikni kamaytirish yo‘llari	100
Qisqacha xulosalar	101
Nazorat va muhokama uchun savollar	102
Asosiy adabiyotlar	102
Internet saytlari	103
IX BOB PERSONALNI VA INSON RESURSLARINI BOSHQARISH	104
9.1. Insonning korxonada va tashkilotdagi roli, uni boshqarish	104
9.2. Personalni ijtimoiy-psixologik jihatdan boshqarishning nazariy muammolari ...	109
9.3. Korxonalarda personalni shakllantirish va tashkil qilish amaliyoti	118
Qisqacha xulosalar	124
Nazorat va muhokama uchun savollar	124
Asosiy adabiyotlar	125
Internet saytlari	125
X BOB MEHNAT UNUMDORLIGI: OMILLAR VA ZAHIRALAR	126
10.1. «Mehnat unumdorligi» haqida tushuncha va uni oshirishning ijtimoiy-iqtisodiy mohiyati	126

10.2. Mehnat unumdorligini aniqlash usullari	129
10.3. Mehnat unumdorligi o'zgarishining omillari va shart-sharoitlari	134
10.4. Mehnat unumdorligini oshirishning zahiralari: mohiyati va sinflashuvi	137
Qisqacha xulosalar	140
Nazorat va muhokama uchun savollar	140
Asosiy adabiyotlar	141
Internet saytlari	141
XI BOB AHOLINING TURMUSH DARAJASI VA DAROMADLARI HAMDA UNI	
DAVLAT TOMONIDAN TARTIBGA SOLISH	142
11.1. Turmush darajasi tushunchasi va ko'rsatkichlari	142
11.2. Bozor iqtisodiyoti sharoitida aholi daromadlari va ularning turlari	145
11.3. Iste'mol byudjetlarining mohiyati va turlari. Yashash minimumi va iste'mol savati	152
Qisqacha xulosalar	157
Nazorat va muhokama uchun savollar	158
Asosiy adabiyotlar	158
Internet saytlari	159
XII BOB RIVOJLANGAN XORIJIY DAVLATLARDA DAROMADLAR SIYOSATI	
VA ISH HAQINI TASHKIL ETISH XUSUSIYATLARI	160
12.1. Daromadlar siyosati va ish haqi	160
12.2. Ish bilan bandlik, ish haqi va ishchi kuchi xarajatlarining xalqaro statistikasi ..	162
12.3. Ish haqini firma ichida tartibga solish	167
12.4. Ish haqini tabaqalashtirish va uning ishlab chiqarish samaradorligiga ta'siri ..	174
Qisqacha xulosalar	181
Nazorat va muhokama uchun savollar	181
Asosiy adabiyotlar	182
Internet saytlari	182
XIII BOB BOZOR IQTISODIYOTI SHAROITIDA ISH HAQINI TASHKIL ETISH VA	
UNI ISLOH QILISH	183
13.1. Ish haqining mohiyati va shakllanishi	183
13.2. Ish haqining funksiyalari va uni tashkil etish tamoyillari	185
13.3. Tarif tizimining mohiyati va elementlari	187
Qisqacha xulosalar	192
Nazorat va muhokama uchun savollar	192
Asosiy adabiyotlar	193
Internet saytlari	193
XIV BOB MEHNATGA HAQ TO'LASH TIZIMLARINI TASHKIL ETISH	194
14.1. Mehnatga haq to'lash tizimlari tushunchasi va ularning tasnifi	194
14.2. Ish haqi turlarini tavsiflash va mehnatga haq to'lash tizimlari va kafolatlari	197
14.3. Asosiy va qo'shimcha ish haqi	201
14.4. Mehnatga haq to'lashning oddiy tizimi	202
Qisqacha xulosalar	208
Nazorat va muhokama uchun savollar	209

Asosiy adabiyotlar	209
Internet saytlari	209
XV BOB AHOLINI IJTIMOY HIMOYA QILISH MUAMMOLARI	210
15.1. «Ijtimoiy himoya qilish» tushunchasi va uning asosiy yo'nalishlari	210
15.2. O'zbekistonda kuchli ijtimoiy kafolatlarni shakillantirish vazifalari va xususiyatlari	213
15.3. Ijtimoiy institutlar va xodimlarni ijtimoiy himoya qilish mexanizmi	216
15.4. Ijtimoiy ta'minot turlari	217
Qisqacha xulosalar	222
Nazorat va muhokama uchun savollar	222
Asosiy adabiyotlar	223
Internet saytlari	223
XVI BOB BOZOR MUNOSABATLARI TIZIMIDA MEHNATNI BOSHQARISH	224
16.1. Mehnatni boshqarish xususiyatlari	224
16.2. Mehnatni boshqarish turlari va usullari	225
16.3. Makroiqtisodiy va mikroiqtisodiy darajalarda mehnatni boshqarish	227
Qisqacha xulosalar	231
Takrorlash uchun savollar	232
Asosiy adabiyotlar	232
Internet saytlari	232
“MEHNAT IQTISODIYOTI” FANINI O'RGANISHDA YANGI PEDAGOGIK TEXNOLOGIYALARNI QO'LLASHNING O'ZIGA XOS XUSUSIYATLARI	233
IZOHLI LUG'ATLAR	235
ADABIYOTLAR RO'YXATI	242
Mundarija	248

CONTENTS

INTRODUCTION	5
CHAPTER 1. OCCURRENCE OF A SCIENCE ABOUT LABOUR AND ITS ROLE IN DEVELOPMENT OF A COMMUNITY	12
1.1. Occurrence of a science about work	12
1.2. Development of the labour theory of cost	13
1.3. Development of the theory about work	16
Summary	17
Questions for Review	18
Recommended Literature	18
Web Resources	18
CHAPTER 2. A SUBJECT AND METHOD OF ECONOMY OF LABOR	19
2.1. Subject, purpose and functions of economy of work	19
2.2. Basic concepts about work	20
2.3. Role of work in development of the man and community	22
Summary	26
Questions for Review	27
Recommended Literature	27
Web Resources	27
CHAPTER 3. ORGANIZATION OF LABOUR PROCESSES	28
3.1. Essence and bases of organization of labour processes	28
3.2. Organization of work and its place in labour process	29
3.3. Division and cooperation of work	30
3.4. Organization, planning and service of workplaces	34
3.5. Importance in organization of work	39
Summary	40
Questions for Review	41
Recommended Literature	41
Web Resources	41
CHAPTER 4. THE MARKET OF WORK TO SYSTEM OF A MARKET FACILITIES (ECONOMY)	42
4.1. Market of work: concepts and socio economic essence	42
4.2. Formation of the market of work	43
4.3. Regulation of the market of work	45
4.4. Concept of development of the market of work	49
Summary	52
Questions for Review	52
Recommended Literature	53
Web Resources	53
CHAPTER 5. A MANPOWER AND LABOUR POTENTIAL	54
5.1. Manpower - as a socio economic category	54

5.2. Manpower and labour potential	56
5.3. Use of a manpower	58
Summary	61
Questions for Review	61
Recommended Literature	62
Web Resources	62
CHAPTER 6. THE THEORY OF EMPLOYMENT AND THEIR USE IN PRACTICE	63
6.1. Classical and of the theory of employment	64
6.2. Questions of employment in modern the theories	67
Summary	70
Questions for Review	70
Recommended Literature	71
Web Resources	71
CHAPTER 7. FORMATION AND ESSENCE OF EMPLOYMENT	72
7.1. Socio economic essence of employment	72
7.2. Employment, its kinds and forms	75
7.3. Employment - as an element of socio economic politics	82
Summary	86
Questions for Review	86
Recommended Literature	87
Web Resources	87
CHAPTER 8. UNEMPLOYMENT: THE REASONS, PROPERTY AND WAY OF REDUCTION	88
8.1. General(common) concepts about unemployment	88
8.2. Reason of unemployment	95
8.3. Way of reduction of unemployment	100
Summary	101
Questions for Review	102
Recommended Literature	102
Web Resources	103
CHAPTER 9. MANAGEMENT OF THE PERSONNEL AND HUMAN RESOURCES	104
9.1. Role of the man at the enterprise, in organization and his(its) management	104
9.2. Теоритические of a problem of social - psychological management of the personnel	109
9.3. Formation and practical organization of the personnel at the enterprise	118
Summary	124
Questions for Review	124
Recommended Literature	125
Web Resources	125

CHAPTER 10. PRODUCTIVITY OF WORK: CONCEPT, FACTORS AND RESERVES	126
10.1. Concept about « of productivity of work » and his(its) socio economic essence	126
10.2. Methods of definition of productivity of work	129
10.3. Factors and conditions of change of productivity of work	134
10.4. Reserves of increase of productivity of work: essence and classification	137
Summary	140
Questions for Review	140
Recommended Literature	141
Web Resources	141
CHAPTER 11. A STANDARD OF LIVING OF THE POPULATION, INCOMES AND THEIR REGULATION BY THE STATE	142
11.1. Concept about a standard of living and parameters	142
11.2. Incomes of the population and their kinds in conditions of market economy	145
11.3. Essence and kinds of the consumer budgets Minimum of life and consumer basket	152
11.4. Mechanisms of regulation by the state of the incomes of the population	157
Summary	158
Questions for Review	158
Recommended Literature	159
Web Resources	159
CHAPTER 12. POLITICS OF THE INCOMES IN THE ADVANCED FOREIGN STATES AND PROPERTY OF ORGANIZATION OF WAGES	160
12.1. Politics of the incomes and wages	160
12.2. International statistics of employment, wages and expenses of a labour ...	162
12.3. Inside firm regulation of wages	167
12.4. Differentiation a wage payment and influence on productivity of work ...	174
Summary	181
Questions for Review	181
Recommended Literature	182
Web Resources	182
CHAPTER 13. ORGANIZATION AND REFORMING OF WAGES IN CONDITIONS OF MARKET REFORMS	183
13.1. Essence and formation of wages	183
13.2. Function of wages and principles of organization	185
13.3. Essence and elements of tariff system	187
Summary	192
Questions for Review	192
Recommended Literature	193
Web Resources	193

CHAPTER 14. ORGANIZATION OF SYSTEM OF PAYMENT OF WORK	194
14.1. Concept about systems of payment of work and his(its) characteristic	194
14.2. Characteristic of kinds of wages, system of payment of work and guarantee	197
14.3. Basic and additional wages	201
14.4. Simple system of payment of work	202
Summary	208
Questions for Review	209
Recommended Literature	209
Web Resources	209
CHAPTER 15. PROBLEMS OF SOCIAL PROTECTION OF THE POPULATION	210
15.1. Concept « of social protection « and his(its) basic directions	210
15.2. Task and property of formation of strong social guarantees in Uzbekistan ...	213
15.3. Social institutes and mechanism of social protection of the personnel	216
15.4. Kinds of social maintenance	217
Summary	222
Questions for Review	222
Recommended Literature	223
Web Resources	223
CHAPTER 16. MANAGEMENT OF WORK IN SYSTEM OF THE MARKET ATTITUDES	224
16.1. Property management of work	224
16.2. Kinds and ways of management of work	225
16.3. Management of work in and microeconomic levels	227
Summary	231
Questions for Review	232
Recommended Literature	232
Web Resources	232
Proper characteristics of using new pedagogical technologies on teaching “Economic labor”	233
Glossary	235
List of Bibliography	242
Contents	248

**ABDURAHMONOV Q.X., XOLMO‘MINOV SH.R.,
SHOYUSUPOVA N.T., TOHIROVA H.T.,
BAKIYEVA I.A.**

MEHNAT IQTISODIYOTI

Darslik

Nashr uchun mas’ul:

O‘zbekiston Yozuvchilar uyushmasi Adabiyot jamg‘armasi direktori
Qurbonmurod Jumayev

Muharrir:

Sh.Saydaliyev

Musavvir va texnik muharrirlar:

A.Mamasoliyev, N.Ortiqov, Sh.Tojiyev.

Musahhih:

Sh.Irzoiev

Internetdagi rasmiy saytimiz: www.tseu.uz,
www.economyfaculty.uz

Elektron pochta manzili: info@tseu.uz, anvar36@mail.ru

Terishga berildi 04. 10. 2005 y. Bosishga ruxsat etildi 20. 11. 2005 y.

Qog‘oz formati 60x84 1/16 Ofset bosma usulida bosildi.

Nashr bosma tabog‘i 16,0. Nusxasi 1000.

Buyurtma №153

O‘zbekiston Yozuvchilar uyushmasi Adabiyot
jamg‘armasi nashriyoti, 700000, Toshkent,
J. Neru ko‘chasi, 1-uy.

«AVTO-NASHR» sho‘ba korxonasi
bosmaxonasida chop qilindi.

700187, Toshkent shahri, 8 mart ko‘chasi, 57-uy.