

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

TOSHKENT DAVLAT IQTISODIYOT UNIVERSITETI

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

MEHNAT IQTISODIYOTI VA SOTSILOGIYASI

O'quv qo'llanma

Toshkent-2013

Q.X.Abdurahmanov, SH.R.Xolmo'minov, A.B.Xayitov, A.M.Akbarov. Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi. (O'quv qo'llanma) . - T. TDIU, 2013. 336 bet

O'quv qo'llanmada "Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi" fani muammolari bilan bog'liq bo'lgan bir qator nazariy va amaliy masalalarni mazmun - mohiyati ochib berilgan bo'lib, unda fanning predmeti va mazmuni, mehnat faoliyatini tashkil etish, aholi ish bilan bandligining shakllanishi va mohiyati, ishsizlik va uni kamaytirish yo'nalishlari, mehnat bozorining shakllanishi va rivojlanishi, aholining turmush darajasi va daromadlari, ish haqini tashkil etish va uni isloh qilish, mehnat unumdorligini oshirish omillari va zahiralari kabi bir qator iqtisodiy, shuningdek, mehnat motivatsiyasi va mehnat muomalasi, mehnatga munosabat va undan qoniqish jarayoni, mehnat sohasidagi nizolar va ularni hal etish yo'llari, aholini ijtimoiy muhofaza qilish, mehnat sohasidagi aniq sotsiologik tadqiqotlar o'tkazish kabi sotsial muammolarga keng o'rin berilgan. Mazkur darslikda ba'zi muammolar O'zbekistonda bozor islohotlarini chuqurlashtirish davridagi o'ziga xos xususiyatlarni hisobga olgan holda yoritib berishga harakat qilingan.

Uquv qo'llanma oliy o'quv yurtlarida iqtisod sohasi bo'yicha ta'lim olayotgan talabalar, mehnat muammolari bo'yicha ilmiy tadqiqot ishlarini olib borayotgan ilmiy xodimlar, stajyor-tadqiqodchi-izlanuvchilar, katta ilmiy xodimlar, amaliyotchilar, professor – o'qituvchilar va keng jamoatchilikka mo'ljallangan.

Taqrizchilar:

Umurzaqov B.X. – G.V. Plexanov nomidagi RIUning Toshkent shahridagi filiali "Mehnat iqtisodiyoti va boshqaruv" kafedrasini mudiri, iqtisod fanlari doktori, professor

Shoyusupova N.T. - Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti "Mehnat va ijtimoiy soha iqtisodiyoti" kafedrasini mudiri, iqtisod fanlari nomzodi, dotsent

Ekspertlar:

Usmanov B.B. - Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti prorektori, iqtisod fanlari nomzodi, dotsent

Arabov N.U.- Samarqand davlat universiteti "Iqtisodiyot va mehnat sosiologiyasi" kafedrasini mudirini iqtisod fanlari nomzodi, dotsent

Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti , 2013

**МИНИСТЕРСТВО ВЫСШЕГО И
СРЕДНЕСПЕЦИАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ
УЗБЕКИСТАН**

**ТАШКЕНТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ**

**К.Х.АБДУРАХМАНОВ, Ш.Р.ХОЛМУМИНОВ,
А.Б.ХАЙИТОВ, А.М.АКБАРОВ**

ЭКОНОМИКА И СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА

Учебное пособие

Ташкент – 2013

К.Х.Абдурахманов, Ш.Р.Холмуминов, А.Б.Хайитов, А.М.Акбаров “Экономика и социология труда” (Учебное пособие) – Т.: ТГЭУ, 2013. 336 стр.

В учебном пособии раскрыта суть ряда теоретических и практических вопросов, связанных с проблемами дисциплины «Экономика труда и социология», в нем дано широкое место предмету и содержанию дисциплины, таким экономическим проблемам как формирование и сущность занятости населения, безработица и тенденции их снижения, формирование и развитие рынка труда, уровень жизни населения и доходы, организация заработной платы и её реформирование, факторы и резервы повышения производительности труда, а также таким социологическим проблемам, как мотивация труда и трудовые отношения, отношение к труду и процесс удовлетворения им, конфликты в сфере труда и пути их решения, социальная защита населения, проведение социологических исследований в сфере труда.

В настоящем учебном пособии осуществлены стремления раскрыть некоторые проблемы, учитывая специфические особенности в период углубления рыночных реформ в Узбекистане.

Учебное пособие предназначено студентам экономического направления, научным сотрудникам, стажерам-исследователям-соискателям, которые ведут научно-исследовательскую работу по проблемам труда, старшим научным сотрудникам, практикантам, профессорам-преподавателям и широкой общественности.

Рецензенты:

Б.Х.Умурзаков – Зав. Кафедрой «Экономика труда и управление» филиала РЭУ им. Г.В.Плеханова в г.Ташкенте доктор экономических наук, профессор

Н.Т. Шоюсупова– Зав. Кафедрой кафедры “Экономика труда и социальной сферы” Ташкентского государственного экономического университета, кандидат экономических наук, доцент

Эксперты:

Б.Б.Усманов - проректор Ташкентского государственного экономического университета, к.э.н, доцент

Н.У.Арабов - Зав. Кафедрой «Экономика и социология труда» Самаркандского государственного университета, кандидат экономических наук, доцент

Ташкентский государственный экономический университет, 2013

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

TASHKENT STATE ECONOMY UNIVERSITY

**K.KH.ABDURAKHMANOV,
SH.R.KHOLMUMINOV,
A.B.KHAYITOV, A.M.AKBAROV**

ECONOMICS AND SOCIOLOGY

Manual

Tashkent – 2013

K.Kh.Abdurakhmanov, Sh.R.Kholmuminov, A.B.Khayitov, A.M.Akbarov
“Personnel management” (Manual)– T.: TSEU, 2013. 336 p.

In the textbook are considered modern concepts, functions and methods of personnel management, in particular, managerial system by personnel, planning, shaping, development, stimulation, estimation of the personnel, management in labor group, questions leadership, relations between group, enterprises and organizations of the Republic Uzbekistan, as well as brought experiences of the foreign countries.

The Textbook is intended for student of the high educational institutions, manager and specialist, as well as all interesting by questions of management.

Reviewers:

Umurzakov B.X. – Head of department of “Labour economics and management” Branch of the REU after G.V.Plekhanov in Tashkent, doctor of the economic sciences, professor

Shoyusupova N.T - Head of department of "Economy labor and social sphere" Tashkent state economic university, candidate of economic sciences, chair.

Experts:

Usmanov B.B. – Vice-rector Tashkent state economic university, assos.prof., candidate of economic sciences

Arabov N.U. -Head of department of «Economics and Sociology of Labor » SSU chair, candidate of economic sciences

Tashkent state economy university, 2013

KIRISH

Mamlakatimizda iqtisodiyotni modernizatsiyalash, fuqarolik jamiyatini barpo etish va rivojlantirish, iqtisodiyotning barqaror o'sishini ta'minlash kabi ustuvor yo'nalishlarning asosini tashkil etuvchi inson mehnatning iqtisodiy va sotsial sohalari bo'yicha mavjud nazariy va amaliy tasavvurlarni o'zgartirib, jamiyat faoliyati rivojining mutlaqo yangi asoslari ishlab chiqilishini talab etadi.

Ma'lumki, 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 – bu iqtisodiy va ijtimoiy munosabatlar, shu jumladan,, ijtimoiy mehnat taqsimoti sohasidagi munosabatlarning rivojlanish tarixidir. Shuning uchun ham Payg'ambarimiz Muhammad Sallollohu Alayhi Vasallam ezgulik, xayrli ishlar va olijanoblik kuchini o'z shaxsiy hayoti orqali ko'rsatib berishga intilgani va yaxshilik urug'ini sochishga chaqirganligi hamma uchun ibratlidir. U jamiyatda mehnatning tutgan o'rnini yuksak baholab, «Mehnat qilishdan uyalmang. Mehnat qilish – ibodat qilishga barobar», - deb uqtirganligini ta'kidlagan holda, bugungi kunda ham mehnat va u bilan bog'liq jarayonni o'rganishga bo'lgan intilish yanada rivoj topib, iqtisodiyotda muhim o'rin tutishini yana bir bor ta'kidlamoq darkor.

Shuningdek I.A.Karimov O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Maxkamasining 2012 yilning asosiy yakunlari va 2013 yilda O'zbekistonni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirishning eng muhim ustuvor yo'nalishlariga bag'ishlangan majlisidagi maruzasida mamlakat iqtisodiyoti oldida turgan asosiy vazifalar to'g'risida aloxida to'xtalib quyidagilarni ta'kidladi: “Yangi ish o'rinlarini tashkil etish va mamlakatimiz aholisi bandligini ta'minlash 2013 yil va undan keyingi yillarga mo'ljallangan maqsadli vazifalarni hal qilishning eng muhim ustuvor yo'nalishi bo'lib qoladiЯнги иш ўринлари ташкил этиш ва мамлакатимиз аҳолиси бандлигини таъминлаш 2013-йил ва ундан кейинги йилларга мўлжалланган мақсадли вазифаларни ҳал қилишнинг энг муҳим устувор йўналиши бўлиб қолади”¹.

Darhaqiqat, mamlakatimizda iqtisodiy va ijtimoiy jihatdan insonning har tomonlama kamol topishi uchun barcha shart-sharoitlar yaratilganligi muhim ahamiyatga ega. Shu o'rinda, aholi ehtiyojlarini qondirish, aholi daromadlari va farovonligini oshirishning asosiy manbai, yangi ish o'rinlarini tashkil etish va mamlakatimiz aholisi bandligini ta'minlash bilan bog'liq muammolarni hal etish eng muhim ustuvor vazifalardan biridir.

“Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi” 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

¹ Каримов И.А. Бош мақсадимиз - кенг қўламли ислохотлар ва модернизация йўлини қатъият билан давом эттириш //Халқ сўзи, 2013 йил, 19 январь.

myammolarni o'rganadi. Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi iqtisodiy va sotsial fan sifatida jamiyatdagi o'zaro muvofiqlik va moslashuv jarayonlarini tushuntirib beradi. Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi asoslarini bilish mutaxassisga ro'y berayotgan voqea-hodisalarni o'rganishga abstraksiyalashgan holda va asosli ravishda yondashish, ularning harakatlantiruvchi kuchlarini tushuntirish va ahamiyatini baholash imkonini beradi.

O'zbekiston Respublikasi Prezidenti I.A.Karimov «Yuksak bilimli va intellektual rivojlangan avlodni tarbiyalash – mamlakatni barqaror taraqqiy ettirish va modernizatsiya qilishning eng muhim sharti» mavzusidagi xalqaro konferensiyaning ochilish marosimidagi nutqida ta'kidlaganidek: «.....faqat milliy va umumbashariy qadriyatlar yyg'unligi zaryriyatini teran anglaydigan, zamonaviy bilimlarni, intellektual salohiyat va ilg'or texnologiyalarni egallagan insonlarga o'z oldimizga qo'ygan strategic taraqqiyot maqsadlariga erishishi mumkin»²

Shunday ekan, talabalarga mazkur fan xususiyatlari doirasida O'zbekiston Respublikasi Prezidenti I.A.Karimovning “Bosh maqsadimiz – keng ko'lamli islohatlar va modernizatsiya yo'lin qat'iyat bilan davom ettirish” nomli asarida keltirilgan materiallar, qoidalar va xulosalarni puxta o'zlashtirishlari, kelgusi faoliyatlarida samarali foydalanishlari hamda ijodiy yondashishlarini ta'minlash fanni o'rganish oldida turgan asosiy vazifalardan biridir. Shunday ekan, jamiyatning barcha iqtisodiy va ijtimoiy muammolarini hal etishga “Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi” fanini mukammal egallash orqali erishish mumkin.

² I.A.Karimov «Yuksak bilimli va intellektual rivojlangan avlodni tarbiyalash – mamlakatni barqaror taraqqiy ettirish va modernizatsiya qilishning eng muhim sharti» mavzusidagi xalqaro konferensiyaning ochilish marosimidagi nutqi. \ Xalq so'zi gazetasi, № 35 (5455) 18.02.2012.

I bob. «MEHNAT IQTISODIYOTI VA SOTSILOGIYASI» FANINING PREDMETI VA MAZMUNI

1.1. Mehnat haqidagi asosiy tushunchalar

Ijtimoiy hayot maroqli, ayni paytda murakkabdir. Inson jamiyatda yashar ekan o'ziga xos va mos turmush tarzini yaratadi. U hayot kechirish uchun oziq-ovqat topishi, uy-joy qurishga, kiyim-bosh tikib olishi va atrof muhitning noqulay ta'sirlaridan himoyalaniishi kerak, buning uchun o'ziga zarur bo'lgan barcha narsalarni tabiatdan qidiradi va topgan narsalaridan foydalanadi. Ayni bir paytda tabiatdan topgan narsalarni ham insonga yashash uchun ancha qulay shart-sharoitlar yaratish imkonini beradi. Inson tabiatdan topgan mazkur narsalarni o'z foydasi yo'lida o'zgartiradi. Bunday jarayon davomida inson tomonidan jamiyat ehtiyojlarini qondirish uchun zarur bo'ladigan moddiy va ma'naviy ne'matlar yaratish sohasidagi "mehnat" deb ataladigan maqsadga muvofiq faoliyat amalga oshiriladi.

O'zbekiston Respublikasi Prezidenti I.Karimov ta'kidlaganidek: "...sahovatli O'zbekiston zaminida yashayotgan har qaysi odam mamlakatimizda olib borilayotgan va ko'zda tutilayotgan barcha islohotlar avvalombor, uning manfaati, uning oilasi va farzandlari uchun shu yurtning farovonligi va taraqqiyoti uchun amalga oshirilayotganini aniq - ravshan anglab etishi nihoyatda muhim ahamiyat kasb etadi"³.

Shunday ekan, har inson mehnatga vijdonan yondashib, doimo o'z ustida izlanishi hamda o'zi va oilasining ehtiyojlarini qondirish maqsadida samarali mehnat qilishi lozim.

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

Mehnat - bu insonning maqsadga muvofiq ijtimoiy foydali faoliyatidir⁴. 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.

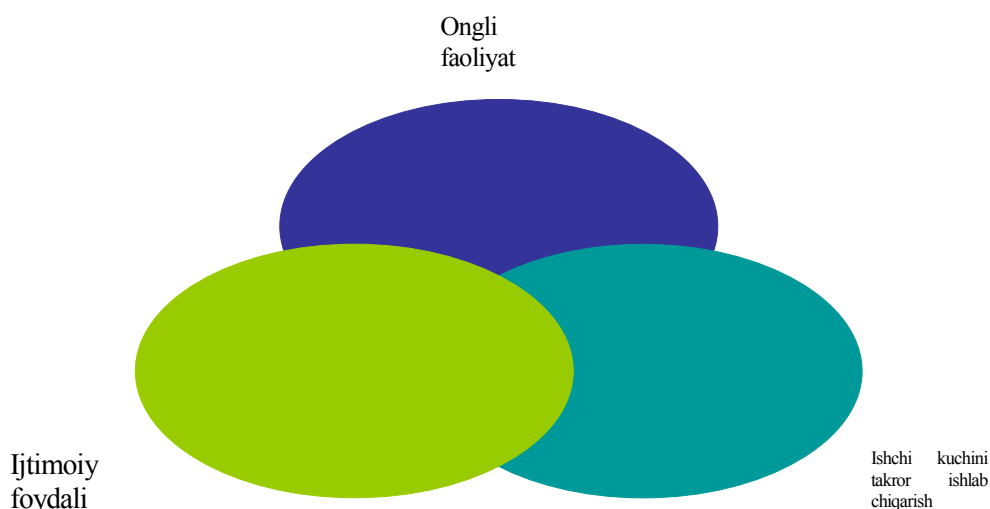
Dastlab inson o'z harakatlarining maqsadini aniqlaydi. Maqsadning mavjud bo'lishi ongli mavjudot bo'lgan insonning mehnatini, masalan, ot yoki mashina bajaradigan ish tushunchasidan ajratib turadi. Maqsadga ega bo'lgan inson tabiat in'omi — bug'doy yoki javdar, yog'och yoki loy, paxta tolasi, jun yoki teridan

² И.А.Каримов. Бизнинг йўлимиз – демократик ислохотларни чуқурлаштириш ва модернизация жараёнларини изчил давом эттириш йўлидир."Халқ сўзи" 2011 йил 8-декабрь

⁴ Қ.Х. Абдурахмонов Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик. – Т. : Mehnat, 2009. -63 бет

foydalanib, yangi mahsulot yaratadi, ya'ni o'z organizmining jismoniy va aqliy quvvatidan foydalanib, mehnat harakatlarini ongli ravishda va izchillik bilan bajaradi.

Inson o'z mehnatining maqsadi, usuli va natijasini aniqlash davomida, qanday mahsulotlar qancha miqdorda va qachon ishlab chiqarilishi kerak, bu mahsulotlarni qanday resurslardan, qay tarzda, qanday texnologiya yordamida ishlab chiqarish kerak, bu mahsulotlar kim uchun ishlab chiqarilishi kerak degan uchta muhim masalani hal qiladi. Binobarin, birinchi masalada mehnat ongli faoliyat, ikkinchisida — ishchi kuchini takror ishlab chiqarish, uchinchidan — ijtimoiy foydali faoliyat sifatida namoyon bo'ladi (1.1- rasm).



1.1- rasm. Inson mehnatining muhim tomonlari

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

Ish deganda tabiat va inson tomonidan birlashgan xarakterlarining ob'ektiv natijasi tushuniladi. Mexanik tarzda bu natija ma'lum bir qarshilikni engish uchun sarflanayotgan energiya miqdori bilan o'lchanadi.

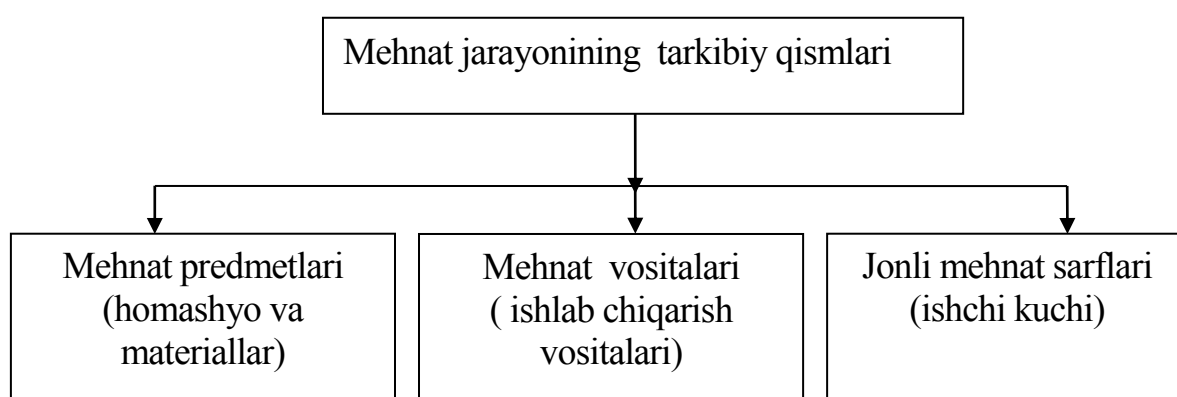
Mehnat va ishning miqdori sarflangan vaqt — energiya bilan o'lchansada, ularni bir-biri bilan to'g'ridan to'g'ri tenglashtirish mumkin emas.

Mehnat insonning aqliy-fiziologik faoliyati bo'lib, unga to'g'ri keladigan ish bu jarayonning ob'ektiv 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 % ini, 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. 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.

Hatto mehnat va ish so'zlari ingliz tilida ham o'z mazmuni bilan har xil ma'noni bildiradi. Masalan, ish so'zi (inglizcha "work") kishining intilishi va harakati ma'nosini emas, balki muayyan natija sifatida tushuniladi. Mehnat deyilganda esa (inglizcha "labour") konkret natijadan qat'iy nazar insonning harakati, intilishi va energiya sarflashi kabi faoliyatlari tushuniladi.

Inson kuch-quvvatining sarflanish darajasi faoliyat turiga va ishlatiladigan mehnat vositalariga bog'liq bo'ladi. Shunday qilib, agar mehnat jarayonini tasvirlaydigan bo'lsak, u uchta asosiy tarkibiy qismni o'z ichiga oladi (1.2 - rasm):



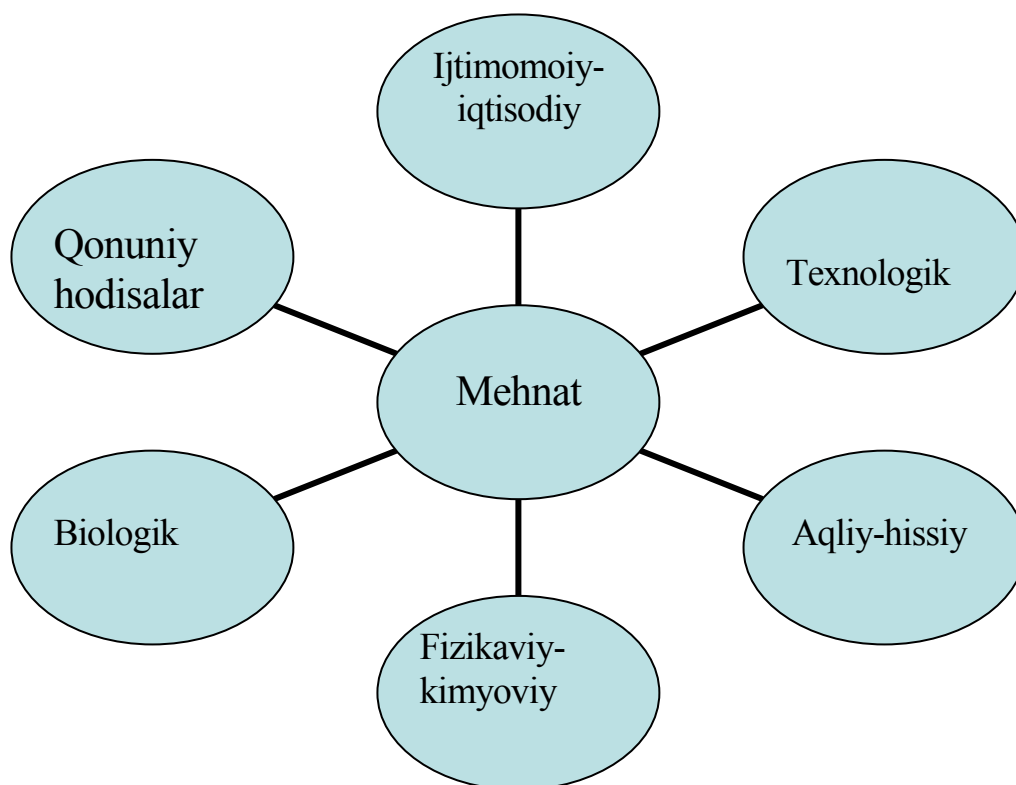
1.2- rasm. Mehnat jarayoni tarkibiy qismlari

Ana shu uchta tarkibiy qismning o'zaro ta'sir ko'rsatishi natijasida mehnat mahsuloti —tabiatning yangi mahsuloti vujudga keladi va 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 poyafzallardan tashkil topishi mumkin. Mehnat predmetlari (xom ashyo va materiallar) va mehnat vositalari (ishlab chiqarish vositalari) jonli mehnat jarayoniga qo'shilmasa, ular o'z-o'zidan faoliyat ko'rsatavermaydi. Jonli mehnat sarfi o'z navbatida faqat kishilarning tabiatga munosabatidan iborat bo'libgina qolmay, balki amalga oshirilayotgan jarayon qatnashchilari o'rtasidagi munosabatdan ham iboratdir. Binobarin, mehnat faoliyati jonli mehnatning moddiy shart-sharoitlarini hosil qiluvchi ishlab chiqarish vositalarisiz mavjud bo'lishi mumkin emas. Shuning uchun ham mehnat jarayoni uning uchta asosiy jihatini mexanik ravishda birlashtirishdan iborat bo'lmay, balki ularning uzviy birligidan iborat bo'lib, uning hal qiluvchi omillari esa insonning o'zi va uning mehnat faoliyatidir.

Mehnat jarayonida inson mehnat faoliyatidan ko'zda tutilgan maqsadga erishish uchun mehnat vositalari yordamida mehnat predmetidan foydalanib, jonli mehnat sarfi bilan o'zaro muloqotga kirishadi va bu bilan hayot uchun zarur bo'lgan yangi mahsulot yaratadi. Bunday mahsulotni ishlab chiqarish jarayonining barcha uch jihati: xomashyo va materiallar, mehnat vositalari (qurollari) va jonli mehnat sarflari birlashib mehnat

mahsuloti yaratadi.

Mehnat ijtimoiy-iqtisodiy, texnologik, aqliy-hissiy, fizikaviy-kimyoviy, biologik va boshqa qonuniy hodisalarning uyg'unlashuvi jarayonidir (1.3-rasm).

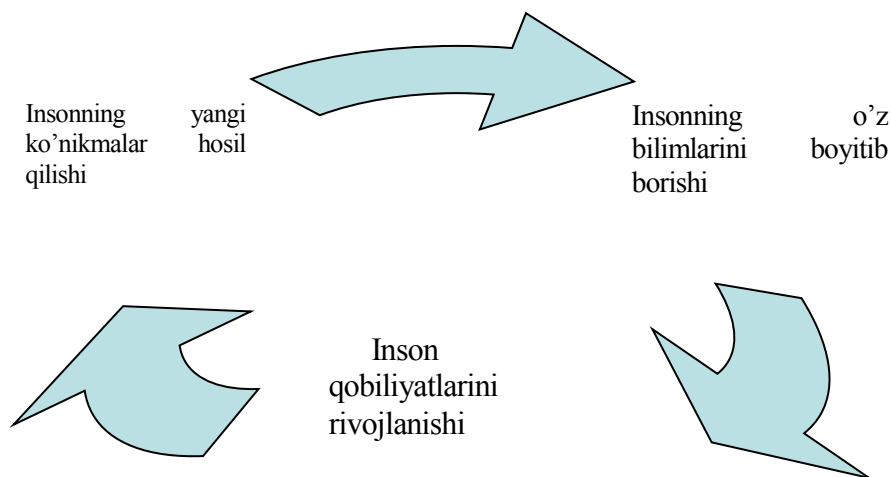


1.3-rasm.Mehnat hodisalarining uyg'unlashuv jarayoni

Mehnat predmetlariga er osti qazilmalari, tabiiy va sun'iy xomashyo va materiallar, yarim fabrikatlar va komplektlashtiriladigan jihozlar; energiyaviy, moddiy va axborot oqimlari kiradi. Ishchi kuchi mehnat predmetlarini mehnat vositalari orqali o'zgartiradi.

Mehnat vositalariga mashinalar, uskuna va qurilmalar; ish qurollari va boshqa texnologik ishlanma turlari; dasturiy-ta'minot vositalari; ish joyining tashkiliy ta'minoti va boshqalar kiradi.

Mehnat — boylik manbaidir. U inson faoliyatining birinchi va zarur sharti hisoblanadi. Inson va jamiyat taraqqiyotining tarixi bu jarayonda mehnatning hal qiluvchi ahamiyatga ega ekanligidan dalolat beradi. Insonlar atrofdagi tabiatni o'zgartirar ekanlar, ular o'zgarib borayotgan ehtiyojlari ta'sirida o'z tabiatlarini ham o'zgartiradilar, ya'ni bilim va qobiliyatlarini rivojlantirib, ko'nikmalar hosil qiladilar (1.4- rasm).



1.4- rasm. Insonning tabiatni o'zgartirish jarayonidagi belgilari

Mehnat o'zining tarkibiy rivoji jarayonida jiddiy ravishda murakkablashdi: inson tobora murakkabroq, xilma-xil operatsiya va ishlarni bajara boshladi, tobora uyushgan mehnat vositalarini ishlab chiqarib, o'z oldiga ancha yuksakroq maqsadlar qo'yish va ularga erishish mukammal bo'lib bordi.

Fan-texnika tarakqiyoti ta'siri bilan shunday jarayonlar, chunonchi ishlab chiqarishni kompleks mexanizatsiyalash, avtomatlashtirish, axborotlar texnologiyasini keng joriy etish va uni tashkil etishni tubdan takomillashtirish natijasida jismoniy mehnat mazmunining muntazam o'zgarishi sodir bo'lmoqda.

Shuni ta'kidlash lozimki, "Sonny", "Mitsubishi", "Toyota", "Nissan" kabi yirik yapon kompaniyalarining ishlab chiqarishni tashkil etishdagi tajribalari, ularning ulkan muvaffaqiyatlari bevosita ana shu tamoyilga tayangan holda personalni mehnatga eng samarali ravishda olganliklari samarasi ekanligidan dalolat beradi⁵.

Jamiyat ishlab chiqaruvchi kuchlari rivojining qudratli omili fandır, aniqrog'i fanning ishlab chiqarish bilan uzviy birikib ketishidir, chunki fan-texnika taraqqiyoti faqat yangi energiya turlari, yangi materiallar, elektron-hisoblash mashinalari va hatto ishlab chiqarishni kompleks mexanizatsiyalashni shunchaki tadbiq etishni emas, balki ishlab chiqarishning bugun texnikaviy negizini, uni tashkil etish va boshqarishni takomillashtirish talab etiladi.

Hozirgi sharoitda mehnat jarayoni quyidagi xususiyatlari bilan ajralib turadi:

1) *mehnat jarayonining intellektual potentsiali ortadi*. Bu esa aqliy mehnat rolining kuchayishida, xodimning o'z faoliyati natijalariga ongli va mas'uliyat 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 taraqqiyotining erishgan yutuqlari bilan

⁵ Морита А. Сделано в Японии: История фирмы "Сони" – М.: "Прогресс", 2010 – 192 с

bog'liq bo'lib, inson cheklangan jismoniy imkoniyatlari sharoitida mehnat unumdorligi va samaradorligining ortishida hal etuvchi omil bo'lib xizmat qiladi, mehnat jarayoni ijtimoiy jihatining ahamiyati ortadi. Hozirgi vaqtda mehnat unumdorligining o'sish omillari faqat xodim malakasini yoki uning mehnatini mexanizatsiyalash darajasini oshirish bilangina emas, balki inson salomatligining ahvoli, uning kayfiyati, oiladagi, jamoadagi va umuman jamiyatdagi munosabatlariga ham bog'liqdir.

1.2. Mehnatning mazmuni va uning turlari

Mehnatning xilma-xil turlari mavjud bo'lib, ularning butun xilma-xilligini quyidagi mezonlar bo'yicha: mehnatning mazmuni, tabiati, natijalari, foydalaniladigan buyumli elementlari va inson qatnashuvining turli darajasi, kishilarni mehnatga jalb etish usullari bo'yicha ajratib tasniflash mumkin.

Mehnatning mazmuni – ishlarning kasbiy mansubligi, ularning tarkibiy murakkabligi, bajarishdagi izchilligi bilan belgilanadigan mehnat elementlari yig'indisidir.

Mehnat mazmuni bo'yicha quyidagilar ajratiladi: moddiy ishlab chiqarish, xizmatlar, fan, madaniyat va san'at sohasidagi, boshqa sohalardagi mehnat; moddiy va nomoddiy ishlab chiqarish ayrim tarmoqlaridagi mehnat, masalan, mashinasozlik, engil sanoat va oziq-ovqat sanoatidagi, qurilishdagi, qishloq xo'jaligidagi, transportdagi va hokozolardagi mehnat; faoliyat turlari bo'yicha mehnat – xususiy tadbirkor, rahbar, mutaxassis, xizmatchi, olim, muhandis, ishchi, fermer va shu kabilar mehnati va nihoyat, kasblar va mutaxassisliklar bo'yicha mehnat va h.k. Masalan, muhandis-texnolog, yig'uvchi-chilangar, kombaynchi, rassom, sozanda, sotuvchi, ilmiy xodim, muhosib, fermer va boshqalar mehnatining mazmuni faoliyat har bir turining o'ziga xos xususiyatlarini tavsiflash yo'li bilan aniq belgilanishi mumkin. Mehnatning mazmuni tarif-malaka ma'lumotnomalarida, bo'linmalar to'g'risidagi nizomlar va lavozim yo'riqnomalarida aks ettiriladi.

Mehnat turlarining xarakteri va mazmuni bo'yicha tasniflanishi ikki jihatdan – ijtimoiy va tuzilishi jihatidan ko'rib chiqiladi. Mehnatning ijtimoiy xarakteri ishlab chiqarish vositalariga mulkchilik shakli bilan bog'liq. Ushbu belgi bo'yicha xususiy mehnat (mulkdor yoki ijarachi mehnati) va yollanma mehnat farqlanadi. Ma'lum ma'noda mehnatning xarakteri uning ikki tashkiliy shakli, ya'ni yakka tartibdagi mehnat va jamoa mehnatning ajratilishida o'z aksini topadi. Bundan tashqari, mehnatning ijtimoiy xarakteri mehnatga undash usullarining (istak, anglangan zarurat, majburlash) shakllanishida namoyon bo'ladi.

Mehnatning mazmuniga ko'ra quyidagicha tasniflash mumkin:

1. Oddiy va murakkab mehnat. Oddiy mehnat rivojlanish darajasi bilan ajralib turmaydi, har qanday kishining tana organizmi o'rta hisobda ega bo'lgan ishchi kuchining sarflanishi bilan belgilanadi. Bu xodimdan maxsus kasbiy tayyorgarlik talab qilmaydigan, malakasiz mehnatdir. Daraja olgan yoki ko'paytirilgan mehnatgina murakkab mehnat hisoblanadi. Murakkab mehnat bir soatida, oddiy mehnatning bir necha soatini jamlovchi mehnat birligi bilan belgilanadi. Shu sababli ham malakali xodimlar vaqt birligi mobaynida malakasiz xodimlarga nisbatan ko'proq mahsulot va qiymat yaratadilar.

2. Reproduktiv va ijodiy mehnat. Reproduktiv mehnat - takroran qilingan, oldindan ma'lum bo'lgan, ijodiy jihatlari bo'lmagan mehnat. Ijodiy mehnat esa bunyodkor mehnat bo'lib, unda inson sifat jihatidan yangi, betakror, o'ziga xos, noyob narsalar yaratadi. Ijodiy mehnatning natijalari insonning qobiliyati, ishga berilganligi, uning muhimligi, shart-sharoitlariga va hokazolarga bog'liq bo'ladi.

3. Funksional va professional mehnat. Funksional belgi bo'yicha mehnat qanday maqsadga qaratilganligiga, sarflanish sohasiga va xo'jalik faoliyatining iqtisodiy davridagi funksional roliga qarab turlarga bo'linadi.

Masalan, ilmiy xodimning mehnati quyidagicha ta'riflanishi mumkin: aqliy, ijodiy, o'ta murakkab, yuqori malakali, individual, ilmiy, innovatsion, texnika bilan qurollangan, yuqori texnologik, muhim, o'rtacha og'irlikdagi, jozibali, mustaqil, reglamentsiz mehnat. Ishchilar brigadasining mehnati aksariyat hollarda jismoniy, g'ayriijodiy, o'rtacha murakkab, malakali, jamoa, ishlab chiqarish bilan bog'liq, quruvchilik, texnika bilan qurollangan, o'rtacha texnologik, harakatchan, o'rtacha og'irlikdagi, jozibali, yollanma, reglamentlangan bo'ladi.

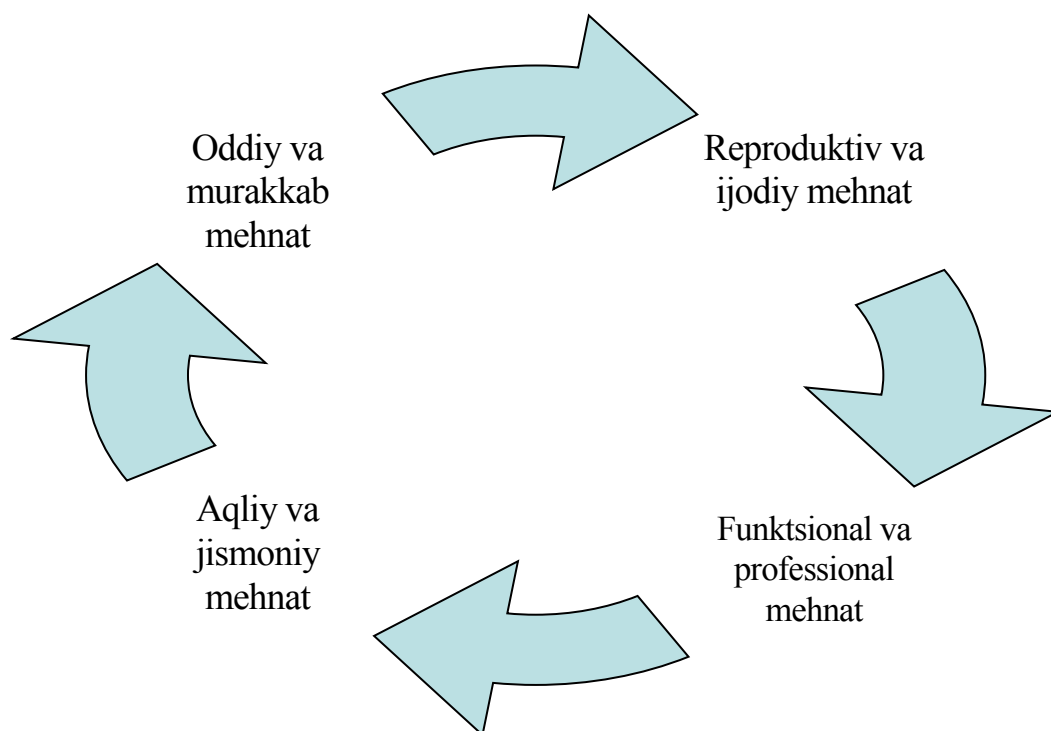
Har bir xodimga va jamoaga mos holda mehnatni har tomonlama ta'riflash mazkur mehnat korxonasi yoki shaxsning ijtimoiy va iqtisodiy vazifalarini hal qilishda mehnat qilishning maqsadlaridan kelib chiqadigan talablarga mos kelish-kelmasligini baholash uchun zarur asos bo'lib xizmat qilishi kerak.

Har bir korxonaning ishlab chiqarishdagi o'rniga qarab va bajaradigan funktsiyalariga muvofiq ravishda xodimlar guruhlarini tashkil qilinadi. Har bir funktsiya korxonaning me'yorida ishlashi uchun zarur bo'lgan faoliyatning u yoki bu tomoni bilan bog'liq bo'ladi. Har bir funksional guruh hal qiladigan vazifalar uchun o'ziga xos vazifalar bo'ladi. Bunday tartibda tashkil etilgan mehnatni funksional mehnat deb nomlash mumkin. Funksional mehnat bajariladigan xodimlarning tarkibi o'z xususiyatlari bilan bir-biridan farqlanadigan mehnatdir (masalan, ishlab chiqarishda, boshqaruv mehnati, ilmiy mehnat va hokazo). Har bir guruhning ichida mehnat alohida kasb va ixtisoslar bo'yicha farqlanadi. Bunga muhandis-texnolog, muhandis-konstruktor, muhandis-tashkilotchi, muhandis-me'yorlovchi kasblarning farqlanishi misol bo'la oladi.

4. Aqliy va jismoniy mehnat. Aqliy mehnat intellektual faoliyatni yoki asosan asabiy-ruhiy tushdagi ishlarni bajarish bilan bog'liq bo'lgan faoliyatni nazarda tutadi, jismoniy mehnatga esa jismoniy ravishda bajariladigan ishlar xosdir.

Aqliy mehnat shunday ifodalanadiki, inson miyasida u yoki bu g'oyalari paydo bo'lib, inson ushbu g'oyalarni ro'yobga chiqarish rejasini puxta o'ylab ko'radi, o'z rejasining jismoniy mehnat jarayonida yuzaga chiqib borishini kuzatadi. Mehnatning aqliy va jismoniy mehnatga bo'linishi g'oyat shartli tusga ega. Ushbu shartlilik iqtisod ilmining otaxoni S.G. Strumilin tomonidan mehnatning ikkita turini: jismoniy va aqliy mehnatni bir-biriga qarama-qarshi qo'yamiz. Fiziologiya esa o'zining bergan ta'rifi bilan bizga shuni ma'lum qiladiki, bunday qarama-qarshi qo'yish uchun etarlicha asos yo'q. Mehnat – bir butun asab-mushak jarayonidir, hech qanday mushak ishi asab-miya yo'llari va markazlarining tegishli faoliyatisiz amalga osha olmaydi va aksincha, har qanday mavhum aqliy mehnat ham aqlli, g'oyat sust, to'xtab qolayozgan reflekslar tarzida bo'lsa-da, muqarrar ravishda mushak faoliyati bilan birgalikda kechadi, deb asoslanadi. SHu sababli, gap mehnatning aqliy yoki jismoniy funktsiyalari ko'proqligi

to'g'risidagina borishi mumkin. Mehnatning mazmuniga ko'ra tasnifi quyidagi 1.4-rasmda ifodalangan:



1.4 - rasm. Mehnatning mazmuniga ko'ra tasnifi

Mehnat mazmuni nuqtai nazaridan olib qaralganda mehnat jarayoni insonning mehnat qurollari va buyumlari bilan o'zaro aloqadorligi, har biri muayyan mahsulot tayyorlanishi bilan tugallanadigan mehnat davrlarining o'ziga xos takrorlanishidir. Ushbu jarayonda quyidagi **funksiyalar** amal qiladi:

- 1) maqsadni belgilash va mehnat jarayonini tayyorlash bilan bog'liq bo'lgan mantiqiy funktsiya;
- 2) xarakterga keltirish va mehnat buyumiga bevosita ta'sir etish bilan bog'liq ijrochilik funktsiyasi;
- 3) ro'yxatga olish va nazorat qilish bilan bog'liq texnologik jarayonni, belgilangan dastur bajarilishining borishini kuzatish funktsiyasi;
- 4) oldindan belgilangan dasturni tuzatish, aniqlashtirish va tartibga solish funktsiyasi.

Mehnatning mazmuni mehnat jarayonida u yoki bu funktsiyalarning mavjudligiga bog'liq bo'ladi va mehnatni tuzilmaviy jihatdan tavsiflaydi. Mehnatning mazmuni nihoyatda xilma-xilligi bilan ajralib turadi va ishlab chiqaruvchi kuchlar hamda texnika-texnologiyaning rivojlanganlik darajasini ko'rsatadi.

Ijodiy mehnat bir qolipdagi mehnatdan aniq vaziyatlarni tahlil qilish va faoliyatning turli sohalarida yangi echimlarni izlash, fan, texnika va texnologiya, san'at va madaniyat asarlarini yaratish bilan bog'liqligi tufayli ajralib turadi. Bir qolipdagi

mehnat ishni bajarishning bir marotaba belgilab qo'yilgan tartibini o'zgartirishga urinmagan holda, uni o'ylamay-netmay takrorlayverishga asoslanadi.

Mehnatning nufuzliligi darajasi – ahamiyatliligi, muhimligi, ommabopligi, jozibaliligi bilan ham tavsiflanishi mumkin. Mehnat bunday sifatlarga to'liq darajada ega bo'lsa, u nufuzli hisoblanadi va aksincha, bularga to'liq ega bo'lmasa, nufuzli hisoblanmaydi. Mehnatning nufuzliligini baholash, ko'pincha, sub'ektiv ravishda bo'ladi, shuningdek, kon'yunkturaviy sharoitlar ta'sirida bo'ladi. Masalan, bundan 15-20 yil oldin buxgalter va notariusning mehnati nufuzli hisoblanmas va unga kam haq to'lanar edi, hozirgi davrda esa bozor munosabatlarining rivojlanib borishi bilan, u yaxshi haq to'lanadigan, ancha nufuzli, shu bois g'oyat ommabop bo'lgan mehnatdir.

Mehnatning og'irlik, tig'izlik, zararli holati uning muhim xususiyatlari sirasiga kiradi. Ushbu mezonga qarab mehnatga haq to'lash masalalarini hal qilishda mehnat me'yoriy og'irlikdagi, tig'izlikdagi mehnatga, qulay sharoitlardagi mehnatga; og'ir, tig'iz, zararli mehnatga; alohida og'ir, alohida zararli va alohida tig'iz mehnatga ajratiladi. Mehnatni ushbu toifalardan biriga kiritish uchun fiziologik va sanitariya-gigiena me'yorlari mavjuddir.

Mehnat o'z tabiatiga qarab konkret va mavhum mehnat, yollanma mehnat, yakka tartibdagi va jamoa mehnati, xususiy va ijtimoiy mehnatga bo'linadi va ular bir-biridan farqlanadi.

1. Konkret va mavhum mehnat. Insonning ehtiyojlarini qondirish uchun tabiat buyumlarini shaklan o'zgartirish va moslashtirishga yo'naltirilgan insonning alohida maqsadga muvofiq faoliyati bo'lgan mehnat muayyan foydali shaklda namoyon bo'ladi va turli iste'mol qiymatlari yaratilishi uning yakuni bo'ladi. Ularni yaratishga qaratilgan mehnat konkret mehnat deb nomlanadi. Mehnatning har xil aniq turlarini bir xildagi va bir xil o'lchovli ko'rinishga keltirish sifat xususiyatlaridan fikran chetga chiqib, mehnatning ayrim turlarini ishchi kuchining oddiy sarflariga, fiziologik ma'nodagi mehnat sarflariga - jismoniy, asabiy va boshqa xil kuch-quvvat sarflariga keltirishni taqozo etadi. Ushbu bir xillashtirilgan, bir xildagi va bir xil o'lchovli mehnat mavhum mehnat deyiladi. Konkret mehnat iste'mol qiymati, mavhum mehnat esa tovar qiymatini yaratadi.

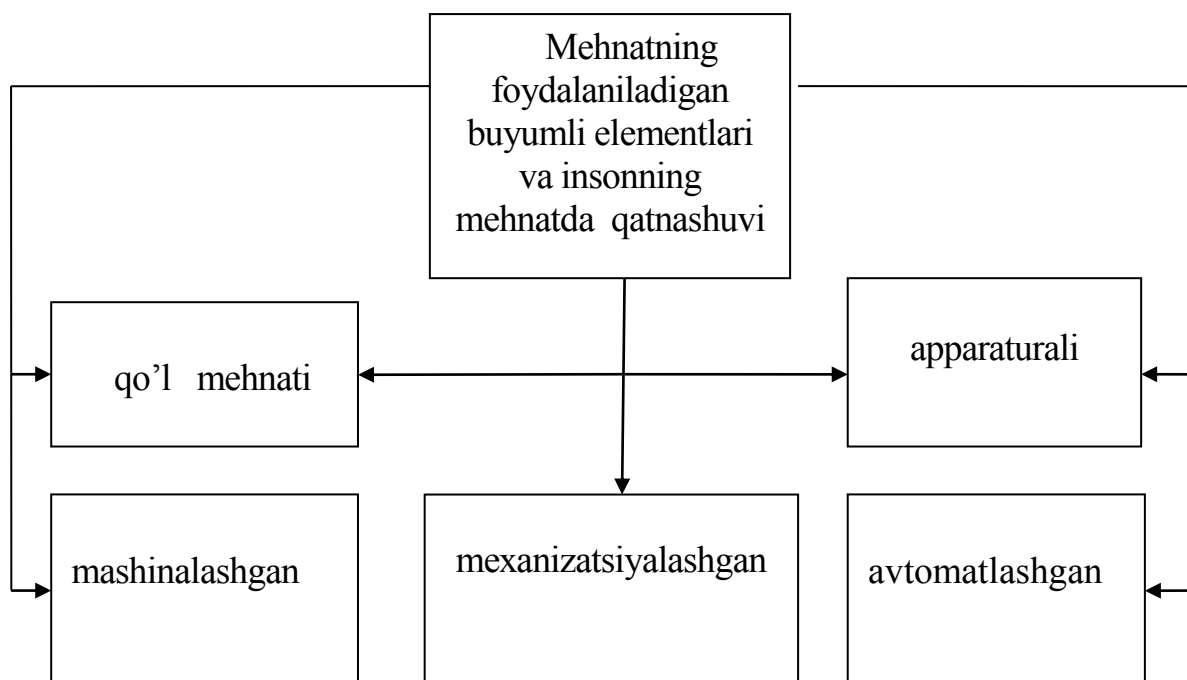
2. Yollanma mehnat - ishlab chiqarish vositalariga ega bo'lmagan va o'z mehnatini o'rniga ish haqi ko'rinishidagi muayyan qiymatni olish uchun mehnatga bo'lgan qobiliyatini sotadigan xodimlar va ish beruvchilar o'rtasida yuzaga keladigan munosabatdir. Yollanma mehnat o'zidan begonalashtirilgan mehnatdir, chunki u yaratgan boylik begona boylik sifatida namoyon bo'ladi. Shu bilan birga, yollanma xodim o'z ishchi kuchining egasidir. Ushbu ishchi kuchi rivojlangan sayin ishchi va uning oilasi rivojlanib borishi uchun zarur bo'lgan shaxsiy mulklarining ko'payib borishi bilan bog'liq. Ayni paytda o'z ishini ochgan tadbirkor o'z mehnatini ishga solish imkonini ham yaratadi va bu bilan u o'z-o'zini yollaydi. Ayni shunday mehnat insonning tashabbusi rivojlanishi uchun imkoniyat beradi, mulkka, mustaqillik, tadbirkorlik kabi sifatlarni shakllantirishga hamda ijobiy qobiliyatlarni namoyon etishga ko'maklashadi.

3. Yakka tartibdagi va jamoa mehnati – bular mehnatni tashkil etishning o'ziga xos shakllaridir. Mehnat taqsimoti inson faoliyatining ayrim turlari alohidalanishiga, ayrim ishlab chiqaruvchilarning alohidalanishiga olib keladi. Yakka tartibdagi mehnat –

ayrim xodimlar yoki mustaqil ishlab chiqaruvchilar yakka tartibdagi tadbirkorlarning mehnati. Mehnat taqsimoti biror-bir mahsulot tayyorlash bo'yicha qisman bajariladigan ishlarning alohidalanishiga olib kelib, birgalikdagi kuch-harakatlari tayyor mahsulot yaratishga olib kelishi maqsadida xodimlarning mehnat faoliyatini birlashtirish zaruratini keltirib chiqaradi. Jamoa mehnati shunday mehnatki, bunda kishilar alohida emas, birgalashib, mehnat jamoalarida bo'lim, laboratoriya, sex, uchastka, brigadaga birlashib ishlaydilar, buning ustiga, jamoaning katta-kichikligi ahamiyatga ega bo'lmaydi.

4. *Xususiy va ijtimoiy mehnat.* Ayrim ishlab chiqaruvchilar muayyan tovarlarni tayyorlab beradigan tovar ishlab chiqarishida yakka tartibdagi mehnat ishlab chiqarish vositalari egalarining farqlangani xo'jalik, ishlab chiqarish va yuridik jihatlardan alohidalanganligi tufayli xususiy mehnat sifatida namoyon bo'ladi. Har bir ishlab chiqaruvchi o'z ehtiyojlarini qondirish uchun zarur bo'lgan mahsulotlarning barchasini ham ishlab chiqaravermay, ularning bir qisminigina tayyorlab chiqarishga ixtisoslashadi. Shu sababli har qanday jamiyatda xususiy mehnat hamisha ijtimoiy mehnatning bir qismi sifatida namoyon bo'ladi va ijtimoiy tabiatga ega bo'ladi, ushbu ijtimoiylik bozorda tovarlarning bir-biriga tenglashtirib, almashtirilishi orqali, qiymat orqali namoyon bo'ladi.

Mehnatning foydalaniladigan buyumli elementlari va insonning mehnatda qatnashish darajasi bo'yicha quyidagi turlarga bo'linadi (1.5-rasm):



1.5 -rasm. Mehnatning mazmuniga ko'ra turlari

1) **qo'l mehnati** – mutlaqo qo'lda yoki mehnatning qo'l qurollari yordamida bajariladi;

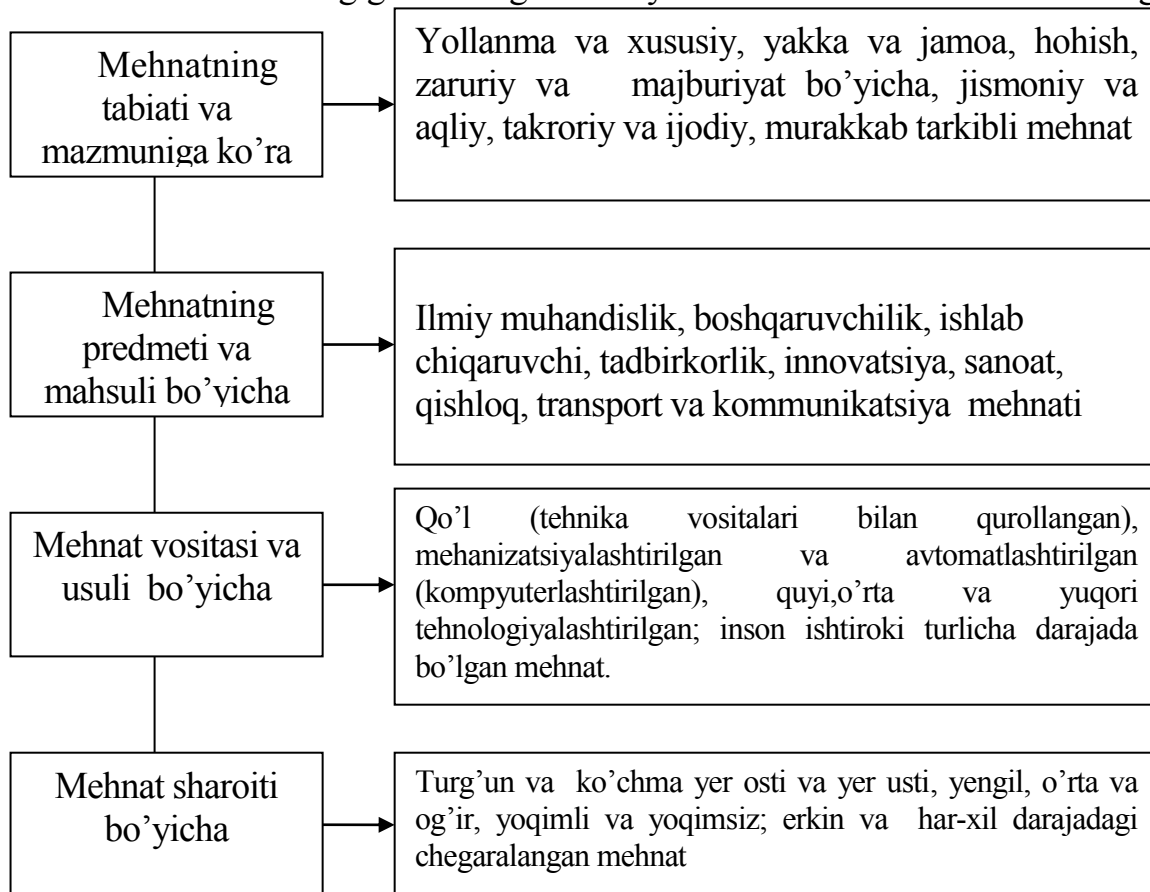
2) **mexanizatsiyalashtirilgan mehnat** – mehnatning mexanizatsiya-lashtirilgan qurollari yordamida amalga oshiriladi (masalan, elektrodrel yordamida parmalab, teshik o'yish, pnevmatik asbobda metalni yamash);

3) **mashinalashgan mehnat** – asosiy ish mehnat buyumining shakli, kattaligi, tashqi ko'rinishini o'zgartirish uchun xodim tomonidan bevosita jismoniy kuch-harakat sarflamagan holda boshqariladigan mashina yordamida bajariladi. Bunda xodim mashinani boshqarish va uni oziqlashga oid yordamchi ishlarning elementlarinigina qo'lda bajaradi;

4) **avtomatlashgan mehnat** – bunda yordamchi ish elementlari to'liq yoki qisman avtomatlashtirilgan bo'ladi. Bu jarayonda xodim uskunalar to'g'ri va doimiy sozlanishini hamda ularning ish bilan ta'minlanishini nazorat qiladi.

5) **apparaturali mehnat**- bunda ish o'rinlari turli apparatlar bilan jihozlangan bo'lib, ular yordamida issiqlik, elektr, kimyoviy va biologik energiya hisobiga mehnat buyumiga ta'sir ko'rsatiladi.

Mehnat turlarining guruh belgilari bo'yicha tasnifi 1.6-rasmda ifodalangan:



1.6 - rasm. Mehnat turlarining guruh belgilari bo'yicha tasnifi

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, ya'ni: 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 alamatlar sifatida o'zaro aloqadordir.

Mehnat predmeti va mahsuli bo'yicha mehnat turlarining tasnifi mehnatni professional, funksional va tarmoq nuqtai nazaridan farqlashga asoslanadi. Mehnatning professional belgisiga ko'ra, ilmiy yoxud tadqiqotchilik, muhandislik, boshqaruv, ishlab chiqarish, ma'rifiy, tibbiy va boshqa turlarini ajratib ko'rsatish mumkin. Funksional belgisiga ko'ra, mehnat turlari ularning qay maqsadga yo'naltirilgani, tatbiq etilish sohasi va xo'jalik faoliyati iqtisodiy turkumidagi funksional 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.

1.3. «Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi» fanining predmeti, maqsadi va vazifalari

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

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

«Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi» fanining predmeti – mehnat jarayonida turli omillar – texnikaviy, tashkiliy, kadrlar yoki boshqa xarakterdagi omillar

ta'siri ostida qaror topadigan ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlardir. Bu fan mehnat jarayonini, ya'ni rivojlanishdagi, harakatdagi faoliyatni o'rganadi. Bunday yondashuv tasodifiy narsalarni chiqarib tashlab, asosiy e'tiborni ob'ektiv va tipik narsalarga qaratish, fanni yanada chuqur o'rganish uchun mehnat munosabatlari sohasidagi to'g'ri dunyoqarashni ifodalash imkonini beradi.

«Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi» fanining maqsadi- talabalarga ijtimoiy - iqtisodiy jarayonlar bo'yicha bilim berish, tahlil qilish, tartibga solish, boshqarish, rejalashtirish va istiqbollashtirish asosida ijtimoiy-mehnat munosabatlarini takomillashtirish bo'yicha xulosa va tavsiyanomalar ishlab chiqishga ko'nikmalar hosil qilishdan iboratdir.

«Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi» fanining asosiy vazifalari quyidagilardan iborat:

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

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

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

Shuni ta'kidlash zarurki, «Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi» fanini o'rganish doirasida o'tkaziladigan tadqiqotlar ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirishning ilmiy asoslangan dasturlarini ishlab chiqish, xodimlarning mehnat faoliyatiga doimiy hamrohlik qiluvchi ijtimoiy muammolar hamda ziddiyatlarni hal etish uchun zarur

bo'lgan va etarli darajada ishonchli axborotlarni beradi. Shunday qilib, «Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi» fani, bir tomondan, real mavjud bo'lgan voqelik haqidagi bilimlarni kengaytirishga, ikkinchi tomondan, mehnat sohasida kechadigan yangi aloqalar va jarayonlarni qaror toptirishga ko'maklashadi.

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 va vertikal holatda bir joyga to'plash bilan bir qatorda, 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:

- *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;

- *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;

- *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 muhofaza qilish vazirligi tomonidan tayyorlangan sharhlar hamda mehnat va uni tashkil etish bo'yicha davlat xokimiyatining boshqa vakillik va ijroiya organlari o'z vakolatlari doirasida qabul qiladigan qarorlar kiradi.

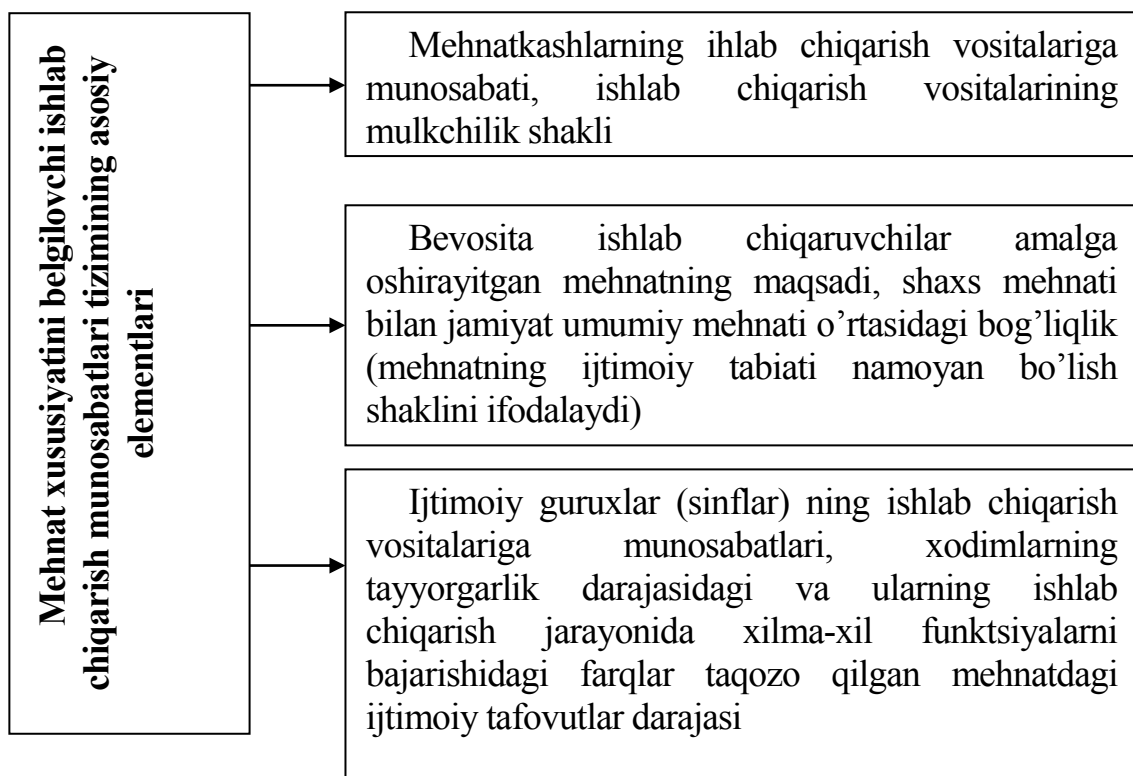
1.4. Mehnat elementlari va mehnat jarayoni funksiyalari

Mehnat xususiyatini belgilovchi ishlab chiqarish munosabatlari tizimining asosiy elementlari 1.7- rasmda ifodalangan.

Mehnatni tahlil etishning eng muhim metodologik jihatlaridan biri mehnat funksiyalarini bilib olishdir. Bu funksiyalar qanchalik xilma-xil bo'lmasin, ularning dialektik birligini ham ta'kidlab o'tmasdan bo'lmaydi.

Mehnat o'zining asosiy ijtimoiy funksiyalarida quyidagicha namoyon bo'ladi:

- ehtiyojlarni qondirish usuli (bu mehnatning birinchi va eng muhim funksiyasi bo'lib, insonning ijtimoiy turmushi ana shundan boshlanadi);



1.7 -rasm. Mehnat xususiyatini belgilovchi asosiy elementlar

- ijtimoiy boylukning 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);

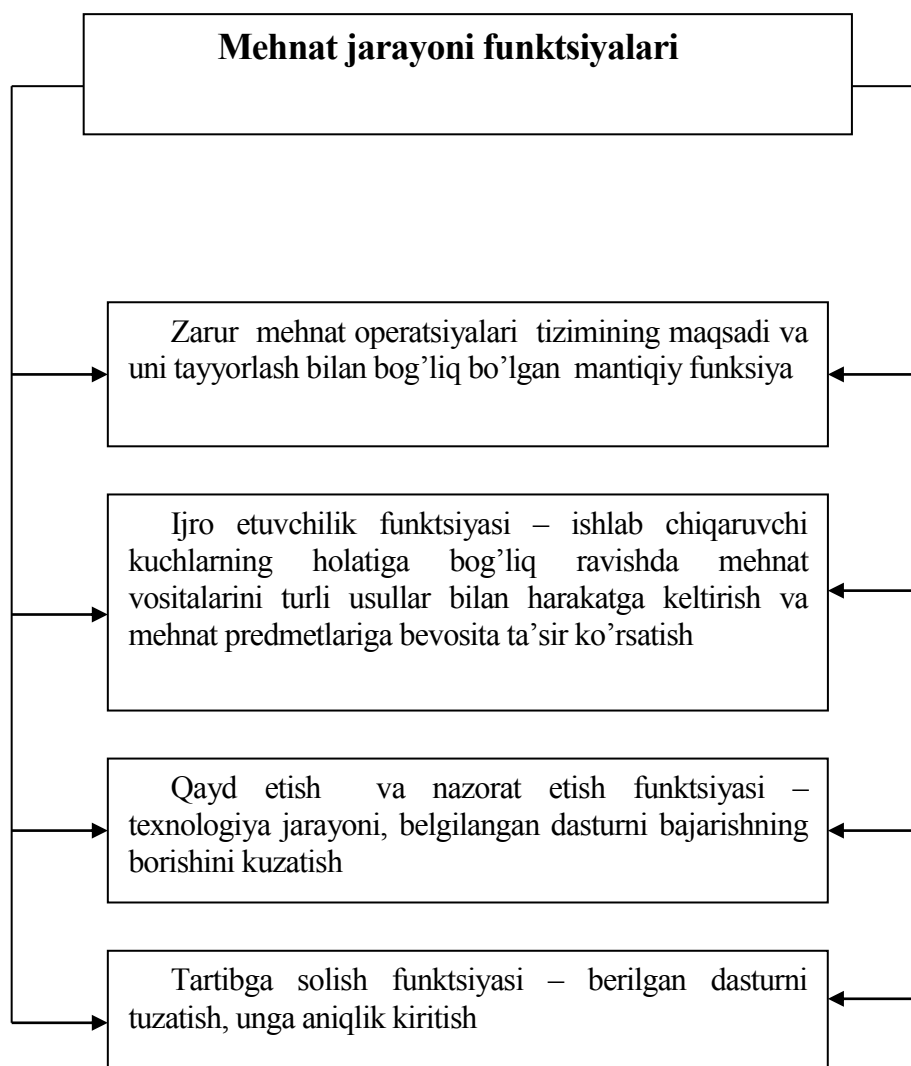
- jamiyat ijodkori va ijtimoiy taraqqiyot omillari (mehnat ehtiyojlarni qondirish va boyluk yaratish bilan butun ijtimoiy taraqqiyotga asos bo'ladi - jamiyatning ijtimoiy qatlamlarini va ularning o'zaro hamjihatligi asoslarini shakllantiradi);

- insonning yaratuvchisi (inson kishilar hayotining barcha boyluklarini yaratib, ijtimoiy taraqqiyot sub'ekti 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 mazmunini tahlil qilish vaqtida mehnat jarayonida bir qator funksiyalar amalga oshirilishi hisobga olinadi (1.8 -rasm).

Bu 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 funktsiya ustunlik qilishiga qarab aqliy va jismoniy mehnat funksiyalarining muayyan nisbati qaror topadi.

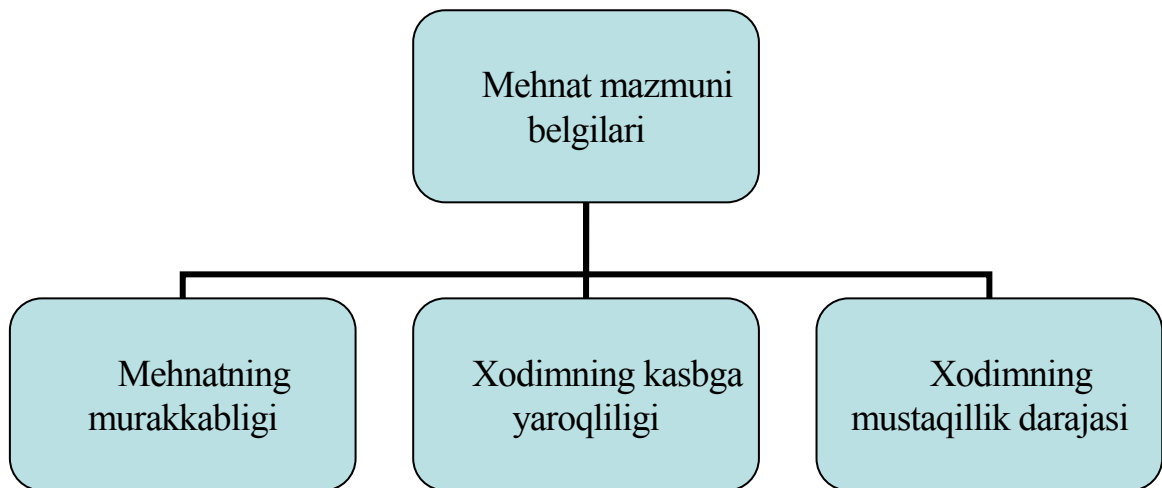
Mehnat mazmuni – xodimning mehnat predmetlari va vositalari bilan o'zaro munosabatga kirishuvidir.



1.8 - rasm. Mehnat mazmunini tahlil qilish jarayonida hisobga olinadigan funksiyalar

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 (1.9 – rasm).

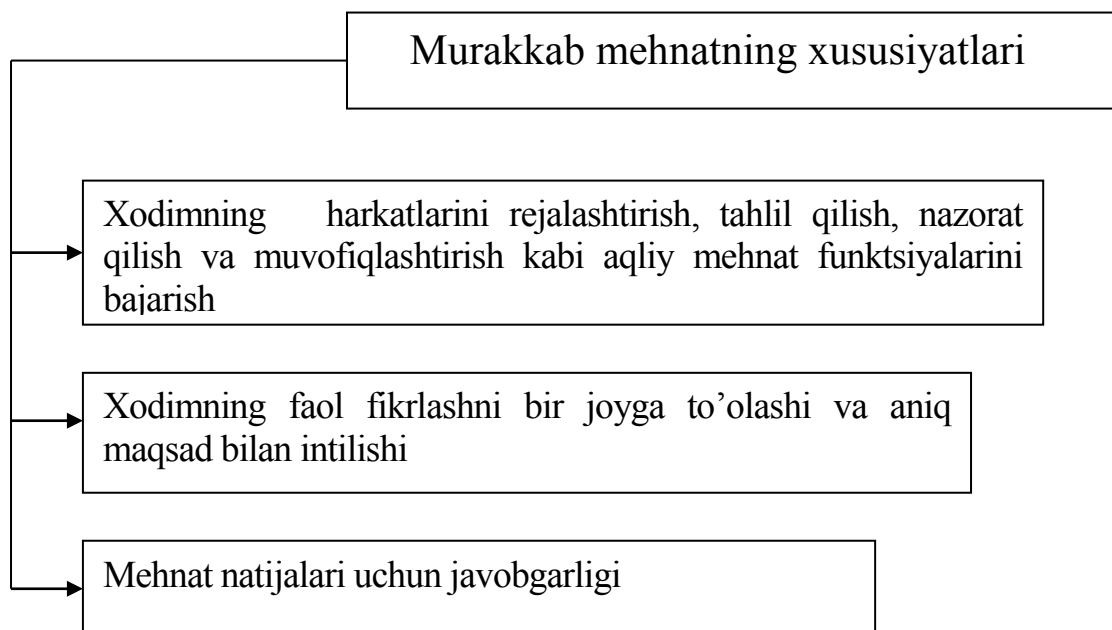
Mehnat mazmunining **birinchi belgisi** uning murakkablik darajasi bilan farq qilishidir. Olimning mehnati chilangarning mehnatidan murakkabroqligi, do'kon rahbarining mehnati esa kassir mehnatidan qiyinroqligi tushunarlidir. Biroq turli mehnat xillariga haq to'lash o'lchovlarini asoslash uchun ularni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



1.9 - rasm. Mehnat mazmunini ifodalovchi belgilar

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 (1.10 – rasm):



1.10 - rasm. Murakkab mehnatning o’ziga xos xususiyatlari

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, professiografiyaning 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 bema'lol qilish mumkinligini bildirmaydi. Xodimning mustaqilligi rivojlangan shaxsning o'z-o'zini anglash darajasi mezon, 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 sotuvchi, iqtisodchi, menejer va shu kabilarning 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.

Qisqacha hulosalar

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.

Mehnat - bu insonning maqsadga muvofiq ijtimoiy foydali faoliyatidir.

Ish deganda tabiat va inson tomonidan birlashgan xarakterlarining ob'ektiv natijasi tushuniladi.

Mehnatning mazmuni – ishlarning kasbiy mansubligi, ularning tarkibiy murakkabligi, bajarishdagi izchilligi bilan belgilanadigan mehnat elementlari yig'indisidir.

«Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi» - bu, ish beruvchi va yollanma xodimlarning mehnat jarayonida yuzaga keladigan iqtisodiy va ijtimoiy munosabatlarini ifoda etadigan fandır.

“Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi” fanining predmeti – mehnat jarayonida turli omillar – texnikaviy, tashkiliy, kadrlar yoki boshqa xarakterdagi omillar ta'siri ostida qaror topadigan ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlardir.

“Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi” fanining maqsadi - talabalarga ijtimoiy - iqtisodiy jarayonlar bo'yicha bilim berish, tahlil qilish, tartibga solish, boshqarish, rejalashtirish va istiqbollashtirish asosida ijtimoiy-mehnat munosabatlarini

takomillashtirish bo'yicha xulosa va tavsiyanomalar ishlab chiqishga ko'nikmalar hosil qilishdan iboratdir.

Mehnat reduksiyasi – murakkab mehnatni oddiy mehnatga aylantirishdir, bundan maqsad turli murakkablikdagi mehnatga haq to'lash o'lchovlarini aniqlashdir.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. “Mehnat” tushunchasining mazmuni va mohiyati nimadan iborat?
2. Ish va mehnat tushunchalari o'rtasidagi bog'liqlik darajasi nimalarda namoyon bo'ladi?
3. Mehnat jarayonining oddiy tarkibiy elementlari nimalardan iborat?
4. Mehnat predmetlarini va ijtimoiy munosabatni o'zgartirish jarayoni bo'lgan mehnatning mohiyati nimada?
5. Insonning kamolga etishida mehnat qanday ahamiyatga ega?
6. Ishlab chiqaruvchi kuchlarning rivojlanishi va insonning shaxs sifatida o'zgarishi qanday sodir bo'lgan?
7. Mehnatning mazmuni, xarakteri, uning elementlarini hamda ishlab chiqarish munosabatlarining vujudga kelishi va rivojlanishida mehnatning rolini ta'riflab bering?
8. Mehnat jarayonining asosiy ijtimoiy funksiyalarini sanab bering, ularning o'zaro bog'liqligi va o'zaro bir-birini taqozo etishi nimalardan iborat?
9. Mehnat sohasidagi ijtimoiy-mehnat munosabatlarini ta'riflang?
10. “Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi” fanining predmetini aniqlang?
11. Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi yordamida erishish mumkin bo'lgan asosiy maqsad nimadan iborat?
12. Jamiyat taraqqiyotining hozirgi bosqichida mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi qanday vazifalarni hal eta oladi?
13. Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasidagi tadqiqotlarning asosiy usullarini ta'riflab bering?
14. “Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi” fanining ijtimoiy-iqtisodiy fanlar bilan aloqasi nimalarda ko'zga tashlanadi?

Adabiyotlar

1. I.A.Karimov. Mamlakatimizda demokratik islohotlarni yanada chuqurlashtirish va fuqarolik jamiyatini rivojlantirish konsepsiyasi: O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi Qonunchilik palatasi va Senatining qo'shma majlisidagi ma'ruzasi. T.: O'zbekiston, 2010. – 56 bet.

2. Каримов И.А. Бош мақсадимиз - кенг кўламли ислохотлар ва модернизация йўлини қатъият билан давом эттириш //Халқ сўзи, 2013 йил, 19 январь

3. Ўзбекистон Республикаси Президентининг ПҚ-1920-сонли «Обод турмуш йили» Давлат дастури. 2013 йил 14- февраль.

4. Abdurahmonov Q.X., Shoyusupova N.T. «Mehnat iqtisodiyoti: ijtimoiy mehnat munosabatlari» Darslik. –T.: TDIU, 2011. – 692 bet.

5. Abdurahmonov Q.X., Shoyusupova N.T. “Aholini ish bilan bandligi”. O’quv qo’llanma. – T. 2011. -384 b.
6. Abdurahmonov Q.X., Abduramanov X.X. Aholi turmush tarzi va daromadlari. O’quv qo’llanma. – T.: TDIU, 2010. – 200 b.
7. Кибанов А.Я. Управление персоналом. Учебник. – М.: РИОР, 2010. – 288 стр
8. Вайсбурд В.А. Экономика труда. Учеб.пос. – М.: Омега-Л. 2012. – 376 с.
9. Дубровин И.А. А.С. Каменский. Экономика труда: Учебник. М.: Издательско-торговая корпорация « Дашков и К», 2012-232стр.
10. Одегов Ю.Г. Экономика труда. Учебник. – М.: Волтерс Клувер, 2011. – 800с.
11. Лясников Н.В. и др. Экономика и социология труда: учебное пособие. – М.: КНОРУС, 2012. – 288 с
12. Рофе. А.И. Экономика труда : учебник, - М.: И-во «Кнорус», 2011.- 392 стр.
13. Abdurahmanov.Q.X.,Xolmo’minov SH.R., Xayitov. A.B., Akbarov A.M. Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi (O’quv qo’llanma) – T.O’zbekiston Yozuvchilar uyishmasi Adabiyot jamg’armasi nashriyoti, 2005. – 160 b
14. www.stat.uz (O’zbekiston Respublikasi statistika qo’mitasi)
15. www.Uza.uz (O’zbekiston Milliy Axborot agentligi)

II bob. MEHNAT FAOLIYATINI TASHKIL ETISH

2.1. Mehnat faoliyatining tashkil etish tamoyillari va asoslari

Mehnat faoliyati deganda insonni biror mehnat turi bilan band bo’lishi

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

Mehnat faoliyatining mohiyatini umumlashgan hamda konkret shaklda olib qaraladigan bo'lsa, bir-biri bilan bog'liq ikki muhim vazifani hal qilishning ob'ektiv zarurati bilan belgilanadi.

Bu vazifalardan biri — insonlarning moddiy mehnat elementlari bilan o'zaro harakatga kirishuvini aniqlashdan iborat bo'lsa, ikkinchisi — birgalikda yoki o'zaro bog'langai faoliyat qatnashchilari o'rtasida munosabatlari shakllanishidan iboratdir. Xuddi mana shu narsa mehnat faoliyatini tashkil etish predmeti hisoblanadi. Buning mohiyati mehnat faoliyatini tashkil etish vazifasiga (keng ma'noda olganda) mehnat sub'ektini (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.

«Tashkil etish» tushunchasi fransuzcha *organisation*, lotincha *organizo-“tartibga keltiraman”* so'zidan kelib chiqqan. Mazkur tushuncha yaxlit bir butunlik ichida o'zaro aloqalarning yuzaga kelishi hamda takomillashishiga olib keladigan jarayon yoki harakatlar jamlamasini anglatadi. Tashkil etish deganda birgalikda amalga oshiruvchi muayyan qoida va tamoyillar asosida, biror aniq maqsad sari harakat qiluvchi kishilarning birlashgan faoliyati tushuniladi. Shunga ko'ra, funksional nuqtai nazardan, tashkil etish ichki tartiblarni o'rnatish va takomillashtirish jarayoni demakdir. Binobarin, mehnatni tashkil etish atamasi kishilar faoliyatini tartibga solish va muayyan tizimga keltirishni anglatadi. Biroq, bunday ta'rif haddan tashqari umumiy bo'lganligi uchun uni mukammal deb bo'lmaydi.

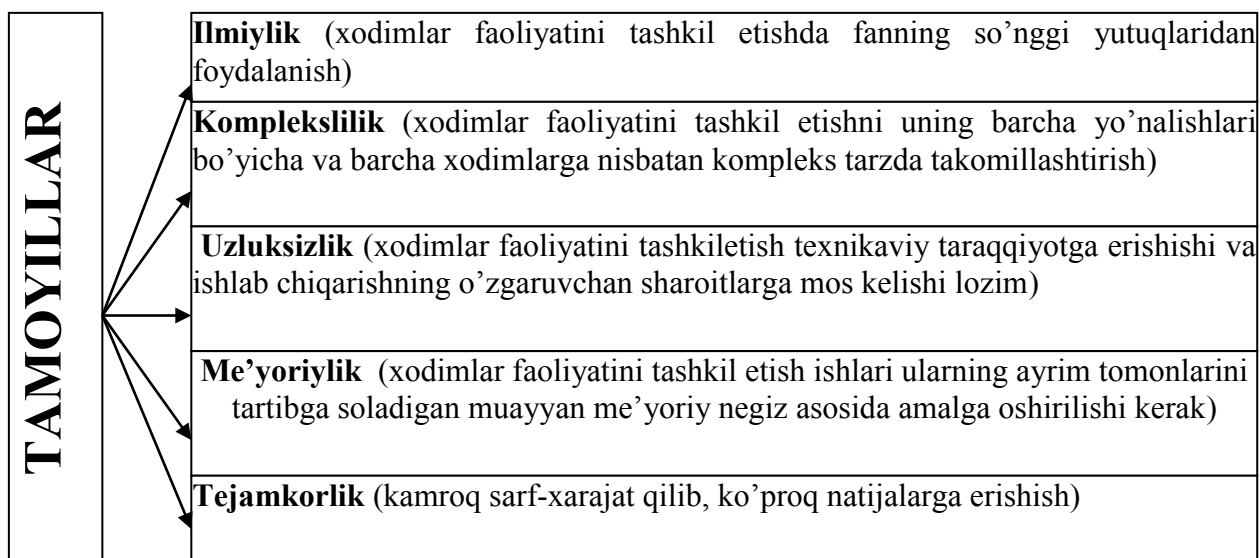
«Mehnatni tashkil qilish» tushunchasining paydo bo'lish tarixiga to'xtalganda, albatta, ushbu masalaning asoschisi sifatida F. Teylorning (1856-1915) nomi tilga olinadi. F. Teylor mehnatni «ilmiy boshqarish» muammosini amaliy jihatdan asoslab bergan bo'lib, u iqtisodiyotda muhim o'rin tutadi. Ammo, F. Teylor ko'zda tutgan fan sohasini iqtisodiyotda haddan tashqari toraytirib qo'ygan. «Oqilonlashtirish» atamasi mazkur fanni to'g'ri nomlash muammosini murakkablashtirdi, bu atama dastlab Germaniyada qo'llanilgan bo'lib, keyinchalik u muayyan darajada boshqa mamlakatlarga ham yoyildi. Mazkur atama shu qadar noaniq va umumiy tusdagi mazmunga egaki, uni har qanday yaxshilanishga nisbatan qo'llash mumkin. Shuni ham aytish kerakki, rivojlangan xorijiy mamlakatlarda hozirgi vaqtda «mehnatni ilmiy tashkil etish» yoki «mehnatni tashkil etish» atamaları deyarli qo'llanilmayapti.

Bu muammo juda ko'pgina MDH mamlakatlari, jumladan, O'zbekistonda ham mavjuddir. Undan turli darajalarda o'rin tutadigan xilma-xil hodisalarni nomlash uchun foydalaniladi. «Tashkil etish» atamasi ayrim korxonalar, muassasa, firma va umuman jamiyatga nisbatan qo'llaniladi. SHu bilan birga, gap turli ob'ektlar: mehnat, ishlab chiqarish, boshqarish to'g'risida borishi mumkin.

“Ma'lumki hayot bir joyda to'xtab turmaydi. Shu bois avvalombor ro'y berishi mumkin bo'lgan turli falokatlar, jahon iqtisodiyotining yuksalishi va inqirozini oldindan ko'rish imkonini beradigan, har tomonlama chuqur o'ylangan, aniq maqsad va ustuvor yo'nalishlarni o'z ichiga olgan taraqqiyot dasturi va uni amalga oshirish strategiyasiga ega bo'lgan mamlakat va xalq pirovard natijada

muvaffaqiyatga erishadi”⁶.

Jamiyatning ijtimoiy-iqtisodiy tuzilishi, ayni kishilarni mehnatga jalb etish, mehnatning ijtimoiy taqsimoti, ijtimoiy mahsulotni taqsimlash usuli va ishchi kuchini tiklash xususiyatlari ko’rib chiqilayotganda «mehnatni ijtimoiy tashkil etish» tushunchasidan foydalaniladi. Mehnat faoliyatini tashkiliy ta’minlashda quyidagi tamoyillarga asoslaniladi (2.1- rasm):



2.1-rasm. Mehnat faoliyatini tashkiliy ta’minlash tamoyillari

«Mehnatni tashkil etish» atamasidan ayrim korxonaga tatbiqan foydalanilganda uni keng va tor ma’noda talqin etish mumkin. Keng ma’noda mehnat, ishlab chiqarish va boshqarishni tashkil etish bilan bog’liq masalalarning barchasini anglatadi. Mazkur tushunchani shunday talqin qilish tarafdorlari korxonada mehnat faoliyatini tashkil etishga uni yaxlit bir butun deb yondashadilar. Boshqa mualliflarning fikricha, «mehnatni tashkil etish» tushunchasining mazmunini bunday anglash tegishli hodisaning ijtimoiy ahamiyati nuqtai nazaridan to’g’ri bo’lsa-da, korxonalarda ishlab chiqarish jarayonida jonli mehnatning mavjudligi uchun uni to’liq va atroflicha o’rganishni qiyinlashtiradi.

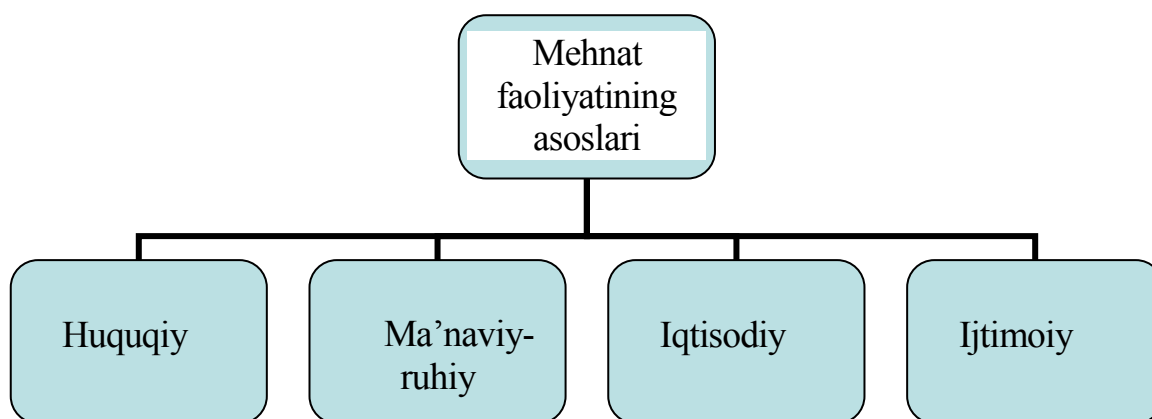
Tor ma’noda mehnatni tashkil etish deganda jonli mehnatni tashkil etish, mehnatni taqsimlash va kooperatsiyalash, ish joylarini tashkil etish, mehnat usullari, sharoitlari va dam olish tartiblarini oqilonalashtirish, mehnatni me’yorlash, xodimlarni tayyorlash va malakalarini oshirish, moddiy rag’batlantirish, mehnat intizomini mustahkamlash kabi bir qator amaliy tadbirlar majmuasi tushuniladi.

Bundan shunday xulosa chiqarish mumkinki, samarali mehnat faoliyatini tashkil etish (mehnat predmeti va vositalarining mavjudligini taqozo etadi); mehnat sharoitlarini tashkil qilish (texnologik va ekologik omillarini taqozo etadi); mehnat

⁶ И.А.Каримов. “Мамлакатимизда демократик ислохотларни янада чуқурлаштириш ва фуқаролик жамиятини ривожлантириш концепцияси” Тошкент.- “Ўзбекистон” 2010, 6-бет

munosabatlarini tashkil etish (xodimlar o'rtasidagi munosabatlarni shakllantirishni talab etadi); mehnatga haq to'lashni tashkil etish, mehnatni o'lchash, normalash hamda mehnat sarfini uning sifatiga qarab baho berishni taqozo etadi. Bu muammolarning echilishi mustaqil ahamiyatga ega bo'lishdan tashqari, mehnat faoliyatini tashkil etishning ajralmas funktsiyasi sifatida ham qaraladi.

Ishlab chiqarish munosabatlarida mehnat faoliyatini tashkil qilish 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 faoliyatini qay holatda tashkil etilganligi natijasidir. Mehnat faoliyatini tashkil etish, bir tomondan uning asoslarini (huquqiy, ma'naviy-ruhiy, iqtisodiy, ijtimoiy) yuzaga kelishi, ikkinchi tomondan esa , mehnat faoliyati mexanizmini shakllantirishini talab etadi (2.2-rasmga qarang).



2.2.-rasm. Mehnat faoliyatini tashkil etish asoslari

Huquqiy asoslar — ishlab chiqarish munosabatlaridagi mehnat faoliyatini tashkil qilishga xizmat qiladigan huquqiy mezonlarni (fuqarolik, ma'muriy, egalik huquqlari, korxonada ishlab chiqarish bilan bog'liq huquqiy hujjatlar) o'z ichiga oladi..

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

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

Ijtimoiy asoslar - bu ishlab chiqarish munosabatlarida, mehnat faoliyatining mazmuni — har bir shaxsning professional malaka darajasi, ishbilarmonlik, tadbirkorlik qobiliyati va boshqalarda namoyon bo'ladi. 2.3 – rasmga binoan har qanday korxonada faoliyatini tashkil etishning negizi bo'lgan mehnat taqsimoti korxonada va xodimlar faoliyatini tashkiliy jihatdan ta'minlashdan oldin amalga oshirilishi lozim. Hozirgi sharoitda kishilar faoliyatining mehnatdagi buyumlashgan elementlar bilan o'zaro aloqasini o'rnatibgina qolmay, o'zaro hamkorlikdagi faoliyat qatnashchilari bo'lgan «inson-texnika» o'rtasida mehnat munosabatlarini shakllantirish, jonli mehnat samaradorligini oshirish kabi muammolarni echish zarur bo'lmoqda.

Mehnat taqsimoti mehnat faoliyatining sifat jihatidan har xil turlarini alohidalash va ular o'rtasida miqdoriy nisbatlar o'rnatishdir. Mehnat kooperatsiyasi mehnat taqsimoti jarayonining ajralmas jihati bo'lib, u mehnat faoliyatining ayrim turlari o'rtasidagi ishlab chiqarish jarayonining o'zaro aloqalari sifatida namoyon bo'ladi. Korxonada mehnat taqsimoti va kooperatsiyasi masalalarini hal etish hamda tashkiliy tuzilmalarni ishlab chiqish xodimlarni shakllantirishdan oldin amalga oshirilishi dardkor. Xodimlar faoliyatini tashkiliy jihatdan ta'minlashning mazmuni uning tarkibiy elementlari va yo'nalishlari bilan belgilanadi. Xodimlar faoliyatini tashkiliy ta'minlash elementlari 2.3-rasmda keltirilgan bo'lib, ularning har biri alohida ahamiyatga ega.

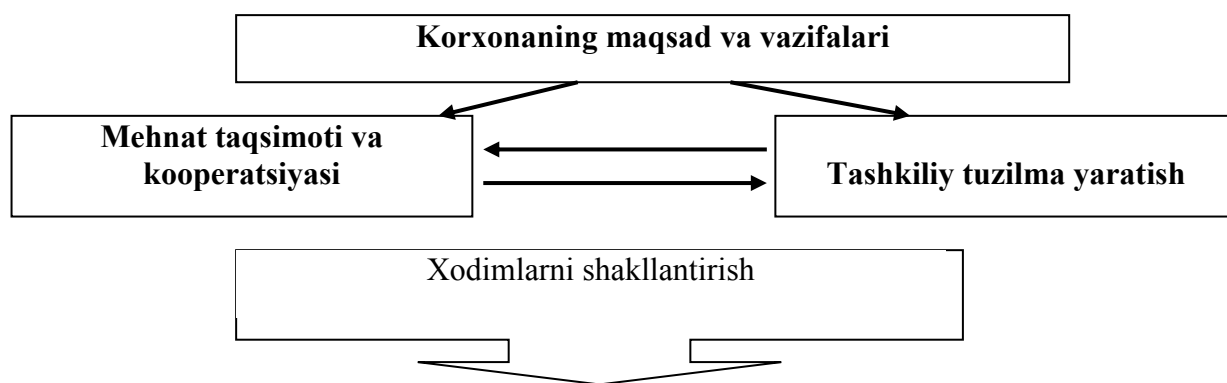
1. **Mehnat taqsimoti va kooperatsiyasi.** Korxonada mehnat taqsimoti amalga oshirilib, uning kooperatsiyasi puxta o'ylab ko'rilgandan keyin korxonada ichida mehnatni chuqur taqsimlash va kooperatsiyalashni amalga oshirish – alohida uchastkalar, xodimlar o'rtasida mehnatni taqsimlash, xodimlarni joy-joyiga qo'yish, ular faoliyatining o'zaro bog'lanish imkonini beradi.

2. **Mehnat jarayonlarini tashkil etish.** Mehnat faoliyatini tashkiliy jihatdan ta'minlash mehnat jarayonlarini tashkil etish, ya'ni aniq ish turini bajarishda qo'llaniladigan usullarni belgilab olishni nazarda tutadi. Mehnat jarayonlarini o'rganib chiqish va uni amalga oshirishga qancha ish vaqti sarflanishi zarurligini aniqlash eng yaxshi ish usullarini tanlash, ish joylarini oqilona taqsimlash imkonini beradi.

3. **Mehnatni me'yorlash.** Mehnat me'yorini belgilamasdan turib, xodimlar faoliyatini tashkiliy jihatdan ta'minlab bo'lmaydi. Mehnatni me'yorlash xodimlar faoliyatini tashkiliy jihatdan ta'minlashning turli variantlarini baholash vositasi bo'lib xizmat qiladi. Har qanday tashkiliy o'zgarish ish vaqti sarflariga ma'lum darajada ta'sir etishi tufayli mehnatni me'yorlash ushbu o'zgarishlarni miqdor jihatdan baholab, eng oqilona variantni tanlash imkonini beradi.

4. **Ish joylarini tashkil etish.** Mehnat jarayoni ma'lum vaqt va makonda amalga oshiriladi. Ish joyi mehnatni makoniy qo'llash ob'ekti bo'ladi. Ish joyi ishlab chiqarish jarayonining birlamchi bo'g'ini va tashkiliy-texnikaviy negizidir. Aynan unda ushbu jarayon uch asosiy elementning birlashishi ro'y beradi va uning bosh maqsadi – mehnat buyumining moddiy jihatdan o'zgartirilishiga erishiladi. Shu sababli ishlab chiqarish topshiriqlarini o'z vaqtida va sifatli bajarish uchun har bir ish joyi aniq ishning tabiatiga ko'ra muayyan tarzda tashkil qilingan bo'lishi.

5. **Mehnat sharoitlari.** Mehnat sharoitlarini yaratish xodimlar faoliyatini ma'naviy va moddiy jihatdan ta'minlashning ajralmas qismidir. Mehnat sharoitlari insonning salomatligi va ish qobiliyatiga katta ta'sir ko'rsatadigan muhim omildir. Mehnat sharoitlarini yaxshilash, ishning qiziqarliligini oshirib, mehnatga ijodiy munosabatda bo'lishiga ko'maklashib, katta ijtimoiy vazifani ham bajaradi.





2.3-rasm. Xodimlar faoliyatini tashkiliy ta'minlash elementlari

6. **Mehnat va dam olish tartiblari.** Bir qator mualliflar mehnat va dam olish tartiblarini takomillashtirish masalalarini mehnat sharoitlarini oqilonlashtirishning yagona muammosi doirasida ko'rib chiqadilar. Biz bunday yondashuvga e'tiroz qilmaymiz, lekin ushbu masalalar ma'lum xususiyatlarga ega ekanligi va nisbatan mustaqilligi tufayli ularni xodimlarning faoliyatini tashkiliy jihatdan ta'minlashning alohida elementi deb qarash maqsadga muvofiqdir.

7. **Xodimlarni tanlash, tayyorlash va malakasini oshirish.** Tashkiliy vazifalarni hal qilishda xodimlarni tayyorlash va ularning faollik darajasini oshirish katta ahamiyatga ega. Bozor munosabatlarini rivojlantirish xodimlarni tayyorlash va

malakasini oshirishga yondashishni tubdan o'zgartiradi. Yangi sharoitlarda xodimlar bilan ishlash sohasida vaziyatga moslashuvchanlik zarur, ya'ni kasbiy tuzilma ishlab chiqarishning texnikaviy negizi o'zgarib borishiga muvofiq ravishda o'zgaruvchan bo'lishi lozim.

8. **Mehnatni rag'batlantirish.** Mehnatni moddiy va ma'naviy rag'batlantirish tizimini yaratish ish haqi, lavozim maoshi turlari va tizimlaridan foydalanish, mukofotlash tizimlarini ishlab chiqish kabilarni nazarda tutadi. Mehnatni rag'batlantirishni tashkil etish mehnat faoliyatida yuksak ko'rsatkichlarga erishish maqsadida ish vaqtdan oqilona foydalanish, ilg'or ish usullarini o'zlashtirish, ish joylarini yaxshiroq tashkil etish, ishda zaruriy aniqlik va uyushqoqlikni ta'minlashga qaratilishi lozim.

9. **Ijtimoiy-mehnat munosabatlari.** Hozirgi vaqtda «ijtimoiy-mehnat munosabatlari» atamasi ilmiy iste'molga kirib qoldi va faol ravishda ishlatilmoqda. U nomlayotgan realliklarni tarkibiy element sifatida xodimlarning mehnat faoliyatini tashkiliy jihatdan ta'minlashga kiritish o'rinlidir.

10. **Mehnat intizomi.** Korxonada xodimlarining umumiy mehnat natijalari har bir xodimning shaxsiy mehnat natijalariga bog'liqdir. Shu sababli ularning birgalikda faoliyat olib borishlari uchun muayyan tartibni saqlab borish, ishning boshlanishi va tugallanishi, tanaffuslar va hokazolarga rioya etish lozim. Bundan tashqari esa mehnat intizomini saqlab borishning aniq mexanizmi ham muhim hisoblanadi.

2.2. Mehnat taqsimoti va uning turlari

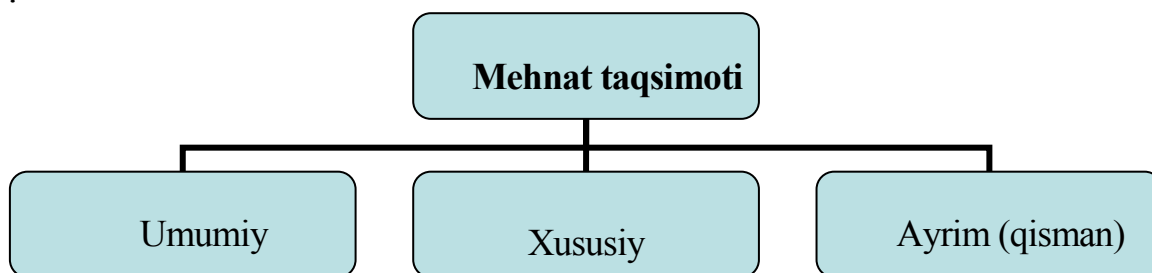
Bozor iqtisodiyoti sharoitida raqobatda engib chiqishning asosiy omillaridan biri - makroiqtisodiyotga taalluqli, ijtimoiy va shaxsiy sektorlardagi korxonalarda ishlab chiqarish samaradorligini oshirishga erishishdir. Bu asosan mavjud ishchi kuchidan oqilona foydalanish evaziga erishiladi. O'z navbatida ishchi kuchidan samarali foydalanish ko'pincha har xil bajarilishi zarur bo'lgan ishlarning ayrim ijrochilar o'rtasida to'g'ri taqsimlanishiga, ya'ni ularning malakasiga, tajribasiga va zukkoligiga yarasha ish bilan teng ta'minlashga bog'liqdir.

Mehnat taqsimoti deganda, har xil mehnat turlarinnipg bir-biridan ajratilishini, pirovardida ishlab chiqarishda ishtirok etuvchi turli guruh kishilarning xilma-xil mehnat faoliyatlari bilan band bo'lishi tushuniladi.⁷

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

Ishlab chiqarishda qo'llaniladigan mehnat taqsimotining turlari 2.4-rasmda ifodalangan.

⁷ К.Х. Абдурахмонов. Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик. – Т. : Меҳнат, 2009. -15-бет.



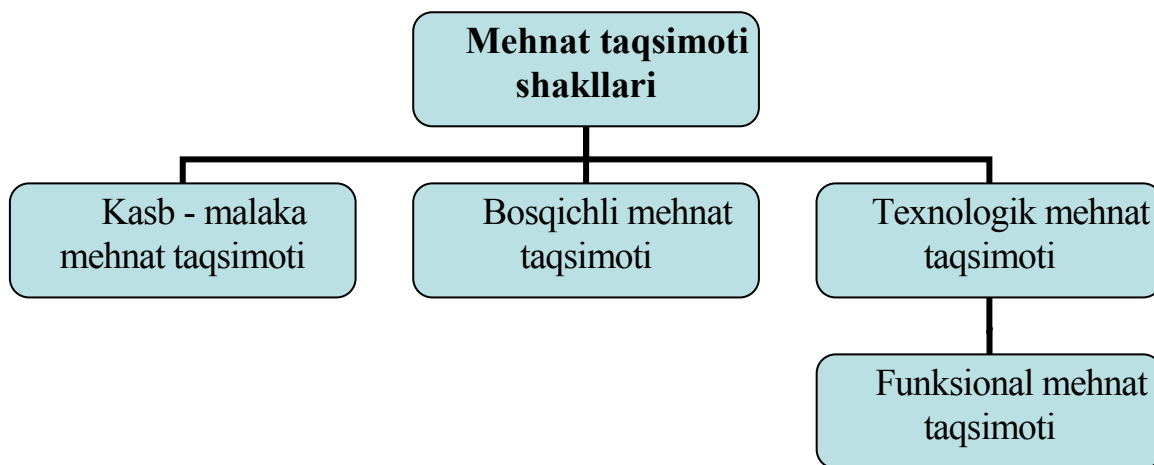
2.4- rasm. Mehnat taqsimoti turlari

Umumiy mehnat taqsimoti - kishilar faoliyatining ishlab chiqarish va noishlab chiqarish sohalari o'rtasidagi mehnat taqsimotidan iborat. O'z navbatida umumiy mehnat taqsimoti tarmoqlar bo'yicha, ya'ni sanoat, qishloq xo'jaligi, transport, aloqa, savdo, xalq ta'limi, fan, davlat boshqaruvi, madaniyat va hokazolar o'rtasidagi mehnat taqsimotiga bo'linadi. Shu sohalarda o'rtasida xodimlarning taqsimlanishi umumiy mehnat taqsimoti va jamiyatning ayrim mamlakat va uning mintaqasining ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishi jarayonidagi o'zgarishlar tasnifi bo'lib xizmat qilishi mumkin.

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

Ayrim (qisman) mehnat taqsimoti ishlar va mehnat funksiyalarining ayrim korxonalar yoki alohida tashkilot xodimlari o'rtasida: sexlar, uchastkalar, brigadalar, zvenolar, ayrim ijro etuvchi xodimlar bo'yicha, shuningdek, ularning kasb-malaka 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 ularning kasb mahoratining ortishi, ixtisoslashgan yuqori unumli asbob-uskunalarining tatbiq etilishi, mehnat unumdorligining ortishi, mubolag'asiz shuni aytish mumkinki, barcha darajadagi mehnat taqsimotisiz hozirgi zamon texnika va ijtimoiy-iqtisodiy taraqqiyot bo'lishi mumkin emas.

Ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish korxonalarida mehnat taqsimotining har xil shakllari qo'llaniladi (2.5-rasm).



2.5 - rasm. Korxonalarda qo'llaniladigan mehnat taqsimoti shakllari

Kasb - malaka mehnat taqsimoti ishchining mutaxassisligi va bajarilayotgan ishining murakkabligini hisobga olib amalga oshiriladi.

Bosqichli mehnat taqsimotida ishchilarning kasbi, mutaxassisligi bo'yicha sonini eng optimal holga keltirish maqsadida amalga oshiriladi.

Texnologik mehnat taqsimoti ishlab chiqarish jarayonlarining qayta ishlash faza va sikllariga qarab bo'ladi. Bunda eng muhimi ularni bajarishning texnologiya jihatidan bir xil bo'lishidir.

Funksional mehnat taqsimoti qo'llanilganida ayrimlar asosiy ishni bajarishda ixtisos topadi, boshqalari yordamchi ishni bajarishda, uchinchilari esa tayyorlash, xizmat ko'rsatish ishini bajarishda ixtisos orttiradi.

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 deganda tayyorgarlik funksiyalarini va mehnat jarayonlarini bajarishdagi, shuningdek, tayyorlangan mahsulot, ko'rsatilgan xizmat sifatini nazorat qilishdagi murakkabliklar nazarda tutiladi.

2.3.Mehnat kooperatsiyasi va uning shakllari

Mehnat taqsimoti — bu faqat mehnat faoliyatining bir tomoni hisoblanadi. 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 milliy iqtisodiyotning o'zaro bog'langan tarmoqlarigacha birlashtirishni taqozo 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 elementlaridan biri hisoblanadi.

Mehnat kooperatsiyasining maqsadga muvofiq tashkiliy shakllarini tanlash — mehnatni tashkil qilishning mehnat taqsimotidan keyingi muhim masala hisoblanadi.

Ijtimoiy va xususiy sektor korxonalarida texnikaning rivojlanish darajasiga, ishlab chiqarish jarayonlari tizimining tashkil etilish xarakteri va usullariga qarab

mehnat kooperatsiyasining turli shakllaridan foydalaniladi.

1. 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 ishgirok etishi tushuniladi.

Har bir korxonada asosiy ishlab chiqarishni tayyorlash, ishlov berish va ishlab chiqarish sexlari o'rtasida mehnat kooperatsiyasi mavjud bo'ladi. Bunday sexlararo mehnat kooperatsiyasi shunga asoslanadiki, tayyorlov sexlarining jamoalari ishlov berish sexlarini zarur yarim fabrikatlar bilan ta'minlab turadilar, yarim fabrikatlar bu sexlarda ishlanib, ishlab chiqarish sexiga o'tkaziladi, ishlab chiqarish sexida esa butunlay tayyor mahsulot holatiga keltiriladi. Mazkur sexlar o'rtasida mustahkam mehnat kooperatsiyasi va undagi jamoalarning mehnat faoliyatida to'la uyg'unlik bo'lgan taqdirdagina istalgan korxonada rejali ravishda uzluksiz tayyor mahsulot ishlab chiqarishga erishiladi.

2. 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.

Uchastka ichidagi mehnat kooperatsiyasi esa ayrim ijrochilar va brigadalaridagi ishchilarning kooperatsiyasidir. O'z navbatida brigada ichida ham ishchilarning mehnat kooperatsiyasi tashkil etiladi. Bu mehnat kooperatsiyasining eng oddiy formasi bo'lib, uni ichki uchastka mehnat kooperatsiyasining brigada turi deb yuritiladi. Ishlab chiqarish brigadasi — bu boshlang'ich mehnat jamoasi bo'lib, brigada bir yoki bir necha kasblardagi yagona ishlab chiqarish topshirig'ini bajaradigan ishchilarni birlashtiradi.

Ishlab chiqarish brigadasining kasb-malaka tarkibi bajariladigan ishlarning murakkabligiga qarab aniqlanadi. Brigadaning barcha a'zolari birgalikda ishlab, doimo o'zaro bog'liq bo'ladilar. Ular mehnatining natijasi tugallangan mahsulot yoki ish hajmi hisoblanadi.

Ishlab chiqarishni tashkil etish xususiyatlariga qarab ishlab chiqarish brigadalarining turli shakllari va turlari tashkil etiladi, ulardan har biri ichida mehnat kooperatsiyasi o'z xususiyatlariga egadir. Ixtisoslashgan brigadalar ayni bir xil kasb va mutaxassislikka ega bo'lgan, faqat malaka darajasi va bajarilayotgan ishning muayyan turi bilan farqlanadigan ishchilardan tashkil topadi. Ixtisoslashgan brigadalar asosan ommaviy ishlab chiqarishda tashkil etiladi.

Kompleks (majmuaviy) brigadalar murakkab ishlarning tugallangan turlarini bajaradigan turli kasb ishchilarini o'z tarkibiga qamrab oladi.

Kompleks ishlab chiqarish brigadalari uch xil bo'ladi:

1) mehnat to'la taqsim qilingan kompleks brigada - bunda har bir xodim doimo bir xil ishni bajaradi (masalan: chilangar) svarka ishi, vaqt-vaqti bilan bo'ladigan texnologik yoki tashkiliy tanaffuslarda bo'sh qolgan ishchi boshqa hamkasblariga yordamlashadi, chunki bu brigadada ish haqi jamoa (butun brigada) bajargan ish natijalariga qarab to'lanadi, shuning uchun ham har bir ishchi umumiy natijaning yuqori bo'lishidan manfaatdor bo'ladi;

2) mehnat qisman taqsim qilingan kompleks brigada - bunda ishchi o'z

ixtisosiga doir operatsiyalarni bajarish bilan birga yana ikkinchi kasbni ham o'zlashtiradi;

3) mehnat taqsim qilinmagan kompleks brigada – brigada a'zolarining har biri ishda boshqasini almashtiradi va topshiriq doirasidagi har qanday ishni ham bajaradi.

Mehnat taqsimoti va kooperatsiyasining ob'ektiv zarur ekanligini korxonalarni ixtisoslashuvi va kooperatsiyasi talab qiladi. Xodimlar va bo'limlar jamoalarining manfaatlarini hisobga olgan holda ularni maqsadga muvofiq ixtisoslashuvisiz, vakolat doirasini qat'iy chegaralab, birgalikda ish bajaruvchi barcha qatnashchilarning aniq o'zaro yordam ko'rsatishni tashkil etmasdan turib, mehnat samarali bo'lishi mumkin emas.

Mamlakatimiz taraqqiyotining hozirgi bosqichida yaqin va o'rta istiqbolga mo'ljallangan, iqtisodiyotimiz va uning etakchi tarmoqlarini tubdan modernizatsiya va diversifikatsiya qilishga qaratilgan zamonaviy yuksak texnologiyalar va innovatsiyalarini jalb etish dasturini amalga oshirish eng muhim ustuvor yo'nalishdir⁸.

Shunday ekan, zamon talablaridan kelib chiqqan holda korxonalarda mehnat taqsimoti va kooperatsiyasini to'g'ri yo'lga quyilishi zamonaviy yuksak texnologiyalar va innovatsiyalardan samarali foydalanish imkonini oshiradi.

Mehnat taqsimoti va kooperatsiyasi o'zaro bir-biri bilan bog'langan. Bu bog'lanish shunda ifodalanadiki, mehnat vazifalarini chegaralab, ularni 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 mehnat kooperatsiyasi tushunchasini ham ta'riflab beradi. Shu bilan birga odamlarning birgalikdagi mehnat faoliyati jarayonidagi o'zaro yordam ko'rsatish shakllari, o'z navbatida yakka tartibdagi va jamoa tarzidagi mehnat taqsimotining tegishli chegaralarini belgilab beradi.

Biroq, iqtisodiyotning etakchi tarmoqlarini tubdan modernizatsiya va diversifikatsiya qilish sharoitida ishlab chiqarishda mehnatni tashkil etishning barcha eskirib ketgan shakllari hamon ma'lum darajada saqlanib qolayotir. Shuning uchun ishlab chiqarish korxonalarida mehnatni tashkil etish va uning muhim qismi bo'lgan mehnat taqsimoti va kooperatsiyasini chuqur tahlil qilish hamda bir qator chora-tadbirlar belgilash zarur. Bunday tahlil qilishning asosiy bosqichlari quyidagicha bo'lishi mumkin:

1. Korxonada mehnat jarayonini tashkil etishning boshlang'ich omillarini tahlil qilish: ishlab chiqarish tipini, uning ko'lamlarini, texnologik jarayonlar, mashina, mexanizm va asbob-uskunalarning o'ziga xos xususiyatlarini, mehnatni mexanizatsiyalash, sexlar, uchastkalar, ish o'rinlari va shu kabilarni birlashtirish darajasini aniqlashdan iborat.

2. Ishchilar mehnatining murakkabligini tahlil qilish: kasb-malaka darajasiga qo'yiladigan talablar va uning ishlab chiqarish talablariga muvofiq kelishi; xodim kasb

⁸ И.А.Каримов. Бизнинг йўлимиз – демократик ислохотларни чуқурлаштириш ва модернизация жараёнларини изчил давом эттириш йўлидир.”Халқ сўзи” 2011 йил 8-декабрь

ixtisosining kengligi hamda kasblarni vaqtincha bajarib turish va mehnat faoliyatini o'zgartirish imkoniyatlarini aniqlashdir.

3. Ishchilar mehnat taqsimoti va kooperatsiyasini tahlil qilish: ishlab chiqarish jarayonining operatsiyalarga bo'linishini; ayrim operatsiyalarni alohidalash zarurligiga va yiriklashtirish yoki tabaqalashtirish darajasiga baho berish; umumiy ishlab chiqarish jarayoni tarkibida alohida operatsiyalarni bajaruvchi ishchilar o'rtasidagi aloqalarni o'rganish; mehnat buyumlarini tashishga va operatsiyalararo turib qolishiga vaqt sarflanishi; ayrim ishlab chiqarish operatsiyalarini birga qo'shib bajarib turish yoki qismlarga bo'lish, shuningdek xodimlarning o'z funksional vazifalariga kiradigan ish bilan bandligini, ish razryadlari va ishchilarning bir-biriga mos kelishini aniqlashdir.

4. Mashinalar hamda asbob-uskunalar ish vaqtidan foydalanishni tahlil qilish: smena ichida ish vaqtining bekor sarf bo'lishini hamda ularning sabablarini aniqlash; ishlab chiqarish jarayonidagi "qaltis joylar"ni aniqlash, bunda mehnat sarfining yuqori bo'lishi yoki ishchilarning ulgurmasligi sababli ayrim operatsiyalarni bajarishda kechikib ketishlar, keyingi operatsiyalarda bekor turib qolish va kutib qolishlar, shuningdek mehnat va ishlab chiqarish intizomining buzilishi oqibatida yagona ishlab chiqarish jarayonining davomiyligida uzilishlar ro'y beradi. Ish vaqtidan foydalanishni tahlil qilishda ish bilan bandlikning mazkur turiga mos kelmaydigan tasodifiy ishlarni bajarish vaqti ham, asbob-uskunalarining ishini passiv ravishda kuzatib turish vaqti (bu mehnat funksiyalarini birga qo'shib bajarish uchun zahira sifatida qaraladi), jihozlarni sozlashni va rejadan tashqari ta'mirlash ishlarini amalga oshirishni kutish munosabati bilan ishchilarning bekor turib qolish vaqti ham hisobga olinadi.

5. Korxonada qo'llaniladigan mehnatni tashkil etish shakllarini tahlil qilish: ishchilar mehnatini taqsimlash va kooperatsiyasi holatiga baho berish tahlil qilishning yakunlovchi bosqichi hisoblanadi. Bu tahlilga quyidagi yo'nalishlar kiradi: sexlar, uchastkalar, ish turlari, ayrim operatsiyalar bo'yicha ishchilar soni va kasb-malaka tarkibini o'rganish hamda bajarilayotgan ishlar, mehnat funksiyalari va ijrochi-ishchilarning kasb-malaka jihatidan mos kelishini aniqlash; bajariladigan ishlarning mehnat sarfi darajasini hisobga olgan holda ishchilarni ishlab chiqarishning ayrim uchastkalariga va ish joylariga joylashtirishni tahlil qilish; kasblar, mehnat funksiyalarini birga qo'shib olib borish hamda ko'p stanokli xizmat ko'rsatishni amalga oshirish imkoniyatlarini aniqlash; mehnatni brigada usulida tahlil etish imkoniyatlari va maqsadga muvofiqligini o'rganish; mehnat sharoitlarini yaxshilashning asosiy yo'nalishlarini o'rganish va boshqalar.

2.4. Ish o'rinlarini tashkil etish va unga xizmat ko'rsatish yo'nalishlari

Mehnat taqsimoti va kooperatsiyasining har qanday shakllarida ijrochilarning samarali, yuqori unum bilan ishlashining zarur sharti bo'lib, ish o'rinlarini tashkil etish va ularga xizmat ko'rsatish hisoblanadi. Ish o'rnini har qanday ishlab chiqarish va mehnat jarayonining birinchi bo'g'ini bo'lib, aynan ish o'rnida ishlab chiqarish jarayonining uch elementi: mehnat ashyolari, mehnat vositalari va ishchi kuchi, ya'ni ijrochi xodimning jonli mehnati yagona bo'lib birlashadi. Bu hamkorlik natijasida esa yangi iste'mol qiymatlari, mehnat mahsulotlari yaratiladi. SHuning uchun ham ish o'rinlarini tashkil etishga alohida e'tibor berilishi talab etiladi.

Ish o'rne — bu ishlab chiqarish makonining bir qismi bo'lib, unda barcha asosiy va yordamchi texnologik usqunalar, moslamalar, asboblari, ish mebellari, maxsus qurilmalar joylashgan bo'lib, ular muayyan turdagi ishlarni bajarish uchun mo'ljallangan. Ish o'rne 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 hisoblanib, 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 boshqarishgacha bo'lgan masofa, shuningdek mehnat harakatlarining xavfsizligi va mehnat sharoitlarining zararsizligini kafolatlash va h.k. Ish o'rne va ish zonasini tashkil etishga qo'yiladigan talablarni fanning maxsus tarmog'i bo'lgan "Ergonomika" fani tomonidan ishlab chiqiladi. Bu fanning vazifasi — insonning mehnat jarayonidagi funksional imkoniyatlarni o'rganish va eng maqbul mehnat sharoitlarini yaratish yuzasidan tavsiyanomalar ishlab chiqishdan iborat. Bu sharoitlar asbob-uskunalar, mehnat sharoitlari va texnologiyalarning tuzilishi inson organizmining psixofiziologik xususiyatlariga mos kelishini ta'minlaydi.

Barcha ish o'rinlari bir qator belgilarga ko'ra tasniflashtiriladi. Ular mexanizatsiya darajasi bo'yicha **5 guruhga bo'linadi**: qo'l, mashina-qo'l va mexanizatsiyalashtirilgan, avtomatlashtirilgan va apparaturali ish o'rinlari.

Qo'l ishida ish o'rinlaridagi barcha mehnat jarayonlari qo'l bilan amalga oshirilib, qo'l asboblari qo'llaniladi, mehnat ashyolarini o'zlashtirishning asosiy energiya manbai odamning jismoniy kuchi hisoblanadi.

Mashina-qo'lda bajariladigan ish o'rinlarida mehnat buyumlariga mexanizmlar bilan ishlov berish (o'zgartirish) va tashqi energiya (elektr, issiqlik, kinetik) hisobiga, lekin bevosita xodimning ishtiroki bilan ishlov berish kiradi.

Mexanizatsiyalashtirilgan ish o'rinlari qo'l va mashina-qo'lda ish bajariladigan ish o'rinlaridan shu bilan farqlanadiki, unda asosiy texnologik jarayonlar to'la-to'kis mashina va mexanizmlar bilan amalga oshiriladi, xodim zimmasida esa faqat mashinalarni boshqarish qoladi, ya'ni insonning quvvati boshqaruvga sarf etiladi, mehnat buyumini o'zgartirish esa uning zimmasiga kirmaydi. Mexanizatsiyalashtirilgan ish o'rinlariga yarim avtomatlarda ishlaydigan stanokchilar, avtotransport haydovchilari, ekskavator yoki buldozer mashinistlari, quduqlar qaziydigan parmalovchi ustalar va boshqa ko'pgina kasblar hamda turli ishlarni bajaradigan xodimlarning ish o'rinlari kiradi. Bu erda mashina avtomat tarzida emas, balki insonning doimiy boshqaruvida ishlaydi.

Avtomatlashtirilgan ish o'rinlarida butun texnologik jarayoni stanok, mashina yoki avtomat tarzida harakat qiladigan agregat yordamida inson ishtirokisiz amalga oshiriladi, xodim zimmasida faqat avtomatni ishga tushirish va to'xtatishni nazorat qilish hamda zarur bo'lganda sozlash va yarim sozlash ishlari qoladi. Xodimning anchagina vaqti bo'shab, bu vaqtdan ko'p stanokli xizmat ko'rsatishda va mehnat unumdorligini oshirishda foydalanish mumkin bo'ladi.

Apparaturali ish o'rinlari turli apparatlar bilan jihozlangan bo'lib, ular yordamida issiqlik, elektr, kimyoviy va biologik energiya hisobiga mehnat buyumiga ta'sir ko'rsatiladi. Avtomatlashgan jarayonlarda bo'lgani kabi xodim faqat apparaturalar bajaradigan jarayonlarni kuzatadi va nazorat qiladi, zarurat tug'ilganda ularni tartibga

soladi.

Ixtisoslashuv belgisi bo'yicha barcha ish o'rinlari ixtisoslashgan va universal ish o'rinlariga bo'linadi. Mazkur vazifalarni bajarish uchun jihozlangan ixtisoslashgan ish o'rinlarida bir xil yoki operatsiyaning mazmuni va ishlar turi bo'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 bajarilib, bunda asbob-uskunalar kichik seriyali va bir xil ishlab chiqarish sharoitida biridan boshqasiga o'tib ishlash imkonini beradigan bir qator stanoklar va mexanizmlar mavjud bo'ladi (masalan, ta'mirlash — texnika ustaxonalari, aholiga maishiy xizmat ko'rsatish va shu kabilar).

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

Xizmat ko'rsatiladigan asbob-uskunalar soniga qarab ish o'rinlari bir stanokli va ko'p stanokli bo'lishi mumkin. Ikki yoki undan ortiq ish o'rinlariga yarim avtomat yoki avtomat asbob-uskuna bilan ko'p stanokli xizmat ko'rsatishda bir vaqtning o'zida xizmat ko'rsatiladigan mashinalar va mexanizmlarning mumkin bo'lgan sonlarini to'g'ri aniqlash zarur. Bundan maqsad ularning bekor turib qolishiga barham berish va ijrochilarni unumli mehnat turi bilan band qilishdir. Bunday xizmat ko'rsatishga ishlab chiqarish to'liq yoki qisman avtomatlashgan taqdirda erishish mumkin, har bir stanokda mashina avtomat vaqti mavjud bo'lib, bu vaqt mobaynida ishchi yana bitga yoki boshqa ko'pgina stanoklarga xizmat ko'rsata oladi. Hisoblash quyidagi formula bo'yicha amalga oshiriladi:

$$N_{KK} = T_{MA} / T_{xiz} + T_{ut} \quad (2.1)$$

bunda:

N_{KK} — ko'p stanokli xizmat ko'rsatish normasi;

T_{MA} — bitta stanokda mashina-avtomat ishining vaqti;

T_{xiz} — bitta stanokka xizmat ko'rsatish vaqti;

T_{ut} — bitta stanokdan boshqasiga o'tish vaqti.

Nihoyat ish o'rinlari barqarorlik belgisiga qarab: bitta ish o'rnida joylashgan va jihozlangan muhim ish o'rinlari (masalan, stanokchilar, yig'uvchilar apparatchilarning ish o'rinlari); makonda doimo joyini almashtirib turadigan ko'chma ish o'rinlariga (quruvchilar, kon ishchilari, navbatchi yoki ta'mirlovchi xodimlarning ish o'rinlari) bo'linadi.

Ish o'rinlarini tasniflashning boshqa belgilari ham joriy etilishi mumkin. Masalan, ochiq va er osti kon ishchilarida parmalovchilarning ish o'rinlari ochiq va er osti ishlari uchun, montajchilar uchun esa — balandlik va er usti yuzasidagi montaj bo'yicha ajratilishi mumkin va hokazo.

Lekin ish o'rinlari qanchalik xilma-xil bo'lmasin, ular qanday turkum va

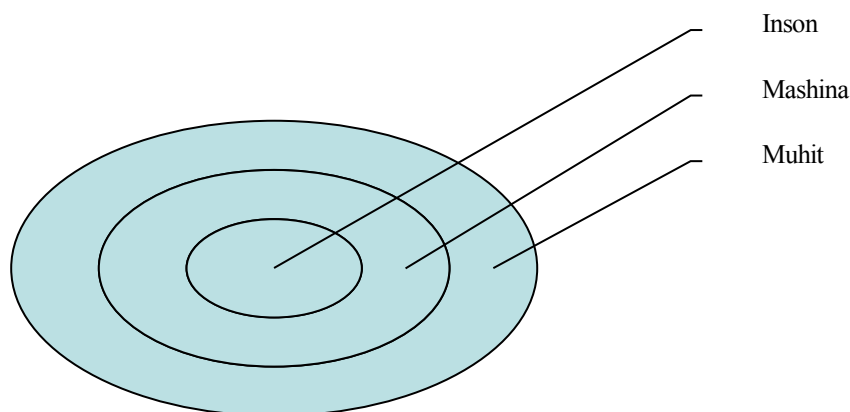
guruhlarga bo'linmasin, ish o'rinlarini tashkil etish uchun umumiy, majburiy talablar ham mavjud. Bu talablarni aynan uchta: ta'minlash, rejalashtirish va xizmat ko'rsatish degan iboralar bilan ifodalash mumkin. Tashkil etishning bu elementlari juda muhim va e'tibor berishga molikdir.

Ish o'rini ta'minlash deganda unda jamlangan mehnat vositalari: asosiy texnologik, yordamchi asbob-uskunalar, texnologik va tashkiliy jihozlar bilan aloqa va signal berish vositalari, mehnatni muhofaza qilish va xavfsizlik texnikasini birgalikda amalga oshirilishi tushuniladi. Asosiy texnologik uskunalarga: stanoklar, ish mashinalari, agregatlar, avtomat liniyalar, texnologik apparaturalar va shu kabilar, ya'ni ishlab chiqarish jarayoniga yordam beradigan barcha narsalar kiritiladi.

Yordamchi asbob-uskunalar jumlasiga: transportyorlar, rolyanglar va boshqa transport vositalarini yig'ish, payvandlash va sinash stendlari, turli yuk ko'tarish qurilmalari va hokazolar kiradi.

Texnologik uskuna tarkibiga qirquvchi va o'lchovchi asboblar, turli moslamalar va texnik hujjatlar kiradi. Tashkiliy jihozlar esa ishlab chiqarish mebellari, idishlar, signal berish va aloqa yoritish vositalari, to'sib turuvchi va saqlovchi qurilmalar hamda mehnatni muhofaza qilish va xavfsizlik texnikasi vositalarini o'z ichiga oladi. Sanoatning har bir tarmog'ida asosiy va yordamchi ishchilarning, ayniqsa mashinasozlikning etakchi tarmoqlaridagi ishchilarning ish o'rinlarini jihozlashga kiradigan batafsil buyumlar ro'yxati ishlab chiqilgan bo'ladi.

Asosiy va yordamchi texnologik asbob-uskunalarga hamda texnologik va tashkiliy jihozlash ashyolariga qat'iy ergonomik talablar qo'yiladi. Ergonomika insoniyatning mehnat jarayonlaridagi funksional imkoniyatlarini o'rganib, ularning ishchanlik qobiliyati, yuksak mehnat unumdorligi va ishlovchilar sonini ta'minlaydigan qoidalarni ishlab chiqadi.



2.6 -rasm. Ergonomik talablar belgilari

Ergonomika - „Inson — mashina — muhit“ tizimini o'rganadigan, insonning tanasi antropometrik mezonlarini fiziologik va psixofiziologik xususiyatlarini, shuningdek ishlab chiqarishga qo'yiladigan sanitariya-gigiena talablarini belgilab beradi.

Mashina, asbob-usquna va jihozlarni loyihalashtirish va joylashtirish uchun ish o'zni va ish zonasining imkoniyatlari bilan makonda mos kelishi (tana a'zolarining etishi mumkin bo'lgan zonalarini aniqlash, ish harakatlari traektoriyasi, mehnat jarayonida ish almashtirishlar va shu kabilar) muhim ahamiyatga egadir.

Bu masaladagi eng muhim narsa inson harakatlari va energiyasini tejash tamoyili hisoblanadi. Ana shu vazifalarni hal etish uchun insonning antropometrik belgilari, ya'ni inson tanasining asosiy o'lchovlari to'g'risidagi ma'lumotlarni hisobga olish zarur. Asbob-uskunalar va ish o'rinlarini loyihalashtirishga fiziologik jihatdan oqilona bo'lgan ish holatini ta'minlaydigan jihatlar insonning antropometrik jihatdai mos kelish tamoyili (uning tanasi va ishchi a'zolarining muvofiqligi) va ish o'rinlarini hamda asbob-uskunalarni jihozlashning moddiy buyumlari mosligi asos qilib olinadi.

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 ikkiga asosiy talabga javob berishi lozim: bir tomondan ish joyida hamma narsaning bir erda 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 qoidalarning buzilishi odatda ish vaqtining unumsiz sarf etilishiga va xodim kuch-g'ayratining bekor ketishiga, ertaroq charchab qolishi va natijada mehnat unumdorligining pasayishiga olib keladi. Ish o'rnini oqilona rejalashtirishni ta'minlash uchun quyidagi tamoyillarga rioya qilish zarur:

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

—asbob-uskunalarining joylashtirilishi asosiy ish zonasida amalga oshirilishi, ularning boshqarish organlari bo'lsa xodimning qo'li etadigan doirada bo'lishi kerak;

—xodim uchun qulay ish holatining yaratilishi u ortiqcha harakatlardan , ya'ni aylanish, burilish, egilish kabi qo'shimcha charchashni keltirib chiqaradigan ortiqcha kuch-g'ayrat sarflashdan holi bo'lishi lozim;

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

—ish zonasining yaxshi ko'zga tashlanishini, mehnat qurollari, asbob, mexanizm va priborlarning yaxshi boshqarilganligini ta'minlamog'i darkor;

—har bir ish o'rnining texnologik jihatdan o'zaro bog'liqligini, mehnat buyumlari orasidagi masofa va ularning joylashtirilishini mehnat vositalari hamda xodimlar mehnat harakati mazmunini o'rganish lozim;

- ish bajariladigan yuzaning balandligi va xodimning o'tirish balandligi yoki oyoqlar ostidagi tagliklar balandligini (tik turib ishlaganda) hisobga olish muhim ahamiyatga egadir. Bu balandliklar tartibga solib turilishi kerak, bu esa bo'yi turlicha bo'lgan ishchilarning faoliyati 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.

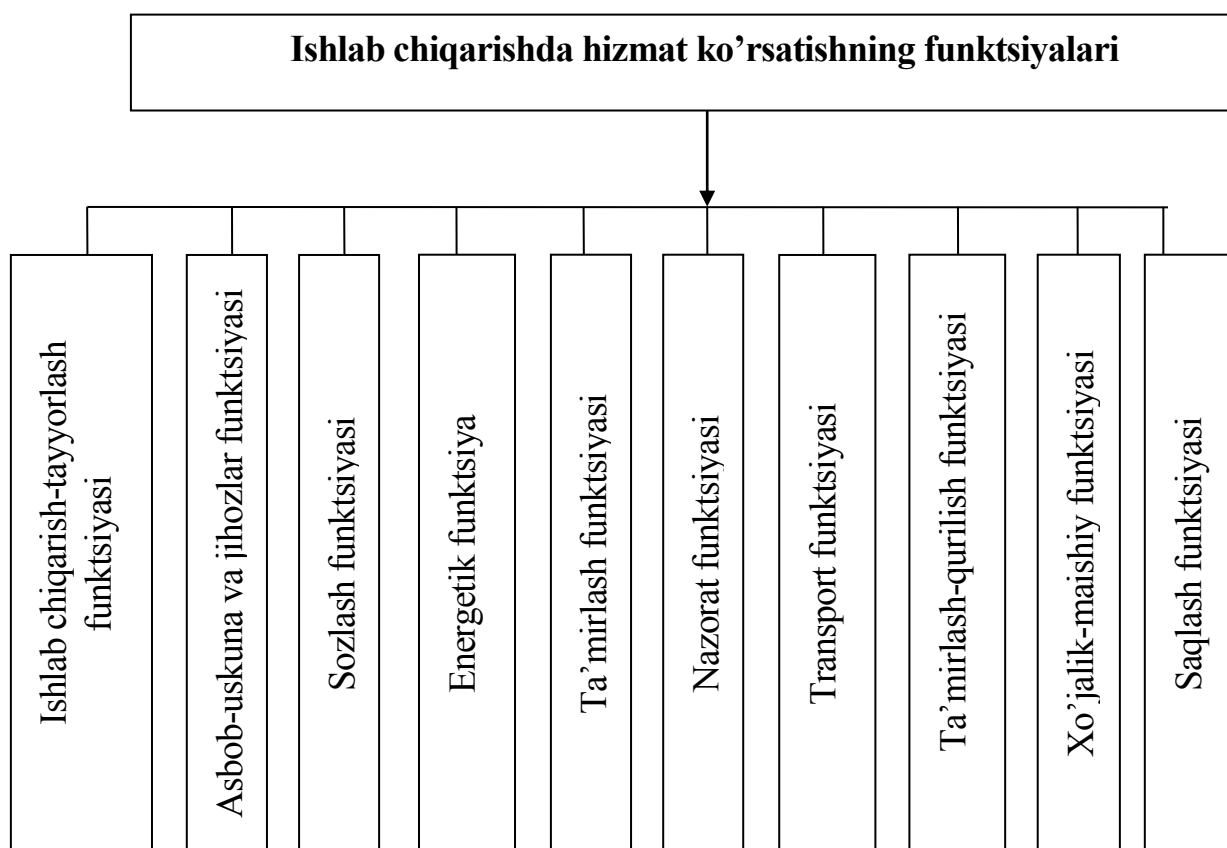
Ish o'rinlariga xizmat ko'rsatish ishlab chiqarish sharoitlarida mehnatni tashkil etishning muhim elementi hisoblanadi. U ish o'rinlarini mehnat vositalari, buyumlari bilan ta'minlash va ishlab chiqarish xususiyatiga ega bo'lgan turli xizmatlar ko'rsatish bo'yicha butun bir tadbirlar tizimini qamrab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

Xizmat ko'rsatish tizimi — bu asosiy ishchilarning ish o'rinlarini uzoq vaqt mobaynida — bir smenadan tortib to bir haftagacha, hatto bir yilgacha yuqori unumli, bir maromda ishlash uchun zarur bo'lgan barcha kerakli narsalar bilan ta'minlaydigan yordamchi ishlarni bajarish sohasidagi butun bir tadbirlar majmuidir. Rivojlangan yirik va yaxshi tashkil etilgan ishlab chiqarishda xizmat ko'rsatishning quyidagi funksiyalaridan foydalaniladi (2.7- rasm):

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

2. Uskuna va jihozlar funksiyasi. Uning vazifasi — asosiy ishlab chiqarishni asbob va moslamalar bilan ta'minlashdir.

3. Sozlash funksiyasi. Ishlatiladigan asbob-uskunalar qanchalik murakkab bo'lsa, sozlash funksiyasining roli shunchalik ko'proq seziladi. Dastlabki sozlash, tuzatilgan jihozni o'rnatish, moslash, to'g'rilash, ishlashini nazorat qilishdan iborat.



2.7- rasm. Ishlab chiqarishda qo'llaniladigan xizmat ko'rsatish funksiyalari tasnifi

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. Uskuna va jihozlarni joriy ta'mirdan chiqarish va profilaktik xizmat ko'rsatishdan, shuningdek tayyor holda olinmaydigan ehtiyot 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 mahsulotning yaroqsizligini oldini olishdir.

7.Transport funksiyasi. Uning asosiy vazifasi — xom ashyo, material, yarim tayyor mahsulotlar va butlovchi buyumlarni ish o'rinlariga etkazib berish, mehnat buyumlarini ish o'rinlari, uchastkalar va sexlar o'rtasida tashish, tayyor mahsulotni ombor yoki iste'molchilarga etkazish, shuningdek ishlab chiqarish chiqindilarini tashishdir. 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 hollarda esa o'rtacha ta'mirlashni amalga oshirish, avariya va tabiiy ofatlar oqibatlarini tugatish, mayda yordamchi inshootlarni qurish, yo'llar va kirish yo'laklarini ta'mirlash kiradi.

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

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

Xizmat ko'rsatishni boshqarish markazlashgan va markazlashmagan usullar bilan amalga oshirilishi mumkin. Bundan tashqari, iqqisodiy jihatdan qulayroq bo'lgan ko'pgina korxonalarda ish o'rinlariga xizmat ko'rsatishning aralash usuli qo'llanadi, bunda eng muhim va murakkabroq funksiyalar markazlashgan holda (masalan, asbob-uskunalarni sozlash va profilaktika ishlari), boshqalari — markazlashmagan holda sexlar va uchastkalarining o'z kuchlari bilan amalga oshiriladi.

Boshqa tarafdin qaraganda, yordamchi ishchilar o'zlari asosiy mahsulotni ishlab chiqarmasligini, lekin butun mahsulot barcha ishchilarga taqsimlanishini ham e'tiborga olish kerak. Asosiy va yordamchi ishchilar soni nisbatlariga doir biron bir standart yoki yagona normativlar yo'q: bu nisbatlar miqdori muayyan ishlab chiqarish sharoitlariga bog'liqdir. Faqat shunday umumiy qonuniyatnigina qayd etib o'tish mumkin: xizmat ko'rsatish funksiyalari qanchalik murakkab va xilma-xil bo'lsa, xizmat ko'rsatuvchi xodimlar soni asosiy ishchilarga nisbatan shunchalik ko'p bo'ladi va aksincha.

Qisqacha xulosalar

Mehnat faoliyati deganda insonni biror mehnat turi bilan band bo'lishi tushuniladi.

«Tashkil etish» tushunchasi fransuzcha *organisation*, lotincha *organizo-“tartibga keltiraman”* so'zidan kelib chiqqan.

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

Mehnat faoliyati jarayonidagi alohida ixtisoslashtirilgan ijrochilar o'rtasidagi aloqalarning o'rnatilishi mehnat kooperatsiyasi deb ataladi va mehnat faoliyatining tashkil etilishidagi eng muhim elementlaridan biri hisoblanadi.

Ish o'rni — ishlab chiqarish makonining bir qismi bo'lib, unda barcha asosiy va yordamchi texnologik usqunalar, moslamalar, asboblar, ish mebellari va maxsus qurilmalar joylashgan bo'ladi hamda ular muayyan turdagi ishlarni bajarish uchun mo'ljallangan bo'ladi.

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

Nazorat va muhokama uchun savollar ?

1. Jamiyatda mehnat taqsimotining qanday turlari mavjud?
2. Korxonadagi mehnat taqsimotining asosiy ko'rinishlarini sanab o'ting va qisqacha tavsiflab bering?
3. Mehnat taqsimotining optimal chegaralari qanday va nima sababdan ularni aniqlash zarur?
4. Korxonada mehnat kooperatsiyasi turlarini aytib bering va uni takomillashtirishning asosiy yo'nalishlarini bayon qilib bering?
5. Ish o'rnini tashkil etishga qanday talablar qo'yiladi?
6. Ish o'rnini rejalashtirishga qo'yiladigan asosiy talablarni sanab o'ting?
7. Ish o'rinlariga xizmat ko'rsatishning asosiy shakllari haqida so'zlab bering?
8. Ishlab chiqarish brigadalarining turlari va ko'rinishlarini, ularni tashkil etish shart-sharoitlarini sanab o'ting va tavsiflab bering?
9. Mehnat intizomining qanday turlari mavjud?
10. Mehnat natijalari qanday usullar asosida rag'batlantiriladi?
11. Mehnat sharoitlari" tushunchasining mazmuni nimadan iborat?
12. Ish o'rnidagi mehnat sharoitlari xaritasini tavsiflab bering.

Adabiyotlar

1. 1. Каримов И.А. Бош мақсадимиз - кенг кўламли ислохотлар ва модернизация йўлини катъият билан давом эттириш //Халқ сўзи, 2013 йил, 19 январь
2. Ўзбекистон Республикаси Президентининг ПҚ-1920-сонли «Обод турмуш йили» Давлат

дастури. 2013 йил 14- февраль.

3. Abdurahmonov.Q.X.,Xolmo'minov SH.R., Xayitov. A.B., Akbarov A.M. Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi.(O'quv qo'llanma) . - T. TDIU, 2012.- 336 b

4. Abdurahmonov Q.X., Shoyusupova N.T. «Mehnat iqtisodiyoti: ijtimoiy mehnat munosabatlari» Darslik. –T.: TDIU, 2011. – 692 bet.

5. Abdurahmonov Q.X., Shoyusupova N.T. “Aholini ish bilan bandligi”. O'quv qo'llanma. – T. 2011. -384 b.

6. Abdurahmonov Q.X., Abduramanov X.X. Aholi turmush tarzi va daromadlari. O'quv qo'llanma. – T.: TDIU, 2010. – 200 b.

7. Кибанов А.Я. Управление персоналом. Учебник. – М.: РИОР, 2010. – 288 стр

8. Вайсбурд В.А. Экономика труда. Учеб.пос. – М.: Омега-Л. 2012. – 376 с.

9. Дубровин И.А. А.С. Каменский. Экономика труда: Учебник. М.: Издательско-торговая корпорация « Дашков и К», 2012-232стр.

10. Одегов Ю.Г. Экономика труда. Учебник. – М.: Волтерс Клувер, 2011. – 800с.

11. Лясников Н.В. и др. Экономика и социология труда: учебное пособие. – М.: КНОРУС, 2012. – 288 с

12. Рофе. А.И. Экономика труда : учебник, - М.: И-во «Кнорус», 2011.- 392 стр.

10. www.stat.uz

11. www.mineconomu.uz

12. www.gov.uz

III bob. MEHNAT RESURSLARINING SHAKLLANISHI VA ULARDAN FOYDALANISH

3.1. Mehnat resurslari ijtimoiy-iqtisodiy kategoriya sifatida

Moddiy ne'matlar ishlab chiqarish va xizmatlar ko'rsatish ikki zarur tarkibiy qismdan: bir tomondan, moddiy resurslar (xom ashyo, asbob-uskunalar va hokazolar)dan va ikkinchi tomondan, inson resurslaridan, ya'ni kasb malakalari va bilimlariga ega bo'lgan xodimlardan iborat bo'ladi. 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, ruhiy-fiziologik sifatleri sabab bo'ladi, shuning uchun bir kishi ikkinchisiga o'xshamaydi.

Shuning uchun butun dunyoda iqtisodiyotni insonparvarlashtirish degan g'oya tobora ko'proq qaror topayotgani bejiz emas. Bu g'oyaning mohiyati va mazmunida asosiy e'tibor insonga qaratiladi. Bu tabiiydir, chunki odamlarning ehtiyojlari tobora tezroq orta boradi, moddiy ne'matlar ishlab chiqarishda va xizmatlar ko'rsatishda bilimlarning, jamiyat aqliy potensialining roli orta boshladi, ishlab chiqarish va noishlab chiqarish faoliyati turlaridan shaxsga doir sifatlar, xodimning qobiliyatlari ko'proq tanlana boshlaydi va ular yanada chuqurlashib boradi. Masalan, yaxshi jarroh bo'lish uchun birgina tibbiyot bo'yicha mutaxassislik diplomining o'zi kifoya qilmaydi. Bunda mazkur mutaxassis bajaradigan vazifalarga mos keladigan insoniy sifatlar eng ko'proq zarur bo'ladi.

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

Rivojlangan mamlakatlardagi kabi O'zbekiston Respublikasida ham mustaqillik yillari Xalqaro Mehnat Tashkiloti tavsiya etgan aholini tasniflash tizimiga o'tildi, unga ko'ra aholini tizimli taqsimlashda mamlakat mehnat resurslari iqtisodiy faol va iqtisodiy nafaol qismlarga ajratiladigan bo'ldi.

Mehnat resurslari mamlakat aholisining o'z ruhiy-fiziologik va aqliy sifatleri bilan moddiy ne'matlar ishlab chiqarishga yoki xizmatlar ko'rsatishga qodir bo'lgan mehnatga layoqatli qismidir.

Ular tarkibiga faqat iqtisodiy faol aholigina emas, shu bilan birga hozirgi paytda ishlamayotgan va ish qidirmayotgan mehnatga qobiliyatli shaxslar, shu jumladan ishlab chiqarishdan ajralgan holda ta'lim olayotganlar ham kiritiladi. Boshqacha aytganda, mehnat resurslari haqiqiy (real) va *potensial* xodimlardir. O'zbekistonda aholi sonining ortib borishi bilan bir o'rinda, mehnat resurslarining soni ham ko'payib bormoqda. Buni 3.1- jadvalda keltirilgan ma'lumotlardan ko'rish mumkin.

3.1-jadval.

O'zbekiston Respublikasida mehnat resurslari tarkibining o'zgarishi* (ming kishi)

Ko'rsatkichlar	Yillar					2010/2005 yilga nis. % da
	2005	2006	2008	2009	2010	
Jami aholi soni	26167,0	26488,2	27555,3	28000,8	28466,4	108,7
Mehnat resurslari soni	14453,2	14816,5	15644,9	16123,6	16504,2	114,2
shundan:						
Iqtisodiy faol aholi soni	10224,0	10492,5	11603,1	11929,2	12286,6	120,1
Ish bilan band bo'lgan aholi soni	10196,3	10467,0	11035,4	11327,7	11628,4	114,0
Iqtisodiy nafaol aholi soni	4229,2	4324,0	4041,8	4186,4	4217,6	99,7

* Jadval O'zbekiston Respublikasi Davlat statistika qo'mitasi ma'lumotlari asosida tuzilgan.

O'zbekiston Respublikasida ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishni ta'minlash va aholini ish bilan bandligini oshirish davlatning ijtimoiy-iqtisodiy siyosatining muhim yo'nalishlaridan biridir (3.2-jadval).

3.2 - jadvaldan ko'rinib turibdiki, 2005-2010 yillar davomida O'zbekiston Respublikasi aholisining soni 8,7 % ga, mehnat resurslarining soni 14,2 % ga ko'paygan.

3.2-jadval

O'zbekiston Respublikasida mehnat resurslari tarkibining o'zgarishi* (ming kishi)

Ko'rsatkichlar	Yillar					2010/2005 yilga nis. % da
	2005	2006	2008	2009	2010	
Jami aholi soni	26167,0	26488,2	27555,3	28000,8	28466,4	108,7
Mehnat resurslari soni	14453,2	14816,5	15644,9	16123,6	16504,2	114,2
shundan:						
Iqtisodiy faol aholi soni	10224,0	10492,5	11603,1	11929,2	12286,6	120,1
Ish bilan band bo'lgan aholi soni	10196,3	10467,0	11035,4	11327,7	11628,4	114,0
Iqtisodiy nafaol aholi soni	4229,2	4324,0	4041,8	4186,4	4217,6	99,7

* Jadval O'zbekiston Respublikasi Davlat statistika qo'mitasi ma'lumotlari asosida mualliflar tomonidan tuzilgan.

Shu bilan birga, respublikada mehnat resurslarining o'rtacha yillik o'sish sur'ati 2,64 % ga teng bo'lgan. Shuningdek, ko'rilayotgan davrda respublikada jami aholining o'rtacha yillik

o'sish sur'ati 1,22 % ni tashkil etgan. Respublikada mehnat resurslari tarkibida mehnatga layoqatli yoshdagi aholi (16-54 yoshdagi ayollar, 16-59 yoshdagi erkaklar) soni ortib bormoqda. Statistik ma'lumotlardan ko'rinib turganidek, 2005-2010 yillar davomida respublikada mehnatga layoqatli yoshdagi aholi soni 12630,0 ming kishidan 14998,7 ming kishiga yoki 18,7 % ga ko'paygan. Shuni alohida ta'kidlash lozimki, o'rganilayotgan davrda respublikada mehnat resurslari tarkibida ishlayotgan nafaqaxo'r va o'smirlar mutlaq soni 1,7 % ga o'sgan.

Statistik ma'lumotlarga ko'ra, O'zbekiston Respublikasida iqtisodiy faol va ish bilan band bo'lgan aholi soni yil sayin ko'payib bormoqda. Xususan, 2005-2010 yillarda respublikada iqtisodiy faol aholi soni 23,1 % ga, ish bilan band bo'lgan aholi soni 17,5% ga ko'paygan.

O'zbekiston Respublikasida mehnat resurslari soni yil sayin ortib bormoqda (3.3-jadval).

3.3 -jadval

**O'zbekiston Respublikasida mehnat resurslari soni dinamikasi,
ming kishi***

Hududlar	Yillar				2010 yilni 2006 yilga nisbatan o'zgarishi	
	2006	2008	2009	2010	+; -	%
O'zbekiston	15189,4	15644,9	16123,6	16504,2	1314,8	108,6
Qoraqalpog'iston viloyatlar:	909,3	904,5	931,4	938,0	28,7	103,1
Andijon	1380,9	1433,6	1497,6	1536,0	155,1	111,2
Buxoro	892,5	928,7	949,2	967,4	74,9	108,4
Jizzax	601,9	601,2	622,2	636,1	34,2	105,6
Qashqadaryo	1371,1	1395,7	1438,3	1481,7	110,6	108,0
Navoiy	480,9	509,8	527,3	532,1	51,2	110,6
Namangan	1220,9	1246,5	1288,2	1328,5	107,6	108,8
Samarqand	1627,6	1672,1	1725,8	1782,1	154,5	109,4
Surxondaryo	1023,1	1096,5	1133,5	1172,9	149,8	114,6
Sirdaryo	390,2	401,9	407,8	415,5	25,3	106,4
Toshkent	1470,3	1478,0	1499,3	1518,2	47,9	103,2
Farg'ona	1601,9	1667,2	1720,1	1769,3	167,4	110,4
Xorazm	831,4	847,7	874,1	892,8	61,4	107,3
Toshkent sh.	1392,8	1461,5	1508,8	1533,6	140,8	110,1

* O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi ma'lumotlari

3.3-jadvaldan ko'rinib turganidek, O'zbekistonda 2010 yilga kelib jami mehnat resurslari 16504,2 ming kishidan iborat bo'lib, bu jami aholining 57,9%ni tashkil etadi. 2010 yilda mehnat resurslarining soni 2006 yilga nisbatan 11,5 %ga ko'paygan. SHu bilan birga, mehnat resurslari sonining o'sish sur'atlari 1998 yildagi 4,8% dan 2010 yilda 2,6% gacha pasaydi. Shu bilan bir qatorda ushbu

davrda shaharda mehnat resurslari soni 12,9 % ga, qishloq joylarida esa 37,3 % ga ko'paydi.

Tahlil qilinayotgan yillarda O'zbekistonning barcha hududlarida ayrim hollarda mehnat resurslarining o'rtacha yillik o'sish darajasining pasayishi kuzatildi, ya'ni ushbu ko'rsatkich 2006 yilda 4,7 % ni tashkil qilgan bo'lsa, 2010 yilda 3,2 % ni tashkil qildi. Hattoki 2006 yilda shahar mehnat resurslarining o'rtacha yillik o'sish darajasining 7,9 % gacha pasayishi kuzatildi.

Natijada qishloq joylaridagi mehnat resurslarining jami respublika mehnat resurslaridagi salmog'i 1998 yilda 61,8 % ni tashkil qilgan bo'lsa, ushbu ko'rsatkich 2010 yilda 68,3 % ni tashkil qildi. Ya'ni, mehnat resurslari tarkibining uchdan ikki qismi qishloq aholisi hisobiga ko'paydi. Shuning uchun ham viloyatda aholini ish bilan ta'minlash muammolarini hal etishda birinchi navbatda qishloq joylariga alohida e'tiborni qaratmoq lozim.

Mehnat resurslarini shakllantirish manbalari quyidagilardan iborat:

Mehnat yoshidagi mehnatga qobiliyatli aholi deganda milliy qonunlarda qabul qilingan yosh chegaralari oralig'idagi mehnatga yaroqli shaxslar kiradi. Unga I va II guruh ishlamayotgan nogironlar, yoshi bo'yicha imtiyozli shartlar asosida pensiya olayotgan fuqarolar kirmaydi. Hozirgi vaqtda O'zbekistonda mehnat yoshining quyi chegarasi 16 yosh deb hisoblanadi. Yuqori chegarasi yosh bo'yicha pensiya olish huquqi bilan belgilangan, bu erkaklar uchun 60 yoshni va ayollar uchun 55 yoshni tashkil etadi.

Mehnat yoshidan o'tgan bo'lsa-da ishlayotgan shaxslar va yosh bo'lsa ham ishlayotgan o'smirlar. Inson tanlagan biror faoliyat sohasida ishlay olishi uchun unga muayyan jismoniy va ma'naviy rivojlanish darajasi zarur bo'ladi. Jismoniy rivojlanish darajasi bir tomondan, iqtisodiyotning ehtiyojlari bilan belgilanadi, ikkinchidan, fuqarolarining sog'lig'ini muhofaza qilish va mustahkamlashdan davlatning manfaatdorligi bilan belgilanadi, chunki ular kishilik jamiyatining eng muhim boyliklaridan biri hisoblanadi.

Yollanib ishlaydiganlar ham, yollanmasdan ishlaydiganlar ham, ishning doimiyligi, vaqtinchaligi, mavsumiyligi, tasodifiyligi yoki bir martalik (o'qtin-o'qtin) bo'lishidan qat'i nazar, iqtisodiyotda ish bilan band deb hisoblanadi.

Yollanib ishlaydiganlar — ish bilan bandlarning eng ko'p sonli guruhi bo'lib, mulkchilikning har qanday shaklidagi korxonalar (tashkilot, muassasa) rahbari yoki alohida shaxs bilan pul yoki natura holida haq oladigan mehnat faoliyati shartlari haqida yozma mehnat shartnomasi, kontrakt yoki og'zaki bitim tuzgan shaxslarni o'z ichiga oladi.

Yollanmasdan ishlaydiganlar — 1) individual asosda, doimiy yollanma xodimlardan foydalanmasdan mustaqil ishlaydigan shaxslarni; 2) ish beruvchilarni, shu jumladan fermer va dehqon xo'jaliklari boshliqlarini; 3) oilaviy korxonalarining haq olmaydigan xodimlarini; 4) jamoa mulkdorlar (kooperativlar, shirkatlar kabi) a'zolarini birlashtiradi.

Qaror topgan statistik amaliyotga ko'ra, mehnat resurslari mehnatga qobiliyatli, mehnatga layoqatli yoshdagi fuqarolardan, ya'ni mamlakat iqtisodiyotida ishlayotgan yoshlar o'rta hamda mehnatga o'ta qobiliyatli yoshdagi kishilardan iborat bo'ladi. Ko'pincha yoshlarni *ishlovchi o'smirlar*, katta yoshdagi

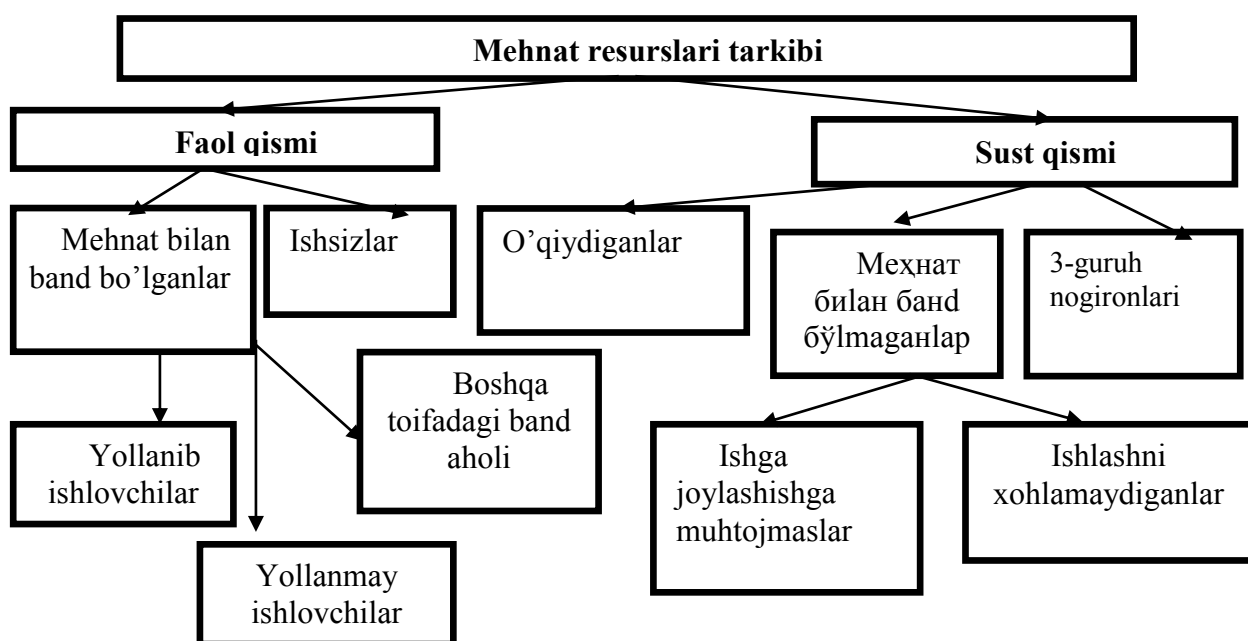
kishilarni *ishlayotgan pensionerlar* deb atashadi.

Hozirgi vaqtda «mehnatga layoqatli yosh»ning quyi chegarasi 16 yosh, yuqori chegarasi erkaklar uchun 59 yosh va ayollar uchun 54 yosh hisoblanadi.

Yosh chegarasi erkaklar 60 yoshga, ayollar 55 yoshga etgandan so'ng pensiya olish huquqi bilan belgilanadi. Biroq bu qoidada istisno ham bor. organizmga yuksak ruhiy fiziologik bosimlar bilan bog'liq kasb faoliyatining ayrim turlari uchun pensiya chizig'i sezilarli ravishda 5—10 yilga, ba'zan undan ham ko'proq qisqaradi.

Bu erda imtiyozli shartlarda qarilik pensiyasi tizimi amal qiladi. Ayollar uchun pensiya yoshi odatdagi tajriba darajasida bo'lsada, hamma joyda erkaklarning o'rtacha umr ko'rishi ayollarga nisbatan sezilarli ravishda kamroqdir.

Ayrim holatlarda (korxonaning tugatilishi, shtatlarning qisqarishi) belgilangan yoshdan avvalroq, ya'ni ayollar 53 yoshdan, erkaklar esa 58 yoshdan pensiyaga chiqishlariga ruxsat etiladi.



3.1-rasm. Mehnat resurslari tarkibi

«Ishchi kuchi» atamasi ko'p hollarda uch ma'noni anglatishda ishlatiladi:

- organizm, tirik inson shaxsi ega bo'lgan va har safar u qandaydir iste'mol qiymatini yaratish chog'ida ishga soladigan jismoniy va ma'naviy qobiliyatlar majmui sifatida;

- aholining ish bilan band bo'lgan yoki ish izlayotgan qismi — iqtisodiy faol aholining sinonimi sifatida;

- umuman ishlovchilar yoki muayyan bir korxonada ishchilari (kundalik turmushda odatda shunday foydalaniladigan tushuncha) sifatida.

Qizig'i shundaki, ma'lum kontekstda «yollanma ishchilar» ham «mehnat» ham «ishchi kuchi» so'z birikmasi bilan ifodalanadi. Ammo ayni bir vaqtda «mehnat resurslari» so'zi va «ishchi kuchi» so'z birikmalari turli variantlarga ega bo'lib, ularni qo'llashda ongli va tegishli izohlar berish kerak bo'ladi.

Shunday qilib, «mehnat resurslari» va «ishchi kuchi» tushunchalari turli manbalarda turlicha ishlatiladi va ko'p hollarda bir-biridan kam farqlanadi. Hozirgi zamon mehnat iqtisodiyotida «mehnat resurslari» tushunchasi bilan bir qatorda «inson resurslari» tushunchasi ham keng qo'llanilmoqda.

Inson resurslari — muayyan sifat xususiyatlariga ega bo'lgan mamlakat aholisining bir qismidir. Biroq, mamlakatimizdagi iqtisodiy adabiyotlar va statistik hisobotlar yuritishda «inson resurslari» degan atama keng tarqalmagan —uning o'rniga XX asrning 20 - yillarda paydo bo'lgan «mehnat resurslari» va «mehnat potentsiali» degan atamalar keng ishlatilib kelinmoqda. Mehnat resurslari va mehnat potentsiali birga qo'shilganda, ular inson resurslarining aniq ifodasi sifatida namoyon bo'ladi.

Inson resurslari deganda, mamlakat aholisining foydali faoliyat yuritish uchun zarur bo'lgan jismoniy rivojlanish, aqliy qobiliyatlar va bilimga ega bo'lgan qismi tushuniladi.

Ish bilan band aholini va ish izlayotgan ishsizlarni anglatadigan «iqtisodiy jihatdan faol aholi» tushunchasi inson resurslari to'g'risidagi tasavvurlarni aks ettiradigan yana bir boshqa tushunchadir. Bu tushuncha iqtisodiyoti rivojlangan mamlakatda allaqachondan buyon ishlatilib kelinmoqda. Xalqaro andozalarga muvofiq, «iqtisodiy jihatdan faol aholi» tushunchasi BMT milliy hisob varaqalar va balanslar tizimlariga kiritilgan tovarlar va xizmatlar, ishlab chiqarish uchun muayyan vaqt mobaynida o'z mehnatini taklif etadigan ikkala jinsga mansub shaxslarni o'z ichiga oladi.

3.2.Mehnat resurslarining shakllanishi, taqsimlanishi va ulardan foydalanish

Mamlakatimizda mehnat resurslarini shakllantirish va rivojlantirish respublikamizda amalga oshirilayotgan iqtisodiy islohotlarning ustuvor yo'nalishlaridan biri hisoblanadi. Mehnat resurslari sonining jadal o'sishi, ular tarkibida yoshlar salmog'ining ko'pligi, qishloq joylarida ko'p bolali va kam ta'minlangan oilalarning mavjudligi ishsizlik muammosiga jiddiy munosabatni talab qiladi⁹.

"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,

⁹ Н.Т. Шоюсупова. Ўзбекистонда меҳнат бозорининг мувозанатга эришиши борасида амалга оширилаётган тадбирлар. Ўзбекистоннинг меҳнат салоҳияти: ҳозирги ҳолати ва ундан фойдаланиш истиқболлари” республика илмий-амалий анжумани тезислар тўплами. - Т.: ТДИУ, 2011, 50- бет

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 "nolb" 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 fuqorolar butun aholining bir qismi bo'lib, ularning soni demografik omil ta'sirida o'zgarib turadi. Ularning qancha bo'lishi tegishli yoshlardagi o'lim darajasiga bog'liq. Bu shuningdek, mehnat qilish yoshiga etgan yoshlar bilan pensiya yoshiga etgan fuqorolar bilan soni o'rtasidagi nisbatga ham bog'liq. O'lim qanchalik kam bo'lsa va mehnat qilish yoshiga etgan fuqorolar bu yoshdan chiqqan kishilar o'rtasidagi farq qanchalik yuqori bo'lsa, mehnat qilish qobiliyatiga etgan 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'ladiki, 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'zbekistonda XX asrning 80-yillari oxiri va 90-yillari boshidagi iqtisodiy o'zgarishlar o'smirlarga qanday ta'sir qilgan bo'lsa, pensionerlarga ham yuqoridagi sabablarga ko'ra taxminan shunday ta'sir qildi. Pensionerlarning mehnat bozori birmuncha ko'paydi. Kelgusida uzoq muddatli tamoyillarning ta'sir qilishi tobora ko'proq namoyon bo'ladi, ular vaziyatni izga solib, pensionerlarning mehnat resurslarini to'ldirishga qo'shadigan hissalarini oshiradi.

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 daxldordir.

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

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

Butun aholining va uning mehnatga layoqatli 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 uslubiy vositasi bo'lib maydonga chiqadi.

Mehnat recurclari va undan camarali foydalanish jarayonida bozor iqtisodiyoti bilan bog'liq bir qator tushunchalar ham mavjud bo'lib, ularni alohida o'rganish muhim o'rin tutadi.

Yollanma xodimlarga korxonalar rahbari yoki ayrim shaxs bilan mehnat shartnomasi (bitimi) tuzgan fuqarolar kiradi.

Ish beruvchilarga muvotiq ish olib boradigan va bitta yoki bir nechta shaxsni ishlash uchun doimiy yollab turadigan xodimlar kiradi.

O'z hicobidan ishlaydigan shaxslar doimiy acocda yollanma xodimlar yollamaydigan fuqarolar kiradi.

Ishlab chiqarish kooperativlari a'zolariga kooperativlarning faol (ishlovchi) a'zolari hicoblanadigan shaxslar kiradi.

Oilaning yordam beruvchi a'zolariga oilaviy biznecdagi oilalarning a'zolari kiradi, mazkur biznecga o'sha uy xo'jaligida ishlaydigan qarindoshlardan biri boshchilik qiladi.

Maqom bo'yicha taqimlanmaydigan xodimlarga shunday fuqarolar kiradilarki, ular uchun turli sabablarga ko'ra o'zlarining qaysi guruhlarga mansubliklarini yaxshi bilmaydilar.

Aholining mazkur taqimlanishida ayrim pozitsiyalar o'rtacidagi nisbat, ya'ni tuzilma demografik omillarni, oilalar farovonligini, iqtisodiyot tuzilmacini, mehnat bozorining ahvolini, mulkchilikdagi tashkiliy o'zgarishlarni va boshqa omillarni aks ettiradi.

Albatta, mehnat recurclarini taqimlashning boshqa turlari ham bor. Bular jinci, yoshi, ma'lumot darajasi, cog'ligi bo'yicha taqimlashdir. Barcha odamlar o'z qobiliyati va ehtiyojlari bo'yicha turli-tumanligini bir necha bor aytib o'tgan edik. Shuning uchun ham iqtisodiyotning biror sohasidagi samaradorlik ham, ishga bo'lgan ehtiyoj ham bir xil emac. Yuqorida aytib o'tgan ta'riflar bu har xillikni ma'lum darajada farqlab olish va uning oqibatlarini tushunish imkonini beradi.

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

Mehnat resurslarini taqsimlash demografik va ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishning mintaqaviy shart-sharoitlari ta'ciriga 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 tarkibidagi kichik yoshli bolalar conining ko'payishi, o'zlarini uy-ro'zg'or ishlariga bag'ishlaydigan ayollar coniga ta'cir ko'rcatadi. Tajriba shundan dalolat beradiki, bu ikki ko'rcatkich o'rtacida bevocita bog'liqlik bor. Ishlamaydiganlarning anchagina qismini mehnat qilish yoshidagi o'quvchilar tashkil etadi. Ularning qancha bo'lishi tegishli yoshdagi yoshlarning coniga bog'liqdir.

“Mehnat resurclaridan foydalanish” va “mamlakatning mehnat potensiali” tushunchalari bir-biri bilan o'zaro bog'liqdir.

Biz bu erda foydalanish deganda iqtisodiyotning resurclaridan biri bo'lgan mehnat resurclarini ta'riflovchi ikki yo'nalishni tushunamiz. Bu, birinchidan, mehnat resurclarining taqsimlanishi va ikkinchidan, ularning mehnatidan iqtisodiyot tarmoqlarida foydalanish samaradorligidir.

Mehnat resurclarini taqsimlash deganda pesurslarning iqtisodiyot tarmoqlarida ishlaydigan 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 erda ishlamaydiganlarga, o'qimaydiganlarga va ish qidirmaydiganlarga bo'linadi¹⁰.

Mehnat bilan bandlik turlari bo'yicha mehnat reurslarining taqsimlanishini faqat fuqoro 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 klassifikatori, mahsulot va xizmatlar klassifikatori, deb belgilangan. Unga xalqaro standart tarmoq tasniflashi va xalqaro asosiy mahsulotlar klassifikatori kiradi, ulap BMTning statistika komissiyasi tomonidan ishlab chiqilgan.

Mehnat resurclarining 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

¹⁰ Қ.Х. Абдурахмонов. Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик. – Т. : Меҳнат, 2009. -114 - бет

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 potensialini, hududni, korxonalarni o'rganish va aniqlash imkonini beradi. Mehnat potensialini sifat o'lchovidagi mehnat resurslari sifatida ta'riflash mumkin.

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

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'lchanadi, 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.

3.3. Mehnat resurslari balansini tuzish va uni tahlil etish

2007 yil 24 –mayda Vazirlar Mahkamasining “Ishga joylashtirishga muhtoj ish bilan band bo'lmagan aholini hisobga olish metodikasini takomillashtirish to'g'risida” gi 106- sonli Qarori bilan qabul qilindi va unga muvofiq joriy yilning 1 iyulidan boshlab “Ishga joylashtirishga muhtoj mehnat bilan band bo'lmagan aholini hududlar bo'yicha hisoblab chiqish Metodikasi amaliyotga tatbiq etildi. Metodika Xalqaro Mehnat Tashkiloti tomonidan belgilangan normalardan kelib chiqilgan bo'lib, O'zbekiston Respublikasining ish bilan ta'minlash va mehnat bozorining o'ziga xos xususiyatlarini hisobga oladi. Unda “ ishga joylashtirishga muhtoj mehnat bilan aholi tushunchasi xalqaro standartlarda nazarda tutilgan “ishsizlar” tushunchasiga teng deb qaraladi. foydalanish» va «mamlakatning mehnat potentsiali» tushunchalari bir-biri bilan o'zaro bog'liqdir.

Ishga joylashtirishga muhtoj mehnat bilan band bo'lmagan aholi (ishsizlar)

deganda, qonun hujjatlariga muvofiq rasman ishsiz sifatida ro'yxatdan o'tkazilgan shaxslar, shuningdek haq to'lanadigan ishga yoki daromad keltiruvchi mashg'ulotga ega bo'lmagan, mustaqil ravishda ish izlovchi va bunday ish taklif etilsa, ishga joylashishga tayyor bo'lgan mehnatga layoqatli yoshdagi vaqtincha mehnat bilan band bo'lmagan shaxslar tushuniladi.

Rasmiy ravishda ro'yxatga olingan ishsizlar qatoriga - 16 yoshdan pensiya bilan ta'minlanish huquqini olish yoshigacha bo'lgan, ishga, ish haqi va daromadga ega bo'lmagan, mehnat organlarida ish qidiruvchi, ishlashga, kasb bo'yicha tayyorgarlikdan va qayta tayyorgarlikdan o'tishga, malaka oshirishga tayyor shaxs sifatida ro'yxatga olingan shaxslar kiradi.

Ish bilan band bo'lganlar jumlasiga quyidagilar kiritiladi:

1.Yollanib ishlayotganlar, shu jumladan ishlarni to'liq bo'lmagan ish vaqti mobaynida yoki uyda ish haqi olib bajarayotgan, shuningdek haq to'lanadigan boshqa ishga, shu jumladan vaqtinchalik ishga ega bo'lgan fuqarolar;

2.Kasallik, ta'til, qayta tayyorgarlik, malaka oshirish, ishlab chiqarishning to'xtab turishi tufayli, shuningdek qonun hujjatlariga muvofiq vaqtinchalik ishda bo'lmagan xodim uchun ish joyi saqlanib qoladigan boshqa hollarda ish joyida vaqtinchalik bo'lmagan fuqarolar;

3.O'zini mustaqil ravishda ish bilan ta'minlovchi fuqarolar, tadbirkorlar, shu jumladan yuridik shaxs bo'lmasdan tadbirkorlik faoliyati bilan shug'ullanuvchi tadbirkorlar, kooperativlar a'zolari, fermerlar, shaxsiy yordamchi va dehqon xo'jaliklarida mehnat bilan band bo'lganlar, bevosita mol o'stiruvchilar, chorvachilik va boshqa qishloq xo'jaligi mahsulotlari etishtiruvchilar va sotuvchilar, shuningdek ko'rsatib o'tilgan fuqarolar toifalarining ishlab chiqarishda qatnashadigan oila a'zolari;

4.Qurolli Kuchlarda, Milliy xavfsizlik hamda ichki ishlar organlari va qo'shinlarida xizmatni, shuningdek muqobil xizmatni o'tayotgan fuqarolar;

5.Jamoat birlashmalarida va diniy tashkilotlarda ishlayotgan, o'z faoliyatini qonun hujjatlariga muvofiq amalga oshirayotgan fuqarolar.

Mehnat resurslari o'z navbatida ikki qismga: iqtisodiy faol va iqtisodiy nafaol aholiga bo'linadi.

Iqtisodiy faol aholi jumlasiga mehnat bilan band bo'lgan fuqarolar va ishsizlar kiradi.

Iqtisodiy nafaol aholi qatoriga esa, mehnat bilan band va ishsiz deb hisoblanmaydigan shaxslar kiradi:

- ishlab chiqarishdan ajralgan holda ta'lim olayotgan hamda ish haqiga yoki mehnat daromadiga ega bo'lmagan o'quvchilar va talabalar;
- ishlamayotgan uchinchi guruh nogironlari;
- uy bekalari hamda bolalarni parvarish qilish bilan band bo'lgan ishlamayotgan ayollar;
- ko'char va ko'chmas mulkdan daromad olayotgan ishlamayotgan shaxslar;
- ixtiyoriy ravishda mehnat bilan band bo'lmagan shaxslar.

Mehnat resurslari - mehnatga layoqatli yoshdagi mehnatga layoqatli aholi hamda mehnatga layoqatli yoshdan kichik va katta yoshdagi ishlayotgan shaxslardir.

Mehnatga layoqatli yoshdagi mehnatga layoqatli aholi - ishlamayotgan birinchi va ikkinchi guruh nogironlaridan hamda va yoshiga ko'ra imtiyozli shartlarda pensiya oluvchi shaxslardan tashqari, mehnatga layoqatli yoshdagi shaxslardir (16 yoshdan 60 yoshgacha bo'lgan erkaklar va 16 yoshdan 55 yoshgacha bo'lgan xotin-qizlar).

Mehnat resurslari balansi – bu mehnat resurslari mavjudligini hamda ularning iqtisodiyot tarmoqlari va iqtisodiy faoliyat turlari bo'yicha taqsimlanishini tavsiflovchi ko'rsatkichlar tizimidir.

Ishga joylashtirishga muhtoj mehnat bilan band bo'lmagan aholi sonini hisoblab chiqish tartibi. Ishga joylashtirishga muhtoj shaxslar (ishsizlar) soni mehnat resurslari sonidan mehnat bilan bandlar sonini va iqtisodiy faol bo'lmaganlar sonini chiqarib tashlagan holda quyidagi formula bo'yicha aniqlanadi:

$$MM = MRA - B - IFA \quad (3.1.),$$

bunda:

MM - ishga joylashtirishga muhtoj band bo'lmagan aholi (ishsizlar);

MR -mehnat resurslari;

B – ish bilan bandlar;

IFA - iqtisodiy faol bo'lmagan aholi.

Mehnat resurslari sonini aniqlash. Mehnat resurslari soni mehnatga layoqatli yoshdagi aholi soni va mehnatga layoqatli yoshdan kichik va katta yoshdagi ishlovchilar soni yig'indisi sifatida quyidagi formula bo'yicha aniqlanadi:

$$MR = MLA + IO'P \quad (3.2.),$$

bunda:

MR - mehnat resurslari;

MLA -mehnatga layoqatli yoshdagi aholi;

IO'P - ishlayotgan o'smirlar va pensionerlar.

Mehnatga layoqatli aholi soni mehnatga layoqatli yoshidagi aholi (16 yoshdan 60 yoshgacha bo'lgan erkaklar va 16 yoshdan 55 yoshgacha bo'lgan xotin-qizlar) sonidan mehnatga layoqatli yoshdagi I va II guruh nogironlari, shuningdek imtiyozli shartlarda pensiya olayotgan mehnatga layoqatli yoshdagi shaxslar sonini chiqarib tashlash yo'li bilan aniqlanadi:

$$MLA = E(16-60) + X(16-55) - Nog - Pi \quad (3.3.),$$

bunda:

E (16-60) - 16 yoshdan 60 yoshgacha bo'lgan erkaklar;

X (16-55) - 16 yoshdan 55 yoshgacha bo'lgan xotin-qizlar;

Nog - mehnatga layoqatli yoshdagi I va II guruh nogironlari (ishlamaydigan qismi);

Pi - imtiyozli shartlarda pensiya olayotgan mehnatga layoqatli yoshdagi pensionerlar.

Axborot olish manbai:

E (16-60), X(16-55) bo'yicha - aholining jins va yosh tarkibi to'g'risidagi davlat statistika ma'lumotlari;

Nog bo'yicha - Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligining

mehnatga layoqatli yoshdagi nogironlar soni to'g'risidagi ma'lumotlari;

Pi bo'yicha - Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligining imtiyozli shartlarda pensiya olayotgan mehnatga layoqatli yoshdagi pensionerlar to'g'risidagi ma'lumotlari;

IO'P bo'yicha - davlat statistika ma'lumotlari.

Mehnat bilan bandlar sonini aniqlash. Mehnat bilan bandlar soni quyidagi formula bo'yicha hisoblab chiqiladi:

$$IT = ITr + ITnr + MM \text{ (3.4.)}$$

bunda:

ITr - iqtisodiyotning rasmiy sektorida ishlovchilar;

ITnr - iqtisodiyotning norasmiy sektorida ishlovchilar;

MM - migrant mehnatchilar - chet ellarda ishlayotgan O'zbekiston Respublikasi rezidentlari, ularning mazkur mamlakatda ro'yxatga olingan yoki olinmaganligidan qat'i nazar.

Axborot olish manbai:

ITr bo'yicha - davlat statistika ma'lumotlari;

ITnr bo'yicha - mehnat bilan bandlikni o'rganib chiqish ma'lumotlari;

MM bo'yicha - statistika, bojxona organlarining hamda mehnat organlari tomonidan maxsus savolnoma bo'yicha bandlik, mehnat migratsiyasi masalalari bo'yicha o'tkaziladigan o'rganishlarning ma'lumotlari.

Rasmiy sektorda band bo'lganlar sonini aniqlash. Rasmiy sektorda band bo'lganlar davlat statistika hisoboti ma'lumotlari bo'yicha aniqlanadi va hisoblab chiqiladi hamda quyidagilardan iborat bo'ladi:

- yollanib (mehnat shartnomasi bo'yicha), shu jumladan saylanadigan lavozimlarda ishlayotgan doimiy, vaqtinchalik va mavsumiy xodimlar;
- harbiy xizmatchilar, ichki ishlar organlari va boshqa tashkilotlar xodimlari;
- kooperativlar va shirkatlar a'zolari;
- xususiy korxonalar egalari (ish beruvchilar), shu jumladan fermerlar;
- yuridik shaxs bo'lmasdan tadbirkorlik faoliyati bilan shug'ullanuvchi shaxs sifatida rasman ro'yxatga olingan fuqarolar;
- yuridik shaxs sifatida ro'yxatdan o'tkazilgan dehqon xo'jaliklari a'zolari hamda shaxsiy yordamchi xo'jaliklarda va dehqon xo'jaliklarida qoramol o'stirish bilan band bo'lgan shaxslar;
- nodavlat notijorat tashkilotlari xodimlari.

Norasmiy sektorda band bo'lganlar sonini aniqlash va hisoblab chiqish

Xalqaro mehnat tashkiloti normalaridan kelib chiqib hamda Davlat statistika qo'mitasining hisobga olish va tasniflash amaliyotiga muvofiq iqtisodiyotning norasmiy sektorida band bo'lganlar jumlasiga ijtimoiy sug'urta va soliq organlarida hisobga turmagan quyidagi shaxslar kiradi:

1. Yuridik shaxs sifatida ro'yxatdan o'tkazilmagan dehqon xo'jaliklari a'zolari;
2. Uyda pulli xizmatlar ko'rsatish bilan band bo'lgan shaxslar (enagalar, uy xizmatchilari, uy oshpazlari, avtomobil haydovchilar, qorovullar va boshqalar);
3. Jismoniy shaxslarda haq olib ishlovchi shaxslar;

4. Oila boshliqlariga ularning tadbirkorlik faoliyatida yordam beruvchi oila a'zolari;

5. Tegishli ro'yxatdan o'tmay ishlovchi tadbirkorlar.

Iqtisodiyotning norasmiy sektorida ish bilan band shaxslar soni mehnat organlari tomonidan bandlik masalalari bo'yicha har chorakda amalga oshiriladigan o'rganib chiqish asosida aniqlanadi.

Iqtisodiyotning norasmiy sektorida ish bilan band aholi sonini aniqlash uchun bandlik masalalari bo'yicha tanlab o'rganib chiqish ma'lumotlari asosida:

a) iqtisodiyotning norasmiy sektorida faoliyatning tegishli turlari bilan shug'ullanuvchi shaxslar sonining mehnatga layoqatli yoshdagi so'rab chiqilganlarning umumiy sonidagi salmog'i quyidagi formula bo'yicha aniqlanadi:

$$SCHSi = SSi : SS \times 100 \text{ (3.5.)}$$

bunda:

SCHSi - iqtisodiyotning norasmiy sektorida faoliyatning aniq turi bilan shug'ullanuvchi so'rab chiqilganlar salmog'i;

SSi - iqtisodiyotning norasmiy sektorida faoliyatning aniq turi bilan shug'ullanuvchi so'rab chiqilganlar soni;

SS - mehnatga layoqatli yoshdagi so'ralganlar soni, hammasi;

b) olingan salmoq ko'rsatkichi bo'yicha iqtisodiyotning norasmiy sektorida faoliyatning aniq turi bilan shug'ullanuvchi aholi sonining hisobi quyidagi formula bo'yicha aniqlanadi:

$$ITNRi = MLA \times SCHSi : 100 \text{ (3.6.)}$$

bunda:

ITNRi - iqtisodiyotning norasmiy sektorida faoliyatning aniq turi bilan shug'ullanuvchilar soni;

MLA - mehnatga layoqatli yoshdagi mehnatga layoqatli aholi soni.

Mehnatga layoqatli yoshdagi aholi soni to'g'risida axborot olish manbai - aholining jinsi va yoshi bo'yicha tarkibi to'g'risidagi davlat statistika ma'lumotlari;

v) iqtisodiyotning norasmiy sektorida ish bilan bandlarning umumiy sonini aniqlash uchun faoliyatning har bir aniq turi bo'yicha ITNR to'g'risidagi ma'lumotlar jamlanadi:

$$ITNR = SCHSi ITNRi \text{ (3.7.)}$$

bunda:

ITNR - iqtisodiyotning norasmiy sektorida ish bilan bandlar soni, hammasi.

Mehnat faoliyatini chet elda amalga oshirayotgan shaxslar sonini aniqlash

Mehnat faoliyatini chet elda amalga oshirayotgan shaxslar soni quyidagi tartibda bosqichma-bosqich aniqlanadi:

1) Birinchidan, ishga joylashtirishga muhtojlarni aniqlash maqsadi uchun mehnat organlari tomonidan mehnat emigratsiyasi bo'yicha savolnomaga muvofiq, mehnat bilan bandlik masalalari bo'yicha o'rganishlarni o'tkazish paytida migrant mehnatchilar sifatida chet elda turganlar soni aniqlanadi. Buning uchun:

a) uy xo'jaliklarini mehnat bilan bandlik masalalari bo'yicha (mehnat

emigratsiyasi moduliga binoan) har chorakdagi o'rganishlar ma'lumotlari asosida mehnat faoliyatini chet elda amalga oshirayotgan shaxslarning so'ralganlar umumiy sonidagi salmog'i quyidagi formula bo'yicha aniqlanadi:

$$\text{MMS} = \text{KMMS} : \text{SS} \times 100 \text{ (3.8.)},$$

bunda:

MMS - migrant mehnatchilarning so'ralganlarning umumiy sonidagi salmog'i;

KMMS - mehnat faoliyatini amalga oshirish uchun chet elga ketgan shaxslarning (migrant mehnatchilarning) mehnat bilan bandlik masalasi bo'yicha uy xo'jaliklarini o'rganish davomida aniqlangan soni;

SS - mehnatga layoqatli yoshdagi so'ralganlar soni, hammasi.

Izoh. Chet eldagi migrant mehnatchilarning uy xo'jaliklarini o'rganishda bevosita qatnashmasligini (so'rov paytida bo'lmasligini) hisobga olib, ushbu shaxslar soni to'g'risidagi ma'lumotlar so'ralayotgan uy xo'jaliklari vakolatli a'zolaridan so'ralgan holda olinadi.

b) migrant mehnatchilarning so'ralganlarning umumiy sonidagi salmog'i bo'yicha migrant mehnatchilarning mehnatga layoqatli yoshdagi mehnatga layoqatli aholi tarkibidagi umumiy soni quyidagi formula bo'yicha hisoblab chiqiladi:

$$\text{MM} = \text{MMS} \times \text{MLA} : 100 \text{ (3.9.)},$$

bunda:

MM - migrant mehnatchilar soni, hammasi;

MLA - mehnatga layoqatli yoshdagi mehnatga layoqatli aholi soni.

v) zarurat bo'lganda, mehnat faoliyatini chet elda amalga oshirayotganlarning soni jo'nab ketgan yo'nalishi (mamlakati) bo'yicha aniqlanadi.

Buning uchun:

- o'rganishlar ma'lumotlari bo'yicha har qaysi mamlakatdagi mehnat faoliyatini amalga oshirayotgan migrant mehnatchilarning so'ralganlar umumiy sonidagi salmog'i aniqlanadi;

- mehnatga layoqatli yoshdagi mehnatga layoqatli aholi umumiy soniga nisbatan salmoqni proporsional ravishda hisoblab chiqish va jamlash yo'li bilan muayyan mamlakatlarda mehnat faoliyatini amalga oshirayotgan migrant mehnatchilar soni aniqlanadi.

2) Ikkinchidan, umuman respublika bo'yicha mehnat resurslarini hisoblab chiqishda mehnat faoliyatini amalga oshirish uchun chet elga ketgan shaxslar soni hisobga olinadi. Ularning soni O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining "Mehnat faoliyatini amalga oshirish uchun chet ellarga ketayotgan O'zbekiston Respublikasi fuqarolarini hisobga olishni takomillashtirish to'g'risida" 2007 yil 15 maydagi 97-son qarori bilan tasdiqlangan Sxema bo'yicha, quyidagilarni o'z ichiga oluvchi integratsiyalashgan axborotlar moduli asosida aniqlanadi:

a) chet elga ketganlarning soni va maqsadi to'g'risida bojxona deklaratsiyasining takomillashtirilgan shakli asosidagi har choraklik statistika hisoboti ma'lumotlari;

b) mehnat emigratsiyasi masalalari bo'yicha har yilgi sotsiologik o'rganishlar ma'lumotlari;

v) mehnat faoliyatini chet elda amalga oshirish uchun fuqarolarga Tashqi mehnat

migratsiyasi masalalari agentligi tomonidan berilgan ruxsatnomalar ma'lumotlari;

g) Tashqi ishlar vazirligining chet eldagi konsullik muassasalaridan olingan ma'lumotlar;

d) uy xo'jaliklarini mehnat bilan bandlik masalalari bo'yicha har choraklik o'rganishlar ma'lumotlari.

Iqtisodiy faol bo'lmagan aholi soni quyidagi formula asosida aniqlanadi:

$$IFA = O' + A + IN + IBB(3.10.),$$

bunda:

IFA - iqtisodiy faol bo'lmagan aholi;

O' - ishlab chiqarishdan ajralgan holda o'qiyotgan hamda ish haqi va mehnat daromadiga ega bo'lmagan o'quvchilar va talabalar;

A - uy bekalari va bolalarni parvarish qilayotgan ishlamaydigan ayollar;

IN - ishlamaydigan uchinchi guruh nogironlari;

IBB - ixtiyoriy ravishda ish bilan band bo'lmagan shaxslar, shuningdek ko'char va ko'chmas mulkdan daromad oladigan ishlamaydigan shaxslar.

Mustaqil ravishda ish qidirayotgan shaxslar sonini aniqlash. Mustaqil ravishda ish qidirayotganlar soni ishga joylashtirishga ehtiyoj sezadigan aholining hisoblangan sonidan (mazkur Metodikaning 3-bandida ko'rsatilgan formula bo'yicha aniqlangan) hisobot davri oxiridagi holati bo'yicha Tuman (shahar) Bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish markazlarida rasman ishsizlar sifatida ro'yxatdan o'tkazilgan shaxslar sonini chiqarib tashlash yo'li bilan quyidagi formula bo'yicha aniqlanadi:

$$IM = IB - RR(3.11.),$$

bunda:

IM - ish bilan band bo'lmaganlar, mustaqil ravishda ish qidirayotganlar;

IB - ishga joylashtirishga muhtoj mehnat bilan band bo'lmagan aholi (ishsizlar);

RR - ishga joylashtirishga muhtoj bo'lganlarni aniqlash paytida rasman ro'yxatdan o'tkazilgan ishsizlar.

Tuman (shahar) Bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish markazlari ma'lumotlari rasman ro'yxatdan o'tkazilgan ishsizlar bo'yicha axborot olish manbai hisoblanadi.

Aholining ish bilan bandligini o'rganish maxsus tanlab olingan uy xo'jaliklari a'zolaridan so'rab chiqish yo'li bilan amalga oshiriladi.

Uy xo'jaliklarini so'rab chiqish har choraklik asosida tuman (shahar) Bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish markazlari xodimlari tomonidan har chorakning oxirgi oyi ikkinchi o'n kunligi mobaynida o'tkaziladi.

So'rab chiqilishi kerak bo'lgan uy xo'jaliklarini tanlash har bir tuman bo'yicha ma'lumotlarning reprezentativligini ta'minlaydigan har bir tuman (shahar) bo'yicha uy xo'jaliklarining kamida bir foizini so'rov bilan qamrab olish hisobga olingan holda proporsional tanlov bo'yicha o'tkaziladi.

Uy xo'jaliklarini so'rab chiqish tuman (shahar) Bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish markazlari tomonidan tuman (shahar) statistika bo'limlari bilan birgalikda to'rt bosqichda o'tkaziladi:

a) birinchi bosqichda har bir tuman bo'yicha o'rganilishi kerak bo'lgan uy xo'jaliklari soni quyidagi formula bo'yicha aniqlanadi:

$$UXS = UX \times 1\% \text{ (3.12.)},$$

bunda:

UXS - har bir tuman (shahar)da so'rab chiqilishi kerak bo'lgan uy xo'jaliklari soni;

UX - tuman (shahar)dagi uy xo'jaliklari soni;

b) ikkinchi bosqichda uy xo'jaliklari o'rganiladigan aholi punktlari aniqlanadi, bunda:

- tanlab olingan aholi punktlari yonma-yon chegaralarga ega bo'lmasligi kerak;
- tuman markazlari va ulardan yiroqda joylashgan aholi punktlari majburiy tartibda o'rganilishi kerak;
- har bir tumanda kamida 5 ta aholi punkti (tuman markazi ham shu jumlag kiradi) o'rganilishi kerak;
- har bir shaharda yonma-yon chegaralarga ega bo'lmagan kamida 5 ta mahalla o'rganilishi kerak.

Aholi punktlarini tanlash tuman (shahar) statistika bo'limi bilan kelishgan holda tuman (shahar) Bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish markazlari tomonidan amalga oshiriladi;

v) uchinchi bosqichda har bir aholi punktida o'rganilishi kerak bo'lgan uy xo'jaliklari soni aniqlanadi;

g) to'rtinchi bosqichda aholi punktlarida (mahallalarda) mavjud bo'lgan uy xo'jaliklari ro'yxatlari asosida o'rganilishi kerak bo'lgan uy xo'jaliklarining aniq ro'yxati aniqlanadi.

Bunda tanlashning quyidagi tartib-qoidasini nazarda tutadigan "proporsional bosqichma-bosqich tanlash" usulidan foydalaniladi:

- mazkur aholi punktida (mahallada) joylashgan uy xo'jaliklarining hisoblangan sonini o'rganilishi kerak bo'lgan uy xo'jaliklarining hisoblangan soniga bo'lish yo'li bilan "tanlash bosqichi" aniqlanadi (masalan, tanlab olingan aholi punktida 300 ta uy xo'jaligi mavjud bo'lib, o'rganiladigan uy xo'jaliklari soni esa 30 tani tashkil etishi kerak bo'lsa, "tanlash bosqichi" "10" ni (300:10) tashkil etadi);

- uy xo'jaliklarining umumiy sonidan "tanlash bosqichi"ga bir karra har bir uy xo'jaligiga tartib raqami beriladi va tanlab olinadi.

Uy xo'jaliklari so'rovi Davlat statistika qo'mitasi bilan kelishgan holda Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi tomonidan tasdiqlanadigan maxsus so'rovnoma bo'yicha amalga oshiriladi.

Uy xo'jaliklarining mehnatga layoqatli yoshdagi barcha a'zolaridan so'rab chiqilishi kerak, ular hozir bo'lmagan taqdirda esa hozir bo'lmagan uy xo'jaliklari a'zolariga tegishli javoblarni uy xo'jaligining boshqa vakolatli a'zosidan olishga yo'l qo'yiladi.

So'rovni amalga oshirgan xodimlardan uy xo'jaliklari so'rovining to'ldirilgan so'rovnomalarini qabul qilish tuman (shahar) Bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish markazining ishga joylashtirishga muhtoj bo'lgan aholini hisobga olish va ular bo'yicha ma'lumotlar bankini shakllantirish bo'limi boshlig'i

tomonidan amalga oshiriladi.

To'ldirilgan so'rovnomalarni qabul qilishda:

- so'rab chiqqan xodim tomonidan uy xo'jaliklari so'rovining aniq tarzda tanlanishiga rioya qilinganligi;
- so'rovnoma savollari to'liq to'ldirilganligi;
- so'rovnoma savollariga javoblarning mantiqliligi va bir-biriga zid emasligini tekshirish ta'minlanishi kerak.

Uy xo'jaliklari so'rovi o'tkazilishining sifati uchun javobgarlik uy xo'jaliklari so'rovini o'tkazgan xodimga va so'rovnomani qabul qilib olgan shaxsga yuklanadi.

So'rovnoma materiali qabul qilib olingandan keyin uni qayta ishlash maxsus kompyuter dasturi yordamida amalga oshiriladi. Ma'lumotlar bazasini shakllantirish (ma'lumotlarni kompyuterga kiritish) Qoraqalpog'iston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi, viloyatlar va Toshkent shahar mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish bosh boshqarmalari tomonidan amalga oshiriladi.

Ma'lumotlar kompyuterga to'liq kiritilgandan keyin ma'lumotlar bazasi har bir tuman bo'yicha alohida fayllar shaklida keyinchalik uzil-kesil puxta ishlash va tahlil qilish uchun Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligiga yuboriladi.

Ma'lumotlarni puxta ishlash va tahlil qilish quyidagi muddatlarda amalga oshiriladi:

- ma'lumotlar bazasini shakllantirish (kompyuterga kiritish) - hisobot choragi oxirgi oyidan keyingi oyning 1-kunigacha;
- har bir tuman bo'yicha yig'ma jadvallarni puxta ishlash va olish - hisobot choragi oxirgi oyidan keyingi oyning 10-kunigacha;
- tekshirish natijalari bo'yicha tahliliy ma'lumotnoma va tahliliy jadvallar tayyorlash - hisobot choragi oxirgi oyidan keyingi oyning 15-kunigacha.

Mehnat resurslari balanslarini ishlab chiqish. Ma'lumotlar va mazkur Metodikaga muvofiq amalga oshirilgan hisob-kitoblar asosida mazkur Metodikaga 1-ildavda keltirilgan ko'rsatkichlar tizimi bo'yicha mehnat resurslarining hisob-kitob, hisobot prognoz balanslari ishlab chiqiladi.

Mehnat resurslarining hisob-kitob balansi – mehnat bozorining holati va mehnat bilan bandlik to'g'risida tezkor va xolisona axborot olish hamda tumanlar va shaharlar bo'yicha alohida mintaqalar bo'yicha, shuningdek umuman respublika bo'yicha ishga joylashtirishga muhtoj bo'lgan shaxslar sonini aniqlash maqsadida mehnat organlari, statistika organlari, iqtisodiyot organlari tomonidan birgalikda ishlab chiqiladi.

Hisob-kitob balansi asosida mahalliy davlat hokimiyati va boshqaruv organlari (hokimliklar) tomonidan aholini ish bilan ta'minlash bo'yicha aniq chora-tadbirlarni ishlab chiqish, shu jumladan, hududlar bo'yicha ish o'rinlari tashkil etish parametrlarini ishlab chiqish va zarurat bo'lganda, unga tuzatishlar kiritish, shuningdek ishsizlarni ijtimoiy qo'llab-quvvatlash chora-tadbirlariga yo'naltiriladigan moliyaviy resurslar hajmini aniqlash amalga oshiriladi.

Mehnat resurslarining hisob-kitob balansi quyidagilardan kelib chiqqan holda yilning har choragida ishlab chiqiladi:

- mazkur Metodikaning 3.2.1-bandida ko'rsatilgan ish bilan band bo'lganlar

toifalarining soni to'g'risida davlat statistika hisobotining dastlabki ma'lumotlari;

- 3.2.2-bandga muvofiq aniqlangan norasmiy sektorda ish bilan band bo'lgan shaxslar soni va mazkur Metodikaning 3.2.3-bandiga muvofiq aniqlangan chet elda mehnat faoliyatini amalga oshirayotgan shaxslar soni;

- mazkur Metodikaning 3.3-bandiga muvofiq aniqlangan iqtisodiy faol bo'lmagan aholi soni;

- mazkur Metodikaning 3 va 3.4-bandlariga muvofiq aniqlangan ish bilan band bo'lmagan aholi soni;

- mazkur Metodika 3.2.3-bandining b) qismiga muvofiq aniqlangan emigrant mehnatchilar soni. Bunda tumanlar, shaharlar, viloyatlar bo'yicha mehnat resurslari balansi hisob-kitobida ish bilan bandlik bo'yicha uy xo'jaliklarini o'rganib chiqishga kiritilgan mehnat emigratsiyasi yuzasidan modul savollariga javoblar bo'yicha olingan chet eldagi migrant mehnatchilar to'g'risidagi ma'lumotlar hisobga olinadi.

Mehnat resurslarining hisob-kitob balansi mazkur Metodikaga 2-ilovada keltirilgan shaklga muvofiq hududlar bo'yicha ishlab chiqiladi.

Mehnat resurslari hisob-kitob balansini Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi, Iqtisodiyot vazirligi Davlat statistika qo'mitasi bilan birgalikda ishlab chiqadilar.

Tumanlar (shaharlar) bo'yicha mehnat resurslarining hisob-kitob balansi tegishli tuman (shahar) Bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish markazlari tomonidan hisobot choragining oxirgi oyidan keyingi oyning 20-kunidan kechikmay ishlab chiqiladi va Qoraqalpog'iston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligiga, viloyatlar va Toshkent shahar mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish bosh boshqarmalariga, shuningdek Davlat statistika qo'mitasining hududiy boshqarmalariga yuboriladi.

Hududiy boshqarmalarga taqdim etiladigan hisob-kitob balansiga tumanlar va shaharlar bo'yicha uy xo'jaliklarini o'rganib chiqish natijalarining tartibga solingan ma'lumotlari (jadval shakllarida) ilova qilinadi.

Qoraqalpog'iston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi, viloyatlar va Toshkent shahar mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish bosh boshqarmalari Iqtisodiyot vazirligi va Davlat statistika qo'mitasining hududiy boshqarmalari bilan birgalikda olingan ma'lumotlar asosida va mazkur Metodikada nazarda tutilgan tartib-qoidalarga muvofiq har bir tuman (shahar) bo'yicha hisob-kitob balanslarini ishlab chiqadilar. Bunda umuman respublika bo'yicha mehnat resurslari yig'ma balansini ishlab chiqishda takomillashtirilgan bojxona deklaratsiyasi bo'yicha statistika hisoboti ma'lumotlari, mehnat emigratsiyasi masalalari bo'yicha o'rganishlar materiallari hamda Tashqi mehnat migratsiyasi masalalari agentligi va Tashqi ishlar vazirligining chet eldagi konsullik muassasalari ma'lumotlari asosida olingan emigrant mehnatchilar to'g'risidagi ma'lumotlar hisobga olinadi.

Mehnat resurslarining hisobot balansi - har bir yil yakunlari bo'yicha tasdiqlangan statistika ishlari dasturiga muvofiq Davlat statistika qo'mitasi tomonidan ishlab chiqiladi.

Mehnat resurslarining hisobot balansi har qaysi yil yakunlariga qarab O'zbekiston Respublikasi, Qoraqalpog'iston Respublikasi, viloyatlar va Toshkent shahri bo'yicha tuziladi, shahar va qishloq aholisiga bo'linadi. Uni yiriklashtirilgan

holda 3.1-jadvalda ko'rsatish mumkin:

3.1-jadval

Mehnat resurslarining hisobot balansi ko'rsatkichlari

Ko'rsatkichlar	Jami	Shahar	Qishloq
I. Hamma mehnat resurslari			
Shu jumladan:			
Mehnat yoshidagi mehnatga qobiliyatli aholi			
Ishlayotgan o'smirlar va pensionerlar			
II. Mehnat resurslarining taqsimlanishi			
II.1. Iqtisodiy faol aholi			
Shu jumladan:			
1. Ish bilan bandlar			
Shulardan:			
Rasmiy sektorda			
Norasmiy sektorda			
2. Ish bilan band bo'lmagan, ishga joylashishga muhtoj shaxslar			
Shulardan:			
Rasman ro'yxatdan o'tgan ishchilar			
Mehnat organlarida ish izlayotgan sifatida hisobda turuvchilar			
Mehnat organlarida ro'yxatdan o'tmasdan mustaqil ravishda ish qidirayotganlar			
II.2. Iqtisodiy nafaol aholi			

Mehnat resurslarining hisobot balansi davlat statistika hisoboti ma'lumotlari aniqlashtirilishi hisobga olingan holda hisob-kitob balanslari ma'lumotlariga asoslanadi.

Mehnat resurslarining prognoz balansi - bashorat qilinayotgan davr uchun (maqsadlarga bog'liq holda - 1 yilga, 5, 10 yilga va hokazo) Iqtisodiyot vazirligi tomonidan Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi bilan birgalikda ishlab chiqiladi.

Mehnat resurslarining prognoz balansini ishlab chiqishda quyidagilar hisobga olinadi:

- ishga joylashtirishga muhtoj bo'lgan mehnat bilan band bo'lmagan aholining (ishsizlarning) amaldagi va kutilayotgan soni;
- ishlayotganlar sonining belgilangan parametrlari, ish bilan bandlikning o'sishi va investitsiya dasturlarini, tarmoqlar va mintaqalarni rivojlantirish dasturlarini amalga oshirishning mo'ljallangan natijalari munosabati bilan ish bilan bandlikning o'sishi va uning tarkibiy o'zgarishi;
- mehnat resurslari sonini va iqtisodiy faol bo'lmagan aholi turli toifalarini (o'quvchilar, bola parvarishi bo'yicha ta'tilda bo'lgan ayollar va boshqalar) shakllantiradigan kelgusidagi demografik jarayonlar dinamikasi.

Mehnat resurslarining prognoz balansidan mintaqalarning demografik

xususiyatlarini hisobga olgan holda yangi ish o'rinlari tashkil etishga ehtiyojlarni va kelgusida aholini ish bilan ta'minlashning hududiy dasturlari parametrlarini aniqlashda mahalliy davlat hokimiyati organlari tomonidan foydalaniladi.

Ishga joylashtirishga muhtoj
mehnat bilan band bo'lmagan aholini hududlar bo'yicha
hisoblab chiqish Metodikasiga
1-ilova

Ishga joylashtirishga muhtoj mehnat bilan band
bo'lmagan aholi (ishsizlar) toifalarini hisobga olish
SHAKLLARI

T/R	Toifalar va ko'rsatkichlar nomi	Hisobga olish shakllari
I. Ish bilan ta'minlangan aholi		
1. Iqtisodiyotning rasmiy sektori		
1.1	Yollanib ishlaydiganlar	Mehnat bo'yicha davlat statistika hisoboti ma'lumotlari: 1-t, 1-t (qx), 1-mb, 1-mb (sx), 1-mb (ves), 1-ved, 1-fermer shakllari.
1.1.1	Doimiy ishchilar	Mehnat bo'yicha davlat statistika hisoboti ma'lumotlari: 1-t, 1-t (qx), 1-mb, 1-mb (sx), 1-mb (ves), 1-ved, 1-fermer shakllari.
1.1.2	Vaqtinchalik ishchilar	Mehnat bo'yicha davlat statistika hisoboti ma'lumotlari: 1-t, 1-t (qx), 1-mb, 1-mb (sx), 1-mb (ves), 1-ved, 1-fermer, shu jumladan, fuqaroviy-huquqiy shartnomalar bo'yicha ishlaydigan ishchilar shakllari.
1.1.3	Mavsumiy ishchilar	Mehnat bo'yicha davlat statistika hisoboti ma'lumotlari: 1-t, 1-t (qx), 1-mb, 1-mb (sx), 1-mb (ves), 1-ved, 1-fermer shakllari.
1.2	Xususiy korxonalar egalari (ish beruvchilar), shu jumladan fermerlar	Mehnat bo'yicha davlat statistika hisoboti ma'lumotlari: 1-t, 1-t (qx), 1-mb, 1-mb (sx), 1-mb (ves), 1-ved, 1-fermer shakllari.
1.3	Kooperativlar va shirkatlar a'zolari.	Mehnat bo'yicha davlat statistika hisoboti ma'lumotlari: 1-t (qx) shakli.
1.4	Yuridik shaxs sifatida ro'yxatdan o'tgan dehqon xo'jaliklari a'zolari	Davlat statistika hisoboti (N1-dehqon shakli), Bandlikka ko'maklashuvchi tumanlar (shaharlar) markazlari ma'lumotlari.
1.5	Nodavlat notijorat tashkilotlar ishchilari	Mehnat bo'yicha davlat statistika hisoboti ma'lumotlari: 1-t shakli.
1.6	Yuridik shaxs bo'lmasdan tadbirkorlik faoliyati bilan shug'ullanuvchi shaxslar sifatida rasman ro'yxatdan o'tkazilgan fuqarolar	Soliq organlarida (DSQ) ro'yxatdan o'tkazish ma'lumotlari, ish bilan ta'minlash masalalari bo'yicha tanlab o'rganib chiqish ma'lumotlari.
1.7	Harbiy xizmatchilar, ichki	Ma'muriy hisobot ma'lumotlari.

	ishlar organlari va boshqa tashkilotlar ishchilari	
2. Iqtisodiyotning norasmiy sektori		
2.1	Yuridik shaxs sifatida ro'yxatdan o'tmagan dehqon xo'jaliklari a'zolari	Fuqarolarning o'zini o'zi boshqarish organlari va ish bilan ta'minlash masalalari bo'yicha tanlab o'rganib chiqish (Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi) ma'lumotlari.
2.2	Uyda pulli xizmatlar ko'rsatish bilan band bo'lgan shaxslar (enagalar, uy xizmatchilari, uy oshpazlari, haydovchilari, qorovullari va boshqalar)	Ish bilan ta'minlash masalalari bo'yicha tanlab o'rganib chiqish (Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi) ma'lumotlari.
2.3	Jismoniy shaxslarda haq to'lash hisobiga ishlaydigan shaxslar	Ish bilan ta'minlash masalalari bo'yicha tanlab o'rganib chiqish (Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi) ma'lumotlari.
2.4	Oila boshliqlariga ularning tadbirkorlik faoliyatiga yordam beradigan oila a'zolar	Ish bilan ta'minlash masalalari bo'yicha tanlab o'rganib chiqish (Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi) ma'lumotlari.
2.5	Tegishli ro'yxatdan o'tmasdan ishlaydigan tadbirkorlar	Ish bilan ta'minlash masalalari bo'yicha tanlab o'rganib chiqish (Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi) ma'lumotlari.
3. Ish bilan ta'minlangan aholining boshqa toifalari		
3.1	Chet elda mehnat faoliyatini amalga oshirayotgan shaxslar	Ish bilan ta'minlash masalalari bo'yicha tanlab o'rganib chiqish va mehnat emigratsiyasi masalalari bo'yicha maxsus o'rganib chiqish ma'lumotlari (Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi); Tashqi mehnat migratsiyasi masalalari agentligi ma'lumotlari; umuman respublika bo'yicha mehnat resurslari balansini hisob-kitoblashda foydalaniladigan Davlat statistika qo'mitasi, Davlat bojxona qo'mitasi, Tashqi ishlar vazirligi ma'lumotlari.
II. Ishga joylashtirishga muhtoj mehnat bilan band bo'lmagan aholi (ishsizlar)		
II.1	Haq to'lanadigan ishga yoki daromad keltiruvchi mashg'ulotga ega bo'lmagan, mustaqil ravishda ish izlovchi va bunday ish taklif etilsa, ishga joylashishga tayyor bo'lgan mehnatga layoqatli yoshdagi vaqtincha ish bilan	Statistika ma'lumotlari va ish bilan ta'minlash masalalari bo'yicha tanlab o'rganib chiqish ma'lumotlari (Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi) asosida hisoblash yo'li bilan aniqlanadi.

	band bo'lmagan shaxslar	
II.2	Rasman ro'yxatdan o'tkazilgan ishsizlar	Bandlikka ko'maklashuvchi tumanlar (shaharlar) markazlari ma'lumotlari.
III. Iqtisodiy faol bo'lmagan aholi		
III.1	Ishlab chiqarishdan ajralgan holda o'qiyotgan hamda ish haqiga yoki mehnat daromadiga ega bo'lmagan o'quvchilar va talabalar	Davlat statistika hisoboti ma'lumotlari (Davlat statistika qo'mitasi).
III.2	Uy bekalari va bolani parvarish qiluvchi ishlamaydigan ayollar	Davlat statistika hisoboti ma'lumotlari (Davlat statistika qo'mitasi, Sog'liqni saqlash vazirligi).
III.3	Ishlamaydigan uchinchi guruh nogironlari	Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi ma'lumotlari.
III.4	Ixtiyoriy ravishda ish bilan band bo'lmagan, shuningdek mol-mulk va ko'chmas mulkdan daromad oladigan ishlamaydigan shaxslar	Ish bilan ta'minlash masalalari bo'yicha tanlab o'rganib chiqish (Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi) ma'lumotlari.
IV. Mehnat resurslari		
IV.1.	Mehnat resurslari	Mehnatga layoqatli yoshdagi aholi soni va mehnatga layoqatli yoshdan kichik va katta yoshdagi ishlovchilar soni yig'indisi sifatida aniqlanadi (Davlat statistika qo'mitasi).

**Ishga joylashtirishga muhtoj
Mehnat bilan band bo'lmagan aholini hududlar bo'yicha
hisoblab chiqish Metodikasiga
2-ilova**

**Mehnat resurslari balansi va uning ko'rsatkichlarini hisoblash
SXEMASI**

T/r	Ko'rsatkichlar nomi	Hisoblash metodi	O'zbekiston Respublikasi bo'yicha jami, ming kishi	Qoraqalpog'iston Respublikasi	Andijon viloyati	Buxoro viloyati	Jizzax viloyati	Qashqadaryo viloyati	Navoiy viloyati	Namangan viloyati	Samarqand viloyati	Surxondaryo viloyati	Sirdaryo viloyati	Toshkent viloyati	Farg'ona viloyati	Xorazm viloyati	Toshkent shahri
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
01	Mehnat resurslari jami	02+11-satrlar yig'indisi															
	shu jumladan:																
02	Iqtisodiy faol aholi	03+08-satrlar yig'indisi															
	shundan:																
03	Ish bilan band aholi	04+05+06+07 satrlar yig'indisi															
	shu jumladan iqtisodiyot sektorlari bo'yicha:																
04	Rasmiy sektorda	statistika hisobotlari ma'lumotlari bo'yicha															

05	Norasmiy sektorda	o'rganib chiqish ma'lumotlari bo'yicha															
06	Xorijga ishga ketganlar	idoraviy hisob va o'rganib chiqish ma'lumotlari bo'yicha															
07	Boshqalar	ma'muriy hisob ma'lumotlari bo'yicha															
08	Ishga joylashtirishga muhtoj ish bilan band bo'lmagan aholi (ishsizlar)	09+10-satrlar yig'indisi															
T/r	Ko'rsatkichlar nomi	Hisoblash metodi	O'zbekiston Respublikasi bo'yicha jami, ming kishi	Qoraqalpog'iston Respublikasi	Andijon viloyati	Buxoro viloyati	Jizzax viloyati	Qashqadaryo viloyati	Navoiy viloyati	Namangan viloyati	Samarqand viloyati	Surxondaryo viloyati	Sirdaryo viloyati	Toshkent viloyati	Farg'ona viloyati	Xorazm viloyati	Toshkent shahri
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
	shundan:																
09	Ishsiz sifatida rasman ro'yxatdan o'tkazilganlar	Bandlikka ko'maklashuvchi markazlar hisobi ma'lumotlari bo'yicha															
10	Mustaqil ish qidiruvchilar	statistika va o'rganib chiqish ma'lumotlari bo'yicha hisoblash															

11	Iqtisodiy faol bo'lmagan aholi	12+16+14+15-satrlar yig'indisi																
	shundan:																	
12	Ishlab chiqarishdan ajralgan holda o'qiyotgan hamda ish haqiga yoki mehnat daromadiga ega bo'lmagan o'quvchilar va talabalar.	statistika ma'lumotlari bo'yicha																
13	Uy bekalari va bolani parvarish qiluvchi ishlamaydigan ayollar.	statistika va o'rganib chiqish ma'lumotlari bo'yicha																
14	Ishlamaydigan uchinchi guruh nogironlari.	idoraviy hisob ma'lumotlari bo'yicha																
15	Ixtiyoriy ravishda ish bilan band bo'lmagan, shuningdek mol-mulk va ko'chmas mulkdan daromad oladigan ishlamaydigan shaxslar.	o'rganib chiqish ma'lumotlari bo'yicha																

Qisqacha xulosalar

Mehnat resurslari mamlakat aholisining o'z ruhiy fiziologik va aqliy sifatlari bilan moddiy ne'matlar ishlab chiqarishga yoki xizmatlar ko'rsatishga qodir bo'lgan mehnatga layoqatli qismidir.

Inson resurslari deganda mamlakat aholisining foydali faoliyat yuritish uchun zarur bo'lgan jismoniy rivojlanish, aqliy qobiliyatlar va bilimga ega bo'lgan qismi tushuniladi.

Mehnat resurslarini taqsimlash deganda resurslarning iqtisodiyot tarmoqlarida ishlaydigan va ishlaymaydigan qismlari tushuniladi.

Ishga joylashtirishga muhtoj mehnat bilan band bo'lmagan aholi (ishsizlar) deganda qonun hujjatlariga muvofiq rasman ishsiz sifatida ro'yxatdan o'tkazilgan shaxslar, shuningdek haq to'lanadigan ishga yoki daromad keltiruvchi mashg'ulotga ega bo'lmagan, mustaqil ravishda ish izlovchi va bunday ish taklif etilsa, ishga joylashishga tayyor bo'lgan mehnatga layoqatli yoshdagi vaqtincha mehnat bilan band bo'lmagan shaxslar tushuniladi.

Mehnat resurslari balansi – bu mehnat resurslari mavjudligini hamda ularning iqtisodiyot tarmoqlari va iqtisodiy faoliyat turlari bo'yicha taqsimlanishini tavsiflovchi ko'rsatkichlar tizimidir.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Mehnat resurslari deganda nimalarni tushunasiz?
2. Mehnat resurslari tasnifini gapirib bering.
3. Mehnat resurslari tarkibini gapirib bering.
4. Ishchi kuchi deganda nimalarni tushunasiz?
5. Ishchi kuchining asosiy elementlarini gapirib bering.
6. Iqtisodiy jihatdan faol aholi tushunchasini gapirib bering.
7. Ishchi kuchining tarkibiy ko'rsatkichi.
8. Mehnat potentsiali deganda nimalarni tushunasiz?
9. Mehnat potentsiali va u bilan yaqin bo'lgan qanday tushunchalar bor, ular nimalar bilan bir-biridan farq qiladi?
10. Jamiyatning, tashkilotning, shaxsning (xodim) mehnat potentsiali.
11. Mehnat potentsialining tarkibiy qismi va tashkiliy quvvati qanday o'lchanadi?
12. Inson omili va u bilan bog'liq tushunchalarni gapiring.
13. Inson kapitali tushunchasini bayon eting.
14. Mehnat resurslarining shakllanishini izohlab bering.
15. Mehnat resurslaridan foydalanish yo'llarini gapirib bering.
16. Mehnat resurslari balansini tuzish uslubiyati qanday tuziladi va qanday xususiyatlarga ega?

Adabiyotlar

1. Karimov. I.A. Mamlakatimizda demokratik islohotlarni yanada chuqurlashtirish va fuqarolik jamiyatini rivojlantirish konsepsiyasi: O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi Qonunchilik palatasi va Senatining qo'shma majlisidagi ma'ruzasi. T.: O'zbekiston, 2010 – 56 bet
2. Каримов И.А. Бош мақсадимиз - кенг кўламли ислохотлар ва модернизация йўлини қатъият билан давом эттириш //Халқ сўзи, 2013 йил, 19 январь
3. Ўзбекистон Республикаси Президентининг ПҚ-1920-сонли «Обод турмуш йили» Давлат дастури. 2013 йил 14- февраль.
4. Abdurahmanov.Q.X.,Xolmo'minov SH.R., Hayitov. A.B., Akbarov A.M. Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi.(O'quv qo'llanma) . - T. TDIU, 2012.-336 b
5. Abdurahmonov Q.X., Shoyusupova N.T. «Mehnat iqtisodiyoti: ijtimoiy mehnat munosabatlari» Darslik. –T.: TDIU, 2011. – 692 bet.
6. Abdurahmonov Q.X., Shoyusupova N.T. “Aholini ish bilan bandligi”. O'quv qo'llanma. – T. 2011. -384 b.
7. Abduramanov. X.X. Mehnat resurslari safarbarligi. O'quv-qo'llanma.- T.: TDIU, 2011-193 bet
8. 10. Abdurahmanov.Q.X., Abduramanov.X.X. Demografiya: O'quv-qo'llanma.-T.: TDIU, 2011- 214 bet
9. Кибанов А.Я. Управление персоналом. Учебник. – М.: РИОР, 2010. – 288 стр
10. Вайсбурд В.А. Экономика труда. Учеб.пос. – М.: Омега-Л. 2012. – 376 с.
11. Дубровин И.А. А.С. Каменский. Экономика труда: Учебник. М.: Издательско-торговая корпорация « Дашков и К», 2012-232стр.
12. Одегов Ю.Г. Экономика труда. Учебник. – М.: Волтерс Клувер, 2011. – 800с.
13. Лясников Н.В. и др. Экономика и социология труда: учебное пособие. – М.: КНОРУС, 2012. – 288 с
14. Рофе. А.И. Экономика труда : учебник, - М.: И-во «Кнорус», 2011.- 392 стр.
15. Экономика труда .Учебное пособие. Под ред. Абдурахманова К.Х.,Одегова Ю.Г.-Т.: 2010 - 459 с.
16. Abdurahmanov.Q.X.,Xolmo'minov SH.R., Hayitov. A.B., Akbarov A.M. Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi (o'quv qo'llanma) – T.O'zbekiston Yozuvchilar uyishmasi Adabiyot jamg'armasi nashriyoti, 2005 – 160 bet
17. www.stat.uz (O'zbekiston Respublikasi statistika qo'mitasi) www.Uza.uz (O'zbekiston Milliy Axborot agentligi)

IV bob. AHOLINI ISH BILAN BANDLIGINING MOHIYATI VA SHAKLLANISHI

4.1. Aholini ish bilan bandligining ijtimoiy-iqtisodiy ahamiyati

Aholini ish bilan bandligi inson ijtimoiy rivojlanishining eng muhim jihatlaridan biri bo'lib, u mehnat masalalari bilan bog'liq muammolarni hamda mehnatga bo'lgan talab va takliflarni qondirish yo'llarini ochib beradi. Ish bilan bandlik kishilarning ish joylari qaerdaligidan qat'iy nazar, ijtimoiy foydali mehnatga qatnashishi yuzasidan o'zaro kirishadigan ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlaridir. Ish bilan bandlik munosabatlari, mehnatga layoqatli kishilarning qanchasi va qay darajada ijtimoiy foydali mehnatda qatnashishini ko'rsatadigan ijtimoiy- iqtisodiy ko'rsatkichdir.

Konstitutsiyasining 37-moddasiga muvofik, har bir shaxs mehnat qilish, erkin kasb tanlash, adolatli mehnat sharoitlarida ishlash va konunda kursatilgan tartibda ishsizlikdan ximoyalanish xukukiga egadir.

Aholini ish bilan bandligi toifasi faqat iqtisodiy komponentlar bilan cheklanmaydi. Ish bilan bandlik, avvalo, ijtimoiy munosabatlardir. SHu bois qandaydir azaliy, bevosita yuzaga keladigan hodisa sifatidagi ijtimoiylik uning asosiy xususiyati hisoblanib, ijtimoiy-iqtisodiy hodisa sifatida namoyon bo'ladi.

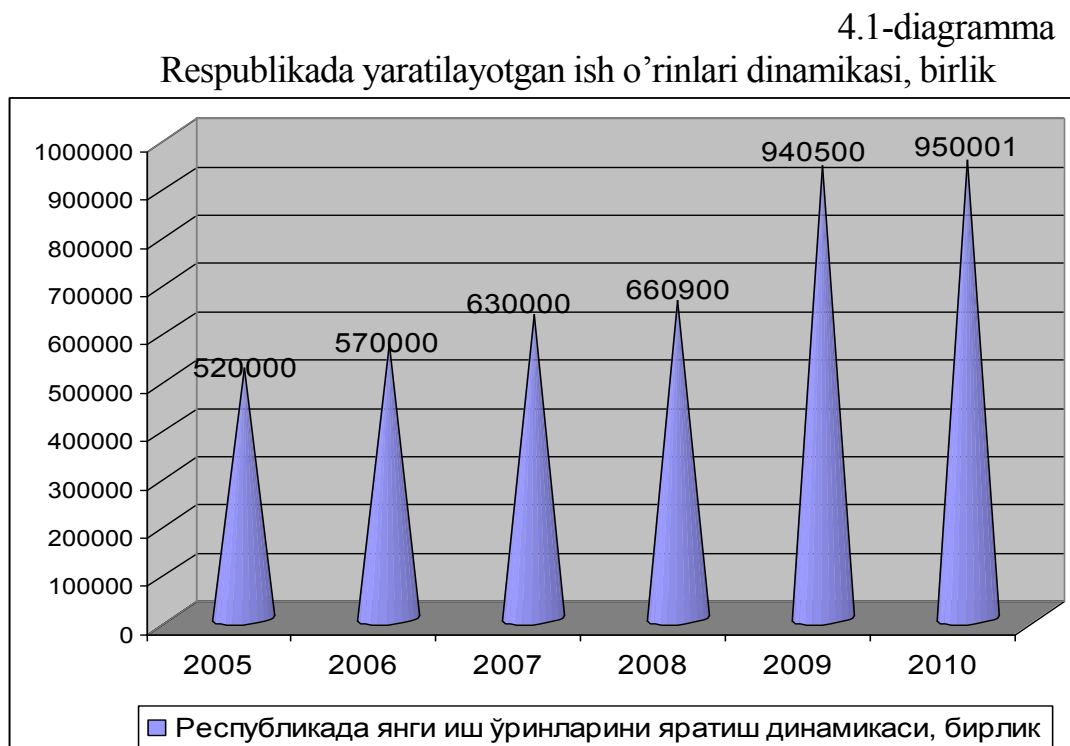
Darhaqiqat, aholining ish bilan bandlik konsepsiyasi jamiyat ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishining muayyan bosqichidagi ish bilan ta'minlanishining xususiyatini ochib beradigan qarashlar tasavvurlar tizimidir. O'zbekiston Respublikasining «Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida»gi qonunini 2-moddasida qayd etilganidek: **«Ish bilan ta'minlash – fuqarolarning qonun hujjatlariga zid kelmaydigan, o'z shaxsiy va ijtimoiy ehtiyojlarini qondirish bilan bog'liq bo'lgan, ularga ish haqi (mehnat daromadi) keltiradigan faoliyatdir»**.

Iqtisodiyotning sifat jihatdan oldingisidan farq qiluvchi har bir rivojlanish bosqichi uchun ish bilan ta'minlashning muayyan modeli mos keladi, chunki uning asosiy xususiyatlari jamiyat faoliyatlarining muhim jarayonlarini ochib beradi. Tajriba shuni ko'rsatadiki, jamiyat muammolari ichida insonning shaxsiy va 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.

Ma'lumki, yangi ish o'rinlarni tashkil etish aholining ish bilan bandlik darajasini oshirishda muhim omil bo'lib hisoblanadi. Shu jihatdan, respublikamizda ushbu masalaga alohida e'tibor berilmoqda. Jumladan, 2005 yilda yangidan yaratilgan ish o'rinlarining soni 520 mingtani tashkil etgan bo'lsa, 2010 yilda ularning soni 950 mingtadan oshdi (4.1-diagrammaga qarang).

O'zbekiston Respublikasi Prezidenti I.A. Karimov ta'kidlaganidek, "Aholi bandligini ta'minlash va yangi ish o'rinlarini tashkil qilish muammosini hal etish

2011 yil va yaqin istiqbolda mamlakatimizni muvaffaqiyatli va barqaror rivojlantirishning alohida ustuvor yo'nalishi va hech mubolag'asiz eng muhim shartidir"¹¹.



O'zbekiston Respublikasining "Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida"gi qonuniga muvofiq quyidagilar ish bilan band bo'lganlar jumlasiga kiritiladi (4.1-rasmga qarang):

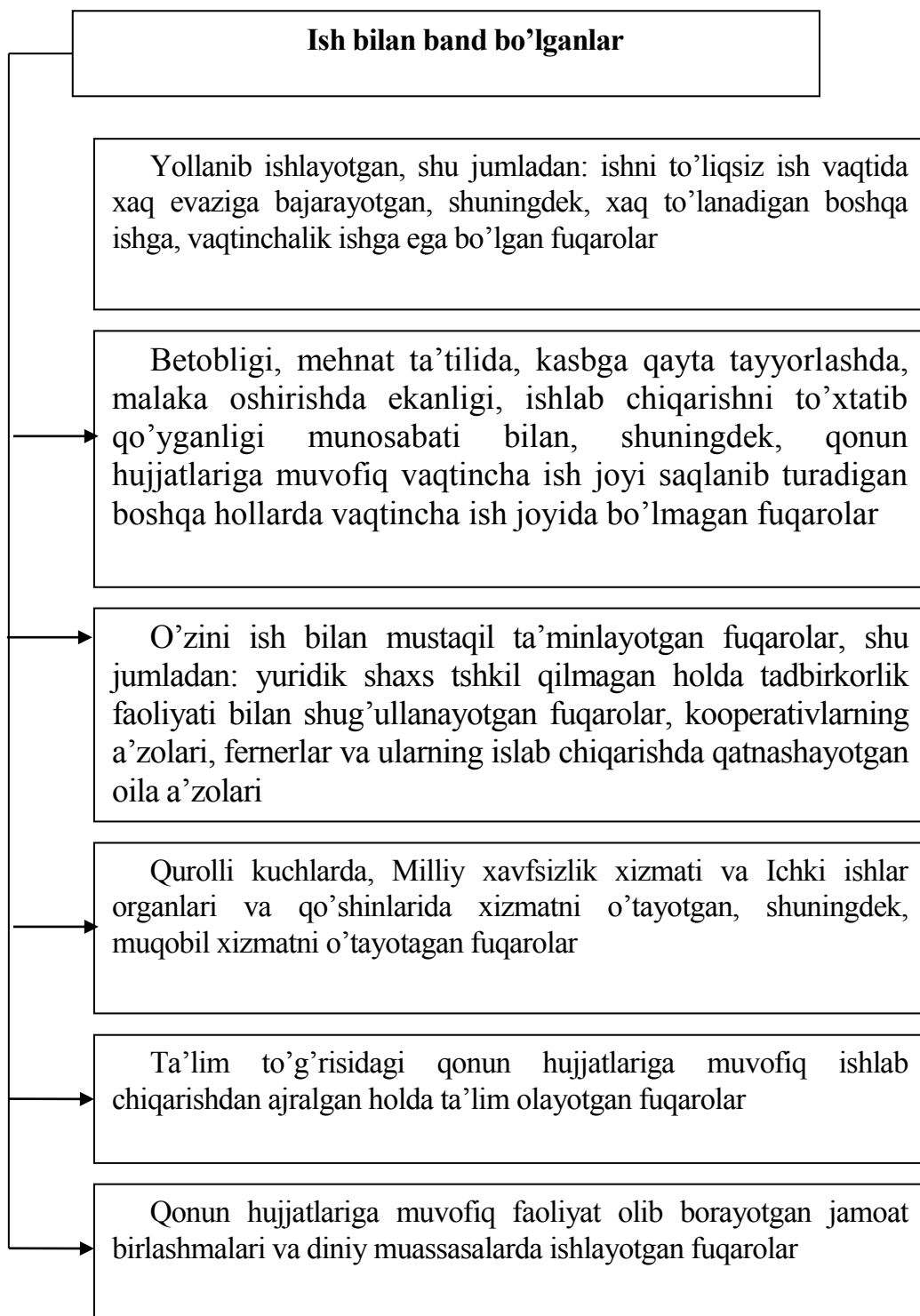
Bundan tashqari, O'zbekiston Respublikasi «Mehnat kodeksi»ga muvofiq quyidagi sabablarga ko'ra vaqtinchalik ish joyida bo'lmagan fuqarolarning ish joyi saqlanib qoladi va ular ish bilan ta'minlangan, deb hisoblanadilar:

- davlat va jamoat vazifalarini bajarayotgan vaqtda;
- ish beruvchi va mehnat jamoasi manfaatlariga doir vazifalarni bajarganda;
- jamiyat manfaatlariga doir harakatlar qilganda.

O'zini ish bilan mustaqil ta'minlaydigan fuqarolar toifasiga quyidagilar kiradi:

- tadbirkorlar;
- fermerlar va ularning ishlab chiqarishda ishtirok etayotgan oila a'zolari;

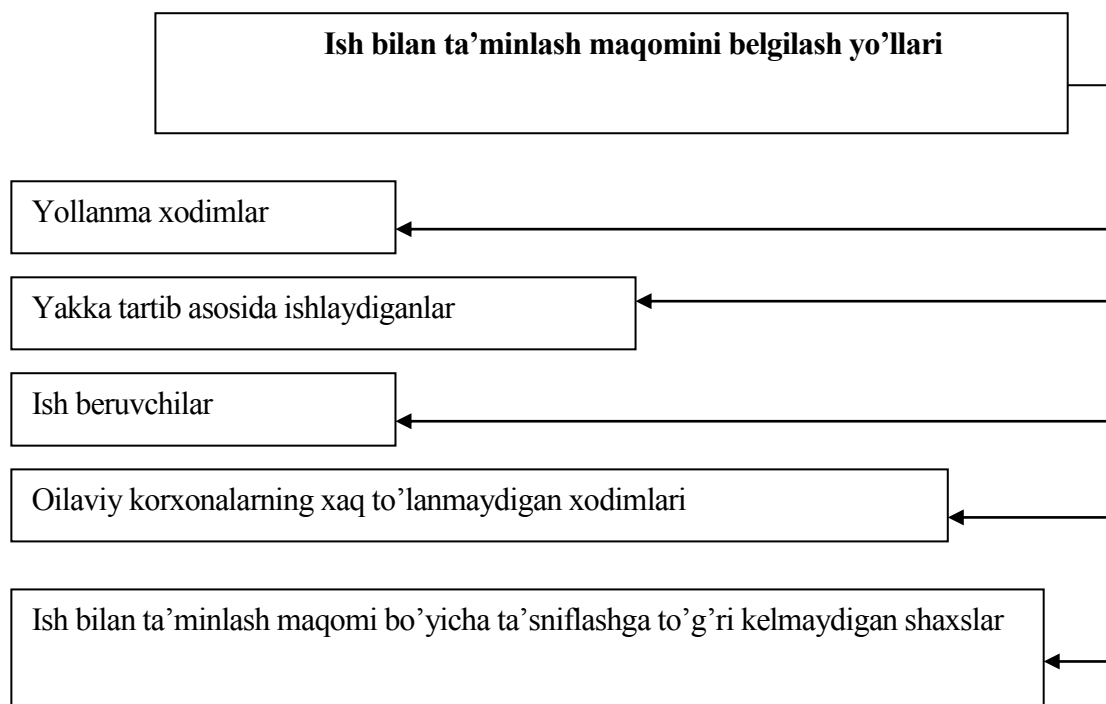
¹¹ И.А.Каримов. Барча режа ва дастурларимиз Ватанимиз тараққиётини юксалтириш, халқимиз фаровонлигини оширишга хизмат қилади. Тошкент - "Ўзбекистон" 2011 й. 42-бет



4.1 -rasm. Ish bilan band bo'lganlar tarkibi

- dehqon xo'jaligining ishlab chiqarishda qatnashayotgan oila a'zolari;
- kooperativlarning a'zolari;
- yozuvchilar, rassomlar va boshqalar.

Iqtisodiy jihatdan faol bo'lgan aholi uchun, shu jumladan, ishsizlar uchun ish bilan ta'minlash maqomini belgilab olish muhimdir. Odatda besh maqom mavjud (4.2 – rasm).



4.2-rasm. Iqtisodiy jihatdan faol bo'lgan aholi uchun ish bilan ta'minlash maqomini belgilash yo'llari

1. *Yollanma xodimlar* - bular korxonalar rahbariyati bilan mehnat faoliyati shartlari to'g'risida tuzilgan yozma kontrakt (shartnoma) yoki og'zaki bitim bo'yicha ishlaydigan shaxslar bo'lib, ular ana shu faoliyat uchun yollanish vaqtida kelishib olingan ish haqini oladilar.

2. *Yakka tartib asosida ishlaydiganlar* - mustaqil ravishda faoliyat olib boradigan, o'zlariga daromad keltirayotgan ish bilan shug'ullanadigan, faqat qisqa muddatga yollanma xodimlardan foydalanadigan yoki foydalanmaydigan shaxslar.

3. *Ish beruvchilar* - o'zining hissadorlik jamiyatini, xo'jalik shirkatini va hokazoni boshqaradigan yoki buning uchun davlat tomonidan vakil qilingan shaxslar. Ish beruvchi o'z funksiyalarini yollanma boshqaruvchiga to'liq yoki qisman topshirib qo'yishi, korxonaning muvaffaqiyatli ishlashi uchun javobgarlikni o'zida olib qolishi mumkin.

4. *Oilaviy korxonalarining haq to'lanmaydigan xodimlari* - qarindoshiga tegishli bo'lgan oilaviy korxonada haq olmasdan ishlaydigan xodimlardir.

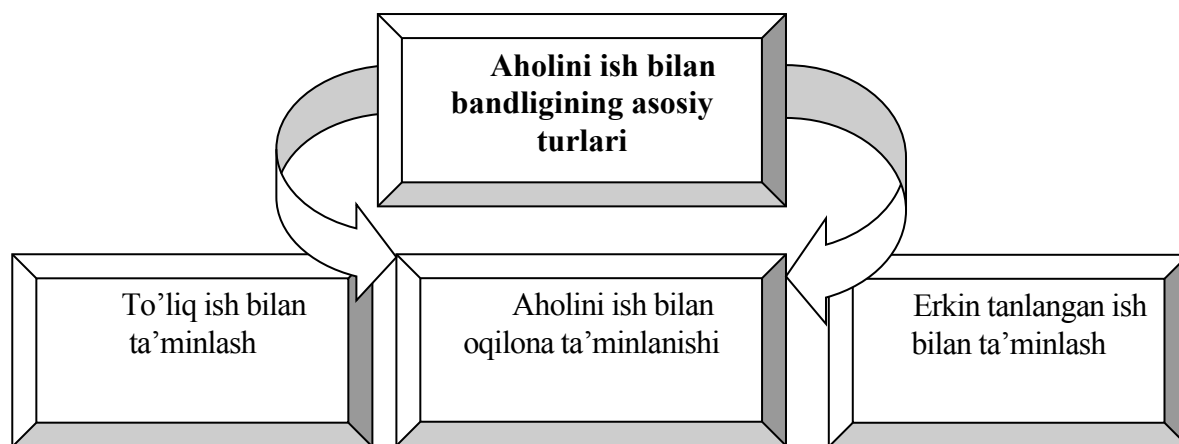
5. *Ish bilan ta'minlash maqomi bo'yicha tasniflashga to'g'ri kelmaydigan shaxslar* - ilgari o'zlariga daromad keltiradigan mehnat faoliyati bilan shug'ullanmaydigan kishilar. Ularga ish bilan ta'minlashning biron-bir maqomiga mos kelmaydigan shaxslar ham kiritiladi .

4.2.Aholini ish bilan bandligining asosiy turlari va shakllari.

Aholini hisobga olishning amaliy ehtiyoji ish bilan ta'minlashning turlarini ajratib ko'rsatish zarurligini nazarda tutadi. Masalan, to'liq, oqilona va erkin tanlangan ish bilan ta'minlash bo'ladi (4.3-rasm)

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

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



4.3 - rasm. Aholini ish bilan bandligining asosiy turlari

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

Ish bilan ta'minlashning yuqorida keltirib o'tilgan turlari aholining ishga bo'lgan ehtiyoji bilan ish o'rinlari o'rtasidagi muvozanatni miqdor va sifat jihatidan ta'minlash holatini aks ettiradi, bunda jamiyatning ijtimoiy-iqtisodiy taraqqiyoti uchun qulay shart-sharoitlar yaratiladi. Bozor munosabatlariga o'tish davri sharoitida mehnat samaradorligi ortib borishiga qarab, kasbiy mehnat bilan ta'minlanish darajasi umuman mamlakat bo'yicha qisqarib boradi. Bunga sabab shuki, yuqori samarali iqtisodiyot nisbatan kamroq miqdordagi xodimlarga muhtoj bo'ladi, shuningdek, aholida ijtimoiy foydali mehnatning boshqa turlariga qiziqish ortishi bilan uning ish o'rinlariga bo'lgan ehtiyoji ham kamayib boradi.

Ish bilan ta'minlash munosabatlarini iqtisodiy, demografik va ijtimoiy jarayonlar taqozo qiladi. Uning iqtisodiy mazmunini xodim uchun o'z mehnati bilan o'ziga munosib tarzda yashashni ta'minlash, ijtimoiy ishlab chiqarish samaradorligining o'sishiga yordam berish imkoniyatida o'z ifodasini topadi. Ijtimoiy mazmun shaxsning tarkib topishi va rivojlanishida ifodalanadi. Demografik mazmun ish bilan ta'minlash

aholining yosh va jinsiy xususiyatlari, uning tarkibi va boshqalar bilan bog'liqligini aks ettiradi.

Aholini ish bilan ta'minlashning barcha demografik, ijtimoiy, iqtisodiy va boshqa mazmunlari quyidagi mezonlarda o'z aksini topadi : ishchi kuchiga talab va taklif o'rtasida bozor muvozanatiga erishish; qishloq xo'jaligi bo'lmagan ish joylarini ko'paytirish; iqtisodiy faol aholining mehnatda ishtirokini oshirish; mehnat unumdorligining o'sishini ta'minlash; qishloq aholisining mehnat daromadlarini ko'paytirish; ishsizlikni kamaytirish va boshqalar. Bunday nazariy tushunchalar markaziga uni rivojlantirishning ijtimoiy bozor tipidagi davlat uchun xos bo'lgan ob'ektiv jarayonlarini hisobga oluvchi ish bilan ta'minlanishining shakllanishi qo'yiladi. Bu o'z navbatida muayyan davr mobaynidagi qo'yilgan maqsadlarga erishishning real imkoniyatlari bilan cheklanmaydi.

Mehnat - insonning o'ziga xos xususiyatlariga ega faoliyati bo'lib, harakatlarning anglatganligi, kuch-quvvat sarflanishi, natijadorlik, ijtimoiy foydalilik va hokazolar shular jumlasiga kiradi. Mehnat vaqt xususiyatiga ega, u bo'linadi va dam olish bilan almashinib turadi.

Mehnat ishchi kuchini ishlab chiqishda ishlatish jarayonidir. Ish bilan bandlik insonning mehnat qilish munosabati va mehnat sohasidagi ehtiyojlarini kondirish bilan bog'liq holda kechadigan ijtimoiy rivojlanishning muhim tomonlaridan biridir. Mehnatdan farqli o'laroq, ish bilan bandlikni kishilarning aniq; ish joyidagi amaliy faoliyatiga tenglashtirib bo'lmaydi. Ish bilan bandlik mehnatga layoqatli kishilarning ish bilan qanday ta'minlanganligini ko'rsatadi. Boshqacha qilib aytganda, kishini ish bilan band deb hisoblanishi uchun u biron-bir jamoaning a'zosi bo'lishi yoki o'z ishini yaratishi kerak.

O'z o'rnida qayd etish lozimki, ko'plab manbalarda ish kuchi klassik iqtisodiyot nazariyasi nuqtai nazaridan ta'riflanib, odatda insonning qobiliyati orqali ifodalanadi: "Ish kuchi – insonning mehnat qilishga qaratilgan jismoniy va aqliy qobiliyatidir"¹². Shu bilan bir qatorda ish kuchini bevosita insonning o'zi bilan ayniylashtiruvchi zamonaviy qarashlar ham muhim o'rin tutadi. Jumladan, P.A.Samuelson ta'rificha, ishchi kuchi deganda, barcha ish bilan bandlar, ishlamoqchi bo'lganlar va faol ish qidirayotganlarni tushunamiz¹³. Demak, bu tushuncha orqali ish bilan band bo'lganlar ham, ishsizlar ham ifodalanadi.

Iqtisodchilar ish bilan bandlikning turli shakllarini ajratadilar, ularning ayrim belgilariga qarab guruhlarga bo'linishi 4.4-rasmda keltirilgan. Ushbu rasmda keltirilgan ish bilan bandlik shakllari bizda hozirgi vaqtda mavjud bo'lgan ish bilan bandlik munosabatlari modelini tashkil etadi. Bu modelda ish bilan bandlikning yangi shakllari, ish bilan bandlik chegaralarining kengayishi ham, ish bilan bandlik u yoki bu shakllarining hozirgi realliklarga to'g'ri keladigan mazmun bilan to'ldirilishi ham aks ettirilgan.

¹¹ Колосова Р.П. Экономика труда – М. МГУ, 2009 – с 49

¹³ Слезингер Г.Э. Труд в условиях рыночной экономики, - М. Норма, 2008 – с 118

Ijtimoiy mehnatda qatnashish usuli bo'yicha aholining ish bilan bandligini yollanish bo'yicha ish bilan bandlik va o'z-o'zini yollash tufayli mustaqil ravishda ish bilan bandlikka ajratish mumkin. Yollanish bo'yicha ish bilan bandlik ishlab chiqarish vositalari egalari bilan ishlab chiqarish vositalariga ega bo'lmagan va o'zining bo'lg'usi mehnatini (o'z ishchi kuchini) ish haqi shaklidagi muayyan qiymatga almashinish tarzida sotadigan xodimlar o'rtasida yuzaga keladigan munosabatlardir.

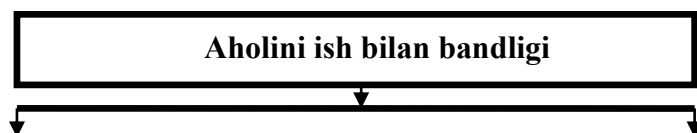
Yollanib ishlaydiganlar — ish bilan bandlarning eng ko'p sonli guruhi bo'lib, mulkchilikning har qanday shaklidagi korxonalar (tashkilot, muassasa) rahbari yoki alohida shaxs bilan pul yoki natura holida haq oladigan mehnat faoliyati shartlari haqida yozma mehnat shartnomasi, kontrakt yoki og'zaki bitim tuzgan shaxslarni o'z ichiga oladi.

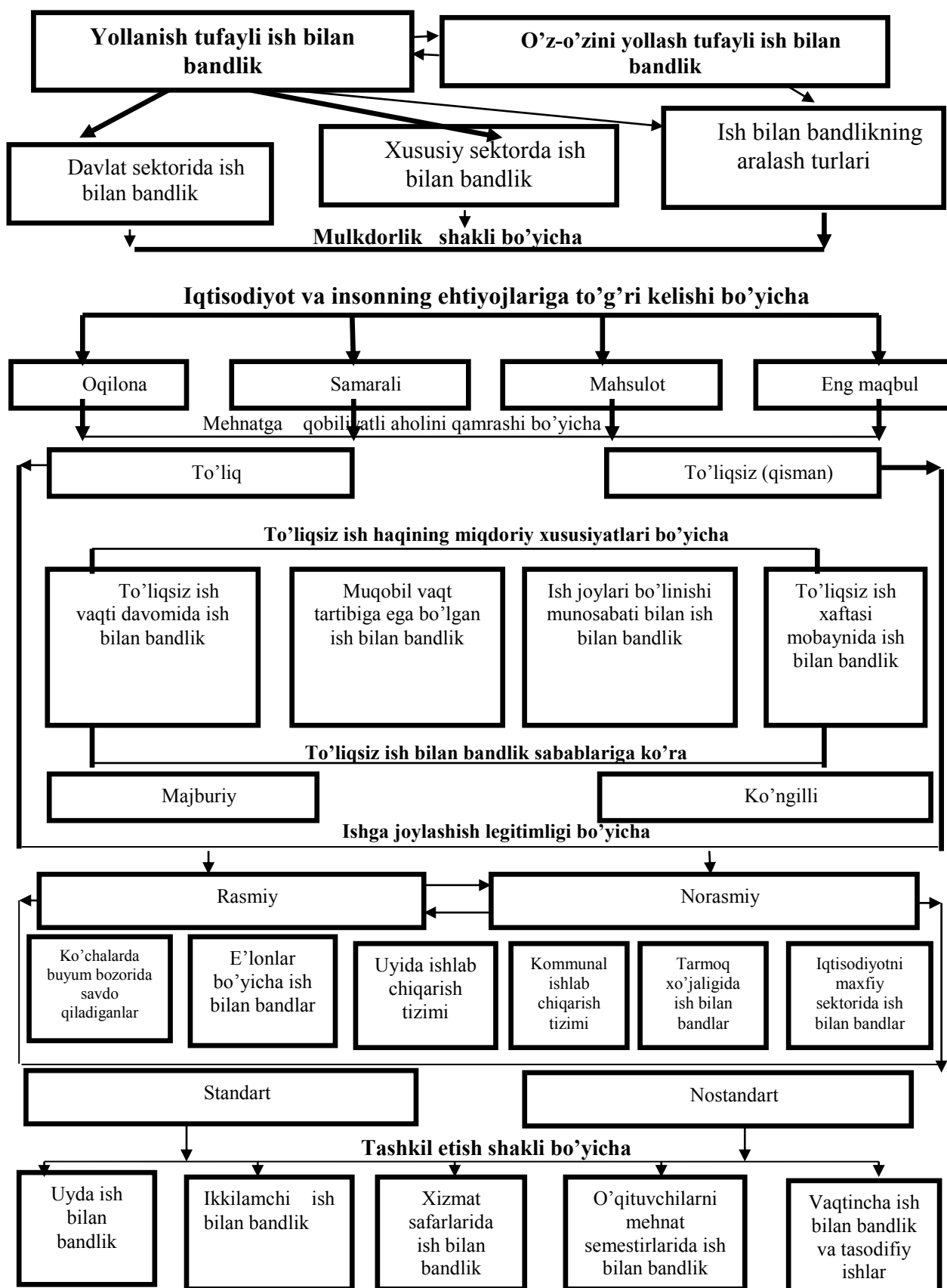
O'z-o'zini yollash tufayli mustaqil ish bilan bandlik biz uchun aholi ish bilan bandligining nisbatan yangi shaklidir. Bu shunday (iqtisodiy, huquqiy va hokazo) munosabatlarki, ularga odamlar ijtimoiy foydali mehnatda qatnashish tufayli kirishadilar va ular shaxsiy tashabbus, mustaqillik va mas'uliyatga asoslanadi hamda, odatda, mehnat daromadi olishga yo'naltirilgan bo'ladi va insonning o'zini namoyon etishi va o'z shaxsini qaror toptirishini keltirib chiqaradi. Bunda miqdoriy emas, balki sifat jihati muhimroqdir.

Bizningcha, insonni mustaqil ish bilan band bo'lganlar sirasiga kiritish uchun olingan daromad miqdori yoki mehnatda qatnashgan vaqti tarzidagi miqdoriy mezondan foydalanib bo'lmaydi, chunki odamlarning manfaat, ehtiyoj va imkoniyatlari turlicha va ularni hamisha ham taqqoslashning iloji bo'lavermaydi. Inson o'ziga ana shu ish bilan bandlik keltiradigan mablag'lar (pul ekvivalenti yoki tabiiy mahsulot)dan o'z tirikchiligi uchun foydalanishi muhimdir.

Iqtisodiyot va insonning ehtiyojlariga to'g'ri kelishi darajasiga qarab oqilona, samarali mahsuldor va eng maqbul ish bilan bandlik darajalariga ajratiladi.

Oqilona ish bilan bandlik- agregatsiyalangan ijtimoiy-iqtisodiy tushunchadir. Uning mazmuni bir necha shunday blokni o'z ichiga oladiki, ularning mehnat bozoridagi bor-yo'qligiga qarab ish bilan bandlik oqilona ekanligi yoki oqilona emasligini aniqlash mumkin. Bular, jamiyat, ijtimoiy guruh va ayrim shaxsning manfaatlarini hisobga olish; jamiyatning iqtisodiy jihatdan yuqori darajada rivojlanishini ta'minlash; jamiyat ishlab chiqaruvchi kuchlarining o'zgarishlariga hozir javoblik kabilardir. Oqilona ish bilan bandlikni iqtisodiy faol aholi umumiy sonida mahsuldor ish bilan bandlar ulushi tavsiflaydi. Ish bilan bandlikning oqilona ish bilan bandlik kabi shakli mavjudligini barcha olimlar ham tan olavermaydi. SHuni aytish lozimki, ko'pchilik faqat to'liq va samarali ish bilan bandlikni ajratishga moyildir.





4.4 - rasm. Ish bilan bandlik shakllarining tasnifi.

Bunda oqilona ish bilan bandlikni samarali ish bilan bandlikka qarama-qarshi qo'ymaslik kerak.

Oqilona ish bilan bandlik — samarali ish bilan bandlikning shart-sharoiti, unga erishishdagi pillapoyadir. Oqilona ish bilan bandliksiz samarali ish bilan bandlik ham bo'lmaydi.

Samarali ish bilan bandlik- ijtimoiy boshqaruvning jamiyat rivojining mazkur bosqichida turmush tarzining mezonlari taqozo etadigan xodimlarni rivojlantirishning ijtimoiy-iqtisodiy shart-sharoitlarini tiklab borishga qodirligini nazarda tutadi. Ish bilan bandlikning samarali tusda bo'lishi daromad keltiradigan ijtimoiy foydali faoliyat bilan band bo'lishni hamda ish o'rinlarining iqtisodiy va ijtimoiy jihatdan maqsadga muvofiq bo'lishini nazarda tutadi. Samarali ish bilan bandlik, shuningdek, ko'plab variantlar orasidan iqtisodiy va ijtimoiy samaradorlik mezonlari yig'indisi bo'yicha aniqlangan eng yaxshisini tanlab olishni ham nazarda tutadi.

Mahsuldor ish bilan bandlik- shunday ish bilan bandlikki, u ishlab chiqarish samaradorligini oshirish, fan-texnika taraqqiyoti yutuqlarini joriy etish, mehnat unumdorligini oshirish maqsadlariga javob beradi, yuqori malakali, yaxshi o'qitilgan va harakatchan xodimlar sog'lom avlodini takror etishtirish uchun shart-sharoitlar yaratadi. Xalqaro Mehnat Tashkiloti (XMT)ning ta'rificha, mahsuldor ish bilan bandlik — mehnat mahsullari jamiyat tomonidan qabul qilinib, haqi to'lanadigan odamlarning ish bilan bandligidir.

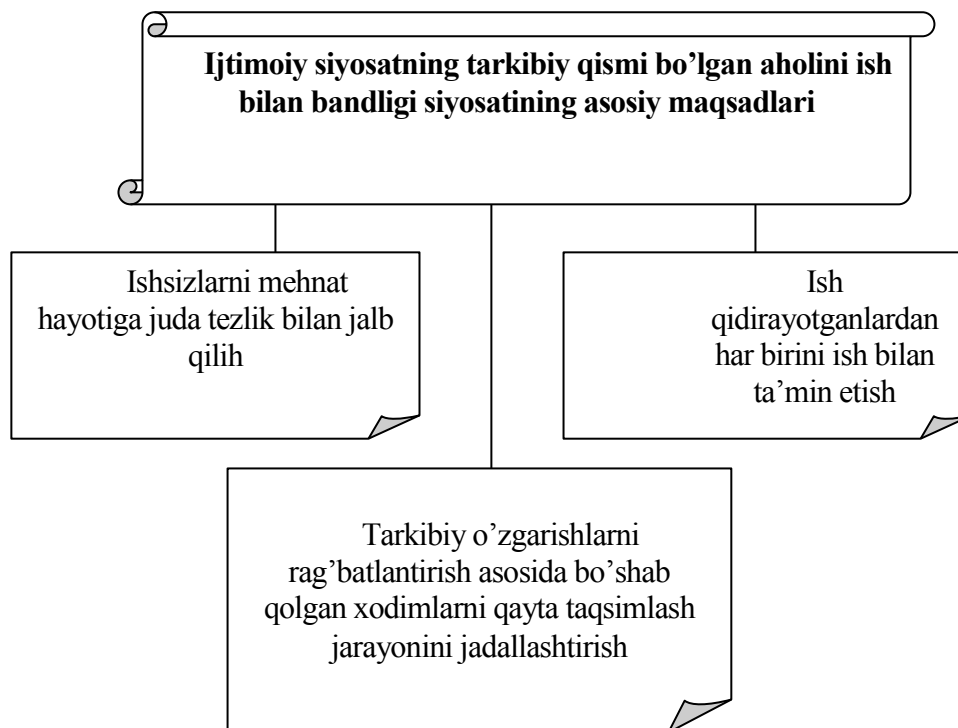
Eng maqbul ish bilan bandlik- insonning doimiy ish bilan band bo'lishga davlat tomonidan kafolat bo'lmagan taqdirda jamiyatda muayyan mavqe egallashini ta'minlaydigan shaxsiy tarkibda haq to'lash shart-sharoitlari asosida moddiy va ma'naviy ne'matlar yaratish maqsadida mehnat jarayonida qatnashishidir.

Shunday qilib, hozirgi paytda O'zbekistonda davlatning uzoq muddatli strategiyasi mavjudligi bozor iqtisodiyotining ehtiyojlariga javob beradigan ish bilan bandlik zamonaviy paradigmasining qaror topishi yuz bermoqda

Bozor iqtisodiyotiga o'tish sharoitlarida ish bilan bandlik hamda uning tashkil qiluvchilari muammosi ham nazariy, ham amaliy jihatlarida 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.

4.3.Aholining ish bilan bandligini ta'minlashda davlat siyosati

Ijtimoiy siyosatning tarkibiy qismi bo'lgan aholini ish bilan bandligi siyosati uchta asosiy maqsadga erishishni nazarda tutadi (4.5-rasm):



4.5 - rasm. Aholini ishi bilan bandligi siyosatining asosiy maqsadlari

Davlat aholini ish bilan ta'minlash siyosatining chora-tadbirlari quyidagi sohalar bo'yicha tabaqalashtirilgan:

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

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

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

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

1. **Faol ta'sir ko'rsatish** - mehnat taklifini rag'batlantirish, mehnatga bo'lgan talabni rag'batlantirish, talab va taklifni muvofiqlashtirish chora-tadbirlari (axborot, maslahat xizmati ko'rsatish, kasbiy sohada maslahatlar berish, aholining kamroq raqobatbardosh guruhlari uchun bandlik dasturlarini ishlab chiqish va hokazolar), mintaqalarga yordam ko'rsatish chora-tadbirlari va shu kabilar.

2. **Nofaol ta'sir ko'rsatish** - ish bilan band bo'lmagan aholiga ijtimoiy yordam ko'rsatish;

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

- ishsizlik bo'yicha nafaqaga sarflanadigan mablag'lar, ishsizlarga moddiy yordam ko'rsatish, uzoq muddatli pensiyalar to'lash. Bularni nofaol siyosat deb atash qabul qilingan.

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

- moliyaviy qo'llab-quvvatlashga, qimmatli qog'ozlar sotib olish va boshqa xarajatlarga mo'ljallangan mablag'lar. Aytib o'tilgan bu shakllarni birlashtirib turadigan tomon shuki, ular qonun bilan kafolatlanmagan. SHu bilan birga "moliyaviy qo'llab-quvvatlash" moddasiga doir xarajatlarni mehnat bozoridagi faol siyosat shakllariga kiritish qabul qilingan.

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

Ishsizlarga uzoq muddatli pensiyalar tayinlanishi munosabati bilan Pensiya jamg'armasi xarajatlari Bandlik jamg'armasidan qoplanadi. Aholining Bandlik jamg'armasiga badallar to'lashi uchun sug'urta tarifi mehnat haqiga to'lashga mo'ljallangan mablag'larning 0,1 % ini tashkil etadi. Badallar to'lashdan nogironlarning jamoat tashkilotlari, nogironlar va pensionerlarning jamoat tashkilotlari, ularga tegishli bo'lgan korxonalar, shuningdek, diniy birlashmalar ozod qilinadi.

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

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

Aholining bandligiga ko'maklashish bilan bog'liq xizmatlar bandlik xizmati organlari tomonidan bepul ko'rsatiladi. Bozor munosabatlarining rivojlanishi bandlikning xususiy xarakterdagi nodavlat tuzilmalari ham tashkil etilishiga imkon bermoqda. Bular xodimlarni tanlash bo'yicha tijorat agentliklari, o'quv yurtlari huzuridagi muassasalar, diniy idoralar huzuridagi va hokazo muassasalardir. Tuman(shahar)lar miqyosida Bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish markazlari faoliyat ko'rsatmoqda.. Tajribalar ko'rsatishicha, Bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish markazlari mehnat bozorining to'la ma'noda tartibga soluvchi ta'sirchan vositasi bo'lib qolishi mumkin.

Bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish markazlari mehnat bozori haqidagi, uning ahvoli va istiqboli to'g'risidagi axborotlarni to'playdi. Aholi bandligini nodavlat darajada tashkil etish sohasidagi tijorat tuzilmalarining boshqa shakllari ham mavjud.

Iqtisodiyotni erkinlashtirish sharoitida davlat aholini ish bilan ta'minlash va ishsizlikni bartaraf etish bo'yicha izchil ijtimoiy-iqtisodiy siyosat olib boradi. Chunki , ish bilan bandlikni oshirish milliy iqtisodiyotni rivojlantirish, aholi turmush darajasini oshirish va yuksak taraqqiy etgan mamlakatlar qatoriga qo'shilishning muhim omili hisoblanadi. Ish bilan bandlik sohasida davlat siyosatining yuritilishi O'zbekistonda amalga oshirilayotgan islohotlarning asosiy ijtimoiy vazifalaridan biridir.

O'zbekistonda aholini ish bilan ta'minlash sohasidagi davlat siyosati quyidagi *tamoyillarga* asoslanadi:

- mehnat qilish va ishni erkin tanlash huquqini amalga oshirishda barcha fuqarolarga jinsi, yoshi, irqi, millati, tili, ijtimoiy kelib chiqishi, mulkiy ahvoli, mansab mavqei, dinga munosabati, e'tiqodi va jamoat birlashmalariga mansubligi, shuningdek xodimlarning ishchanlik jihatlari hamda ular mehnatining natijalariga bog'liq bo'lmagan boshqa holatlardan kat'iy nazar teng imkoniyatlarni ta'minlash;
- kishilarning mehnat va tadbirkorlik tashabbuslarini qo'llab-quvvatlash va rag'batlantirish, ularda mehnat qilish va hayot kechirishda munosib sharoitlarni ta'minlaydigan unumli va ijodiy mehnat qobiliyatini rivojlantirishga ko'maklashish;
- mehnat qilishning ixtiyoriyligi;
- ish bilan ta'minlanish sohasida ijtimoiy kafolatlar berish va aholini ishsizlikdan himoya qilishni ta'minlash;
- ijtimoiy himoyaga o'ta muhtoj va ish topishda qiynalayotgan fuqarolar uchun mavjud ish joylarini saqlab qolayotgan va yangi ish joylarini yaratayotgan ish beruvchilarni rag'batlantirish;
- ish bilan ta'minlash sohasidagi tadbirlarni ijtimoiy va iqtisodiy siyosatning boshqa yo'nalishlari bilan muvofiqlashtirish;
- aholini ish bilan ta'minlash chora-tadbirlarini ishlab chiqish, amalga oshirish va ularning bajarilishini nazorat qilishda davlat organlari, kasaba uyushmalari, xodimlarning vakillik organlari va ish beruvchilarning o'zaro hamkorligi;
- aholini ish bilan ta'minlash muammolarini hal qilishda davlatlararo hamkorlik¹⁴.

Respublikada olib borilayotgan islohotlarning tarkibiy qismi hisoblangan ish bilan bandlik siyosati quyidagi asosiy maqsadlarga erishishni nazarda tutadi:

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

Ushbu maqsadlarga erishish uchun esa davlat tomonidan quyidagi chora-tadbirlar amalga oshiriladi:

I. Agar ishsizlik davriy xususiyat kasb etsa, bunda davlat byudjet, fiskal, kredit-pul vositalarini ishga soladi, ya'ni:

- ish bilan ta'minlashni kuchaytirish uchun ishlab chiqarishga ko'prok mablag' sarflaydi;
- tadbirkorning manfaatdorligini oshirish uchun ssuda hamda kreditlarning foiz stavkalarini pasaytiradi;
- ishlab chiqaruvchi va iste'molchilarga solinadigan soliqlarni kamaytiradi.

II. Ishsizlikning friksion va yashirin turlari o'sganda davlat:

- qaytadan kasb o'rgatadi;
- ta'lim berish tizimini kengaytiradi;

¹⁴ Ўзбекистон Республикасининг “Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида”ги Қонуни 5-моддаси, Тошкент, 1998.

- bo'sh ish joylari haqidagi axborotlarni keng tarqatadi;
- mehnat bozori infratuzilmasini rivojlantirishga qaratilgan investitsiya-larni ko'paytiradi.

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

- *bevosita (ma'muriy) usullar* - qonun yo'li bilan tartibga solish;
- *bilvosita (iqtisodiy) usullar* - moliyaviy, monetar, fiskal siyosati. Aholini ish bilan ta'minlashga davlatning ta'sir ko'rsatishning quyidagi turlari mavjud:

- *faol ta'sir ko'rsatish* - mehnat taklifini rag'batlantirish, mehnatga bo'lgan talabni rag'batlantirish, talab va taklifni muvofiqlashtirish chora-tadbirlari (axborot, maslahat xizmati ko'rsatish, kasbiy sohada maslahatlar berish, aholining kamroq raqobatbardosh guruhlari uchun bandlik dasturlarini ishlab chiqish va hokazolar), mintaqalarga yordam ko'rsatish chora-tadbirlari va shu kabilar;

- *nofaol ta'sir ko'rsatish* - ish bilan band bo'lmagan aholiga ijtimoiy yordam berish va qo'llab-quvvatlash.

Davlatning faol ta'sir ko'rsatish siyosati hududiy mehnat bozorlari holatidan kelib chiqadi. Agar hududda ishchi kuchi ortiqchaligi (profitsit) ro'y berib, taklif hajmi talabdan yuqori bo'lsa, u holda davlat ishchi kuchi taklifini kamaytirish va unga bo'lgan talabni ko'paytirishni rag'batlantirish siyosatini yuritadi. Aksincha, agar hududda ishchi kuchi tanqisligi (defitsit) kuzatilsa, u holda davlat ishchi kuchi taklifini ko'paytirish va unga bo'lgan talabni kamaytirish yuzasidan aniq, chora-tadbirlarni belgilaydi.

Davlat tomonidan qo'llaniladigan tartibga soluvchilarning (iqtisodiy, ijtimoiy, tashkiliy va huquqiy) o'zni mehnat bozorida ziddiyatlarni yumshatish, ishchi kuchiga talab va taklif kon'yukturasidagi nomuvozanat va ularni inqiroziy buzilish oqibatlaridan (yalpi ishsizlikning paydo bo'lishi, ijtimoiy xo'jalikda ishga joylashishga imkoniyat yo'qligi, daromadlarning pasayishi va boshqalardan) ogohlantirish yo'li bilan belgilanadi. Ba'zida bozor munosabatlarining ijtimoiy oqibatlari natijasida shunday sharoitlar shakllanadiki, unda qishloq aholisi bir qismining mehnat qilish va daromad olish huquqlariga ega bo'lishida jiddiy qiyinchiliklar vujudga kelishi natijasida turmush darajasi pasayadi. Iqtisodiy tartibga soluvchilar (soliqlar, mehnat haqi, moliya-kredit vositalari, investitsiyalarning jalb etilishi, ish bilan bandlikka ko'maklashish jamg'armasi va boshqalar) ijtimoiy-iqtisodiy muhitni yaratishga qaratilgan. Unda qishloq ishchi kuchining harakati talab va taklifga muvofiq har bir mazkur davrda qo'yilgan maqsad va vazifalarni amalga oshirishda sodir bo'ladi. Tartibga soluvchilarning eng muhim yo'nalishi shundan iboratki, ularning majmuasi orqali mehnat bozorida nisbiy muvozanatga erishish mumkin.

Bugungi kunda respublikamizning deyarli barcha hududlarida ishchi kuchi ortiqchaligi mavjud va ishchi kuchi bozorida taklif talabdan yuqoridir. Shu bois ishlashni xohlovchilarning mehnat bozorida erkin harakat qilishlari va mustaqil ish bilan ta'minlanishlari uchun davlat fuqarolarga bir qancha kafolatlarni nazarda tutadi. Ya'ni, davlat (4.6-rasm):

Mehnat bozorida aholini ish bilan ta'minlashning davlat kafolatlari bo'yicha asosiy yo'nalishlari

Ish bilan ta'minlash turi, shu jumladan: turli mehnat tartibidagi ishni tanlash erkinligi

Ishga qabul qilishni qonunga hilof ravishda rad etish va mehnat shartnomasini g'ayriqonuniy ravishda bekor qilishdan himoyalash

Maqbul keladigan ish tanlash va ishga joylashishga bepul yordam berish

Har kimga kasb va ishga ega bo'lish, mehnat qilish va ish bilan ta'minlanish shart-sharoitlari, mehnatga haq to'lash hamda xizmat pog'onasidan yuqorilab borishda teng imkoniyatlar yaratish

Yangi kasbga (mutaxassislikka) bepul o'qitish, mahalliy mehnat organlari yoki ularning yo'llanmasi bilan boshqa o'quv yurtlarida stipendiya to'lab malakasini oshirish

Boshqa joydagi ishga qilinganda sarf qilingan moddiy harajatlarni uchun qonun hujjatlariga muvofiq kompensatsiya to'lash

Haq to'lanadigan jamoat ishlarida qatnashish uchun muddatli mehnat shartnomalari tuzish imkoniyatini kafolatlaydi

4.6 - rasm. Mehnat bozorida aholini ish bilan ta'minlashning davlat kafolatlari bo'yicha asosiy yo'nalishlari

Mamlakat mehnat potensialidan samarali foydalanish va ishsizlikni bartaraf etishga qaratilgan davlat siyosatining yana bir yo'nalishlaridan biri «Aholini ish bilan

ta'minlash» hududiy dasturlarining amalga oshirilishidir. Mazkur dastur Qoraqalpog'iston Respublikasi, Toshkent shahri va viloyatlar miqyosida ishlab chiqilib, unda iqtisodiyot tarmoqlarida yangi ish o'rinlari yaratish parametrlari belgilanadi.

Aholini ish bilan ta'minlashga qaratilgan hududiy dasturlarning amalga oshirilishi natijasida respublikada har yili bir necha yuz minglab yangi ish o'rinlari barpo etilmoqda.

2010 yilda mamlakatimizda jami 950 mingdan ortiq ish o'rnini tashkil etilganini katta mamnuniyat bilan qayd etishimiz lozim. Bu yangi tashkil qilingan umumiy ish o'rinlarining 600 mingdan ziyodi yoki 65 foizi kichik biznes sohasi va fermer xo'jaliklariga, 210 mingdan ortig'i kasanachilik sohasiga to'g'ri keladi.¹⁵

Mehnat bozorida davlatning amalga oshiradigan siyosatlaridan yana biri ijtimoiy himoya siyosatidir. Unga ko'ra davlat mehnat bozorida raqobatbardosh bo'lmagan va ijtimoiy himoyaga muhtoj shaxslarni ishga joylashtirish bo'yicha chora-tadbirlar ko'zda tutadi. Ya'ni, aholini ish bilan ta'minlashga ko'maklashish maqsadida korxonalar, muassasalar va tashkilotlarga ijtimoiy himoyaga muhtoj, ish topishda qiynaladigan va mehnat bozorida teng sharoitlarda raqobatlashishga qodir bo'lmagan shaxslarni ishga joylashtirish uchun ish joylarining eng kam miqdori belgilanadi.

O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 1998 yil 1 dekabrda 504-sonli qarori bilan tasdiqlangan «Ijtimoiy himoyaga muhtoj, ish topishda qiynaladigan va mehnat bozorida teng sharoitlarda raqobatlashishga qodir bo'lmagan shaxslarni ishga joylashtirish uchun ish joylarining eng kam miqdorini belgilash tartibi to'g'risida»gi Nizomga muvofiq fuqarolarning ushbu toifasiga quyidagilar kiradi:

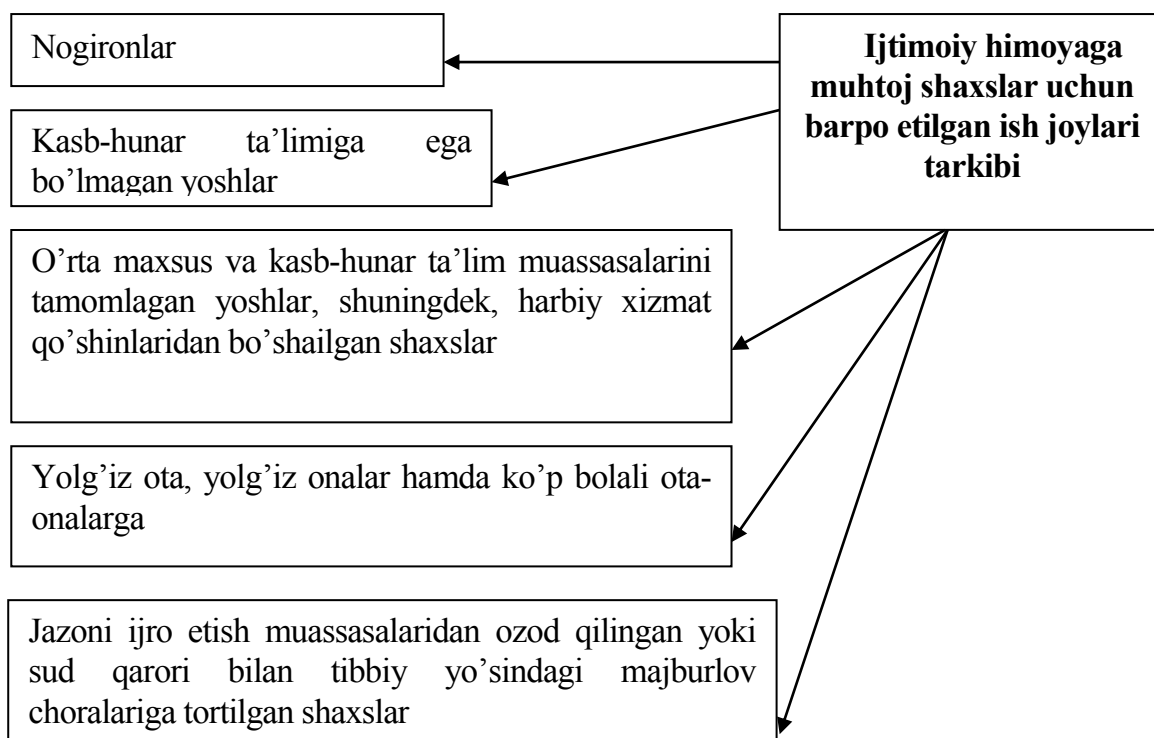
- o'n to'rt yoshga to'lmagan bolalari va nogiron bolalari bor yolg'iz ota, yolg'iz onalar hamda ko'p bolali ota-onalar;
- ta'lim muassasalarini tamomlagan yoshlar, ular ta'lim muassasasini tamomlagandan keyin bir yil davomida;
- O'zbekiston Respublikasi Qurolli Kuchlaridan, Ichki ishlar vazirligi, Milliy xavfsizlik xizmati va Favqulodda vaziyatlar vazirligi qo'shinlaridan bo'shatilganlar;
- nogironlar va pensiya yoshiga yaqinlashib qolgan shaxslar;
- jazoni ijro etish muassasalaridan ozod qilingan yoki sud qarori bilan tibbiy yo'sindagi majburlov choralariga tortilgan shaxslar.

Nogironlar uchun ish joylarining eng kam miqdori xodimlarning ro'yxatdagi o'rtacha soni kamida 34 kishini tashkil etadigan korxonalar uchun, ijtimoiy himoyaga muhtoj shaxslarning boshqa toifalari uchun esa, ish joylarining eng kam miqdori xodimlarning ro'yxatdagi o'rtacha soni 100 va undan ortiq kishini tashkil etadigan korxonalar uchun belgilanadi.

Nogironlar uchun barpo etiladigan yoki ajratiladigan ish joylarining eng kam miqdori xodimlarning ro'yxatdagi o'rtacha sonining kamida 3,0 % i miqdorida belgilanadi. Ijtimoiy himoyaga muhtoj shaxslarning boshqa toifalari uchun korxonalar tomonidan barpo etiladigan yoki ajratiladigan ish joylarining eng kam soni aniq, korxonalarining salohiyati va ularning moliyaviy ahvolidan kelib chiqib belgilanadi.

¹⁵ Каримов И.А. Барча режа ва дастурларимиз Ватанимиз тараққиётини юксалтириш, халқимиз фаровонлигини оширишга хизмат қилади. Халқ сўзи, №16 (5183) 2011 йил 22 январь.

Bunda ijtimoiy himoyaga muhtoj shaxslar uchun, nogironlardan tashqari, barpo etiladigan (ajratiladigan) ish joylari soni xodimlarning ro'yxatdagi o'rtacha sonining 4,0 % igacha belgilanadi.



4.7- rasm. Ijtimoiy himoyaga muhtoj shaxslar uchun barpo etilgan ish joylari tarkibi

Ijtimoiy himoyaga muhtoj shaxslar ko'rsatilgan toifalarining xarakterli talablariga muvofik, keluvchi mehnat sharoitlarini ta'minlovchi ish joyi ijtimoiy himoyaga muhtoj shaxslar uchun barpo etilgan (ajratilgan yoki band qilib quyilgan) ish joylari hisoblanadi (4.7- rasm).

Qonunchilikka ko'ra, ijtimoiy himoyaga muhtoj shaxslar uchun barpo etilgan yoki ajratilgan mehnat o'rinlariga joylashtirish ish beruvchi tomonidan tuman (shahar) Bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish markazining yo'llanmasi bo'yicha yoki mustaqil ravishda amalga oshiriladi.

4.4.Aholini ish bilan bandlik darajasini oshirish yo'nalishlari

Aholi ish bilan bandligini ta'minlash va yangi ish o'rinlarini tashkil qilish muammosini hal etish 2011 yil va yaqin istiqbolda mamlakatimizni muvaffaqiyatli va barqaror rivojlantirishning alohida ustuvor yo'nalishi va hech mubolag'asiz eng muhim shartidir.

2011 yilga mo'ljallab qabul qilingan va mamlakatimiz Parlamenti tomonidan ma'qullangan Respublika dasturida 950 mingdan ortiq yangi ish o'rnini asosan qishloq joylarda yaratish ko'zda tutilgan.

4.1 - jadval

O'zbekistonda ish bilan band bo'lgan aholini iqtisodiyot tarmoqlari bo'yicha taqsimlanishi, ming kishi

Ko'rsatkichlar	Y i l l a r			
	2007	2008	2009	2010
Sanoat	1347	1402	1446	1513,1
Qishloq va o'rmon xo'jaliklari	2969	2963	2998	3029,7
Qurilish	849	877	910	1008,6
Transport va aloqa tizimlari	488	506	528	579,5
Savdo, umumiy ovqatlanish, MTT, tayyorlov sohalari	903	977	1055	1185,5
Uy – joy va kommunal xo'jaligida hamda aholiga maishiy xizmat ko'rsatish sohasi	316	331	346	381,9
Sog'liqni saqlash, jismoniy tarbiya va ijtimoiy ta'minot tizimlari	735	768	801	865,9
Ta'lim, madaniyat, san'at, fan va ilmiy ta'minot tizimlari	1381	1434	1482	1572,8
Moliya va kredit tizimi	54	54	58	59,2
Boshqa sohalari	1146	1152	1111	1190,8

Manba: O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi ma'lumotlari

Bu ish joylarining 600 mingdan ziyodini kichik biznes va xususiy tadbirkorlik sohasida ochish mo'ljallanmoqda. 73 mingdan ortiq ish o'rni transport va muhandislik-kommunikatsiya infratuzilmasini jadal rivojlantirish loyihalarini amalga oshirish natijasida tashkil etiladi. Kasanachilikni, avvalo, mehnat shartnomalari bo'yicha korxonalar bilan kooperatsiya asosidagi kasanachilikni, shuningdek, oilaviy tadbirkorlikni rivojlantirish bandlikni ta'minlashning muhim yo'nalishi bo'lib qoladi va bu qariyb 220 ming kishini ish bilan ta'minlash imkonini beradi.¹⁶

Ta'kidlash lozimki, O'zbekistonda ish bilan band bo'lgan aholining iqtisodiyot tarmoqlarida bandligida ham o'zgarishlar yuz bermoqda (4.1-jadval).

Yuqorida keltirilgan 4.1-jadval ma'lumotlari tahlilidan ko'rinib turibdiki, iqtisodiyotda band bo'lgan aholining salmoqli qismi qishloq va o'rmon xo'jaligi tarmog'ida band. Bu tarmoqda 2007 yilda jami iqtisodiyotda bandlarning 30,7 foizi yoki 3043 ming kishi band bo'lgan.

¹⁶ Каримов И.А. Барча режа ва дастурларимиз Ватанимиз тараққиётини юксалтириш, халқимиз фаровонлигини оширишга хизмат қилади. Халқ сўзи, №16 (5183) 2011 йил 22 январь.

2005 yilda milliy iqtisodiyotda jami 339,4 mingta ish o'rinlari qisqartirilgan bo'lib, ularda ishlayotgan shuncha xodim ishsiz fuqaroga aylanib qolgan. O'z ish joyini yo'qotganlarning 128,4 mingtasi (41,1%) fermer xo'jaliklariga aylantirilgan shirkat xo'jaliklaridan bo'shatilgan bo'lsa, ularning qolgan qismi boshqa tarmoqlar ulushiga to'g'ri kelgan.

4.2-jadval

**2004-2010 yillarda ish o'rinlarining qisqarishi natijasida
ishdan bo'shagan xodimlar sonining o'zgarishi, ming kishi**

Ko'rsatkichlar	Yillar						2005- 2010 yy.da jami
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	
Jami ishdan bo'shab chiqqanlar	239,4	225,1	280,0	295,0	328,8	334,2	2014,7
Shu jumladan:							
Fermer xo'jaliklariga aylantirilgan shirkat xo'jaliklaridan	131,7	86,6	169,1	117,2	98,3	92,1	823,4
Boshqa tarmoqlardan	107,7	138,5	110,9	177,8	230,5	242,1	1191,3

Manba: O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi ma'lumotlari asosida tayyorlangan.

Ishdan bo'shatilganlar soni kamayib borib, 2005 yilda bu ko'rsatkich 225,1 ming kishini tashkil etgan. Biroq 2006 yildan, ya'ni shirkat xo'jaliklarini tugatish chora-tadbirlari jadal amalga oshirila boshlangan davrdan boshlab, ishdan bo'shatilishlar soni yana o'sgan. Agar mazkur ko'rsatkich 2006 yilda 280 ming kishidan iborat bo'lsa, 2008 yilda 295 ming kishini, 2009 yilda 328,8 ming kishini va 2010 yilda esa 334,2 ming kishini tashkil qildi.

Aytish joizki, Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligining ma'lumotlari mehnat resurslarining aksariyat qismi bir marotabalik va mavsumiy ishlarga band etilganligini ko'rsatadi (6-jadval).

4.3-jadvalda keltirilgan statistik ma'lumotlarning ko'rsatishicha, 2010 yilda respublika bo'yicha norasmiy mehnat bozorida iqtisodiy faol aholining 13,5 %i bir martalik va mavsumiy ishlarga jalb etilgan bo'lsa, ushbu ko'rsatkich tahlil etilayotgan yilda hududlarda turlicha bo'lgan. Ushbu ishlar barqaror ish o'rni vazifasini o'tamasada, aholining ma'lum qismi uchun daromad manbai bo'lib xizmat qilmoqda. Mazkur ko'rsatkichni tahlilning solishtirma usuli orqali ko'rib chiqadigan bo'lsak, sanoatda ish bilan band bo'lganlarning soni bilan bir martalik va mavsumiy ishlarga jalb etilayotgan aholining qatlami deyarli bir xil ko'rsatkichni namoyon etmoqda. Ammo, masalaning ikkinchi tomoni shundaki, sanoatda band bo'lgan aholining ish xaqlaridan daromad solig'i va byudjetdan tashqari fondlarga ajratmalar ajratish orqali davlat g'aznasiga ulush qo'shmoqdalar. Bunday to'lovlar esa, bir martalik ish bilan band etishdan kelib tushmaydi.

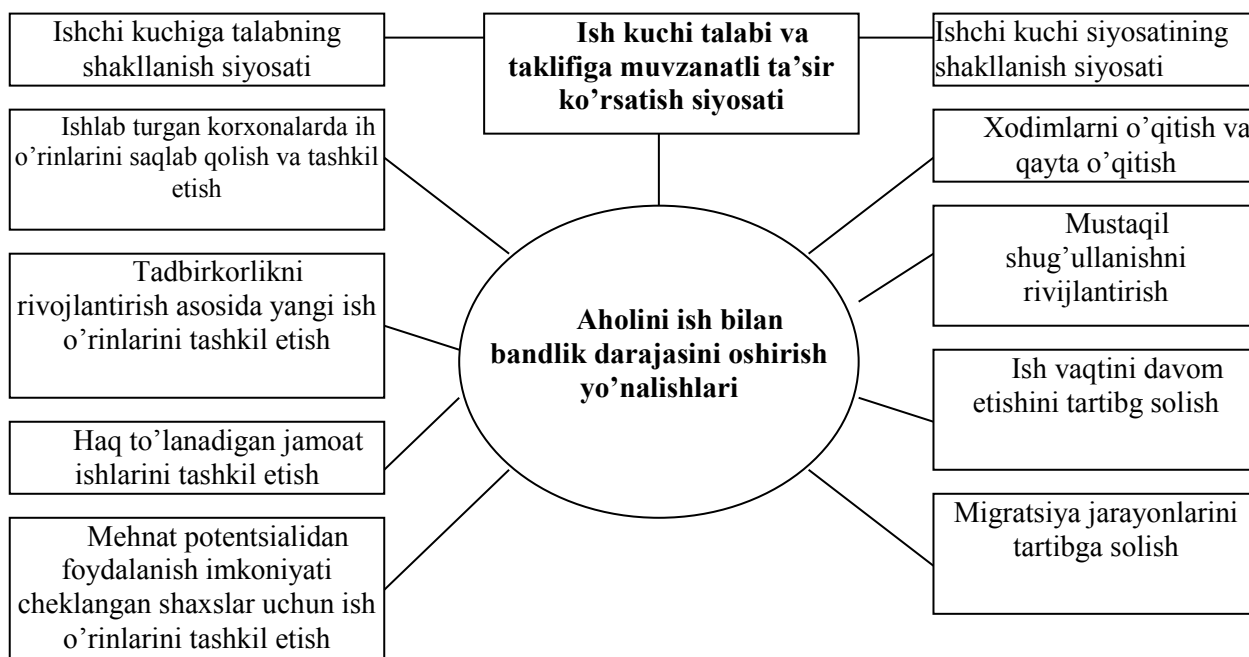
**O'zbekiston Respublikasi viloyatlari bo'yicha bir martalik va mavsumiy ishlarni bajaradigan fuqarolar sonining o'zgarishi*
(ming kishi)**

Hududlar	2008 y.			2009 y.			2010 y.		
	jami	shu jumladan vaqtinchalik		jami	shu jumladan vaqtinchalik		jami	shu jumladan vaqtinchalik	
		bir martalik ishlar	mavsumiy ishlar		bir martalik ishlar	mavsumiy ishlar		bir martalik ishlar	mavsumiy ishlar
Respublika bo'yicha	1161,8	433,1	728,7	1183,7	445,8	737,9	1530,5	751,2	779,3
Qoraqalpog'iston	90,4	51,9	38,5	90,5	52,5	38,0	79,0	44,1	34,9
Viloyatlar:									
Andijon	110,6	42,7	67,9	110,9	44,0	66,9	154,6	68,0	86,6
Buxoro	38,8	17,7	21,1	39,0	18,3	20,8	86,2	12,8	43,8
Jizzax	50,5	14,9	35,7	51,7	15,3	36,3	40,7	22,4	18,3
Qashqadaryo	146,4	45,0	101,4	151,2	46,5	104,8	101,0	50,2	50,9
Navoiy	38,9	12,9	26,0	38,9	13,3	25,6	36,5	17,5	18,9
Namangan	52,2	19,5	32,8	55,4	20,1	35,3	105,6	55,2	50,4
Samarqand	94,8	43,9	50,9	103,4	45,3	58,1	242,0	15,9	126,1
Sirdaryo	80,9	7,8	73,1	83,2	8,0	75,2	91,3	34,0	57,3
Surxondaryo	21,9	12,9	9,0	22,2	13,3	8,9	51,6	20,1	31,4
Toshkent	86,5	29,6	56,9	86,6	30,5	56,1	71,0	94,7	76,4
Farg'ona	164,0	44,0	120,0	163,3	45,4	117,9	246,1	107,0	139,1
Xorazm	46,2	16,9	29,3	46,3	17,4	28,8	49,9	21,3	28,6
Toshkent shahri	139,6	73,5	66,1	141,1	75,8	65,1	74,9	58,3	16,6

Manba: O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi ma'lumotlari.

Iqtisodiyotda bozor qonunlari va talablariga muvofiq ravishda ro'y beradigan o'zgarishlar aholining ish bilan bandligi konsepsiyasining o'zgarishini keltirib chiqaradi. Mulkchilik munosabatlari birlamchi bo'lib, ular ikkilamchi ishlab chiqarish munosabatlari sifatida namoyon bo'ladigan ish bilan bandlik munosabatlarini belgilaydi. Hozirgi vaqtda ishlab chiqilayotgan ish bilan bandlikning yangi konsepsiyasi uyda, uy xo'jaligida bajariladigan mehnat faoliyati shakllarini mutlaqo qonuniy va ijtimoiy e'tirof etilgan shakllar sifatida legallashtiradi.

Shunday qilib, hozirgi paytda O'zbekistonda davlatning uzoq muddatli strategiyasi mavjudligi bozor iqtisodiyotining ehtiyojlariga javob beradigan ish bilan bandlik zamonaviy paradigmasining qaror topishi yuz bermoqda (4.8-rasm).



4.8 -rasm. Aholining ish bilan bandligi darajasini yaxshilash yo'nalishlari

Bozor iqtisodiyotiga o'tish sharoitlarida aholining ish bilan bandligini tashkil qilish muammosi nazariy va amaliy jihatlarida yangicha ma'no kasb etadi. Mehnat bozorini yanada rivojlantirish aholining ish bilan bandligini tartibga solishda faol o'rinni egallaydi. Mehnat bozorida asosiy milliy resurs – ishchi kuchi shakllanadi hamda korxonalar, tarmoqlar, viloyat va tuman mintaqalari 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 engillashtiradi. Mehnat bozori orqali korxonalar zarur miqdorda va talab qilingan sifatga ega ishchi kuchi 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 samarali iqtisodiyotning yaratilishini anglatadi.

Ish bilan bandlikni ishchi kuchiga talabni kengaytirishga ularni foydali faoliyatga jalb qilish ko'lamlari, shart-sharoit va shakllarini ta'minlash, 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 konsepsiya doirasida to'liq, oqilona (ratsional) va samarali bandlik farqlanadi. Ish bilan «to'liq» bandlik sotsializmdagi mehnatning umumiyliigi va majburiyiligining aniq ijtimoiy-iqtisodiy jihatdan amalga oshirilishidir. U mehnatga

layoqatli aholiga ijtimoiy foydali mehnat bilan shug'ullanishning haqiqiy imkoniyatlari berilishi bilan bog'liq. Yuqorida aytib o'tilgan kamchiliklarni hisobga olib, ish bilan to'liq 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 mos ravishda oqilona bo'lishi lozim. Shu o'rinda iqtisodiy jihatdan maqsadga muvofiq ish o'rni deganda shunday ish o'rni tushuniladiki, u insonning yuksak mehnat unumdorligiga erishishi, o'zi va oilasining yaxshi yashashi uchun etarli bo'ladigan daromadga ega bo'lishi tushuniladi. Shu bilan birga bu ish o'rni uning salomatligiga zarar etkazmasligi va insoniy qadr-qimmatini erga urmasligi kerak.

O'zbekiston Respublikasida mehnatga oid munosabatlar mehnat tugrisidagi konun xujjatlari, jamoa kelishuvlari, jamoa shartnomalari va boshka lokal normativ xujjatlar bilan tartibga solinadi. O'zbekiston Respublikasi Mexnat kodeksining 16-moddasida xodimning asosiy mehnat xukuklari belgilanib, bunga kura xar bir *xodim*, uz mexnati uchun konun xujjatlarida belgilangan eng kam oylik ish xakidan oz bulmagan mikdorda xak olish, muddatlari chegarasi belgilangan ish vaktini urnatish, xaq tulanadigan yillik ta'tillar berish orkali ta'minlanadigan dom olish, xavfsizlik va gigiena talablariga javob beradigan sharoitlarda mehnat kilish, kasbga tayyorlash va malakasini oshirish va konunda nazarda tutilgan xollarda ijtimoiy ta'minot olish xamda uzining mehnat xukuklarini ximoya kilish xukukiga ega.

O'zbekiston Respublikasi «Axolini ish bilan ta'minlash tug'risida»gi qonunining 5-moddasida, axolini ish bilan ta'minlash soxasidagi davlat siyosatining asosiy prinsiplari belgilanib, asosan mehnat kilish va ishni erkin tanlash xuquqini amalga oshirishda barcha fuqarolarga:

- jinsi, yoshi, irki, millati, tili, ijtimoiy kelib chiqishi, mulkiy axvoli va mansab mavkeidan, dinga munosabati, e'tikodidan, jamoat birlashmalariga mansubligidan, shuningdek xodimlarning ishchanlik jixatlariga xamda ular mexnatining natijalariga bog'lik bulmagan boshqa xolatlardan qat'iy nazar teng imkoniyatlarni ta'minlash;

- kishilarning mehnat va tadbirkorlik tashabbuslarini qo'llab-quvvatlash va rag'batlantirish, ularda mehnat qilish va hayot kechirishda munosib sharoitlarni ta'minlaydigan unumli va ijodiy mehnat qobiliyatini rivojlantirishga kumaklashish;

- mehnat qilishning ixtiyoriyligi; ish bilan ta'minlash soxasida ijtimoiy kafolatlar berish va axolini ishsizlikdan ximoya qilishni ta'minlash;

- ijtimoiy ximoyaga uta muxtoj va ish topishda qiynalayotgan fuqarolar uchun mavjud ish joylarini saklab qolayotgan va yangi ish joylarini yaratayotgan ish beruvchilarni rag'batlantirish;

- ish bilan ta'minlash soxasidagi tadbirlarni iqtisodiy va ijtimoiy siyosatning boshka yo'nalishlari bilan muvofiqlashtirish;

- axolini ish bilan ta'minlash chora-tadbirlarini ishlab chiqish

- amalga oshirish va ularning bajarilishini nazorat qilishda davlat organlari, kasaba uyushmalari, xodimlarning vakillik organlari va ish beruvchilarning o'zaro xamkorligi;

- axolini ish bilan ta'minlash muammolarini xal qilishda davlatlararo xamkorlik belgilangan.

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 mehnatda bandlik sohasidan birini (kasbiy mehnatni, uy xo'jaligini, xususiy korxonaga, xususiy tadbirkorlik 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 korxonaga qanday tashkiliy-huquqiy shaklga ega bo'lishidan qat'iy nazar mehnat resurlari soniga nisbati bilan belgilanadi. Buning ma'nosi shuki, aholining ish bilan bandlikdagi mazkur proporsiyasi ishlab chiqarish samaradorligini oshirish manfaatlarini, uni jadallashtirish natijalari, fan-texnika taraqqiyoti mehnat unumdorligini oshirish manfaatlariga to'liq mos kelishi zarur. Shu bilan birga sog'lom avlodni shakllantirishga, yuqori malakali, yaxshi ta'lim olgan serharakat xodimlarni tarbiyalashga qulay sharoit yaratib berilsa, aholining bunday bandligining proporsiyasi eng maqbul deb hisoblanadi.

Iqtisodiy islohot jarayonida mehnat samaradorligining ortishiga qarab, aholining mehnat bilan bandligi darajasi umuman mamlakat bo'yicha pasayish tendensiyasiga ega. Yaqin kelgusida respublikamizda ish bilan bandlikning rivojlanish xususiyatlari ana shunday kechadi. Bu erda yuqori samarali iqtisodiyot nisbatan kamroq miqdordagi xodimlarga ehtiyoj sezadi, shu bilan birga aholining ishchi o'rinlariga bo'lgan ehtiyoji ham biroz kamayadi, chunki mehnat bilan ijtimoiy foydali bandlikning boshqa sohaslariga qiziqish ortadi.

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

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 daromad keltiradigan kishilar guruhlaridan tashkil topadi.

Birinchi guruhga iqtisodiyotning davlat sektorida ish bilan band bo'lgan korporativ, aksiyadorlik jamiyatlari va xususiy sektorda ishlaydigan fuqarolar kiradi. Ikkinchi guruhga esa, ishlab chiqarishdan ajralgan holda ta'lim oladigan o'quvchilar, mamlakat qurolli kuchlarining xizmatchilari kiradi.

Shunday qilib, ish bilan band aholiga yollanib ishlaydigan fuqarolar, shu jumladan, to'liq yoki to'liq bo'lmagan ish kuni (hafta) mobaynida haq olib ish bajaradigan, tegishli shartnoma, bitim bilan tasdiqlangan haq to'lanuvchi ishga ega

shaxslar, hamda kasalligi, ta'tilga chiqqanligi munosabati bilan ishda bo'lmagan fuqarolar kiradi. O'zini mustaqil ravishda ish bilan ta'minlaydigan shaxslar, shu jumladan, xususiy 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 aholi guruhiga mansubdir. Ishsiz maqomiga ega bo'lgan shaxslar ham ish bilan band bo'lmagan iqtisodiy faol aholi jumlasiga kiradi.

Ish bilan bandlik munosabatlari iqtisodiy, demografik va ijtimoiy jarayonlar bilan bog'liq. Ish bilan bandlikning iqtisodiy mazmuni xodimning o'z mehnati bilan o'ziga munosib hayot kechirishni ta'minlash bilan bir qatorda ijtimoiy ishlab chiqarishni rivojlantirishni ham ifodalaydi.

Jamiyatning har bir a'zosi uchun munosib daromadga ega bo'lib, o'z sog'lig'ini saqlash uchun etarli imkonga ega bo'lish, ijtimoiy ishlab chiqarishning usuliga mos keladigan ma'lumot va kasb darajasini egallashni ta'minlaydigan bandlikni aholining samarador bandligi deb hisoblash mumkin.

Ish bilan bandlikning samaradorligini davlat taraqqiyotining mafkurasi aks ettiradigan ko'rsatkichlar bilan tavsiflab berish mumkin. Bular mehnat resurslarining ijtimoiy foydali faoliyatida ishtirok etish xususiyatlariga asoslangan taqsimlash proporsiyalaridan iboratdir. Ular mehnat unumdorligining o'sish darajasi, aholining ishga bo'lgan ehtiyoji qondirilishi va ish bilan to'liq bandlikka erishilishi kabi ko'rsatkichlar bilan ifodalaniladi. Chunki ijtimoiy mehnat unumdorligi qanchalik yuqori bo'lsa, jamiyatda xodimlarning daromadlari va moddiy shart-sharoitlar shunchalik ko'proq to'planadi. Ayni vaqtda mehnat sohasini texnik-tashkiliy tomonidan takomillashtirish, kadrlar malakasini oshirish, aholi guruhlarining mehnat va turmush sharoitining o'ziga xos tomonlarini hisobga olish imkonini beradi.

Ish bilan bandlik samaradorligining xususiyatlaridan yana biri, mehnatga qobiliyatli aholining ish bilan ta'minlanganlik darajasidir. Iqtisodiy jihatdan bu ko'rsatkich aholining ish va ish o'rinlariga bo'lgan ehtiyojini aks ettiradi.

Ish bilan bandlik samaradorligining uchinchi xususiyati ishlovchilarning mamlakat iqtisodiyotining tarmoqlari bo'yicha taqsimlash tuzilmasidan iboratdir. Hozirgi vaqtda aholining ish bilan bandligi bo'yicha iqtisodiyotdagi tarmoq tuzilishi mavjud jamiyat mehnat potensialidan foydalanish samaradorligi darajasi pastligini aks ettiradi va u tubdan o'zgartirishga muhtojdir.

Nihoyat, ish bilan bandlik samaradorligining to'rtinchi xususiyati ishlovchilarning kasb-malaka guruhlariga bo'linishi hisoblanadi. U ish bilan band aholining kasb-malaka guruhlari bo'yicha taqsimlanishi hamda malakali xodimlarga bo'lgan ehtiyoj bilan mutanosiblik darajasini aks ettiradi.

Davlatning to'lov talabini ko'paytirishga yo'naltirilgan xilma-xil usullar vositasida iqtisodiyotga aralashuvi orqali iqtisodiy faollikni rag'batlantirish va buning natijasida ish bilan bandlikni kengaytirishga erishish mumkin. Bunda hal qiluvchi rol, Keynes nazariyasiga ko'ra, xususiy sarmoya qo'yilmalarini davlat tomonidan

rag'batlantirish va tartibga solish hisoblanadi. Sarmoya qo'yilmalarini kengaytirish ishlab chiqarishni rivojlantirish asosida aholining ish bilan bandligini oshirishni anglatadi. Ammo, faqat XX asrning 40- va 50-yillariga kelib, keynschilik "ish bilan to'la bandlik" shiori asosida burjua iqtisodiy nazariyasi va amaliyotining tashkilotchilariga aylandi. O'tgan asrning 40-yillari o'rtalarida ishsizlikni tartibga solish bo'yicha paydo bo'lgan rasmiy hukumat hujjatlari va qonunchilik, odatda ish bilan to'liq bandlikni miqdor jihatdan aniqlamagan. U, masalan, inglizlarning oq kitobi "Ish bilan bandlik siyosati" (1944 yil) va Amerikaning "Ish bilan bandlik to'g'risida hujjat"larida (1946 yil) ham yo'q. Urushdan keyingi "Ish bilan to'liq bandlik" siyosati aslini olganda ishsizlikni tugatishni maqsad qilib qo'ymagan. Ishsizlikning 2-4 foizi doirasida, albatta, mavjud bo'lishini burjua iqtisodchilari minimal yo'l qo'yilishi mumkin bo'lgan miqdor deb qarashgan.

Ko'rsatkichning pastroq bo'lishi "mehnat bozorining normal ishlashi" ga muvofiq kelmaydigan, ishchi kuchi talab va taklifining optimal nisbatini buzadigan holat sifatida baholangan. 70-yillar oxirigacha G'arbiy Evropadagi 2-3% ishsizlik va AQSHdagi 4,0% ishsizlik davlat siyosati sifatida qabul qilingan. Hatto sotsial-demokratik hukumat "ish bilan to'liq bandlik" siyosatini o'tkazgan Shvesiyada ishsizlikning rasmiy tan olingan eng kam darajasi 1,5% bo'lgan.

Xalqaro Mehnat Tashkiloti (XMT) uslubiyati bo'yicha ish bilan band bo'lmaslik darajasi ishsizlar sonining mehnat resurslari soniga bo'lgan nisbat bilan tenglashadi. U ishchi kuchiga bo'lgan talab va taklifidagi tuzilmaviy nomutanosiblikni ko'rsatadi va bu bilan bo'sh ish joylari uchun ish izlayotgan shaxslarning bir vaqtda mavjudligini anglatadi.

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

1. Ishlab chiqarish sohasida sodir bo'layotgan o'zgarishlar:
 - xom ashyo, materiallarni etkazib berish va moliyalashning kamayishi munosabati bilan ishlab chiqarish (ish, xizmatlar) hajmining kamayishi;
 - korxonalarda mehnatni tashkil etish va unga haq to'lashning takomillashtirilishi;
 - korxonalarda boshqaruv tuzilmalarining takomillashtirilishi.
2. Iste'mol savatining qimmatlashuvi natijasida aholi turmush darajasi, uning daromadlari va iste'moli darajasidagi o'zgarishlarda namoyon bo'ladigan iqtisodiy omillar.
3. Omillarning ijtimoiy-demografik guruhi:
 - mehnatga layoqatli aholi soni;
 - tabiiy o'sish va o'lish miqdori;
 - mamlakatda yoshlar miqdorining uzluksiz o'sib borishi (kollej va litsey bitiruvchilari, harbiy xizmatdan qaytganlar va hokazo);
 - migratsiya jarayonlarini faollashtirish;
 - kadrlar qo'nimsizligining keskinlashuvi.

Ish bilan bandlikning hozirgi holati ko'p jihatdan mehnat va ijtimoiy siyosat sohasidagi o'zgarishlar bilan bog'liq.

Qisqacha xulosalar

Ish bilan bandlik - fuqarolarning qonun hujjatlariga zid kelmaydigan o'z shaxsiy va ijtimoiy ehtiyojlarini qondirish bilan bog'liq, ularga ish haqi yoki mehnat daromadi keltiriladigan faoliyatidir.

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

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

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

Aholini ish bilan ta'minlashga davlatning ta'sir ko'rsatish turlari: faol ta'sir ko'rsatish - mehnat taklifini rag'batlantirish, mehnatga bo'lgan talabni rag'batlantirish, talab va taklifni muvofiqlashtirish chora-tadbirlari (axborot, maslahat xizmati ko'rsatish, kasbiy sohada maslahatlar berish, aholining kamroq raqobatbardosh guruhlari uchun bandlik dasturlarini ishlab chiqish va hokazolar), mintaqalarga yordam ko'rsatish chora-tadbirlari va shu kabilar; nafaol ta'sir ko'rsatish - ish bilan band bo'lmagan aholiga ijtimoiy yordam ko'rsatish.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Aholini ish bilan ta'minlashning ijtimoiy-iqtisodiy mazmuni nimalardan iborat?
2. O'zbekiston Respublikasining «Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida»gi qonunining mazmun va mohiyatini tushuntirib bering?
3. Aholini ish bilan ta'minlashning asosiy qanday turlari mavjud?
4. Davlat aholining ish bilan bandligini oshirish bo'yicha qanday tadbirlarni oshiradi?
5. Ijtimoiy siyosatning tarkibiy qismlari nimalardan iborat?
6. Aholining ish bilan bandligi darajasini yaxshilash yo'nalishlarini aniqlab bering?
7. Ish bilan ta'minlanmagan aholiga kimlar kiradi?
8. Ijtimoiy himoyaga muhtoj shaxslar uchun barpo etilgan (ajratilgan yoki band qilib quyilgan) ish joyi tarkibini ko'rsating?
9. Bandlik jamg'armasi qaysi manbalar hisobiga shakllanadi?
10. Davlat ishsizlarni ish bilan ta'minlash borasida qanday tadbirlarni oshiradi?

Adabiyotlar

1. I.A.Karimov. Mamlakatimizda demokratik islohotlarni yanada chuqurlashtirish va fuqarolik jamiyatini rivojlantirish konsepsiyasi: O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi Qonunchilik palatasi va Senatining qo'shma majlisidagi ma'ruzasi. T.: O'zbekiston, 2010 – 56 bet
2. Каримов И.А. Бош мақсадимиз - кенг кўламли ислохотлар ва модернизация йўлини қатъият билан давом эттириш //Халқ сўзи, 2013 йил, 19 январь
3. Ўзбекистон Республикаси Президентининг ПҚ-1920-сонли «Обод турмуш йили» Давлат дастури. 2013 йил 14- февраль.
4. Abdurahmonov Q.X., Shoyusupova N.T. «Mehnat iqtisodiyoti: ijtimoiy mehnat munosabatlari» Darslik. –T.: TDIU, 2011. – 692 bet.
5. Abdurahmonov Q.X., Shoyusupova N.T. “Aholini ish bilan bandligi”. O'quv qo'llanma. – T. 2011. -384 b.
6. Abdurahmonov Q.X., Abduramanov X.X. Aholi turmush tarzi va daromadlari. O'quv qo'llanma. – T.: TDIU, 2010. – 200 b.
7. Кибанов А.Я. Управление персоналом. Учебник. – М.: РИОР, 2010. – 288 стр
8. Вайсбурд В.А. Экономика труда. Учеб.пос. – М.: Омега-Л. 2012. – 376 с.
9. Дубровин И.А. А.С. Каменский. Экономика труда: Учебник. М.: Издательско-торговая корпорация « Дашков и К», 2012-232стр.
10. Одегов Ю.Г. Экономика труда. Учебник. – М.: Волтерс Клувер, 2011. – 800с.
11. Лясников Н.В. и др. Экономика и социология труда: учебное пособие. – М.: КНОРУС, 2012. – 288 с
12. Рофе. А.И. Экономика труда : учебник, - М.: И-во «Кнорус», 2011.- 392 стр.
13. Зокирова Н.Қ, Шоюсупова Н.Т. ГабзалиловаВ.Т., Абдурахманова Г.Қ. Аҳолини иш билан бандлигини тартибга солиш: Монография.-Т.: ТДИУ, 2011.- 200 бет
14. Одегов Ю.Г.,Руденко Г.Г. Экономика труда .Учебник.-М.Волтерс Клувер,2010-800с.
15. Кибанов А.Я. Управление трудовыми ресурсами. Учебник.- М.ИНФРА, 2010- 284 с.
16. Экономика труда .Учебное пособие. Под ред. Абдурахманова К.Х.,Одегова Ю.Г.-Т. 2010- 459 с.
17. Abdurahmanov.Q.X., Xolmo'minov SH.R., Xayitov. A.B., Akbarov A.M. Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi (o'quv qo'llanma) – T.O'zbekiston Yozuvchilar uyishmasi Adabiyot jamg'armasi nashriyoti, 2005 – 160 bet
18. www.stat.uz (O'zbekiston Respublikasi statistika qo'mitasi)
19. 14.www.Uza.uz (O'zbekiston Milliy Axborot agentligi)

V bob. ISHSIZLIK: SABABLARI, XUSUSIYATLARI VA KAMAYTIRISH YO'LLARI

5.1. Ishsizlik haqida umumiy tushunchalar.

Ishsizlik va u bilan bog'liq muammolar mehnat bozorida 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'sishidan orqada qolmasligi kerak.

Iqtisodiy nuqtai nazardan ishcizlik 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.

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.**¹⁷

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'lmasligi kerak. Huquqiy jihatdan mehnat qilish qobiliyatining quyi darajasi, Mehnat kodeksining 77-moddasiga muvofiq 16 yosh deb belgilangan.¹⁸

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

Uchinchi shart — fuqaro ishlashga tayyor bo'lishi lozim. Fuqaroning

¹⁷ Ўзбекистон Республикасининг “Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида”ги Қонуни (Янги таҳрири) Тошкент, 1998.

¹⁸ Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат Кодекси. 77-модда. -Т.:2007

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.

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

Ta'rifga ko'ra, **ishsizlik** — **bu ishlashni istaydigan mehnatga layoqatli aholining ish bilan band bo'lmagan miqdoridir.**

Chet ellik iqtisodchilar, hatto klacciklar 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.

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 acoslanib, yo'qotilgan yalpi milliy mahsulotning absolyut qiymatini aniqlash mumkin.

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

$$\text{Yalpi milliy mahsuloti}_n > \text{yalpi milliy mahsulot}_x \quad (5.1)$$

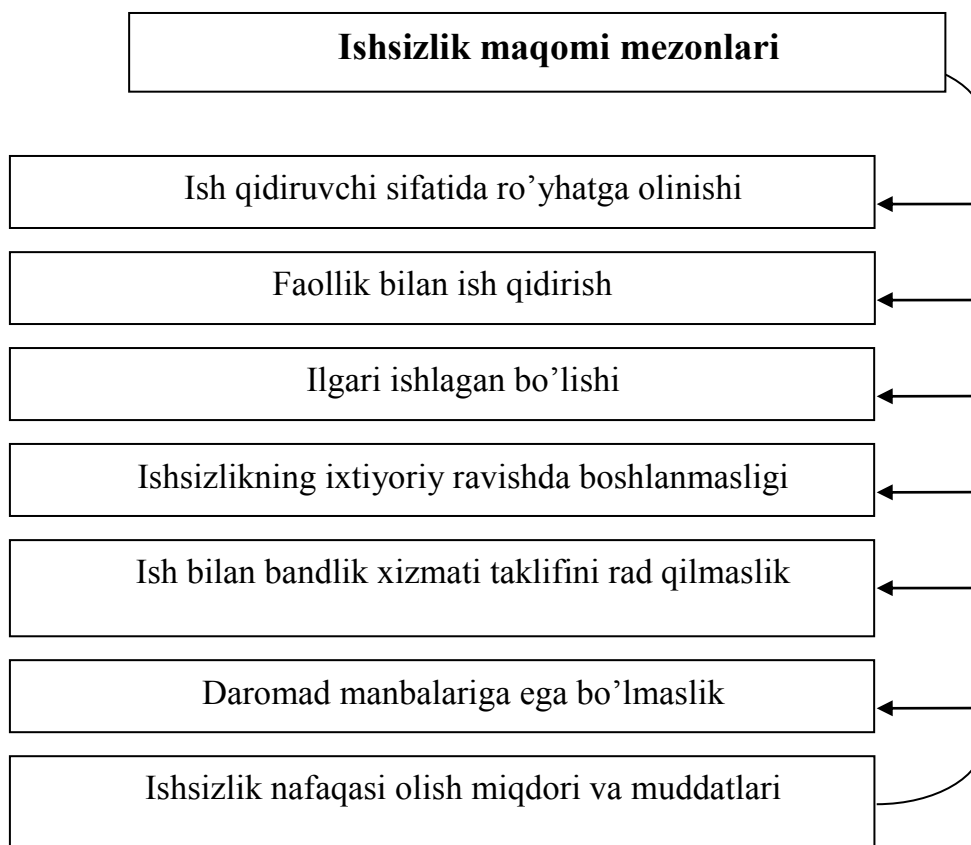
Shunday qilib, ishsizlikning tabiiy darajasi — bu «normal» davrdagi me'yoriy inflyatsiya va barqaror o'sish sur'atlari bilan ifodalangan darajadir. Shuning uchun, ishsizlikning tabiiy darajasining ta'rifi — anchagina murakkab ish, chunki bu ko'reatkichni hisoblab chiqish uchun «normal ishlovchi iqtisodiyot»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

Fikrimizcha, hozirgi kunda gap tabiiy ishsizlik to'g'ricida 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.

XMT standartlariga ko'ra, ishsiz aholiga muayyan yoshga etgan, 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:

Shunday qilib, bozor iqtisodiyotiga o'tayotgan mamlakatlarda ishsiz maqomiga ega bo'lmoqchi bo'lgan kishi quyidagi mezonlarga mos kelishi lozim:



5.1 - rasm. Ishsizlik maqomi mezonlari

1. Ular ish bilan bandlik xizmati idoralarda ish qidiruvchi sifatida ro'yxatga olinishlari dardkor. 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 haqidano 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, ishcizlik 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 mac'uliyatsiz tutishga, alohida sabablarsiz bo'shashga yo'l qo'ymaydi, deb hisoblanadi. Biroq, ishdan o'z ixtiyori bilan ketish va ishdan bo'shash 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 ob'ektivligi 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 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 (*It*) ana shu sanadagi iqtisodiy faol aholi soniga *Fat* nisbati sifatida aniqlanadi.

$$Id_t = It : Fa_t \cdot 100 \% (5.2),$$

bunda:

Id_t – ishsizlik darajaci.

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

5.2. Ishsizlikning kelib chiqish 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 aababi 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 inflyasiya bo'lishi mumkin. Bundan — neoklassiklarning asosiy «retsepti» — ish haqi darajasini ushlab turish va hatto kamaytirish kelib chiqadi.

Fikrimizcha, O'zbekistonda ishsizlikning paydo bo'lishi va o'sish tarixi aynan Keynes 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.

Mamlakatni modernizatsiyalash sharoitida aholining iqtisodiy faolligini oshirish va ishsizlikni kamaytirish muhim ijtimoiy-iqtisodiy ahamiyatga ega. Iqtisodchi olim Q.X.Abduraxmonov aholining, shu jumladan, aholining ish bilan bandligini oshirish bo'yicha kuyidagilarni alohida ta'kidlab o'tgan: "Ish bilan bandlikning noan'anaviy shakllari – uy mehnati, oilaviy biznes, kasanachilik, xizmat ko'rsatish va qoramolchilik kabi faoliyat turlari bilan shug'ullanish aholi ish bilan bandligini ta'minlashning asosiy yo'llaridan biridir"¹⁹

Ishsizlikning tabiiy darajasini tushirishga qaratilgan har qanday iqtisodiy siyosat yo ishdan bo'sh darajasini pasaytirishga yoki ishga joylashtirish darajasini oshirishga ko'maklashishi kerak. Ishsizlik bu darajadan ko'tarilib ketsa, har qanday mamlakat uchun mudhish hollarni yuzaga keltiradi.

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.

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 korxonalarni, shu jumladan, qaror keltiradiganlarni ham davlat tomonidan qo'llab-quvvatlash davom etgan, ish haqining onda-sonda va kechikuvchi indeksasiya qilinishi munosabati bilan inflyasiya 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 qaerda ishsizlar sifatida ro'yxatga olinmaydi, ular garchi mohiyatiga ko'ra sezilarli darajada ishsiz bo'lsalarda, 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.

¹⁹ Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик. Меҳнат. Т.: 2009.- 247-б

- **Uchinchi**dan, ishsizlikning kuchli o'sishi, ayniqsa, keskin iqtisodiy o'zgartirishlardan keyingi dastlabki yillarda mehnat bozoridagi taklif kamayganligi tufayli ko'zga tashlanmaydi. Qo'llanilgan muddatidan oldin pensiyaga 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.

Ishsizlikning iqtisodiy oqibatlari mahsulot ishlab chiqarish bilan bog'liqdir. Agar iqtisodiyot ishlashni xohlaydiganlar va ishlay oladiganlar uchun etarli miqdordagi ish o'rinlarini yaratib berishga qodir bo'lmas ekan, tovarlarni potensial ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish butunlay yo'qoladi. Shunday vaziyat vujudga keladiki, unda yalpi milliy mahsulotning hajmi yaratilishi mumkin bo'lgan potensial yalpi milliy mahsulotdan kamroq bo'ladi. Haqiqiy va potensial yalpi milliy mahsulotlar o'rtasidagi farqni yalpi milliy mahsulotning orqada qolishi deb atash qabul qilingan.

Hozirgi vaqtda, ishsizlik bo'yicha nafaqaning o'rtacha miqdori taxminan, o'rtacha ish haqining 60 %ini tashkil etgani sababli birinchi holda davlat korxonasiidagi 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.

O'zbekistonda aholini ish bilan ta'minlash, ularga munosib hayot va mehnat sharoitlari yaratib berishga qaratilgan chuqur ijtimoiy-iqtisodiy islohotlarning izchil amalga oshirilishi natijasida iqtisodiyotning turli jabhalarida mehnat qilayotganlar soni ortib bormoqda, mavjud mehnat salohiyatidan samarali foydalanish ko'rsatkichi tobora yaxshilanmoqda.

Mamlakatimizda har yili aholini ish bilan bandligini oshirish va ishsizligini kamaytirish yuzasidan bir qator vazifalar belgilanmoqda. Jumladan, 2011 yilda 950 mingdan ortiq yangi ish o'rinlari yaratilishi ko'zlangan bo'lib, bu ish o'rinlarining asosiy qismi qishloq joylariga to'g'ri keladi. Kichik biznes sohasida 600 mingdan ziyod, sanoat korxonalari bilan kooperatsiya asosidagi kasanachilikni hamda pudrat shartnomasi asosidagi uy mehnatini rag'batlantirish aholi bandligini ta'minlashning muhim yo'nalishlaridan biridir. Ana shunday mehnat faoliyatini rivojlantirish natijasida 220 mingga yaqin ish o'rni yaratilganini alohida qayd etish lozim²⁰.

²⁰ И.А.Каримов. Барча режа ва дастурларимиз Ватанимиз тараққиётини юксалтириш, халқимиз фаровонлигини оширишга хизмат қилади. Тошкент - "Ўзбекистон" 2011 й. 42-бет

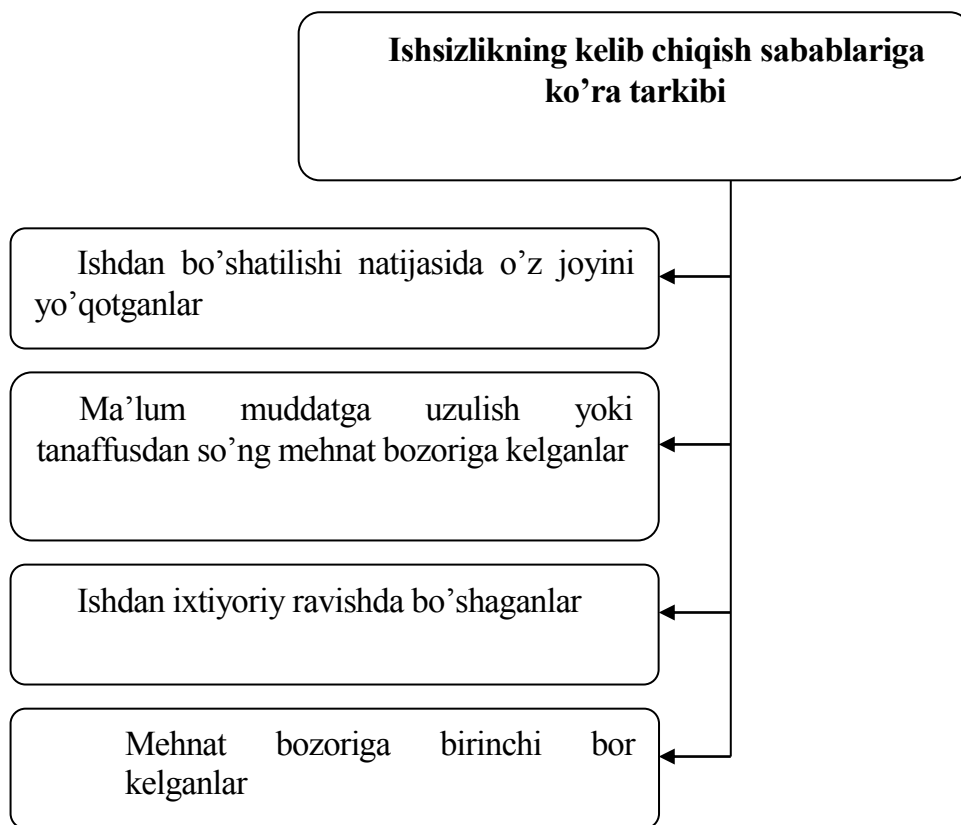
Mazkur ko'rsatkichlar o'sishi o'rtasidagi farq mehnatga safarbar etilmagan mehnatga layoqatli aholi miqdorini anglataadi. Bundan tashqari, ushbu holat mamlakatda ishsizlar sonining o'sishiga sabab bo'ladi va ishsizlik darajasining yuqori ko'rsatkichini keltirib chiqaradi.

O'zbekiston o'z mustaqilligini qo'lga kiritgan dastlabki yillarda yuzaga kelgan ishsizlik davriy ko'rinishiga ega bo'lib, bu holat mamlakatda iqtisodiy tizimning o'zgarishi bilan chambarchas bog'liq tarzda ro'y bergan. O'sha yillarda iqtisodiy davrning pasayish fazasi ko'zatilib, ko'plab sanoat va ishlab chiqarish korxonalari to'xtab qoldi va to'liqsiz quvvatda faoliyat yuritdi. Mazkur holatning bosh sababi, sobiq Ittifoq davrida mamlakat korxonalarining boshqa respublika korxonalari bilan chambarchas bog'liqlikda faoliyat yuritgani hisoblanadi. O'sha davrlarda O'zbekiston sobiq Ittifoqning xom ashyo etkazib beruvchi asosiy bazasi hisoblanib, ittifoqdosh respublikalardagi zavod-fabrikalarni xom ashyo resurslari bilan ta'minlab turgan. SHu bilan birga respublikaning tayyor mahsulot ishlab chiqarish bilan shug'ullanadigan zavod-fabrikalari ehtiyot qism, butlovchi materiallar, xom ashyo hamda yarim tayyor mahsulotlarni o'zga ittifoqdosh respublikalardan olib kelgan. Yoki O'zbekistonda ishlab chiqarilgan mahsulotlarning buyurtmachi va iste'molchilari ittifoqning boshqa davlatlari hisoblangan. Qisqacha aytganda, mamlakatimizdagi deyarli barcha ishlab chiqarish korxonalari iqtisodiy jihatdan qaram hisoblangan, ya'ni ta'minot, resurs, rejalashtirish, olib kelish, etkazib berish, sotish, buyurtma berish va iste'mol kabi masalalarni mustaqil hal qila olmagan.

Sho'rolar hukumati emirilib, rejali iqtisodiyot tizimi barham topgach, mazkur aloqador uzilib qoldi, mamlakatdagi ishlab chiqarish korxonalari inqirozga uchray boshladi. Mazkur holat esa mamlakatda nisbatan yuqori darajadagi davriy ishsizlikni keltirib chiqardi.

Garchi, so'ngi yillarda O'zbekistonda ishsizlar soni va darajasining nisbatan kamayishi kuzatilgan bo'lsada, biroq bu miqdor hanuzgacha salbiy va muammoli darajada qolmoqda. Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi tomonidan amalga oshirilgan monitoring natijalari ko'rsatishicha, Mamlakatdagi jami ishsizlarning asosiy qismi Qoraqalpog'iston Respublikasi, Farg'ona, Andijon, Namangan, Samarqand va Surxondaryo viloyatlari hamda Toshkent shahri hissasiga to'g'ri kelmoqda. Shuningdek, ishsiz fuqarolarning katta qismini (65-70%) qishloq aholisi tashkil etmoqda.

Ishsizlik tarkibi uning sabablariga ko'ra, ishchi kuchini 4 asosiy toifasini o'z ichiga oladi(5.2-rasm) :



5.2 - rasm. Ishsizlikning kelib chiqish sabablariga ko'ra tarkibi

Bu toifalarning o'zaro nisbatlari iqtisodiy davr bosqichlariga bog'liq. Mazkur toifa aholi orasida eng ko'p ulushni ishdan bo'shatilish natijasida o'z ish joyini yo'qotganlar ko'pchilikni tashkil qilib, ularning paydo bo'lishi respublikada amalga oshirilgan xususiylashtirish jarayoniga sezilarli ta'sir ko'rsatdi. Mamlakatda iqtisodiy taraqqiyotning bozor tizimiga o'tilgandan so'ng mulkni davlat tasarrufidan chiqarish va xususiylashtirish jadal sur'atda amalga oshirila boshlandi. Chunki rejali iqtisodiyot yuritish davrida barcha korxonalar davlatga qaragan bo'lib, davlat yagona mulkdor va monopol hisoblangan. Bu esa iqtisodiyotning inqirozi hamda ushbu tizimning barbod bo'lishiga olib keldi.

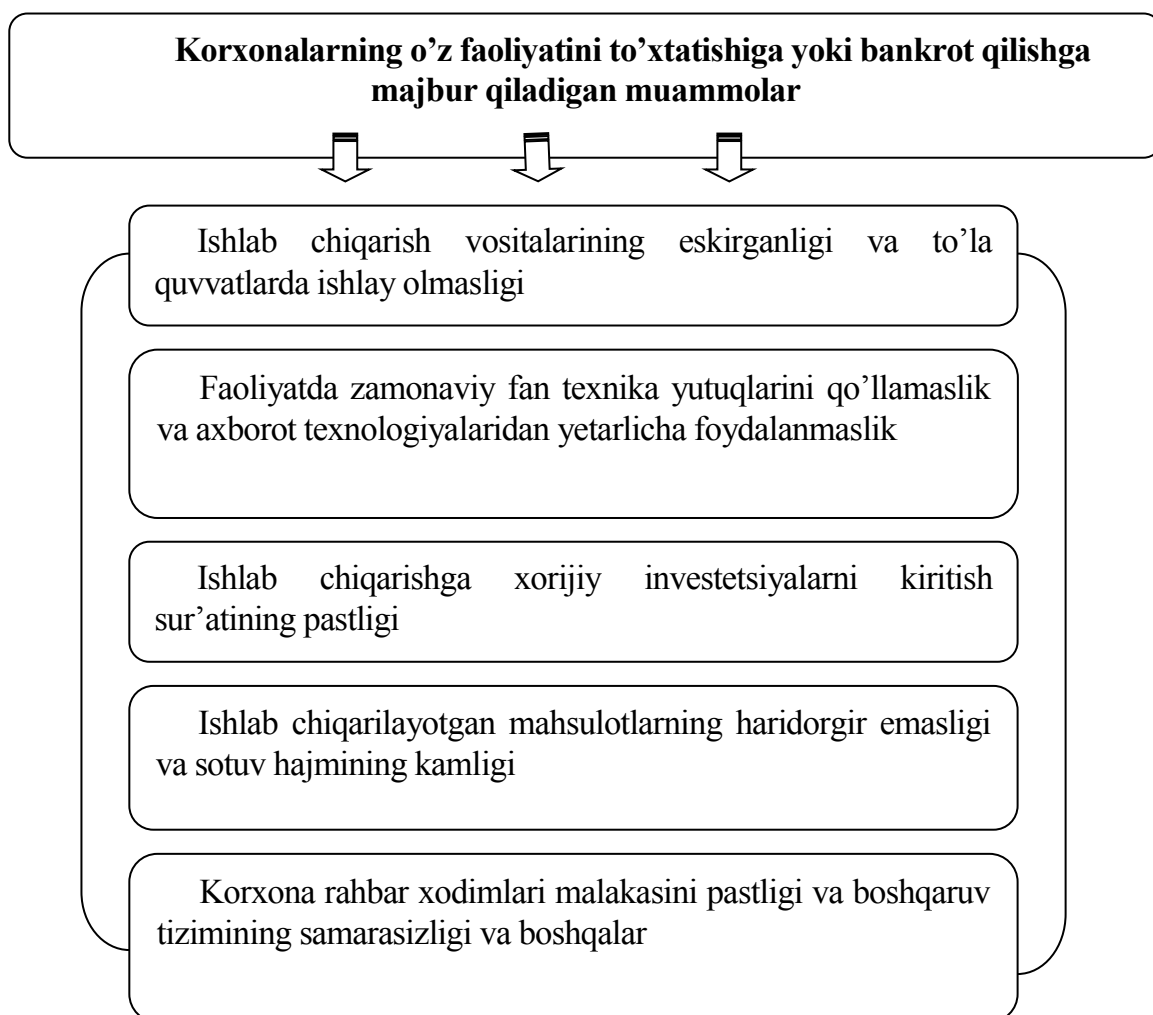
O'zbekistonda amalga oshirilayotgan xususiylashtirish iqtisodiy islohotlarning daslabki bosqichida savdo do'konlari va aholiga xizmat ko'rsatish shaxobchalari davlat tasarrufidan chiqarilgan bo'lsa, keyingi bosqichda ishlab chiqarish korxonalari va yirik ob'ektlar tadbirkorlar qo'lga topshirildi. Mazkur islohotlarni bugungi bosqichida esa strategik ahamiyatga ega bo'lgan yirik ishlab chiqarish korxonalari ham davlat tasarrufidan chiqarilib, davlatga tegishli bo'lgan ulushlar sotilmoqda.

Korxonalarining xususiylashtirilishi natijasida mahsulot ishlab chiqarish hajmi, mehnat unumdorligi va moddiy resurslardan oqilona foydalanish darajasi oshib, iqtisodiy samaradorlikning o'sishi ta'minlandi. Biroq korxonalarda ishchi xodimlar bo'shatilishining yuqori ko'rsatkichi kuzatildi. Chunki ish beruvchi tadbirkorlar uchun malakasiz va past unumdorlikka ega bo'lgan ishchilarni ushlab turish faqat zarar keltirardi. Natijada yashirin ishsizlik ma'lum darajada qisqardi, lekin ular tarkibiy

ishsizlarga aylandi.

Ishsizlikning ko'payishiga qishloq xo'jaligida olib borilayotgan islohotlar ham bevosita ta'sir o'tkazadi. Qishloq xo'jaligida iqtisodiy samaradorlikni oshirish va ishlab chiqarish rentabelligining o'sishini ta'minlash maqsadida ushbu tarmoqda ham tarkibiy o'zgarishlar ro'y berdi. Chunki sobiq tuzumdan meros bo'lib qolgan jamoa xo'jaliklarida rentabellik va unumdorlik ko'rsatkichlari past darajada bo'lib bu holat er hamda moddiy resurslardan ko'r-kurona foydalanishning salbiy oqibati edi. SHu bilan birga, jamoa xo'jaliklari yashirin ishsizlikning "uyasi" hisoblanib, ish joyiga ega bo'lmagan mehnatga muhtoj malakasiz aholini brigadalarga jalb qilish orqali ishsizlikka "barham berilgan". Aynan shu sababli sobiq Ittifoqda "ishsizlik" tushunchasi ishlatilmagan.

Mazkur salbiy holatlarni bartaraf etish va qishloq xo'jaligida mulkchilik shakllarini tubdan o'zgartirish maqsadida mamlakat Prezidenti tashabbusi bilan "erni o'z egasiga berish" tamoyili asosida ish ko'rila boshlandi. Mazkur islohotlarning dastlabki bosqichida jamoa xo'jaliklari tugatilib, er pudratchilarga taqsimlab berildi.



5.3 - rasm. Korxonalarining o'z faoliyatini to'xtatishiga yoki bankrot qilishga majbur qiladigan muammolar tarkibi

Islohotlarning keyingi bosqichida esa shirkat xo'jaliklari negizida qishloq xo'jaligi korxonalarining zamonaviy shakli, ya'ni dunyoda tan olingan ko'rinishi hisoblangan fermer xo'jaliklari tashkil etila boshlandi. Respublikamizda qishloq xo'jaligini isloh qilish borasida amalga oshirilgan chora-tadbirlar natijasida zarar ko'rib ishlayotgan, past rentabelli va istiqbolsiz shirkat xo'jaliklari to'liq ravishda fermer xo'jaliklariga aylantirildi.

Bundan tashqari shirkat xo'jaliklarini tugatish natijasida yashirin ishsizlik nisbatan kamaydi, ya'ni qishloq xo'jaligi tarmoqlaridan malakasiz ortiqcha ishchi kuchi bo'shatildi. Lekin, masalaning boshqa bir jihati borki, ushbu chora tadbirlar natijasida tarkibiy ishsizlik ko'paydi. Boshqacha aytganda, yashirin ishsizlik tarkibiy ishsizlikka aylandi. Natijada qishloq xo'jaligida ish bilan band bo'lgan ishchi kuchining katta qismi o'z ish joylarini yo'qotdi.

Korxonalar bankrotligi natijasida ularda faoliyat yuritayotgan xodimlarning ishsiz qolishlari va mehnat daromadiga ega bo'lmasliklari kuzatiladi. Bu esa mamlakatda yashirin va tarkibiy ishsizlikni avj oldiradi.

O'z ish joyini yo'qotgan va ishsizga aylangan fuqarolar mehnat bozorida ishchi kuchi sifatida namoyon bo'lishi va o'z mehnatlarini taklif qilishi Respublikada ishchi kuchi taklifining unga bo'lgan talabdan oshib ketishiga olib keladi. Natijada mazkur bozor murakkab ko'rinish olib taklifning qondirilmaligi vujudga keladi. Bu holatlar "norasmiy mehnat bozori" va "norasmiy tarmoqda ish bilan bandlik" tushunchalarining paydo bo'lishiga sabab bo'ladi. Chunki, ishdan bo'shatilgan va ish joyini yo'qotib quyganlarning aksariyat qismi malakasiz xodimlar bo'lib, ular bozor iqtisodiyoti sharoitida ish beruvchi talabiga javob berolmasdi. Ishlashni hohlovchi malakasiz ishchilar vaqtinchalik va bir martalik ishlarni bajarish maqsadida norasmiy mehnat bozori (mardikor bozori)ni tashkil etishdi va mazkur bozor orqaligina o'zlarini ish bilan ta'minlab, mehnat daromadlariga ega bo'lishdi. Shu bilan birga ozgina bo'lsada sarmoyaga ega bo'lgan aholi norasmiy tarzda tadbirkorlik faoliyati (bozor va bozor atrofi xududlarida olib sotarlik, xizmat ko'rsatish, uy sexlari) yoki shaxsiy yordamchi xo'jaligi bilan shug'ullanish orqali daromad topa boshladilar. Bundan tashqari yuqori miqdordagi ish haqiga ega bo'lish maqsadida ayrim fuqarolar xorijiy mamlakatlarga yo'l oladilar. Ushbu holatlar norasmiy tarmoqda ish bilan bandlikni vujudga keltirdi. Norasmiy ish bilan bandlik esa, pul mablag'larining bankdan tashqari aylanmasi hamda yashirin iqtisodiyotning avj olishiga ta'sir qiluvchi asosiy omildir.

Iqtisodiyotning norasmiy tarmog'ida ish bilan band bo'lgan aholi ulushida nomuayyan, vaqtinchalik va bir martalik ishlarni bajarayotgan fuqarolar hissasi yuqori bo'lib, ular asosan o'zgalarning xo'jaliklariga yordamlashish, uy yumushlarini bajarish, hosilni yig'ib-terish va saralash, uy-joy qurish va ta'mirlash, mahsulotlarni etqazib berish, yuklarni tashish va tushirish, hovli va xudud maydonlarini tozalash kabi ishlarni amalga oshiradilar.

Respublikada ishsizlikning vujudga kelishi uning nisbatan yuqori darajada saqlanib turishi va aholining ish bilan bandligida iqtisodiyotning norasmiy tarmog'i ulushining ortib borishiga sabab bo'lgan asosiy muammolardan biri sifatida mamlakatda ishchi kuchiga talab va taklifning sifat va miqdor jihatdan

nomutanosibligini keltirish mumkin. Chunki, bugungi kunda ishsiz aholining katta qismini malakasiz xodimlar va mehnat bozoriga birinchi marta chiqayotgan yoshlar tashkil etmoqda. Iqtisodiyot tarmoqlarida ishchi kuchiga bo'lgan talabni malakali va ish tajribasiga ega bo'lgan kadrlarga ehtiyoj tashkil etmoqda.

5.3. Ishsizlik turlari va ularning tasnifi

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

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

- tabiiy ishsizlik;
- majburiy ishsizlik;

Tabiiy ishsizlik deyilganda, ishchi kuchi uning egasi ma'lum bir jamiyat a'zosining istak – xoxishlariga muayyan bog'liq bo'lgan holda ish bilan band bo'lmaslik holati tushuniladi.

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

Bugungi kunda respublikada ishsizlikning paydo bo'lish sabablariga ko'ra, quyidagi asosiy turlari ko'p uchramoqda:

- *tarkibiy ishsizlik* - bu iqtisodiyotning yangi tarmoqlari paydo bo'lishi yoki eskisiga barham berilishi va mulkchilik shakllarining o'zgarishi bilan yuzaga keladi;

- *yashirin ishsizlik* - bu asosan qishloq xo'jaligi ishlab chiqarish tarmoqlari uchun xarakterlidir va bu haqiqiy ishchi kuchini kamroq miqdorda talab qiladi. Yashirin ishsizlik ishlab chiqarishning chuqur inqirozi sharoitida korxonalarda ish bilan ortiqcha bandlikning saqlanib qolganligidan dalolat beradi;

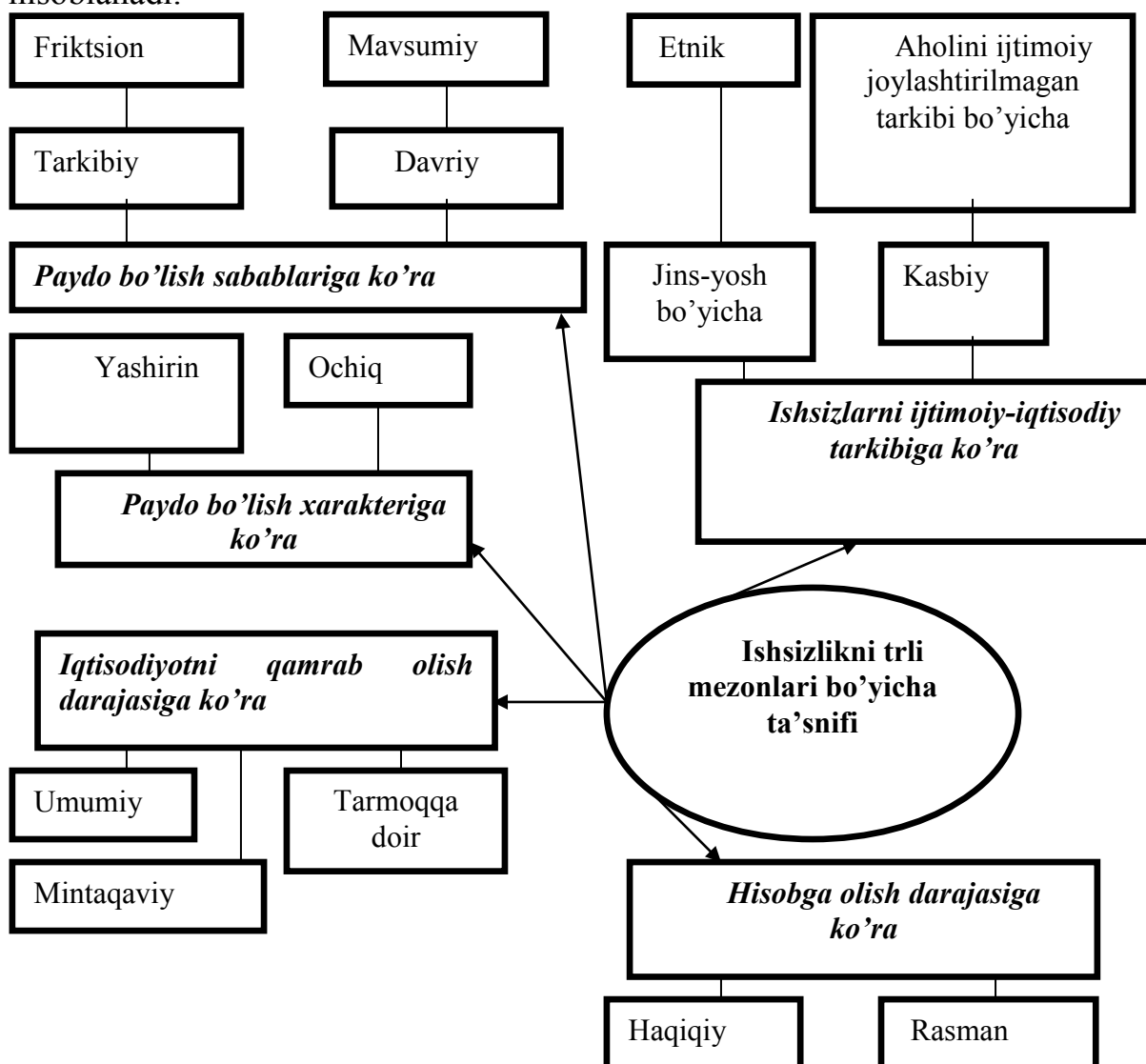
- *mavsumiy ishsizlik* - bu ma'lum mavsumda ish bilan bandlikni ta'minlovchi, qishloq xo'jaligi mahsulotlarini ishlab chiqarish va ularni qayta ishlash hamda tayyorlash muddati bilan asoslanadi. Mavsumiy ishsizlikning hajmi ishchi kuchiga bo'lgan talab va taklifning mavsumiy omillari baravar ta'sir qilishi sifatida namoyon bo'ladi;

- *texnologik o'zgaruvchan ishsizlik* - bu korxonada texnologik o'zgarishlarning amalga oshirilishi va modernizatsiya qilinishi natijasida yuzaga keladi. Masalan, fan-texnika yutuqlari natijasida qo'l mehnati o'rnini mashina egallashi natijasida yuzaga keladi.

- *friktsion ishsizlik* - bu ishsizlik turi jamiyatdagi mavjud ishsiz kuchlarining ma'lum qismini ish joylari bo'yicha qayta taqsimlab, ulardan samarali foydalanishga shart-sharoit yaratadi, ya'ni eski ish sharoitlaridan (ish joyining uzoqligi, ish haqining pastligi, ish kuni davomiyligining nisbatan uzunligi va boshqalar) qoniqmagan ishchilar yangi ish joylarini qidiradilar. Ularga ega bo'lgan, bu mehnatdan nisbatan ko'proq

ijtimoiy-iqtisodiy samaraga erishadilar. Friksion ishsizlikning bo'lishi ma'lum darajada iqtisodiy jihatdan zaruriy va tabiiy holdir.

• *davriy ishsizlik* – bu iqtisodiy inqirozning muayyan davrida ishlab chiqarishning pasayishi) natijasida yuzaga keladigan ishsizlik turi hisoblanadi.



5.3- rasm. Ishsizlikning turli mezonlari bo'yicha ta'nifi.

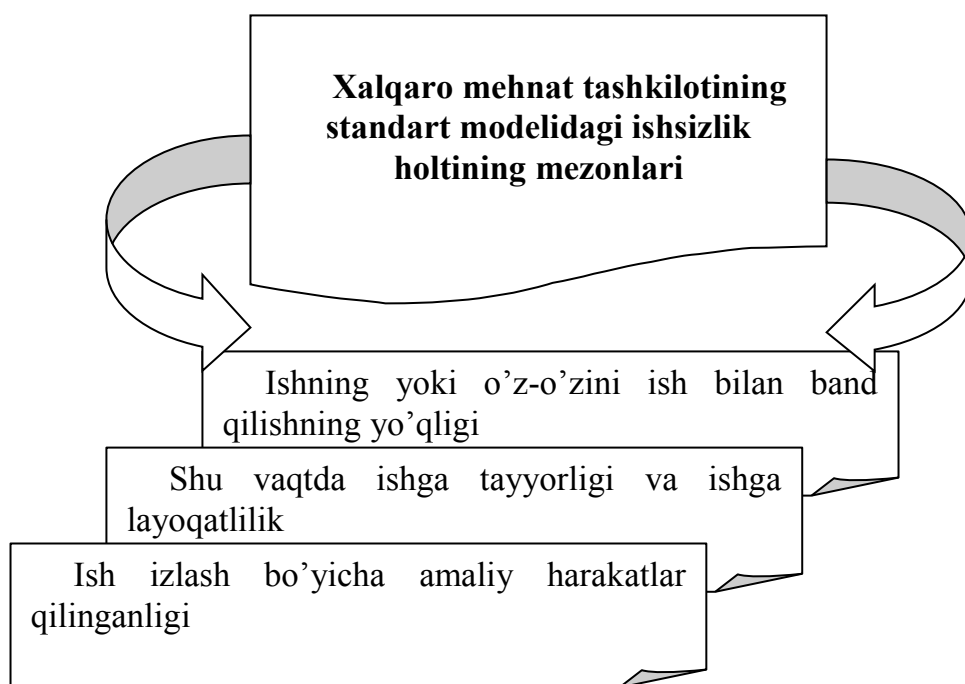
Aytilgan fikrlarga yakun yasab, ishsizlik turli sabablar: iqtisodiyotdagi turg'unlik (davriy), tabiiy omillar (mavsumiy), tarkibiy o'zgarishlar (tarkibiy, texnologik ishsizlik), mehnat bozorida axborotning takomillashmaganligi (friksion) tufayli sodir bo'ladi, deyishimiz mumkin. Ishsizlikning yuqorida aytib o'tilgan omillarining birikmasi mamlakatdagi umumiy darajani ko'rsatadi. Shu bilan birga, umumiy raqamlar ortida o'z ijtimoiy maqomiga ega bo'lgan real inson resursi, real mintaqalar va tarmoqlar turadi. Nihoyat, ishsizlikning umumiy darajasi — bu mehnat bozorida haqiqiy ahvoldan farq qilishi mumkin bo'lgan statistik ko'rsatkichdir, xolos.

Aholini mehnat bilan bandlik siyosatini ishlab chiqishda ishsizlar sonini

aniqlashning ishonarliligi alohida muammodir. Kimni ishsiz deb hisoblash kerak, degan casol hozirgacha nazariyotchilar va amaliyotchilar o'rtasida muhokama qilinmoqda. Hozirgi kunda barcha mamlakatlarda, shu jumladan, O'zbekistonda ham ishsizlar conini aniqlashda, Xalqaro mehnat tashkilotining (XMT) standart modelidan foydalanadi. Bu uclub «ishsizlik holatining» uch mezoniga asoslanadi:

Shunga ko'ra, ishsizlik tushunchasini turli mezonlardan foydalanib, aniqlashtirish kerak bo'ladi (5.1-racmga qarang). Bunday aniqlashtirish ishsizlik munosabatida yuzaga keladigan muammolarni tadqiq qilishda, shuningdek, ijtimoiy himoya tizimini hamda ishsizlikni mumkin qadar kamaytirish yo'nalishlarini ishlab chiqishda zarur hisoblanadi.

Ammo, bundan buyog'iga bu mezonlar talqinida ilmiy-amaliy kelishmovchiliklar paydo bo'ladi: haqiqatan ham majburan qisman ish bilan band bo'lganlarni ishsiz deyish mumkinmi savoliga yoki kishilarni ishsizlar toifasiga kiritish uchun «ishsiz» va «ish izlash» holatining davomiyligi qancha bo'lishi kerak savollariga javob berar ekanmiz, qoidaga ko'ra har bir davlatda ishsizlik maqomini o'zgacha xususiyati va aniqlash usuli borligiga ishora qilishimiz kerak.



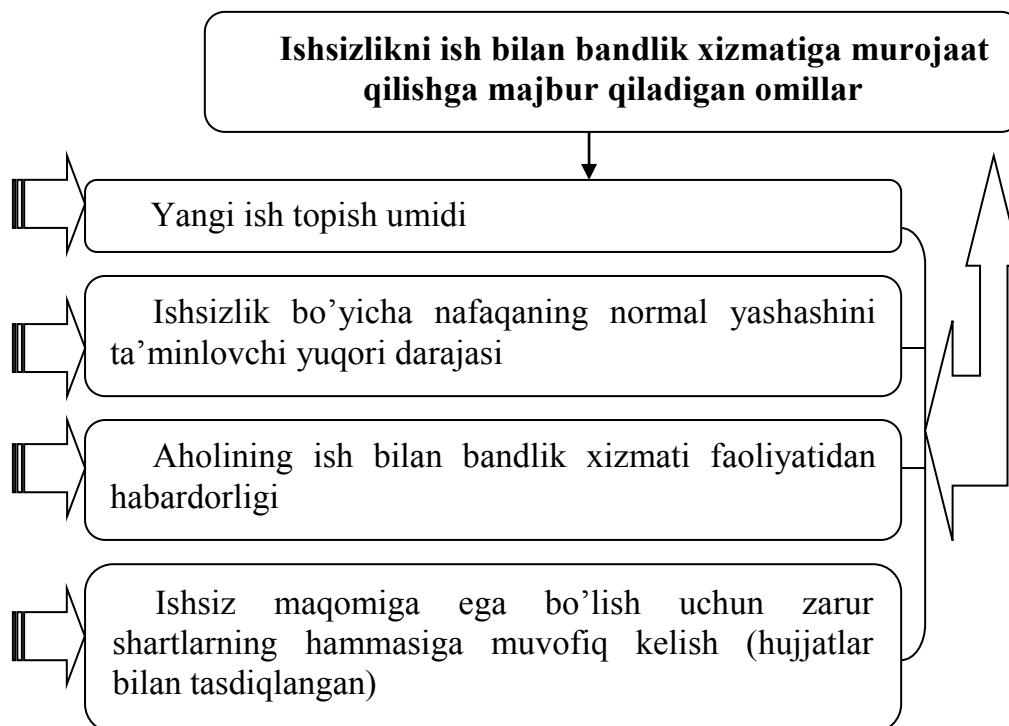
5.4 - rasm. Xalqaro mehnat tashkilotining ctandard modelidagi ishsizlik holatining mezonlari

O'zbekistonda haqiqiy ishsizlik darajacini aniqlash uchun ish bilan band yoki ishsiz ishga tushishdagi farqlar tufayligina uni aniqlash va tushunish unchalik qiyin emas. Normal axborot bazasining yo'qligi, ish bilan bandlik xizmatining etarlicha tezkor ishlamasligi, buning ustiga aholining ko'pchilik qismining bu xizmatlarga etarli darajada ishonmasligi ishsizlikni aniqlashda talay qiyinchiliklarni keltirib chiqarmoqda. Masalan, ishsiz maqomini olish uchun kishi

ish bilan bandlik xizmatida ro'yxatga olinishi kerak. Barcha haqiqiy ishsizlar ish bilan bandlik xizmatiga boradi deyishdan uzoqmiz, aholining ko'pchilik qismi, ayniqsa, qishloq joylarida, bunday xizmat borligini, bor bo'lganda ham bu xizmat ko'rsatish idorasi ularga yordam berishini xayoliga ham keltirmaydilar. Shu bilan birga bu muammolar masalaning hammasi emas.

Ish bilan bandlik xizmatiga murojaat qilib va ro'yxatdan o'tishdan boshlab, to ishsiz maqomini olgunga qadar, ishsiz kishi yana bir qator talablarga va qo'yiladigan shartlarga muvofiq kelishi borasida ancha tekshiruvlardan o'tishi kerak: ishsiz kishi ish bilan bandlik xizmatiga murojaat qilishdan oldin to'rt hafta mobaynida ish izlash bilan band bo'lishi kerak, o'tgan yilning, ya'ni o'n ikki oyning kamida uch oyi ish bilan band bo'lgan bo'lishi kerak, o'z ixtiyoriga ko'ra bo'shamagan bo'lishi kerak, boshqa daromad manbalari bo'lmasligi kerak. Bu anchagina qattiq shartlar bo'lib, yana quyidagilar bilan to'ldiriladi, ishsiz deb tan olingan fuqarolar ish bilan bandlik xizmatining ishga joylashtirish taklifini rad etmasliklari kerak, aks holda ishsizlik bo'yicha arziyas nafaqa ishsizlik «stajiga» ko'ra kamaytirib boriladi.

Faqat quyidagi omillar ishsizlar ommasini ish bilan bandlik xizmatiga murojaat qilishga majbur etadi:



5.5 - rasm. Ishsizlarni ish bilan bandlik xizmatiga murojaat qilishga majbur qiladigan omillar

Bu omillarning hammasi mamlakatdagi haqiqiy ishsizlikni kamaytirish tomoniga xizmat qiladi. Ikkinchi tomondan, ko'pincha ish bilan bandlik xizmatida

ish bilan shubhali band bo'lmaganlar (real, ammo norasmiy ishlaydiganlar), har qanday ma'lumotnomalarni olishda «faol» bo'lganlar ro'yxatdan o'tadilar.

Shunday qilib, ishsizlik maqomini aniqlashda ro'yxatga olish jarayoniga yondashuv to'g'ri natijalar bermaydi. Ishsizlikni baholashning boshqa uslublarini, masalan, tanlab tekshirish yoki ekspert xulosalari asosida baholash uslubini ishlab chiqish kerak.

Ishsizlik darajasini baholashning aytib o'tilgan kamchiliklariga qaramay, O'zbekiston Respublikasining «Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida»gi Qonuniga binoan rasmiy ko'rsatkichlardan foydalanish mavjud bo'lgan yagona, asosiysi ishda qo'llash mumkin bo'lgan ko'rsatkichlardir. Ammo, bu uslubiyat Xalqaro Mehnat Tashkiloti uslubiyatiga to'liq javob bermasada, bunday ko'rsatkichlar mahalliy xususiyatlarni hisobga oladi va ishsizlik muammosining dolzarblik darajasi hamda uning dinamikaci to'g'risida birmuncha tasavvur beradi.

5.4. Ishsizlik darajasi va uning asosiy ko'rsatkichlari

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.

Mehnat potensialidan foydalanishning ijtimoiy - iqtisodiy samaradorligini oshishi ko'proq ishsizlik darajasiga bog'liq bo'lib, bu xorijiy va mahalliy iqtisodiy adabiyotlarda turlicha talqin qilingan. Masalan, yapon statistikasida ishsizlik darajasining (I) ikkita usul amal qiladi:

$$I d = \frac{\text{ishsizlar soni}}{\text{yollanma ishchilar} + \text{ishsizlar}} \quad (5.3)$$

$$I d = \frac{\text{ishsizlar soni}}{\text{ish bilan bandlar} + \text{ishsizlar}} \quad (5.4)$$

Boshqacha yondashishda esa ishsizlik normasi ishsizlar sonini (Inor) mehnatga layoqatli aholi soniga nisbatan (A) bo'lish orqali aniqlanadi:

$$Inor q I / A * 100\% \quad (5.5)$$

Birinchi yondashishning asosiy kamchiligi shundaki, ishsizlik normasining bo'linuvchisi sifatida barcha ishchi kuchining miqdori emas, balki ish bilan band ishlovchilar soni tanlangan.

Boshqacha yondashishda esa ishsizlik normasini xarakterlashda mehnatga layoqatli aholi soni noto'g'ri foydalanilgan. Chunki mehnatga layoqatli aholining barchasi ish joylarida talabga ega bo'lavermaydi.

Bizningcha, ishsizlik darajasini ishsizlar sonini iqtisodiy faol aholi soniga bo'lish orqali aniqlash lozim:

$$I d \frac{\text{ishsizlar soni}}{\text{iqtisodiy faol aholi soni}} * 100\% \quad (5.6)$$

Ma'lumki, amaliyotda tarkibiy omillarning ta'sirini davriy omillarning ta'siridan farqlash qiyin bo'ladi, shuning uchun fan foydalanadigan ta'riflar (friksion, tarkibiy, davriy ishsizlik va ishsizlikning boshqa turlari) anchagina shartli tusga ega bo'ladi. SHunday bo'lsa-da, ushbu ta'riflar foydali tarzda qo'llanilishi mumkin, masalan, ulardan mehnat bozoriga ta'sir etadigan uzoq muddatli va qisqa muddatli omillarni aniqlash uchun foydalansa bo'ladi. Ishsizlikni miqdoriy baholash muhim ahamiyat kasb etadi.

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'rsatkich.

1. Ishsizlik darajasining asosiy ko'rsatkichlari quyidagilardan iborat:

a) ro'yxatga olingan ishsizlik darajasi (Rid):

$$Rid = Ris / Ifas \times 100 = Ris / (Bs+Ris) \times 100, \quad (5.7)$$

b) umumiy ishsizlik darajasi (Uid):

$$Uid = Ius / Ifas \times 100 = Ius / (Bs+Ius) \times 100, \quad (5.8)$$

v) to'liq ishsizlik darajasi (Tid):

$$Tid = SHbs / Ifas \times 100, \quad (5.9)$$

bunda:

Ris – ro'yxatga olingan ishsizlar soni, kishi;

Ifas – iqtisodiy faol aholi soni, kishi;

Ius – ishsizlar umumiy soni, kishi, mehnatga layoqatli aholi orasida tanlama tarzda o'tkaziladigan so'rovlar natijasida aniqlanadi;

SHbs – shartli ma'nodagi ish bilan band bo'lmagan fuqarolar soni:

$$SHbs = (\Sigma Tf - \Sigma Af) : Xf, \quad (5.10)$$

bunda:

\Sigma Tf – mintaqqa iqtisodiy faol aholisining tadqiq qilinadigan davrdagi ish vaqti

(kishi-soatlar, kishi-kunlar)ning to'liq jamlama fondi;

ΣAf – amalda ishlab berilgan vaqtning jamlama fondi;

Xf – bir nafar xodimning tadqiq qilinayotgan davrdagi ish vaqti (soatlar, kunlar)ning to'liq fondi.

2. Ishsizlikning davomiyligi (oy) – ko'rib chiqilayotgan davrning oxiriga kelib ishsiz maqomiga ega bo'lgan shaxslarning, shuningdek ushbu davrda ishga joylashgan ishsizlarning ish izlashlarining o'rta hisobdagi davomlilikini tavsiflaydigan miqdor.

3. Mehnat bozoridagi tig'izlik koeffitsienti (Tk) bir bo'sh o'ringa to'g'ri keladigan ro'yxatga olingan ishsizlar soni (Ris) bilan o'lchanadi:

$$Tk = Ris : \Sigma Bs, \quad (5.11)$$

bunda:

ΣBs – mazkur davrdagi bo'sh ish o'rinlarining jamlama soni.

Ishsizlik darajasining tabiiy miqdori qancha bo'lishi mumkin, degan masala ustida iqtisodchilar juda ko'p fikr bildiradilar, lekin biror mamlakatda uning aniq miqdori belgilangan emas. Masalan, AQSHda ishsizlar sonining tabiiy darajasi 1960 yillarda 4-6% ga ko'tarildi. Inflyatsiya darajasi yuqori bo'lgan davrdagi ishsizlik darajasi tabiiy me'yoriy holat deb ifodalanib, ishlab chiqarishning potensial imkoniyati bilan bog'liqlikda bo'ladi. Agar bandlik yuqori bo'lib, ishlab chiqarishda ham ko'p bo'lsa, spiralsimon inflyatsiya yuzaga keladi.

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

Hozirga vaqtda rivojlangan mamlakatlarda tabiiy ishsizlik darajasi quyidagi sabablarga ko'ra ortishi mumkin:

1. Mehnatga o'smirlar, ayollarning jalb etilishi.

Davlatning iqtisodiy siyosati ishsizlarga kam maosh to'laydigan ishlarga yollanmasdan uzoq muddat yuqori ish haqi to'laydigan ishni qidirish imkonini beradi. Hozirgi vaqtdi ko'pchilik mamlakatlarda ishsizlarga 16 dan 26 haftagacha olayotgan eng so'nggi ish haqining 50 foizi miqdorida ishsizlik nafaqasi to'lanadi va soliqlardan ozod etiladi, natijada ular ish haqining 60-70 foizi miqdorida pul ola boshlaydilar.

2. Tarkibiy ishsizlikning kuchayishi ishsizlik tabiiy darajasining o'sishiga olib keladi. Masalan, qishloq xo'jaligining sust rivojlanishi.

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 davriylik fazasiga, shuningdek, davlat tomonidan ishlab chiqilgan ish bilan bandlik siyosatiga bog'liq bo'ladi.

Amalda ishsizlik tabiiy darajasining eng maqbul miqdori yo'q. Hali hech kim iqtisodiyot uchun eng maqbul ishsizlik darajasini isbotlashga erishgani yo'q.

Aksincha, ayrim hisoblardan ko'rinadiki, yalpi milliy mahsulotning yuqori

darajada o'sishi ishsizlikning tabiiy darajasini pasaytiradi. Ammo u maqbul miqdordan yuqori bo'lib qolaveradi. Chunki, yalpi milliy mahsulot ishlab chiqarish o'z imkoniyat darajasiga etmagan bo'ladi. Yalpi milliy mahsulotni potensial darajasiga o'stirish esa haddan tashqari iqtisodiy farovonlikka olib keladi va oqibatda inflyatsiya kuchayishi mumkin. Quyidagi tadbirlar ishsizlik tabiiy darajasiga erishishga bevosita ta'sir ko'rsatishi mumkin:

- aholini mavjud ish o'rinlari haqida xabardor etishni yaxshilash;
- mutaxassislar tayyorlashni takomillashtirish;
- ishsizlarni davlat tomonidan hamoyalash darajasini kuchaytirish.

Xalqaro mehnat tashkiloti standarti bo'yicha tabiiy ishsizlik darajasi 1,5 – 2,5% ni tashkil etadi.

Amerikalik iqtisodchi olim Artur Ouken notabiiy yoki davriy ishsizlikning salbiy ta'sirga ega ekanligini matematik holda isbotlab berdi. A.Ouken qonuniga ko'ra, ishsizlikning tabiiy darajasi 1 foizga oshganda yalpi milliy mahsulot 2,5 foizga kamayadi.

Ishsizlikning davomiyligi- ishsizlik maqomiga ega bo'lgan shaxslarning shu davr oxiriga kelib, ish qidirish muddati o'rtacha qancha davom etganligini ko'rsatuvchi hajmdir.

Ishsizlikni tahlil qilishda uning davomiylik ko'rsatkichi alohida ahamiyatga ega. 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'zilar esa yarim yil va undan ham ko'proq muddat ish topolmay yuradilar. Davlatning iqtisodiyotni rivojlantirishni rag'batlantirish borasidagi faoliyati aholining ish bilan bandligini ta'minlash sohasidagi muhim yo'nalishdir. Davlat iste'mol va investitsiya tusidagi tovar va xizmatlarga bo'ladigan talabni rag'batlantirib, shu asosda mulkchilikning barcha shaklidagi korxonalarda yangi ish o'rinlari yaratib borishi, iqtisodiyotning xususiy tarmog'ini va ushbu tarmog'da yangi sh o'rinlari ochilishini rag'batlantirishi lozim. Lekin davlat faoliyatining shu jihatini takomillashtirish talab etiladi.

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 etarlicha to'g'ri kelavermaydi.

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:

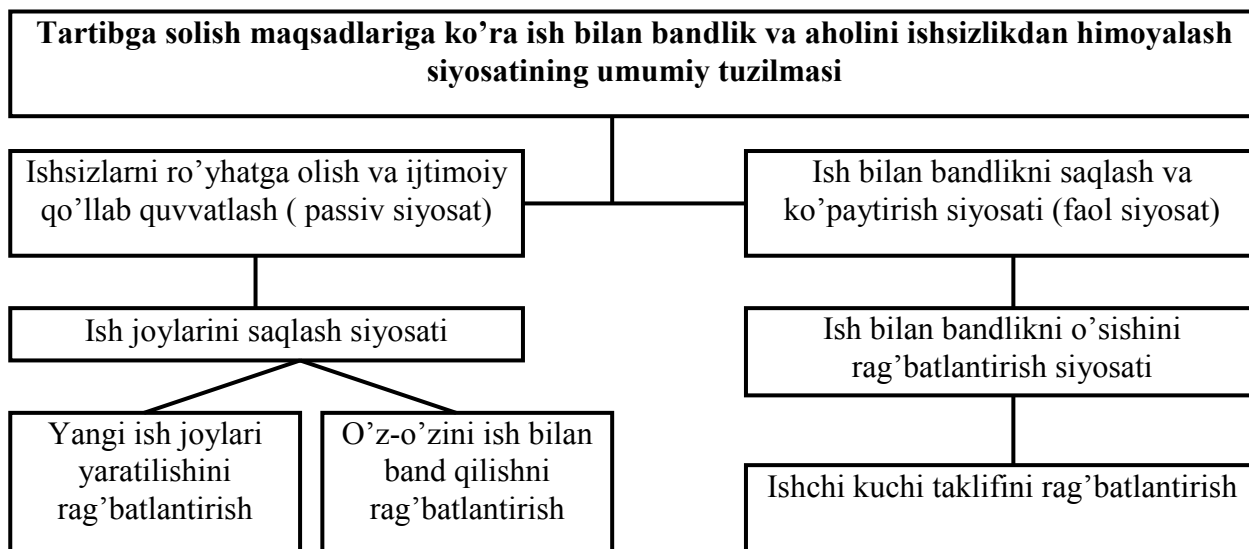
- tadbirkorlar bilan ishlash, masalan, yangi ish joylari yaratilganda soliq imtiyozlarini berish, ishsizlarning ish izlashlarini faollashtirish;
- ishchi kuchi taklifini rag'batlantirish;

• yollanma ishchilar sinfini mehnat bozoridan chiqarish, xususiy tadbirkorlik bilan o'z-o'zini ish bilan band qilishni rag'batlantirish (kasanachilik, uy sharoitida ochilgan mayda sexlar va boshqalar).

Iqtisodchi olim Q.X.Abduraxmonov aholining, shu jumladan, aholining ish bilan bandligini oshirish bo'yicha quyidagilarni alohida ta'kidlab o'tgan: "Ish bilan bandlikning noan'anaviy shakllari – uy mehnati, oilaviy biznes, kasanachilik, xizmat ko'rsatish va qoramolchilik kabi faoliyat turlari bilan shug'ullanish aholi ish bilan bandligini ta'minlashning asosiy yo'llaridan biridir"²¹

O'zbekistonda ishsizlikning keskin ko'payishi ish bilan bandlik siyosatining me'yoriy 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 urinilmoqda. Bu erda eng avvalo, aholini 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 qaerga yo'llash kerakligini aniqlash kerak bo'ladi.

Biz umumlashtirgan va 5.2 - rasmda keltirilgan aholini ish bilan bandlik siyosatining asosiy yo'nalishlari ish bilan bandlik siyosati evolyutsiyasining faqat tarkibiy emas, balki tarixiy-mantiqiy tasvirini ham beradi. Aslini olganda, aholini ish bilan bandligining faol siyosatidan oldin yaxshi yo'lga qo'yilgan ishsizlarni hisobga olish, ro'yxatga olish, ishsizlarni samarali qo'llab-quvvatlash maqsadida ularni ijtimoiy himoyalash uslublari (passiv siyosat) amalga oshirilishi mamlakatda zarur edi.



5.2 - rasm. Ish bilan bandlik va ishsizlikdan himoyalash siyosatining umumiy tuzilmasi

²¹ Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик .Mehnat – Т.:2009. - 89-бет

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 Prezident 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, aholini ish bilan bandlikni tartibga solishning faol iqtisodiy usullariga quyidagi tadbirlarni kiritish mumkin:

- mamlakatdagi iqtisodiy vaziyatni umumiy sog'lomlashtirish, investitsiya faolligini rag'batlantirish, barqarorlashtirish va keyinchalik iqtisodiy o'sishga erishish;
- iqtisodiyotni nodavlat tarmoqlarini rivojlantirish va kengaytirish uchun shart-sharoitlarni yaratish, shu jumladan, kichik biznes va xususiy tadbirkorlik asosida 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.

O'zbekistonda aholini ish bilan ta'minlash, ularga munosib hayot va mehnat sharoitlari yaratib berishga qaratilgan chuqur ijtimoiy-iqtisodiy islohotlarning izchil amalga oshirilishi natijasida iqtisodiyotning turli jabhalarida mehnat qilayotganlar soni ortib bormoqda, mavjud mehnat salohiyatidan samarali foydalanish ko'rsatkichi tobora yaxshilanmoqda. O'zbekiston o'z mustaqilligini qo'lga kiritgan dastlabki yillarda yuzaga kelgan ishsizlik davriy ko'rinishga ega bo'lib, bu holat mamlakatda iqtisodiy tizimning o'zgarishi bilan chambarchas bog'liq tarzda ro'y bergan. O'sha yillarda iqtisodiy davrning pasayish fazasi kuzatilib, ko'plab sanoat va ishlab chiqarish korxonalari to'xtab qoldi yoki to'liqsiz quvvatda faoliyat yuritdi. Mazkur holatning bosh sababi, sobiq Ittifoq davrida mamlakat korxonalarining boshqa respublika korxonalari bilan chambarchas bog'liqlikda faoliyat yuritgani hisoblanadi. O'sha davrlarda O'zbekiston sobiq Ittifoqning xom ashyo etkazib beruvchi asosiy bazasi hisoblanib, ittifoqdosh respublikalardagi zavod-fabrikalarni xom ashyo resurslari bilan ta'minlab turgan. Shu bilan birga respublikaning tayyor mahsulot ishlab chiqarish bilan shug'ullanadigan zavod-fabrikalari ehtiyot qism, butlovchi materiallar, xom ashyo hamda yarim tayyor mahsulotlarni o'zga ittifoqdosh respublikalardan olib kelgan. YOki O'zbekistonda ishlab chiqarilgan mahsulotlarning buyurtmachi va iste'molchilari ittifoqning boshqa davlatlari hisoblangan. Qisqacha aytganda, mamlakatimizdagi deyarli barcha ishlab chiqarish korxonalari iqtisodiy jihatdan qaram hisoblangan, ya'ni

ta'minot, resurs, rejalashtirish, olib kelish, etkazib berish, sotish, buyurtma berish va iste'mol kabi masalalarni mustaqil hal qila olmagan.

5.5. Ishsizlikni kamaytirish yo'nalishlari

Ma'lumki, 2008 yilda boshlangan va bugungi kunda ko'lami tobora kengayib va chuqurlashib borayotgan jahon moliyaviy iqtisodiy inqirozi ko'pgina davlatlarning iqtisodiy jihatdan rivojlanishiga salbiy ta'sir ko'rsatmoqda. Ushbu salbiy oqibatlarni bartaraf etish bo'yicha mamlakatimizda "2009-2012 yillarga mo'ljallangan Inqirozga qarshi choralar dasturi" ishlab chiqildi. Prezidentimiz ta'kidlaganidek: **"Tobora chuqurlashib borayotgan jahon moliyaviy inqirozi mamlakatimizga ta'sir ko'rsatmaydi, bizni chetlab o'tadi, degan xulosa chiqarmaslik kerak Masalani bunday tushunish o'ta soddalik, aytish mumkinki, kechirib bo'lmas xato bo'lur edi"**²². Jahon moliyaviy iqtisodiy inqirozining salbiy oqibatlarini oldini olish maqsadida mamlakatimizda bir qator ijobiy ishlar amalga oshirilmoqda.

O'zbekistonda ishsizlarni ishga joylashtirish bo'yicha etarli darajada samarali ish olib borildi, bu joriy mehnat bozorining yuqori darajadagi faolligining dalilidir (2-jadval).

2-jadval

Bandlikka ko'maklashuvchi va aholini ijtimoiy muhofaza qilish markazlari tomonidan ishga joylashtirilgan aholi soni, ming kishi (2010 yil)

Hududlar	BKMga murojat qilganlar soni	BKM yo'llanmasi bilan ishga joylashganlar soni
Qoraqalpog'iston Respublikasi	47,3	43,0
Viloyatlar:		
Andijon	55,1	49,3
Buxoro	39,8	31,7
Jizzax	32,5	28,0
Qashqadaryo	58,9	52,2
Navoiy	30,3	26,8
Namangan	58,9	49,9
Samarqand	64,4	59,0
Surxondaryo	38,0	32,9
Sirdaryo	20,9	17,7
Toshkent	43,3	39,2
Farg'ona	76,7	66,6
Xorazm	46,1	32,1
Toshkent shahri	46,2	38,0
Jami	658,3	566,3

Manba: O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi ma'lumotlari.

²² И.А. Каримов Жаҳон молиявий-иқтисодий инқирози, Ўзбекистон шароитида уни бартараф этишнинг йўллари ва чоралари. -Т. "Ўзбекистон", 2009. -11- б.

Statistik ma'lumotlarga ko'ra, Bandlikka ko'maklashuvchi va aholini ijtimoiy muhofaza qilish markazlarida murojaat qilgan fuqarolarning ishga joylashtirilishi darajasi 87,5% ni tashkil etdi, o'tgan yilning shu davrida bu ko'rsatkich 87,4% ni tashkil qilgan edi va o'sishning bu yo'nalishi ancha vaktan buyon saqlanib turibdi. Shuni ta'kidlash joizki, ishga joylashishning eng yuqori darajasi o'rta ma'lumotlilarga (66,5%) tegishli. Bu ma'lum darajada joriy mehnat bozorining xususiyatlaridan dalolat beradi. Eng yosh guruhda (18 yoshgacha) ishga joylashish darajasi 84,8% ni, 19-29 yoshda – bu birmuncha oshdi va 88,2% ni tashkil etdi.

Ishsizlik mehnat bozorining asosiy muammolaridan biri bo'lib, biror bir mamlakat iqtisodiyotning bu «nuqsoni»dan hali qutulganicha yo'q. Respublika mehnat bozorida ish izlab murojaat qilganlar soni o'tgan yilga nisbatan kamaygan bo'lsada, murojaat qilganlarning aksariyati ish bilan ta'minlangan (3-jadval).

3-jadval

O'zbekiston hududlarida ishsizlik ko'rsatkichlari va mehnat bozoridagi tanglik (2010 yil)

Hududlar	Ishga joylashishga muhtojlar, ming kishi	SHundan:	Ishsizlik darajasi, %	Bo'sh ish o'rinlari	Mehnat bozoridagi tanglik darajasi, %
		Rasman ro'yxatdan o'tganlar			
Qoraqalpog'iston Respublikasi	42,0	1,3	6,9	0,6	2,6
Viloyatlar:					
Andijon	61,7	0,8	5,4	0,8	0,9
Buxoro	38,3	0,9	4,9	2,9	0,3
Jizzax	17,4	0,5	4,5	0,4	1,3
Qashqadaryo	50,6	2,4	5,1	1,1	2,2
Navoiy	21,7	1,5	5,1	1,4	1,1
Namangan	45,1	1,3	5,4	1,2	1,1
Samarqand	68,0	1,0	5,4	3,6	0,3
Surxondaryo	39,9	2,1	5,0	2,3	0,9
Sirdaryo	14,4	0,7	4,4	0,9	0,8
Toshkent	53,2	0,9	4,5	2,2	0,4
Farg'ona	76,2	1,4	5,5	2,8	0,5
Xorazm	32,2	1,2	5,2	0,8	1,5
Toshkent shahri	40,6	4,2	3,4	8,9	0,5
Jami:	601,4	20,1	5,0	29,7	0,7

Manba: O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi ma'lumotlari.

3-jadvaldagi ma'lumotlardan ko'rinib turibdiki, O'zbekiston Respublikasida ishsizlik darajasi 5,0 foizni tashkil etgan. Bu bo'yicha eng yuqori ko'rsatkichlar Qoraqalpog'iston Respublikasi va Andijon viloyatlarida kuzatilgan. Shu bilan

birga, respublikadagi mehnat bozoridagi tanglik darajasi 0,7 foizni tashkil etmoqda.

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 etarlicha to'g'ri kelavermaydi.

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 davlatni 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, investision 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 kacbiv 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.

5.6. Aholini ishsizlikdan himoya qilish borasida davlat tadbirlari

O'zbekiston Respublikasining 1992 yil 13 yanvarda qabul qilingan va 1998 yilda ayrim o'zgartirishlar va qo'shimchalar kiritilgan holda «Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida»gi (Yangi tahriri) Qonunning 4-bo'limida keltirilgan moddalar ushbu bandni yoritishda muhim vosita hisoblanadi.

Jiddiy talafotlarga yo'l qo'ymaslik maqsadida davlat ish bilan ta'minlashni oshirish siyosatini o'tkazadi. CHunonchi, ishsizlikning friksion va boshqa turlari o'sganda davlat:

- qaytadan kasb o'rgatadi;
- ta'lim berish tizimini kengaytiradi;
- bo'sh ish joylari haqidagi axborotlarni keng tarqatadi;
- mehnat birjalariga investitsiyalarni ko'paytiradi.

Agar ishsizlik davriy xususiyat kasb etsa, davlat byudjet, fiskal, kredit-pul vositalarini ishga soladi, ya'ni:

- ish bilan ta'minlashni kuchaytirish uchun ishlab chiqarishga ko'proq mablag' sarflaydi;
- tadbirkorning manfaatdorligini oshirish uchun ssuda hamda kreditorlarning foiz stavkalarini pasaytiradi;
- ishlab chiqaruvchi va iste'molchilarga solinadigan soliqlarni kamaytiradi.

Bu tadbirlardan tashqari, davlat mehnat bozorini tashkil etish va tartibga solishda:

- aholi soni, yosh va jinsi salmog'idagi o'zgarishlarga;
- ish bilan bandlikdagi tarmoq va hudud o'zgarishlariga;
- qo'shimcha ishchi kuchini ishlab chiqarishga jalb etish mezonlariga;
- ishlab chiqarish hajmiga, uning o'sish sur'atiga, ishlab chiqarish tarkibiga;
- ishlab chiqarish kuchlarining hududiy joylashuvi kabi omillarga alohida e'tibor beradi.

Ishsizlikni kamaytirishning iqtisodiy tadbirlaridan eng asosiysi iqtisodiyot tarmoqlarida bozor talabiga muvofiq kichik korxonalarni barpo etishdir. Bu esa ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatishning miqyosini oshirishga qaratilgan bo'lishi darkor. Bunga esa, mehnat unumdorligini oshirish, ish joylarining moddiy-texnikaviy, texnologiya va sarmoya ta'minotlarini yaxshilash, yangi noqishloq xo'jaligi mehnati zonalarini tashkil etish, ish vaqtidan unumli foydalanish, ishlovchilar moddiy manfaatdorligini oshirish va oqilona soliqlar orqali erishish mumkin.

O'zbekistonda amalga oshirilgan xususiylashtirish islohotlarining dastlabki bosqichida savdo do'konlari va aholiga maishiy xizmat ko'rsatish shohobchalari davlat tasarrufidan chiqarilgan bo'lsa, keyingi bosqichlarda ishlab chiqarish korxonalari va yirik ob'ektlar tadbirkorlar qo'lga topshirildi. Mazkur islohotlarning bugungi bosqichida esa strategik ahamiyatga ega bo'lgan yirik ishlab chiqarish korxonalari ham

davlat tasarrufidan chiqarilib, davlatga tegishli bo'lgan ulushlar sotilmoqda.

Korxonalarining xususiylashtirilishi natijasida mahsulot ishlab chiqarish hajmi, mehnat unumdorligi va moddiy resurslardan oqilona foydalanish darajasi oshib, iqtisodiy samaradorlikning o'sishi ta'minlandi. Biroq korxonalardan ishchi xodimlar bo'shatilishining yuqori ko'rsatkichi kuzatildi. Chunki ish beruvchi tadbirkorlar uchun malakasiz va past unumdorlikka ega bo'lgan ishchilarni ushlab turish faqat zarar keltirardi. Natijada yashirin ishsizlik ma'lum darajada qisqardi, lekin ular tarkibiy ishsizlarga aylandi.

Ishsizlikning ko'payishiga qishloq xo'jaligida olib borilayotgan islohotlar ham bevosita ta'sir o'tkazadi. Qishloq xo'jaligida iqtisodiy samaradorlikni oshirish va ishlab chiqarish rentabelligining o'sishini ta'minlash maqsadida ushbu tarmoqda ham tarkibiy o'zgarishlar ro'y berdi. Chunki sobiq tuzumdan meros bo'lib qolgan jamoa xo'jaliklarida rentabellik va unumdorlik ko'rsatkichlari past darajada bo'lib, bu holat er hamda moddiy resurslardan ko'r-ko'rona foydalanishning salbiy oqibati edi. SHu bilan birga, jamoa xo'jaliklari yashirin ishsizlikning «uyasi» hisoblanib, ish joyiga ega bo'lmagan mehnatga muhtoj malakasiz aholini brigadalarga jalb qilish orqali ishsizlikka «barham berilgan». Aynan shu sababli sobiq Ittifoqda «ishsizlik» tushunchasi ishlatilmagan.

Mazkur salbiy holatlarni bartaraf etish va qishloq xo'jaligida mulkchilik shakllarini tubdan o'zgartirish maqsadida mamlakat Prezidentining tashabbusi bilan «erni o'z egasiga berish» tamoyili asosida ish ko'rila boshlandi. Mazkur islohotlarning dastlabki bosqichida jamoa xo'jaliklari tugatilib, ular pudratchilikka asoslangan shirkat xo'jaliklariga aylantirildi, er pudratchilarga taqsimlab berildi.

Islohotlarning keyingi bosqichida esa shirkat xo'jaliklari negizida qishloq xo'jaligi korxonalarining zamonaviy shakli, ya'ni dunyoda tan olingan ko'rinishi hisoblangan fermer xo'jaliklari tashkil etila boshlandi. Respublikada qishloq xo'jaligini isloh qilish borasida amalga oshirilgan chora-tadbirlar natijasida zarar ko'rib ishlayotgan, past rentabelli va istiqbolsiz shirkat xo'jaliklari to'liq ravishda fermer xo'jaliklariga aylantirildi. Bundan tashqari, shirkat xo'jaliklarini tugatish natijasida yashirin ishsizlik nisbatan kamaydi, ya'ni qishloq xo'jaligi tarmoqlaridan malakasiz ortiqcha ishchi kuchi bo'shatildi. Lekin, masalaning boshqa bir jihati borki, ushbu chora-tadbirlar natijasida tarkibiy ishsizlik ko'paydi. Boshqacha aytganda, yashirin ishsizlik tarkibiy ishsizlikka aylandi. Natijada qishloq xo'jaligida ish bilan band bo'lgan ishchi kuchining katta qismi o'z ish joylarini yo'qotdi.

Agrar islohotlarning asosiy vazifasi – O'zbekistonda agrasanoat majmuasining bir maromda taraqqiy etishini ta'minlashdir. Agrar islohotning muhim vazifalaridan biri esa mamlakatimiz iqtisodiyotidagi bandlikning tarkibiy tuzilishini o'zgartirishdan iboratdir. Rivojlangan mamlakatlarda mehnatga layoqatli aholining 5-7%i, bizda esa 40,0 ortig'i qishloq xo'jaligi bilan band²³. beradi. CHunki, avval qo'l mehnatida bajarilgan ishlar endi zamonaviy qishloq xo'jaligi mashinalarida amalga oshirilmoqda. Bu esa o'z-o'zidan mamlakatda texnologik

²³ Махмудов Х.У. Агросаноат мажмуасини ривожлантириш истиқболлари. // Ўзбекистон қишлоқ хўжалиги. №5. 2009. – 27-6.

ishsizlikka ham o'z ta'sirini o'tkazadi.

Erkin bozor islohotlari sharoitida ba'zi ishlab chiqarish korxonalari o'z faoliyatini to'xtatishga yoki bankrot deb e'lon qilinishga majbur bo'ladi. Ushbu holatlar quyidagi muammolar oqibatida yuzaga keladi:

- ishlab chiqarish vositalarining eskirganligi va to'la quvvatlarda ishlay olmasligi;
- faoliyatda zamonaviy fan-texnika yutuqlarini qo'llamaslik va axborot texnologiyalaridan etarlicha foydalanmaslik;
- bozorda raqobatbardosh emasligi va bozor iqtisodiyoti talablariga javob bera olmaslik;
- xorijiy xamkorlarni jalb etish orqali ishlab chiqarishga xorij investitsiyasini kiritish sur'atining pastligi;
- ishlab chiqarilayotgan mahsulotlarning xaridorgir emasligi va sotuv hajmining kamligi;
- korxonalar rahbar xodimlari malakasining pastligi va boshqaruvning samarasizligi.

Korxonalar bankrotligi natijasida ularda faoliyat yuritayotgan xodimlarning ishsiz qolishlari va mehnat daromadiga ega bo'lmasliklari kuzatiladi. Bu esa mamlakatda yashirin va tarkibiy ishsizlikni avj oldiradi.

O'z ish joyini yo'qotgan va ishsizga aylangan fuqarolar mehnat bozorida ishchi kuchi sifatida namoyon bo'lishi va o'z mehnatlarini taklif qilishi respublikada ishchi kuchi taklifning unga bo'lgan talabdan oshib ketishiga olib keldi. Natijada mazkur bozor murakkab ko'rinish olib, taklifning qondirilmaligi vujudga keldi. Bu holatlar «norasmiy mehnat bozori» va «norasmiy tarmoqda ish bilan bandlik» tushunchalarining paydo bo'lishiga sabab bo'ldi. Chunki, ishdan bo'shatilgan va ish joyini yo'qotib qo'yganlarning aksariyat qismi malakasiz xodimlar bo'lib, ular bozor iqtisodiyoti sharoitida ish beruvchilar talabiga javob bera olmasdi. Ishlashni xohlovchi malakasiz ishchilar vaqtinchalik va bir martalik ishlarni bajarish maqsadida norasmiy mehnat bozori (mardikor bozori)ni tashkil etishdi va mazkur bozor orqaligina o'zlarini ish bilan ta'minlab, mehnat daromadlariga ega bo'lishdi. SHu bilan birga ozgina bo'lsa-da, sarmoyaga ega bo'lgan aholi norasmiy tarzda tadbirkorlik faoliyati (bozor va bozor atrofi hududlarda olib-sotarlik, xizmat ko'rsatish, uy sexlari) yoki shaxsiy yordamchi xo'jaligi bilan shug'ullanish orqali daromad topa boshladilar. Bundan tashqari yuqori miqdordagi ish haqiga ega bo'lish maqsadida ayrim fuqarolar xorijiy mamlakatlarga yo'l oldilar. Ushbu holatlar norasmiy tarmoqda ish bilan bandlikni vujudga keltirdi. Norasmiy ish bilan bandlik esa pul mablag'larining bankdan tashqari aylanmasi hamda yashirin iqtisodiyotning avj olishiga ta'sir qiluvchi asosiy omildir.

Iqtisodiyotning norasmiy tarmog'ida ish bilan band bo'lgan aholi ulushida nomuayyan, vaqtinchalik va bir martalik ishlarni bajarayotgan fuqarolar hissasi yuqori bo'lib, ular asosan o'zgalarning xo'jaliklariga yordamlashish, uy yumushlarini bajarish, hosilni yig'ib-terish va saralash, uy-joy qurish va ta'mirlash, mahsulotlarni etkazib berish, yuklarni tashish va tushirish, hovli va hudud maydonlarini tozalash kabi ishlarni amalga oshiradilar.

Respublikada ishsizlikning vujudga kelishi, uning nisbatan yuqori darajada saqlanib turishi va aholining ish bilan bandligida iqtisodiyotning norasmiy tarmog'i ulushining ortib borishiga sabab bo'lgan asosiy muammolardan biri sifatida mamlakatda ishchi kuchiga talab va taklifning sifat va miqdor jihatdan nomutanosibligini keltirish mumkin. Chunki, bugungi kunda ishsiz aholining katta qismini malakasiz xodimlar va mehnat bozoriga birinchi marta chiqayotgan yoshlar tashkil etmoqda. Iqtisodiyot tarmoqlarida ishchi kuchiga bo'lgan talabni malakali va ish tajribasiga ega bo'lgan kadrlarga ehtiyoj tashkil etmoqda.

Ishsizlikni kamaytirish asosida mehnat bozorida barqarorlikni ta'minlash, ayniqsa jahon moliyaviy-iqtisodiy inqirozi jarayonida davlat tomonidan ijtimoiy-mehnat munosabatlarini boshqarishning eng muhim va ustuvor yo'nalishi ekanligi to'g'risida xulosa chiqarish imkonini berdi.

“Ma'lumki hayot bir joyda to'xtab turmaydi. SHu bois avvalombor ro'y berishi mumkin bo'lgan turli falokatlar, jahon iqtisodiyotining yuksalishi va inqirozini oldindan ko'rish imkonini beradigan, har tomonlama cho'qur o'ylangan, aniq maqsad va ustuvor yo'nalishlarni o'z ichiga olgan taraqqiyot dasturi va uni amalga oshirish strategiyasiga ega bo'lgan mamlakat va xalq pirovord natijada muvaffaqiyatga erishadi.”²⁴

Hozirgi vaqtdagi jahon miqyosidagi moliyaviy inqiroz ish bilan bandlik muammolarini nihoyatda murakkablashtirib yubordi. Bu davlat va jamiyat oldiga ijtimoiy-mehnat munosabatlari muammolarini hal etishga tubdan yangicha yondashish vazifalarini qo'ymoqda.

Shuning uchun globallashuv va jahon moliyaviy inqirozi sharoitlarida ish bilan bandlik muammolarini tadqiq etish nihoyatda dolzarbdir. Ish bilan bandlik har bir fuqaroning mehnat qilish konstitutsiyaviy huquqini amalga oshirish, ish kuchini samarali takror hosil qilish bilan bog'liq bo'lib, mamlakat iqtisodiyotini rivojlantirish va jamiyat manfaatlariga xizmat qiladigan yuqori unumli mehnat motivatsiyasining asosiy omili hamdir.

Qisqacha xulosalar

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

Respublikada ishsizlik darajasini bandlik xizmatlarida ro'yxatdan o'tgan ishsizlar sonining iqtisodiy faol aholi umumiy soniga nisbatan olib hisoblash mumkin.

Ishsizlik darajasiga bir qancha omillar ta'sir ko'rsatadi: mehnat haqining pastligi, mehnat sharoitlari yaxshi emasligi, ish haqining vaqtida berilmasligi, ish joylarini qisqartirishlar va boshqalar.

Bozor iqtisodiyoti munosabatlari barqarorlashayotgan davrda ishsizlikning

²⁴ И.А.Каримов. “Мамлакатимизда демократик ислохотларни янада чуқурлаштириш ва фуқаролик жамиятини ривожлантириш концепцияси” Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Қонунчилик палатаси ва Сенатининг қўшма мажлисидаги маъруза. Тошкент. - “Ўзбекистон”. 6-бет. 2010 й. 10 -12 ноябрь.

bo'lishi tabiiy holatdir. Chunki ishchi kuchiga bo'lgan talabning taklifiga mos kelishi oqilona bandlikni shakllantirib, jamiyat uchun tabiiy bo'lgan ishsizlik darajasini tarkib toptiradi.

Ish bilan band bo'lmagan shaxslarni yangi kasblarga o'rgatish, malakasini oshirish, moddiy yordam berish va ish joylarini tavsiya etish mehnat birjasi tomonidan amalga oshiriladigan ijtimoiy tadbirlarning eng muhimi hisoblanadi.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Jahon moliyaviy-iqtisodiy inqirozi rivojlangan mamlakatlar va Respublikamiz iqtisodiyotiga qanday ta'sir ko'rsatdi? Buning sabablarini tushuntirib bering?

2. Ishsizlik tushunchasiga ta'rif bering va uning ijtimoiy- iqtisodiy mohiyatini tushuntirib bering?

3. Ishsizlik nima va uning tabiiy darajasi qanday aniqlanadi?

4. Ishsiz deb e'tirof etish uchun qanday shartlar mavjud bo'lishi lozim?

5. Ishsizlikning asosiy sabablari nimalardan iborat?

6. Ishsizlikning ijtimoiy- iqtisodiy oqibatlarini asoslab bering.

7. Ishsizlikning qanday turlarini bilasiz?

8. Artur Ouken qonunini ta'riflab bering.

9. Ishsizlikni kamaytirish borasida davlat tomonidan qanday tadbirlar o'tkaziladi?

10. Ishsizlikni kamaytirish yo'nalishlarini tushuntirib bering?

Adabiyotlar

1. И.А.Каримов. “Мамлакатимизда демократик ислохотларни янада чуқурлаштириш ва фуқаролик жамиятини ривожлантириш концепцияси” Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Қонунчилик палатаси ва Сенатининг қўшма мажлисидаги маъруза. Тошкент.- “Ўзбекистон”. 56 бет. 2010 й. 12 ноябрь.

2. Каримов И.А. Бош мақсадимиз - кенг кўламли ислохотлар ва модернизация йўлини катъият билан давом эттириш //Халқ сўзи, 2013 йил, 19 январь

3. Ўзбекистон Республикаси Президентининг ПҚ-1920-сонли «Обод турмуш йили» Давлат дастури. 2013 йил 14- февраль.

4. Abdurahmonov Q.X., Shoyusupova N.T. «Mehnat iqtisodiyoti: ijtimoiy mehnat munosabatlari» Darslik. –Т.: TDIU, 2011. – 692 bet.

5. Abdurahmonov Q.X., Shoyusupova N.T. “Aholini ish bilan bandligi”. O'quv qo'llanma. – Т. 2011. -384 b.

6. Abdurahmonov Q.X., Abduramanov X.X. Aholi turmush tarzi va daromadlari. O'quv qo'llanma. – Т.: TDIU, 2010. – 200 b.

7. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик. – Т. : Mehnat, 2009 -763 бет

8. Кибанов А.Я. Управление персоналом. Учебник. – М.: РИОР, 2010. – 288 стр
9. Вайсбурд В.А. Экономика труда. Учеб.пос. – М.: Омега-Л. 2012. – 376 с.
10. Дубровин И.А. А.С. Каменский. Экономика труда: Учебник. М.: Издательско-торговая корпорация « Дашков и К», 2012-232стр.
11. Одегов Ю.Г. Экономика труда. Учебник. – М.: Волтерс Клувер, 2011. – 800с.
12. Лясников Н.В. и др. Экономика и социология труда: учебное пособие. – М.: КНОРУС, 2012. – 288 с
13. Рофе. А.И. Экономика труда : учебник, - М.: И-во «Кнорус», 2011.- 392 стр.
14. Ахолининг иш билан бандлигини тартибга солиш (назарий ва амалий жихатлар): монография/ Н. К. Зокирова [et al.]. - Т.: Fan va texnologiya, 2011 - 212 бет
15. Жумаев Н.Х., Абдурахманов О.К. Жаҳон молиявий - иктисодий инқирози: сабаблари ва уни бартараф этиш муаммолари: монография/ - Т.: Академнашр, 2010 - 160 бет
16. www.stat.uz (O'zbekiston Respublikasi statistika qo'mitasi)
17. www.Uza.uz (O'zbekiston Milliy Axborot agentligi)

VI bob. MEHNAT BOZORINING SHAKLLANISHI VA RIVOJLANISHI

6.1. Mehnat bozori tushunchasi va uning shakllanishi

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

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

Mehnat bozori ish bilan bandlikni tartibga solishda faol rol o'ynaydi. Mehnat bozorida asosiy milliy resurs — ishchi kuchi shakllanadi hamda korxonalar, tarmoqlar va mintaqalar bo'yicha taqsimlanadi²⁵.

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 engillashtiradi. Mehnat bozori orqali korxonalar zarur miqdorda va talab qilingan sifatga ega ishchi kuchi bilan ta'minlanadi. Mehnat bozori qanday kadrlar, mutaxassislar, kasblarga talab borligini, ulardan qandaylari ortiqchaligini ko'rsatadi. Mehnat bozorida raqobatning mavjud bo'lishi, bir tomondan, yollanma xodimlar o'z professional mahoratini o'stirishi va kengaytirishini, malakasini oshirishini rag'batlantiradi, ikkinchi tomondan, ish beruvchilarni qulay mehnat va unga haq to'lash sharoitlarini yaratish hamda saqlab turishga undaydi.

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

Mehnat bozorining asosiy unsurlari quyidagilardir:

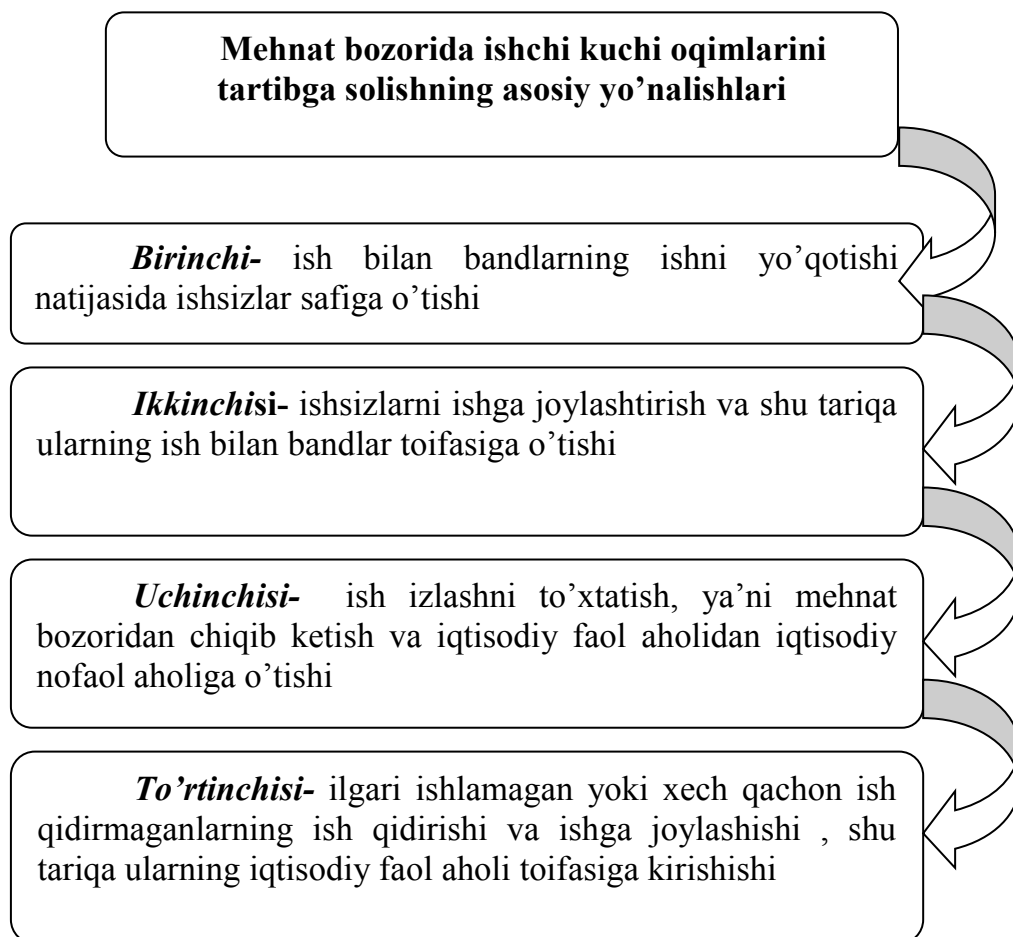
- ishchi kuchining taklifi;
- ishchi kuchiga bo'lgan talab;

²⁵ Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти (назария ва амалиёт). Дарслик Т.; Меҳнат, 2009, 103-бет

- ishchi kuchiga talab va taklifning nisbati asosida uning bahosi (ish haqi) shakllanadi;

- raqobat

Mehnat bozori unda vujudga kelayotgan ishchi kuchi oqimlarini tartibga soladi. Bu oqimlar to'rtta asosiy yo'nalish bo'yicha yuzaga keladi (6.1-rasm):



6.1-rasm. Mehnat bozorida ishchi kuchi oqimlarini tartibga solishning asosiy yo'nalishlari

Mehnat bozorida ishchi kuchi yollanma mehnat sifatida namoyon bo'ladi. Yollanib ishlaydiganlar ish bilan bandlarning, shu jumladan menejerlar va ma'murlarning ham aksariyat ko'pchiligini tashkil qiladi. Faoliyati mulk shakllarining xilma-xilligi bilan belgilanadigan ish bilan bandlarning boshqa toifalari mulkdor tadbirkorlardan, o'z ishi bilan band xodimlardan, yordam beruvchi oila a'zolaridan iborat. Mehnat bozorisiz muvozanatli iqtisodiyotni bunyod etib bo'lmaydi, chunki iqtisodiyotni boshqarish, avvalo, odamlarning mehnat faoliyatini boshqarishni nazarda tutadi. SHuning uchun ko'plab chet ellik iqtisodchilar mehnat iqtisodiyoti va mehnat sotsiologiyasi masalalarini ish haqi va ish bilan bandlik imkoniyatlarining o'zaro bog'liqligi, ta'lim va xodimlar tayyorlashga kapital mablag' sarflashni rag'batlantirish va shu sarflarning samaradorligi, mehnatning ijtimoiy masalalarini mehnat bozori nuqtai nazaridan

olib qaraydilar.

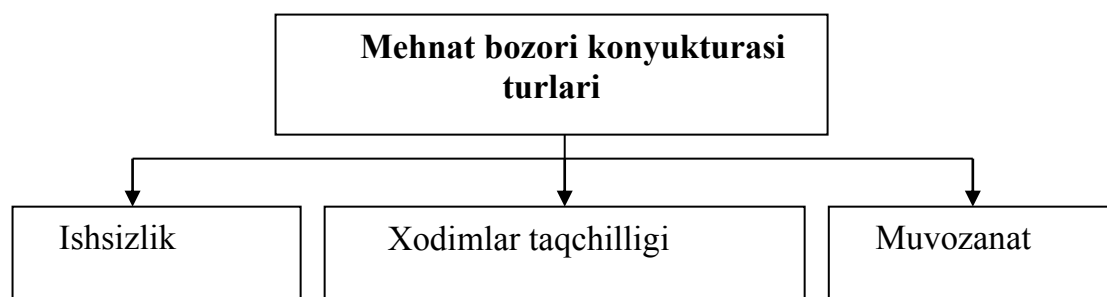
Agar bozor iqtisodiyoti elementlarini turli-tuman bozorlar turkumidan iborat bo'lgan imorat deb tasavvur etsak, uning tomidan chakka o'tib, devorlari teshilgan bo'lsa ham imoratdan ma'lum muddat foydalanish mumkin. Lekin bino poydevorsiz bo'lsa, u albatta qulaydi. Mehnat bozori keng ma'noda tushuniladigan bo'lsa, mehnat miqdori va sifati muvofiq taqdirlanadigan, uni normal qayta tiklash hamda undan samarali foydalanishni ta'minlaydigan ijtimoiy munosabatlar, shu jumladan yuridik norma va tartibotlar tizimidir. Tor ma'noda mehnat bozorini ish beruvchilar—ishlab chiqarish vositalari egalari bilan yollanma ishchilar — ish kuchi egalari o'rtasidagi — birinchilarning mehnatga talabini va ikkinchilarning yashash vositalari manbai sifatida ishga yollanish bo'yicha ehtiyojlarini qondirish borasida shakllanadigan munosabatlar tizimi tarzida ta'riflash mumkin.

Ishchi kuchining tovarligini, demak, mehnat bozorini ham shakllantirishning ikkinchi muhim zamini ishchi kuchining egasi erkin tovar ishlab chiqaruvchi bo'lish imkoniyatidan mahrum bo'lishi kerak. Agar kishi bozorda o'zi mustaqil ishlab chiqargan va unda o'zining mehnati moddiylashgan tovarlarni sota olmasa, demak, u yashash uchun mablag' topish maqsadida o'z ishchi kuchini sotishi kerak bo'ladi.

Mehnat bozorining o'ziga xos xususiyati shundan iboratki, mazkur bozorda tovar buyumli shaklda bo'lmaydi. Mehnatning tovarlar va ishlab chiqarish resurslarining yalpisidan prinsipial farqi shundaki, u inson hayotiy faoliyatining eng muhim sohasi, inson shaxsining o'zini namoyon etishi shaklidir.

Mehnat bozori tarkibiy qismlari o'rtasida tarkib topgan nisbatga tatbiqan «mehnat bozori kon'yunkturasi» tushunchasi qo'llaniladi. Mehnat bozori kon'yunkturasi quyidagi uch turi bo'lishi mumkin (6.2-rasm):

1. Xodimlar taqchilligi, bunda bozor mehnat taklifi kamligini boshdan kechiradi.
2. Ishsizlik, bunda mehnat bozorida mehnat taklifi ortig'i bilan bo'ladi.
3. Muvozanat, bunda mehnatga talab mehnat taklifiga mos keladi.



6.2 - rasm. Mehnat bozori kon'yunkturasi turlari

Mehnat bozorining ishlashi ishchi kuchini mehnatni tatbiq etish sohalari, iqtisodiyot tarmoqlari, korxonalar, tashkilotlar, firmalar o'rtasida qayta taqsimlash erkinligining yuqori darajada bo'lishini nazarda tutadi. Bu eski ish joylarining qisqartirilishi va tugatilishi hamda yangi ish joylarining tashkil etilishi bilan birga

bog'liq bo'lgan sarmoyaning erkin kirib kelishi natijasida ishlab chiqarish kuchlarini joylashtirishda o'zgarishlar sodir bo'ladi degan ma'noni anglatadi.

Mehnat bozorini haqiqiy ishlashining muhim sharti unda barcha mehnat munosabatlari ishtirokchilari: davlat, ish beruvchilar va yollanma ishchilarning mos xatti-harakatlari hisoblanadi.

Mehnatning erkinligi va ixtiyoriyligi - mehnat bozori shakllanishining asosiy sharoiti yohud 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 erda shuni nazarda tutish kerakki, mazkur sub'ektlarni 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.

MBining 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 MBining shakllanishida hal qiluvchi iqtisodiy shartlardan biri hisoblanadi. Ammo bunday muvozanat mavjud emas. Buning asosiy sababi - taklif qilingan mehnatga layoqatli aholi sonining unga talab miqdoriga nisbatan tez o'sishi.

Mehnat bozori kon'yukturasi shakllanishining ijtimoiy shart-sharoitlari ichida yollanma xodimlar va ish beruvchilarning sifat ko'rsatkichlari oshishi etakchi 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 erlarida va etarlicha 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 tarmoqlarida yangi ish joylarini yaratish, mehnat qo'llaniladigan amaldagi mintaqalarni texnik qayta jihozlash, modernizatsiyalash, qayta ta'mirlash, xorijiy sarmoyalarni jalb qilish, yangi erlarni o'zlashtirish, qayta ishlash sanoati, xizmatlar ko'rsatish va shaxsiy mehnat faoliyati ko'lamini kengaytirish, kichik va o'rta biznes hamda xususiy tadbirkorlikni rivojlantirish va boshqalar. Shu bilan bir vaqtda ishchi kuchi taklifini va ish joylariga ehtiyojni pasaytiruvchi omillar vujudga keladi va ular ta'sir qila boshlaydi: shaxsiy yordamchi xo'jalik, yakka mehnat faoliyati, xususiy tadbirkorlik va o'z-o'zini band qilishning boshqa sohalarini rivojlantirish, bandlikning egiluvchan va nostandart shakllarini kengaytirish, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil qilishning bozor usullarini tatbiq etish, inflyatsiya va ishsizlikni pasaytirish, mahalliy kadrlarning mobilligini (safarbarligini) hamda malakasini oshirish va boshqalar.

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 erlarni 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 va boshqalar.

Shu bilan birga shunday omillar ham borki, ular kompleks holida ishchi kuchi taklifining shakllanishi holatiga sezilarli darajada ta'sir ko'rsatadi. Ularga quyidagilar kiradi: ishlashni xohlovchilar, yollangan xodimlar va ish beruvchilarning tabiiy va mexanik harakatlari; turmush uchun zarur bo'lgan mablag'lar 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.

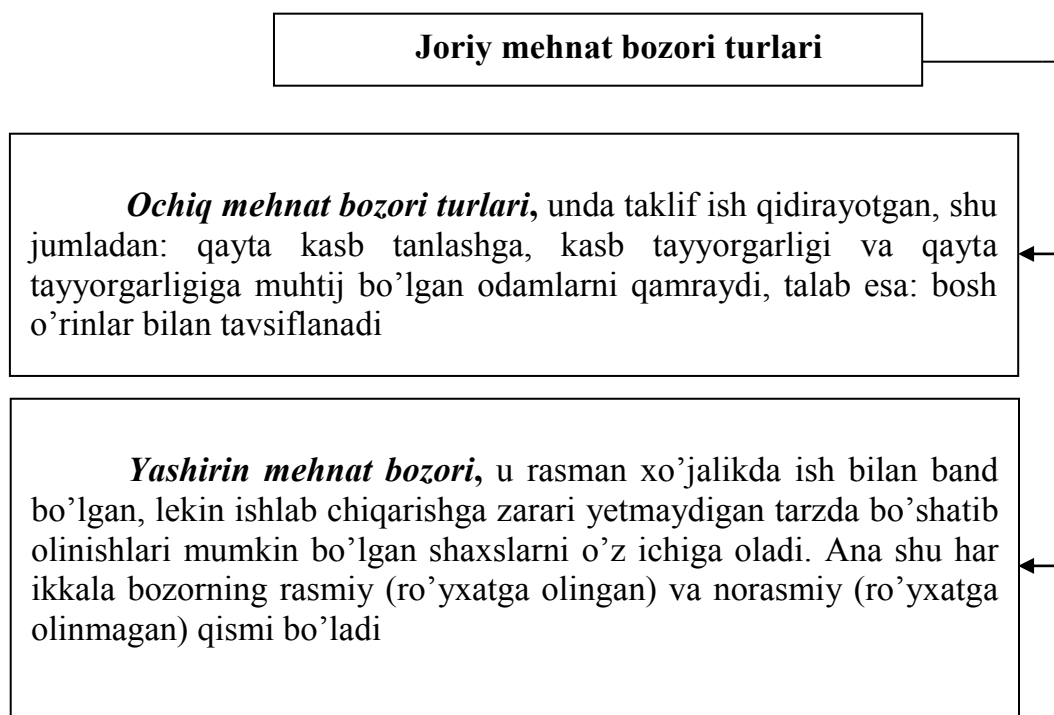
6.2.Mehnat bozorining turlari: ularning segmentlarga bo'linishi va moslashuvchanligi

Barcha turdagi bozorlarda sotuvchilar va xaridorlar mavjud bo'lib, ular

harakat qilganidek, bu jarayon mehnat bozorida ham amal qiladi. Bu bozor mehnatni sotadiganlar va sotib oladiganlardan iborat bo'ladi. Agar sotuvchi va xaridorlar bir-birlarini butun mamlakat bo'ylab izlasalar, bunday bozor *milliy mehnat bozori* deyiladi. Sotuvchi va xaridorlar bir-birlarini faqat muayyan hududda izlasalar, bunday bozor *mahalliy mehnat bozori* deb ataladi.

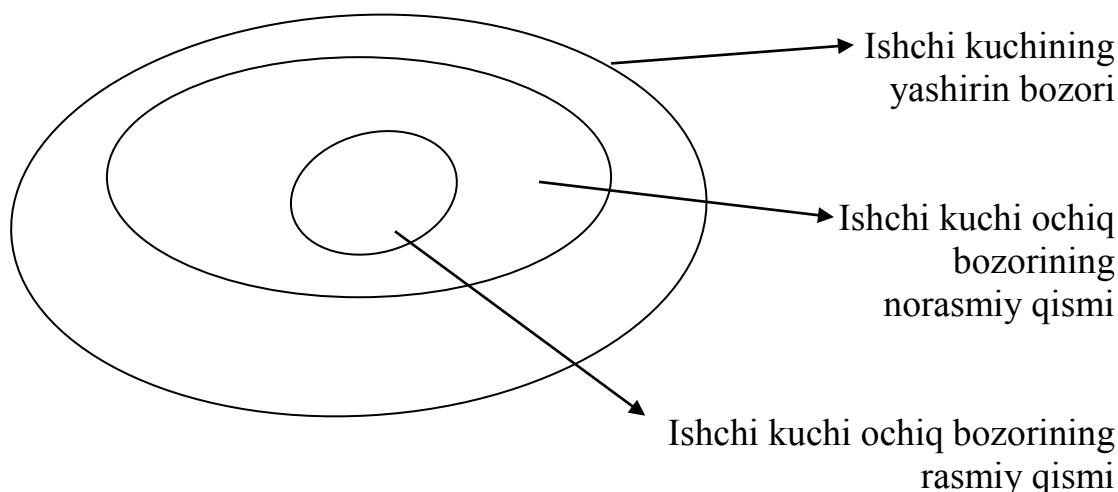
O'zbekistonda zamonaviy mehnat resurslari bozori endigina shakllana boshladi. U mazkur mezon bo'yicha hali o'z shaklini egallaganicha yo'q. Bu xusudsa uni aralash hamda mehnat bozorining birinchi turiga moyilroq deyish mumkin.

Joriy mehnat bozori quyidagi ikki qismga bo'linadi (6.3 - rasm) .



6.3- rasm. Joriy mehnat bozori turlari

O'zbekistonda hozir amalda bo'lgan mehnat bozori bir xil emas. U ishchi kuchi zahiralari to'plash usul va shakllari, tashkil etish va boshqarish, ishlab chiqarish samaradorligi hamda mehnatkashlar holatiga ta'sir etish xarakteriga ko'ra farqlanadigan, turli funksional vazifani bajaradigan, ikkita o'zaro bog'langan soha hosil qiladigan ko'p qatlamli tuzilmadir. Aytib o'tilgan belgilariga ko'ra uni «**ochiq**» va «**yashirin**» ishchi kuchi bozoriga ajratish mumkin. Ochiq ishchi kuchi bozori rasmiy va norasmiy (asosan o'z-o'zidan) shakllangan qismlar bilan berilgan (6.4 -rasm.).



6.4 - rasm. Ishchi kuchi bozorining tuzilmasi.

Nufuz mezonlari bo'yicha mehnat bozorlari quyidagilarga ajraladi:

- yoshlarning mehnat bozori;
- xotin-qizlarning mehnat bozori;
- keksa yoshdagi fuqarolarning mehnat bozori;
- nogironlarning mehnat bozori.

Ushbu mehnat bozorlarida amal qiluvchi ishchi kuchining ko'rsatkichlari barqaror bo'lib, bu ko'rsatkichlar ulardan foydalanish xarakterini va mehnat sharoitlarini belgilab beradi. Mazkur mehnat bozorlaridagi xodimlar uchun mushtarak holat shuki, ularning hammasi *marginal* guruhlarga kiradi va ularni ishga solish muayyan cheklovlar bilan bog'liq.

Yoshlarning ish bilan bandligi va ularni professional faoliyatga tayyorlash ijtimoiy va iqtisodiy jihatdan alohida ahamiyatga ega. Dunyoning hamma erida yoshlar orasida ishsizlikning yuqori darajada ekanligi kuzatilmoqda. Bu hol ma'lum darajada yoshlarning o'z xulq-atvor xususiyatlari bilan bog'liq: birinchi ish joyida ish haqi yuqori bo'lmasligi sababli ular muqim ishlab qolishdan moddiy manfaatdor bo'lmaydilar; barqaror daromad olishga undovchi sabab yo'q bo'lib, ushbu vaziyat yoshlarni ota-onalari ko'pchilik hollarda moddiy jihatdan qo'llab-quvvatlashlari bilan bog'liq va hokazo. Buning ustiga ular ko'pincha o'zlarining dastlabki mehnat tajribalarini muayyan ishda emas, balki ish joylarini o'zgartirish yo'li bilan professional faoliyatning har xil turlarida orttirishga harakat qiladilar. Shu bilan birga, yoshlarning ish bilan bandligi asosan ish beruvchilarning munosabati bilan belgilanadi — kon'yunktura yomonlashgan har bir holatda ular, eng avvalo, malakasi hammadan kam va tajribasiz bo'lgan yosh xodimlarni qisqartiradilar.

Xotin-qizlarning mehnat bozoridagi ahvolini moddiy haq evaziga ijtimoiy mehnatda qatnashishni onalik va oiladagi vazifalarni bajarish bilan bog'lash zarurligini belgilaydi. Bu majburiyatlar xotin-qizlarning uzluksiz ta'lim olish, professional tayyorgarlikdan o'tish, olgan ta'limiga muvofiq ishlash, karjera qilish

imkoniyatlarini chegaralaydi. Aynan mana shu holatlar korxonalaridan (muassasalardan) birinchi navbatda xotin-qizlar bo'shatilishiga olib keladi. Xotin-qizlar orasida ishsizlik darajasi erkaklar orasidagi ishsizlikdan ancha yuqoridir, ish qidirish esa cho'zilib ketadi. Xotin-qizlarning ish haqi, demak pensiyasi ham, qoida tariqasida, bir xil ish joylarida ishlaydigan erkaklarnikidan kam bo'ladi. Ular ishga qabul qilish chog'ida erkaklar bilan teng imkoniyatga ega emas.

Xotin-qizlarning ishchi kuchi borasidagi bunday ahvol beistisno hamma mamlakatlar uchun mushtarakdir. SHu sababli, O'zbekistonda ham ishlaydigan xotin-qizlarning ish bilan bandlik va mehnat sharoitlari xalqaro darajada me'yoriy hujjatlar bilan tartibga solingan.

Keksa yoshdagi kishilarning ish bilan bandligi muammosi bozor iqtisodiyoti sharoitida yashayotgan hamma mamlakatlarda kuzatiladi. Keksa yoshli xodimlarning ish bilan bandligiga yordam berish — muhim ijtimoiy-iqtisodiy vazifadir. Bu vazifani hal qilish chog'ida fuqarolarning ushbu toifasi ko'pincha yuqori malakali bo'lishini, katta ish tajribasiga egaligini, mehnat ko'rsatkichlarining barqarorligi, noqulay ish sharoitlariga sabr-toqat bilan munosabatda bo'lishi, yuqori malaka talab qilmaydigan va faqat ma'lum darajada moddiy ta'minot beradigan ishlarda ishlashga roziligi bilan ajralib turishini hisobga olish zarur.

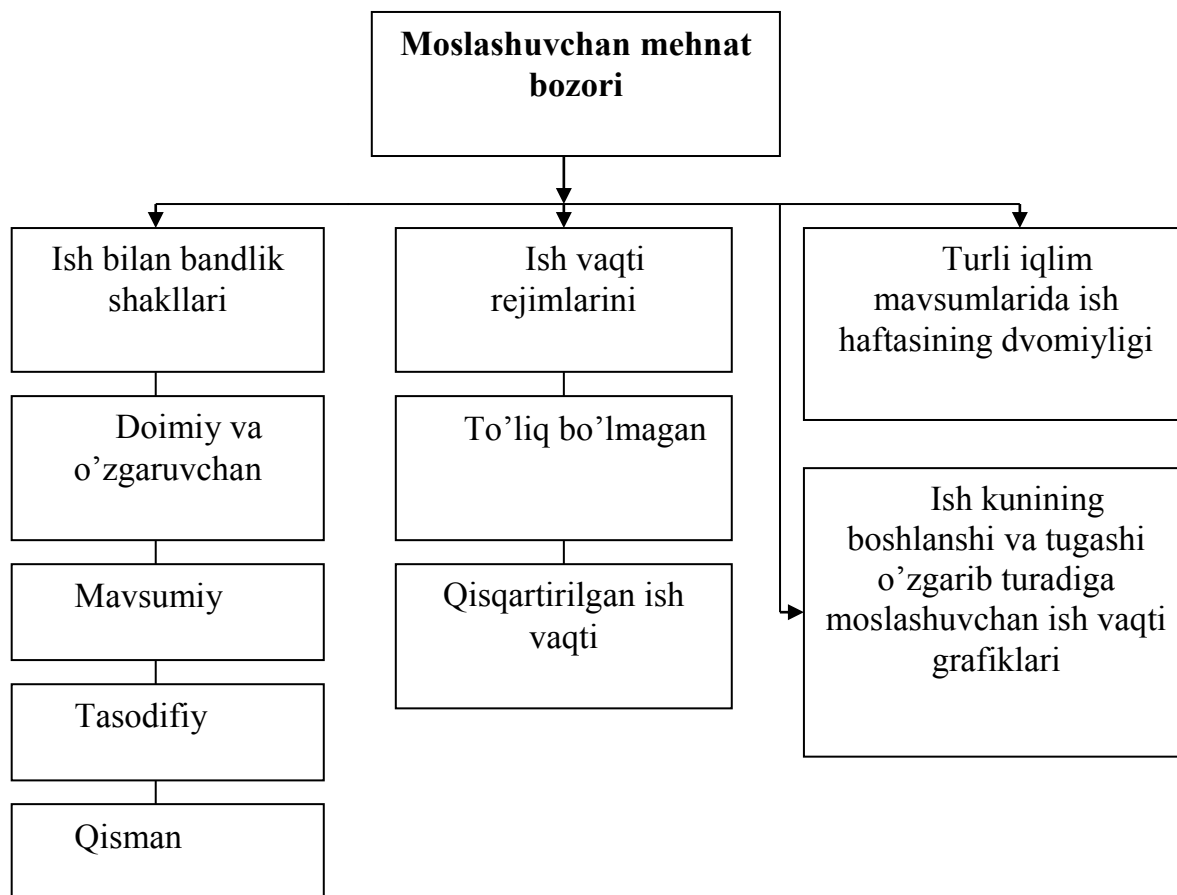
Nogironlar — aholining ijtimoiy jihatdan bo'sh himoyalangan yana bir toifasi bo'lib, bu toifa davlat va jamiyat tomonidan faol qo'llab-quvvatlanishga muhtoj. Nogironlarni ishga joylashtirish bilan bog'liq qiyinchiliklar davlat tomonidan maxsus choralar ko'rilishini, shu jumladan nogironlarni professional o'qitish va keyinchalik ular ishga joylashishini tashkil etish, ish joylarini va ishning tashkil etilishini nogironlarning imkoniyatlariga moslash borasida ish beruvchilarni moliyaviy rag'batlantirishni; umumiy asoslarda ish olish imkoniga ega bo'lmagan nogironlar uchun turli xil ixtisoslashtirilgan korxonalar tashkil etishda tegishli yordam ko'rsatishni; nogironlarga mo'ljallangan transport vositalarini rivojlantirishga yordam berishni; nogironlar mehnatga muvaffaqiyatli jalb etilganligi haqida jamoatchilikni xabardor qilib turish chora-tadbirlarini ko'rishni talab qiladi.

Mehnat bozorining sig'imi va uning kontingentini o'rganish uchun segmentlarga bo'lish qo'llaniladi. Mehnat bozorini segmentlarga bo'lish — uni o'z chegaralari bilan xodimlar harakatini cheklaydigan barqaror alohidalangan segmentlarga (guruhlarga) ajratishdir. Odatda, sotuvchilar va xaridorlarni segmentlarga bo'lish ularni birlashtiruvchi belgilar, masalan, jug'rofiya joylashuvi, ijtimoiy-demografik xususiyatlari (jinsi, yoshi), ma'lumot darajasi, malakasi, ish staji va hokazolarga qarab ro'y beradi.

Mehnat bozorida ish beruvchilar ham, yollanma xodimlar ham segmentlar ob'ekti sifatida namoyon bo'ladi. Bozorni ish beruvchilar nuqtai nazaridan segmentatsiyalash ularning ehtiyojlarini baholash va ularga yaxshiroq yo'sinda moslashish imkonini beradi. Segmentatsiyalash ob'ekti yollanma ishchilar bo'lgan holatda ularning miqdor va sifat xarakteristikalari, xatti-harakat jihatlari bo'yicha

ifodalanadigan guruhlari to'g'risidagi tasavvur shakllanadi. Ish joylarining sifati nuqtai nazaridan mehnat bozorini ikki asosiy segment — malakali va malakasiz ish joylari sifatida tasavvur qilish mumkin.

Moslashuvchan mehnat bozori ish bilan bandlikning turli shakllarini nazarda tutadi (6.5- rasm) :



6.5 - rasm. Moslashuvchan mehnat bozorida ish bilan bandlik turlari

Birinchi segmentda ma'lum daraja — oliy yoki o'rta maxsus ta'lim darajasidan kam bo'lmagan malakali tayyorgarlikni talab qiladigan ish joylari to'planadi. Bu ish joylarini ma'muriy, boshqaruv va muhandis — texnik xodimlar, yuqori malakali ishchilar egallaydi. Bu sifadagi xodimlar yuqori darajadagi ish haqi va ish bilan bandlik kafolatiga ega bo'ladi.

Ikkinchi segmentda ish bilan band etilishi maxsus kasbiy tayyorgarlikni talab etmaydigan hamda boshlang'ich darajadagi malaka kifoya qiladigan ish joylari to'planadi. Mehnat bozorining bu segmentida ish bilan band bo'lgan xodimlarning ish haqi yuqori darajada bo'lmaydi, barqaror ish bilan bandlik ham yo'q. Mehnat bozorini aytib o'tilgan ikki segmentga ajratish anchagina mavhum ishdir.

Ushbu alohida mehnat bozorlarining har biri tashkil etilishi va faoliyat ko'rsatishi jihatidan o'z xususiyatlariga, rivojlanish omillariga ega. Mazkur omillarni hisobga olish u yoki bu toifadagi xodimlar xususida kadrlar siyosatini va sotsial siyosatni belgilash imkonini beradi.

6.3.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; v) tadbirkorlar yoki ularning tashkilotlari va mehnatkashlarning tashkiloti yoki tashkilotlari o'rtasidagi munosabatlarni tartibga solish maqsadlarida olib boriladigan barcha muzokaralarni bildiradi".

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

Xodim bilan tuzilgan shaxsiy shartnoma ish 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 bozori modellarini 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 guruhlarining vakillari ijtimoiy jihatdan kam muhofazalangan va jamoaviy shartnomalar bilan qamrab olinmagan. Shu bois davlat ayniqsa, xo'jalik yuritishning bozor munosabatlariga o'tish sharoitlarida yollashning shaxsiy shartnoma shakllari rivojini nazorat qilib borishi kerak. Aks holda, norozilik kuchayishi natijasida davlat ishsizlik bo'yicha ijtimoiy to'lovlarni ancha ko'paytirishga majbur bo'lib qoladi.

So'nggi holatni alohida hisobga olishimiz lozim. Chunki, respublikamizda, bir tomondan, ishchilarni yollab ishlatish bo'yicha xususiy tadbirkorlik va biznes yaxshi rivojlanmagan bo'lsa, ikkinchi tomondan esa, kam ta'minlangan hamda ijtimoiy jihatdan etarli 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

etishmaydigan hududlarga bo'lgan holda, tadqiq etishni talab qilmoqda.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligining mehnat bozorining joriy holati bo'yicha ma'lumotlariga ko'ra, 2009 yilda respublikaning mehnat bozorida 658,3 ming kishi ro'yxatdan o'tgan, bu o'tgan yilning shu davriga nisbatan iqtisodiy faol aholining 4,9% tashkil etdi (6.1-jadval). Ish izlayotganlar sifatida ro'yxatdan o'tgan fuqarolar umumiy sonining 72,1 foizi – qishloq aholisi, 1,3 foizi - yoshi 16 dan 18 gacha, 53,5 foizi – yoshi 18 dan 30 gacha, 43,9 foizi – yoshi 30 dan 50 gacha bo'lgan shaxslardir.

6.1-jadval

Joriy mehnat bozorining asosiy ko'rsatkichlari

Yillar	Ish qidirayotganlar sifatida ro'yxatdan o'tganlar, ming kishi	Ishga joylashganlar, ming kishi	Ish bilan ta'minlanganlarning ro'yxatga olinganlar sonidagi salmog'i, foizda	Hisobot davri oxirida ishsizlar soni, ming kishi
2001	421,4	280,6	66,6	35,4
2002	462,8	318,1	68,7	37,5
2003	448,2	322,2	71,9	34,8
2004	430,5	317,4	73,7	32,2
2005	425,0	323,7	76,2	34,9
2006	410,3	325,1	79,8	27,7
2007	391,5	320,7	81,9	25,5
2008	563,8	487,0	86,4	23,2
2009	567,7	548,9	96,7	25,8
2010	658,3	566,3	86,2	20,1

Manba: O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi ma'lumotlari.

6.1-jadvaldan ko'rinib turganidek, 2001-2010 yillar mobaynida ish qidirayotganlar sifatida ro'yxatdan o'tganlar soni 421,4 ming kishidan 658,3 ming kishiga, shu bilan birga, ishga joylashganlar miqdori 280,6 ming kishidan 566,3 ming kishiga ortgan. Bunga bog'liq holda ish bilan ta'minlanganlarning ro'yxatga olinganlar sonidagi ulushi 66,6 foizdan 86,2 foizgacha ortgan hamda bu, o'z navbatida ishsizlar sonining 35,4 ming kishidan 20,1 ming kishiga kamayishiga olib kelgan.

Aytish joizki, Bandlikka ko'maklashuvchi va aholini ijtimoiy muhofaza qilish markazlarida ish qidirayotganlar sifatida ro'yxatdan o'tganlarning eng ko'p mutlaq miqdori Toshkent shahri, Xorazm, Navoiy va Qashqadaryo viloyatlariga tegishli. Joriy mehnat bozorini asosan qishloq aholisi tashkil etadi, bu qishloq joylarida ish bilan bandlik holati judayam tang holatda ekanligidan dololat beradi. 2009 yilda Bandlikka ko'maklashuvchi va aholini ijtimoiy muhofaza qilish markazlarida ro'yxatga olinganlarning umumiy sonida qishloq aholisini 72,1 foizni tashkil etdi. Biroq, bu ulush tahlil qilinayotgan davrda o'sishni to'xtatgan holda

birmuncha barqarorlashdi. Qishloq aholisining ustunligi ish kuchi taklifini tashkil etuvchi aholining barcha qatlamiga tegishlidir.

Ta'kidlash lozimki, O'zbekistonda ish bilan band bo'lgan aholining iqtisodiyot tarmoqlarida bandligida ham o'zgarishlar yuz bermoqda (6.2-jadval).

6.2 -jadval

O'zbekistonda ish bilan band bo'lgan aholini iqtisodiyot tarmoqlari bo'yicha taqsimlanishi, ming kishi

Ko'rsatkichlar	Yillar			
	2007	2008	2009	2010
Sanoat	1347	1402	1446	1513,1
Qishloq va o'rmon xo'jaliklari	2969	2963	2998	3029,7
Qurilish	849	877	910	1008,6
Transport va aloqa tizimlari	488	506	528	579,5
Savdo, umumiy ovqatlanish,MTT, tayyorlov sohalari	903	977	1055	1185,5
Uy – joy va kommunal xo'jaligida hamda aholiga maishiy xizmat ko'rsatish sohasi	316	331	346	381,9
Sog'liqni saqlash, jismoniy tarbiya va ijtimoiy ta'minot tizimlari	735	768	801	865,9
Ta'lim, madaniyat, san'at, fan va ilmiy ta'minot tizimlari	1381	1434	1482	1572,8
Moliya va kredit tizimi	54	54	58	59,2
Boshqa sohalalar	1146	1152	1111	1190,8

Manba: O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi ma'lumotlari

Yuqorida keltirilgan 6.2-jadval ma'lumotlari tahlilidan ko'rinib turibdiki, iqtisodiyotda band bo'lgan aholining salmoqli qismi qishloq va o'rmon xo'jaligi tarmog'ida band. Bu tarmoqda 2007 yilda jami iqtisodiyotda bandlarning 30,7 foizi yoki 3043 ming kishi band bo'lgan.

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 talabning oshirish usuli.

Bozor iqtisodiyotiga o'tish sharoitlarida mulkni xususiylashtirish va davlat tasarrufidan chiqarish, iqtisodiyotimizni tarkibiy o'zgartirish, zarar keltirib ishlayotgan korxonalarini tugatish, fan-texnika taraqqiyoti yutuqlari va intensiv texnologiyalarni

joriy etish hisobiga asosan ishlab chiqarishdan bo'shatilayotgan xodimlar salmog'i ko'paymoqda.

Ishchi kuchiga bo'lgan talabni oshirishni rag'batlantirish usullarini tadbiiq 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 qayt qurollantirish va rekonstruksiyalashga, shaxsiy mehnat faoliyatini rivojlantirish yo'li bilan xizmat 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, aholini ish bilan bandligini oshirishning eng muhim yo'nalashlaridan biri bo'lib, 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 engillatish, 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'llgan 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 va kechki hamda sirtqi o'quvdagi talaba o'rinlarini qisqartirish, ishlab chiqarishdan ajralagan holda o'qiyotganlarga stipendiyalarni oshirish, ayollarga bola parvarish uchun to'ldanadigan nafaqalar va beriladigan ta'lim muddatini ko'paytirish. Mehnat stajini hisoblashda ularga imtiyozlar 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 ish bilan 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, kafolatlangan 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 etishmaydigan 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 unumdorligini 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 chiqarishni samaradorligini oshirishni rag'batlantirishning umumxo'jalik mexanizmlari yaxshi takomilashtirilmaganligini hisobga olib, mehnat resurslari uchun ilgari 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 korxonalar va tashkilot tomonidan shtatdan tashqari saqlash uchun qat'iy stavka shaklida o'rnatiladi. SHu bilan birga, ishchi kuchlarini takror ishlab chiqarishga sarf-xarajatlar o'rmini 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 jonli mehnatdan foydalanishning intensiv shakllarini ifodalaydi hamda mehnat bozoridagi 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 bozoridagi raqobatbardoshligini oshirish lozim. Buning uchun esa, bandlik davlat xizmati tizimidagi va boshqa o'quv yurtlaridagi xodimlarning malakasini oshirishni tashkil etish, korxonalarining o'zidagi maxsus kurslarda kasb-korga o'rgatishni yaxshilash va ularga soliq to'lovida imtiyozlar berish, mahalliy kadrlar raqobatbardoshligini oshirishni 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 imkoniyatlari haqidagi axborotlar bilan ta'minlashni, ishsizlarni ro'yxatga va hisobga olishni, kasbga yo'naltirishga oid chora-tadbirlarni ishlab chiqish va o'tkazish kabi yo'nalishlarni qamrab oladi. Mehnat 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 tadbirlarni o'tkazib, ularni tartibga solish asosida tadbiq etiladi.

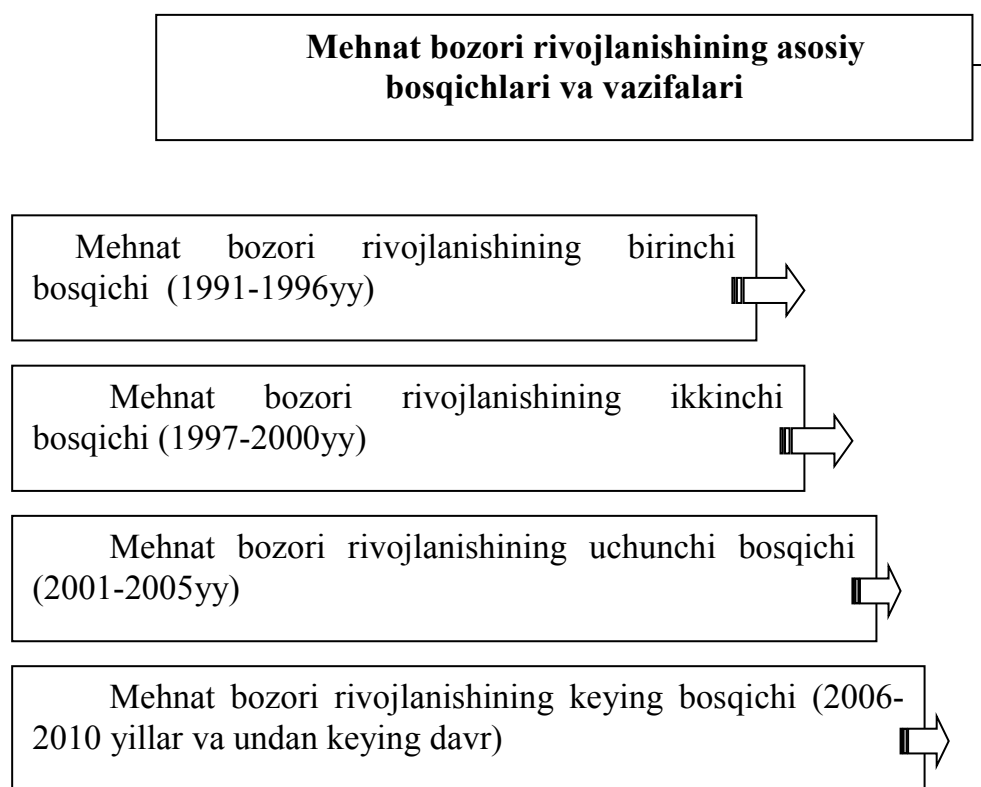
6.4. Mehnat bozorining rivojlantirish kontsepsiyasi

Mehnat resurslari bilan ko'p ta'minlangan O'zbekiston Respublikasi **mehnat bozori 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 chiqishdan iboratdir. Ular o'tish davri O'zbekiston milliy iqtisodiyotini chuqur, tarkibiy va erkinlashtirishni isloh qilishning strategik maqsadlariga asoslanib ishlab chiqiladi.

Buni hisobga olgan holda mazkur kontsepsiyaning strategik maqsadlari 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 ishchi kuchiga talab va taklifni tartibga soluvchi mustahkam rivojlangan mahalliy va xorijiy bandlik xizmati tashkilotlari tizimini shakllantirish;
- yangi ish joylarini tashkil etishga, aholini ish bilan 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 mintaqasini tashkil etish;

- ishchi kuchiga talabning oshishi hamda ishsizlikning kamayishini ta'minlovchi kichik va xususiy tadbirkorlikni rivojlantirish;
 - mulkchilikning ijara, jamoa, hissadorlik, xususiy shakllari va shaxsiy yordamchi hamda fermer xo'jaliklarini rivojlantirish;
 - ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatishni zamonaviy texnika va texnologiya bilan ta'minlash;
 - sanoat korxonalarini va ishlab chiqarish – ijtimoiy infratuzilma ob'ektlarini vujudga keltirishni rivojlantirish;
 - xodimlarning malakasini oshirish va raqobatbardoshligini ta'minlash maqsadida ularni tajriba almashish uchun rivojlangan mamlakatlarga yuborilishini amalga oshirish;
 - xodimlarda yangi iqtisodiy qarashlar, ma'naviy va ma'rifiy tafakkurni shakllantirish;
 - har bir ishsiz uchun ixtiyoriy va mustaqil ish joyini tanlash hamda mehnat qilish imkoniyatlarini yaratish;
 - mehnat bozori, ishsizlik va aholini ish bilan 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 (6.6-rasm).



6.6 - rasm. Mehnat bozori rivojlanishining asosiy bosqichlari va vazifalari

Mehnat bozori rivojlanishining *birinchi bosqichida* (1991-1996yy.) quyidagi vazifalar bajarilgan: mehnat birjasi va bandlik xizmatining boshlang'ich tashkilotlari

tashkil etilib, ular ishsizlik va bo'sh o'rinlar miqdor va tuzilishning hisob-kitobi, tahlili va kelajagi, band bo'lmagan aholini ishga joylashtirish va qayta o'qitish, bandlikka ko'maklashish jamg'armasini tashkil etish va sarflash ishlari bajarildi, kichik biznes va xususiy tadbirkorlik doirasida imtiyozli kreditlar ajratish yo'li bilan yangi ish joylarini yaratishga, muayyan moliyaviy yordam ko'rsatildi, iqtisodiyot tarmoqlarida, ayniqsa qishloq xo'jaligida tarkibiy islohotlar amalga oshirilib, «paxta 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-sharoitlarini yaratilish bo'ldi.

Ikkinchi bosqichda ishlab chiqarish (1997-2000 yy.) quyidagi vazifalar bajarildi: 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 qisqarishiga ko'maklashadi.

Uchinchi bosqichda (2001-2005yy.) quyidagi vazifalarni amalga oshirildi: ishchi kuchiga talabni 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 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 muvaffaqiyatli bajarilishi ijtimoiy yo'naltirilgan mehnat bozorining shakllanishiga olib keladi.

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

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

Qisqacha xulosalar

Mehnat bozori ishchi kuchining «mehnatga boʻlgan 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 oʻzining asosiy vazifalarini bajarish talab va taklif oʻrtasidagi farqni kamayishiga va aholining ish bilan bandligining oshishiga olib keladi.

Mehnat bozorining shakllanishiga ishchi kuchining «mehnatga boʻlgan qobiliyatini» tovarga aylanishi, ishchi kuchining erkin taklifi, ish beruvchilarning ishchi kuchiga mustaqil talabi iqtisodiyotning tarkibiy oʻzgarishi, koʻp mulkchilikning rivojlanishi kabi iqtisodiy, ijtimoiy va xuquqiy shart-sharoitlar bevosita taʼsir etadi.

Mehnat bozorining shakllanishida asosiy muammo boʻlgan ishchi kuchiga talabning ortishi va taklifning kamayishi turli omillar, tamoyillar va cheklolvar taʼsirida amalga oshiriladi.

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

Mehnat resurslari bilan koʻp taʼminlangan Oʻzbekiston respublikasi mehnat bozorining rivojlanish konsepsiyasining asosiy maqsadi – mehnatga layoqatli aholi bandligini kamayishi, mehnat unumdorligining pasayishi, inflyatsiyaning mavjudligi, mulkchilikning turli shakllarini sekinlik bilan vujudga kelishi, iqtisodiyotdagi tarkibiy oʻzgarishlarni juda sekinlik bilan amalga oshirilishi, haqiqiydaromadlarining kamayishi kabi ishchi kuchi talabini oshirish va uning taklifini kamaytirish boʻyicha kompleks tadbirlar ishlab chiqishdan iboratdir.

Mehnat bozorining rivojlanish bosqichlari qayd etilgan tadbirlarni amalga oshirilishi yaqin kelajakda ishchi kuchiga talab va taklaf oʻrtasidagi bozor muvozanatiga erishish pirovardida, mehnat resurslarini oqilona bandligini taʼminlash va ishsizlikning kamaytirishga olib keladi.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Mehnat bozori nima va u boshqa bozorlardan nimasi bilan farqlanadi?
2. Mehnat bozorining tarkibiy qismlari nimalardan iborat?
3. Mehnat bozorining qanday asosiy vazifalari bor?
4. Mehnat bozorining shakllanishiga qanday shart-sharoitlar taʼsir etadi?
5. Mehnat bozori shakllanishining qanday tamoyillari mavjud?
6. Mazkur bozor shakllanishining qanday omillari bor?
7. Ishchi kuchiga talab va taklif shakllanishiga nimalar toʻsiq boʻladi?
8. Mehnat bozorini tartibga solishning ahamiyati nimada?
9. Jamoa va shaxsiy mehnat shartnomlarining oʻrni qanday?
10. Mehnat resurslari bilan koʻp va kam taʼminlangan xududlarda mehnat bozori qanday usullar asosida tartibga solinadi?
11. Mehnat bozori rivojlanishi konsepsiyasining asosiy maqsadi tushuntirib

bering.

12. Mehnat bozorini qanday rivojlanish bosqichlari mavjud?

Adabiyotlar

1. Каримов. И.А. “Мамлакатимизда демократик ислохотларни янада чуқурлаштириш ва фуқаролик жамиятини ривожлантириш концепцияси” Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Қонунчилик палатаси ва Сенатининг қўшма мажлисидаги маъруза. Тошкент.- “Ўзбекистон”. 56 бет. 2010 й. 12 ноябрь.

2. Каримов И.А. Бош мақсадимиз - кенг кўламли ислохотлар ва модернизация йўлини қатъият билан давом эттириш //Халқ сўзи, 2013 йил, 19 январь

3. Ўзбекистон Республикаси Президентининг ПҚ-1920-сонли «Обод турмуш йили» Давлат дастури. 2013 йил 14- февраль.

4. Abdurahmanov.Q.X., Xolmo'minov SH.R., Hayitov. A.B., Akbarov A.M. Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi.(O'quv qo'llanma) . - T. TDIU, 2012.- 336 b

5. Abdurahmonov Q.X., Shoyusupova N.T. «Mehnat iqtisodiyoti: ijtimoiy mehnat munosabatlari» Darslik. –T.: TDIU, 2011. – 692 bet.

6. Abdurahmonov Q.X., Shoyusupova N.T. “Aholini ish bilan bandligi”. O'quv qo'llanma. – T. 2011. -384 b.

7. Abdurahmonov Q.X., Abduramanov X.X. Aholi turmush tarzi va daromadlari. O'quv qo'llanma. – T.: TDIU, 2010. – 200 b.

8. Abduramanov X. X. Mehnat resurslari safarbarligi. O'quv-qo'llanma.-T.: TDIU, 2011- 193 bet

9. Кибанов А.Я. Управление персоналом. Учебник. – М.: РИОР, 2010. – 288 стр

10. Вайсбурд В.А. Экономика труда. Учеб.пос. – М.: Омега-Л. 2012. – 376 с.

11. Дубровин И.А. А.С. Каменский. Экономика труда: Учебник. М.: Издательско-торговая корпорация « Дашков и К», 2012-232стр.

12. Одегов Ю.Г. Экономика труда. Учебник. – М.: Волтерс Клувер, 2011. – 800с.

13. Лясников Н.В. и др. Экономика и социология труда: учебное пособие. – М.: КНОРУС, 2012. – 288 с

14. Рофе. А.И. Экономика труда : учебник, - М.: И-во «Кнорус», 2011.- 392 стр.

15. Экономика и социология труда. Учебник. Под ред. А.Я.Кибанова. –М.: ИНФРА-М, 2010 - 548 с.

10. Кокина Ю.П. Экономика труда. Учебник. –М.: Магистр, 2010 - 686с.

12. Рязанцев С.В., Ткаченко М.Ф. Мировой рынок труда и

международная миграция. Учебное пособие. М.: Экономика, 2010 – 303 с.

13. Рофе А.И., Збышко Б.Г., Ищин В.В. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда – М.: 2010 – 154с.

14. Экономика и социология труда. Учебник. / Под. ред. А.Я. Кибанова – М.: ИНФРА-М, 2010 – 584 с.

VII bob. AHOLINING TURMUSH DARAJASI VA DAROMADLARI

7.1. “Turmush darajasi” tushunchasi va unga ta’sir etuvchi omillar

Aholining turmush darajasi insonlar hayoti va faoliyatining mavjud ijtimoiy-iqtisodiy sharoitlari majmui bilan tavsiflanuvchi murakkab va ko’p qirrali tushunchadir. Aholi turmush darajasini tadqiq etish jamiyatning ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanish darajasidan qat’iy nazar, barcha mamlakatlar uchun, xususan, mamlakatlararo taqqoslash uchun dolzarbdir.

Aholining turmush darajasini o’rganishning eng muhim jihatlari quyidagilar hisoblanadi:

–iqtisodiy faoliyat ishtirokchisi hisoblangan insonning asosiy sifat xususiyatlarini baholash (yuksak darajada davom etishiga erishish uchun sog’lom turmush tarzini olib borishga qobiliyat; ta’lim olish imkoniyatlari, munosib turmush uchun etarli mablag’larga ega bo’lish va yuksak kasbiy sifatlarni egallash);

–nominal va real daromadlarni baholash;

–aholining uy-joy, uzoq muddatli foydalanishga mo’ljallangan iste’mol ne’matlari bilan ta’minlanish xususiyatini o’rganish.

Aholining turmush darajasi – bu aholi farovonligi, ne’matlar va xizmatlar iste’molining darajasi, insonlarning asosiy hayotiy ehtiyojlarini qondirish me’yorini tavsiflovchi sharoitlar va ko’rsatkichlar majmuidir. Boshqacha qilib aytganda, turmush darajasi jamiyatda yashovchi inson ehtiyojlarining rivojlanishi va qondirilishi darajasidan iborat bo’lib, u turli ne’matlarning iste’mol qilinishi yoki iste’mol uchun olinganlarining foydalilik darajasi bilan belgilanadi.

7.1-jadval

Aholi turmush darajasi komponentlari

BMT konsepsiyasi	Shved modeli
1. Salomatlik	1. Mehnat va mehnat sharoiti
2. Ovqatlanish	2. Iqtisodiy imkoniyat
3. Ta’lim	3. Siyosiy imkoniyat
4. Bandlik va mehnat sharoiti	4. Maktab ta’limi
5. Turar joy sharoiti	5. Salomatlik va tibbiy yordamdan foydalanish
6. Ijtimoiy ta’minot	6. Ijtimoiy imkoniyat (oila va oila munosabatlarining shakllanishi)
7. Kiyim-kechak	7. Turar joy
8. Dam olish va bo’sh vaqt	8. Ovqatlanish
9. Inson huquqlari	9. Bo’sh vaqt va uni o’tkazish

Manba: Q.X.Abdurahmonov, X.X.Abduramanov. Aholi turmush tarsi va daromadlari: O’quv-qo’llanma.-T.: TDIU, 2011

7.1-jadvalda turmush darajasi komponentlarini aks ettiruvchi BMT

konsepsiyasi (1961 y.) va shved modeli (70-yillar) ko'rsatilgan. Ko'rinib turibdiki, BMT konsepsiyasida asosiy e'tibor salomatlik va ovqatlanishga, shved modelida esa mehnat va mehnat sharoitlariga qaratilgan.

Aholi turmush darajasining turli komponentlari mavjud (7.1-jadval).

Aholi ehtiyojlarining xilma-xilligi, ularning cheksizligi, solishtirishning o'ziga xos qiyinchiliklari turmush darajasini tavsiflashda tizimli yondoshuvdan foydalanishga majbur qiladi. Nihoyatda xilma-xilligi bilan ajralib turuvchi, bir tomondan, insonlar turmushi moddiy sharoitlarining tarkibiy qismlarini, boshqa tomondan esa, ularning xulqini o'z ichiga oluvchi bu kategoriyani uch darajali tizim ko'rinishida ko'rsatish maqsadga muvofiq (7.1-rasm).

Birinchi daraja aholining iste'mol sohasidagi hayoti va faoliyati sharoitlarining tashqi majmuini aks ettiradi. Bu sharoitlar birlamchi, boshqa tarkibiy qismlarga nisbatan aniqlovchidir. Shuning uchun determinantlar deb ataladi. Determinantlar keng tushuncha hisoblanib, insonlar faoliyatining barcha, nafaqat iqtisodiy, balki tarixiy, ahloqiy, siyosiy sharoitlarini o'z ichiga oladi.

SHu ma'noda ular "turmush darajasi" kategoriyasini boshqa ijtimoiy-iqtisodiy ob'ektlar bilan birlashtiradi. Turmush darajasining markaziy xususiyati ushbu kategoriyaning dominant bo'lib chiquvchi va uning yuzaga kelish mexanizmini tavsiflashda **ikkinchi daraja** mohiyatini tashkil qiluvchi aholi ehtiyojlaridir.

Uchinchi daraja insonlarning iste'mol sohasidagi xulqi bo'lib, u iste'molchilarning muayyan harakatlarida, iste'molida, ularning turmush uslubi va tarzida haqiqiy timsolini topuvchi turli-tuman ehtiyojlarini qondirishga qaratilgan.

Turmush darajasining tizimli ifodasidagi uch jihat izchil bir-biriga bog'liqdir: turmushning tashqi sharoitlari (determinantlar) aholi ehtiyojlarini yuzaga keltiradi, bu ehtiyojlar (dominantlar) esa, o'z navbatida, insonlarning iste'mol sohasidagi xulqini belgilaydi.

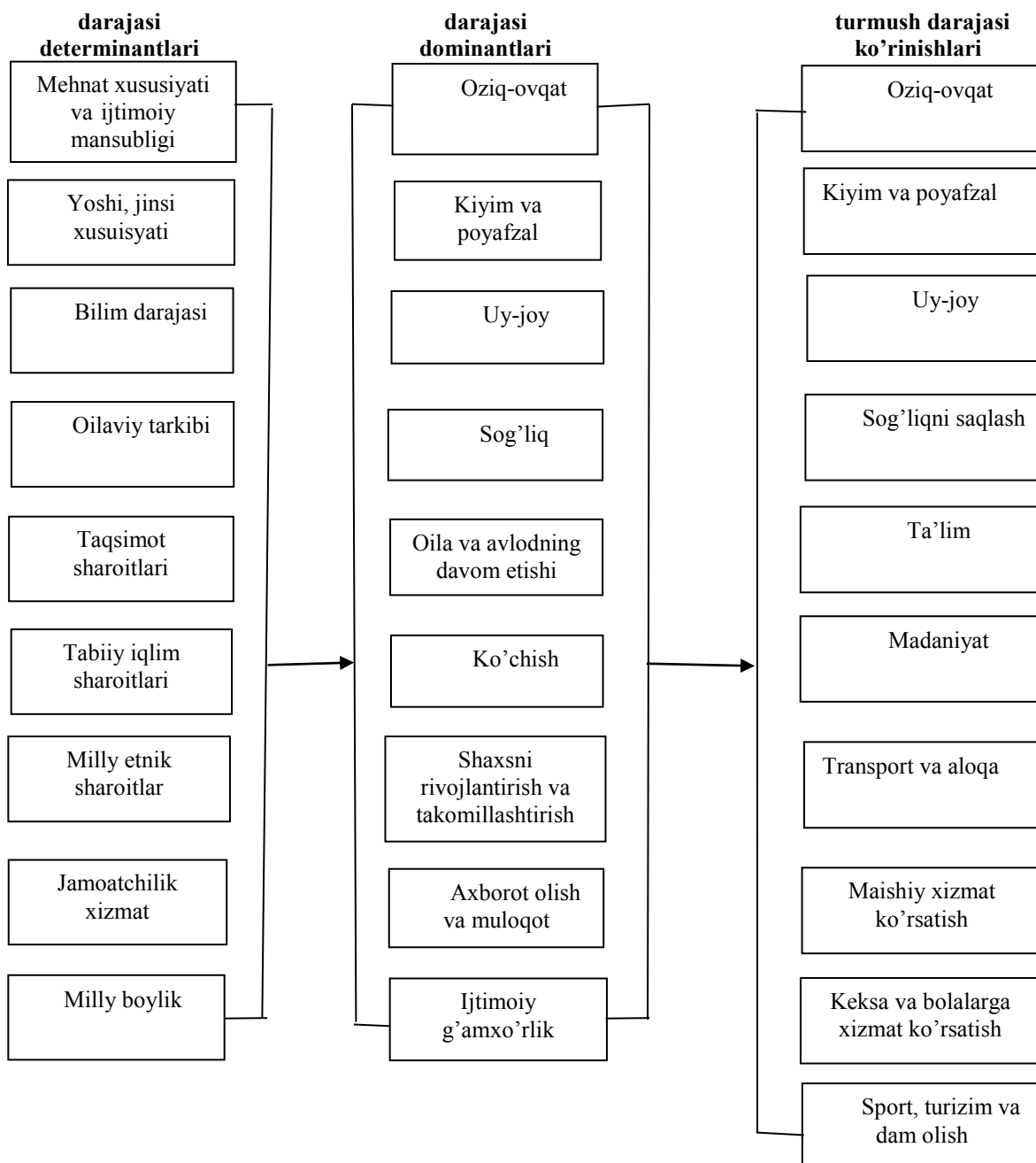
Determinantlar ko'p sonli va turli jihatlidir. Ular iste'molchi – inson hayoti va faoliyatining barcha sohalarida uning faolligini belgilab, bevosita insonning o'ziga tegishli bo'ladi. Eng avvalo, ijtimoiy ishlab chiqarishda band bo'lganlarning jins, yosh hamda oilaviy xususiyati, ijtimoiy mansubligi va mehnatining o'ziga xos xususiyati, ma'lumot darajasi nazarda tutiladi. Boshqa determinantlar iste'mol sohasining xilma-xil parametrlarini aniqlab, insonlar turmushining tabiiy-iqlim va milliy-etnik xususiyatlarini ko'rsatib, iste'molchi hayoti va turmushining tashqi sharoitlarini ifodalaydi.

Ehtiyojlar iqtisodiyotning fundamental kategoriyalaridan biri hisoblanib, "aholining turmush darajasi" tushunchasining ta'rifini berishga imkon tug'diradigan muhim atamadir. Ehtiyojlar jismoniy (oziq-ovqat, kiyim, uy-joy) va ijtimoiy (ta'lim, madaniyat, san'at) ehtiyojlarga bo'linadi.

1-darajali
aholining turmush

2-darajali
aholining turmush

3-darajali
aholining



7.1-rasm. Aholi turmush darajasining ichki tuzilishi

Jismoniy ehtiyojlar inson organizmining mo''tadil hayoti va faoliyati uchun zarur bo'lgan ob'ektiv sharoitlarning majmuini ko'zda tutadi. O'z xususiyatiga ko'ra, ijtimoiy ehtiyojlar insonning ijtimoiylashuv jarayoni bilan bog'liq va uning jamiyatning a'zosi sifatidagi hayot faoliyati sharoitlarini aks ettiradi. Bunday ehtiyojlarning o'ziga xos xususiyati rivojlanishning cheksizligi, ularning doimiy ko'payib va yuksalib borishidir.

Iqtisodiy rivojlangan mamlakatlarda turmush darajasi aholi tomonidan olinadigan daromadlar, ovqatlanish darajasi, turar-joy sharoitlari holatiga asoslanadi, qashshoqlik esa faqat jismoniy ehtiyojlarni qondirish uchun etarli bo'lgan oziq-ovqat harajatlarining ulushi bilan baholanadi.

“Turmush darajasi” murakkab, qirrali tushuncha sifatida qashshoqlik, aholi farovonligi, turmush sifati, xodimlarning moddiy va ma’naviy ehtiyojlarining qondirilish darajasi, aholining iqtisodiy va ijtimoiy ahvoli kabi bir nechta bir-biriga yaqin kategoriyalarga ega.

“Aholi turmush darajasi” tushunchasining ta’rifi birmuncha murakkabligi bois, unga jamiyatdagi hodisalarni tadqiq qilishdagi iqtisodiy statistikaga xos bo’lgan miqdoriy va sifatiy o’lchovlar, iqtisodiy-statistik ko’rsatkichlar tizimi yordamida erishiladi.

“Turmush darajasi” deganda aholining hayot uchun zurrur bo’lgan moddiy, ma’naviy va boshqa boyliklar bilan ta’minlanganligi, erishilgan iste’mol darajasi va odamlarning ushbu boyliklarga bo’lgan ehtiyojlarining qay darajada qondirilganligi tushuniladi²⁶

Aholi turmush darajasi holatining o’zgarish yo’nalishlari va qonuniyatlarini aniqlash uchun quyidagilarni o’rganish talab qilinadi:

- daromadlar, harajatlar hamda moddiy, madaniy va maishiy boyliklarni iste’mol qilish ko’rsatkichlarining o’zgarish tarkibi, dinamikasi va sur’atlarini;
- aholining daromadlar va iste’mol darajasi bo’yicha tabaqalanishi hamda unga ijtimoiy-iqtisodiy omillarning ta’sirini.

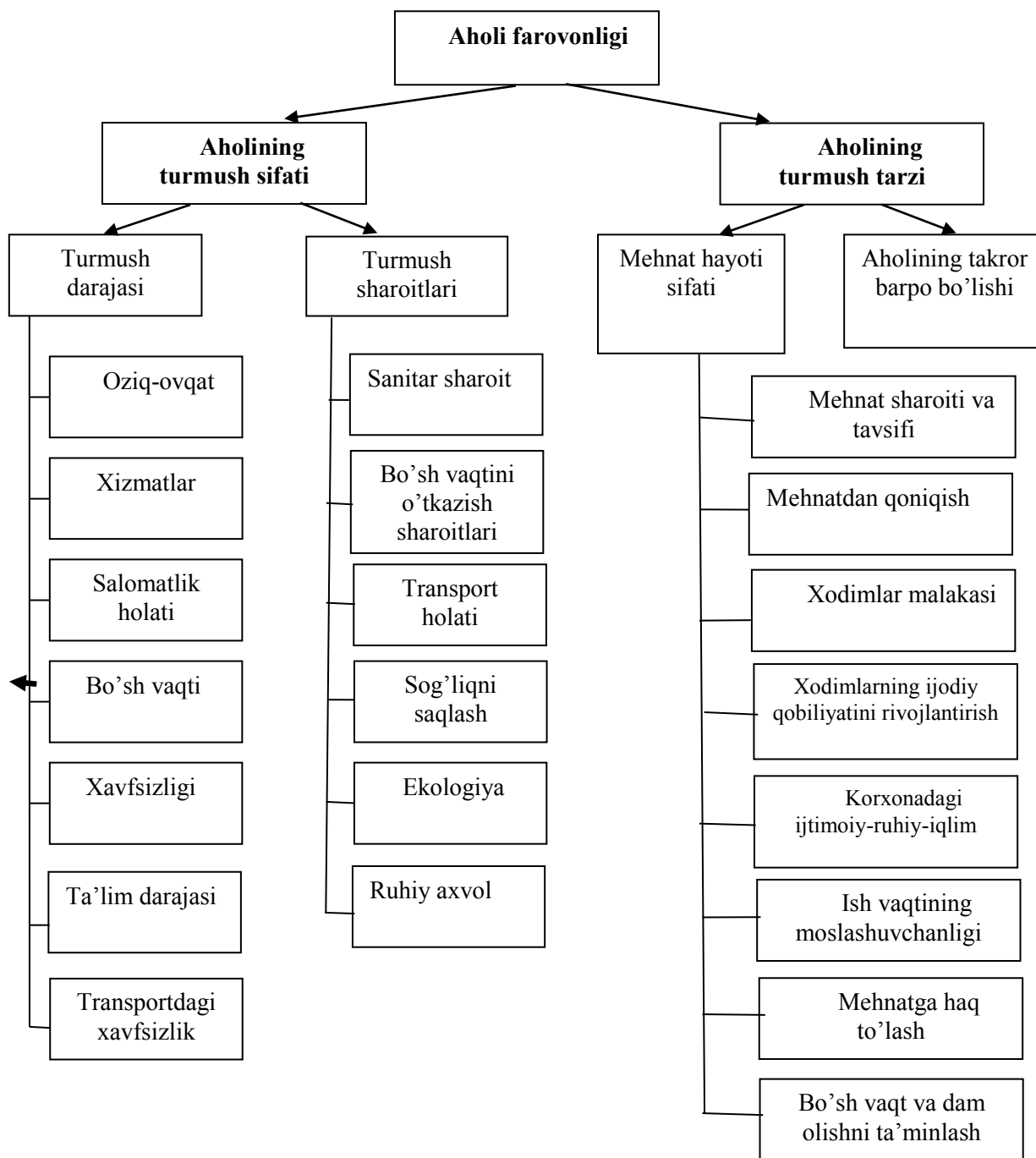
Hozirgi vaqtda oilalar tarkibi, aholi bandligi, daromadlari va ularning shakllanish manbalari, aholiga madaniy-maishiy xizmat ko’rsatish, bo’sh vaqtni tashkil qilish, iste’molchilar talablari, boshqa ijtimoiy masalalar bo’yicha jamoatchilik fikri haqidagi axborotlarni to’plash uchun tanlov usulini qo’llash anchagina kengaygan. Shuni qayd qilish maqsadga muvofiqki, aholi turmush darajasi nafaqat alohida oilalar, jamoalarning mehnati va iqtisodiy faolligi bilan, balki iqtisodiyotni rivojlantirish samaradorligi va umuman milliy boylik darajasi, jamiyatdagi ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlarning ahvoli va rivoji, ijtimoiy maqsadga qaratilgan qonuniy asosning borligi yoki yo’qligi bilan belgilanadi.

Turmush darajasi va sifatini baholashning muhim masalalaridan biri – bu tushunchaning tuzilishi va mazmunini ochib beruvchi ko’rsatkichlar ro’yxatini aniqlash va tuzish hisoblanadi. Turmush darajasi va sifatiga berilgan ta’riflarning rivojlanish tarixini tavsiflovchi “turmush darajasi”, “aholi farovonligi”, “turmush tarzi”, “turmush sifati” kabi tushunchalar aholi farovonligini tavsiflash uchun qo’llaniladi (7.2-rasm).

V.N.Bobkov, A.P.Pochinok va boshqa qator iqtisodchi olimlar “farovonlik” tushunchasiga quyidagicha ta’rif bergan: **farovonlik** – bu aholining hayot uchun zarur moddiy, ijtimoiy, madaniy va ma’naviy boyliklar, ya’ni inson ehtiyojlarini qondiruvchi elementlar, xizmatlar va sharoitlar bilan ta’minlanganligidir ²⁷.

²⁶ А.Б.Хайитов. “ Некоторые аспекты регулирования занятости и уровня жизни населения на селе. Иктисодиёт ва таълим илмий журнали. 2011. № 3-сон, 18-бет.

²⁷ Вышегородцев М.М. Уровень жизни как фактор развития человеческого капитала. – М.: Диалог-МГУ, 2009. – с 27.



7.2-rasm. Aholi farovonligini tashkil qiluvchi komponentlar

Aholi farovonligini tavsiflash uchun ijtimoiy tabaqalanishni hisobga olgan holda jon boshiga to'g'ri keladigan daromadlar, iste'mollar va uy xo'jaliklarining asosiy boyliklar bilan ta'minlanganlik, aholining daromadlar va iste'mol bo'yicha tabaqalanish, tirikchilik minimumi, qashshoqlik darajalari hamda hayot standarti kabi qator tushunchalar qo'llaniladi.

Farovonlikning ikkita sifat darajasi ajratiladi:

–insonning (oilaning) dastlabki ehtiyojlarini mo'tadil hayot bilan va uning

faoliyatini saqlab turish uchun belgilangan miqdordagi oziq-ovqat (eng avvalo, oqsil-kaloriyali qiymat bo'yicha), kiyim, uy-joy, sog'liqni saqlash, shaxsiy xavfsizlik bilan doimiy qondirish;

–moddiy to'kinlik, unda dastlabki ehtiyojlarni qondirishning erishilgan yuksak darajasi oila va uning har bir a'zosining ehtiyojlarini qondirishning eng maqbul, yakka tartibga mo'ljallangan turiga o'tishga imkon beradi.

Aholining turmush darajasi – mamlakatning ijtimoiy-iqtisodiy siyosati samaradorligini baholashning eng muhim mezonini hisoblanib, uning amalga oshirilishi jamiyat rivojlanishining asosiy maqsadidir. Avvalo, turmush darajasi ikkita tarkibiy qismning birikmasi va o'zaro bog'liqligi bilan tavsiflanadi: aholining moddiy va nomoddiy boyliklar bilan ta'minlanganlik va ularning iste'mol darajasi.

“Turmush darajasi” tushunchasi go'yoki aniqday tuyulishiga qaramay, unga mutaxassislar tomonidan berilgan ta'riflar xilma-xildir.

Iqtisodchi olimlarning bir qismi “turmush darajasi” tushunchasiga – turmush darajasi – bu moddiy, ma'naviy va ijtimoiy ehtiyojlarni qondirish darajasidir²⁸, deb ta'rif bergan. Bu ta'rif ko'proq turmush darajasining statistikasini tavsiflaydi, garchi turmush darajasi ko'plab omillar ta'siri ostida o'zgarib turuvchi dinamik jarayon hisoblanadi. Bir tomondan, turmush darajasi muntazam o'zgarib turuvchi turli boyliklarga ehtiyojlarning tarkibi va katta-kichikligi bilan belgilanadi, boshqa tomondan esa, bozordagi tovarlar va xizmatlar, aholi daromadlari, xodimlar ish haqlarining holatidan kelib chiqqan holda, ehtiyojlarni qondirish imkoniyati bilan cheklanib qoladi. Biroq, ish haqi miqdori ham, turmush darajasi ham ishlab chiqarish, ilmiy-texnik taraqqiyot ko'lamini va samaradorligi, aholining madaniy-ma'rifiy darajasi va uning tarkibi, milliy o'ziga xos xususiyatlar, siyosiy hokimiyat bilan belgilanadi.

“Turmush darajasi” tushunchasi A.S.Revaykin tomonidan juda keng talqin qilingan. Uning fikriga ko'ra, bu murakkab majmualni kategoriya bo'lib, jismoniy, ma'naviy va ijtimoiy ehtiyojlarning rivojlanish va ularning qondirilish darajasini, shuningdek, bu ehtiyojlarni rivojlantirish va qondirish uchun jamiyatdagi mavjud sharoitlarni ifodalaydi²⁹.

Bu o'rinda biz “turmush darajasi” tushunchasining mazmunini iste'mol sohasi bilan cheklaydigan mualliflar bilan yakdilmiz. Ya'ni, turmush darajasi deganda, aholining zaruriy moddiy va nomoddiy ne'matlar va xizmatlar bilan ta'minlanganlik darajasi, ularni iste'mol qilish darajasi tushuniladi³⁰.

Rivojlangan mamlakatlarda ishlab chiqarish omili aholi turmush darajasini hosil qiluvchi va unga jiddiy ta'sir qiluvchi muhim omil hisoblanadi. Chunki, turmush darajasi ko'rsatkichlari bilan ishlab chiqarish samaradorligi o'rtasida chambarchas bog'liqlik mavjudligi shubha tug'dirmaydi. Masalan, turmush

²⁸ Дагбаева С.Д. Уровень жизни населения: пути решения проблемы бедности. – Улан-Удэ, ВСГТУ, 2008. – С.35.

²⁹ Жеребин В.М. Романов А.Н. Уровень жизни населения: основные категории, характеристики и методы оценки. – М.: Экзамен, 2009. – С.9.

³⁰ Абдурахмонов К.Х. Мехнат иқтисодиёти. – Т.: МЕХНАТ, 2009. – 357-б.

darajasi va mehnat unumdorligining erishilgan darajasi o'rtasida to'g'ri chiziqli o'zaro bog'liqlik mavjud bo'lib, u mehnat unumdorligi va sifati past bo'lgan paytda, aholining yuksak turmush darajasini ta'minlashning imkoni bo'lmasligida namoyon bo'ladi.

Aholining turmush darajasi va iste'mol narxlari bilan o'zaro nisbatdagi real daromadlari (pullik va umumiy) chambarchas to'g'ri bog'liqlikka ega. Ular kundalik iste'mol imkoniyatlarini oldindan belgilab qo'yadi, aholi tomonidan tovarlar va xizmatlarning iste'mol qilinishi esa turmush darajasining eng muhim tarkibiy qismlaridan biridir. Aholining turli ijtimoiy qatlamlari turmush darajasining mukammal va batafsil tahlili daromadlarni taqsimlash, shuningdek, farovonlik va iste'mol haqidagi statistik ma'lumotlardan foydalanishga asoslangan, chunki ne'matlar taqsimotining notekisligi sababli jamiyatning ijtimoiy tabaqalashuvi yuzaga keladi. SHuning uchun daromadlarning farqlanish ko'rsatkichlari hisob-kitobi (detsil yoki kvintil koeffitsienti, Djini indeksi) zarur. SHu bilan birga, daromadlarning etarlilik darajasini hamda aholi turli guruhlarining iste'mol darajasini baholash uchun aholi turmush darajasi ko'rsatkichlari tarkibiga kiruvchi qashshoqlikka yaqinlashish paytini aniq belgilab olish zarur. SHuningdek, daromadlarning taqsimlanishiga va iste'molga jiddiy ta'sir ko'rsatuvchi soliqlar, xizmatlar va ijtimoiy transfertlar ham turmush darajasi omillari qatoriga kiradi.

Shunday qilib, turmush darajasi va sifatining har biri aholining qandaydir bir jihati borasida tasavvur hosil qiluvchi ko'rsatkichlar tizimi bilan belgilanadi. Turmush darajasi haqida to'liq tasavvurga ega bo'lish uchun aholi daromadlarini, moddiy boyliklar va turli xizmatlarning iste'mol darajasi va tarkiblarini, uy-joy, madaniy-maishiy buyumlar bilan ta'minlanishni majmual ravishda o'rganish zarur.

Turmush darajasi ko'p sonli, xilma-xil omillarga bog'liq bo'lgan ko'p qirrali hodisadir. Istalgan odamning hayoti va faoliyati havo va suv muhitining, uy-joy, maishiy hamda ishlab chiqarish sharoitlarining, iste'mol tovarlari miqdori va sifatining ahvolidan boshlab, umumiy ijtimoiy-iqtisodiy va ekologik vaziyatlar, shuningdek, siyosiy institutlar ahvoriga qadar bo'lgan tabiiy va ijtimoiy omillarning keng spektri bilan belgilanadi. Omillarning eng ahamiyatli guruhi – siyosiy va iqtisodiy omillar, ijtimoiy soha, ilmiy-texnik jarayon, ekologik muhitning rivojlanish omillaridir.

Yuqoridagi omillarning ta'siri tabiiy iqlim sharoitlari va boyliklar (inson, mehnat, ishlab chiqarish, moliyaviy, axborot, ma'naviy) mavjudligi bilan kuchayishi yoki zaiflashishi mumkin. Lekin, bevosita bog'liqlik bu erda yo'q. Masalan, juda taqchil tabiiy boyliklarga ega bo'lgan Yaponiya va Shveysariya boy mamlakatlar hisoblanadi. Aholisining soni ko'p bo'lgan mamlakatlarda ham (AQSh, Germaniya, Yaponiya), kichik bo'lgan mamlakatlarda ham (Lyuksemburg, Finlyandiya, Shveysariya) yuksak darajadagi farovonlik qayd qilinadi. Masalan, Kanada, Norvegiya, Rossiya (shimoliy mintaqalar) og'ir iqlim sharoitlariga ega, turmush darajasi bo'yicha esa bu mamlakatlar bir-biridan farq qiladi.

Endi aholining turmush darajasiga ta'sir etuvchi omillarga batafsil to'xtalib o'tsak.

Siyosiy omillar. Har bir mamlakatda aholining turmush darajasi jamiyat (davlat) tuzumi xususiyatiga, huquq institutining mustahkamligiga va inson huquqlariga rioya etilishiga, hokimiyat turli tarmoqlarining o'zaro nisbatiga, uning boshqa mintaqalar (korxonalar) bilan o'zaro munosabatlariga, qarshi kuchlar, har xil partiyalarning mavjudligiga bog'liq.

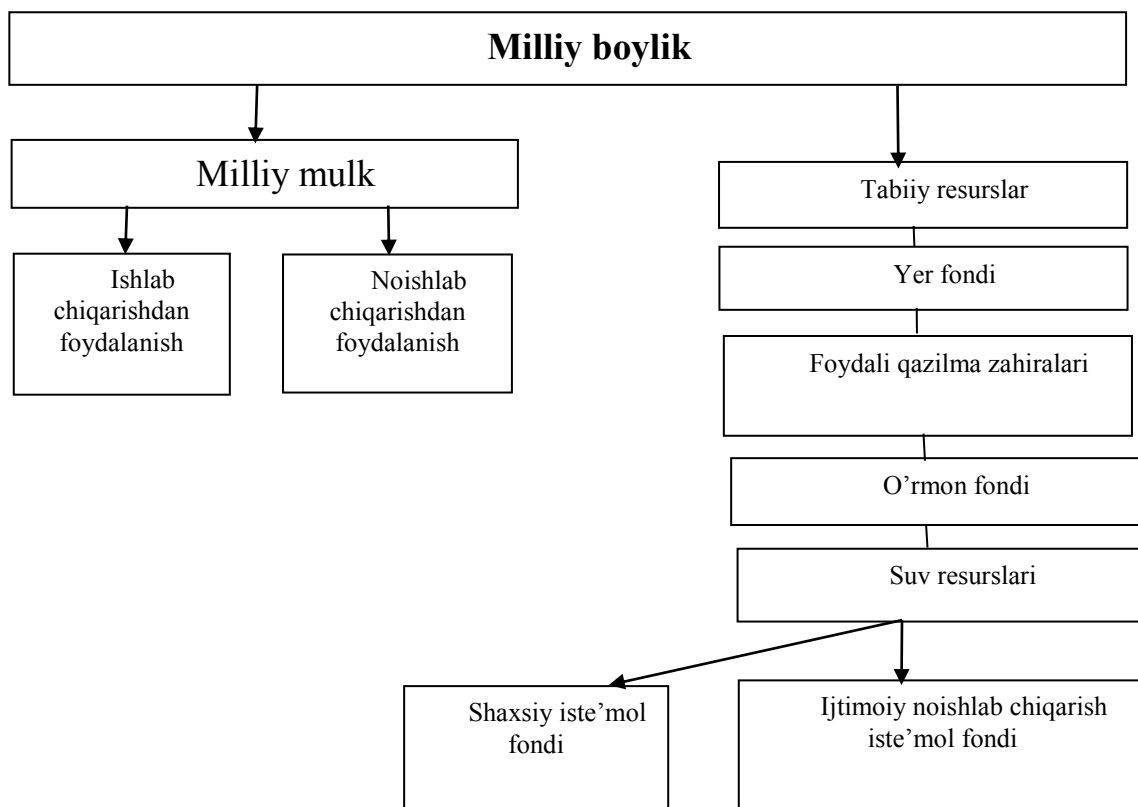
Iqtisodiy omillar. Aholi turmush darajasining muhim tarkibiy qismi hisoblangan milliy boylikning iqtisodiy imkoniyatlarga bog'liq. U moddiy boyliklar, mehnat hisobiga jamg'arilgan mahsulotlar hamda jamiyat tasarrufidagi hisobga olingan va iqtisodiy muomalaga jalb qilingan tabiiy boyliklarning yig'indisidir. Milliy boylikning uzluksiz to'lib borishi (uning oddiy va kengaytirilgan takror ishlab chiqarilishi) ishlab chiqarilgan mahsulot hisobiga amalga oshiriladi.

Boylik ko'rsatkichlari ijtimoiy ishlab chiqarish moddiy sharoitlarini va umuman jamiyat hayotini tavsiflaydi, ijtimoiy mahsulot miqdori esa ma'lum davr mobaynidagi ishlab chiqarish jarayoni natijasi sifatida, shuningdek, boylik elementlarining o'rnini to'ldirish va uni ko'paytirish manbai sifatida chiqadi. Jamg'arilgan boylik va ijtimoiy mahsulotlar hajmi mamlakatning iqtisodiy qudratini hamda iste'mol, daromadlar, turmush darajasi hajmini ham aks ettiradi. Milliy boylikning mustahkamlangan tarkibi 7.3-rasmda ko'rsatilgan.

Milliy boylikning tarkibiy qismi jamiyat farovonligining moddiy sharoitlari majmuini ifodalaydigan milliy mulk va oldingi avlodlar mehnatining natijasidir. Uning miqdori va tarkibi boshqa bir xil sharoitlarda YAIM o'sishi hamda mamlakat farovonligi oshishi uchun katta imkoniyatlarni taqozo qiladi.

Iqtisodiy omillar orasida milliy daromadning o'sishi alohida rol o'ynaydi. Uning kattaligi hozirgi avlod mehnatining natijasi va aynan iste'molning o'sish manbaidir.

Milliy daromad – bu ishlab chiqarish jarayonida iste'mol qilingan mehnat vositalari va moddiy harajatlardan istisno umumiy ijtimoiy mahsulotning bir qismi bo'lib, u yangidan yaratilgan qiymat, ya'ni ushbu yildagi ishlab chiqarishning jamiyat farovonligi uchun qo'shilganidir. Bu jamiyatning sof “ishlab topilgan” daromadidir.



7.3-rasm. Milliy boylik tarkibi

Iste'mol fondi – bu insonlarning moddiy va ma'naviy ehtiyojlarini va umuman jamiyat ehtiyojlarini (ishlab chiqarish sohasiga, mudofaga harajatlar) qondirishni ta'minlovchi milliy daromadning bir qismidir. Ushbu fond miqdori ehtiyojlarni qondirishning imkoniyatlarini belgilaydi.

Jamg'arma fondi – bu fan-texnika taraqqiyoti, ishlab chiqarish rivojlanishini ta'minlovchi milliy daromadning bir qismidir.

Mehnat unumdorligi darajasi va dinamikasi YAIM hamda milliy daromad o'sishining eng muhim omilidir. Demak, aholining turmush darajasi ham mehnat unumdorligi dinamikasiga bog'liq ravishda oshadi (pasayadi). O'z navbatida, mehnat unumdorligi fan-texnika taraqqiyoti rivojlanishiga, mehnatni tashkil qilishni, ishlab chiqarish va boshqaruvni takomillashtirishga, ijtimoiy-iqtisodiy omillarga (xo'jalik mexanizmini takomillashtirish, mehnatning asoslari, ijtimoiy sohani rivojlantirish) bog'liq.

Ijtimoiy omillar. Ijtimoiy sohaning (fan, ta'lim, sog'liqni saqlash, madaniyat) rivojlanishi aholining ijtimoiy (ma'naviy, madaniy) ehtiyojlarini qondirishni shart qilib qo'yadi, millat aql-idrokining rivojlanishiga ko'maklashadi, millatning sog'lig'ini saqlaydi va mustahkamlaydi, jamiyatning iqtisodiy rivojlanishiga ta'sir ko'rsatadi.

Ilmiy-texnik taraqqiyot mahsulot va xizmatlar, texnologiya, ishlab chiqarishni tashkil qilish, mehnat va boshqaruv, ta'lim, kadrlarni kasbiy tayyorlash xususiyatlariga o'zgarishlar kiritadi. Bu mehnat va boyliklarning harajatlar o'zgarmagan yoki kamaygan paytda ishlab chiqarish hajmini oshirish imkoniyatini

beradi, mehnat unumdorligining o'sishiga ko'maklashadi.

Ijtimoiy-ruhiy iqlimning holati inson turmush sharoitlarining xususiyatidir, u aholi turmushining ruhiy qulaylik darajasini belgilaydi. Unga insonning o'z-o'zini yuzaga chiqarish (ish bilan ta'minlanish, shu jumladan, mutaxassisligi bo'yicha mehnat faoliyatiga ega bo'la olish), hayotining xavfsizlik darajasi (muhitning kriminogenligi, harbiy ziddiyatlarning mavjudligi), ijtimoiy tahdidlar (qashshoqlik darajasi, axborot ola olish, erkin fikrlash huquqi) imkoniyatini hisobga oluvchi moddiy, moliyaviy va boshqa omillar ta'sir qiladi.

7.2. Aholining turmush darajasini tavsiflovchi ko'rsatkichlar tizimi

“Turmush darajasi” atamasiga mutaxassislar turlicha yondoshadi va uning har xil talqinidan foydalanadi. Haqiqatdan, turmush darajasi g'oyatda murakkab, ko'p qirrali tushuncha bo'lib, u umumiy ma'noda ham, alohida talqinlarda ham aniqlikni talab qiladi.

“Turmush darajasi” tushunchasi ma'nosiga ko'ra, aholi farovonligi, turmush sifati, xodimlarning moddiy va ma'naviy talablarining qondirilish darajasi, aholining ahvoli kabi qator atamalarning butun bir oilasi bilan birga mavjud.

“Turmush darajasi”ga berilgan iqtisodiy adabiyotlardagi mavjud ta'riflar ishlab chiqarish, daromadlarni iste'mol qilish, daromadlar, turmush qiymati, iste'mol me'yorlari va mezonlar kabi turli boshlang'ich tushunchalarni ta'kidlab ko'rsatadi yoki ularni rad qiladi yoxud bo'lmasa kompleks ravishdagi ko'p jihatli xususiyatga ega bo'ladi.

“Ishlab chiqarishdan” yondoshuvida turmush darajasining ishlab chiqaruvchi kuchlar, ijtimoiy ishlab chiqarish tarkibi va samaradorligining rivojlanish darajasiga bog'liqligidan kelib chiqadi.

Turmush darajasi va ijtimoiy ishlab chiqarish o'rtasida teskari aloqa mavjud. Bu eng avvalo, turmush darajasiga va mehnat resurslarining sifat xususiyatlariga hamda band bo'lgan aholi mehnati samaradorligiga bog'liq va xodimning iste'mol imkoniyatlari o'sishi bilan yuksak mehnat unumdorligidan manfaatdorligining oshishidir.

Rasmiy statistik ma'lumotlarda daromadlar, ish haqi, pensiya, ijtimoiy yordam, transfertlar turmush darajasiga kiritiladi va quyidagilarni o'z ichiga oladi:

–pullik daromadlar, ularning hajmi, tarkibini hamda ulardan foydalanishning asosiy yo'nalishlarini tavsiflovchi asosiy ko'rsatkichlar;

–pullik daromadlarning tabaqalanishini aks ettiruvchi ko'rsatkichlar;

–ijtimoiy ta'minot va ijtimoiy yordamning asosiy ko'rsatkichlari;

–uy-joy fondi va aholining uy-joy sharoitlari ko'rsatkichlari.

Turmush darajasi ko'rsatkichlari tizimi. Turmush darajasi inson (aholi) hayoti va faoliyati haqida tasavvur beruvchi ko'rsatkichlar tizimi bilan belgilanadi.

Turmush darajasini tavsiflovchi ko'rsatkichlar har xil va turmush darajasi konsepsiyasi bilan chambarchas bog'liqdir. Ba'zi eng muhim ko'rsatkichlar 7.2-jadvalda ko'rsatilgan.

7.2-jadval.

Aholi turmush darajasining asosiy ko'rsatkichlari

Hajmiy (mutlaq)	Nisbiy (o'rtacha)
1. Milliy daromad hajmi	1. Iste'mol jamg'armasining milliy daromadidagi ulushi
2. Aholining milliy daromadlari	2. Aholi jon boshiga to'g'ri keladigan real daromadlar
3. Ish haqi jamg'armasi	3. O'rtacha va eng kam ish haqi
4. Tadbirkorlik faoliyatidan keladigan daromadlar	4. Tadbirkorlik faoliyatidan keladigan o'rtacha daromad
5. Pensiya jamg'armasining umumiy hajmi	5. O'rtacha va eng kam pensiya miqdori
6. Tovar aylanish hajmi	6. Aholi jon boshiga to'g'ri keladigan tovar aylanishi
7. Bajarilgan xizmatlar hajmi	7. Aholi jon boshiga to'g'ri keladigan xizmatlar hajmi
8. Uy-joy fondining kattaligi	8. Bir kishining uy-joy bilan ta'minlanganligi (kv.m, xona)
9. Iqtisodiyot tarmoqlarida band bo'lgan aholi soni	9. Iqtisodiy faol aholi tarkibida ishsizlar ulushi
10. Aholining tabiiy o'sishi	10. Umr davomiyligi

Manba: Q.X.Abdurahmonov, X.X.Abduramanov. Aholi turmush tarzi va daromadlari: O'quv-qo'llanma.-T.: TDIU, 2011

Turmush darajasini odamlarning iqtisodiy va moddiy sharoitlar hamda imkoniyatlar hisobiga erishiladigan, iste'mol orqali amalga oshiriladigan, eng avvalo, daromadlar darajasi va turmush qiymatining o'zaro nisbati bilan belgilanuvchi moddiy hamda ma'naviy ehtiyojlarini qondirish darajasi sifatida qabul qilish kerak.

Turmush darajasi daromadlar darajasining iste'mol va hayotiy ne'matlar bilan ta'minlanish xususiyatlari bilan birgalikda turmush qiymatiga nisbati bo'lib, bu xususiyatlar ushbu nisbat bilan belgilanadi.

Amaliy hisob-kitoblar uchun hatto quyidagi umumiy tarzda berilgan ta'rif ham etarli bo'lishi mumkin: aholi turmush darajasi – bu daromadlar darajasining turmush qiymatiga nisbatidir. Daromadlar darajasi ushbu o'rinda tasarrufdagi boyliklar ko'rsatkichi bilan eng maqbul tarzda aks etadi, chunki unga kundalik daromatlardan tashqari to'plangan jamg'armalar ham qo'shiladi. Biroq, hisoblarning oson bo'lishi uchun o'rtacha jon boshiga to'g'ri keladigan pul daromadining ko'proq tarqalgan ko'rsatkichidan ham foydalanish mumkin. Turmush qiymati oqilona iste'mol byudjeti, (turmush qiymati indeksleri yordamida hisoblanuvchi) iste'mol savatining tirikchilik minimumi yordamida hisobga olinishi mumkin. Hozirgi kunda eng kam tirikchilik miqdori muntazam, shu bilan

birga, aholining turli guruhlari va mamlakat mintaqalari uchun hisob-kitob qilinishini e'tiborga olib, uni haqiqiy hisob-kitoblarda qo'llash ancha qulay.

Shunday qilib, U turmush darajasining ushbu ta'rifga muvofiq bo'lgan eng qulay ko'rsatkichi o'rtacha jon boshiga to'g'ri keladigan pul daromadi D_{pca} hamda o'rta hisobda ko'rsatilgan tirikchilik minimumi \min_a nisbatidir:

$$U = \frac{D_{pca}}{\min_a} \quad (7.1),$$

Aholining turli guruhlarini (masalan, mehnatga layoqatli yoshdagi aholi, pensionerlar, bolalar) hisobga olgan holda, daromadlarning jami qiymati va tirikchilik minimumlari yig'indisi orqali turmush darajasi quyidagi formula yordamida aniqlanadi:

$$U = \frac{\sum D_{pca}}{\sum \min_a} \quad (7.2),$$

Albatta, yuqorida faqatgina asosiy, yadro konstruksiya ko'rsatilgan, unga turmush sharoitlari va aholining ijtimoiy ta'minlanish xususiyatlari, jumladan, uy-joy sharoitlari, ijtimoiy soha va ijtimoiy infratuzilma elementlarini rivojlantirish hamda turmush darajasining asosiy ko'rsatkichlari doirasidan tashqariga chiquvchi va turmush sifati ko'rsatkichlari bilan kesishib o'tuvchi ba'zi boshqa xususiyatlarni ham qo'shish zarur.

Bulardan tashqari, ta'kidlash muhimki, gap bu erda faqat iqtisodiy va hisoblash-statistik kategoriya sifatidagi turmush darajasi haqida ketyapti. Turmush darajasini kengroq tushunish, uni aholi turmush tarzi va sifati, mulk bilan ta'minlanish xususiyati, ijtimoiy holati, siyosiy-mafkuraviy yo'nalish va afzalliklar bilan bog'liqlikda ko'rib chiqishni taqozo qiladi.

Turmush darajasi inson (aholi) hayoti va faoliyatining qandaydir bitta tomoni haqida tasavvur beruvchi ko'rsatkichlar tizimi bilan belgilanadi. Turmush darajasi haqida to'liq tasavvurga ega bo'lish uchun aholi daromadlarini va uning ehtiyojlarini, iste'mol darajasi va tarkibini, uy-joy, mulk, madaniy-maishiy buyumlar bilan ta'minlanganligini va boshqa ko'plab jihatlarni uyg'un birlikda o'rganish zarur.

Turmush darajasini tavsiflovchi ko'rsatkichlar xilma-xil. Avvalo, aholining turmush darajasi ko'rsatkichlari umumiy va xususiy ko'rsatkichlarga bo'linadi.

Umumiy ko'rsatkichlarga quyidagilarning aholi jon boshiga to'g'ri keladigan miqdorlari kiradi:

- milliy daromad;
- iste'mol fondi (bevosita iste'molchilar maqsadlariga sarflanuvchi iqtisodiyot tarmoqlari mahsulotlari);
- milliy boyluk tarkibida iste'mol fondining ulushi (to'plangan iste'molchilar mulki – uy-joy, madaniy-maishiy binolar, madaniy-maishiy, xo'jalik predmetlari).

Bu ko'rsatkichlar jamiyat ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishining umumiy yutuqlarini tavsiflaydi.

Xususiy ko'rsatkichlarga quyidagilar kiradi:

- iste'mol darajasi va usullari;

- mehnat sharoitlari;
- uy-joy bilan ta'minlanganlik;
- ijtimoiy-madaniy xizmat ko'rsatish darajasi;
- bolalarni tarbiyalash sharoitlari;
- ijtimoiy ta'minot.

Ushbu ko'rsatkichlar jamiyat rivojlanishi bilan bog'liq, lekin katta batafsillikka ega va aholining (xodimlarning) muayyan guruhlari, hududlar bo'yicha aniqlashtiriladi.

Iqtisodiy ko'rsatkichlar jamiyat va inson hayoti hamda faoliyatining iqtisodiy tomonini, ehtiyojlarni qondirishning iqtisodiy imkoniyatlarini tavsiflaydi. Ularga jamiyat iqtisodiy rivojlanishining darajasini hamda har bir inson boyligini (nominal va real daromadlar, bandlik) tavsiflovchi ko'rsatkichlar kiradi. Bu ko'rsatkichlar ishchi kuchining (aholining) iqtisodiy asosini tavsiflab, ularni takror ishlab chiqarish bilan chambarchas bog'liq, bu aholi daromadlari o'lchami va darajalanishida, ayniqsa yaqqol namoyon bo'ladi.

Ijtimoiy-demografik ko'rsatkichlar aholining jins va yosh, kasb-malakaviy tarkibini, ishchi kuchining jismoniy takror barpo bo'lishini tavsiflaydi. Ular ijtimoiy ko'rsatkichlarda o'z aksini topadi, ijtimoiy soha va umuman iqtisodiyotning rivojlanishi bilan uzviy bog'liqdir. Bu omillar ommaning tabiiy asosi haqida tasavvur beradi va aholining, uning alohida guruhlari sonining o'zgarishida hamda umr davomiyligida yaqqol ko'rinadi.

Ob'ektiv va sub'ektiv ko'rsatkichlar inson hayoti va faoliyatidagi o'zgarishlarning asoslanishi bilan bog'liq: birinchisi obektiv (iqtisodiy, texnik) asosga, ikkinchisi – alohida shaxslar va aholi guruhlarning sub'ektiv fikriga, mehnat, oilaviy munosabatlar, daromadlar, turmush tarzidan qoniqishining sub'ektiv bahosiga ega. Sub'ektiv baho turmush sifati konsepsiyasida hisobga olinadi.

Qiymat va natural ko'rsatkichlar. Qiymat ko'rsatkichlariga daromadlarning barcha ko'rsatkichlari va pul shaklidagi boshqa ko'rsatkichlar (tovar aylanishi, xizmatlar, yuk tashish hajmi, pul qo'yilmalari va jamg'armalar) kiradi. Natural ko'rsatkichlar aniq moddiy boyliklar va xizmatlarni iste'mol qilishning natural ko'rsatkichlardagi (kg, dona, kv.m, kub) miqdorini – oziq-ovqat mahsulotlarini iste'mol qilish, uy-joy, madaniy-maishiy tovarlar bilan ta'minlanishni tavsiflaydi.

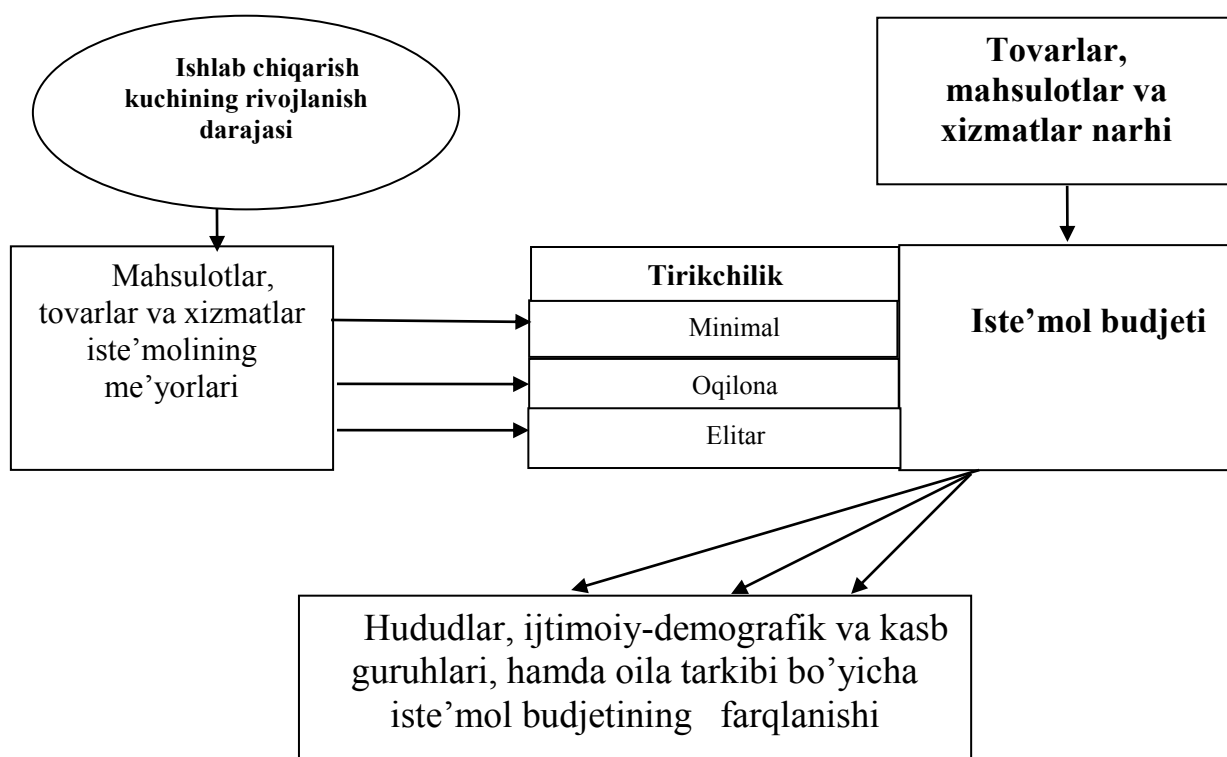
Miqdor va sifat ko'rsatkichlar. Miqdor ko'rsatkichlar aholi farovonligining sifat jihatini ta'riflab berishga imkon beradi. Bular – boyliklar, xizmatlar, oziq-ovqatning iste'mol tarkibi, ta'lim, malaka, uzoq muddatga foydalanish uchun mo'ljallangan ijtimoiy-maishiy predmetlar bilan ta'minlanish darajasidir.

Shunday qilib, aholining turmush daradasi umumiy, xususiy, iqtisodiy, ijtimoiy-demografik, ob'ektiv, sub'ektiv, Qiymat, natural, miqdor va sifat ko'rsatkichlari bilan ifodalanadi.

7.3. Iste'mol byudjeti va uning asosiy turlari

Mavjud daromadlar darajasining inson va uning oilasi ehtiyojlari bilan taqqoslash asosida istemol byudjeti yotadi.

Iste'mol byudjeti – eng muhim moddiy boyliklar va xizmatlar hajmi va tarkibining qiymat ko'rsatkichidir. *Faktik va me'yoriy iste'mol byudjeti* farqlanadi. Me'yoriy iste'mol byudjeti davlat daromadlar siyosatining ijtimoiy me'yorlari bo'lib, ijtimoiy siyosatni o'tkazishda yo'nalish rolini o'ynaydi. *Iste'mol byudjeti eng kam, oqilona va elitar iste'mol byudjeti* kabi standartlarda bo'lib, ehtiyojlarni qondirishning turli darajalarini aks ettiradi (7.4-rasm).



7.4-rasm. Iste'mol byudjeti va uning muhim iqtisodiy ko'rsatkichlar bilan aloqadorligi

Aytish joizki, ehtiyojlarni qondirishning eng kam, mo'tadil va to'kinlik darajasi mavjud. Ulardan birinchisiga eng kam iste'mol byudjeti muvofiq keladi, u ehtiyojlarni qondirishning shunday tarkibi va darajasini tavsiflaydiki, jamiyat ularga iqtisodiy rivojlanishning ushbu bosqichida eng kam darajada yo'l qo'ysa bo'ladi, deb hisoblaydi. Ehtiyojlarni qondirishning ikkinchi va uchinchi darajasiga (farovonlik va to'kinlik darajasi) oqilona (ijtimoiy farovonlik byudjeti) va elitar iste'mol byudjetlari muvofiq keladi. Bu byudjetlar o'rtacha va yuqori (o'ta yuqori) daromadlarga ega odamlar iste'molining tarkibi va darajasiga mo'ljallangan.

Tirikchilik minimumi byudjeti insonning salomatligini saqlash va uning hayoti hamda faoliyatini saqlab turish uchun zarur bo'lgan oziq-ovqat mahsulotlari eng kam to'plamining qiymat bahosini, shuningdek, nooziq-ovqat tovarlari va

xizmatlariga, soliqlarga va majburiy xizmatlarga xarajatlarni, bu maqsadlarga aholining past daromadli guruhlari xarajatlari ulushidan kelib chiqqan holda ifodalaydi.

Shunday qilib, tirikchilik minimumi byudjeti eng kam iste'mol byudjetining faqat chegaralangan muddatlarda – iqtisodiyotning tanglikni boshidan kechirayotgan davrda foydalanishga mo'ljallangan eng "qattiq" turini ifodalaydi. Ko'rsatilgan byudjet, asosiy moddiy va ma'naviy ehtiyojlarni qondirishni ta'minlovchi eng kam iste'mol byudjetidan farqli ravishda, jismoniy tirik qolish va odamlar sog'lig'ini saqlashga mo'ljallangan. Biroq, bugun aynan tirikchilik minimumi byudjeti ish haqining eng kam miqdorini belgilash uchun, pensiya, nafaqa, ijtimoiy yordam, stipendiyalarni va boshqa ijtimoiy to'lovlarni hisoblash uchun asos bo'lib xizmat qiladi. Tirikchilik minimumining byudjet hisoblari aholining kam ta'minlangan va zaif himoyalangan qatlamlari uchun ijtimoiy kafolatlar tizimini asoslashga imkon beradi.

Eng kam iste'mol byudjetini hisoblash nisbatan ilmiy asoslangan bo'lib, u mehnatga layoqatlilarning ishchi kuchini mo'tadil ravishda qayta tiklanishi va rivojlanishini hamda mehnatga layoqatsizlarning mo'tadil hayoti va faoliyatini ta'minlaydi.

Eng kam iste'mol byudjeti nisbatan sifatli oziq-ovqat, nooziq-ovqat tovarlar va xizmatlar, shu jumladan, pullik xizmatlar iste'moliga xarajatlarni hisobga oladi. Eng kam iste'mol byudjeti ishchi kuchining eng quyi chegarasini, insonning jismoniy talablariga muvofiq keluvchi mo'tadil darajadagi sog'ligi va ishlash qobiliyatini aks ettiradi.

Bu eng kam iste'mol byudjeti oziq-ovqat mahsulotlarining 75 turini, kiyim-kechakning 45 turini, uzoq muddatli foydalanishga mo'ljallangan predmetlarning 24 turini, 24 mebel predmetini, 31 idish-tovoq predmetini, madaniyat, transport, aloqa, uy-joyga harajatlarni o'z ichiga oladi.

Endi turli darajalardagi iste'mol byudjetlari ishlab chiqishga metodologik yondoshuvlarni ko'rib chiqamiz.

Iste'mol byudjeti, qoidaga ko'ra, haqiqiy xarid narxlaridagi bir nechta yuz tovarlar va xizmatlarni o'z ichiga oladi. Bu tovar va xizmatlar to'plami iste'mol savatchasi deb ataladi. Shunday qilib, iste'mol byudjeti oziq-ovqat va nooziq-ovqat iste'mol savatchasini ifodalaydi va xizmatlar va soliqqa to'lovni o'z ichiga oladi.

Iste'mol byudjeti tarkibida odatda harajatlarning quyidagi turlari ko'zda tutiladi:

- oziq-ovqat;
- kiyim, ichki kiyim, oyoq kiyimi;
- sanitariya, gigiena, dori predmetlari;
- mebel, idish, uzoq muddatli foydalanishga mo'ljallangan predmetlar;
- uy-joy va kommunal to'lovlari;
- madaniy-ma'rifiy tadbirlar va dam olish;
- maishiy xizmatlar;
- transport;

- aloqa;
- boshqalar.

Odatda, iste'mol byudjet aholining ijtimoiy-demografik va kasbiy guruhlari bo'yicha, shuningdek, mamlakat mintaqalari bo'yicha tabaqalanadi. Masalan, tirikchilik minimumi o'rtacha aholi jon boshiga va alohida 6 yoshgacha bolalar uchun, 7-15 yoshgacha o'smirlar uchun, mehnatga layoqatli yoshdagi erkaklar uchun, mehnatga layoqatli ayollar uchun, pensionerlar uchun hisoblanadi. Undan tashqari, mamlakat hududi shartli ravishda bir-biriga o'xshash tabiiy-iqlim sharoilari, milliy an'analar va mahalliy iste'mol xususiyatlari bilan tavsiflanadigan yashash hududlariga bo'linishi mumkin. Ularning har biri uchun maxsus oziq-ovqat mahsulotlari to'plamini belgilashga imkon beradi.

Iste'mol byudjeti bitta odamni va turli tarkibdagi oilani nazarda tutib belgilanishi mumkin, keyingi holatda gap ***oilaning iste'mol byudjeti*** haqida boradi. Oila a'zolarining birgalikda yashashlari hisobiga oila byudjetining pasayishini hisobga oluvchi maxsus koeffitsientlar ishlab chiqilishi mumkin. Bu tarkibga ko'ra, deyarli har qanday oilalarning: farzandli va farzandsiz er-xotinlarning, yolg'iz onalarning tirikchilik minimumini shakllantirishga imkon beradi.

Jahon va mamlakat amaliyotida iste'mol byudjetining quyidagi usullari ishlab chiqilgan:

–**me'yoriy** – byudjet alohida tovar va xizmatlar (me'yoriy iste'mol savati) va ularning real qiymatlari asosida belgilanadi. Ishlab chiqilayotgan byudjet turiga bog'liq ravishda me'yorlar eng kam va mo'tadil darajada bo'ladi.

–**statistik** – byudjet mamlakat aholisining ma'lum qatlamlarining o'z ixtiyoridagi daromadlari darajasida belgilanadi. Masalan, tirikchilik minimumi byudjeti uchun mamlakatning 20% eng kambag'al fuqarolari daromadlari qabul qilinadi. Elitar iste'mol byudjetlarini o'rnatish uchun mamlakatning badavlat va boy odamlari daromadlari asos bo'lishi mumkin.

–**birlashtirilgan** (me'yoriy-statistik) – oziq-ovqatga sarflanadigan harajatlarning iste'mol me'yorlari bo'yicha, qolgan qismlar esa statistik yo'l bilan belgilanadi.

–**sub'ektiv** – mavjud byudjetning zaruriy darajasi jamoatchilik fikri va ekspertlari so'rovi asosida belgilanadi.

–**zahiraviy** – davlatning ushbu davrda eng kam iste'mol byudjetining yoki tirikchilik minimumi byudjetining ma'lum darajasini ta'minlash imkoniyatlaridan kelib chiqqan holda belgilanadi.

Turli standartlardagi iste'mol byudjetlari quyidagi vazifalarning bajarilishini ta'minlaydi:

–aholining erishilgan va basharot qilinuvchi turmush darajasining ob'ektiv baholanishini ta'minlaydi;

–davlat daromadlar siyosatini va taqsimlash munosabatlari tizimini asoslashga yordam beradi;

–jamiyatdagi ijtimoiy tabaqalanishning va alohida ijtimoiy guruhlar iqtisodiy ahvolidan tahlilini ta'minlaydi;

–manzilli ijtimoiy siyosat uchun asos, muayyan oilalar iqtisodiy ahvolidning mezoni va kam ta'minlangan oilalar daromadlari hamda iste'molini tartibga solish uchun yo'nalish bo'ladi.

Tirikchilik minimumi byudjeti uzoq vaqtgacha me'yoriy-statistik yondoshuv asosida ishlab chiqilgan. Qator mamlakatlarda "Tirikchilik minimumi to'g'risida"gi Qonunga asosan uni shakllantirishning me'riy usullariga o'tish ko'zda tutiladi. Qonun talablariga muvofiq, mamlakat sub'ektlarida aholining asosiy ijtimoiy-demografik guruhlari uchun iste'mol savatini belgilash bo'yicha uslubiy tavsiyalar ishlab chiqiladi. Ko'rsatilgan usullar bo'yicha iste'mol byudjetining barcha qismlari to'g'ri hisoblar bilan – iste'mol me'yorlari va ularning haqiqiy qiymati asosida belgilanadi. Uslubiy tavsiyalar quyidagilardan tarkib topadi:

–insonning sog'lig'i va hayot faoliyatini saqlash uchun zarur bo'lgan oziq-ovqat mahsulotlari, nooziq-ovqat tovar va xizmatlarining eng kam to'plamini shakllantirish tamoyillari va tartibi;

–sub'ektlar tomonidan oziq-ovqat mahsulotlarini, nooziq-ovqat tovarlari va xizmatlarini iste'mol qilishning tabiiy-iqlim sharoitlari va mahalliy o'ziga xosliklarini hisobga olishga yondoshuvlar;

–sub'ektlar bo'yicha aholining asosiy ijtimoiy-demografik guruhlari uchun oziq-ovqat mahsulotlari, nooziq-ovqat tovarlari va xizmatlarining taxminiy eng kam to'plamlari (iste'mol me'yorlari).

Oziq-ovqat mahsulotlari, nooziq-ovqat tovar va xizmatlar iste'molining eng kam me'yorlari quyidagilarni hisobga olgan holda belgilandi:

–iste'mol miqdorlari va insonning sog'lig'i hamda hayot faoliyatini saqlash uchun zarur bo'lgan tovarlar va xizmatlar ro'yxati bo'yicha ilmiy tavsiyalar;

–muhtoj oilalarda oziq-ovqat mahsulotlari, nooziq-ovqat tovar va xizmatlarni iste'mol qilishning real miqdorlari;

–aholi daromadlari darajasi, aholi tarkibi va yosh-jins tarkibini, oilalarning miqdori va tarkibini tavsiflovchi ijtimoiy-iqtisodiy va demografik omillar;

– davlatning aholi ijtimoiy himoyasini ta'minlash bo'yicha moliyaviy imkoniyatlari.

Qayd qilish lozimki, mazkur byudjetning barcha me'yorlari aholining ijtimoiy-demografik guruhlari (0-6 yoshdagi bolalar, 7-15 yoshdagi bolalar, mehnatga layoqatli erkaklar va ayollar, pensionerlar) bo'yicha, shuningdek, yashash mintaqalari bo'yicha tabaqalanadi – oziq-ovqat mahsulotlarini iste'mol qilish me'yorlari har bir mintaqada alohida ishlab chiqiladi, nooziq-ovqat mahsulotlarining eng kam to'plamlari esa sovuq va keskin kontinental iqlimli, mo'tadil iqlimli, issiq iqlimli uch yashash zonasi o'ziga xosliklarini hisobga olgan holda ishlab chiqiladi.

Tirikchilik minimumi byudjetida muhim o'rin oziq-ovqat mahsulotlari savati tegishlidir.

Oziq-ovqat mahsulotlari savati – bu bir oyga bitta odam uchun mo'ljallangan (mahsulotlarni iste'mol qilishning eng kam me'yorlari asosida

hisoblab chiqilgan) oziq-ovqat mahsulotlarining to'plami bo'lib, u jismoniy ehtiyojlarga muvofiq keladi, talab qilingan to'yimlilikni va asosiy oziq-ovqat mahsulotlariga boylikni va ovqatlanishni tashkil qilishning an'anaviy ko'nikmalariga amal qilinishini ta'minlaydi.

7.3-jadval

Aholining asosiy ijtimoiy-demografik guruhlar uchun oziq-ovqat mahsulotlarining eng kam to'plami (1 yilda kg)

Mahsulot turlari	Mehnatga layoqatli yoshdagi aholi		Pensionerlar	Bolalar	
	Erkak	Ayol		0-6 yosh	7-15 yosh
Non mahsulotlari	177	124,9	119	64,4	112,3
Kartoshka	150	95,0	90,0	85,0	135
Sabzavotlar	91,8	86,8	96,8	85,0	120,0
Mevalar va rezavor mevalar	18,6	14,6	13,6	34,4	44,4
SHakar va konditer mahsulotlar	20,8	19,8	18,8	19,7	26,1
Go'sht mahsulotlari	34,8	28	22,7	18,7	33,5
Baliq mahsulotlari	14,7	12,7	14,7	8,7	12,5
Sut va sut mahsulotlari	217,3	203,5	199,5	279	304,2
Tuxum, dona	180	150	90	150	180
O'simlik yog'i, margarin va boshqa yog'lar	13	11	10,2	7	12
Boshqa mahsulotlar (choy, tuz, ziravorlar)	4,88	4,88	4,15	2,925	4,015

Oziq-ovqat mahsulotlarining eng kam to'plamini shakllantirishda aholining turli guruhlar uchun oziq-ovqat mahsulotlariga jismoniy ehtiyojlar me'yorlaridan va Butun jahon sog'liqni saqlash tashkiloti tavsiyalaridan foydalaniladi. SHu bilan birga, kam ta'minlangan oilalardagi haqiqiy mahsulot iste'molini hisobga olgan holda ovqatlanishning yuzaga kelgan tarkibi hisobga olinadi, shuningdek, eng kam harajatlar paytida qoniqarli ovqatlanishni tashkil qilishga imkon beruvchi mahsulotlar tanlab olinadi (7.3-jadval).

Nooziq-ovqat mahsulotlarining eng kam to'plamini shakllantirishda quyidagi tamoyillar hisobga olinadi:

–yosh xususiyatlar va organizmni atrof-muhit ta'siridan himoya qilishni hisobga olgan holda, turmushni tashkil qilish uchun aholining asosiy ijtimoiy-demografik guruhlarining nooziq-ovqat tovarlariga ehtiyojlarini qondirish;

–kam ta'minlangan oilalarning nooziq-ovqat tovarlari bilan ta'minlanganligining yuzaga kelgan darajasi;

–nooziq-ovqat tovarlarining eng kam yangilanishi, eng kam xilma-xilligi va past chakana narxi, ommabopligi.

Aholining asosiy ijtimoiy-demografik guruhlari uchun noiste'mol tovarlarining tarkibi*

Tovarlarning nomlanishi	Birlik/ foydalanish muddati	Iste'mol hajmi (o'rtacha bir kishiga)		
		Mehnatga layoqatli aholi	Pensionerlar	Bolalar
Ustki pal'to guruhi	dona/yil	3/7,6	3/8,7	3/2,6
Ustki kastyum-ko'ylak guruhi	dona/yil	8/4,2	8/5,0	11/2,0
Ichki kiyim	dona/yil	9/2,4	10/2,9	11/1,8
Paypoq buyumlari	juft/yil	7/1,4	4/1,9	6/1,3
Bosh kiyim va attorlik mollari	dona/yil	5/5,0	4/5,6	4/2,8
Poyafzal	juft/yil	6/3,2	6/3,5	7/1,8
Maktab-yozuv tovarlari	dona/yil	3/1,0	3/1,0	27/1,0
CHoyshab	dona/yil	17/7,0	14/7,0	14/7,0
Madaniy-maishiy va xo'jalik tovarlari	dona/yil	19/10,5	19/10,5	19/10,5
Sanitariya va doridarmon kabi birinchi zaruriy buyumlar	Oyiga noiste'mol tovarlariga sarflanadigan umumiy harajatning foizi	10	10	10

Nooziq-ovqat tovarlarining eng kam to'plami yakka tartibda foydalaniladigan tovarlardan (kiyim, oyoq kiyimi va maktab-yozuv tovarlari) va umumiy oila tovarlaridan (choyshab, yostiq, ko'rpa jildlari, madaniy-maishiy va xo'jalik tovarlari, birinchi ehtiyoj, sanitariya predmetlari va dorilar) tashkil topadi (7.4-jadval).

Ko'rinib turibdiki, yakka tartibda foydalaniladigan nooziq-ovqat tovarlarining eng kam to'plami me'yorlari ijtimoiy-demografik guruhlar va uch yashash mintaqasi bo'yicha tabaqalanadi, umumiy oilada foydalanish tovarlarining eng kam to'plami esa umuman mamlakat bo'yicha bitta o'rtacha statistik oilaga ko'rsatilgan. Misol sifatida mo''tadil iqlim mintaqasida yashovchi mehnatga layoqatli yoshdagi ayollar uchun yakka tartibda foydalaniladigan nooziq-ovqat tovarlarining eng kam to'plami va eskirish muddatlarini keltiramiz: qishki pal'to (8 yil), engil pal'to (7 yil), plash (7 yil), nim jun ko'ylak (5 yil), ikkita ip gazlama ko'ylak (5 yil), xalat (5 yil), ikkita bluzka (5 yil), yubka (5 yil), djemper (5 yil), sport kostyumi (3 yil), uchta kolgotka (1 yil), ichki kiyim, qishki etik (5 yil), kuzgi etik (3 yil), kuzgi tufli (1,5 yil), yozgi tufli (1,5 yil), shippak (3 yil), rezina poyafzal (5 yil), mo'ynali shapka (8 yil), jun shapka (4 yil), sharf (6 yil), ikkita trikotaj qo'lqop (3,5 yil).

Xizmatlarning eng kam to'plami turar joy, markaziy isitish, sovuq va issiq suv, gaz, elektr energiyasi bilan ta'minlash, transport xizmatlaridan tashkil topadi

(7.5-jadval).

7.5-jadval

Aholining asosiy ijtimoiy-demografik guruhlar uchun xizmatlarning tarkibi*

Xizmatlarning nomlanishi	Birlik	Iste'mol hajmi (o'rtacha bir kishiga)		
		Mehnatga layoqatli aholi	Pensionerlar	Bolalar
Turar joy	Umumiy maydoni kv.m.	18,0	18,0	18,0
Markaziy isitish	Yiliga g/kal	6,7	6,7	6,7
Sovuq va issiq suv ta'minoti	Sutkasiga litr	285,0	285,0	285,0
Gaz ta'minoti	Oyiga kub m.	10,0	10,0	10,0
Elektroenergiya	Oyiga kVt/ s	50,0	50,0	50,0
Transport xizmatlari	Yiliga foydalanishi	619,0	-	396
Xizmatning boshqa turlari	Oyiga xizmatlarga sarflanadigan umumiy harajatning foizi	15,0	15,0	15,0

Shunday qilib, oziq-ovqat mahsulotlari, yakka tartibdagi nooziq-ovqat tovarlari va xizmatlar iste'molining keltirilgan me'yorlari shuni ko'rsatadiki, tirikchilik minimumi ishchi kuchining mo'tadil qayta tiklanishini ta'minlamaydi va shunga muvofiq uni ijtimoiy siyosatning vaqtinchalik instrumenti sifatida baholash lozim bo'ladi. U iqtisodiyotning tang ahvolini engib o'tishning cheklangan favquloddagi davri mobaynida foydalanish uchun mo'ljallangan va inson uchun eng muhim bo'lgan moddiy boyliklar va xizmatlarni iste'mol qilishning eng kam yo'l qo'yiladigan chegaralarinigina tavsiflaydi. Bundan buyon ijtimoiy siyosatning asosiy yo'nalishi eng kam iste'mol byudjeti bo'lishi kerak, daromadlar siyosatini o'tkazish uchun yo'nalish esa oqilona iste'mol byudjeti – ijtimoiy farovonlik byudjeti bo'lib qolishi kerak.

7.4. Aholi daromadlarining ijtimoiy-iqtisodiy mohiyati

Bozor iqtisodiyoti taqsimlash munosabatlari sohasidagi sodir bo'layotgan jarayonlarni nazariy jihatdan qayta tushunishni talab qiladi. Bu eng avvalo, "aholi daromadlari" tushunchasining ta'rifi, uning tabaqalanishiga va yuzaga kelgan aholi tabaqalanishiga, aholining turmush darajasidagi o'zgarishlarning yo'nalishlarini kuzatib borishga, aynan bir xil davlat daromadlar siyosatini o'tkazish asosida daromadlarning yuzaga kelishi va o'sishi masalalarini ko'rib chiqishni taqozo etadi.

Iqtisodiy adabiyotlarda aholi daromadlari mohiyatini belgilashga oid turlicha yondoshuvlar mavjud va ularni tadqiq qilish darajasidan kelib chiqqan holda turlicha talqin qilinadi. Bu yondoshuvlarni umumlashtirib, qayd qilish mumkinki,

ularni tadqiq qilish ikki asosiy yo'nalishda o'tkazilgan. Iqtisodiyotda aks etgan birinchi yo'nalish doirasida miqdoriy o'zaro aloqalar ko'rib chiqiladi, ya'ni aholi daromadlari "vaqt birligiga pul tushumlari yoki naqd pul yig'indisi sifatida" belgilanadi. Bu erda tadqiqotning mohiyati daromadlarning talab va taklifga ta'sir ko'rsatuvchi va o'z navbatida, talab va taklifning ishlab chiqarish omillariga o'zaro nisbati bilan belgilanuvchi pul miqdori sifatida qabul qilinadigan miqdoriy xususiyatlarni o'rganishdan iborat.

"Aholining daromadlari tarkibida tadbirkorlik faoliyatidan olinayotgan daromad ulushi tobora salmoqli o'rin egallamoqda va barcha daromadlarning 47 foizidan ortig'i ushbu soha hissasiga to'g'ri keladi."³¹

Aholi daromadlari – bu alohida shaxs yoki oila (uy xo'jaligi) tomonidan turli manbalardan ma'lum davr mobaynida olinadigan va iste'mol, jamg'arma, turli yig'in va soliqlarga sarflanadigan pul va natural tushumlar majmuidir³². Daromadlarning ushbu ta'rifida, bizningcha, aholi daromadlari tarkibiga kiruvchi bepul xizmatlar hisobga olinmagan.

YU.P.Kokin ta'kidlashicha, "jami daromad aholining moddiy ta'minlanishining asosiy ko'rsatkichi bo'lib, pul daromadlarining barcha turlarini, shaxsiy yordamchi xo'jalikdan olingan va shaxsiy iste'molga qo'llanilgan natural tushumlar qiymatini o'z ichiga oladi"³³. Aholi daromadlarini ularning tarkibiga turli xo'jalik sub'ektlari va davlat tomonidan ko'rsatiladigan bepul xizmatlarni qo'shmasdan ko'rib chiqish tadqiqot doiralarini toraytiradi, chunki aholining past daromadli guruhlarini daromadlarini takror ishlab chiqarishda ularning roli muhimdir.

Demak, daromadlarning shakllanishida xodimlarning shaxsiy xususiyatlari va mehnatdagi yutuqlari, xodim band bo'lgan korxonalar, tashkilot, muassasaning faoliyat natijalari va umuman iqtisodiyotning rivojlanish darajasi muhim omil hisoblanadi. Aholi daromadlari yangidan yaratilgan qiymat o'lchamlariga, ularning yuzaga kelish manbasi sifatida mehnat unumdorligi darajasiga, davlatning soliq va ijtimoiy siyosatiga bog'liq.

Bozor iqtisodiyoti sharoitlarida daromadlarning mulkchilik munosabatlarini amalga oshirishning iqtisodiy shakllari sifatidagi muhimligi saqlanib qoladi. Mulchilik munosabatlari xo'jalik tarkibi va boshqaruv tizimidan iborat har qanday iqtisodiyotning asosidir. Mulchilik munosabatlarining agentlari bir-biridan ajratilgan transformatsiya davri sharoitlarida, almashuvning dastlabki sharti bo'lib boylarning iqtisodiy munosabatlar sub'ektlariga tegishliligi chiqadi. Mulkdor bozor munosabatlariga kirishar ekan, iqtisodiy boylarning qanday qilib va qanday sharoitlarda foydalanish, egalik qilish, idora qilish, boshqarish huquqining ob'ekti bo'lgan boshqa shaxsga berilishini belgilaydi, mulk shakli esa daromad

³¹ И.А.Каримов. Барча режа ва дастурларимиз Ватанимиз таракқиётини юксалтириш, халқимиз фаровонлигини оширишга хизмат қилади. Тошкент - "Ўзбекистон" 2011 й. 21-бет

³² Политика доходов и заработной платы: Учебник /И.М. Алиев, Н.А. Горелов. – Ростов н/Д: Феникс, 2008. – С. 56.

³³ Политика доходов и качество жизни населения. / Под ред. Н.А.Горелова. – Санкт-Петербург, 2003. – С.43.

olish manbalarini belgilovchi asosiy omil hisoblanadi. Daromadning mulkchilik munosabatlarini amalga oshirishning iqtisodiy shakli sifatida belgilanishi uning sifat xususiyatlarini ochishga, chuqur ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlarni ko'rsatishga imkon beradi.

“Aholining daromadlari tarkibida tadbirkorlik faoliyatidan olinayotgan daromad ulushi tobora salmoqli o'rin egallamoqda va barcha daromadlarning 47 foizidan ortig'i ushbu soha hissasiga to'g'ri keladi.”³⁴

Aholi daromadlari iqtisodiy kategoriya sifatida bir tomondan, xo'jalik yurituvchi sub'ektlar va davlat o'rtasida, ikkinchi tomondan, uy xo'jaliklari va individlar o'rtasida yangidan yaratilgan qiymat qismini o'zlashtirish, taqsimlash va qayta taqsimlash borasida yuzaga keluvchi umumiy munosabatlarni ko'rsatadi.

Daromadlarning mohiyati ularning vazifalarida to'liq aks etadi. Aholi daromadlarining asosiy vazifalari quyidagilar hisoblanadi: qayta tiklovchi, maqomiy, rag'batlantiruvchi, to'lov qobiliyatini shakllantiruvchi va farovonlikni oshiruvchi.

Qayta tiklash vazifasi. Bu vazifa aholining takror barpo bo'lish jarayonidagi qator daromadlarning rolini ko'rsatadi. Dastlab aholi daromadlari tarkibida ushbu vazifaning bajarilishidagi asosiy rolni ish haqi o'ynagan, lekin bozorga o'tish sharoitlarida uning aholi daromadlari tarkibidagi ulushi keskin pasaydi va endi ish haqi bilan bir qatorda odamlarning ehtiyojlarini qondirish jarayonida shaxsiy yordamchi xo'jalikdan va tadbirkorlik faoliyatidan keladigan daromadlarning ulushi ortmoqda, ya'ni aynan daromadlarning barcha turlari aholining mo'tadil turmush darajasini ta'minlashning asosiy manbai bo'lib qoladi.

Maqomiy vazifasi. Individning jamiyatdagi o'rni va asosiy ehtiyojlarining qondirilish darajasi uning daromadi bilan belgilanadi. P.Samuel'son yozishicha, “inson haqida uning daromadiga ko'ra hukm chiqaradilar”, ya'ni individ daromadi asosida uning bilimi, yoshi va hatto umrining davom etish muddati haqida namunaviy tasavvurni tuzish mumkin. O'z daromadlarini jamiyatning boshqa a'zolari daromadlari bilan taqqoslab, inson o'zining jamiyat ijtimoiy tarkibidagi o'rnini belgilaydiki, bu unga boshqalarga nisbatan o'z maqomini yaxshilash uchun asos beradi. Daromadlar odamlarning ijtimoiy ahvollarini nafaqat mamlakat ichida qiyoslashda belgilovchi asosiy ko'rsatkich, balki ular turmush darajasini mamlakatlararo solishtirishda ham qo'llanilishi mumkin.

Rag'batlantiruvchi vazifasi. Ushbu vazifa odamlarning faoliyat jarayonida qobiliyatlarini yaxshilashni rag'batlantirishga qaratilgan. Bozor iqtisodiyoti sharoitida daromadlar iqtisodiy manfaat egalari (xodimlar, sarmoya, er va aqliy mahsulot mulkdorlari), shuningdek, boshqa sohalarda band bo'lgan insonlar uchun moddiy rag'bat sifatida maydonga chiqadi. Odamlar ko'nikmalarining sifat o'zgarishlari faoliyatning istalgan turida daromadlarning ko'payishiga olib keladi

³⁴ И.А.Каримов. Барча режа ва дастурларимиз Ватанимиз тараққиётини юксалтириш, халқимиз фаровонлигини оширишга хизмат қилади. Тошкент - “Ўзбекистон” 2011 й. 21-бет

va shunga yarasha ularning turmush darajasini oshiradi. SHuning uchun daromad olish mehnatning oxirgi natijalari bilan o'zaro bog'liq bo'lishi va insonlarni o'z daromadlarini oshirishda asos bilan ta'minlashi kerak.

Farovonlikni oshirish vazifasi. Aholi daromadlari insonlarning eng muhim ehtiyojlarini qondirish asosi bo'lib, bu ehtiyojlar oqibat natijada jamiyat farovonligi darajasini belgilaydi. Farovonlik iqtisodiy kategoriya sifatida aholining asosiy ehtiyojlarini qondirish darajasi bilan belgilanadi va jamiyat a'zolari daromadlariga bog'liq bo'ladi hamda ular alohida individda qanchalik yuqori bo'lsa, uning farovonligi shunchalik yuqori bo'ladi. Daromadlar nafaqat moddiy ehtiyojlarni qondirish uchun qo'llaniladi, balki ular inson hayotiy faoliyatining sifat xususiyatlarini yaxshilash asosidir, ya'ni bilim darajasini oshirish uchun, sog'liqni yaxshilash uchun, dam olish vaqti, jamiyatdagi ekologik vaziyat sifatini oshirish uchun qo'llaniladi. Shunday ekan, daromadlar aholi farovonligini oshirish va ularning moddiy xususiyatlarining muhim omili bo'lib hisoblanadi.

Daromadning mohiyati uning shakli vositasida pul to'lovlari, natural vositalar, ko'chmas mulk, muayyan vaqt oralig'ida aholiga bepul xizmat ko'rsatish majmuidan iborat bo'lib, ular iste'mol va jamg'armalarga qo'llaniladi. Pul va natural tushumlar mamlakat iqtisodiyoti rivojlanishining turli bosqichlarida turlicha solishtirma og'irlikka ega bo'lgan shakldagi daromadlardan iborat bo'ladi.

Bozor iqtisodiyoti sharoitida aholi daromadlari tarkibida qator o'zgarishlar sodir bo'ldi:

–birinchidan, daromadlar shakllari o'zgardi, ya'ni an'anaviylariga (ish haqi, pensiya, nafaqa, stipendiya) tadbirkorlik faoliyatidan, mulkdan, ko'chmas mulkdan, qimmatli qog'ozlardan, chet el valyutasidan keladigan daromadlar qo'shildi;

–ikkinchidan, daromadlarning miqdor va sifat tarkibiy qismlari o'zgardi, haqiqiy egalik qilinayotgan daromadlar, to'planish va ajralish koeffitsienti, daromad tanqisligi, tirikchilik minimumi, qashshoqlik darajasi, aholi pul daromadlarining xarid qobiliyati kabi xususiyatlar paydo bo'ldi.

–uchinchidan, daromadlardan foydalanishning yangi yo'nalishlari qo'shildi: majburiy to'lovlar va badallar, chet el valyutasini, qimmatli qog'ozlarni, shaxsiy mulkni sotib olishga xarajatlar, tijorat banklariga qo'yilmalar.

Shu bilan birga, aholi daromadlarining tarkibi ham jiddiy o'zgardi. Mulkchilik munosabatlarning tubdan o'zgarishi, xo'jalik yuritish va mehnat bozori hamda sarmoya yangi shakllarining yuzaga kelishi aholi daromadlari tarkibiga tegishli o'zgarishlarni olib kirdi. Aholi daromadlari tarkibida uning quyidagi shakllari ajraladi: mehnatga haq to'lash va tadbirkorlik faoliyatidan olinadigan daromad, shaxsiy yordamchi xo'jalik, pensiya, moddiy yordam va stipendiyadan keladigan daromad, dividend va aksiyalar, boshqa qimmatli qog'ozlar hamda chet el valyutasi savdosidan tushumlar, kreditlar, ssudalar, sug'urtalardan tushumlar, shuningdek, boshqa tushumlar.

Aholi daromadlarini batafsil tahlil qilish uchun ularning mavjud turlarini to'liqroq baholash maqsadida ma'lum belgilar bo'yicha ularni tasniflash lozim.

(7.6-jadval).

Aholining pul daromadlari – bu ish haqi, tadbirkorlik faoliyatidan olinadigan daromad, nafaqa, pensiya, stipendiya shaklidagi barcha pul tushumlari, mulkdan foiz, dividend, renta, qimmatli qog'ozlar, ko'chmas mulk, qishloq xo'jaligi mahsulotlari, hunarmandchilik buyumlarini sotishdan va har xil xizmatlar ko'rsatishidan kelib tushadigan daromadlardir.

Natural daromadlar – bu asosan uy xo'jaliklari tomonidan shaxsiy iste'mol uchun ishlab chiqarilgan mahsulot (shaxsiy yordamchi xo'jalik, fermer xo'jaligidan), shuningdek, davlat byudjeti, korxonalar fondi va turli xayriya yordami mablag'lari hisobiga olinadigan natural tushumlar va bepul xizmatlardir.

7.6- jadval

Aholi daromadlarining tasnifi

Belgilar		Daromad turlari
1	<i>Ifodalanish shakliga ko'ra</i>	<i>Pullik; natural</i>
2	Olinish xususiyati	Mehnat daromadlari; mehnatga oid bo'lmagan daromadlar
3	Olinishining qonuniyligi	Qonuniy daromadlar; noqonuniy daromadlar
4	Haqiqiylik darajasi	Nominal daromad; real daromad
5	Olinish ehtimoli	Permanent; vaqtinchalik
6	Mulkchilik shakli	Ish haqi, renta, foiz va foyda
7	Mobillik darajasi	Mobil; immobil
8	Tushumning doimiyligi	Doimiy; tasodifiy
9	O'zlashtirish sub'ektlari	Jismoniy shaxslar; uy xo'jaliklari
10	Taqsimot tamoyili bo'yicha	Mehnatning miqdori, sifati va natijalariga ko'ra; ijtimoiy adolat tamoyiliga ko'ra; shaxsan ijrochi tomonidan o'zlashtirish
11	Foydalanish varianti	Turli boylik va xizmatlar iste'moliga sarflanadigan daromad; to'plashga sarflanadigan daromad
12	Soliqqa tortish ta'siriga bog'liq ravishda	Umumiy daromadlar; o'z tasarrufidagi daromadlar

Olinish xususiyatiga bog'liq ravishda aholi daromadlari quyidagilarga bo'linadi:

–ishlab chiqarish va tadbirkorlikdagi faoliyat asos bo'luvchi mehnat daromadlari. Mehnat daromadlariga shaxsiy yordamchi xo'jalik va uy xo'jaligi, xususiyl mehnat faoliyatidan keladigan daromadlar ham xos;

–mehnatga oid bo'lmagan, lekin qonuniy yo'l bilan olingan daromadlar (mulkdan, ijtimoiy transfertdan daromadlar).

Shu bilan birga, hozirgi iqtisodiy sharoitda qonun nuqtai nazaridan daromadlarni qonuniy va noqonuniylarga ajratish to'g'ri bo'ladi. Agar, birinchisini mavjud me'yorlarga to'la muvofiqlikda olinsa, ikkinchisi, uy xo'jaliklari

tomonidan mamlakatdagi amal qilayotgan qonunlarni buzish yo'li bilan ko'proq salbiy va jinoiy iqtisodiyot sohasida olinadi. Ehtimollik mezoniga ko'ra, daromadlar olish uzluksiz va vaqtinchalikka bo'linadi.

Permanent (doimiy) daromadni iqtisodchi olim M.Fridmen iste'molchi etarlicha uzoq muddat davomida olishni umid qilgan daromad sifatida belgilaydi. Uning qiymati individning iste'mol doirasiga, to'plangan sarmoya qiymatiga, shuningdek, yashash joyi, yoshi, kasbi, ma'lumoti, irqi va millatiga bog'liq bo'ladi.

Iste'mol doirasi – bu eng kam vaqt oralig'i davomida daromad o'zgarmas darajada qoladi va iste'molchi tomonidan permanent sifatida baholanadi.

Vaqtinchalik yoki tasodifiy daromad inson tasodifiyga kirituvchi barcha omillar ta'sirini aks ettiradi, ya'ni ular, masalan, ishdagi faollikning davriy o'zgarishlari kabi kuchlar harakatining prognoz qilinuvchi natijalari bo'lishi mumkin.

Daromadlarning umumiy va ishlatilayotgan daromadlarga bo'linishi muhim ko'rinadi. Umumiy daromadlar aholining jami mobil daromadlari bruttosini, ulardan tegishli soliqlar va majburiy to'lovlar to'lanishiga qadar tavsiflaydi. Qolgan qism (aholining tasarrufdagi shaxsiy daromadlari) mobil daromadlar – mablag'larning eng yuqori bo'lishi mumkin shunday miqdorini tavsiflaydiki, ular jamg'armalardan foydalanmagan holda tovar va xizmatlarning oxirgi iste'moli miqdorlarini belgilaydi.

Daromadlarning yana bir guruhi – bu omonatlardan olinadigan daromadlar bo'lib, unga dividendlar, turli moliyaviy muassasalarga qo'yilgan omonatlar bo'yicha foizlar, mulkdan, shu jumladan, ijaraga berilgan uy-joydan daromadlar va boshqa tarkibiy qismlar kiradi.

Aholi daromadlari qiymatiga daromadlarni shakllantirish va boshqarish borasida tizim ichidagi munosabatlardan tashqari demografik, siyosiy, huquqiy va boshqa sohalarda yuzaga keluvchi ekzogen munosabatlar ham ta'sir qiladi.

Ishlab chiqarishda yaratilgan daromadlarni taqsimlash borasidagi munosabatlar daromadlarni boshqarishning bozor mexanizmi vositasida amalga oshiriladi. Shu bilan birga, ishlab chiqarish omilining har bir egasi firma faoliyatining oxirgi natijalari hissasiga muvofiq keluvchi yangi qiymat qismiga huquq oladi. Taqsimlash chog'ida omiliy daromadlarning ish haqi, foyda, renta va tadbirkorlik daromadi kabi shakllari hosil bo'ladi. Daromadlarning taqsimlanishida davlat muhim rol o'ynaydi, u fiskal siyosat yordamida davlat byudjetidagi pul mablag'larini akkmulyatsiyalaydi. Davlatning bu daromadlari byudjet sohasi xodimlari mehnatiga haq to'lash uchun, ijtimoiy transfertlar va aholiga ijtimoiy xizmatlar ko'rsatish to'lovlari uchun qo'llanadi.

7.5. Aholi daromadlarining turlari va uning tarkibi

Aholi daromadlari, ularning tarkibi, olinish manbalari va tabaqalanish darajasi jamiyat ijtimoiy va iqtisodiy farovonligining eng muhim ko'rsatkichidir. Madomiki, daromadlar insonning shaxsiy ehtiyojlarini qondirishning asosiy

manbai bo'lib xizmat qilar ekan, aynan daromad kengroq tushuncha bo'lib, aholi turmush darajasining markaziy bo'g'ini, yadrosidir. Daromad deganda nimani tushunish, ularning turlari va asosiy olinish manbalari qandayligini bilish muhimdir.

“Daromad” tushunchasi juda murakkab iqtisodiy kategoriyani ko'rsatadi. Bu o'rinda gap aholining shaxsiy daromadlari haqida ketadi. Dastlabkisi sifatida aholi shaxsiy daromadlarining quyidagi ta'riflarini keltirish mumkin.

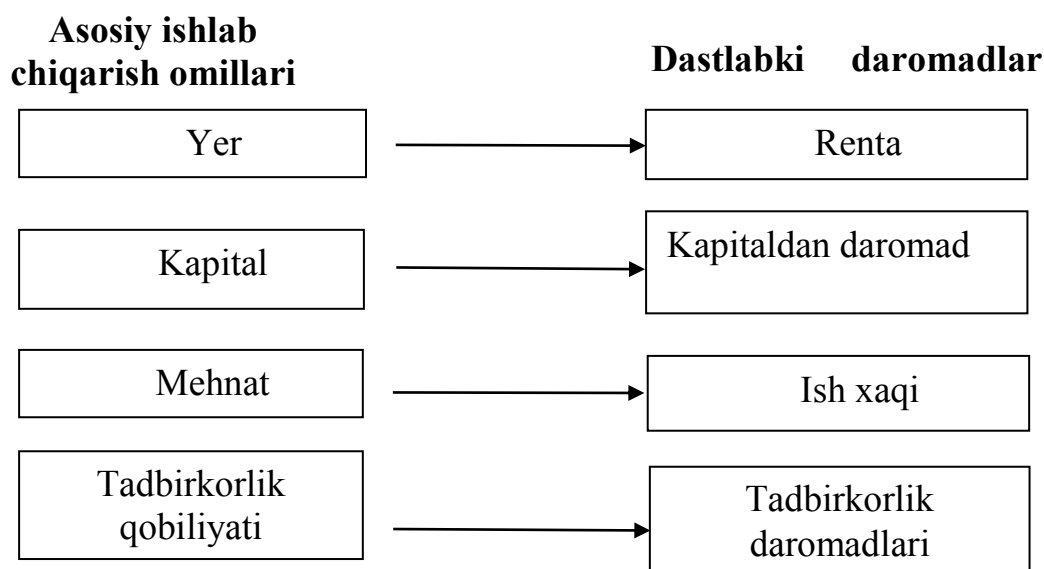
Shaxsiy daromadlar – bu inson tomonidan pul va natural shaklda olinadigan, ular tomonidan turmushning muayyan darajasini ta'minlash uchun foydalaniladigan mablag'lar majmuidir.

Agar “shaxsiy daromadlar” ta'rifida biz ularning shakllanish manbalarini ta'kidlasak, unda u quyidagi tarzda namoyon bo'ladi. Shaxsiy daromadlar – fuqarolarning mehnat faoliyatida ishtiroki, ishlab chiqarish va boshqa boyliklarning istalgan turiga egalik qilish va undan foydalanish, shuningdek, ushbu davlatning qonuniy hujjatlariga muvofiq ijtimoiy transfertlar to'lovi qo'yilgan ijtimoiy guruhlarga tegishlilik bilan bog'liq barcha pul va tabiiy tushumlar yig'indisidir.

Omillar nazariyasiga muvofiq daromad turlari. Omillar nazariyasiga muvofiq asosiy ishlab chiqarish omillari quyidagilardir:

- tabiiy boyliklar (er va tabiiy boyliklar);
- investitsiya boyliklari;
- mehnat;
- tadbirkorlik faoliyati.

Har bir sanab o'tilgan omillarga daromad – renta, foyda, ish haqi, tadbirkorlik daromadining boshlang'ich shaklini oladi (7.5 -rasm).



7.5- rasm. Omillar nazariyasiga muvofiq shaxsiy daromadlarning shakllanishi

Shu bilan birga, har bir omilga daromad, nazariyaga muvofiq, korxonadan tomonidan mahsulot sotilgandan keyin olingan daromadga bu omilning qo'shgan

oxirgi hissasiga tengdir. Faqat oxirgi ishlab chiqarish nazariyasidan kelib chiqqan holda, amalda daromadlarning bunday taqsimlanishi haqiqatan bo'lishi mumkin emas, chunki:

–bozordagi takomillashmagan raqobat tufayli olinadigan daromad miqdori ishga solingan omilning mahsulot chiqarishga qo'shgan ulushini ko'pincha aks ettirmaydi;

–boyliklarni jamiyat a'zolari o'rtasida taqsimlashda har doim tengsizlik va adolatsizlik mavjud bo'ladi, bu shaxsiy daromadlarni oxirgi unumdorlik nazariyasiga qat'iy muvofiqlikda taqsimlashda yo'l qo'yib bo'lmas keskin qarama-qarshiliklarga olib keladi;

–har qanday taraqqiy topgan jamiyatda daromadlarni shakllantiruvchi ishlab chiqarish omillari egalarining soni jamiyat a'zolari sonidan kamroq bo'ladi.

Dastlabki boyliklarni taqsimlashdagi bunday tengsizliklar jamiyat qonunlari va ustuvorliklariga muvofiq daromadlarni qayta taqsimlash mexanizmlarini ishga solishni talab qiladiki, bu ulardan jamiyat umumiy daromadini ishlab chiqarishda ishtirok eta olmaydiganlarning omon qolishiga imkon beradi.

Birlamchi va ikkilamchi daromadlar. Daromadlarning ishlab chiqarish omillari o'rtasida taqsimlanishi funksional taqsimlash xususiyatiga ega va bunda hosil bo'ladigan daromadlar (renta, foyda, ish haqi, tadbirkorlik daromadi) birlamchi daromad deb ataladi. Bu daromadlarni qayta taqsimlash mexanizmlarini ishga solish natijasida ikkilamchi daromadlar yuzaga keladi va shu bilan birga, daromadlarning yangi turi – ijtimoiy transfertlar (pensiya, nafaqa, ijtimoiy yordam, stipendiya) paydo bo'ladi.

Renta iqtisodiy kategoriya sifatida taklifi hatto uzoq muddatli istiqbolda qat'iy cheklangan xususiyatga ega tabiiy boyliklardan chiqarib olinadigan daromadni bildiradi. Bunday boyliklar alohida muhimligi, cheklanganligi, sifati va takror ishlab chiqarilmasligi sababli birinchi navbatda er boyliklaridir.

Renta – miqdori chegaralangan er va boshqa tabiiy boyliklardan foydalanish uchun to'lanadigan narhdir. Aksariyat hollarda renta ijara to'lovi shaklida chiqadi. Renta:

–egasi tomonidan er, mulk, sarmoyadan foydalanishdan olinadigan, egasidan tadbirkorlik faoliyatini amalga oshirishni, qo'shimcha kuchlar sarflashni talab qilmaydigan daromaddir. Bunday daromad, masalan, erni yoki inshootni ijaraga berish, kredit taqdim qilishdan olinishi mumkin.

–sug'urtalangan shaxsga sug'urta jamiyati tomonidan sug'urta polisi bo'yicha har yili to'lanadigan pul miqdoridir.

Bu boyliklarni taklif qilishning qayd qilingan xususiyati talab renta hosil qiluvchi yagona omil ekanligini bildiradi. Biroq, tabiiy boyliklardan foydalanish uchun narxning shakllanishi va ularning daromadi har qanday davrda davlat daromad siyosatining elementidir.

Jamiyat uchun tabiiy boyliklar tekin hadya, lekin foydalanuvchilar uchun renta to'lovlari xarajatlardan iborat. Alohida korxonalar uchun erlar foydalanishning alternativ usullariga ega (qishloq xo'jaligi uchun, binolar va

inshootlar qurilishi), bu ko'p jihatdan korxonada olinadigan daromadning qiymatini belgilaydi.

Shuni qayd qilish kerakki, kundalik turmushda "renta" atamasi ko'pincha kengroq talqinda qo'llaniladi. Masalan, shunday ta'rifni uchratish mumkin: "Renta – er, mulk, sarmoyadan olinadigan, mulkdorning tadbirkorlik faoliyati bilan bog'liq bo'lmagan nisbatan barqaror daromaddir". Biroq, bu ta'rifda ishlab chiqarishning ikkita muhim omili – er va sarmoyadan olinuvchi daromadlar birlashtirilgan.

Kapitaldan daromad. Kapital (lot. Capitalis – asosiy, ya'ni asosiy mulk, asosiy miqdor) – iqtisodiyot fanining eng murakkab va muhim kategoriyalaridan biri, bozor iqtisodiyotining asosiy elementidir. Kapital yoki ishlab chiqarish vositalarining majmui ("ashyoviy" konsepsiya) sifatida yoki daromad olish maqsadlarida xo'jalik faoliyatida foydalaniluvchi pul miqdori sifatida tavsiflanadi. Tovar ishlab chiqarish davridan beri kapital mavjudligining tarixiy shakllari savdo kapitali, sudxo'rlik kapitali va nihoyat, sanoat kapitali bo'lgan.

Kapitalni ishga solish shakli va sohasiga bog'liq ravishda ular tomonidan keltiriladigan daromadning quyidagi turlarini farqlash kerak. Korporativ (portfel) shaklidagi ashoviy kapital korporativ foyda ko'rinishidagi daromadni keltiradi, nokorporativ shaklidagi – mulkka daromad ko'rinishidagi daromadni, pul kapitali esa ssuda foizi ko'rinishidagi daromadni keltiradi.

Foiz me'yorini belgilashda nominal va real, inflyatsiyadan tozalangan me'yor o'rtasidagi tafovutni hisobga olish kerak. Yuzaga kelgan foiz me'yorlari mavjud naqd pul kapitalini uning eng ko'p unumdorligi va foydaliligi yo'nalishida tarmoqlar va sohalar o'rtasida taqsimlaydi.

Aholining mulkdan keladigan daromadlari o'z ichiga:

–aksiyalar bo'yicha daromadlar, xodimlarning korxonada, muassasa, tashkilot mulkida ishtirokidan ulush paylari bo'yicha foizlar, to'lovlarni;

–omonatlar bo'yicha bank-kredit tashkilotlari omonatchilariga berilishi lozim bo'lgan foizlarni (bir yil davomida to'lanadigan va yil oxirida omonat qoldig'iga o'tkazilgan);

–davlat va boshqa qimmatli qog'ozlar bo'yicha kredit tashkilotlari tomonidan daromadlar to'lovini;

–fuqarolar omonatlari bo'yicha dastlabki badalni;

–aholining uy-joy ikkilamchi bozorida ko'chmas mulk sotishdan keladigan daromadlarni oladi.

Foydada ishtirok etish tizimini joriy qilish maqsadlari – mehnat natijalariga asosli ta'sir ko'rsatish, xodimlarni kompaniyalar manfaatlari uchun rag'batlantirish mexanizmlarini yaratish, ishlab chiqarishdagi ijtimoiy-ruhiy iqlimni yaxshilash, mehnat munosabatlaridagi keskinlikni pasaytirishdir. Foydada ishtirok etish tizimlari AQSh, Frantsiya, Buyuk Britaniya, Italiya va boshqa mamlakatlarda qo'llaniladi.

Xodimning kapitalda ishtirok etishining mamlakat tajribasi – davlat mulkini xususiyashtirish natijasida yuzaga kelgan nisbatan yangi yo'nalishdir. Unga

muvoqif ko'pchilik mehnat jamoalari 51 %dan ortiqroq aksiyalarni mehnat jamoalariga berishni ko'zda tutgan xususiylashtirish variantini tanladi. Bu bilan nazariy jihatdan korxonada xodimlarining hissadorlik mulkiga asos qo'yildi.

Xodimlarning foydadagi ishtiroki ulushini belgilash usullari turli-tuman bo'lib, ular quyidagicha:

1. Ish haqiga asoslangan:

$$d_i = \frac{3_i}{\sum_{i=1}^n 3_i} \times \Pi \quad (7.3),$$

bunda:

d_i – xodimning kompaniya foydasidagi ishtirok etish ulushi

3_i – xodimning yillik ish haqi;

$\sum_{i=1}^n 3_i$ - kompaniya barcha xodimlarining yillik ish haqi;

Π – kompaniyaning xodimlar o'rtasida taqsimlanuvchi foydasi;

n – kompaniyaning foydada ishtirok etuvchi xodimlari soni.

2. Ish haqi va ish stajiga asoslangan:

$$d_i = \frac{B_{3Pi} + B_{cu}}{\sum_{i=1}^n (B_{3Pi} + B_{ci})} \quad (7.4),$$

bunda:

d_i – xodimning kompaniya foydasidagi ishtiroki ulushi;

B_{3Pi} – xodim ish haqining ma'lum miqdori uchun shartli ballar miqdori;

B_{si} – xodim stajining har bir yili uchun shartli ballar miqdori;

$\sum_{i=1}^n (B_{3Pi} + B_{ci})$ - barcha ishtirokchilar ish haqlari va ish staji uchun shartli ballar miqdori.

3. Kiritilgan sarmoya miqdoriga asoslangan:

$$d_i = \frac{K_i}{\sum_{i=1}^n K_i} \times \Pi \quad (7.5),$$

bunda:

d_i - xodimning kompaniya foydasidagi ishtirok ulushi;

K_i – kompaniya xodimi tomonidan qo'yilgan sarmoya miqdori;

$\sum_{i=1}^n K_i$ - barcha xodimlar tomonidan qo'yilgan sarmoyaning jami miqdori.

Xodimlarning foydadagi ulushini belgilashning yuqorida keltirilgan usullaridan tashqari ish haqi va mehnat unumdorligi, barcha ishtirokchilarga to'langan soatlarning umumiy miqdorini hisobga olgan holda to'langan ish soatlari ko'rsatkichlaridan ham foydalaniladi.

Tadbirkorlik daromadi. Tadbirkorlik faoliyati ishlab chiqarish jarayonini tashkil qilish uchun ishlab chiqarishning barcha omillari birlashtiriladi. Tadbirkor foyda olish va jamiyatning xilma-xil ehtiyojlarini qondirish uchun ishlab

chiqarishning barcha omillarini muvofiqlashtiradi. Tadbirkorlik faoliyati har doim ma'lum darajadagi xavf bilan bog'liqlik, bu tadbirkor tomonidan olinuvchi daromadning ajralmas xususiyatidir. Bu daromad belgilangan qiymat bo'lmay, balki tadbirkorlik faoliyatining muvaffaqiyatiga bog'liqdir.

Tadbirkorlik faoliyatida xavfni kamaytirish muhim ahamiyatga ega. Xavfni kamaytirishning quyidagi asosiy usullarini ajratib ko'rsatish mumkin:

- loyihani ishlab chiqishga bilimdon sheriklar va maslahatchilarni jalb qilish;
- muammolarni loyihadan oldin chuqur ishlab chiqish;
- bozor kon'byunkturasining, ushbu mahsulot yoki xizmatga talabning rivojlanish yo'nalishlarini bashorat qilish;

- xavfning loyiha ishtirokchilari, uning ijrochilari o'rtasida taqsimlanishi (xavfning taqsimlanishi shundan iboratki, xavf uchun javobgar xavflarni boshqalardan yaxshiroq hisoblay oladigan va nazorat qila oladigan sherik bo'lishi kerak);

- sug'urta;

- ko'zda tutilmagan xarajatlarni qoplashga mablag'larni zahiralash.

SHuningdek, o'z-o'zini sug'urtalash, opsiyonlar chiqarishdan foydalanib, boshqaruv sohasidagi malakali ishlar bilan xavfni ancha kamaytirish mumkin.

Opsiyonlar – bu egasiga belgilangan muddatda (odatda 3-6 oy) qimmatli qog'ozlar yoki tovarlarning ma'lum miqdorini qayd qilingan narxda sotib olish yoki sotish huquqini beruvchi qog'ozlardir. Opsiyonlar chiqarib, korxonalar daromadlarning kamayishidan ushbu korxonalar qimmatli qog'ozlariga yoki uning mahsulotiga kursning tushishi hisobiga qo'shimcha kirim oladi. Moliyaviy fbyucherslar opsiyonlardan shu bilan farq qiladiki, ular sotib olish va sotishni o'tkazishga huquqni emas, balki majburiyatni ko'zda tutadi. Korxonalar o'z fbyucherslaridan o'z balanslarini tartibga solish uchun foydalanishlari mumkin.

Tadbirkorlik faoliyatidan keladigan daromadlar fuqarolarning yuridik shaxs ma'lumotisiz amalga oshiriluvchi tijoratchilik faoliyatidan (xususiy uyushmagan savdo, kasanachilik va hunarmandchilik ishlab chiqarishi, xususiy xizmat ko'rsatish) keladigan daromadlarni ham o'z ichiga oladi.

Tashkilotning dividend siyosati. Dividend siyosatining mohiyati va uning turlarining mohiyatini anglash uchun dastlab "dividend" tushunchasini u bajaruvchi vazifalar orqali bilish lozim. "Divident" biz uchun yangi tushuncha deb bo'lmaydi, negaki oldingi vaqtlarda xodimlarni moliyaviy hisobot yili tugagandan so'ng "o'n uchinchi maosh" bilan taqdirlash tajribasi mavjud edi. Lekin, bu faqat shartli qiyoslash, chunki "o'n uchinchi maosh" rag'batlantirish usuli sifatida faqat ushbu korxonaning xodimlariga, dividendlar esa – aksiyalarning barcha egalariga to'lanardi. "O'n uchinchi maosh" – bu ko'proq imtiyozli aksiyalarga o'xshagan narsa hisoblanadi.

O'zbekistonda hissadorlik jamiyatlari mavjud bo'lish davri uncha katta emas, shuning uchun yuzaga kelgan dividend siyosati haqida so'zlashga erta. Biroq, korxonalar oldida "to'plash yoki iste'mol qilish" alternativlari paydo bo'lishining o'zi u yoki bu qaror qabul qilishning barcha omillarini va oqibatlarini

bilish va hisobga olishni talab qiladi. Umuman olganda, dividend siyosati ostida investor-hissadorlarning ham, firma-emitentlarning ham manfaatlarini hisobga olishning shartligini ko'zda tutadi. Bu manfaatlar bir-biridan nafaqat farq qilishi, balki bir-biriga bevosita qarama-qarshi bo'lishi ham mumkinligi tushunarli. SHunisi aniqki, dividend siyosati instrumentlarini shakllantirish chog'ida hissadorlik jamiyatining maqsadi qimmatli qog'ozlar (aksiyalar) alohida nashrlarini muvaffaqiyatli joylashtirish, emissiya daromadi va imkoniyatga qarab dividendlar to'lovi uchun mo'ljallangan hissadorlik jamiyati mablag'larini rivojlantirishga ko'proq yo'nalish olishdir.

Ish haqi. Ish haqini mehnatdan foydalanish uchun, xodimlarning mehnatdagi xizmatlari uchun to'lanadigan narx sifatida belgilash mumkin. Turmushda ish haqi xodim o'z xarajatlari va mehnat natijalariga muvofiq oladigan va turmushning ma'lum darajasini ta'minlash uchun foydalanadigan pul mablag'larining ma'lum miqdori sifatida tushuniladi.

Ish haqi huquqiy kategoriya sifatida – bu tuzilgan mehnat shartnomasi shartlariga muvofiq o'z vazifalarini bajargan xodim mehnatiga haq to'lashdir.

Ish haqi mehnat narxining o'zgartirilgan shakli bo'lib, uning qiymati quyidagilar bilan belgilanadi:

–ishchi kuchining qayta tiklanishini ta'minlovchi turmush boyliklari qiymati bilan;

–mehnat bozorida (uning tegishli segmenti doiralarida) talab va taklifning o'zaro nisbati bilan;

–ishchi kuchining iqtisodiyotdagi faoliyati mahsuldorligi bilan belgilanadi.

Mehnatga haq to'lash ishlab chiqarilgan mahsulot yoki ko'rsatilgan xizmatlar uchun, jumladan, ta'til, bayram kunlari va boshqa ishlanmagan vaqt uchun mehnat qonunlari va jamoa shartnomalariga muvofiq muntazam olinadigan haqdir. Pul daromadlarining bu turi ish tartibi va mehnat sharoitlari bilan bog'liq rag'batlantiruvchi to'lovlar, ustama haqlar, mukofotlar va bir marta beriladigan, rag'batlantiruvchi to'lovlarni, shuningdek, oziq-ovqat, uy-joyga doimiy xususiyatga ega to'lovlarni o'z ichiga oladi.

Ish beruvchi nuqtai nazaridan xodimlarning ish haqi ishchi kuchini saqlashga xarajat va mahsulot tannarxi darajasi va foydaning bir qismidir. Biroq, ish haqini inson kapitaliga investitsiyalar deb baholash mumkinki, undan foydalanish kelajakda firma daromadini jiddiy ravishda oshirishi mumkin.

Iqtisodiyotning davlat sektorida (byudjet va boshqa sohalar) to'lanadigan ish haqi davlat, munitsipal boshqaruv organlari bilan tartibga solinadi, biznes va tadbirkorlik sektorlarida to'lanuvchi ish haqi va uning darajasi muayyan biznes-tarkib tadbirkorlik faoliyatining muvaffaqiyatiga bog'liq bo'ladi hamda bozor iqtisodiyoti qonunlariga ko'ra shakllanadi. Iqtisodiyotning bozor sektorlarida xodimlarni ishga yollash rekruting kompaniyalar va firmalar vositasida amalga oshiriladi, unda har bir tijorat tarkibi talab darajasidagi mahoratga ega mutaxassis iste'mol savatchasining daromadning beriluvchi ijimoiy paketlar bilan shakllanishida faol ishtirok etadi. Bu "ishchi kuchi narxi"ni belgilaydiki, bunga

farzandni chet elda o'qitish qiymati, kottej qiymati, BMW va boshqa tijorat transfertlari kirishi mumkin.

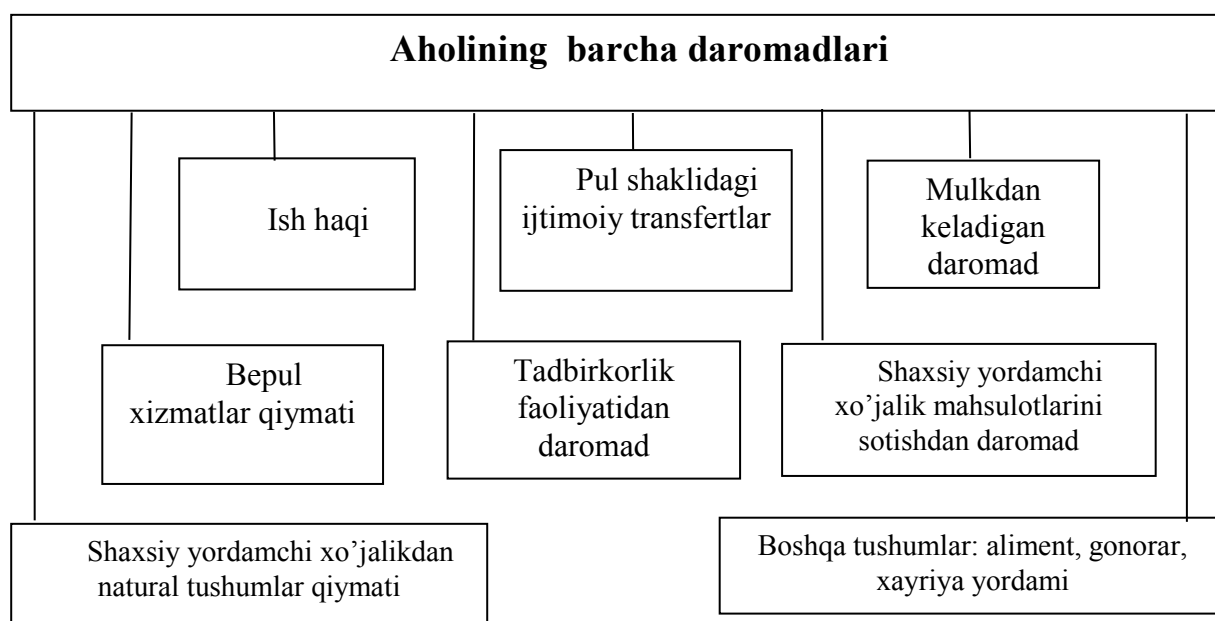
Ijtimoiy transfertlar – bu ekvivalent olinmasdan jamiyatga amalga oshiriladigan pullik yoki natural (xizmatlar yoki tovarlar ko'rinishidagi) to'lovlardir. Ijtimoiy transfertlar to'lovining maqsadi – ijtimoiy himoya va aholi turmush sifatini oshirish, shuningdek, mamlakatdagi inson resurslari imkoniyatlarini rivojlantirishdir. Ijtimoiy transfertlarning tipik namunalari pensiya, nafaqa, ijtimoiy yordam, stipendiya, ijtimoiy jamg'armalar yoki o'zga manbalar mablag'laridan boshqa to'lovlar va xizmatlardir. Ijtimoiy transfertlar to'lovi uchun mablag'lar manbalari davlat va mahalliy byudjetlar, ijtimoiy sug'urtalashning byudjetdan tashqari jamg'armalari, jamoat tashkilotlari mablag'laridir.

Aholi daromadlari shakllanishining asosiy tamoyillari quyidagilar hisoblanadi:

–mehnatga ko'ra (uning natijalari va sarf-harajatlariga ko'ra) taqsimlash tamoyili;

–mulkka ko'ra taqsimlash tamoyili (mohiyati shundan iboratki, mulkning har qanday turiga egalik qilish daromad olishni mo'ljallaydi);

–ijtimoiy-kafolatlangan me'yorlar bo'yicha taqsimlash tamoyili (barcha jamiyat a'zolariga, birinchi navbatda, aholining ijtimoiy jihatdan yaxshi himoyalangan qatlamlariga ijtimoiy himoyaning ma'lum darajasini taqdim qilish).



7.6-rasm. Aholi daromadlarining tarkibi.

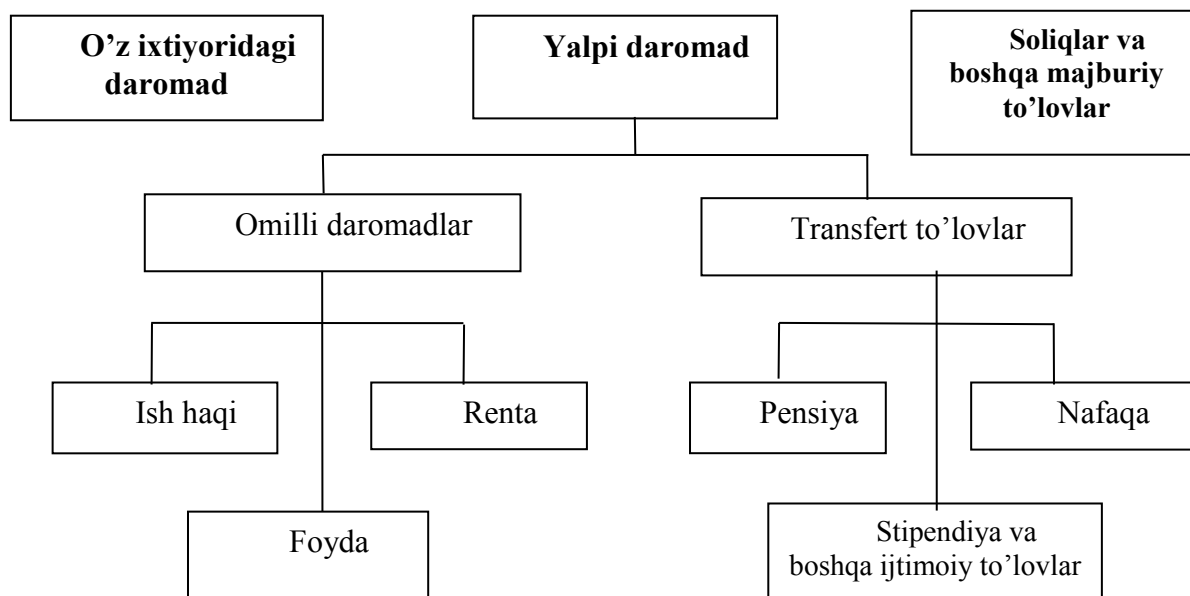
Aholining shaxsiy daromadlarini tahlil qilishda “jami”, “nominal” va “real” daromadlar kabi tushunchalarni qo'llash mumkin.

Jami daromadlar – bu shaxsiy iste'molga shaxsiy yordamchi xo'jalikdan natural tushumlar qiymatini va aholiga ijtimoiy fondlar hisobiga bepul va imtiyozli xizmatlar qiymatini hisobga olgan holda kirimning barcha manbalari bo'yicha pul

daromadlarining umumiy yig'indisidir. Aholi jami daromadlari tarkibi 7.6-rasmda ko'rsatilgan.

Nominal daromadlar aholi pul daromadlarining soliq va to'lovlar to'lashga qadar va narxlar o'zgarishidan qat'iy nazar darajasini tavsiflaydi. Bu daromad turmush darajasini ifodalamaydi.

O'z ixtiyoridagi daromadlar soliqlarni to'lash va majburiy to'lovlardan keyingi, aholi ixtiyorida haqiqatdan ham qoladigan, oxirgi iste'mol uchun sarf qilish mumkin bo'lgan daromad hisoblanadi. Aholining o'z ixtiyoridagi daromadini quyidagicha tasniflash mumkin (7.8- rasm).



7.8-rasm. Aholining o'z ixtiyoridagi daromadlari

Shunday qilib, aholining jami va pul daromadlari umumiyga – soliqlar va majburiy to'lovlarni to'lashgacha bo'lganlarga va tasarrufdagiga – ko'rsatilgan to'lovlarni amalga oshirishdan keyingi netto daromadga bo'linadi.

Real daromadlar – narx darajasi o'zgarishini hisobga olib, aholining ixtiyorida bo'lgan daromadga sotib olish mumkin bo'lgan tovar va xizmatlar miqdorini ko'rsatadi.

Real daromadlar iste'mol tovarlari va xizmatlari uchun narxlar dinamikasiga bog'liq bo'ladi, ya'ni ular o'z ixtiyoridagi daromadlar va narxlarning o'sishi paytida pasayadi. Real va nominal daromadlar o'rtasidagi tafovutlar inflyatsiya, soliqlar, to'lovlar hisobiga hosil bo'ladi.

Nominal va real daromadlarning o'zaro aloqasi quyidagi formula bilan ifodalanadi:

$$RRD = (ND - NP)/J \quad (7.6)$$

bunda:

ND – nominal daromadlar;

NP – soliqlar va majburiy to'lovlar;

J – iste'mol narxlari indeksi.

Aholining nominal va real daromadlarini hisoblash natijasida aholining real daromadlari indeksi hisoblanadi. Buni hisoblash uslubini quyidagi 7.7-jadvalda ko'rib chiqamiz.

7.7-jadval

**Aholining real daromadlar indeksini hisoblash uslubini
(shartli statistik ma'lumotlar asosida)**

Ko'rsatkichlar	Bazis davr	Joriy davr
Aholining nominal daromadlari, mln.so'm	567	598
Umumiy nominal daromaddan chegirib tashlanadigan har xil to'lovlar (soliqlar va ijtimoiy to'lovlar)	98	112
Aholining ixtiyoridagi daromadi, mln. so'm (1-2)	469	486
Iste'mol narxlari indeksi	1,0	1,16
Real daromad, mln. so'm (3:4)	469	418,9

Manba: G'oyibnazarov B.K. Aholi turmush darajasini statistik baholash. – T.: Fan, 2005. – 24 b.

Shunday qilib, aholi daromadlarining shakllanishiga ta'sir qiluvchi barcha omillarni ikki guruhga bo'linadi:

1. Tenglashtiruvchi:

- oila ish haqlarining qo'shilishi;
- oilada yashovchi va o'z pensiyalarini oila byudjetiga kirituvchi pensionerlarning pensiyalari;
- oila a'zolari tomonidan olinadigan yordamlar.

2. Tabaqalashtiruvchi:

- mehnatga layoqatsiz oila a'zolarining mavjudligi, ularning oiladagi soni (ayniqsa, agar ular oila daromadini yaratishda ishtirok etmasa);
- ishlovchi va ishlamaydigan oila a'zolarining o'zaro nisbati.

Olish manbasiga ko'ra korxonalar iste'mol fondidan (korxonalaridagi ish haqi, mukofotlar, ijtimoiy to'lovlar), davlat byudjetidan va davlat byudjetdan tashqari fondlaridan (pensiya, nafaqa, yordam, stipendiya, imtiyozlar) va nihoyat fuqarolar mulkidan (dividend, foiz, ijara to'lovi, shaxsiy yordamchi xo'jalikdan daromadlar) olinadigan daromadlarni ajratib ko'rsatish mumkin.

SHu bilan birga, asosiy va qo'shimcha daromad manbalarini ajratish mumkin. **Qo'shimcha daromad** – mablag'larning asosiy manbasidan tashqari olinadigan daromaddir (o'rindoshlik bo'yicha ishlash, qimmatli qog'ozlar bo'yicha daromadlar va b.q.). Daromad olishning qo'shimcha manbasiga asosiy daromadning etarli emasligi tufayli murojaat qiladilar – so'nggi yillarda 50,0 %dan

ortiqroq aholi qo'shimcha daromad olish uchun qo'shimcha ravishda ishlashga majburdirlar. Qo'shimcha daromadlarga intilishning yana bir sababi, asosiy daromad qisqargan mahalda turmush darajasining jiddiy ravishda tushib ketishi xavfini kamaytirishga imkon beruvchi daromad manbalarini diversifikatsiyalashga intilishdir.

Qonuniylik darajasiga ko'ra, qonuniy va noqonuniy daromadlarni farqlash kerak bo'ladi. Huquqiy jihatdan oqlangan shaklga ega qonuniy daromadlardan farqli ravishda, noqonuniy daromadlar manbai faoliyatning hisobga olinmagan va huquqqa qarshi turlaridir. Noqonuniy daromadlarni ikkita katta guruhga bo'lish mumkin. Birinchisi – narkotik savdosi, reket, kontrabanda, korrupsiya bilan bog'liq kelib chiqishi jinoiy noqonuniy daromadlardir. Ikkinchisi – iqtisodiy xususiyatga ega daromadlar: soliq xizmatlari tomonidan ro'yxatga olinmagan, lekin xususiyatiga ko'ra jinoiy bo'lmagan faoliyat turlari (ruxsatnomasiz savdo qilish, yashirin ustaxonalar va h.k.).

Aholi umumiy daromadlarini tahlil qilishda undan foydalanish yo'nalishlarini ko'rib chiqish muhimdir.

Umumiy daromaddan foydalanish tarkibi quyidagi yo'nalishlardan hosil bo'ladi:

- I. Iste'mol harajatlari:
 - oziq-ovqat;
 - alkogol ichimliklar va tamaki mahsulotlari;
 - nooziq-ovqat mahsulotlari;
 - xizmatlar.
- II. Soliqlar, yig'imlar, to'lovlar.
- III. Boshqa harajatlar.
- IV. Jamg'armalar.

Shunday qilib, aholining jami daromadlari iste'molga shaxsiy yordamchi xo'jalikdan natural tushumlar qiymatini va aholiga ijtimoiy fondlar hisobiga bepul va imtiyozli xizmatlar qiymatini hisobga olgan holda kirimning barcha manbalari bo'yicha pul daromadlarining umumiy yig'indisini tashkil etadi.

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 mazmunni anglatrsa, boshqa hollarda ular o'rtasidagi farq muayyan xarakter kasb etadi, mazmuni sezmlarli 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 – insonning 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 mulohaza uchun savollar

1. Turmush darajasi deganda nimalar tushuniladi?
2. Turmush darajasi ko’rsatkichlarining asosiy turkumlarini aytib bering. Iqtisodiy va ijtimoiy ko’rsatkichlarning roli kanday?
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?

Adabiyotlar

1. Каримов. И.А. “Мамлакатимизда демократик ислохотларни янада чуқурлаштириш ва фуқаролик жамиятини ривожлантириш концепцияси” Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Қонунчилик палатаси ва Сенатининг қўшма мажлисидаги маъруза. Тошкент.- “Ўзбекистон”. 56 бет. 2010 й. 12 ноябрь.
2. Каримов И.А. Бош мақсадимиз - кенг кўламли ислохотлар ва модернизация йўлини қатъият билан давом эттириш //Халқ сўзи, 2013 йил, 19 январь
3. Ўзбекистон Республикаси Президентининг ПҚ-1920-сонли «Обод турмуш йили» Давлат дастури. 2013 йил 14- февраль.
4. Abdurahmanov.Q.X.,Xolmo’minov SH.R., Xayitov. A.B., Akbarov A.M. Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi.(O’quv qo’llanma) . - T. TDIU, 2012.- 336 b
5. Abdurahmonov Q.X., Shoyusupova N.T. «Mehnat iqtisodiyoti: ijtimoiy mehnat munosabatlari» Darslik. –Т.: TDIU, 2011. – 692 bet.

6. Abdurahmonov Q.X., Shoyusupova N.T. “Aholini ish bilan bandligi”. O’quv qo’llanma. – T. 2011. -384 b.
7. Abdurahmonov Q.X., Abduramanov X.X. Aholi turmush tarzi va daromadlari. O’quv qo’llanma. – T.: TDIU, 2010. – 200 b.
8. Кибанов А.Я. Управление персоналом. Учебник. – М.: РИОР, 2010. – 288 стр
9. Вайсбурд В.А. Экономика труда. Учеб.пос. – М.: Омега-Л. 2012. – 376 с.
10. Дубровин И.А. А.С. Каменский. Экономика труда: Учебник. М.: Издательско-торговая корпорация « Дашков и К», 2012-232стр.
11. Одегов Ю.Г. Экономика труда. Учебник. – М.: Волтерс Клувер, 2011. – 800с.
12. Лясников Н.В. и др. Экономика и социология труда: учебное пособие. – М.: КНОРУС, 2012. – 288 с
13. Рофе. А.И. Экономика труда : учебник, - М.: И-во «Кнорус», 2011.- 392 стр.
14. Дагбаева С.Д. Уровень жизни населения: пути решения проблемы бедности. – Улан-Удэ, ВСГТУ, 2008.
15. Жеребин В.М., Романов А.Н. Уровень жизни населения: основные категории, характеристики и методы оценки. – М.: Экзамен, 2009.
16. Зокирова Н.Қ., Абдурахмонов О.Қ. Инкироз:окибатлар, бартараф этиш, меҳнат муаммолари ва янги марраларга чиқиш. – Т.: “Фан ва технологиялар”, 2009.
17. . Политика доходов и заработной платы: учебник /И.М. Алиев, Н.А. Горелов. – Ростов н/Д: Феникс, 2008.

VIII bob. ISH HAQINI TASHKIL ETISH VA UNI ISLOH QILISH

8.1. Ish haqining mohiyati va uning shakllanishi.

Ish haqining mohiyati va iqtisodiy mazmuni iqtisodiyot nazariyasining eng prinsipial masalalaridan biri hisoblanadi. 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.

Zamonaviy iqtisodiyot fanida "Ish xaqi" tushunchasining yagona ta'rifi yo'q. Masalan, P.Samuelson va V.Nordhaus³⁵ ish xaqi mohiyatini "Ish xaqi bozor narxlarining muhim turkumidir, chunki u mehnat bahosi bo'lib hisoblanadi" – deya tavsiflaydilar. N.Volgin³⁶ va R.Yakovlevlar³⁷ fikricha, "Ish xaqi – bu, ishlab chiqarish sohasida band bo'lgan mehnat yoki ishchi kuchi narxi hamda ishchilar hayotiy vositasining asosiy qismi hisoblanadi va u ishchilar o'rtasida mehnat sarfi miqdori va sifati hamda har bir xodimning mehnat hissasi orqali taqsimlanadi va korxonaning yakuniy ish natijasiga bog'liq bo'ladi". Mohiyat jihatdan, ishchi o'z qobiliyatidan ma'lum bir mukofot evaziga ish beruvchi foydalanishiga imkoniyat beradi.³⁸

Bozor iqtisodiyotida "Personal – korxonalar" munosabatlarida personalning mehnat natijalariga ish beruvchi tomonidan to'lanadigan haq barcha turlari va shakllari markaziy o'rin tutadi. Rossiyalik iqtisodchi olim N.A.Gorelov fikricha: "Ish haqi – xodim mehnatidan foydalanganlik uchun to'lanadigan, uning mehnat xizmati haqi, mehnat bahosining qiymatidir"³⁹. Yana bir Rossiyalik iqtisodchi olim A.P.Egorshin "Ish haqi yalpi ichki mahsulot qismi bo'lib mahsulot tannarxida o'z aksini topadi hamda bozor iqtisodiyotida xalq xo'jaligi tarmoqlari, korxonalar va alohida xodimlar o'rtasida sarf etilgan mehnat miqdori va sifati, shuningdek tovarlarga taklif va talabga qarab taqsimlanadi"⁴⁰ deb hisoblasa, YU.G.Odegov "Ish haki ish kuchi qiymati bahosi bo'lib, personallar hayotiy mablag'lari jam'armasi bir qismi sifatida namayon bo'lib, ular o'rtasida sarf etgan mehnatlari miqdori va sifatiga, korxonalar faoliyati pirovard natijalariga qo'shgan hissalariga muvofiq ravishda taqsimlangan hamda bu pirovard natijalarga bog'liq bo'ladi"⁴¹ degan ta'rifni olg'a suradi.

³⁵ Самуэльсон П. и Нордхаус В. Экономикс. М.: Экотехсервис, 1992. – С.55

³⁶ Волгин Н.А. и др. Оплата труда: японский опыт и российская практика. – М.: «Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2005. – С.63

³⁷ Яковлев Р.А. Оплата труда в организации. – М.: МЦФЭР, 2005. – С.16

³⁸ Рофе А.И. Научная организация труда. Учебное пособие. М.: МИК, 1998. – С.320

³⁹ Политика доходов и качество жизни населения. СПб.: Питер, 2008. – С.69

⁴⁰ А.П.Егоршин. Управление персоналом. – Москва, 2009. –С.207

⁴¹ Ю.Г.Одегов. Управление персоналом в структурно-логических схемах. – Москва, 2008. – С.49

Bizning fikrimizcha, **ish haqi – bu 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.

So'nggi asrlar mobaynida ish xaqi darajasi aniqlashga ko'plab mulohaza va izlanishlar bag'ishlandiki, bu ish bilan shug'ullangan iqtisodchi va sotsiologlar mehnatga xaq to'lashning har qanday darajasini o'rnatish va uning o'zgarishini izohlovchi yagona nazariyani ishlab chiqishga harakat qildilar. Biroq, hech qaysi nazariya umumiy tarzda qabul qilinmadi.⁴²

O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 153-moddasida “Mehnat haqining miqdori ish beruvchi bilan xodim o'rtasidagi kelishuvga binoan belgilanadi. Mehnat haqi qonun xujjatlari bilan belgilangan eng kam miqdordan oz bo'lishi mumkin emas va uning eng ko'p miqdori biron bir tarzda cheklanmaydi. Mehnat haki shakllari va tizimlari , mukofotlar, qo'shimcha to'lovlar, ustamalar rag'batlantirish tarzidagi to'lovlar jamoa shartnomalarida, shuningdek, ish beruvchi tomonidan kasaba uyushmasi qo'mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi bilan kelishib qabul qilinadigan boshqa lokal xujjatlarda belgilanadi”⁴³, deb ko'rsatilgan. Ish haki mohiyati xalqaro xujjatlarda ham ta'riflab berilgan. Chunonchi, Xalqaro mehnat tashkilotining 1949 yilgi “Ish haqini himoya qilish to'g'risida”gi 95-Konvensiyasi 1-moddasida “ish haqi” atamasi u hisoblab chiqilishning nomlanishi va usulidan qat'iy nazar, har qanday rag'batlantirish yoki ish haki bo'lib, pulda hisoblab chiqarilishi va bitim yoki milliy qonunchilik bilan belgilanishi mumkindir, ularni tadbirkor xizmatlar yollash to'g'risidagi yozma yoki og'zaki shartnomaga muvofiq mehnatchiga yo bajarilgan, yoki bajarilishi lozim bo'lgan mehnat yoki ko'rsatilgan yoxud ko'rsatilishi kerak bo'lgan xizmatlar uchun to'lashi kerak”⁴⁴.

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 kon'nyukturasi ta'siriga ko'proq yoki ozroq darajada duch kelishini aniqlab olish zarur.

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 kon'nyukturasi ta'siriga ko'proq yoki ozroq darajada duch kelishini aniqlab olish zarur.

⁴² Экономика труда – Учебник / Под ред. В.В. Адамчука. М.: ЗАО «Финстатинформ», 1999. – С. 431.

⁴³ Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат Кодекси. – Т.: Иқтисодийёт ва ҳуқуқ дунёси, 2004. – 79-80- б.

⁴⁴ Инсон ҳуқуқлари бўйича халқаро шартномалар. Тўплам. – Т.: Адолат, 2004. – 116 б.

Bozorga o'tilishi munosabati bilan mehnatga haq to'lash sohasida yangi munosabatlar paydo bo'ladi, mehnat resurslar bozori bo'lgan mehnat bozori shakllanadi. Uning sub'ektlari 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.

Keng ma'noda olganda, mehnatga haq to'lash – bu bajarilgan ishning ma'lum miqdori va sifati uchun mukofotlashning u yoki bu shakli hisoblanadi.

Ish beruvchi uchun ish haqi ishlab chiqarish xarajatlari hisoblanadi, xodim uchun esa – bu hayot kechirishning ma'lum darajasini ta'minlovchi daromad. Ish beruvchi ishlab chiqarish xarajatlarini kamaytirishga, xodim esa o'z daromadlarini ko'paytirishga, turmush darajasini oshirishga intiladi.⁴⁵

Mehnat bozoridagi kesishuv ob'ekti 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.

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 har xil turlari mavjud bo'lib, ularni xodim mazkur tashkilotda ishlayotganligi uchun olishi mumkin (moddiy yordam, ovqat haqi, yo'llanmalar va davolanish haqi, qimmatbaho sovg'alar, qo'shimcha tibbiy va pensiya sug'urtasi va shu kabilar). Umuman olganda, ish haqini va daromadlarning mazkur 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 har ikkala variant tezda tamom bo'ladi: birinchisi

⁴⁵ «Экономика и социология труда»: Учебник/ Под ред. д.э.н., проф. А.Я.Кибанова. –М.: ИНФРА-М, 2010.- 271с.

sutkadagi soatlar sonini va dam olish vaqtini, ikkinchisi, ishning sur'ati va jiddiyligini 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 boshlang'ich 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 belilab beradi yoki to'xtatib turadi. Mehnat bozori sub'ektlarining 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, O'zbekistonda eng kam miqdordagi ish haqi to'g'risida qonun chiqaruvchi organ tomonidan maxsus qonunning qabul qilinishi bilan amalga oshirilishi mumkin. Eng kam miqdordagi ish haqi turli shakllarda: oylik yoki soatbay eng kam ish haqi stavkasi tarzida belgilanishi mumkin.

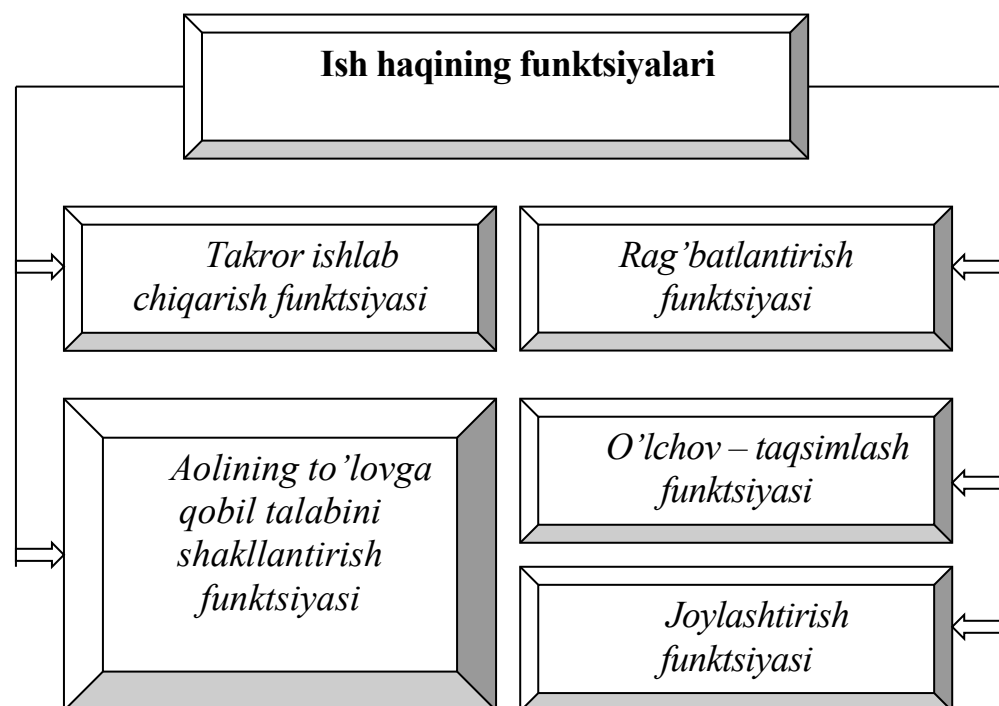
Shunday qilib, ish haqini tartibga solish mexanizmida boshlang'ich baza sifatida uning eng kam miqdori namoyon bo'ladi, u oddiy, kam malakali mehnat bilan band bo'lgan xodimlarning takror hosil qilinishi uchun normal shart-sharoitlar yaratishi lozim. Davlat, ish beruvchilar va kasaba uyushmalarining 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 etmagan oilasi a'zolarini ham qayta hosil qilinishi (tiklanishi)ni ta'min etishi kerak. Bu o'lchovning miqdoriy noaniqligi mamlakatda ishlab chiqilayotgan ijtimoiy to'lovlar miqdoriga borliqdir.

Eng kam ish haqi miqdorini asoslashda hisobga olinishi lozim bo'lgan omillardan biri uning mehnatga to'lanadigan haqning o'rtacha darajasiga nisbatidir.

8.2. Ish haqining asosiy funksiyalari va tamoyillari

O'zbekiston Respublikasi Prezidenti I.A.Karimov ta'kidlaganidek : “Iste'mol sohasini kengaytirish maqsadida sotsial sohani rivojlantirish, mehnatga haq to'lashni yaada oshirish, xizmat ko'rsatish sektorini, infrastruktura ob'ektlarini rivojlantirishga, transport va kommunikatsiya loyihalari amalga oshirilishiga alohida e'tibor berishdir.”⁴⁶

Bozor iqtisodiyoti sharoitida ish quyidagi asosiy *funksiyalarni* bajaradi (8.1-rasm):



8.1- rasm. Ish haqining funksiyalari

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 funktsiya 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.

⁴⁶ И.А.Каримов. “Мамлакатимизда демократик ислохотларни янада чуқурлаштириш ва фуқаролик жамиятини ривожлантириш концепцияси” Тошкент.- “Ўзбекистон” 53-бет. 2010 й. 10 12 ноябрь.

2. Rag'batlantirish funktsiyasi. Uning mohiyati xodimning ish haqi uning qo'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 funktsiyasi. Bu funktsiya iste'mol fondlarini yollanma xodim bilan ishlab chiqarish vositalari egasi o'rtasida taqsimlash vaqtida jonli mehnat o'lchovini aks ettirish uchun mo'ljallangan. Ish haqi vositasida ishlab chiqarish jarayoni har bir ishtirokchisining mehnat hissasiga muvofiq uning iste'mol fondidagi alohida ulushi aniqlanadi.

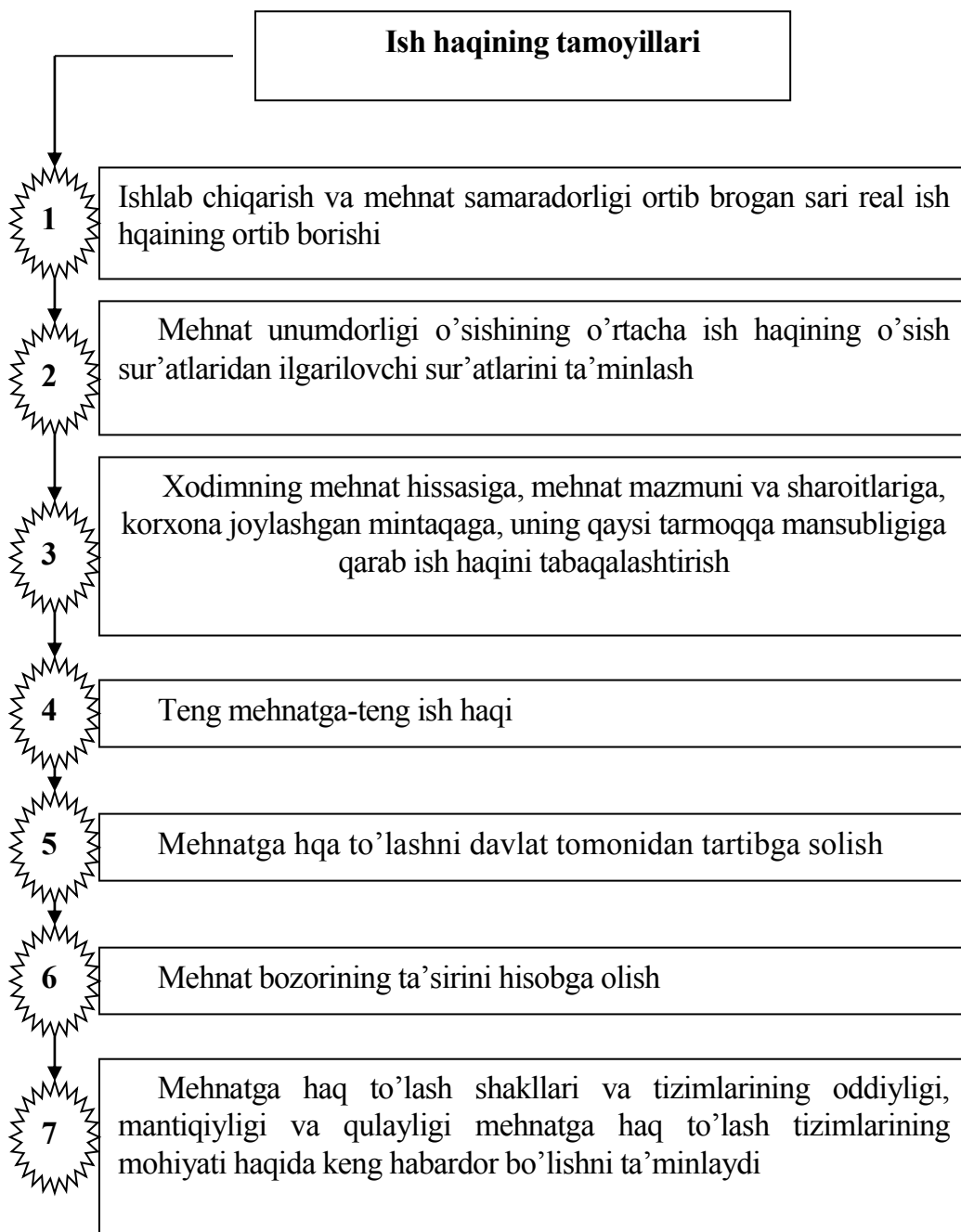
4. Joylashtirish funktsiyasi. Mazkur funktsiyaning hozirgi vaqtdagi ahamiyati jiddiy ravishda oshib bormoqda. Uning mohiyati mehnat resurslarini mintaqalar, iqtisodiyot tarmoqlari va korxonalar bo'yicha qulay ravishda joylashtirishdan iboratdir.

5. Aholining to'lovga qobil talabini shakllantirish funktsiyasi. Bu funktsiyaning 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.

Zamonaviy iqtisodiyotda mehnatga xaq to'lash va uni rag'batlantirish tizimlari odatda, mehnatni motivlash asosiga quriladi. U esa, o'z navbatida, amerikalik sotsiolog A.Maslou⁴⁷ tomonidan ishlab chiqilgan ehtiyojlar nazariyasiga tayanadi. Gap shundaki, korxonada maqsadlari unda faoliyat yuritayotgan xodimlarning ehtiyojlari hamda manfaatlari hisobga olinsagina, amalga oshishi mumkin. Ya'ni korxonada, o'z maqsadlariga erishish, ishlab chiqarish samaradorligini oshirish uchun, shunga yarasha kadrlarni saqlab qolish va ular mehnatining unumdorligi ortishini rag'batlantirishi kerak bo'ladi. Bu esa bir tomondan - ishtirokni motivlash, ikkinchi tomondan mehnat unumdorligini motivlash yordamida amalga oshirilishi mumkin.

Yuqorida aytib o'tilgan funktsiyalarni amalga oshirish uchun quyidagi eng muhim *tamoyillarga* rioya qilinishi zarur:

⁴⁷ Абдурахмонов Қ.Х. Персонални бошқариш: Дарслик / Холмўминов Ш.Р., Зокирова Қ.Х.: Ўзбекистон Республикаси олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги, Тошкент давлат иқтисодийёт университети. – Т.: “Ўқитувчи” НМИУ, 2008. – 391-б.



8.2 - Ish haqining tamoyillari

1. Ishlab chiqarish va mehnat samaradorligi ortib borgan sari real ish haqining ortib borishi. Bu tamoyil ehtiyojlarning ortishi ob'ektiv 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 etkazishdan iborat. Bu tamoyilga rioya qilinishi jamg'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 karab 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'g'rofiy 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.

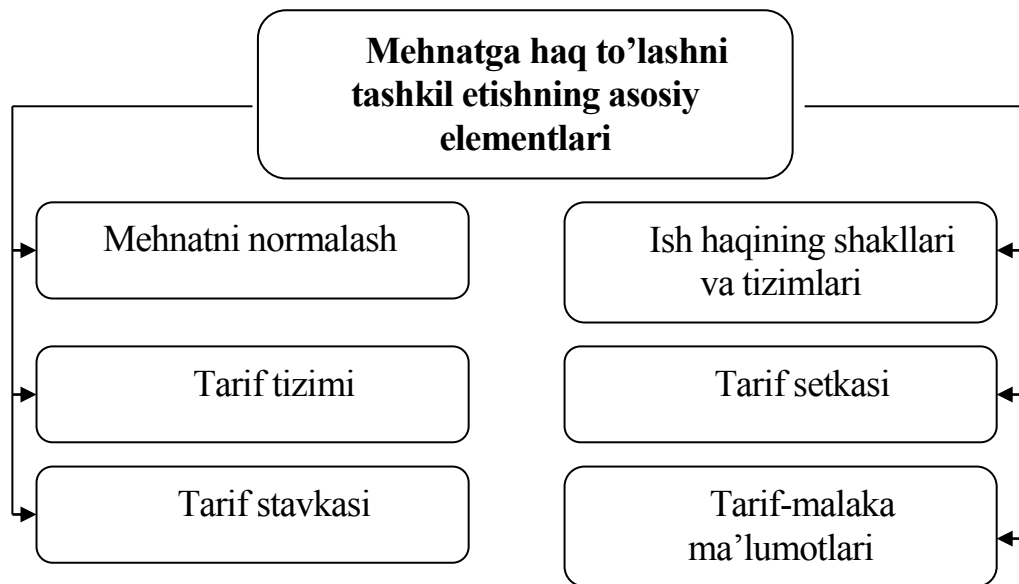
6. Mehnat bozorining ta'sirini hisobga olish. Mehnat bozori - bu shunday bir sohaki, u erda pirovard natijada mehnatning har xil turlari baho berish tarkib topadi. Har bir xodimning mehnatiga to'lanadigan ish haqi uning mehnat bozoridagi mavqei bilan mustahkam bog'liq bo'lib, mazkur bozordagi vaziyat, bundan tashqari, bandlik imkoniyatini ham belgilab beradi.

7. Mehnatga haq to'lash shakllari va tizimlarining oddiyligi, mantiqiyli va qulayligi 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 funktsiya bilan emas, balki bir qancha funksiyalar bilan bog'langan. Shunday bo'lsa ham, asosiy funktsiyani ajratib ko'rsatish mumkin. Har bir tamoyil birinchi navbatda ana shu funktsiyani bajarishga qaratiladi.

8.3. Tarif tizimi va uning asosiy 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.



8.3 - rasm. Mehnatga haq to'lashni tashkil etishning asosiy elementlari

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 murakkabligi, intensivligi, shart-sharoitlariga) bog'liq ravishda ish haqini belgilash mexanizmidir.

Tarif tizimi - bu turli normativ materiallar majmuidan iborat bo'lib, ular yordamida korxonadagi xodimlarning ish haqi darajasi ularning malakasiga, mehnat sharoitlariga, korxonalar o'rnatilgan jo'g'rofiy 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 koeffitsientlari kiradi.

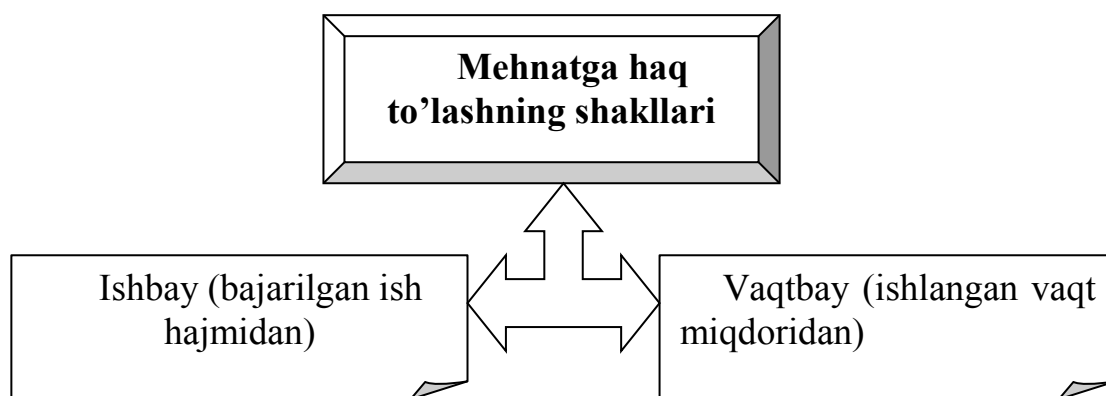
Tarif setkasi - razryadlar shkalasidan iborat bo'lib, ularning har biriga o'z tarif koeffitsienti berilgan va har qanday razryadning tarif setkasida ishning murakkabligiga qarab birinchi razryadga nisbatan ishning necha marta murakkabligini ko'rsatib turadi. Birinchi razryadning tarif koeffitsienti birga tengdir. Razryadlar miqdori va ularga tegishli tarif koeffitsientlarining 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 har bir razryadning tarif stavkasi hisoblab chiqiladi. Birinchi razryadning tarif stavkasi korxonaning jamoa shartnomasi bilan belgilanadi va bir tomondan, uning moliyaviy imkoniyatlariga, ikkinchi tomondan, tarmoq bitimida aks

ettirilgan mehnatga haq to'lash shartlariga bog'liq bo'ladi. Bunda u belgilangan eng kam ish haqi darajasidan kam bo'lmasligi lozim. Tarif stavkasi ishchilar mehnatiga haq to'lash darajasini belgilash uchun boshlang'ich miqdor hisoblanadi. Bunda korxonada mehnatga haq to'lashning qanday shakllari va tizimlari qo'llanilishi e'tiborga olinmaydi.

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 korxonaga uchunгина normativ hujjat hisoblanadi. Malaka razryadi ishchiga odatda sex yoki korxonaga malaka komissiyasi tomonidan beriladi.



8.4- rasm. Mehnatga haq to'lashning shakllari

Ish haqini hisoblash uchun qanaqa asosiy mezon asos qilib olinishiga qarab (jismoniy birliklarda bajarilgan ish hajmi yoki ishlangan vaqt miqdori) korxonaga va tashkilotlarda mehnatga haq to'lashning ikkita shaklidan foydalaniladi: *ishbay* (bajarilgan ish hajmidan) va *vaqtbay* (ishlangan vaqt miqdoridan) (8.4-rasm). Ularning har biri, birinchidan, o'zining tuzilishi uchun ayrim shart-sharoitlarga, ikkinchidan, o'zining afzallik va kamchiliklariga ega.⁴⁸

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

⁴⁸ Рофе.А.И. «Экономика и социология труда»:Учебник/М.:КНОРУС, 2010.-349 с.

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 (shahodat berish) komissiyasi lavozimlarning malaka ma'lumotnomalaridan foydalanish asosida attestatsiya jarayonida xizmatchilarga malaka toifalarini beradi. Xizmatchilar lavozimlarining malaka ma'lumotnomasi alohida tavsiflardan 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, korxonalariga 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 tadbiriq etilmoqda. Tarif setkadagi razryadlarning eng ko'p miqdori va ularga mos keluvchi tarif koeffitsienti muayyan korxonada ixtiyoriy

ravishda belgilanishi mumkin va albatta jamoa shartnomasida mustahkamlab qo'yilishi lozim.

8.1-jadval

O'zbekistonda xodimlarga haq to'lash bo'yicha Yagona tarif setkasi va uning o'zgarib borishi

Mehnatga haq to'lash razryadi	Vazirlar Mahkamasining 1996 yil 23 iyuldagi ¹ 262 Qaroriga binoan 1996 yil 1 sentyabrdan	Vazirlar Mahkamasining 1997 yil 7 maydagi ¹ 233 Qaroriga binoan 1997 yil 1 iyuldan	Vazirlar Mahkamasining 1999 yil 19 iyuldagi ¹ 349 Qaroriga binoan 1999 yil 1 avgustdan	Vazirlar Mahkamasining 2000 yil 20 iyuldagi ¹ 280 Qaroriga binoan 2000 yil 1 avgustdan	Vazirlar Mahkamasining 2004 yil 2 iyuldagi ¹ 309 Qaroriga binoan 2004 yil 1 avgustdan	Vazirlar Mahkamasining 2009 yil 21 iyuldagi ¹ 206 Qaroriga binoan 2009 yil 1 avgustdan
0	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
1	1.450	1.740	1.880	2.014	2.181	2.476
2	1.595	1.915	2.068	2.216	2.400	2.725
3	1.755	2.107	2.276	2.439	2.641	2.998
4	1.930	2.316	2.502	2.681	2.904	3.297
5	2.115	2.539	2.741	2.937	2.181	3.612
6	2.308	2.769	2.991	3.205	3.471	3.941
7	2.510	3.012	3.252	3.484	3.773	4.284
8	2.716	3.260	3.521	3.773	4.086	4.640
9	2.926	3.512	3.793	4.064	4.401	4.997
10	3.140	3.768	4.070	4.361	4.723	5.362
11	3.358	4.029	4.352	4.663	5.050	5.733
12	3.581	4.297	4.641	4.973	5.386	6.115
13	3.808	4.569	4.935	5.288	5.727	6.503
14	4.038	4.845	5.232	5.606	6.071	6.893
15	4.271	5.125	5.536	5.931	6.423	7.292
16	4.508	5.409	5.842	6.259	6.779	7.697
17	4.748	5.697	6.153	6.593	7.140	8.106
18	4.991	5.989	6.468	6.930	7.505	8.522
19	5.238	6.285	6.788	7.273	7.877	8.943
20	5.488	6.585	7.112	7.620	8.253	9.371
21	5.741	6.889	7.441	7.937	8.635	9.804
22	5.998	7.198	7.773	8.328	9.019	10.240

Manba: O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining qarorlari asosida mualliflar tomonidan tayyorlangan

Mamlakatimiz mustaqilligi yillarida amalga oshirilayotgan iqtisodiy islohotlar natijasi o'laroq ish haqini tashkil etish, uning samaradorligini oshirish maqsadida O'zbekiston Respublikasi hukumati Yagona tarif setkasini (YATS) ham bir necha marta o'zgartirdi. Vazirlar Mahkamasining qaroriga binoan O'zbekistonda birinchi YATS 1993 yil 1 yanvardan boshlab ish haqini tashkil etishda foydalanila boshladi. Bu kiritilgan YATS 28 razryadli bo'lib, unda

YATSidan foydalanish bo'yicha barcha qoidalar ishlab chiqildi. Mamlakatda amalga oshirilayotgan iqtisodiy o'zgarishlar 1996 yildan boshlab 22 razryadli YATSga o'tishni taqozo etdi.

Yangidan taklif etilgan YATS bundan oldin amal qilgan YATSidan qat'iy farqlanmay, unda tarif koeffitsientlarining o'sib borish tendensiyasi kuzatiladi (8.1-jadval).

Shuni alohida ta'kidlash lozimki O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2012 yil 9 noyabrdagi "Ish haqi, pensiyalar, stipendiyalar va ijtimoiy nafaqalar miqdorini oshirish to'g'rida"gi Farmoniga muvofiq, 2012 yilning 1 dekabrda boshlab, O'zbekiston Respublikasi hududida eng kam ish haqi – oyiga 79590 so'm etib belgilandi

Shu munosabat bilan eslatib o'tamiz, O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2011 yil 30 dekabrda "O'zbekiston Respublikasining 2012 yilgi asosiy makroiqtisodiy ko'rsatkichlari prognozi va Davlat byudjeti parametrlari to'g'risida" gi PQ -1675-sonli qaroriga muvofiq, 2012 yilning 1 yanvaridan boshlab respublikaning barcha tashkilotlarida ish xaqi miqdori mehnatga haq to'lashning Yagona tarif setkasi bo'yicha birinchi razryaddan kam bo'lmagan holda belgilangan.

Mehnatga haq to'lashning yagona tarif setkasi O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Maxkamasining 2009 yil 21 iyuldagi 206-sonli qarori bilan tasdiqlangan. Xususan:

8.2-jadval

Mehnatga haq to'lashning yagona tarif setkasi

Mehnatga haq to'lash razryadlari	Tarif koeffitsiyentlari
1	2.476

Shunday qilib, 2012 yilning 1 avgustidan boshlab respublikaning barcha tashkilotlarida eng kam ish haqi miqdori $79590 \cdot 2,476 = 179150,98$ so'mdan kam bo'lmagan holda belgilandi.

Yagona tarif setkasida past haq to'lanadigan xodimlarni ijtimoiy himoya qilish maqsadida yuqori razryadga qaraganda past razryadlarda ancha yuqori razryadlararo munosabatlar ko'zda tutilgan.

Xuddi shu maqsadlarda, ya'ni tarmoq byudjetining ish haqi qismini himoya qilish uchun yagona tarif setkasi joriy qilingan edi, chunki boshqa tarmoqlarga nisbatan bu erda qo'shimcha mablag' ishlab topish imkoniyati kamroq.

Ish haqi miqdorini aniqlash uchun har bir xodim o'zining qaysi razryadga mansubligini bilishi va shu razryad koeffitsientini minimal ish haqi miqdoriga ko'paytirish yo'li bilan topishi mumkin.

Xodimlar oladigan ish haqida tarif bo'yicha haq to'lashning ulushi 90—95 foiz darajasida bo'lib, aynan tarif shartlari ish haqidagi amaldagi farqlarni ham oldindan belgilab beradi.

Razryadlar bo'yicha haq to'lash stavkalarini tabaqalashtirish YATSda 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.

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

YATSda barcha kasblar va xodimlarning lavozimlari bajarilayotgan ishlar (funktsiyalar)ning umumiylik belgisi bilan guruhlarga 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 esa 18-22-razryadlar bo'yicha tarif belgilanadi.

Tarmoqlar YATSini ishlab chiqishda tarifkatsiyalash 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 (funktsiyalar) umumiylik belgisiga ko'ra guruhlash;
- ishchi kasblari va xizmatchilar lavozimlarini tarifkatsiya 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 koeffitsientlarining razryaddan razryadga bir xilda nisbiy ortib borishi tartibida belgilash.

YATSining 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 YATS 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 koeffitsientlar va ish staji uchun ish haqiga ustama haq to'lashlar kiradi. Mintaqaviy koeffitsient korxonaga, 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-jug'rofiy o'rmini baholashda uning yirik iqtisodiy markazlarga nisbatan o'rmini, xom ashyo, rekratsion imkoniyat manbalariga nisbatan o'rmini, mintaqaviy bozorlarga nisbatan o'rmini hisobga olgan holda tabaqalarga ajratiladi. O'zbekistonda umuman Toshkent mintaqasi (Toshkent viloyat va Toshkent shahri), Jizzax, Sirdaryo, Samarqand mintaqalari qulayroq iqtisodiy-jug'rofiy o'rinni egallaydi.

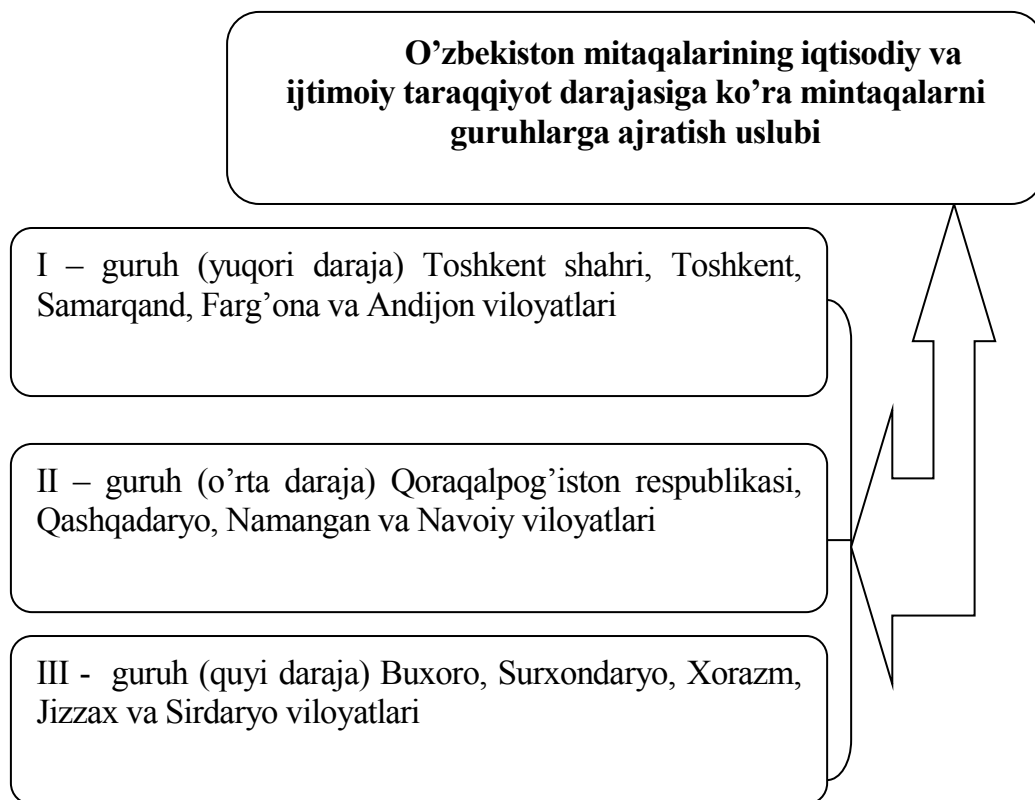
Agroiqlim omillari mintaqadagi qayta ishlash jarayonining barcha bosqichlariga faol ta'sir qiladi. Ayniqsa, agrar sektorning er bo'yicha ixtisoslashuvida mazkur omillar roli juda katta bo'lib, bu hol o'z navbatida qishloq joylarda mehnat qilish uchun qulay yoki noqulay shart-sharoitlar bilan bog'liqdir.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

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

Ish haqini tashkil etishda tabiiy-resurs imkoniyati foydali qazilma boyliklar mavjudligi, reley, zilzilabardoshligi, er-suv resursi kabilar ham muhim o'rin tutadi. Tabiiy omil ishlab chiqarish jug'rofiyasi va qishloq xo'jalik hamda kon qazish sanoat mahsulotini iste'mol qilishning makoniy doirasini belgilab beradi. Tabiiy resurslarning o'rinlashuvi va ulardan foydalanuvchi ishlab chiqarish korxonalarining joylashuvi tabiiy omil hududiy xususiyati hamda bozor kon'yunkturasiga va ish haqi koeffitsientiga ta'sir qiladi. Tabiiy sharoit va resurslar boshqa mintaqalardan sarmoya (jumladan, xorijiy sarmoya)ni mulkni xususiylashtirish ishida qatnashish uchun qo'shimcha ravishda jalb qilishda yordam berishi yoki aksincha, mintaqaga korxonalar 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 zahiralari 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.



8.5- rasm. Mintaqalarining iqtisodiy va ijtimoiy taraqqiyot darajasiga ko'ra mintaqalarni guruhlarga ajratish uslubi

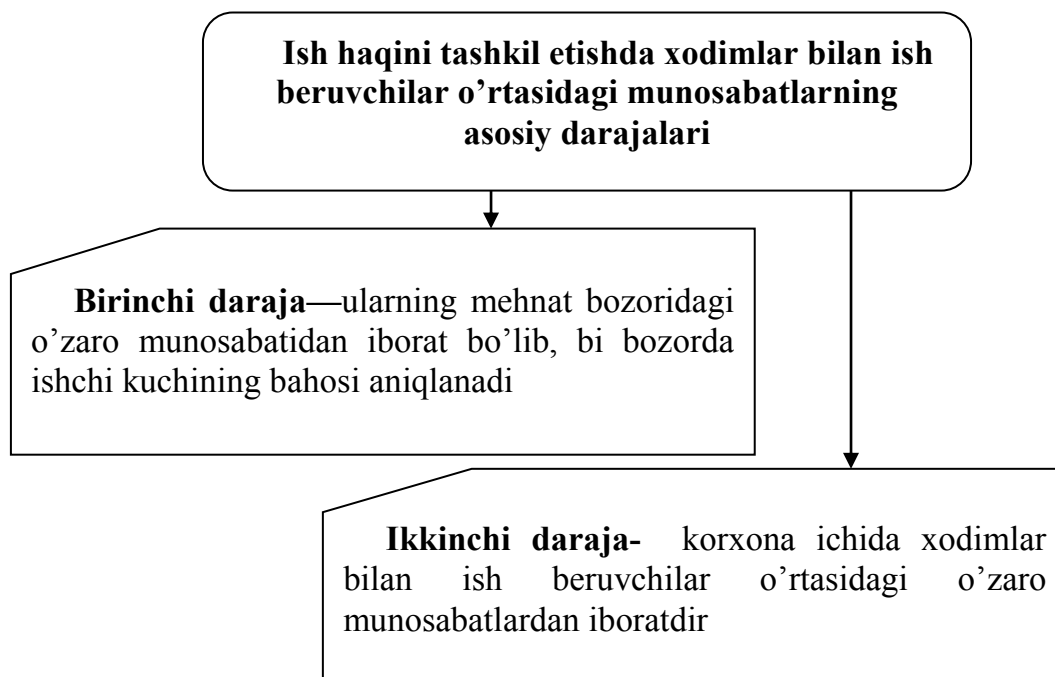
Iqtisodiy imkoniyat darajasini o'lchashda ham kompleks tahlil, ham ekspert baholash uslublari qo'llanishi zarur. Mintaqalar tipologiyasi iqtisodiy va ijtimoiy taraqqiyot darajasini baholashning muhim vositasidir. O'zbekiston mintaqalarining iqtisodiy va ijtimoiy taraqqiyot darajasiga ko'ra mintaqalarni guruhlarga ajratish uslubi bu o'rinda muayyan qiziqish uyg'otadi (8.5-rasm):

Mintaqaviy koeffitsientlar iste'mol buyumlari narxlaridagi farqni, tovarlarning byudjet to'plamidagi farqni (u tabiiy iqlim sharoitidagi tafovutlarga bog'liq bo'lib, oziq-ovqat, kiyim-bosh, yoqilg'i va shu kabilarning o'ziga xos to'plamini nazarda tutadi); bevosita mehnat jarayonida xodimga ta'sir ko'rsatuvchi va uning boshqa iqlim sharoitlaridagi xuddi shunday nisbatan jismoniy zo'r berishini kuchaytirishni keltirib chiqaradigan iqlim sharoitlaridagi farqni hisobga olishini nazarda tutadi.

8.4. 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 (8.6-rasm).



8.6- rasm. Ish haqini tashkil etishda xodimlar bilan ish beruvchilar o'rtasidagi munosabatlarning asosiy darajalari

Birinci daraja —ularning mehnat bozoridagi o'zaro munosabatidan iborat bo'lib, bu bozorda ishchi kuchining bahosi aniqlanadi. Yuqorida ko'rsatib o'tilganidek, ishchi kuchining bahosi haqida ish beruvchilar bilan xodimlar hozirgi sharoitda yo o'z vakillari orqali turli darajalardagi jamoa muzokaralar yo'li bilan yoki bevosita, vakillarsiz, yakka tartibda (individual) shartnoma tuzish asosida kelishib oladilar.

Ikkinchi daraja - korxonada ichida xodimlar bilan ish beruvchilar o'rtasidagi o'zaro munosabatlardan iboratdir.

Xodimlarning qobiliyati ro'yobga chiqishi, ularning mehnati esa samarali bo'lishi, ya'ni ish beruvchi bilan xodim o'zlari umid qilgan narsani olishlari uchun ularning korxonadagi ishi muayyan tarzda tashkil etilishi, ishchi kuchining bahosi bilan xodim faoliyatining samaradorligini bildiruvchi ko'rsatkichlar o'rtasida muayyan o'zaro aloqa o'rnatilmog'i kerak. Ana shu o'zaro aloqa korxonada ish haqini tashkil etish predmeti bo'ladi. Korxonada faoliyatining texnik, texnologik, tashkiliy va iqtisodiy sharoitlariga qarab, xodimlar mehnatining intensivligiga qo'yiladigan ijtimoiy va fiziologik talablarni hisobga olgan holda xodim faoliyatining konkret miqdor va sifat ko'rsatkichlarini belgilaydigan mehnat faoliyati normalari (mehnat majburiyatlari) har bir xodimga ma'lum qilinmog'i kerak.

Shuningdek, har bir xodim uchun uning mehnatiga berilgan baho va mehnat normalarini bajarish darajasi bilan xodim mehnatiga haq to'lash darajasi o'rtasida miqdoriy o'zaro aloqa belgilanishi kerak. Boshqacha qilib aytganda, mehnat normasining miqdoriy o'lchovi har qaysi ishchi kuchining bahosiga qarab pulda narxlanishi kerak. Bundan tashqari, xodim bilan ish beruvchi belgilangan mehnat normalaridan ortiqcha mehnatga haq to'lash haqida ham o'zaro kelishib olishlari kerak. Bu masalalar, qoida tariqasida, korxonaning ichki mehnat bozori amal qiladigan sohani ham belgilab beradi. Bunday o'zaro aloqaning turli variantlari ish haqi tizimini ifodalaydi. Shunday qilib, *mehnatga haq to'lash tizimi deganda, mehnat me'yori doirasida unga haq to'lash me'yorini bildiradigan ko'rsatkichlar o'rtasidagi o'zaro aloqalar tushuniladi.* Mehnatga haq to'lash tizimi xodimning amalda erishilgan mehnat natijalariga hamda xodim bilan ish beruvchi o'rtasida kelishilgan ishchi kuchining bahosiga muvofiq ish haqi olishini kafolatlaydi.

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; bordiyu ana shunday o'lchagich sifatida ishlangan ish vaqtining miqdoridan foydalanilsa, bunda gap vaqtbay ish haqi to'g'risida boradi. Binobarin, ish haqining shakli— xodimga haq to'lash maqsadida uning bajargan ishini baholash chog'ida mehnat natijalarini hisobga olishning asosiy ko'rsatkichi bo'yicha guruhlariga ajratilgan haq to'lash tizimlarining u yoki bu turkumidir.

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.

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. O'zbekiston Respublikasida korxonalarining ko'pchiligida tarif bo'yicha normalash tizimidan foydalaniladi. U oldingi iqtisodiy tizim davrida vujudga kelgan edi. Tashkiliy-texnikaviy normalashni har qaysi korxonada mustaqil ta'minlaydi, biroq uning metodologiyasi hamma tomonidan qabul qilingan bo'lishi kerak, aks holda teng mehnatga teng haq to'lash tamoyili ta'minlanmaydi.

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. Bu mehnat normalarini to'la va oshirib bajarganlik uchun joriy mukofotlar yoziladi. O'zining iqtisodiy mazmuniga ko'ra bunday mukofotlar asosiy mehnat normasiga qo'shimcha tarzda belgilangan haq to'lash normalaridan iborat bo'ladi. Joriy natijalar uchun to'lanadigan mukofot go'yo tarif bo'yicha haq to'lashni davom ettiradi, uni to'ldiradi, mukofotlash ko'rsatkichlari va shartlari esa asosiy mehnat normasini to'ldiradi.

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 ob'ektiv shart-sharoitlari bilan bir qatorda xodimlarning sub'ektiv fazilatlarini ham hisobga olinishi 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.

Konkret ishlab chiqarish sharoitlarida yuqorida ko'rsatilgan ikki vazifani: ish beruvchiga zarur bo'lgan mehnat faoliyati ko'rsatkichlariga erishish hamda xodim mehnat faoliyati jarayonida shaxsiy manfaatdorlik asosida o'zini namoyon etishi uchun unga sharoit yaratib berish vazifalarini optimal hal qilishni ta'minlaydigan haq to'lash tizimini rag'batlantiruvchi tizim deb hisoblash kerak. Haq to'lashning majburiy tizimlarini joriy etishni ko'pincha ish beruvchining ishchi kuchini avtoritar uslubda boshqarishga moyilligi emas, balki texnologiya jarayonining talablari yoki korxonah mahsulotini sotish bozoridagi 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 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.

Rag'batlantiruvchi haq to'lash so'zining tor ma'nosi, umumiy haq to'lash tizimining xodimni asosiy mehnat normasida nazarda tutilgan o'z majburiyatlari doirasini kengaytiradigan yoki ulardan 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'rta 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.

8.5. Ish haqining ishbay hamda vaqtbay tizimlarini qo'llash

Mehnatga haq to'lashning u yoki bu tizimini amalda qo'llash ko'pgina holatlarga bog'liq bo'ladi. Lekin u, eng avvalo, xodim mehnatining natijalarini hisobga olish uchun acociy ko'rsatkichni tanlashga nima ta'sir ko'rsatishiga, ya'ni muayyan tizim ishbay yoki vaqtbay tizimlar jumlasiga kiritilishiga bog'liq bo'lib, uni tanlab olish huquqi ish beruvchining ixtiyorida bo'ladi. U mazkur tizimlarni korxonah kasaba uyushmasi tashkilotining vakillari bilan kelishib olishi kerak.

Ish haqining ishbay hamda vaqtbay shakllarini qo'llash shartlari ancha yaxshi ishlab chiqilgan, lekin ular, asosan, iqtisodiyotning bozordan tashqari modeliga hamda korxonalarda ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishning shu modelga xos tizimiga mo'ljallangan. Endilikda ahvol ancha o'zgardi: agar ilgari ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etish bilan bog'liq xarajatlarining anchagina qismini davlat o'z zimmasiga olgan bo'lsa, hozir bu xarajatlar butunlay korxonah

zimmasiga tushdi. Korxonada ichida ishlarni tashkil etishga katta ta'sir ko'rsatadigan faoliyatning tashqi sharoitlari ham o'zgardi. Bularning barchasi hozirgi kunda ish haqining u yoki bu shakllariga qo'llashga ta'sir ko'rsatmasligi mumkin emas edi.

Haq to'lash shakllarini tanlab olishga ta'sir ko'rsatadigan asosiy omil bu mehnatni normalashtirish va uni amalga oshirish shakllarini ishlab chiqarishni tashkil etish yo'l qo'yadigan darajada detallashtirishdir.

Yuqorida ko'rsatib o'tilganlar mehnatga haq to'lash shaklini tanlashning ikkinchi shartini ta'riflash imkonini beradi: ishlarni mexanizatsiyalash va avtomatlashtirish darajasining, mahsulot sifatiga qo'yiladigan talablarning o'sishi ishbay haq to'lashni vaqtbay haq to'lash bilan almashtirishga olib keladi.

Tajribadan ko'rinib turganidek, ishlab chiqarishda hamma vaqt ham mahsulot chiqarishni ko'paytirish, demak, mehnat unumdorligini o'stirish zarur bo'lavermaydi. Bunday sharoitlar ayrim ishlab chiqarish uchastkalarida, asosan, ikki sababga ko'ra paydo bo'ladi.

Birinchidan, mahsulot chiqarish umuman o'sishiga qaramay, korxonada bajariladigan hamma ishlar ham ortib boruvchi miqdorlarda talab qilinavermaydi. Bu ishlarning ko'pi texnologik uskunaning yoki asosiy ishlab chiqaruvchi ishchilarning normal ishlashini ta'minlash uchun xizmat qiladi.

Ikkinchidan, korxonalarda ayrim hollarda texnologik uskunaning ishlab chiqarish quvvatidan to'liq foydalanish imkoniyati bo'lmaydi. Mahsulotga talab kamayganida, o'zaro bog'langan ishlab chiqarish jarayonlari to'liq o'zlashtirilmaganida, xom ashyo va materiallar bilan ta'minlashda qiyinchiliklar tug'ilganida shunday bo'ladi. Ishchilar uskunadan mahsulot chiqishini ko'paytirishlari mumkin, lekin bunga talab bo'lmasligi mumkin. Bunday hollarda mehnatga ishbay haq to'lashni qo'llash uchun zarurat bo'lmaydi. SHunday qilib, haq to'lash shaklini tanlashning uchinchi sharti ish beruvchida mahsulot chiqarishni ko'paytirish (qisqartirish) yoki bajariladigan ishlar hajmini ko'paytirishga bo'lgan ehtiyoj darajasidir.

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:

$$I_v = S_t \cdot T_h \quad (8.1),$$

bunda:

I_v – vaqtbay haq to'lanadigan xodimning ish haqi (so'm);

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

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

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

$$H_{\epsilon} = \frac{C_T \cdot T_x}{T_n} \quad (8.2),$$

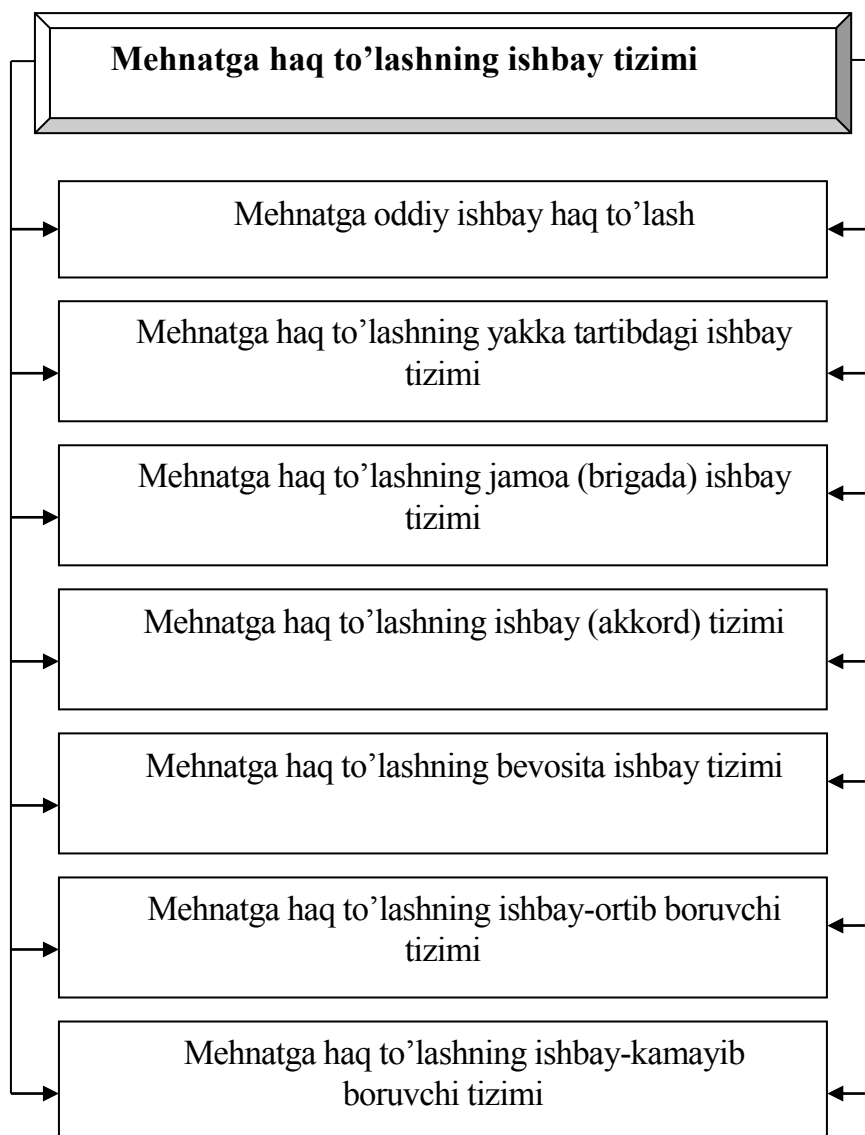
bunda:

S_t – oylik tarif stavkasi;

T_h - bir oy ichidagi haqiqatda ishlangan kunlar miqdori;

T_{hp} – bir oy ichidagi hisoblangan ish kunlari soni (taqvim fondidan dam olish va bayram kunlari chegirib tashlanadi).

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



1.7– rasm. Mehnatga haq to'lashning ishbay tizimi

Mehnatga oddiy ishbay haq to'lash - ishchining ish haqi ishbay bahoga bog'liq bo'lib, u tayyorlangan mahsulot birligi (bajarilgan ish), shuningdek muayyan davr oralig'ida ishlab chiqarilgan mahsulot (bajarilgan ish) miqdoriga bog'liqdir. Ish haqi miqdori quyidagi formula bilan aniqlanadi:

$$I_{ishb.} = R \cdot n \quad (8.3),$$

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'llaniladi.

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:

$$R = \frac{C_{Tp}}{H_{uch}} \quad \text{yoki} \quad R = S_{tr} \cdot N_{vt} \quad (8.4),$$

bunda:

R – ishbay narx (so'm, tiyin);

S_{tr} – bajarilayotgan ish razryadiga to'g'ri keladigan tarif stavkasi (so'm, tiyin);

N_{ich} – mahsulot ishlab chiqarish normasi;

N_{vt} – vaqt normasi.

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

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

$$R = \frac{C_{mp}}{n} \cdot H_{sm} \quad (8.5),$$

bunda:

n – xizmat ko'rsatish me'yori bilan belgilangan stanoklar sonidir.

Mehnatga haq to'lashning jamoa (brigada) ishbay tizimi shundayki, bunda ishchilarning ish haqi ishlab chiqarish brigadasi bajargan ish hajmi (mahsulot miqdori)ga muvofiq hisoblab chiqiladi. 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'rnida ishlashi rivojlangan bo'lada (qurilish brigadalarida kumir 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 bajargan 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:

$$R_{\text{жс}} = \sum_{i=1}^n C_{T_i} \cdot \frac{I}{H_{\text{учбп}}} \quad (8.6),$$

bunda:

R_j – jamoa ishbay narxi (so'm, tiyin);

$N_{\text{ич бр}}$ – brigadaning mahsulot ishlab chiqarish normasi;

$S_{\text{и}}$ – 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 hisobot davrida u ishlagan haqiqiy vaqtni hisobga olgan holda brigada a'zolari o'rtasida taqsimlanadi.

Brigada ish haqining tarqalgan taqsimlash usullaridan biri qo'shimcha haq koeffitsienti yordamida taqsimlashdir. Bunday holda har bir ishchining ish haqini hisoblash usuli quyidagilardan iborat bo'ladi: a) haqiqatda ishlagan vaqt uchun butun

brigada ish haqining tarif stavkasi summasi aniqlanadi; b)qo'shimcha haq koeffitsienti aniqlanadi, buning uchun jamoa narxlari bo'yicha brigadaning haqiqatda olgan ish haqi tarif stavkasi bo'yicha ish haqi summasiga bo'linadi; v)har bir ishchining haqiqiy ish haqi hisoblab chiqiladi: uning ishlangan vaqt uchun tarif bo'yicha ish haqi qo'shimcha haq koeffitsientiga ko'paytiriladi.

Jamoa ish haqini taqsimlash usuli ham qarab chiqilgan usulga ancha yaqindir, bu usul bilan II razryadga doir keltirilgan ish soatlari soni va ishning bir soatiga II 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 koeffitsientiga 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 usullarini har bir ishchi o'zining malakasiga to'g'ri keladigan murakkablikdagi ishni bajarganda va brigadani har bir a'zosining mehnat unumdorligi darajasi taxminan bir xil bo'lgan holatdagina hisobga olishi mumkin.

Biroq amalda hamisha ham shunday bo'lavermaydi. Ishchilarning umumiy brigada ishi yakunlariga qo'shgan alohida hissasi ko'pincha bir-biridan farq qiladi. Ishchilarning ishlangan vaqtlari va razryadlari bir xil bo'lgan taqdirdagina, ish haqi ham bir xil bo'ladi. Bu holat brigada ish haqini taqsimlashning odatdagi usullariga tuzatish kiritish zaruriyatini keltirib chiqaradi.

Tuzatish kiritish usullaridan biri ishbay qo'shimcha haqini va brigadaning jamoa mukofotini ishtirok etish koeffitsientlari yordamida taqsimlash bo'lib, ular brigadaning ayrim a'zolari umumiy topshiriqni bajarishda qanday ishtirok etganligi darajasini ifodalaydi. Ishtirok etish koeffitsientlari brigadaning o'zi tomonidan oylik ish yakunini chiqarish vaqtida hisoblab chiqish tartibida belgilanadi, hisoblash mehnatga haq to'lash to'g'risidagi Nizomda belgilangan bo'lib, u xodimlar bilan ish beruvchi o'rtasida kelishib olingan bo'ladi.

Ishtirok etishning o'rtacha koeffitsienti bir deb qabul qilinadi. Uning pasayishi odatda mehnatga beparvolik bilan qarash, brigada boshlig'ining topshirig'ini bajarmaslik, mehnat unumdorligining pastligi, mehnat va texnologiya intizomini buzish, xavfsizlik texnikasi qoidalarga rioya qilmaslik va boshqa sabablar bilan bog'liqdir. Ishtirok etish koeffitsientini oshirish quyidagi holatlarda: ishchi brigadaning boshqa a'zolariga nisbatan mehnat unumdorligida ancha yuqori natijaga erishganda; bir-biriga yaqin kasblarni (operatsiyalarni) o'zlashtirib olganda; ishlab chiqarish topshiriqlarini bajarishda tashabbus ko'rsatganda; ishining sifati brigadaning boshqa

a'zolariga nisbatan yuqori bo'lganda qo'llaniladi. Amalda ishtirok etish koeffitsientlari brigadalarda belgilanadi va ko'pincha 0,8-1,5 atrofida bo'ladi. Ishlangan vaqt uchun tarif ish haqi odatda kafolatlangan bo'ladi, qo'shimcha haq miqdori esa, ishtirok etish koeffitsientiga mos ravishda shunday aniqlanish kerakki, belgilangan barcha ishtirok etish koeffitsientlarining summasi brigada a'zolari soniga teng bo'lishi zarur. Aks holda taqsimlangan ish haqining miqdori yozilgan ish haqi miqdoriga teng bo'lmasligi mumkin.

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

Akkord mehnat haqi to'lash odatda ishchilar jamoasi (brigada, zveno) uchun joriy qilinadi va haqiqatda pirovard mehnat natijalariga qarab mehnatga haq to'lash jamoa tizimining bir varianti sifatida qaraladi. Ayni vaqtda u mehnatga ishbay haq to'lashning boshqa turlaridan shu bilan farq qiladiki, ish haqining umumiy miqdori bajarilgan ish uchun ishchiga oldindan, ish boshlanmasdan e'lon qilinadi.

Akkord haq to'lashning tatbiq etilishi odatda ishlab chiqarish topshirig'ini bajarishning muayyan muddatini belgilash bilan bog'liqdir. Akkord naryadini olgan ishchi ish hajmini yaqqol tasavvur qiladi va bajaradigan ishi uchun oladigan haqini va uni bajarish muddatini bilib oladi, bu esa ishlarni bajarish muddatini qisqartirishdan manfaatdorlikni oshiradi. Haq to'lashning mazkur tizimi ishlab chiqarish sikli uzoq davom etadigan tarmoqlarda (kemasozlikda), shuningdek ishlarni bajarish muddatini qisqartirish hal qiluvchi ro'ль o'ynaydigan hollarda (masalan, yirik ishlab chiqarish agregatlarini shoshilinch ta'mirlashda) maqsadga muvofiqdir.

Akkord haq to'lashdan foydalanish uchun qurilishda ancha qulay imkoniyatlar mavjud. Bunga xalq xo'jaligining mazkur tarmog'i uchun xos bo'lgan mehnatni tashkil etishning jamoa shakli va qurilish ishlarini jadallik bilan olib borish zarurligi yordam beradi. Akkord ishlab chiqarish topshirig'i bajarilishida atmosfera sharoitlarining yomon kelishi tufayli butun-butun smenalarda ish to'xtab qolishi mumkin. Bunday hollarda topshiriqni bajarish muddati uzaytirilishi, ko'rsatib o'tilgan tanaffuslar aniq hisobga olinishi mumkin.

Agar akkord topshiriqni bajarish uchun uzoq muddat talab qilinsa, ishchilarga mazkur hisob davrida bajarilgan ish hajmidan kelib chiqib avans beriladi. Uzil-kesil hisob-kitob topshiriqda 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 hisobga olish qiyinroq bo'lgan yordamchi ishlarni bajaruvchi xodimlar uchun tatbiq 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

(haydovchilar, kirachilar, yuk tashuvchilar) mehnatiga haq to'lanadi, ular detallarni sexlar o'rtasida va sexlar ichida tashish ishlarida band bo'ladilar, shuningdek ko'priki kran haydovchilari va stropal'chilar mehnatiga ham shu tizim bo'yicha haq to'lanadi. Mehnatga bevosita ishbay haq to'lashdagi narxlar quyidagi formula bilan aniqlanadi:

$$R_{\text{бав}} = \frac{C_{m.uH}}{H_{uH.ac}} \quad (8.6),$$

bunda:

$R_{\text{бав}}$ – bevosita ishbay narx (so'm, tiyin);

$S_{\text{тин}}$ – ishbay tizim bo'yicha haq to'lanadigan xodimning kundalik tarif stavkasi (so'm, tiyin);

$N_{\text{ич.ас}}$ – asosiy xodimning smenadagi ishlab chiqarish normasi.

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

Mehnatga haq to'lashning ishbay-ortib boruvchi tizimining o'ziga xos elementlari me'yorlarni bajarishning boshlang'ich darajasi hisoblanadi. Ishbay narxni ko'paytirish va ortib boruvchi qo'shimcha haqlar shkalasi ana shundan boshlanadi, bu shkala ishbay narxning ko'payish miqdorini ko'rsatadi. Bunda me'yorlarning bajarilishi boshlang'ich bazadan yuqoriroq darajada bo'ladi.

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

$$I_{\text{ор}} = R(n_1 \cdot Ku_1 + n_2 \cdot Ku_2 + \dots + n_l \cdot Ku_l) \quad (8.7),$$

bunda:

$I_{\text{ор}}$ – mehnatga ishbay-ortib boruvchi haq to'lashda ish haqining miqdori;

R – belgilangan boshlang'ich baza doirasida har bir mahsulot birligi uchun narx;
 $1, 2, \dots, l$ – ortib boruvchi shkala pog'onalari miqdori;

Ku - boshlang'ich bazani oshirib bajarish haqiqiy foiziga muvofiq ortib boruvchi qo'shimcha haqlar shkalasi bo'yicha qabul qilingan narxlarning ko'payish koeffitsienti.

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 qarama-qarshi tomoni hisoblanadi. Uning mohiyati shundan iboratki, me'yorlarning oshirib bajarilishi qanchalik yuqori bo'lsa, me'yordan tashqari ishlab chiqarilgan har bir mahsulot birligining narxi shunchalik kamroq bo'ladi. Ishbay-kamayib boruvchi haq to'lash tizimi me'yorlarni bajarishning boshlang'ich darajasini belgilashni nazarda tutadi, ana shu darajadan boshlab narxning pasayishi boshlanadi.

SHu bilan birga boshlang'ich bazani belgilashga qo'yiladigan talablar ham ishbay-ortib boruvchi tizimdagi kabidir.

Mehnatga haq to'lashning ishbay-kamayib boruvchi tizimi bo'yicha ish haqining umumiy miqdori quyidagi formula bo'yicha hisoblab chiqiladi:

$$I_{kam} = R \left(\frac{n_1}{K_1} + \frac{n_2}{K_2} + \dots + \frac{n_l}{K_l} \right) \quad (8.8),$$

bunda:

I_{kam} – mehnatga haq to'lashning ishbay-kamayib boruvchi tizimi bo'yicha ishbay ish haqi (so'm, tiyin);

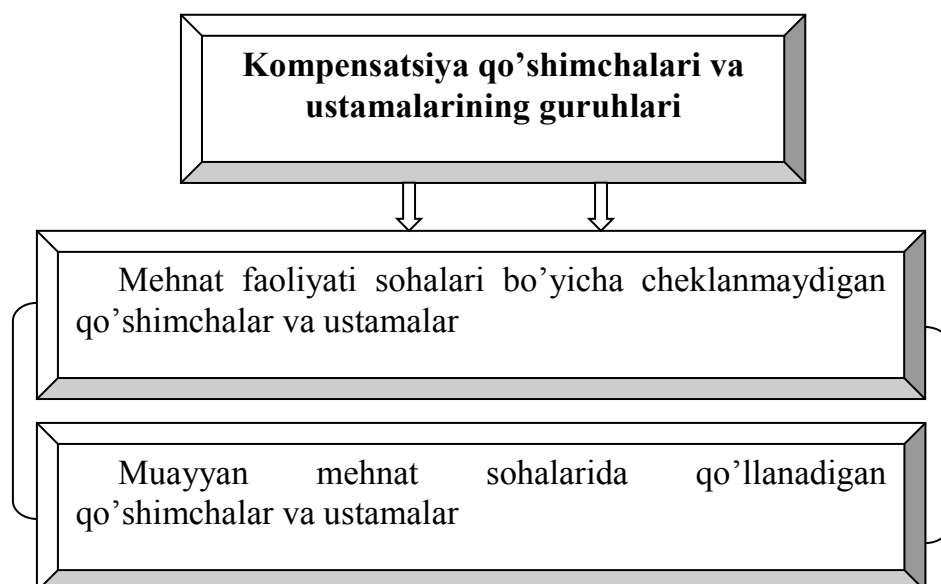
R – belgilangan boshlang'ich baza doirasida mahsulotning har bir birligi uchun narx (so'm, tiyin);

K – kamayib borish shkalasining har bir pog'onasi bo'yicha narxning kamayish koeffitsienti (marta); 1,2,...L – shkaladagi kamayib borish koeffitsietlari soni;

n – xodimlar tomonidan ishlab chiqarilgan mahsulot miqdori.

8.6. Korxonalarda ish haqiga qo'shimchalar va ustamalar

Asosiy ish haqiga qo'shimchalar va ustamalar. Hozirgi vaqtda amal qilib turgan kompensatsiya qo'shimchalari va ustamalarining hamma turlarini ikkita katta guruhga: mehnat faoliyati sohalari bo'yicha cheklanmaydigan qo'shimchalar va ustamalarga hamda muayyan mehnat sohalarida qo'llanadigan qo'shimchalar va ustamalarga ajratish zarur(8.8-rasm).



1.8- rasm. Kompensatsiya qo'shimchalari va ustamalarining guruhlari

Mehnat faoliyati sohalari bo'yicha cheklanmaydigan qo'shimchalar va ustamalarga: dam olish va bayram kunlarida ishlaganlik uchun; ish vaqtdan tashqari ishlaganlik uchun; voyaga etmagan xodimlarga ularning ish kuni qisqartirilganligi munosabati bilan; o'zlariga berilgan tarif razryadidan past ishlarni bajarayotgan ishchilarga (ishchiga berilgan razryadga qarab uning tarif stavkasi bilan bajarilayotgan ish bo'yicha stavka o'rtasidagi farq); xodim aybdor bo'lmagan holda ishlab chiqarish normasini bajarmaganida va brak mahsulot tayyorlaganida; qonun hujjatlarida nazarda tutilgan hollarda o'rtacha maoshga etkazish uchun to'lanadigan qo'shimchalar; ishni bajarishning normal sharoitlaridan chekinish munosabati bilan ishchilarga to'lanadigan qo'shimchalar kiradi.

To'lovlarning qolgan barcha turlarini qo'llash sohasi cheklangan. Bular turlicha cheklovlardir. Masalan, ba'zilar xodimning asosiy funksiyasi bilan bevosita bog'liq bo'lmagan qo'shimcha ishni kompensatsiyalash maqsadida belgilanadi. Bunga misol qilib xodim asosiy ishidan ozod qilinmagani holda rahbarlik vazifalarini bajarishini ko'rsatish mumkin. Ustamalarning boshqa turlari noqulay mehnat sharoitlari bilan bog'liq ishlar sohasini qamrab oladi. Uchinchi turlarini bajarilayotgan ishning alohida xarakteri (masalan, bir joydan ikkinchi joyga ko'chib ishlaganlik uchun to'lanadigan ustamalar) keltirib chiqargan.

Muayyan mehnat sohalarida qo'llanadigan qo'shimchalar va ustamalar yoki qo'llash sohasi cheklangan qo'shimchalar va ustamalarni o'z navbatida uch guruhga ajratish maqsadga muvofiqdir.

Birinchi guruh — rag'batlantiruvchi qo'shimchalarga quyidagilarni kiritish mumkin: kasblar (lavozimlar)ni qo'shib bajarganlik uchun; xizmat ko'rsatish zonalarini kengaytirganlik yoki bajarilayotgan ishlar hajmini ko'paytirganlik uchun; ishga kelmayotgan xodimning vazifalarini bajarganlik uchun; ishchilarga kasbiy mahorati uchun; mutaxassislarga mehnatda erishgan yuksak ko'rsatkichlari va yuqori malaka darajasi uchun; jahon yutuqlariga mos mahsulot salmog'i katta bo'lishini ta'minlaganlik, mahsulotni eksport qilishni ancha keng aytirganlik hamda ishlab chiqarishning texnikaviy darajasini oshirganlik uchun; asosiy ishidan ozod qilinmagan ishchilar jumlasidan bo'lgan brigada (zveno) boshliqlariga va h.k.

Ikkinchi guruh — rag'batlantiruvchi qo'shimchalarga: bajarilayotgan ishning alohida xususiyati bilan (mavsumiyliги, uzoqdaligi, ish ob'ekti noaniqligi va shu kabilari bilan) bog'liq qo'shimchalar; grafik bo'yicha yakshanbaga to'g'ri kelgan ish kunlarida ishlaganlik uchun (to'qimachilik sanoati); kunni kamida 2 soatlik tanaffuslar bilan qismlarga bo'ladigan grafik bo'yicha ishlaganlik uchun; ko'p smenali ish tartibi uchun; engil avtomobillarda ishlaydigan haydovchilarga («taksi» avtomobillaridan tashqari) normalanmagan ish kuni uchun, shuningdek, boshqa avtomobillarda ekspeditsiyalar va qidiruv partiyalarida ishlaydiganlar, ko'chib yurish sharoitida geologiya-qidiruv, bosmaxona va qidiruv ishlarida band bo'lganlar uchun va shu kabilarni kiritish mumkin.

Uchinchi guruh— normal mehnat sharoitidan farq qiladigan sharoitlar uchun qo'shimchalarga: ishchilar, ustalar, uchastka va sex boshliqlari, boshqa

mutaxassislar va xizmatchilarga og'ir (zararli) va o'ta og'ir (o'ta zararli) mehnat sharoitlarida ishlaganligi uchun — ular ishchilarning yarmidan ko'prog'i noqulay mehnat sharoitlari uchun qo'shimcha haq oladigan uchastkalarda, sexlarda va ishlab chiqarishlarda doimiy band bo'lganlarida (ish vaqtining kamida 50 foizi); konveyer, potok va avtomat liniyalardagi ishchilarga mehnatning intensivligi uchun; shaxta va razrezlarning mexanizatsiyalashtirilgan liniyalaridagi yuqori unumli brigadalarning ishchilariga mehnat intensivligi uchun; tungi vaqtda ishlaganlik uchun; metropolitenlarning tonnellarida va er osti hududlarida faqat tungi vaqtda ishlar bajarganlik uchun; ayrim qurilish ob'ektlarida va favqulodda vaziyatlar tug'ilishi mumkin bo'lgan joylarda oshirilgan tarif stavkalari va lavozim maoshlarini qo'llash va boshqalar kiradi.

Rag'batlantiruvchi qo'shimchalar va ustamalar. Rag'batlantiruvchi qo'shimchalar va ustamalar ro'yxatiga yuzaki nazar tashlanganidayoq ushbu rag'batlantirish turlarining kattagina qismini qo'llashdan maqsad xodimlar mehnatini ularning ish kuni doirasida kasbiy (yoki mansab) sohani keng aytirish hisobiga intensivlashdan iborat ekanligi va uning evaziga pul to'lash shakllaridan biri ekanligi ma'lum bo'ladi.

8.7. O'zbekistonda xorijiy tajribalarni o'rganish asosida ish haqini isloh qilish yo'nalishlari

Iqtisodiyotni isloh qilish sharoitida ish haqi, pensiya va nafaqalarning, ya'ni iste'molchilar asosiy ommasi oladigan daromadlarning doimiy ravishda pasayib borishi shunday bir holatga olib keldiki, ular o'zlarining iqtisodiy funksiyalarini bajarmay qo'ydilar; ish haqi xodimni va uning oila a'zolarini normal takror ishlab chiqarishni ta'minlamayotir va xodimni yuqori unum bilan samarali mehnat qilishga rag'batlantirmaydi, pensiyalar mehnatga layoqatlilarning eng zarur ehtiyojlari qondirilishini ta'minlamaydi, nafaqalar esa nomigagina amalga oshiriladigan to'lovlarga aylanib qoladi.

Islohotlarni davom ettirish mehnatga haq to'lash siyosati, aholi pul daromadlarining o'sishi bilan bog'lanmog'i kerak. Buning uchun quyidagi vazifalarni amalga oshirish talabetiladi :

- daromadlar va eng avvalo, ish haqi iste'mol imkoniyatlarini keng aytirish hamda aholining (birinchi navbatda yollanma mehnat xodimlarining) talabi oshishi asosida ishlab chiqarishni tarkibiy modernizatsiyalashga keng imkoniyatlar yaratish;

- mehnat faoliyatidan keladigan aholi daromadlarida ish haqining ulushi tushib ketishini hisobga olgan holda, real ish haqi darajasini oshirish asosida ta'minlash;

- daromadlar sohasidagi eng kam ijtimoiy kafolatlar uchun iste'molning asoslangan sotsial normativlarini belgilash va iqtisodiyotning tartibga solish asosida tegishli aholi guruhlarini (yollanib ishlaydiganlar, nafaqaxo'rlar, kam

ta'minlangan va ko'p bolali oilalar va hokazo), normal (fiziologik darajada takror ishlab chiqarilishini ta'minlaydigan) darajaga asta-sekin yaqinlashtirib borish;

- xorijiy tajribalarni o'rganish hamda ulardan O'zbekiston iqtisodiyoti xususiyatlarini va milliy an'analarini hisobga olgan holda foydalanish asosida aholi daromadlarining barcha turlarini (ish haqi, pensiyalar, nafaqalar, stipendiyalar va boshqalarni) tartibga solishning bozor mexanizmlari asosida shakllantirish va h.k.

Sanab o'tilgan vazifalarning barchasi bir-biri bilan chambarchas bog'liq bo'lib, ma'lum bir bir vazifaning bajarilishi, ikkinchi bir vazifaning muvaffaqiyatiga zamin hozirlaydi. Buning uchun ham muddatlari, ham iqtisodiy mazmuni jihatidan bir-biri bilan uzviy bog'langan bir qator tadbirlarni amalga oshirish lozim.

Mehnatga layoqatli aholining etarlicha ish bilan ta'minlanishi, mamlakat iqtisodiy o'sishining yuksalishi, mehnat unumdorligining ortishi va oxir-oqibatda aholi farovonligining yaxshilanishi, avvalo, ish xaqi tizimining samarali faoliyatiga ko'p jihatdan bog'liq. Buning uchun ushbu sohada aniq maqsadga yo'naltirilgan davlat siyosati ishlab chiqilishi va u izchil hayotga tatbiq etilishi zarur. Bizning fikrimizcha, ushbu siyosat doirasida quyidagi chora-tadbirlar amalga oshirilishi lozim:

- ish xaqining yalpi ichki mahsulotdagi salmog'ini oshirish;

- xo'jalik yurituvchi sub'ektlarda minimal soatbay ish xaqini o'rnatish;

- byudjet tashkilotlaridagi texnik va yordamchi personal uchun ish xaqi to'lovlarini takomillashtirish;

- davlat boshqaruv organlari xodimlari mehnatiga xaq to'lashda tarifsiz "vilka" tizimini tatbiq etish.

Xo'jalik yurituvchi sub'ektlarda minimal soatbay ish xaqini o'rnatish.

Rivojlangan xorijiy davlatlarda hukumat tomonidan oylik eng kam ish xaqi, soatbay eng kam ish xaqi, bir qator davlatlarda kunlik eng kam ish xaqi miqdorlari o'rnatilgan. Belgiya va Gretsiyadan tashqari ko'pgina Evropa davlatlarida minimal ish xaqini o'rnatish va uni tartibga solishda davlat bosh islohotchi hisoblanadi. Minimal ish xaqini oluvchilar ulushi AQSHda 1,5%, Lyuksemburg va Belgiyada 15%gacha etadi. Bunda minimal ish xaqi mehnatkashlarning ma'lum bir malakani talab qiluvchi ishni bajargani uchun kafolat sifatida o'rnatiladi.

Ko'pgina davlatlarda minimal ish xaqi to'g'risidagi qonunchilik faol ishchi kuchi uchun qo'llaniladi. 18 yoshdan yoshdan kichik bo'lgan xodimlar uchun ish xaqi "dekret" maoshidan past bo'lishi ko'rsatib o'tilgan, bu esa yoshlarning malakasiz mehnat bozorida raqobatlashishiga imkon yaratadi.

Boltiq davlatlarida minimal soatbay ish xaqi to'g'risidagi qonun qabul qilingan. Rossiya Federatsiyasi va Ukrainada mazkur qonun loyihasi ishlab chiqilgan. O'zbekiston Respublikasi ham minimal soatbay ish xaqini o'rnatish bo'yicha tajriba va huquqiy me'yorlarga ega: Vazirlar Mahkamasining 2000 yil 19 avgustda "Xorijiy investitsiyalar ishtirokidagi korxonalarda ish xaqi to'lashni tartibga solish chora-tadbirlari to'g'risida"gi 326-sonli qarori qabul qilingan.

Mazkur qaror ijrosi natijalari shuni ko'rsatdiki, xorijiy investitsiyalar ishtirokidagi korxonalar hech qanday muammosiz minimal soatbay ish xaqi orqali xodimlarga oylik maosh belgilashni ta'minladilar. Ulardagi o'rtacha oylik soatbay minimal ish xaqi boshqa korxonalarda o'rnatilgan eng kam oylik ish haqidan 4 marta yuqori bo'ldi.

Mamlakat miqyosida xo'jalik faoliyati yurituvchi korxonalarda minimal soatbay ish xaqini o'rnatish bir qancha afzalliklarga ega va ayni paytda muayyan xatarlardan ham xoli emas.

Minimal soatbay ish xaqini o'rnatishda quyidagi afzalliklar mavjud:

- odatda u ish xaqining ortishiga olib keladi, buning natijasida aholi xarid qobiliyatining, umuman iqtisodiyotning o'sishini ta'minlaydi;

- mehnatni tashkil etishning egiluvchan shakllarini rivojlantirishni rag'batlantiradi, xodimlar sonini maqbullashtirishga sabab bo'ladi, korxonada ish vaqtini to'liq hisobga olishni ta'minlaydi va buning natijasida mehnat unumdorligi ortishiga olib keladi;

- ish xaqi miqdorini o'rnatish mexanizmining oddiylashishi va hammaga tushunarli bo'lishini ta'minlaydi, ya'ni ishchi qaysi ishi uchun qancha xaq olayotganini chamalay oladi, natijada mehnatga xaq to'lashning rag'batlantiruvchi funksiyasi kuchayadi;

- oylik eng kam ish xaqi asosida o'rnatiladigan ijtimoiy to'lovlar va mehnatga xaq to'lash o'rtasidagi bog'liqlikni yo'qolishiga sabab bo'ladi.

Soatbay ish xaqini o'rnatishda quyidagi xatarlar yuzaga kelishi mumkin:

- minimal soatbay ish xaqining yuqori bo'lishi ish beruvchilarning xodimlar sonini qisqartirishga yoki ularning bir qismini noto'liq ish vaqtiga o'tkazishga undaydi, bu esa o'z navbatida ishsizlikning ortishiga olib keladi (rivojlangan mamlakatlar tajribasidan);

- mehnatning ichki ishlab chiqarish me'yorlari etarlicha rivojlanmagan korxonalarda ish xaqini mazkur tizim orqali belgilash turli murakkabliklarni tug'diradi.

Minimal soatbay ish xaqini joriy etish xo'jalik sub'ektlarida ishchilar mehnatini tariflashtirish va me'yorlashga bo'lgan talabni oshiradi. Odatda, jamoa shartnomalari mehnatni me'yorlashtirish uchun huquqiy asos bo'lib xizmat qiladi. Bundan tashqari, korxonadagi mavjud mansab lavozimlariga eng kam soatbay ish haqidan kelib chiqib, koeffitsientlar o'rnatilishi lozim. Bunda tarif setkasi hajmi (razryadlar soni) xodimlar mansabiga mos ravishda har bir korxonaga uchun alohida aniqlanishi kerak.

Ish xaqi sohasida amalga oshirilishi lozim bo'lgan islohotlar yaqin istiqbolda tarmoq tarif kelishuvlarini qabul qilish zaruratini keltirib chiqaradi.

Byudjet sohasida ish xaqi tizimini takomillashtirish – echimini kutayotgan dolzarb muammolardan biridir. Hozirgi vaqtda sog'liqni saqlash, xalq ta'limi, o'rta-maxsus (kasb-hunar) ta'limi hamda oliy ta'lim kabi ijtimoiy sohalarda qo'llanayotgan ish xaqi tarmoq tizimi mehnatga xaq to'lashning tenglashtiruvchi ahamiyatidan voz kechishga olib keldi. Byudjet sohasida ish xaqi tizimini yanada

takomillashtirish zarurati quyidagi omillar bilan bog'liq:

- byudjet xodimlarining ish xaqi va malaka darajasi iqtisodiyotning boshqa tarmoqlariga nisbatan o'zaro teskari mutanosiblikda. Xususan, byudjet sohasi va ishlab chiqarish tarmog'idagi oliy ma'lumotli xodimlar soni nisbati 2,5:1 ni tashkil etadi;

- byudjet xodimlari oylik maoshlarini bir vaqtda va mos ravishda oshirish kutilgan natijani bermayotir. Odatda, oylik ish xaqklarini oshirish yuzasidan qabul qilingan hukumat qarori e'lon qilinishi bilanoq, bozordagi narx-navo keskin ortadi. Bu muammoni hal etish uchun, bizningcha, maoshni oshirish turli byudjet sohalari bo'yicha turli vaqt oralig'ida bosqichma-bosqich amalga oshirilishi lozim. Masalan, agar maorif xodimlari maoshi sentyabr oyida oshirilsa, tibbiy xizmat vakillarining maoshlari noyabrda va h.k.;

- byudjet tashkilotlari xodimlarining ko'pchiligi maoshlari pastligi tufayli, qo'shimcha xaq olish uchun boshqa joylarda ham ishlashga majbur bo'lmoqdalar;

- YATS razryadlari bo'yicha tarif stavkalari o'rtasidagi farqning katta emasligi xodimning o'z malakasini oshirishga bo'lgan intilishlarini rag'batlantirmaydi.

Yuqoridagi fikrlar, amaldagi Yagona tarif setkasining hozirgi sharoitda o'z mazmun-mohiyatini yo'qotganidan dalolat beradi. Chunki, undagi tartibga solish hamda rag'batlantirish funksiyalari mehnatni motivlashga jiddiy ta'sir ko'rsatmayapti.

Byudjet sohasida ish xaqini tashkil etish bo'yicha xorij tajribasi shuni ko'rsatadiki, hozirga qadar MDH mamlakatlarida yagona tarif setkasi byudjet tashkilotlari xodimlarining ish xaqklarini o'rnatish uchun xizmat qilib kelmoqda. 2008 yil mart oyigacha Rossiya Federatsiyasida davlat tashkilotlari uchun 18 razryadli tarif setkasi hamda davlat boshqaruv organlari uchun 14 razryadli TS qo'llanib kelingan. 2008 yil aprel oyidan boshlab, Rossiyada ish xaqi uchun o'rnatilgan YATSdan voz kechildi hamda uning o'rnini TTS egalladi. Hozirgi paytda Ukrainada – 25 razryadli, Belorussiyada – 28 razryadli, Qozog'istonda esa 29 razryadli TS qo'llanmoqda.

Yuqorida ta'kidlanganidek, sog'liqni saqlash, xalq maorifi, oliy ta'lim, kasb-hunar ta'limi kabi bir necha byudjet tarmoqlari xodimlari mehnatiga xaq to'lashda yagona tarif setkasidan voz kechilib, tarmoq setkasi joriy etildi. Endigi vazifa bu jarayonni izchil davom ettirish, ish xaqi to'lashning tarmoq setkasini barcha byudjet sohalariga joriy etish va ushbu tizimni muntazam takomillashtirib borishdan iborat.

Mazkur tarif tizimini o'rnatishda ishchining har bir malaka toifasi uchun tarif setkasi razryadlarida oraliqlar belgilanadi (vilka) va oylik maoshni ushbu diapazonning qaysi qismida o'rnatish ishchining byudjet tashkiloti faoliyatining pirovard natijasiga qo'shgan hissasi, bajargan ishi sifati, kasbiy mahoratiga bog'liq bo'ladi. Tarif sxemalari tashkilot va muassasalar guruhlari bo'yicha tabaqalashtirilgan tarzda o'rnatiladi.

Qo'shimchalar va ustamalarni o'rnatish tizimi quyidagi ko'rinishlarda

bo'ladi:

- tungi vaqtdagi ish uchun va normal ish vaqtdan chetga chiqqan holda bajarilgan ishlar uchun;

- bir necha kasbda (mansabda) va o'rindoshlik asosida ishlaganlik uchun;
- tabiiy-iqlim va turmush sharoitlari noqulay bo'lgan joylarda mehnat uchun. Rag'batlantiruvchi to'lovlar tizimi o'z ichiga quyidagilarni oladi:

- uzluksiz mehnatning davomiyligi uchun mukofotlar;
- ilmiy daraja, ilmiy hamda faxriy unvon uchun qo'shimchalar;
- rag'batlantirishning boshqa tizimlari.

Byudjet tashkilotlarida xodimni bajargan ishi sifati va samarasiga qarab moddiy rag'batlantirish uchun ular qoshida maxsus rag'batlantirish jamg'armalari tashkil etilishi va uning manbai bo'lib byudjet mablag'lari hamda tashkilotning xo'jalik faoliyatidan tushgan tushumlari bo'lishi lozim. O'z navbatida byudjet to'lovlari hisobiga shakllangan ish xaqida uning tarif qismi ulushi 75%dan kam bo'lmasligi tavsiya etiladi.

Byudjet tashkilotlaridagi texnik va yordamchi personal uchun ish xaqi to'lovlarini takomillashtirish. Byudjet sohasida tarmoqli tarif setkasi faqat mutaxassislar va boshqaruv xodimlari ish xaqklarini takomillashtirishga yo'naltiriladi. Yordamchi va texnik xodimlarning mehnatiga xaq to'lashda esa yagona tarif setkasi tizimini saqlab qolish maqsadga muvofiq. Lekin, yuqorida aytilganidek, YATS o'z ahamiyatini yo'qotayotgani bois mazkur toifa xodimlar uchun tarmoqlararo tarif setkasi qo'llanishi mumkin. Bunday tarif setkasi barcha byudjet tashkilotlari uchun ularning ixtisosligiga bog'liq bo'lmagan holda birdek o'rnatilishi kerak.

Yordamchi va texnik personal lavozimlari bo'yicha ish xaqi belgilashda 10-12 razryaddan iborat tarif tizimini kiritish kifoya qiladi. Bunda 1-razryad YATSning xuddi shu razryad koeffitsientiga (2,476) tenglashtiriladi. SHu bilan birga, mazkur tarif setkasi xo'jalik yurituvchi sub'ektlardagi yordamchi personal va xizmatchilar uchun ham asos bo'lishi mumkin.

Rivojlangan mamlakatlarning nobyudjet sohalarida mehnatga xaq to'lash usuli sifatida - tarifsiz ish xaqi yoki "vilka" tizimi qo'llaniladi. Mazkur tizimga asosan, ish xaqini belgilashda xodimning kasbiy mahorati, ish staji, malaka darajasi, korxonada faoliyatiga qo'shgan shaxsiy hissasi kabi xususiyatlar inobatga olinadi. "Vilka" tizimi mehnatga xaq to'lashning boshqa usullariga nisbatan o'zining egiluvchanligi (moslashuvchanligi) bilan ajralib turadi.

YATSning "0" – razryadidan voz kechilsa va uning 1 razryadi koeffitsienti (2,476) 1 ga tenglashtirilsa, quyidagi ko'rinishni oladi. SHuni ko'rish mumkinki, yuqori boshqaruv xodimining mansab maoshi malakasiz 1-razryaddagi ishchining bazaviy ish haqidan atigi 4,135 barobar ko'p, bu esa tenglashtirish tamoyiliga amal qilinayotganini bildiradi.

Tayanch atamalar

Bozor munosabatlari; mehnatga haq to'lash; ish haqi kategoriyasi; ishchi

kuchining bahosi; ish haqi stavkasi; xodim uchun ish haqi; tadbirkor uchun ish haqi; milliy daromadlar; tibbiy sug'urta; barqaror ijtimoiy hodisa; soliq tizimi; mehnatga qarab taqsimlash; bozor mexanizmi; isloh qilish; aholi daromadlari; real ish haqi; nominal ish haqi; mehnat faoliyati; sifat ko'rsatkichlari; mehnat normalari; mehnat natijalari; ishbay ish haqi; vaqtbay ish haqi; tarif stavkasi; mukofotlash tizimi; moddiy manfaatdorlik; asosiy va qo'shimcha ish haqi; kasaba uyushmalari; oddiy vaqtbay tizim; jamoa ish haqi; akkord haq to'lash tizimi; ishbay-progressiv tizim; ishbay rassenkalar; kamayish koeffitsienti; ish natijalari; ish samaradorligi; individual mukofotlash; ustama ish haqi va unsurlari. ishlab chiqarish bosqichlarida: ishlab chiqarish, taqsimlash, ayirboshlash va iste'molda bajaradigan funksiyalarda ro'yobga chiqariladi.

Qisqacha xulosalar

Ish haqi – bu yollanma xodim daromadining elementi, unga tegishli ishchi kuchiga bo'lgan mulkchilik huquqini iqtisodiy jihatdan ro'yobga chiqarish shaklidir

Korxonalarda mehnatga haq to'lashni tashkil etishning asosiy elementlari - mehnatni normalash, tarif tizimi, ish haqining shakllari va tizimlaridir.

Mehnatga haq to'lash shakllari va tizimlari deganda, xodimning mehnat xarajatlari va natijalarini unga tegadigan ish haqi miqdori bilan qiyoslashning tashkiliy-iqtisodiy mexanizmlari tushuniladi.

Oddiy vaqtbay tizim xodimning ish haqini uning tarif stavkasiga yoki haqiqatda ishlagan vaqtiga qarab belgilaydi

Mehnatga oddiy ishbay haq to'lash - ishchining ish haqi ishbay bahoga bog'liq bo'lib, u tayyorlangan mahsulot birligi (bajarilgan ish), shuningdek muayyan davr oralig'ida ishlab chiqarilgan mahsulot (bajarilgan ish) miqdoriga bog'liqdir.

Mehnatga haq to'lashning yakka tartibdagi ishbay tizimida bajarilgan ishning (buyum, detal, operatsiya) har bir birligi uchun o'zgarmas ishbay narx belgilanadi.

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

Mehnatga haq to'lashning ishbay (akkord) tizimida akkord topshiriqqa kirgan muayyan ishlar majmuini bajarganlik uchun to'lanadi, ayrim operatsiyalar va ish turlarining bajarilishi hisobga olinmaydi.

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.

Mehnatga haq to'lashning ishbay-ortib boruvchi tizimining o'ziga xos elementlari me'yorlarni bajarishning boshlang'ich darajasi hisoblanadi.

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.

Hozirgi vaqtda amal qilib turgan kompensatsiya qo'shimchalari va ustamalarning hamma turlarini ikkita katta guruhga: mehnat faoliyati sohalari bo'yicha cheklanmaydigan qo'shimchalar va ustamalarga hamda muayyan mehnat sohalarida qo'llanadigan qo'shimchalar va ustamalarga ajratish zarur.

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. Mehnatga haq to'lash razryadini belgilashda xodimning faoliyatiga baho berishning qanday ko'rsatkichlarini bilasiz?
8. Ish haqini belgilashda mintaqaviy koeffitsientlardan qanday foydalanish mumkin?
9. Ish haqi tizimi nima?
10. Ish haqi shakllarini tariflang. Ish haqi shakllarining qanday turlari mavjud?
11. Ish haqining rag'batlantiruvchi, kafolatlovchi va majbur qiluvchi tizimlari o'rtasidagi farqlarni ko'rsatib bering.
12. Xodimning ish haqi tarkibida mehnatga asosiy va qo'shimcha haq to'lash nisbatiga qanday omillar ta'sir ko'rsatadi?
13. Mehnatga haq to'lash tizimlarini tasniflashning asosiy belgilarini aytib bering.
14. Ish haqining shakllarini tanlashga ta'sir ko'rsatuvchi asosiy shart-sharoitlar nimalardan iborat?
15. Ishbay ish haqining oddiy tizimlarini aytib bering.
16. Mehnatga haq to'lashning qanday tizimlarida mehnatda ishtirok etish koeffitsientidan foydalaniladi va ular qanday aniqlanadi.

Adabiyotlar

1. Каримов. И.А. “Мамлакатимизда демократик ислохотларни янада чуқурлаштириш ва фуқаролик жамиятини ривожлантириш концепцияси” Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Қонунчилик палатаси ва Сенатининг қўшма мажлисидаги маъруза. Тошкент.- “Ўзбекистон”. 56 бет. 2010 й. 12 ноябрь.

2. Каримов И.А. Бош мақсадимиз - кенг кўламли ислоҳотлар ва модернизация йўлини қатъият билан давом эттириш //Халқ сўзи, 2013 йил, 19 январь
3. Ўзбекистон Республикаси Президентининг ПҚ-1920-сонли «Обод турмуш йили» Давлат дастури. 2013 йил 14- февраль.
4. Abdurahmonov Q.X., Shoyusupova N.T. «Mehnat iqtisodiyoti: ijtimoiy mehnat munosabatlari» Darslik. –Т.: TDIU, 2011. – 692 bet.
5. Abdurahmonov Q.X., Shoyusupova N.T. “Aholini ish bilan bandligi”. O’quv qo’llanma. – Т. 2011. -384 b.
6. Abdurahmonov Q.X., Abduramanov X.X. Aholi turmush tarzi va daromadlari. O’quv qo’llanma. – Т.: TDIU, 2010. – 200 b.
7. Кибанов А.Я. Управление персоналом. Учебник. – М.: РИОР, 2010. – 288 стр
8. Вайсбурд В.А. Экономика труда. Учеб.пос. – М.: Омега-Л. 2012. – 376 с.
9. Дубровин И.А. А.С. Каменский. Экономика труда: Учебник. М.: Издательско-торговая корпорация « Дашков и К», 2012.-232 стр.
10. Одегов Ю.Г. Экономика труда. Учебник. – М.: Волтерс Клувер, 2011. – 800с.
11. Лясников Н.В. и др. Экономика и социология труда: учебное пособие. – М.: КНОРУС, 2012. – 288 с
12. Рофе. А.И. Экономика труда : учебник, - М.: И-во «Кнорус», 2011.- 392 стр.

IX bob. MEHNAT UNUMDORLIGI, UNI OSHIRISH OMILLARI VA ZAHIRALARI

9.1. Mehnat unumdorligi tushunchasi va uni darajasini oshirishning ijtimoiy-iqtisodiy ahamiyati

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 mahsulodorligi mehnat ko'rsatkichi bilan o'lchanadi.

“Ishlab chiqarishni modernizatsiya qilish, texnik va texnologik qayta jihozlash, iqtisodiyotning etakchi tarmoqlarini jadal yangilash biz uchun eng muhim ustuvor vazifa sifatida izchil davom ettiriladi.”⁴⁹

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 hamda 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 bu «mehnat samaradorligi» tushunchasidir.

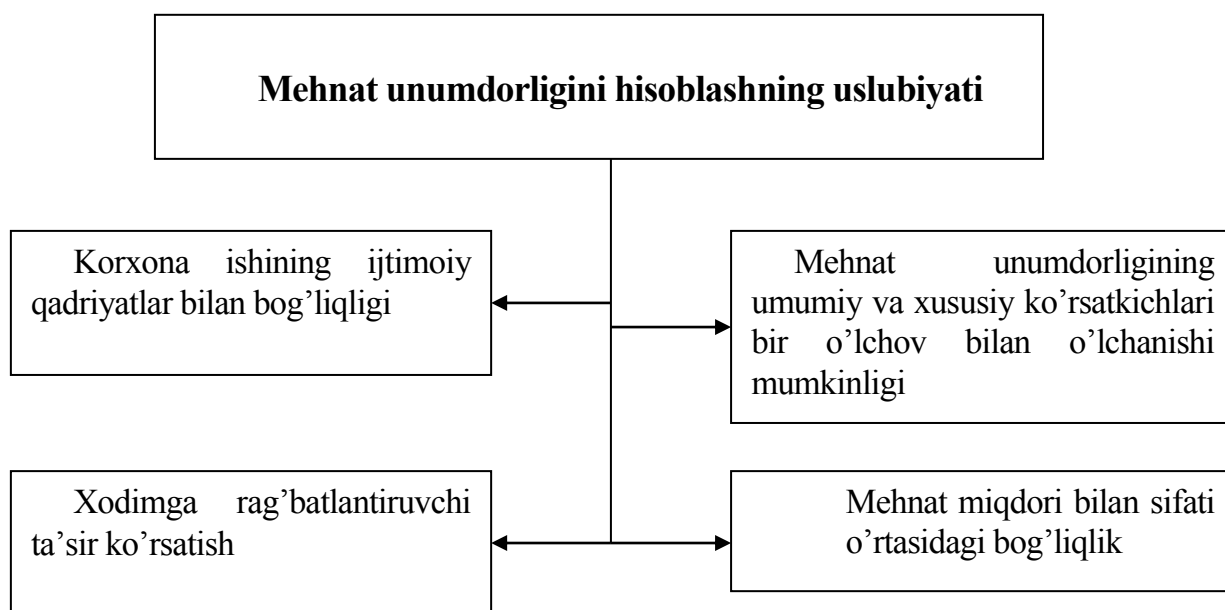
Mehnat samaradorligi - eng kam mehnat xarajatlari bilan yuqori mehnat natijadorligiga erishish darajasini ifodalaydi. Mehnat samaradorligi mehnat unumdorligidan farqli o'laroq faqat mehnatning miqdor ko'rsatkichlarini emas, shu bilan birga sifat natijalarini ham ifodalaydi. Mehnat samaradorligi ko'rsatkichining yana bir muhim ustunligi unda mehnat resurslarini tejashning aks etishidir.

Mehnat unumdorligi 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 ishlab chiqarish darajasiga qanday erishilgani emas, shu bilan birga u qanday mehnat xarajatlari bilan ta'min

⁴⁹ И.А.Каримов. Барча режа ва дастурларимиз Ватанимиз таракқиётини юксалтириш, халқимиз фаровонлигини оширишга хизмат қилади. Тошкент - “Ўзбекистон” 2011 й. 24-бет

etilgani ham muhimdir. Mehnat xarajatlari xodimlar soni va mehnatga to'langan haq xarajatlari bilan o'lchanadi. Unisi ham, bunisi ham ish vaqti bilan o'lchanishi 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 (9.1-rasm).



9.1- rasm. Mehnat unumdorligini hisoblash uslubiyoti

Har qanday mahsulotlar ishlab chiqarishda, xizmatlar ko'rsatishda jonli va buyumlashgan mehnat jamlangan bo'ladi. Bunday jamlangan 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:

$$M_o = \frac{C_m}{C_y} \cdot 100\% \quad (9.1),$$

bunda :

M_o - mehnatning mexanizatsiyalash darajasi, %;

S_m -mexanizatsiyalashgan mehnat xodimlari soni, kishi
 S_u - xodimlarning umumiy o'rtacha ro'yxatdagi soni, kishi .

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 sarflarini ko'paytirmasdan turib mehnat unumdorligini oshirish imkoniyatlaridan dalolat beradi.

9.2. Mehnat unumdorligi va mehnat jadalligi (intensivligi) nisbati

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 bevosita 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 ovqatlanish, dam olish va hissiy engillanish hisobiga to'liq tiklanadi.

Hisob-kitoblarga 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.

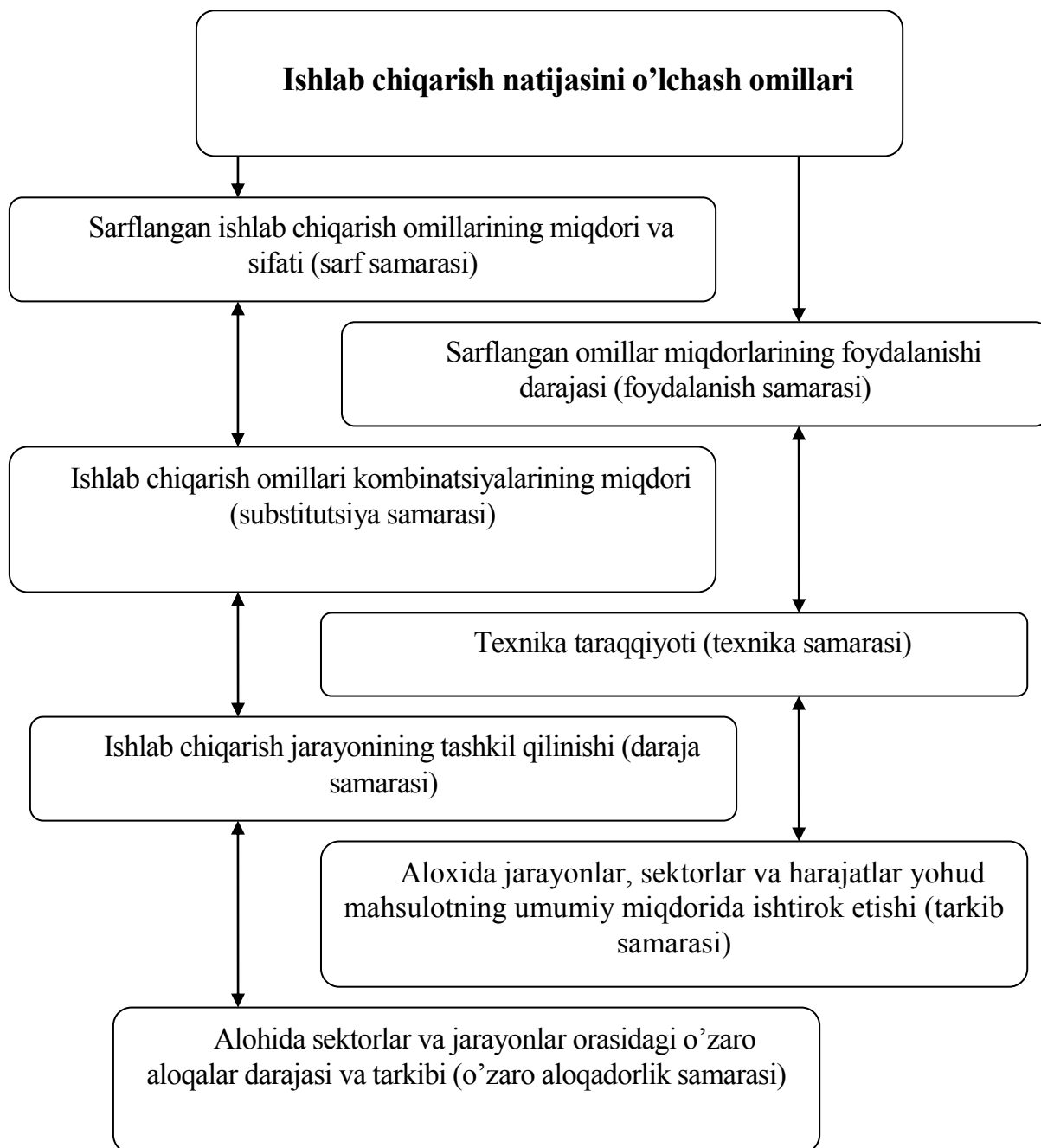
Mehnat unumdorligi mehnat jadalligi bilan bir qatorda ish vaqti jamg'armasidan foydalanish darajasiga bog'liqdir.

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 miqdori) nisbati sifatida aniqlanadi. Bu ko'rsatkichlarning indeks aloqasi quyidagi formula bilan ifodalanadi:

$$I_{\text{my}} = I_{\text{myk}} I_{\text{mu}} I_{\text{uofp}} \quad (9.2),$$

bunda $I_{\text{my}} = I_{\text{myk}} I_{\text{mu}} I_{\text{uofp}}$ - 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 ($200 \times 0,95 \times 0,9$) tashkil etadi.



9.2- rasm. Ishlab chiqarish natijasini o'lchash omillari

«Unumdorlik» tushunchasi mahsulotning har qanday xarajatlarini 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, 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 omillariga nisbatan hisoblash mumkin. Shunday omillar jumlasiga quyidagilar kiradi (9.2-rasm):

Mehnat unumdorligi jami (jonli va o'tmish) mehnat sarflari bo'yicha hisoblab chiqilganda, **ijtimoiy mehnat unumdorligi** to'g'risida gap borishi kerak.

Ijtimoiy mehnat unumdorligi quyidagi formula bo'yicha aniqlanadi:

$$R_0 = M / T_1 \cdot T_2 \quad (9.3),$$

bunda:

R_0 – ijtimoiy mehnat unumdorligi;

T_1 – jonli mehnat sarflari;

T_2 – o'tmish yoki singdirilgan mehnat sarflari.

Basharti, mehnat unumdorligini hisoblab chiqish uchun faqat jonli mehnat sarflaridan foydalanilsa, bunday ko'rsatkich **yakka tartibdagi (individual) mehnat unumdorligi** deyiladi. Yakka tartibdagi (individual) mehnat unumdorligi quyidagi formula bo'yicha hisoblab chiqiladi.

$$P_i = M / T_1 \quad (9.4),$$

Mehnat unumdorligining mohiyatini bilish uchun «mehnat unumdorligi» va «ishlab chiqaruvchi mehnat kuchi» degan tushunchalarni aniqlashtirish kerak. Ishlab chiqaruvchi mehnat kuchini potentsial (imkoni bo'lgan) unumiylik, ya'ni muayyan sharoitda mazkur vaqt mobaynida muayyan natijaga erishishni ta'minlashga qodirlik deb tushunish kerak.

Mehnat unumdorligi haqiqiy amaliy o'lcham, ya'ni amalga oshirilgan imkoniyat sifatida namoyon bo'ladi. Mehnat unumdorligi — o'zgaruvchan o'lchamdir, unga ham intensiv, ham ekstensiv omillar ta'sir etadi. U har bir ishlab chiqaruvchi mehnat kuchidan foydalanilish darajasini aks ettiradi.

Mehnat unumdorligi, ishlab chiqaruvchi mehnat kuchi va mehnat intensivligining o'zaro bog'lanishini quyidagicha ifodalash mumkin:

$$JP_t = P_{st} \cdot K \cdot IN_t \quad (9.5),$$

bunda:

JP_t – mehnat unumdorligining indeksi;

P_{st} – har bir mazkur paytda birlikka teng bo'lgan ishlab chiqaruvchi mehnat kuchining rivojlanish darajasi;

K – ishlab chiqaruvchi mehnat kuchidan foydalanish koeffitsienti;

IN_t – o'rtacha, ijtimoiy zarur mehnat intensivligiga nisbatan mehnat intensivligi darajasi.

Imkoni bo'lgan mehnat unumdorligi bilan amalda erishilgan mehnat unumdorligi o'rtasidagi farq mehnat unumdorligining oshish zahiralari deyiladi. Masalan, ishlab chiqaruvchi kuchidan foydalanish koeffitsienti— 0,8 foizga teng; mehnat intensivligi — 0,9; shunda $JP_t = 1 \cdot 0,9 \cdot 0,8 = 0,72$. Bunda, mehnat unumdorligini oshirish borasidagi imkoniyatlarning atigi 72 foizdan foydalanilmoqda, qolgan 28 foizi esa uning oshirish mumkin bo'lgan zahiralardir.

Mehnat unumdorligining mohiyatini ta'riflash uchun «mehnat intensivligi» va «mehnat tig'izligi» tushunchalarini aniqlashtirish lozim. Iqtisodiy adabiyotlarda ushbu tushunchalarning bir-biriga nisbati to'g'risida aniq bir ma'noda tushuniladigan fikr yo'q. Ko'pincha, mehnat intensivligi deganda, insonning mushak va asab quvvati sarfi bilan o'lchanadigan ishlab chiqarish jarayonidagi mehnat tig'izligi darajasi tushuniladi. Ushbu hamda unga o'xshash boshqa ta'riflarda «mehnat intensivligi» va «mehnat tig'izligi» tushunchalari bir xillashtirib yuboriladi, lekin aslida bular boshqa-boshqa tushunchadir.

9.3. Mehnat unumdorligini aniqlash usullari

Mehnat unumdorligini o'lchash muammosi mazkur iqtisodiy kategoriyaning mohiyatini aniqlashdan birmuncha murakkabroq. Odatda, mehnat unumdorligining o'sishi va mahsulot ishlab chiqarishni o'lchashning turli usullari mavjud bo'lib, amaliyotda mehnat unumdorligi darajasini aniqlashning quyidagi: **natural, mehnat, qiymat** usullaridan foydalaniladi. U yoki bu usulning qo'llanilishi, 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, litr, kvadrat metr va hokazo) aniqlashning **natural usulini** qo'llash maqsadga muvofiqdir. Bu usul oddiy, qulay va ishonchli bo'lsada, u faqat bir xil mahsulot ishlab chiqariladigan korxonalarda qo'llaniladi, shuning uchun ham amaliyotda undan kamroq foydalaniladi. Korxonaning brigada 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 detalъ ishlab chiqargan bo'lsa, har bir ishchining ishlab chiqargan detali quyidagicha bo'ladi:

bir haftada - $800 : 10 = 80$ (detalъ);

bir kunda - $80 : 5 = 16$ (detalъ);

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 koeffitsientlari yordamida amalga oshiriladi.

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

Mehnat unumdorligini o'lchashning yana bir keng tarqalgan usuli **mehnat usuli** hisoblanadi.

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

$$U_m = \frac{\text{Ish vaqti birligidagi mahsulot hajmi}}{\text{Haqiqiy ish vaqti}} \quad (9.6),$$

bunda:

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.

Unumdorlikni o'lchashning mehnat usuli bir qator kamchiliklarga ham ega bo'lib, (normalar etarli darajada asoslab berilmagan bir xil darajada jiddiy emas, ular tez-tez qayta ko'rib chiqiladi va hokazo), bu esa ayrim ish joyidagi va brigadalardagi mehnat unumdorligining darajasi va o'sishiga holisona baho berilishiga imkon tug'dirmaydi.

Mehnat unumdorligi darajasiga bajariladigan ishlarning sermehnatligi ham bevosita ta'sir ko'rsatadi. Sermehnatlilik – bu, jonli mehnat sarflarini aks ettiruvchi ko'rsatkich bo'lib, u ish vaqtida, mahsulot ishlab chiqarish (xizmatlar ko'rsatish)da ifodalangan. Sermehnatlilik, 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:

$$S = \frac{I_v}{I_m} \quad (9.7),$$

bunda:

S – sermehnatlilik;

I_v – ish vaqti;

I_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 qo'llaniladi**. Qiymat usuli universal usul bo'lib, u mahsulotning barcha turlari va hajmlari, ishlar va xizmatlar yagona pul ko'rsatkichlari bo'lgan so'mda ifodalangani, 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: $120:5=20$ ming so'm, tegishli ravishda bir soatlik ish mobaynida $20:8=2,5$ ming so'm bo'ladi.

Mehnat unumdorligini o'lchashning qiymat 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 darajasi ko'proq ta'sir ko'rsatadi.

Mehnat unumdorligini o'lchash usullarining har uchchalasi ham o'z afzalliklari bilan bir qatorda kamchiliklarga ham ega. Ularni quyidagi jadvalda ko'rish mumkin:

9.1 -jadval

Mehnat unumdorligini o'lchash usullarining afzalliklari va kamchiliklari

Mehnat unumdorligini o'lchash usullari	
Natural usuli	<p>Bir xildagi, turdosh mahsulotlarni yaratishda ishlab chiqarish jarayonining unumdorligini ifodalashda qo'llaniladi</p> <p>Afzalligi - qulay, tushunarli, mahsulot ishlab chiqarish jarayonining xususiyatlarini aks ettiradi.</p> <p>Kamchiligi - keng miqyosda qo'llash mumkin emas, chunki iqtisodiyotning ko'plab tarmoqlari, aksariyat korxonalar faqat bir xil mahsulot ishlab chiqarishga ixtisoslashmagan</p>
Qiymat usuli	<p>Turdosh bo'lmagan mahsulotlarni ishlab chiqarish samaradorligini ifodalash ko'rsatkichlaridan biri bo'lib, qiymat (pul) birligida o'lchanadi.</p> <p>Afzalligi - mehnat unumdorligini tarmoqlar bo'yicha, turli mahsulotlar ishlab chiqaruvchi korxonalarda o'lchash imkonini beradi.</p> <p>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.</p>
Mehnat usuli	<p>Norma-soatlarida ifodalanuvchi ishlab chiqarilgan mahsulotning unga ketgan haqiqiy vaqt sarfiga nisbati bo'lib, mahsulot ishlab chiqarishga ketgan mehnat sarfini unumdorlik nuqtai nazaridan baholashi imkonini bildiradi.</p> <p>Afzalligi – iqtisodiyotning barcha sohalarida ishlatilishi mumkin, taqqoslashga juda qulay.</p> <p>Kamchiligi - bu usulda mehnat unumdorligini o'lchash juda qiyin bo'lib, ko'p vaqtni, xarajatni talab qiluvchi o'lchash va hisob ishlarini talab qiladi.</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'llaniladigan 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'lchash bilan, sotilgan mahsulot tovar mahsulotdan sotish uchun mo'ljallangan, lekin sotilmagan tovar qoldiqlari summasi bilan farq qiladi. Suunday 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 hajmlari va normalarini o'lchashning kamchiligi shundan iboratki, ulgurji narxlar barcha barcha moddiy xarajatlarning qiymatini o'z ichiga oladi. Respublikamizda ishlab chiqarilayotgan mahsulotlarning hajm ko'rsatkichlari faqat jonli mehnat bilan bog'liq bo'lganligi sababli foydalanilayotgan 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 etkazib berish va sotish bo'lsin, baribir mehnat unumdorligining ortib borish tasavvurini beradi. Material sig'imining kamayishi esa, mazkur ko'rsatkichning pasayishi tasavvurini uyg'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'imi o'zgarishlarining salbiy ta'sirining to'liq yoki qisman barham toptiradi. SHunga qaramay, ularning har biri o'z kamchiligiga ega bo'lib, haqiqatda ulardan birontasi ham bozor iqtisodiyoti talablariga to'liq javob bermaydi.

Mehnat unumdorligini qiymat usulida aniqlash uchun foydalaniladigan **shartli sof** mahsulot ko'rsatkichida yalpi mahsulot qiymatidan xom ashyo, 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 erda 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 unumdorligini 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 roly o'ynaydi. SHuni aytish kifoyaki, foydaning turlichaligi bizning mamlakat iqtisodiyoti 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 qilinmas 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 narxlarning tebranib turishiga ancha ta'sir ko'rsatadi.

Mehnat unumdorligini aniqlashda foydalaniladigan **normativ sof mahsulot** ko'rsatkichi sof mahsulot ko'rsatkichidan farqli o'laroq normativ ish haqini va unga qo'shib yozilgan haqi, shuningdek o'rtacha tarmoq foydasini o'z ichiga oladi. SHuning hisobiga mahsulot turlarining turlicha foyda keltirishga barham beriladi. Ushbu usulni qo'llanish tajribasida muayyan qiyinchiliklar va kamchiliklar vujudga keladi.

Birinchidan, 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, donalab yoki 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 keladi.

Uchinchidan, unumdorlikning normativ sof mahsulot ko'rsatkichi korxonalar ishining pirovard moliyaviy natijalari bilan zaif bog'langan bo'lib, mahsulot ishlab chiqarish normasi va mehnat unumdorligi hajmlari ko'rsatkichiga ega bo'lishi mumkin. Bitta ana shu sababning o'ziyoq normativ sof mahsulot ko'rsatkichidan, asosiy usul sifatida foydalanishni maqsadga muvofiq qilib qo'yadi. Undan faqat tahlil qilish maqsadlarida keng foydalanish mumkin bo'ladi.

Mehnat unumdorligini o'lchashning qiymat usulida foydalanadigan **ishlov berishning 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 xarajatlari normativi, umumzavod xarajatlari normativi kiritiladi.

9.4. Mehnat unumdorligini oshirish omillari

Mehnat unumdorligi - rivojlanib boruvchi ko'rsatkichdir. U ko'pgina sabablar va omillar ta'sirida doimiy ravishda o'zgarib turadi. Ulardan bir xillari mehnat unumdorligini oshishiga yordam bersa, boshqalari uni pasaytirishga sabab bo'lishi mumkin. Bundan tashqari, mehnat unumdorligi darajasi va o'sishiga mehnat jarayonida kechadigan shart-sharoitlar ham ta'sir ko'rsatadi. SHart-sharoitlar qanchalik 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 shuningdek, ishlab chiqarish munosabatlari bilan bog'liq bo'lgan shart-sharoitlar boshqa teng sharoitlarda ham mehnat unumdorligiga jiddiy ravishda ta'sir ko'rsatishi mumkin.

Mehnat unumdorligi darajasi va uning dinamikasiga ko'pgina omillar ta'sir qiladi. **Omillar deb, mehnat unumdorligining o'zgarishiga ta'sir ko'rsatadigan harakatlantiruvchi kuchlar yoki sabablarga aytiladi** Omillarning birinchi guruhiga - mehnat vositalarining samarasini ortishi, mehnat va ishlab chiqarishni tashkil etish, xodimlar ijtimoiy guruhlari sharoitining yaxshilanishi bilan bog'liq bo'lgan barcha tadbirlar kiradi; ikkinchi guruhiga esa - tabiiy sharoitlarning noqulay ta'sir ko'rsatishi, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishdagi kamchiliklar, ijtimoiy sharoitdagi salbiy elementlarning ta'sir ko'rsatishi kiradi.

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

Ichki omillarga korxonaning texnika bilan qurollanish darajasi, qo'llanilayotgan texnologiyaning samaradorligi, mehnat va ishlab chiqarishning energiya bilan ta'minlanishi darajasi, tatbiq etilayotgan rag'batlantirish tizimlarining ta'sirchanligi, kadrlarni tayyorlash va malakasini oshirish, kadrlar tarkibining yaxshilanishi kabi korxonani rahbarlariga bog'liq bo'lgan barcha holatlar kiradi.

Tashqi omillarga quyidagilarni kiritish mumkin: davlat buyurtmalari va bozordagi talab hamda takliflarning o'zgarishi munosabati bilan mahsulot xillari va ularning sermehnatlilik 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, etakchi 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 sermehnatlilik darajasi (t) pasayadi. Sermehnatlilik darajasi ko'rsatkichi bo'yicha mehnat unumdorligining o'sishi quyidagi formulalar bilan aniqlanadi:

$$M_y = \frac{M_{cm} \times 100}{100 - M_{cm}} \quad \text{yoki} \quad M_y = \frac{M_{cm} \times 100}{C_{\bar{m}} - M_{cm}} \quad (9.8),$$

bunda:

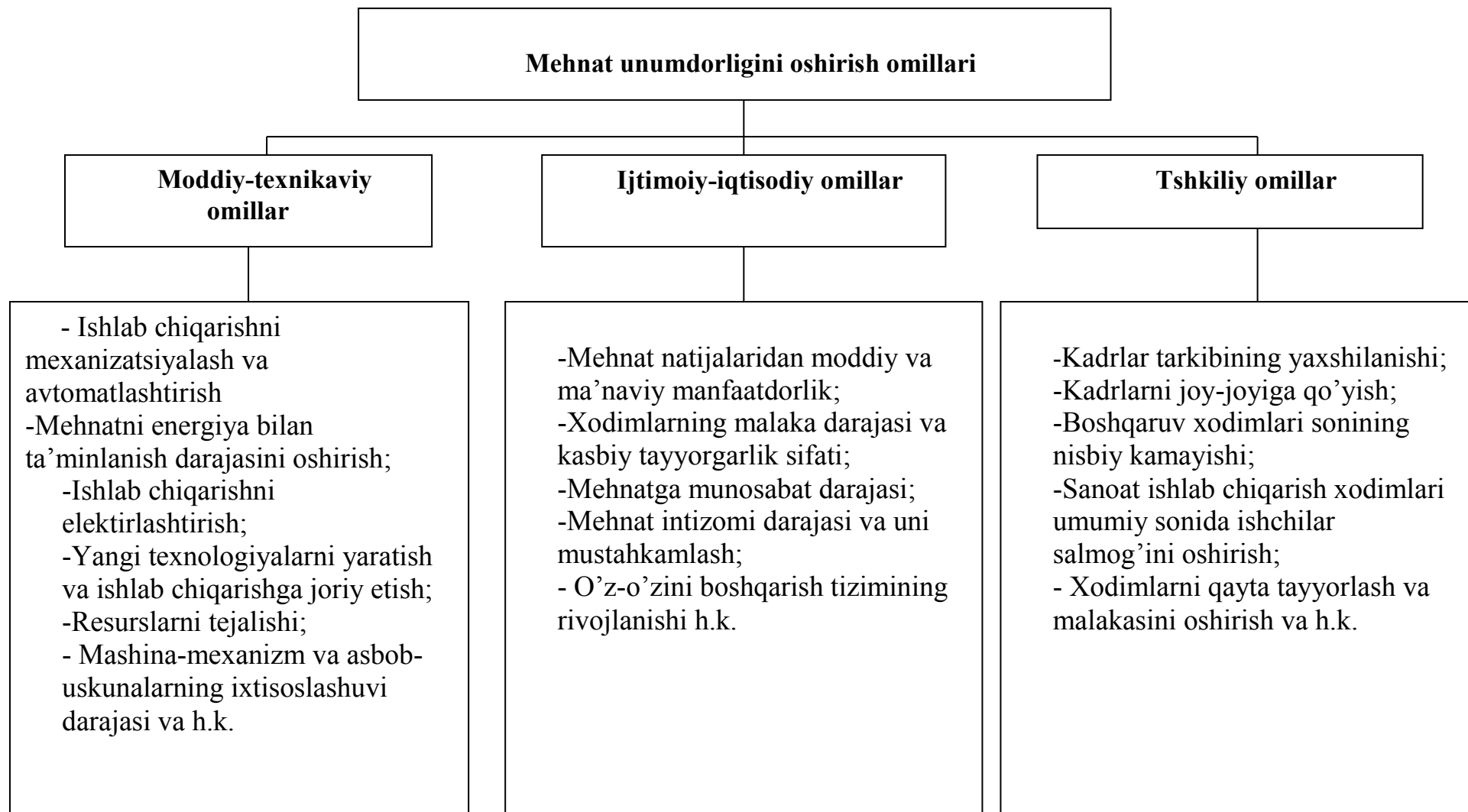
M_y - mehnat unumdorligining oshishi, %;

M_{cm} - mahsulot birligi sermehnatlilik darajasining pasayishi, %;

$C_{\bar{m}}$ - tadbirni joriy etishdan oldin mahsulot birligini uchun zarur bo'ladigan boshlang'ich sermehnatlilik darajasi.

Mehnat unumdorligining o'sishiga doir **tashkiliy omillarga** korxonalar, tarmoqlar va umuman, iqtisodiyot sohalari 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-uskunalarini zamonaviylashtirish; mashinalar, mexanizmlar, asbob-uskunalar, apparatlarni joriy va kapital ta'mirlashni ta'min etish, shuningdek, korxonalar ichida moddiy-texnika 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



9.3 - rasm. Mehnat unumdorligini oshirish omillari

mavjud bo'lishi asosan ish vaqtdan foydalanishga 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, aksincha 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'liqki, fan-texnika taraqqiyotining avj olishi, ishlab chiqarish (texnika, texnologiya) moddiy asosining ta'minlashuvi va xilma-xil, ko'p hollarda esa ancha murakkab tashkiliy tadbirlarning amalga oshirilishi o'z-o'zidan 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 etarli 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.

9.5. Mehnat unumdorligini oshirish zahiralari (rezervlari)

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

Mehnat unumdorligini oshirish zahiralari bir necha tasniflari mavjud bo'lib, ularning hammasi **ikkita katta guruhga** bo'linadi.

- jonli mehnatdan (ish kuchidan) foydalanishni yaxshilash zahiralari;
- 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 guruhga - asosiy ishlab chiqarish fondlari (mashinalar, mexanizmlar, apparatlar va shu kabilardan)dan yaxshiroq foydalanishi zahiralari, shuningdek, xom ashyo, materiallar, butlovchi buyumlar, yoqilg'i, energiya va boshqa aylanma fondlardan yanada tejamli va to'liq foydalanish kiradi.

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

Zahiralar foydalanish vaqtiga qarab **joriy** va **istiqbol** zahiralari bo'linadi.

Joriy zahiralari deganda, texnologiya jarayonlari muhim darajada o'zgartirilmagan va qo'shimcha kapital mablag'lar sarflanmagan holda amalga oshirilishi tushuniladi.

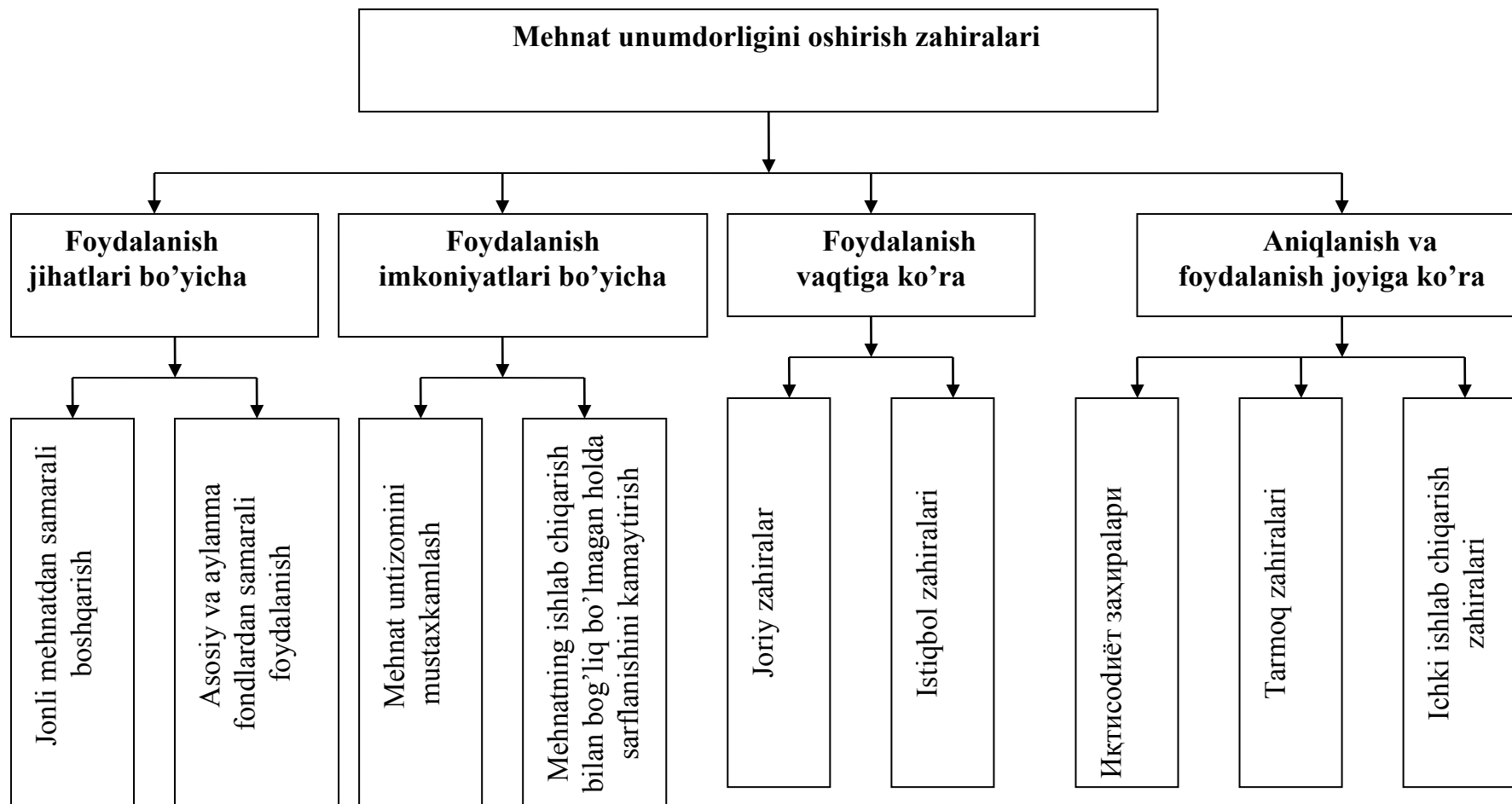
Istiqbol zahiralari esa, ishlab chiqarishni qayta tashkil etishni, ancha mukammal asbob-uskunalar o'rnatilishi, tayyorgarlik ishlariga kapital mablag'lar va ko'proq vaqt sarflashni talab qiladi.

Zahiralar aniqlanish va foydalanish joyiga qarab: **iqtisodiyot, tarmoq va ichki ishlab chiqarish zahiralari** bo'linadi.

Iqtisodiyot zahiralari tabiiy va moddiy resurslar, ulardan har tomonlama samarali foydalanish holati va shu kabilarni kiritish mumkin.

Tarmoq zahiralari shunday zahiralar kiradiki, ulardan foydalanish umuman tarmoqdagi xodimlar mehnat unumdorligini oshirish imkonini beradi (korxonalarining ixtisoslashtirilishi, ishlab chiqarishning bir joyga to'planishi va kombinatsiyalanishi, texnika va texnologiyaning takomillashtirilishi va hokazo).

Ichki ishlab chiqarish zahiralari mehnat unumdorligini oshirishda muhim ahamiyatga ega. Ular joriy va istiqbol zahiralardan tashqari, ikki guruhga bo'linadi: mahsulotning sermehnatlilik darajasini pasaytirish zahiralari va jami ish vaqtdan yaxshiroq foydalanish zahiralari.



9.4- rasm. Mehnat unumdorligini oshirish zahiralari

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 sermehnatlilik darajasiga nisbati sifatida hisoblab chiqariladi:

$$M_u = \frac{F_{iv}}{M_s} \quad (9.9),$$

bunda:

M_u- mehnat unumdorligi;

F_{iv} - ish vaqti fondi;

M_s- mahsulot sermehnatlilik darajasi.

Mahsulot ishlab chiqarish me'yori uni ishlab chiqarishga sarflangan vaqt miqdoriga to'g'ri proporsional va uning sermehnatlilik darajasiga teskari proporsionaldir. Agar mehnat unumdorligi ish vaqt fondini ko'paytirish hisobiga ortsa, u holda bu unumdorlikni oshirishning ekstensiv yo'li hisoblanadi; agar unumdorlik sermehnatlilik 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 zahiralarni aniqlash ishlab chiqarishning ayrim uchastkalarida yoki joriy va avvalgi 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, zahiralarni 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 jamg'armasiga turli o'zgartirishlar kiritilishiga sabab bo'ladi.

Ishchi kuchi tejalishini hisoblash uchun sermehnatlilik 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.

Sermehnatlilik darajasini norma-soatlarda o'lchaganda ish kuchining tejalishi (Tk) quyidagi formula bo'yicha aniqlanadi:

$$T_k = \frac{T_n}{\Phi_{u.v.} \times K \times M} \quad (9.10),$$

bunda:

T_n - operatsiyaga sarflangan mehnatni tejash, norma-soat hisobida;

F_{iv} - ishchining yillik ish vaqti foizi, soat;

K - mazkur operatsiyada normalarni bajarishning rejadagi koeffitsienti;

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 sermehnatlilik darajasining pasayishi zahiralardan keskin farq qiladi hamda faqat mehnat va ishlab chiqarish yaxshi tashkil etilmaganda, mehnat intizomi buzilganda, mehnatni muhofaza qilish etarli darajada yo'lga qo'yilmaganda

va shu kabi hollarda sodir bo'ladi. Bu zahiralalar ko'rsatib o'tilgan kamchiliklar barham topgach tugaydi. Holbuki sermehnatlilik darajasini kamaytirish zahiralari cheksiz hisoblanadi. Ish vaqtining bekor sarf bo'lishi hisobiga mehnat unumdorligining o'sish zahiralari aniqlash maqsadida ish vaqtining haqiqiy balansini sinchiklab tahlil qilish uni rejalashtirilgan ish vaqti bilan taqqoslash, ish kunini suratga 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 zahiralari 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 etkazib beruvchilar, yonilg'i (yoqilg'i) tashuvchilar va hokazolar), ya'ni asosiy sexlarda xizmat ko'rsatuvchi ishchilar va yordamchi sexlardagi barcha ishchilar kiradi.

Qisqacha hulosalar

Mehnat unumdorligi - xodimlar mehnat faoliyatining iqtisodiy samaradorligi ko'rsatkichidir.

Mehnat samaradorligi - eng kam mehnat xarajatlari bilan yuqori mehnat natijadorligiga erishish darajasini ifodalaydi.

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.

Amaliyotda mehnat unumdorligi darajasini aniqlashning quyidagi: natural, mehnat, qiymat usullaridan foydalaniladi.

Omillar deb, mehnat unumdorligining o'zgarishiga ta'sir ko'rsatadigan harakatlantiruvchi kuchlar yoki sabablarga aytiladi.

Barcha omillarni o'z ichki mazmuni va mohiyatiga ko'ra, uchta guruhga bo'lish mumkin: moddiy-texnika, tashkiliy va ijtimoiy-iqtisodiy.

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 aniqlanish va foydalanish joyiga qarab: iqtisodiyot, tarmoq va ichki ishlab chiqarish zahiralari bo'linadi.

Nazorat va muhokama savollari

1. Mehnat unumdorligi nima?
2. Mehnat unumdorligi va mehnat jadalligi o'rtasida qanday bog'liqlik mavjud?

3. Mehnat unumdorligini hisoblash uslubiyoti qanday ahamiyatga ega?
4. Mehnat unumdorligini aniqlash usullarini aytib bering?
5. Mehnat unumdorligini aniqlash usullarining afzalliklari, kamchiliklari, qo'llanish sohalarini tushuntirib bering.
6. Mehnat unumdorligini oshirishning qanday moddiy-texnik omillarini va ular ta'sir ko'rsatishini hisoblashning qanday usullarini bilasiz?
7. Mehnat unumdorligiga qanday ijtimoiy-iqtisodiy omillar ta'sir ko'rsatadi?
8. Mehnat unumdorligini oshirishning tashkiliy omillariga nimalar kiradi?
9. Mehnat unumdorligini oshirish omillari o'rtasida qanday bog'liqlik mavjud?
10. Mehnat unumdorligini oshirish zahiralari tasnifini ayting va tushuntirib bering?

Adabiyotlar

1. Каримов. И.А. “Мамлакатимизда демократик ислохотларни янада чуқурлаштириш ва фуқаролик жамиятини ривожлантириш концепцияси” Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Қонунчилик палатаси ва Сенатининг қўшма мажлисидаги маъруза. Тошкент.- “Ўзбекистон”. 56 бет. 2010 й. 12 ноябрь.
2. Каримов И.А. Бош мақсадимиз - кенг кўламли ислохотлар ва модернизация йўлини катъият билан давом эттириш //Халқ сўзи, 2013 йил, 19 январь
3. Ўзбекистон Республикаси Президентининг ПҚ-1920-сонли «Обод турмуш йили» Давлат дастури. 2013 йил 14- февраль.
4. Abdurahmanov Q.X., Xolmo'minov SH.R., Xayitov. A.B., Akbarov A.M. Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi.(O'quv qo'llanma) . - T. TDIU, 2012.- 336 b
5. Abdurahmonov Q.X., Shoyusupova N.T. «Mehnat iqtisodiyoti: ijtimoiy mehnat munosabatlari» Darslik. –T.: TDIU, 2011. – 692 bet.
6. Abdurahmonov Q.X., Shoyusupova N.T. “Aholini ish bilan bandligi”. O'quv qo'llanma. – T. 2011. -384 b.
7. Abdurahmonov Q.X., Abduramanov X.X. Aholi turmush tarzi va daromadlari. O'quv qo'llanma. – T.: TDIU, 2010. – 200 b.
8. Абдурахманов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик. – Т. : МЕННАТ, 2009. -763 бет.
9. Кибанов А.Я. Управление персоналом. Учебник. – М.: РИОР, 2010. – 288 стр
10. Вайсбурд В.А. Экономика труда. Учеб.пос. – М.: Омега-Л. 2012. – 376 с.
11. Дубровин И.А. А.С. Каменский. Экономика труда: Учебник. М.: Издательско-торговая корпорация « Дашков и К», 2012-232стр.
12. Одегов Ю.Г. Экономика труда. Учебник. – М.: Волтерс Клувер, 2011. – 800с.
13. Лясников Н.В. и др. Экономика и социология труда: учебное пособие. – М.: КНОРУС, 2012. – 288 с
14. Рофе. А.И. Экономика труда : учебник, - М.: И-во «Кнорус», 2011.- 392 стр.

15. Xayitov A.B., Adilova G.A., Arabov N.U. Xorijda ish haqini tashkil etish. O'quv qo'llanma. - T.: TDIU, 2011. - 408 bet

X bob. MEHNAT MOTIVATSIYASI VA MEHNAT MUOMALASI

10.1. Mehnat motivatsiyasi mohiyati va mehnat faoliyati konsepsiyasi.

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

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

Iqtisodchi olimlar jahon mamlakatlarida personal mehnat motivatsiyasi tizimini tashkil etishda uchta modelni farqlaydilar⁵⁰.

1. Evropa modeli. U ijtimoiy davlat modeli sifatida ham ta'riflanib, mehnat motivatsiyasi tizimini tashkil etishda davlatning ishtiroki nazarda tutiladi. Bu model Shvetsiya, Daniya, Germaniya, Norvegiya, Frantsiya, Finlandiya, kabi mamlakatlarga xosdir.

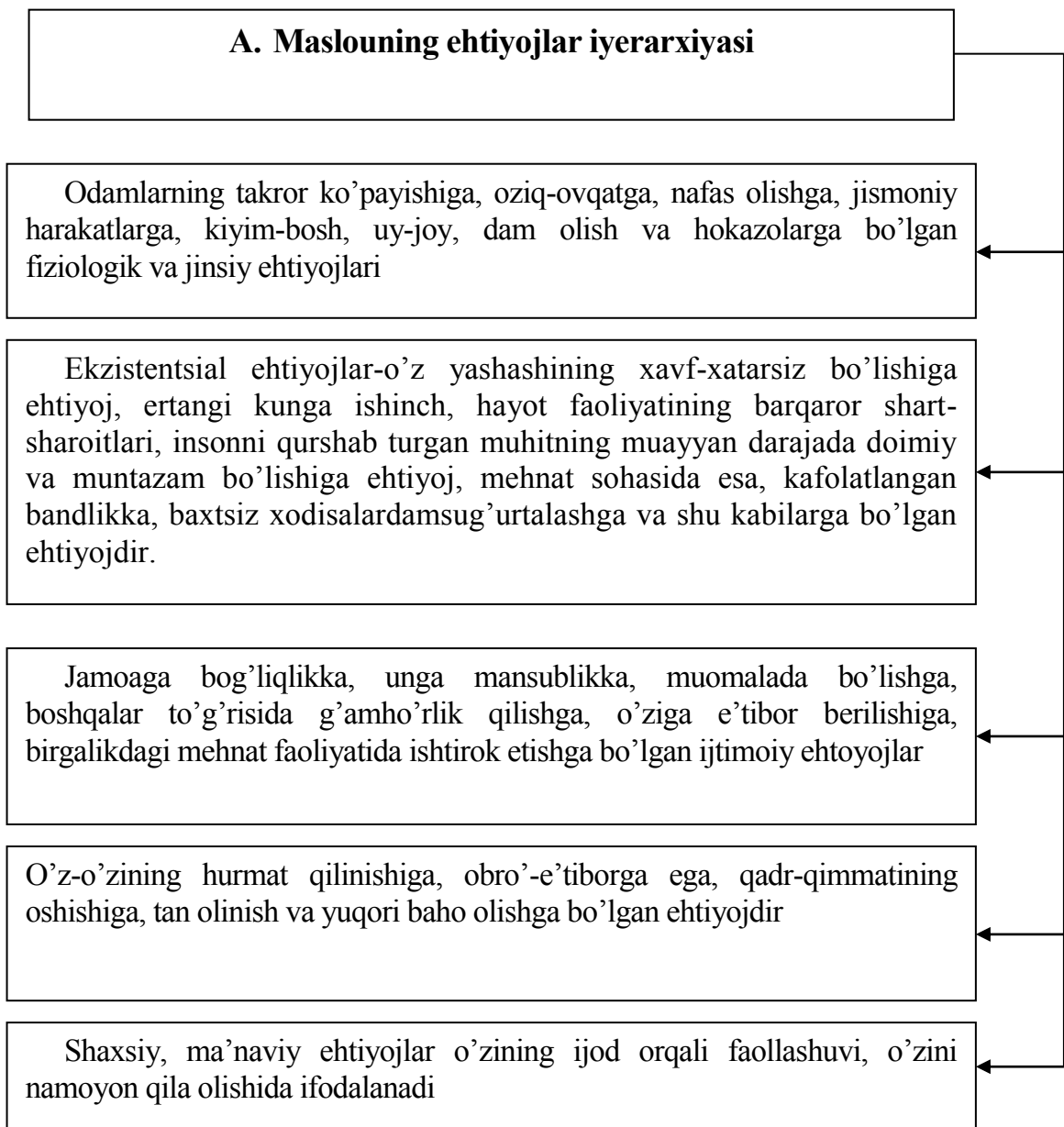
2. Amerika (ingliz-sakson) modelida mehnat motivatsiyasi tizimini tashkil etishda davlatning ishtiroki nisbatan pastroqdir. Bu tizm ko'proq AQSH, Buyuk Britaniya, Avstraliya, Yangi Zelandiya kabi davlatlarga taalluqlidir.

3. Osiyo modeli. Ko'proq Yaponiya, Janubiy Koreyaga xos bu motivatsiya tizimi asosida personal o'zaro munosabatlarida bir-biriga xurmat, katta yoshdagilarga izzat-ikrom, o'zaro ishonch yotadi

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

Bizningcha, ehtiyojlar ierarxiasini (pog'onasini) amerikalik psiholog A. Maslou ancha to'liq va muvaffaqiyatli tarzda ishlab chiqqan, u xulq-atvor sabablarining beshta darajasini yoki guruhini u yoki bu paytda ustunlik qiluvchi ehtiyojlarga qarab ajratgan (10.1 – rasm).

⁵⁰ Маршев В.И. История управленческой мысли. Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2009 – с. 86



10.1 - rasm. A. Maslouning ehtiyojlar ierarxiyasi

A. Maslou ehtiyojlarning dastlabki ikki tipini boshlang'ich (tug'ma) ehtiyojlar deb, qolgan uchtasini ikkilamchi (hosil qilingan) ehtiyojlar deb atagan. Shu bilan birga ehtiyojlarning ortish jarayoni birlamchi (quyi) ehtiyojlarni ikkilamchi (yuqori) ehtiyojlar bilan almashtirish sifatida namoyon bo'ladi. Ierarxiya prinsipiga asosan har bir yangi darajadagi ehtiyoj avvalgi ehtiyojlar qondirilgandan keyingina shaxs uchun dolzarb ehtiyojga aylanadi.

Ko'pgina ijtimoiy va axloqiy ehtiyojlar mavjudki, ular sotsiologiyada turli nuqtai nazarlardan o'rganilmoqda va hisobga olinmoqda. Ularning muayyan qismi mehnat sabablari muammosiga kiradi va konkret mehnat sabab ahamiyatiga ega bo'ladi. Ular orasida quyidagilarni ajratib ko'rsatish mumkin: o'z-o'zini hurmat qilishga ehtiyoj (o'zi haqidagi ijobiy fikr tufayli nazorat va mehnat haqi olishdan qat'iy nazar halol mehnat faoliyati bilan shug'ullanish); o'z-o'zini qaror toptirishga bo'lgan ehtiyoj (ma'qo'llanish va obro'-e'tibor, o'ziga nisbatan boshqalarning ijobiy munosabatda bo'lishi tufayli mehnatda yuqori miqdor va sifat ko'rsatkichlariga erishish); e'tirof etilishiga ehtiyoj (mehnat xulq-atvorining o'zi kasbga yaroqli va qobiliyatli ekanligini

isbotlashga qaratilishi); o'z o'zini namoyon qilishga bo'lgan ehtiyoj (ishga ijodiy munosabatda bo'lish asosida ishda yuqori ko'rsatkichlarga erishish; ish qandaydir g'oyalari va bilimlarga ega bo'lish vositasi sifatida, o'ziga xoslikni namoyon qilish vositasi sifatida); faollikka ehtiyoj (faollik orqali sog'liq va kayfiyatni yaxshi saqlashga intilish); naslni davom ettirishga va o'z-o'zidan ko'payishga bo'lgan ehtiyoj (ishda oilasi va qarindosh-urug'larining, yaqinlarining yaxshi kun kechirishi, ularning jamiyatda martabasi ortishiga ahamiyat berish; mehnat natijalari orqali yaratishga va nimanidir meros qilib berishga intilishni amalga oshirish); dam olish va bo'sh vaqtga bo'lgan ehtiyoj (kamroq ishlab, ko'proq bo'sh vaqt bo'lishini afzal ko'rish, ishni yashashning asosiy maqsadi emas, balki qadriyat deb bilish); o'zini o'zi saqlashga ehtiyoj (kamroq va yaxshiroq sharoitda ishlashga ehtiyoj, o'z sog'lig'ini saqlash maqsadida kamroq haq olishga ham rozi bo'lish); barqarorlikka ehtiyoj (ishni mavjud turmush tarzini, erishilgan to'kinlik darajasini saqlab qolish usuli sifatida idrok etish, tavakallchilikni yoqtirmaslik); muomalada bo'lishga ehtiyoj (mehnat faoliyatini odamlar bilan aloqada bo'lish sharti va sababi deb bilish); ijtimoiy mavqega ega bo'lishga ehtiyoj (mehnat faoliyatini mansabga erishish maqsadlariga bo'ysundirish, mansab boshqalar bilan o'zaro munosabatda bo'lishda xulq-atvorning asosiy hal qiluvchi omili); ijtimoiy birdamlikka ehtiyoj (hamma bilan birdek bo'lishga istak, halollik ish joyidagi sheriklar, hamkasblar oldida javobgarlik sifatida).

Ehtiyojlar mehnat motivatsiyasining sabablari umumiy jarayonida muhim o'rinlardan birini egallaydi. Ular xodimlar tomonidan anglab etilsa, xulq-atvorni rag'batlantiradi. Bu jihatdan ular muayyan shaklga - u yoki bu faoliyat turlariga, ob'ektlar va buyumlarga qiziqish shakli sifatida idrok qilinadi. Qiziqish – bu, anglab etilgan ehtiyojlarning aniq ifodasidir. Ehtiyojlardan farqli o'laroq qiziqish shunday ijtimoiy munosabatlarga qaratilganki, xodim ehtiyojlarining qondirilishi shu munosabatlarga bog'liqdir. Agar ehtiyojlar insonning normal hayot kechirishi uchun nimalar kerakligini ko'rsatsa, qiziqish esa mazkur ehtiyojni qondirish uchun qanday harakat qilish kerak, degan savolga javob beradi. SHunday qilib, qiziqish o'ziga xos bo'lgan belgi sub'ektining yashashi uchun shart-sharoitlardan foydalanishga faol munosabatda bo'lishni bildiradi, holbuki ehtiyoj bu shart-sharoitlarni egallashning zarurlik holatini ifodalaydi. Qiziqishlarning mazmuni sifatida predmetlar va ob'ektlar maydonga chiqadi, ularni egallash sub'ektlarning u yoki bu ehtiyojlarini qondirish imkonini beradi.

Turli-tuman birliklar, umuman, jamiyat, sinflar, ijtimoiy guruhlar, mintaqalar, mehnat tashkilotlari, shuningdek, ayrim xodimlar ehtiyojlar va qiziqishlarning egalari bo'lib maydonga chiqadi. Ehtiyojlar va qiziqishlar sub'ektlari qatoriga barcha xo'jalik yuritish sub'ektlari kiradi, ular ijtimoiy mehnat taqsimoti tizimida muayyan funksiyalar va maqsadlarga ega bo'ladi. Har bir sub'ektga turli qiziqish majmui xosdir.

Qiziqishlar moddiy (iqtisodiy) bo'ladi. Bular ehtiyojlarni qondirishning pul va moddiy buyum vositalariga qiziqishdir. Bundan xodimlarning mehnat haqining tegishi darajasiga, mukofotlash miqdorlariga, noqulay mehnat sharoitlarida ishlaganlik uchun imtiyozlar va kompensatsiyalarga, mehnat rejimiga va shu kabilarga bo'lgan qiziqishi kelib chiqadi. Bundan tashqari, qiziqishlar nomoddiy ham bo'lishi mumkin: bular bilimlarga, ilmga, san'atga, muomalada bo'lishga, madaniyatga, ijtimoiy-siyosiy faoliyatga va shu kabilarga bo'lgan qiziqishlardir.

Har qanday ehtiyoj xilma-xil qiziqishlarni vujudga keltirishi mumkin. Masalan, bilimlarga bo'lgan qiziqish xodimlarda o'zining kasb mahoratini oshirishga bo'lgan

qiziqishni shakllantirishi mumkin; ijodiy, xilma-xil va mazmunli ishga bo'lgan qiziqish o'zining kasbiy bilimlarini doimiy ravishda kengaytirib borishni talab qiladi; maxsus adabiyotlarni, ilg'or tajribani umumlashtiruvchi va yorituvchi adabiyotlarga qiziqishni oshiradi va hokazo. Shunday qilib, ehtiyojlar va qiziqishlar mehnat xulq-atvorining ichki tomondan bog'liqligini nazarda tutadi. Xodimlarning turli ijtimoiy demografik, kasb-malaka va boshqa ijtimoiy guruhlaridagi turli faoliyat sharoitlarida ehtiyojlar va qiziqishlar turli-tuman tuzilishga ega bo'ladi.

Ehtiyojlar asosida qadriyatlar va qadriyatli yo'nalishlar shakllanadi. Ular mehnatning sabab jarayonida muhim rol o'ynaydi.

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

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

Mehnat sharoitlari va mazmuni bilan kasbi, malakasi va boshqa ijtimoiy belgilari bilan farq qiladigan xodimlarning turli ijtimoiy guruhlari uchun ayni bir xil ob'ektlar va hodisalar turlicha ahamiyatga ega bo'lishi mumkin. Masalan, bировlar uchun mehnat sohasidagi xulq-atvorning bosh yo'nalishi moddiy farovonlik bo'lsa, boshqalar uchun mehnat mazmuni, uning ijodiy boyligi muhimroqdir, yana boshqalar uchun esa muloqotda bo'lish imkoniyati muhimdir va hokazo.

Qadriyatlar orasida qadriyatli maqsadlar (doimiy) va qadriyatli vositalar (jihaz vositalari) bo'lishi mumkin. Doimiy qadriyatlar inson mavjudligining strategik maqsadlarini: sog'lig'i, qiziqarli ishi, muxabbati, moddiy farovondligi va jixozlarni aks ettiradi. Jihaz vositalari maqsadga erishish vositalaridan iboratdir. Bular turli shaxsiy sifatlardan iborat bo'lib, maqsadga, shaxsning e'tiqodlariga erishishga yordam beradi.

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

10.2. Mehnat motivatsiyasini yanada kuchaytirish yo'llari

Iqtisodiyot fanida xodimni moddiy rag'batlantirishga bo'lgan turlicha qarashlar mavjud. Jumladan, Rossiyalik iqtisodchi olim Yu.G.Odegovning fikricha "Moddiy rag'batlantirish - shaxsiy, guruhiy va jamiyat maqsadlariga erishish

uchun insonning mehnat faoliyatiga tashqi ta'sir ko'rsatishdir"⁵¹Yana bir Rossiyalik iqtisodchi olim A.P. Egorshin "Moddiy rag'batlantirish – inson o'z ehtiyojlarini qondirish uchun nimani qanday qilish kerakligini belgilaydi"⁵² deb hisoblaydi. Solomanidina T.O va Solomanidin V.G esa "Moddiy rag'batlantirish – mehnat munosabatlarini muvofiqlashtirishga xizmat qiladigan sharoitlarni yaratishdir. Bu xodimda sidqidildan mehnat qilishga ehtiyoj tug'dirishi zarur. Shunda xodim o'z ehtiyojlarin qondirishning yagona yo'li samarali mehnat qilishdan iborat ekanligini anglab etadi"⁵³

Bizning fikrimizcha, o'zbek iqtisodchi olimlari Q.X.Abduraxmonov, SH.R. Xolmo'minov, N.Q.Zokirovlar xodimni moddiy rag'batlantirishga juda lo'nda va aniq ta'rif berganlar: "Personalni moddiy jihatdan rag'batlantirish deyilganda ish beruvchining mehnat shartnomasiga asosan barcha sarf – xarajatlari tushuniladi"⁵⁴.

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

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

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

yo'naltiruvchi funksiya bunda sabab xodimning xulq-atvorini vaziyatdan xulq-atvor variantlarini tanlashga yo'naltiradi;

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

vositali funksiya, bunda sabab ichki va tashqi qo'zg'atuvchilar tutashgan joyda vujudga keladi, ularni xulq-atvorga bo'lgan ta'sirini vositalaydi;

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

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

Haqiqiy real sabablar bilan e'lon qilinadigan, oshkora e'tirof etiladigan sabablarni farqiga etish lozim. Haqiqiy sabablar bular undovchi sabablardir. Ikkinchi sabablar bular mulohaza sabablar bo'lib, ularning vazifasi o'zining xulq-atvorini o'ziga va boshqalarga tushuntirishdir. Oshkora e'lon qilinadigan sabablarni undovchi sabablardan farqli o'laroq ko'pincha dalillar deb atashadi.

Insonning faoliyati ayni vaqtda bir necha sabablar bilan aniqlanadi, chunki ular narsa-buyumlar olami, jamiyat, atrofdagi kishilar va o'z-o'zi bilan xilma-zil

⁵¹ Одегов Ю.Г. Управление персоналом в структурно – логических схемах .- Москва, 2008 – С.928-929

⁵² Егоршин А.П. Управление персоналом – Нижний Новгород, 2010. – С. 379

⁵³ Соломанидина Т.О., Соломанидин В.Г – М.: "Управление персоналом" , 2008.- С. 428

⁵⁴ Абдурахмонов Қ.Х., Холмўминов Ш.П., Зокирова Н.Қ. Персонални бошқариш . –Т.: "Ўқитувчи", 2008. – 428- б

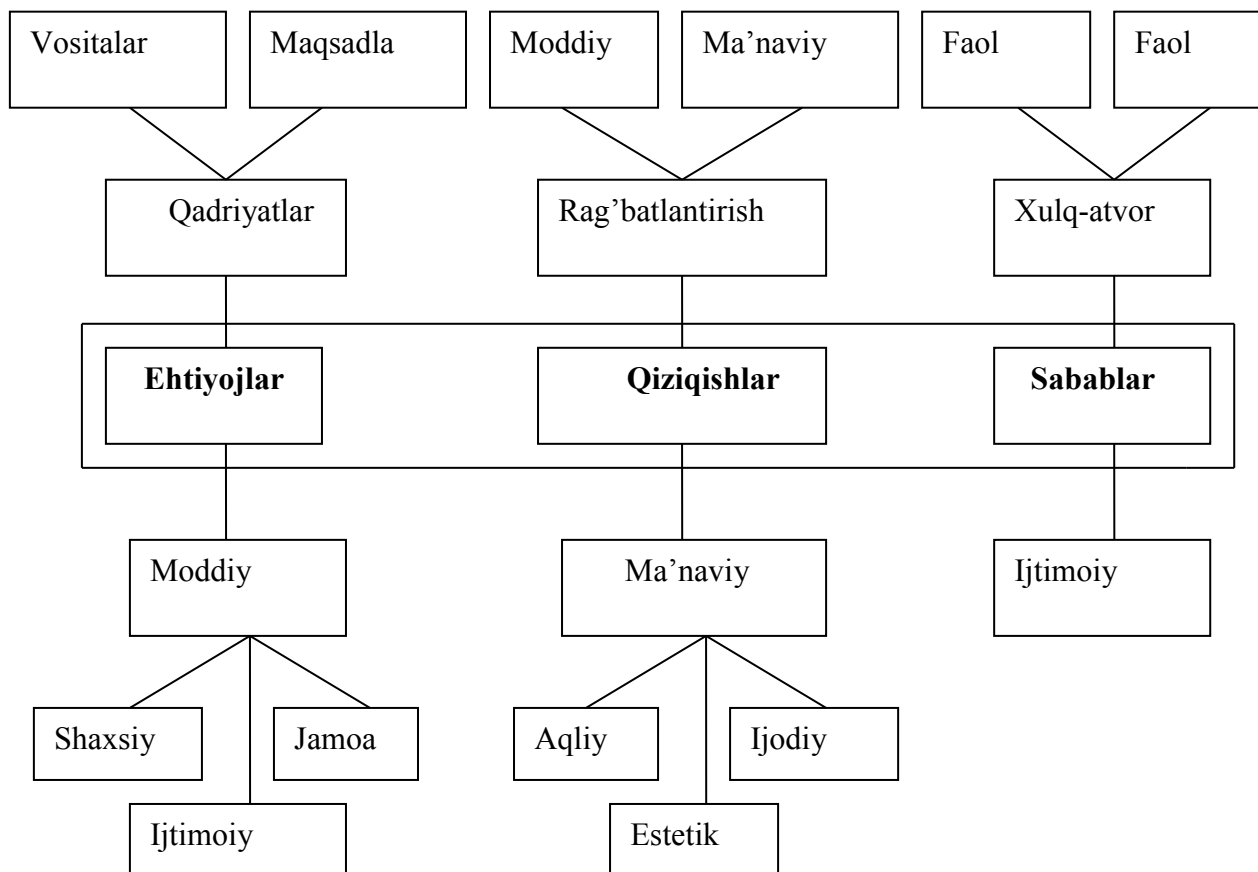
munosabatlar tizimiga qo'shiladi. Xodimlarning xulq-atvorini belgilab beradigan etakchi sabablar guruhini sabablar o'zagi deb atashadi, u o'z tuzilishiga egadir. Sabablar o'zagining tuzilishi muayyan mehnat vaziyatlariga qarab farqlanadi:

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

Ko'rib turibmizki, mehnat xulq-atvoriga uni tashkil etuvchi turli tarkiyuiy qismlar ta'sir ko'rsatadi (10.1-chizma).

Keyingi o'n yilliklarda mehnat sotsiologiyasi ijtimoiy xulq-atvor mexanizmini bilishni bir muncha chuqurlashtirish imkonini beradigan g'oyalarni ishlab chiqmoqda. Bu jihatdan V.V.YAdovning yondashuvi qiziqarlibo'lib, u shaxs ijtimoiy xulq-atvorini depozitsion konsepsiyasini ifodalab bergan edi. Bu erda gap insonning murakkab dispozitsiyalar tizimini (shaxsiy moyillik) egallashi haqida boradi, ular inson xulq-atvorini tartibga soladi. Ular murakkab tuzilishga ega bo'lgan qiziqishlar va vaziyatlar tutashgan joyda hosil bo'ladi. Ehtiyojlar, vaziyatlar va ularga mos keladigan dispozitsiyalarni to'rtta darajasi ajratib ko'rsatiladi (10.2- rasm):

1. Eng oddiy vaziyatlarda, maishiy sharoitlarda biologik ehtiyojlarga bog'liq yo'l-yo'riqlar;
2. Odatdagi kundalik sharoitlarda muomalaga bo'lgan ehtiyojlar asosida shakllantiriladigan ijtimoiy yo'l-yo'riqlar;
3. Shaxsning muayyan mehnat sohasi yoki dam olish sohasidagi qiziqishlarning umumiy yo'nalishini ta'riflab beradi (bular bazaviy ijtimoiy yo'l-yo'riqlardir);
4. Shaxsning qadriyatli mo'ljallar tizimi.



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

Sabablar tuzilishi juda moslashuvchan va doimiy ravishda o'zgaruvchandir (to'g'rilanib boradi). Mehnat faoliyati jarayonidagi bunday to'g'rilanib borish uch un asos sifatida ishlab chiqarish vaziyatining turli tomonlaridan qoniqish hosil qilish namoyon bo'ladi. Xodim vaziyatning barcha elementlarini qanchalik qulaylik bilan qabul qilsa, mehnat xulq-atvori sabablari shunchalik to'g'rilangan bo'ladi. Sabablarni o'rganishning sotsiologik va psixologik darajalarini farqlash kerak bo'ladi. Psixologik darajada harakatdan odingai maqsadni bilib olish va qaror jarayoni tekshiriladi. Butun sabablarni asoslash jarayoni maqsad qo'yish bilan tugaydi.

Sabablar yo'l-yo'riqlarini o'rganishda shuni nazarda tutish kerakki, ularning mazmuni ko'proq qadriyatlar va normalar mazmunini, avvalo shaxsiy ehtiyojlar hamda qiziqish yo'nalishidan ko'ra ijtimoiy jihatdan maqullangan qadriyatlar va normalar mazmunini, avvalo shaxsiy ehtiyojlar hamda qiziqish yo'nalishidan ko'ra ijtimoiy jihatdan ma'qullangan qadriyatlar va normalar mazmunini aks ettiradi. Bunda sabablar ierarxiyasi qadriyatlar ierarxiyasidan dalolat beradi. Ehtiyojlar va qiziqishlar tuzilishini esa faoliyatning har xil turlariga doir vaqt sarflari aks ettiradi. Turli ijtimoiy guruhlar xodimlarining hulq-atvotining sabablari, yo'l-yo'riqlari, qadriyatli yo'nalishlarini, shuningdek ularning tuzilishini o'rganish xodim nima sababdan mehnat qilayotganligini aniqlash imkonini beradi. Mehnat faolligiga undovchi ichki sabablarni bilish asosida yaratiladigan rag'batlar tizimi mehnatga munosabatlarning optimal tipinp shakllantirishning asosi hisoblanadi. Jamiyatda amal qilayotgan rag'batlar tizimi faqat

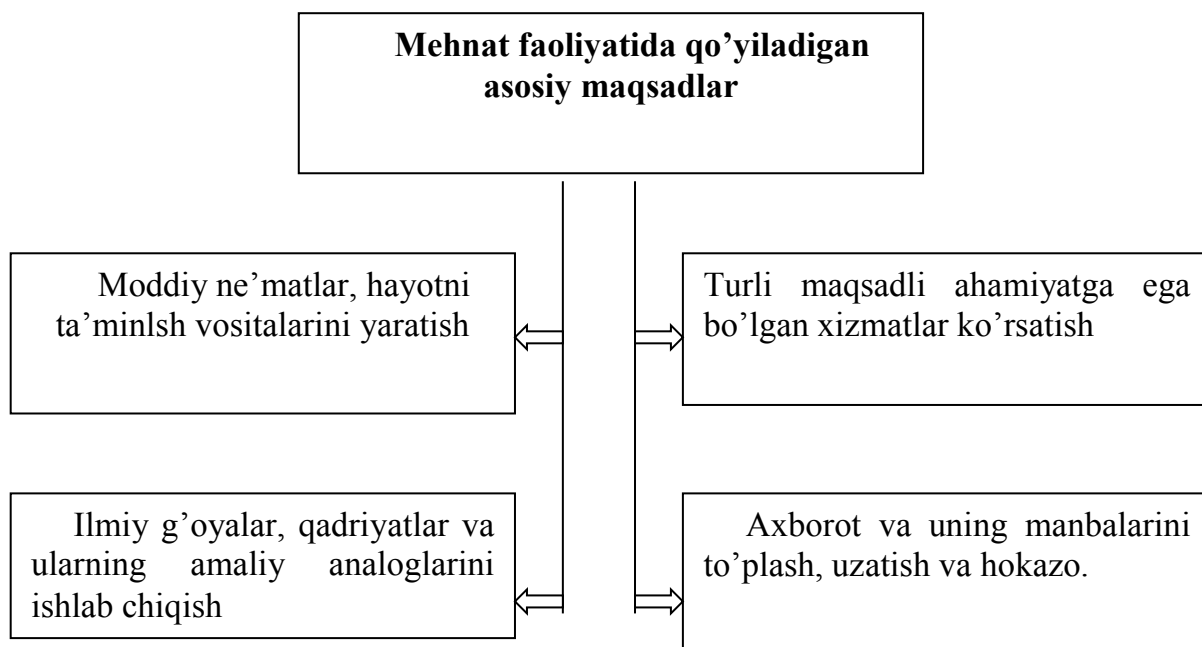
xodimlarning etakchi ehtiyojlariva qiziqishlarini amalga oshirishga yordam bergandagina samarali bo'ladi.

10.3. Mehnat muomalasi tushunchasi va uning tuzilishi

Mehnat sotsiologiyasining etakchi kategoriyalari qatoriga ijtimoiy muomala (xulq-atvor) va uning turlari — mehnat, iqtisodiy, tashkiliy, funksional, aloqa, ishlab chiqarish, demografik, normativ va devident muomalalari kiradi. Ularda ijgimoiy hayotning asosiy sub'ektlari bo'lgan shaxs, guruh, jamoaning xususiyatlari o'z aksini topadi.

Ijtimoiy muomala — ijgimoiy muhitning hosila tarkibiy qismi bo'lib, u harakat qiluvchi shaxslarning sub'ektiv ta'riflari va xatti-harakatlariga qo'shilib ketadi, shuningdek inson faolligining sub'ektiv omili hisoblanadi. Bu jihatdan uni insonning ahamiyatli qiziqishlari va ehtiyojlariga muvofiq aniq maqsadga qaratilgan faollik jarayoni sifatida tushunish mumkin. U bir tomondan, shaxsning turli tuman shart-sharoitlarga ko'nikishi va moslashuvidan iborat murakkab tizim, muayyan sotsium tizimida faoliyat ko'rsatish usulidir. Ikkinchi tomondan, ob'ektiv imkoniyatlarga muvofiq ijgimoiy muhitni o'zgartirish va isloh qilishning faol shakli bo'lib, inson ularni mustaqil ravishda loyixalashtiradi va o'zi uchun kashf etadi, o'z tasavvurlari, qadriyatlar va ideallari bilan qiyoslaydi. Ijgimoiy muomalaning turlari mehnat faoliyati va mehnat muomalasidir.

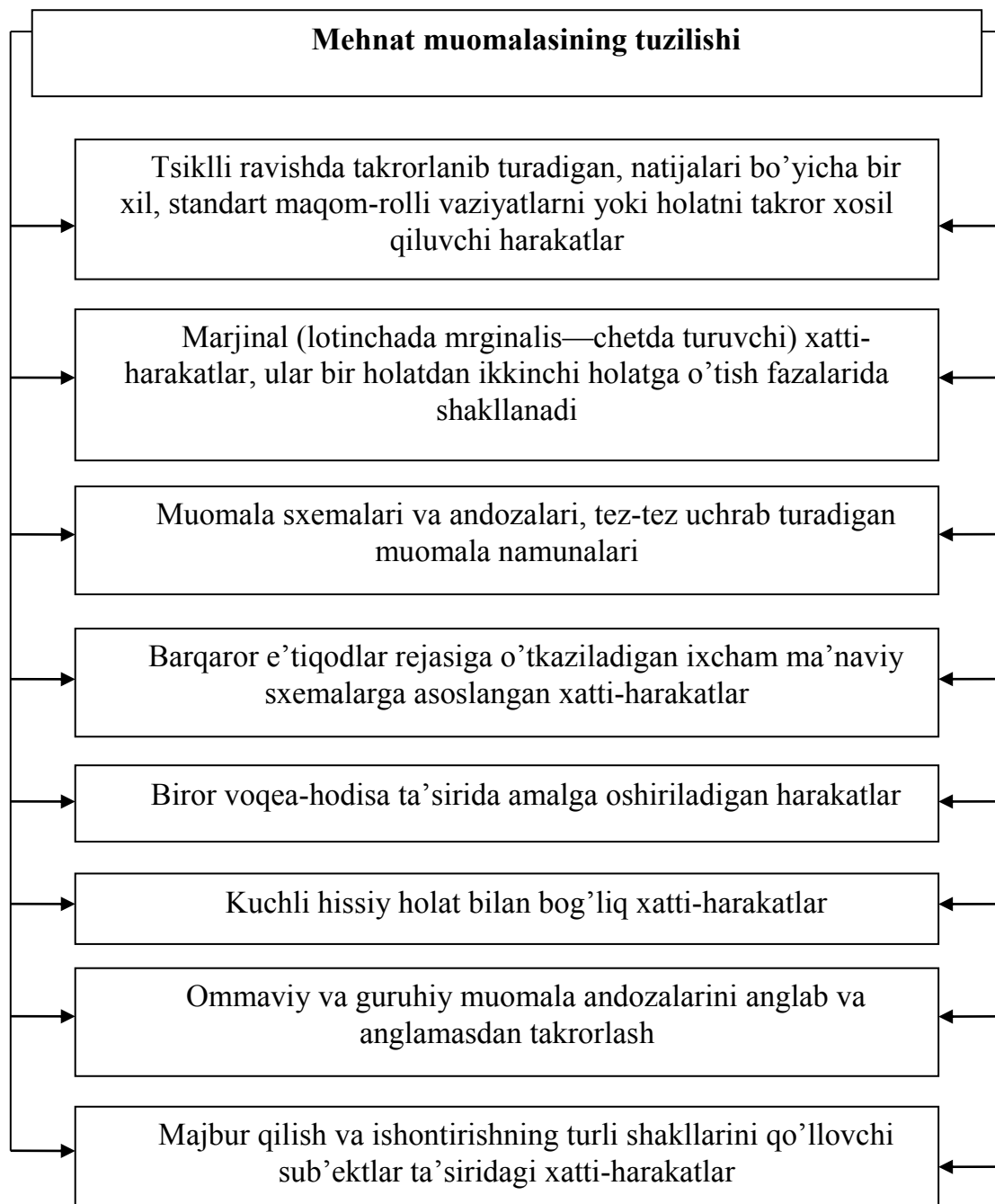
Mehnat faoliyati — bu vaqt va makonda katsiy qayd etilgan, ishlab chiqarish tashkilotiga birlashgan odamlar tomonidan amalga oshiriladigan operatsiyalar va funksiyalarning maqsadga muvofiq qatoridir. Mehnat faoliyatida quyidagi maqsadlar qo'yiladi (10.3- rasm):



10.3 - rasm. Mehnat faoliyatida qo'yiladigan asosiy maqsadlar

Mehnat faoliyati o'z usuli, vositalari va natijalaridan qatsiy nazar, bir qator umumiy xususiyatlari: funksional dastur sifatida ish o'rinlariga topshirilgan mehnat operatsiyalari to'plami; kasbiy, malaka va lavozim tavsifnomalarida qayd qilingan mehnat sub'ektlarining tegishli sifatleri to'plami; amalga oshirishning

moddiy- texnikaviy shartlari va makon vaqt doirasi; mehnat sub'ektlarining ularni amalga oshirish vositalari va shart-sharoitlari bilan tashkiliy-texnologik va iqtisodiy aloqasining muayyan usuli, tashkil etishning normativ algoritmik usuli bilan ajralib turadi. Ishlab chiqarish jarayoniga tashkiliy-boshqaruv tuzilmasi tomonidan jalb etilgan shaxslarning muomala andozasi ana shular yordamida shakllanadi. Mexnat muomalasi tuzilishini quyidagi tarzda tasavvur qilish mumkin (10.4- rasm) :



10.4- rasm. Mehnat muomalasining tuzilishi

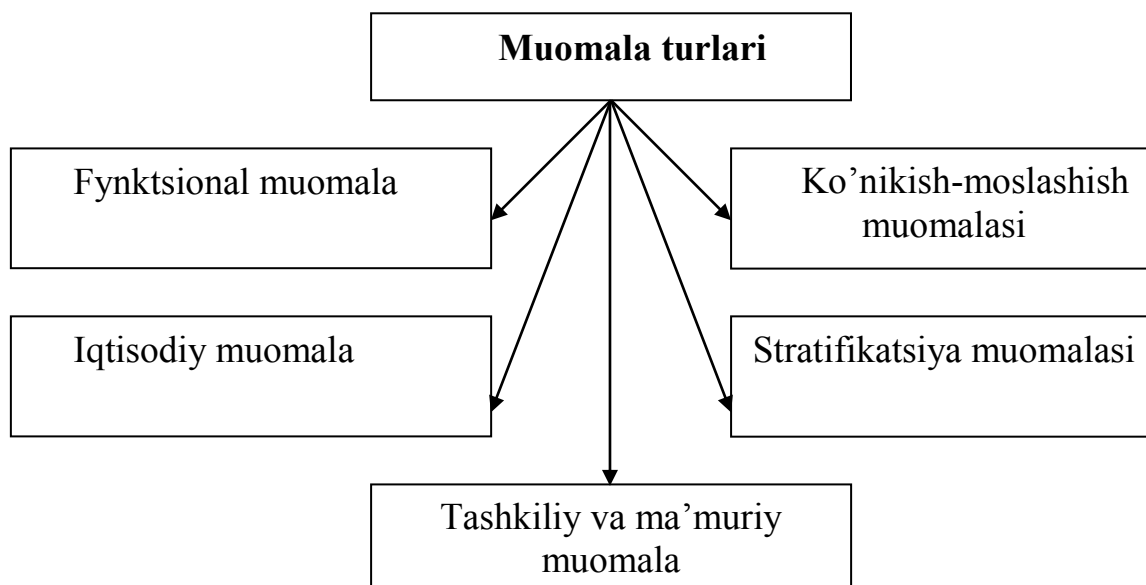
Mehnat muomalasi — bu ishlab chiqarish tashkilotidagi inson omilining ro'yobga chiqish yo'nalishi va jadalligini ko'rsatuvchi yakka tartibdagi va gruppaviy xatti-harakatlardir. Bu kasbiy imkoniyatlari va manfaatlari ishlab chiqarish tashkiloti, ish jarayoniga mos kelib qolishi bilan unga bog'liq bo'lgan xodimning ongli ravishda tartibga solinadigan xatti-xarakatlari majmuidir. Bu jarayon shaxsiy identifikatsiya (aynan tenglashtirish) ning muayyan jarayonini

taqdim etuvchi mustaqil sozlash, mustaqil tartibga solish jarayonidir. Mehnat muomalasini quyidagi asoslar bo'yicha tabaqalashtirish mumkin: predmetli-maqсадli yo'nalish bo'yicha; muayyan maqsadga erishishning makon-zamon istiqboli chuqurligi bo'yicha; mehnat muomalasi konteksti bo'yicha, ya'ni ishlab chiqarish muhitining nisbatan barqaror omillari, sub'ektlari va aloqa tizimlari majmui bo'yicha (xatti-harakatlarning butun xilma-xilligi ular bilan o'zaro aloqada avj oldiriladi); mehnat muomalasi va uning ijtimoiy madaniy namunalarning predmetli-maqсадli yo'nalishiga qarab aniq natijalarga erishish usullari va vositalari bo'yicha; mehnat muomalasining tahlilasi va strategiyasini ixchamlash, asoslash chuqurligi va tipi bo'yicha.

Shunday qilib, mehnat muomalasi: ishlab chiqarish jarayonining funksional algoritmini aks ettiradi va mehnat faoliyatining muomala shakli hisoblanadi; xodimni texnologik jarayon va ijtimoiy muhit talablari va sharoitlariga moslashtirish shaklidan iborat; ijtimoiy andozalar, kasb yo'l-yo'riqlarining jadal namoyon bo'lishi sifatida maydonga chiqadi, ular shaxs tomonidan ijtimoiylashuv va hayotiy tajriba jarayonida amalga oshiriladi; xodim shaxsining tavsifiy belgilarini aks ettiradi.

10.4. Muomala turlarining xususiyatlari va tavsifi

Muomala tadqiqotchi o'z oldiga qo'ygan maqsadidan kelib chiqib, tahlil va bayon qilish jarayonidir. Iqtisodiy sotsiologiyada mehnat muomalasi quyidagi turlarga ajratiladi (10.5- rasm):



10.5- rasm. Muomala turlari

Funksional muomala. Bu kasb faoliyatini amalga oshirishning muayyan shakli bo'lib, ish o'rnini texnologiyasi bilan belgilanadi. Funksional muomala murakkablik va ixtisoslashuv darajasidan qat'iy nazar har bir mehnat jarayoniga xosdir. Farq faqat jismoniy yoki aqliy og'irliklarning ustunligida kuzatiladi. Ba'zi hollarda jismoniy, ba'zida esa aqliy og'irliklar ustunlik qiladi.

Iqtisodiy muomala. Har qanday muomala natijaga, sarflangan inson resurslarining miqdori va sifatiga asoslanadi. Shaxs ishlab chiqarish jarayonida o'zining kasbiy qobiliyatlarini qo'llab, xarajatlar va ularning o'rnini to'ldirishning optimal balansiga amal qiladi. Aks holda, agar kompensatsiya (tovar, pul, natura, shaklida iqtisodiy, ijtimoiy) bo'lmasa, faoliyatga qiziqish so'na boshlaydi. Iqtisodiy muomalaning quyidagi turlarini ifodalash mumkin: **“Eng ko'p mehnat sarflab eng ko'p daromad olish ,eng kam mehnat sarflash evaziga kafolatlangan daromad olish” ,eng kam mehnat sarflash evaziga eng kam daromad olish”**. Taqsimot va iste'mol sohasidagi iqtisodiy muomalaning turli shakllari mavjud.

Iqtisodiy muomala samaradorlik tushunchasi bilan tavsiflanadi. Ishlab chiqarish va mehnat faoliyatiga tatbiq etilgan samaradorlik ko'pincha xarajatlar va natija o'rtasidagi nisbat sifatida belgilanadi. Mazkur tavsifnomani ishlab chiqarishga nisbatan ham tatbiq qilish mumkin. Ish o'rnidagi iqtisodiy samaradorlik deganda, odatda, mehnat unumdorligi, ish vaqti sarflari, materiallar, yoqilg'i, elektr quvvati sarflari va hokazolar tushuniladi. Mehnat faoliyati tufayli olingan ijtimoiy samara xodimni qayta tayyorlash, uning jismoniy va ma'naviy kuchlarini tejashda, bilim, ko'nikma va mahoratning to'planishida o'z ifodasini topadi.

Iqtisodiy muomalaga bir kancha omillar: texnikaviy omil (yangi texnika va texnologiyadan foydalanish), tashkiliy omil (ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishni yaxshilash), ijtimoiy-iqtisodiy omil (mehnat sharoiti, mazmuni, uni normalash va haqto'lash), ijtimoiy-psixologik omil (jamoada axloqiy-psixologik iqlim, mehnatdan qoniqish hosil qilish), shaxsiy omil (xodimning ta'limiy va madaniy darajasi), ijtimoiy-siyosiy omil (yollanma ishchilarning birdamligi, kasaba uyushmalari faoliyati va hokazo) ta'sir ko'rsatadi. Xodimning iqtisodiy muomalasiga ta'sir ko'rsatuvchi muhim omil uning mulkchilik shakliga munosabatidir (bunda xodim ishlab chiqarish vositalarining to'liq yoki qisman mulqdori hisoblanadi).

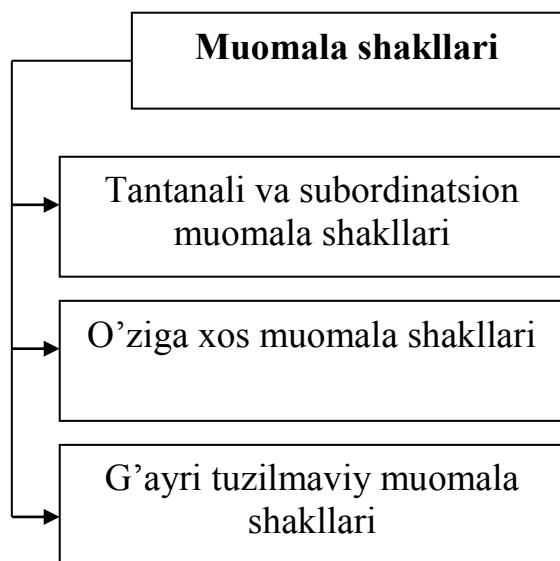
Tashkiliy va ma'muriy muomala. Uning mohiyati mehnat tashkiloti a'zolarining ijobiy sabab asoslarini shakllantirishdan iboratdir. Ana shu maqsadlar uchun turli ma'naviy, moddiy va ijgimoiy rag'batlantirish omillaridan faol foydalaniladi. Tashkiliy muomala sub'ektlari — ayrim xodimlar, ijtimoiy guruhlardan iborat bo'lib, ular funksional, me'yoriy va ijtimoiy madaniy cheklashlar doirasida harakat qiladilar, bular ularning o'ziga xos maqsadlarini qo'lga kiritish jarayonini o'zlari a'zo bo'lgan ishlab chiqarish tashkiloti maqsadi va vazifalari bilan bog'lash va tartibga solish imkonini beradi.

Stratifikatsiya muomalasi. Bu — xodimning kasbiy, mehnat martabasi sohasidaga muomalasi bo'lib, xodim unda o'zining kasbiy yoki lavozim sohasida yuqori ko'garilish yo'lini ongli ravishda tanlaydi va uni nisbatan uzoq muddat mobaynida amalga oshiradi.

Ko'nikish — moslashuv muomalasi. U xodimning yanga kasbiy maqomlar, vazifalar va texnologik muhit talablariga moslashuvi jarayonida namoyon bo'ladi.

Bunday muomala xodimning ishlab chiqarish jarayoniga, jamoaga, kasbiy muhitga dastlabki kirish bosqichida ko'zga tashlanadi. Inson sekin-asta kasbiy va ijtimoiy muhitga kirib boradi, uning mehnatdagi xulq-atvori aniq shakllana boshlaydi. Bu xildagi muomalani hamma joyda kuzatish mumkin bo'ladi. Bunga xulq-atvor (muomala)ning shunday turlari, chunonchi **konformistik muomalaga** — boshqa shaxslarning, ayniqsa, boshqaruvning yuqori pog'onasidagi shaxslarning yo'l-yo'riqlariga moslashuv kiradi. **Konvensional muomala-** shaxsning, xodimning qaror topgan yoki doimiy ravishda o'zgarib boruvchi xulq-atvor tuzilishiga, doimiy ravishda yangilanib boruvchi murosa-madora tizimiga moslashib borishidir.

Muomala shakllari quyidagi turlarga bo'linadi (10.7- rasm):



10.6- rasm. Muomala shakllari

Tantanali va subordinatsion muomala shakllari. Ular tashkiliy pogonaning turli darajalarida namoyon bo'lib, u kator funksiyalarni bajaradi. Xususan, ahamiyatli qadriyatlar kasbiy an'analar, urf-odatlar va muomala namunalari saqlanishi, qayta tiklanishi va topshirilishini ta'minlaydi, xodimlarning barqarorligi va umuman tashkilot bilan bog'liqligini qo'llab-quvvatlaydi. Bu muomala turlari xizmat, kasb va lavozim odobini amalga oshirish bilan bog'liqdir. Ular kasbiy va lavozim bo'yicha bo'ysunishning ob'ektiv ravishda mavjud bo'lgan tuzilishiga, hokimiyat va hukmronlik vakolatlarining obro'sini tan olish, saqlash va qo'llab-quvvatlash shakllariga asoslanadi. Lekin mazkur muomalada turli shakldagi buzilishlarni kuzatish mumkin, masalan, hokimiyat na iqtisodiy, na ijtimoiy jihatdan oqlab bo'lmaydigan rasmiy va norasmiy imtiyozlarga moslangan hodda o'zgartiriladi.

O'ziga xos muomala shakllari. Bular muomalada ro'yobga chiqadigan his-tuyg'ular va kayfiyatlardir. SHaxs o'zining irodaviy yoki lavozim temperamenti bilan boshqalarni bosib qo'yishi mumkin, bu bilan moslashish lozim bo'lgan xislatlarni namoyish etadi. Ana shunday muomala shakliga ega bo'lgan kishilarni ko'pincha axloqiy zolimlar deb atashadi.

O'ziga xos (xarakgeriologik) muomala shakllarining ikki va undan ortiq kishilarda mos kelmasligi mehnat tashkilotida nizolar va nizoli vaziyatlar kelib chiqishiga sabab bo'ladi. Bunday muomala shakllaridan biri spontan (o'z-o'zidan sodir bo'ladigan) muomala bo'lib, u favqulotda, g'ayritabiiy sharoitlarda kuchli his-tuyg'ular ta'sirida vujudga keladigan asoslanmagan muomaladir. Bunday muomala oqibatlarini mehnat jarayoniga salbiy ta'sir ko'rsatib, xodimlarda salbiy kayfiyatlarni kuchaytiradi, topshiriklar va farmoyishlarni bajaripshan oshkora yoki yashirin voz kechishga sabab bo'ladi.

G'ayri tuzilmaviy muomala shakllari. Bu xodimning maqomli-rolli yo'l-yo'riqlardan, mehnat jarayonining me'yorlari va intizom doiralaridan chetga chiqishidir. Bunday muomalaning **g'ayrihuquqiy, ma'muriy-boshqaruv** shakllari mavjud bo'lib, ular huquq va vakolat-larni oshirib yuborish, vazifalarni to'g'ridan-to'g'ri bajarmaslik bilan bog'liqdir; **disfunksional muomala** (kasbiy jihatdan omilkor emaslik); alohida-maqсадli muomala, u o'ga xudbinlik xususiyatiga ega bo'lib, nuqul shaxsiy manfaatlarni amalga oshirishga qaratilgan; gruppaviy xudbinlik, yasama (imitatsion) muomala, soxta faollik; eski odatlar va an'analarning saqlanib qolishi bilan bog'liq bo'lgan **gruppaviy va alohida muomala**, ular ma'lum darajada tashabbus, ijodkorlik, novatorlikka to'sqinlik qiladi; assotsiativ odat va mayllarni amalga oshirish bilan bog'liq **deviant** (chetga chiquvchi) **muomala**.

Qisqacha xulosalar

Motiv (sabab - fransuzcha motif - undash ma'nosini bildiradi) - shaxsni, ijtimoiy guruhni, muayyan ehtiyojlarni qondirish istagi bilan bog'langan kishilarning birligini faollikka va mehnat qilishiga undashdir.

Ehtiyojlar va qiziqishlar. Mehnat motivatsiyasi jarayoning eng muhim elementlari qadriyatlar va xulq-atvor normalaridir. Qadriyatlar – bu, sub'ekt, jamiyat, sinf, ijtimoiy guruhning hayot va ishning asosiy va muhim maqsadlari to'g'risidagi, shuningdek, ana shu maqsadlarga erishishning asosiy vositalari haqidagi tasavvurlaridir.

Ijtimoiy muomala — ijgimoiy muhitning hosila tarkibiy qismi bo'lib, u harakat qiluvchi shaxslarning sub'ektiv ta'riflari va xatti-harakatlariga qo'shilib ketadi, shuningdek inson faolligining sub'ektiv omili hisoblanadi

Mehnat faoliyati — bu vaqt va makonda kat'iy qayd etilgan, ishlab chiqarish tashkilotiga birlashgan odamlar tomonidan amalga oshiriladigan operatsiyalar va funksiyalarning maqsadga muvofiq qatoridir.

Mehnat muomalasi — bu ishlab chiqarish tashkilotidagi inson omilining ro'yobga chiqish yo'nalishi va jadalligini ko'rsatuvchi yakka tartibdagi va gruppaviy xatti-harakatlardir.

Iqtisodiy muomalaning quyidagi turlarini ifodalash mumkin: “Eng ko'p mehnat sarflab eng ko'p daromad olish ,eng kam mehnat sarflash evaziga kafolatlangan daromad olish” ,eng kam mehnat sarflash evaziga eng kam daromad olish”.

Nazorat va mulohaza uchun savollar

1. “Motiv”, “motivatsiya” kabi tushunchalarni ta’riflab bering.
2. Ehtiyoj deganida nimani tushunasiz?
3. Amerikalik psixolog A. Maslou taklif etgan ehtiyojlarning asosiy guruhlarining mazmuni nima?
4. Mehnat motivatsiyasiga bevosita aloqador bo’lgan ehtiyojlar nimalardan iborat?
5. “Qiziqish” nima va ularning qanday turlari mavjud?
6. “Qadriyat”lar tushunchasi nimani bildiradi?
7. Qadriyatlarning qanday turlari mavjud?
8. Mehnat motivatsiyasining sabablari qanday moddiy va nomoddiy tuzilishga ega?
9. “Mehnat faoliyati” va „Mehnat muomalasi“ tushunchalariga ta’rif bering.
10. Mehnat muomalasi tuzilishini ochib bering.
- 11..Mehnat muomalasini qanday asoslar bo’yicha tabaqalashtirish mumkin?
12. Siz mehnat muomalasining qanday asosiy turlarini bilasiz?
13. Mehnat muomalasini shakllantirish mexanizmi to’g’risida so’zlab bering.
14. Mehnat muomalasining turli shakllari haqida so’zlab bering.
15. Korxonada darajasida xo’jalik yuritishning yangi shart-sharoitlari qanday shakllantirilishi haqida so’zlab bering.

Adabiyotlar

1. Каримов. И.А. “Мамлакатимизда демократик ислохотларни янада чуқурлаштириш ва фуқаролик жамиятини ривожлантириш концепцияси” Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Қонунчилик палатаси ва Сенатининг қўшма мажлисидаги маъруза. Тошкент.- “Ўзбекистон”. 56 бет. 2010 й. 12 ноябрь.
2. Каримов И.А. Бош мақсадимиз - кенг кўламли ислохотлар ва модернизация йўлини қатъият билан давом эттириш //Халқ сўзи, 2013 йил, 19 январь
3. Ўзбекистон Республикаси Президентининг ПҚ-1920-сонли «Обод турмуш йили» Давлат дастури. 2013 йил 14- февраль.
4. Abdurahmonov Q.X., Shoyusupova N.T. «Mehnat iqtisodiyoti: ijtimoiy mehnat munosabatlari» Darslik. –Т.: TDIU, 2011. – 692 bet.
5. Abdurahmonov Q.X., Abduramanov X.X. Aholi turmush tarzi va daromadlari. O’quv qo’llanma. – Т.: TDIU, 2010. – 200 b.
6. Кибанов А.Я. Управление персоналом. Учебник. – М.: РИОР, 2010. – 288 стр
7. Вайсбурд В.А. Экономика труда. Учеб.пос. – М.: Омега-Л. 2012. – 376 с.
8. Дубровин И.А. А.С. Каменский. Экономика труда: Учебник. М.: Издательско-торговая корпорация « Дашков и К», 2012-232стр.

9. Одегов Ю.Г. Экономика труда. Учебник. – М.: Волтерс Клувер, 2011. – 800с.
10. Лясников Н.В. и др. Экономика и социология труда: учебное пособие. – М.: КНОРУС, 2012. – 288 с
11. Рофе. А.И. Экономика труда : учебник, - М.: И-во «Кнорус», 2011.- 392 стр.
12. Кафидов В.В. Управление человеческими ресурсами: Учебное пособие/. - СПб.: Питер, 2012. - 208 с.
13. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: Учебник/ А. Я. Кибанов. - 2-е изд., перераб. и доп.. - М.: ИНФРА-М, 2012. - 447 с.. - (Высшее образование)
14. Xodiyev V.Yu., Karlibayeva R.X. Akramova N.I. Korporativ boshqaruv: O`quv qo`llanma/ - T.: Cho`lpon nomidagi nashriyot -matba ijodiy uyi, 2011. - 304 b.
15. Кибанов А.Я. Баткаева И.А. Митрофанова Е.А. Ловчева М.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник/ - М.: ИНФРА-М, 2010. - 524 с.. - (Высшее образование)
16. Жданкин Н.А. Мотивация персонала. Измерение и анализ. Учеб.- практ. пособ. – М.: Финпресс, 2010. – 272 с.
17. Социология. Учебник. Под. Ред. Н.Г. Скворцова. – М.: Проспект, 2010. – 352 с.
18. Основы социальной экономики/ В. А. Каменецкий, В. П. Патрикеев. - М.: Экономика, 2010. - 951 с

XI bob. MEHNATGA MUNOSABAT VA UNDA QONIQLASH JARAYONI

11.1. Mehnatga munosabat” tushunchasi va uning tuzilishi

Mehnat faoliyati jarayonida odamlar ijtimoiy munosabatlarga kirishib, bir-birlari bilan o'zaro hamkorlik qiladilar. Eng muhim munosabatlar insonning insonga, insonning mehnatga bo'lgan munosabatlari bo'lib, ular mehnat xususiyatining asosiy belgilari hisoblanadi. Agar insonning ishlab chiqarish vositalari bilan o'zaro harakatga kirishuvi unda kasb qobiliyatlari va ko'nikmalarini shakllantirsa, mehnatga va bir-birlariga bo'lgan munosabat esa muayyan ijtimoiy xislatlarni vujudga keltiradi. Kasbiy mahorat va ko'nikmalari xodimlarning jismoniy imkoniyatlari bilan birgalikda ishlab chiqarishning asosiy harakatlantiruvchi kuchini hosil qiladi. Biroq mehnat faoliyatining natijasi faqat kasb mahorati va jismoniy imkoniyatlarning rivojlanish darajasiga emas, balki insonning mehnatga bo'lgan munosabatiga ham bog'liqdir. Bu munosabat ijobiy va salbiy bo'lishi mumkin. U ishlab chiqarish munosabatlari tizimiga katta ta'sir o'tkazishi mumkin. Uning mohiyati xodimning zaruriy ehtiyojlari va shakllangan manfaatdorligi ta'sirida uning mehnat qilish imkoniyatlarini ro'yobga chiqarishdan iboratdir.

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

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

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

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

Uchinchi (baho berish) elementi xodimlarning sub'ektiv kechinmalaridan iborat. U ularning bajariladigan ishi bilan bog'liq ichki holatini aks ettiradi. Har qanday faoliyat mehnat sub'ektining o'ziga baho berishicha noto'liq va notugal bo'ladi.

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

chiqarish sharoitga bog'liq bo'ladi.

Mehnatga munosabat maqsadini o'rganish- uning shakllanish va boshqarish mexanizmini aniqlashdir. Bu ishda ancha ahamiyatli jihatlar mehnatga munosabatni shakllantiruvchi omillarni o'rganish, xodimning ishlab chiqarish ko'rsatkichlariga ta'sir ko'rsatishini beliglashdir. Mehnat jarayonida xodimning muomalasiga, uning mehnatga munosabatini shakllantirishga ko'pgina omillar ta'sir ko'rsatadi. Ular mehnat sarflashni ko'paytiradi yoki kamaytiradi, mehnat kishilarning o'z bilim va tajribalaridan, aqliy va jismoniy imkoniyatlaridan oqilona foydalanishga undaydi.

11.2. Mehnatga munosabatni tavsiflovchi omillar

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

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

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

Albatta, tashqi ijtimoiy ta'sir ko'rsatish birlamchi hisoblansa-da, insonning ichki olami orqali o'tgandan keyin (hayot ideallari, intilishlar, muddaolar, mehnat faoliyati sabablari, psihologik kayfiyat va shu kabilar) ta'sirchan kuchga aylanadi. Bu esa nima sababdan bitta mehnat tashkilotidagi, bitta mehnat bo'linmasidagi odamlar mehnatga turlicha munosabatda bo'lishlarini bilib olishga yordam beradi: birovlar tashabbus bilan, yuqori unumli mehnat qilib, butun kuch va qobiliyatlarini to'la-to'kis ishga soladilar, boshqalar esa behafsalalik bilan ishlab, ish vaqtining bir qismini bekorga sarflaydilar, ishlab chiqarish talablariga rioya qilmay, mehnat intizomini buzadilar. SHuning uchun ham insonning mehnatga munosabatini shakllantirishga sub'ektiv omillar: avvalgi tajriba, umumiy va kasb madaniyati, insonning psixologik, demografik, ijtimoiy shart bo'lgan xususiyatlari: jinsi, yoshi, ma'lumoti, ish staji, qobiliyatlari,

mayli, o'z mehnat faoliyatining ahamiyatli ekanligini anglab etish darajasi, unga bo'lgan ehtiyoji va ayniqsa qadriyatli yo'nalishlari ta'sir ko'rsatadi.

11.3. Mehnatdan qoniqishning ijtimoiy mohiyati va uning tuzilishi

Mehnatdan qoniqish hosil qilish - bu xodimning mehnat mazmuniga, xarakteri va shart-sharoitlariga qo'yadigan talablarining muvozanatli holati, bu talablarni amalga oshirish imkoniyatlariga sub'ektiv baho berishdir. Inson yoki kishilar guruhining o'z mehnat faoliyatiga, uning turli jihatlariga baho berish munosabati xodimning mazkur korxonaga, mehnat jamoasiga ko'nikishining umumiy va xususiy qoniqish hosil qilish mavjud bo'lib, bunda birinchisi umuman qoniqishni bildirsa, ikkinchisi mehnatning turli jihatlarini va ishlab chiqarish vaziyati elementlaridan qoniqish hosil qilishni ko'rsatadi.

Mehnatdan qoniqishning aniq, ahamiyatli jihatlari mavjud bo'lib, bularga mehnatdan qoniqishning roli, vazifalari, ijtimoiy-iqtisodiy natijalari, ishni tashkil qilishda, boshqarishdagi o'rni va boshqalar kiradi.

1. Odamlar bilan o'tkazilgan suhbatlar, ularning baho beruvchi fikrlari, munosabatlariga ko'ra aytish mumkinki, kundalik yashash tarzi, ijtimoiy-iqtisodiy tizimda, ijtimoiy muhitda insonlar uchun ish va mansab boshqa qadriyatlar bir qatorda, ya'ni sog'liq, shaxsiy hayot, ko'ngilli dam-olish bir qatorda tursada, bulardan yuqoriroq, eng oldingi holatni egallaydi. Bir so'z bilan aytganda, mehnatdan qoniqish, bu eng avvalo, ijtimoiy qoniqishdir, millat, aholi, alohida kishilar yoki ma'lum guruh kishilari hayotining eng muhim ko'rsatkichlaridan biri hisoblanadi. Biz qanday yashayapmiz? Biz qanday mehnat qilyapmiz? - degan savollarga javob ba'zilar uchun yoshlikda, ba'zilari uchun etuk davriga to'g'ri keladi.

2. Mehnatdan qoniqish funksional ishlab chiqarish ahamiyatiga egadir. Funksional ishlab chiqarish ahamiyati mehnat natijalarining sifat va son miqdoriga, topshiriqlarni bajarishda aniqlik va tezkorlikka, odamlar bilan munosabatda mas'uliyatlilik bilan yondoshishiga ta'sir qiladi. Mehnat faoliyatining murakkab turlarida funksional ishlab chiqarish ahamiyati kuchli bo'ladi. Oddiy mehnat turlarida esa bunday katta ahamiyatga ega bo'lmaydi. Uzoq vaqt ishlab katta ish tajribasiga ega bo'lgan bir holatda mehnatdan qoniqishning ish faoliyatining funksional ko'rsatkichlariga ta'siri tushib boraveradi. Bu albatta har bir ishchining, xodimning irodali, tabiatiga ko'plab axloqiy sifatlarga ham bog'liq, shuningdek ish faoliyati bilan kayfiyat ta'sirida bo'lmay mehnat qilish xususiyatlariga ham bog'liq. Mehnatga munosabat har bir xodimning ishchanlik qobiliyatiga, ish ko'rsatkichlariga o'zi baho bera olishiga asoslanadi. Bunda o'z-o'zidan qoniqish yoki o'z-o'zidan qoniqmaslik hissi ish faoliyati davomida, aniq, ma'lum bir vaziyatlarda ishga ijobiy yoki salbiy ta'sir etishi mumkin.

3. Ish bilan ta'minlovchi, ish beruvchining ishchilarning mehnatdan qoniqish haqida g'amxo'rlik qilishi mehnat munosabatlarida o'ziga xos boshqaruv turlarini belgilaydi.

Mehnatdan qoniqishga e'tibor berish katta an'anaga aylanib ketishi, ayrim harakatlari eng yuqori ijtimoiy siyosatga aylanib ketishi, ya'ni, ish beruvchilar o'rtasida o'zaro raqobatga aylanib ketishi ham mumkin. Ya'ni, ish beruvchilar, ish bilan ta'minlovchilar ishchiga eng yaxshi munosabatni ko'rsatish bo'yicha o'zaro

raqobatni avj oldirib yuborishlari mumkin.

4. Mehnatning xarakteri va mehnat shart-sharoitlaridan qoniqish ishchilar nuqtai-nazariga ko'ra o'sha korxonaga yoki tashkilot rahbarining obro'yini oshiradi. Har bir xodim uchun mehnat qilishni yaxshi yo'lga qo'ygan ma'muriyat, korxonaga eng yaxshi bo'lib hisoblanadi.

5. Mehnatdan qoniqish yoki qoniqmaslik kadrlar qo'nimsizligining eng muhim indikator, ya'ni harakatlantiruvchi kuchi bo'lib hisoblanadi va shunday vaziyatlarga qarab sharoitlarni o'zgartirish, ma'lum chora-tadbirlarni qo'llash zarur bo'ladi.

6. Mehnatdan qoniqish asosida xodimlarning talablari, e'tirozlari ortishi yoki pasayib ketishi mumkin, jumladan, mehnatni moddiy taqdirlangandan mehnatdan qoniqish tanqidni, oylik maoshni oshirish haqidagi talablarni kamaytiradi.

7. Mehnatdan qoniqish ishchilar yoki alohida guruhlarining mehnat faoliyatini universal (har tomonlama) tahlil qilish, tushuntirish mezonlari bo'lib hisoblanadi. Bu o'lchov ma'muriyatning mehnat jamoasi bilan munosabatdagi o'ziga xos uslubi, o'ziga xos munosabatini belgilaydi. Boshqacha qilib aytganda, bu munosabat nafaqat qoniqmayotgan kishilarnigina emas, balki o'z navbatida ishchilar mehnatidan qoniqqan yoki qoniqmayotgan boshqaruvni ham belgilaydi.

Mehnatdan qoniqishni tahlil qilayotganda quyidagi tamoyillardan foydalanish mumkin:

- har bir so'ralayotgan kishining (respondentning) nafaqat o'zi haqida, balki boshqalar faoliyatiga ham berayotgan baholarni o'rganib chiqish; bu esa mehnat xarakteridan yakka tartibda (individual) yoki guruhlar bilan munosabatlar ishlashda o'ziga xos yondoshuvni belgilaydi;

- so'rovlarda ishtirok etgan xodimlarning bildirgan fikr va mulohazalariga ko'ra mehnatga bo'lgan munosabati va ularning o'ziga xos takliflarini o'rganish mumkin. Vaziyatni bir xilda baholay olmaslik yoki javoblarning turlicha ekanligi ishchilarning ish tajribasi, kasb mahorati yoki mehnatni tashkil qilishda prinsiplar munosabatlarga ham bog'liqdir;

- so'rov davrida atrofda masalalardan ham foydalanish, ya'ni kayfiyat harakatlantiruvchi kuch hisoblangan holatlarga ham e'tibor berish;

- ma'lum mehnat turi yoki faoliyatiga ishchining qarindoshlari, yaqinlarining munosabati;

- mehnatning aniq shart-sharoitlaridan, mehnatning o'zidan qoniqish hosil qilish va boshqalar;

- mehnat yoki dam olishni tan olish;

- agar biror kasbni tanlash kerak bo'lib qolsa, u holat o'sha mehnat turiga, o'sha sohada mehnat qilishga tayyor turish;

- uzoq dam olish yoki tanaffuslardan keyin mehnatga qaytish xohishini o'zi xohlamagan holda ishdan ajralib qolishga munosabati;

- o'z ishining foydaliligi, samaradorligi, o'z imkoniyati va qobiliyatlariga baho bera olishi;

- mehnat bilan bandligi, faoliyati asosida davr voqea-hodisalariga e'tibor bermasligi va h.k.

Mehnatdan qoniqishning darajasini turlicha tadqiq qilib o'rganish mumkin,

masalan:

- a) mehnatdan qoniqish - mehnatdan qoniqmaslik;
- b) yuqori darajada qoniqish, nisbatan qoniqish, unchalik qoniqmaslik, umuman qoniqmaslik;
- v) to'liq qoniqish yoki ko'proq qoniqish, umuman qoniqmaslik. Har bir variant o'z kamchiliklariga va ustunlik tomonlariga ega.

Mehnatdan qoniqish o'ziga xos tuzilishiga (strukturaga) ega bo'lib, bu tuzilishda mehnat faoliyatining ko'plab tomonlariga aniq baho beriladi. YA'ni, bunda mehnat faoliyati sharoitlariga xarakteriga baho beriladi, bu albatta ishchilar tomonidan tan olingan, anglangan, baho berilgan, qabul qilingan holatlardir. Bu holatda mehnatdan qoniqishning tuzilishi quyidagicha bo'ladi:

- jismoniy holat - xavfsizlik darajasi, qattiq ovoz, temperatura, havoning ifloslanganligi darajasi;
- estetik shart-sharoitlar - rang tasviri, xonalarning rangi, badiiy jihozlanganligi, (shuningdek, mehnat vositalarining ham);
- ijtimoiy-madaniy hordiq chiqarishning infrastrukturasi - ya'ni, dam olish joylarining borligi, yaxshi jihozlanganligi, funksional- maishiy binolarning, ovqatlanishi joylarining jihozlanishi;
- ish vaqtining rejimga asoslanganligi yoki asoslanmaganligi;
- ish rejimi, ish grafigi;
- ish joyining ishchilar yashayotgan joyidan uzoq yoki yaqinligi;
- ishning birlamchi xarakteristikasi (og'irligi, intensivligi, murakkabligi);
- ishning ikkilamchi xarakteristikasi (mazmuni, bir xilligi, ijodkorligi, intellektual yoki jismoniy jihatdan mazmuni), ishda qiziqarli qarorlarning qabul qilinishi, mas'uliyat, tavakkalchilik, ahloqiy talablar, yangiligi, rejalashtirish, boshqaruv imkoniyatlarning mavjudligi;
- ish joyiga qattiq bog'langanlik;
- oila va yashash joyidan vaqtincha tez-tez ajralgan holda ishlash zaruriyati;
- malakaning to'g'ri kelishi va etarliligi;
- ishni tashkil qilish darajasi;
- bajarilayotgan ish, vazifalarning mazmuni;
- jamoada ijtimoiy muhitning mavjudligi;
- rahbariyat bilan munosabat, rahbariyatning ish uslubi;
- lavozim va kasb mahoratiga ko'ra ishning imkoni, kelajagi;
- shaxsiy natijalar, ish sifatining ko'rsatkichlari;
- oylik ish haqi;
- mehnat uchun sarf qilingan kuchni qayta tiklash imkoniyati, maishiy xizmat, ko'ngilli dam olishni tashkil qilishning sifati;
- ish vaqtida o'zaro munosabatlarning mavjudligi yoki mavjud emasligi;
- mehnat qilish tufayli tanishuv va aloqalarni o'rnatish, ularni mustahkamlashning imkoni mavjudligi va h.k.

Mehnat faoliyatining har bir turida o'ziga xos muammolar, ish yuritish tartibi, o'ziga xos psixologiya mavjud bo'ladi va bu holatlar orqali qaysidir ma'noda mehnatdan qoniqish vujudga keladi.

Sotsiologik tahlil qilishda mehnatdan qoniqishning eng sodda tuzilmasidan

foydalanish mumkin.

Bu quyidagi elementlarni o'z ichiga olishi mumkin:

- mehnat (almashib turuvchi, insonga mafkura, madaniyat, tarbiyaga bog'liq bo'lgan);

- kasb (almashib turuvchi jamoatchilik fikriga, ob'ektiv holatlariga, shuningdek, shaxsiy qarashlariga bog'liq bo'lgan);

- aniq ish, mehnat turi (almashib turuvchi, mehnat sharoitlariga, boshqaruv va mehnatni tashkil qilishning sifati, mehnatga moslashishning shart-sharoitlariga bog'liq bo'lgan);

- har bir kasb, aniq mehnat turi, mehnat kategoriyasini o'z murakkabligi, o'ziga xosligiga qaramasdan, insonlar tomonidan o'zlashtirish, anglash, tushunish va ularni bir biridan farqlash mumkin. Masalan, har bir inson o'zi egallagan kasbi, mehnat faoliyati bo'yicha o'zini mutaxassis deb biladi, o'z imkoniyatlariga shubha bilan qaramaydi;

- inson o'z kasbini ongli ravishda hurmat qiladi, mehnatidan, kasbidan qoniqish hosil qiladi, shuning bilan bir qatorda o'z ishida mehnatni tashkil qilishning yolg'on (noqulay) shart-sharoitlaridan noroziligini bildirib turadi;

- inson mehnatni tashkil etish, aniq ish faoliyatining shart-sharoitlarini me'yorida (normal) deb hisoblaydi, unga hech qanday e'tirozlar bildirmaydi, lekin bu holatda boshqa bir muammo mavjud, ya'ni o'z kasbiga befarqlik bilan qaraydi, o'z mehnatiga past baho beradi hamda uning qadriga unchalik etmaydi va boshqalar.

12.4. Mehnatdan qoniqish hosil qilish omillari

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

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

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

3. Ish beruvchining insonlarni ishdan qoniqish hosil qilishi to'g'risida g'amxo'rlik qilishi boshqaruv muomalasi, umuman, mehnat munosabatlarining ayrim muhim tomonlarini belgilab beradi. Ish beruvchi ko'pincha mehnatni insonparvarlashtirish to'g'risidagi har qanday tadbirning ishlab chiqarish iqtisodiy samaradorligiga ishonchsizlik bilan qaraydi, ularga mablag' ajratilishini nooqilona ish

deb hisoblaydi. Ana shu maqsadlar uchun mablag'lar ko'pincha kasaba uyushmalari, huquqiy idoralar yoki xodimlarning tazyiqi bilan sarf etiladi. Bu holat "mehnatdan qoniqmaslik" kabi ko'rsatkichning ishlab chiqarish sohasi uchun muhimligi va ahamiyatini tushunmaslik tufayli sodir bo'ladi.

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

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

6. Mehnatdan qoniqish darajasiga qarab xodimlarning talablari va da'volari ortadi yoki kamayadi, shu jumladan, ish uchun mukofotlashga nisbatan talabni oshiradi (mehnatdan qoniqish hosil qilish mehnatga haq to'lashga nisbatan tanqidiylikni pasaytiradi).

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

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

- umumiy qoniqish hosil qilish darajasi ijobiy yoki salbiy omillar miqdorining bir-biridan birmuncha ustun bo'lishi natijasida paydo bo'ladi;

- ijobiy yoki salbiy omillardan biri shu qadar ahamiyatli bo'ladiki, bu esa umumiy qoniqish hosil qilish darajasini belgilab beradi;

- ijobiy va salbiy omillar o'rtasida nisbiy muvozanat vujudga keladi, natijada umumiy qoniqish darajasi noaniq bo'lib qoladi.

Odatda, mehnatdan qoniqish hosil qilishni turli xil omillar yig'indisi bilan o'lchaydilar. Korxonalar, tashkilotlar, firmalar va hokozolar doirasida quyidagi ko'rsatkichlarni ajratib ko'rsatish mumkin (11.1- jadval):

11.1-jadval

Mehnatdan qoniqish hosil qilish omillarining o'lchash ko'rsatkichlari

Qoniqarli shart-sharoitlar	Qoniqarsiz shart-sharoitlar
1. Ishdagi hamkasblar bilan yaxshi munosabatda bo'lish; 2. Smenaning qulayligi, normalashmagan ish kuni; 3. Ishlar turi xilma-xil; 4. Ish bilim, zehn-idrokni talab qiladi; 5. Xavfsizlik texnikasi yaxshi; 6. Ish haqi yuqori; 7. Ish jismoniy toliqishni talab qilmaydi;	1. Sanitariya-gigiena sharoitlari qanoatlantirmaydi; 2. Ish bilan bir xilda ta'min etishmagan; 3. Og'ir jismoniy ishlar bajariladi; 4. Ish haqi kam; 5. Asbob-uskunalar yaxshi emas; 6. Ish malakani oshirishga imkon bermaydi; 7. Ma'muriyat e'tiborsiz munosabatda bo'ladi;

8. Ish malaka oshirish imkonini beradi; 9. Ish bilan bir maromda ta'min etishadi; 10. Ma'muriyat yaxshi munosabatda bo'ladi; 11. Sex (korxon) chiqarayotgan mahsulot muhim va mashhur; 12. Zamonaviy asbob-uskunalar; 13. Mehnat yaxshi tashkil etilgan; 14. Sanitariya-gigiena sharoitlari va hokazo	8. Bir xil ish bajariladi; 9. Smena noqulay tashkil etilgan; 10. Mehnat yaxshi tashkil etilmagan; 11. Zavod chiqarayotgan mahsulot unchalik xaridorgir emas; 12. Ish unchalik bosh qotirishni talab qilmaydi; 13. Xavsizlik texnikasi yaxshi emas; 14. Ishdagi hamkasblar bilan munosabatlar yaxshi emas va hokazo.
---	---

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

Sanab o'tilgan bu omillarning hammasi amalda boshqariluvchan bo'lib, real ijtimoiy texnologiyalar mavjuddir. Ular mehnatdan qoniqish hosil qilinishini tartibga solish imkonini beradi. Mehnatga munosabat va mehnatdan qoniqish hosil qilish xuddi shunday ko'rsatkichlarki, ular xodimning mehnat sharoitlariga keng ma'noda ko'nikish darajasini aniqlash imkonini beradi.

Qisqacha hulosalar

Mehnatga munosabat insonning muayayn fazilatlarini belgilab beradi. Ular uning jismoniy va ma'naviy kuchlarining namoyon bo'lishi orqali amalga oshadi.

Mehnatga munosabatning asosiy tarkibiy qismlari bajarilayotgan ish tufayli vujudga kelgan ichki holatdir. Mazkur muammoni o'rganish mehnatga munosabatni, undan qoniqish hosil qilishni shakllantiruvchi ob'ektiv va sub'ektiv omillarni ajratib ko'rsatish imkonini beradi.

Mehnatdan qoniqish hosil qilish darajasi xodimning mehnat mazmuniga, uning xususiyati va shart-sharoitlariga qo'yadigan talablari muvozanat holati sifatida qaraladi.

Mehnatdan qoniqish hosil qilishning etarli darajada aniq bo'lgan bir qator omillari ma'lumki, ular uning roli, funksiyalari, ijtimoiy-iqtisodiy hayotdagi oqibatlari, tashkil etish va boshqaruvdagi ahamiyatini aks ettiradi. Bu ahamiyatni tadqiq qilishning sotsiologik usullari yordamida o'lchash, tartibga solish va boshqarish mumkin.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. "Mehnatga munosabat" tushunchasiga ta'rif bering.

2. Xodimlarning mehnatga bo'lgan munosabatini tavsiflovchi uch element to'g'risida so'zlab bering.
3. Xodimning mehnatga munosabatiga ta'sir ko'rsatuvchi ob'ektiv shart-sharoitlar va sub'ektiv omillarni ochib bering.
4. Xodimlarning mehnatga munosabatiga qarab ularning tiplariga ta'rif bering.
5. Mehnatdan qoniqish hosil qilish nimani bildiradi?
6. Mehnatdan qoniqishni tahlil qilayotganda qanday tamoyillardan foydalanish mumkin?
8. Mehnatdan qoniqish hosil qilishning qanday asosiy ahamiyati mavjud?
9. Mehnatdan qoniqish hosil qilishni o'lchaydigan omillar yig'indisi sanab bering.
10. Qoniqarli shart-sharoitlarni ochib bering
11. Qoniqarsiz shart-sharoitlarni ochib bering

Adabiyotlar

1. I.A.Karimov. Mamlakatimizda demokratik islohotlarni yanada chuqurlashtirish va fuqarolik jamiyatini rivojlantirish konsepsiyasi: O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi Qonunchilik palatasi va Senatining qo'shma majlisidagi ma'ruzasi. T.: O'zbekiston, 2010. – 56 bet.
2. I.A.Karimov. Barcha reja va dasturlarimiz Vatanimiz taraqqiyotini yuksaltirish, xalqimiz farovonligini oshirishga xizmat qiladi: 2010 yilda mamalakatimizni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish yakunlari va 2011 yilga mo'ljallangan eng muhim ustuvor yo'nalishlarga bag'ishlangan O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining majlisidagi ma'ruzasi. – T.: O'zbekiston, 2011. – 48 bet.
3. Кафидов В.В. Управление человеческими ресурсами: Учебное пособие/. - СПб.: Питер, 2012. - 208 с.
4. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: Учебник/ А. Я. Кибанов. - 2-е изд., перераб. и доп.. - М.: ИНФРА-М, 2012. - 447 с.- (Высшее образование).
5. Q.X.Abdurahmonov va N.T.Shoyusupova. Menat iqtisodiyoti:Ijtimoiy mehnat munosabatlari: Darslik. - T.: TDIU, 2011
6. А.Я.Кибанов, И.А.Баткаева, Е.А.Митрофанова, М.В.Ловчева.Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник/ - М.: ИНФРА-М, 2010. - 524 с.. - (Высшее образование)
- 7.Жданкин Н.А. Мотивация персонала. Измерение и анализ. Учеб.-практ. пособ. – М.: Финпресс, 2010. – 272 с.
- 8.Социология. Учебник. Под. Ред. Н.Г. Скворцова. – М.: Проспект, 2010. – 352 с.
- 9.Основы социальной экономики/ В. А. Каменецкий, В. П. Патрикеев. - М.: Экономика, 2010. - 951 с
10. Экономика труда: Учебник/ Под ред. Ю. П. Кокина и П. Э. Шлендера. - 2-е изд., перераб. и доп.. - М.: МАГИСТР, 2010. - 686 с.
11. Экономика труда: рыночные и социальные аспекты: учебно - методический комплекс/ ред. Н. А. Волгина. - М.: РАГС, 2010. - 368 с.

12. Организация и оплата труда в отраслях экономики: Учебное пособие/ ред. А. М. Асалиева. - М.: ГОУ ВПО "РЭА им. Г. В. Плеханова", 2011. - 168 с.

13. С.Г.Радько Трудовой потенциал как социально- экономическая категория: научно-популярная литература/. - СПб.: Просвещение, 2010-140 с.

XII bob. XODIMLARNING MEHNATGA MOSLASHUVI

12.1. “Mehnatga moslashuv” tushunchasi, mohiyati va tuzilishi

Moslashuv (adaptatsiya) tushunchasi lotincha adapto - moslashuvchan degan ma’noni bildiradi. Bu so’z biologiyadan o’zlashtirilgan bo’lib, atrof-muhitga ko’nikish, moslashish ma’nolarini bildiradi.

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.

Insonning muayyan mehnat muhitiga moslashuvi uning real muomalasida, mehnat faoliyatining aniq ko’rsatkichlarida: mehnat samaradorligida, ijtimoiy axborot va uning amalda ro’yobga chiqarilishida, faollikning barcha hosil qilinishida namoyon bo’ladi. Mehnatga moslashish birlamchi bo’lishi (xodimning mehnat muhitiga kirishida) va ikkilamchi (kasbni almashtirgan va almashtirmagan holda ish o’rnini almashtirishida yoki muhitning jiddiy ravishda o’zgarishida) bo’lishi mumkin. Ular murakkab tuzilishga ega bo’lib, kasbiy, ijtimoiy-psihologik, ijtimoiy-tashkiliy, madaniy-maishiy va psixofizik moslashishdan iboratdir (12.1- rasm).

Kasbiy moslashuv - shaxsning kasbiy ko’nikmalar va malakalarni muayyan darajada egallashida, unda kasbiy jihatdan zarur ayrim xislatlarning shakllanishida, xodimning o’z kasbiga nisbatan barqaror ijobiy munosabatda bo’lishining

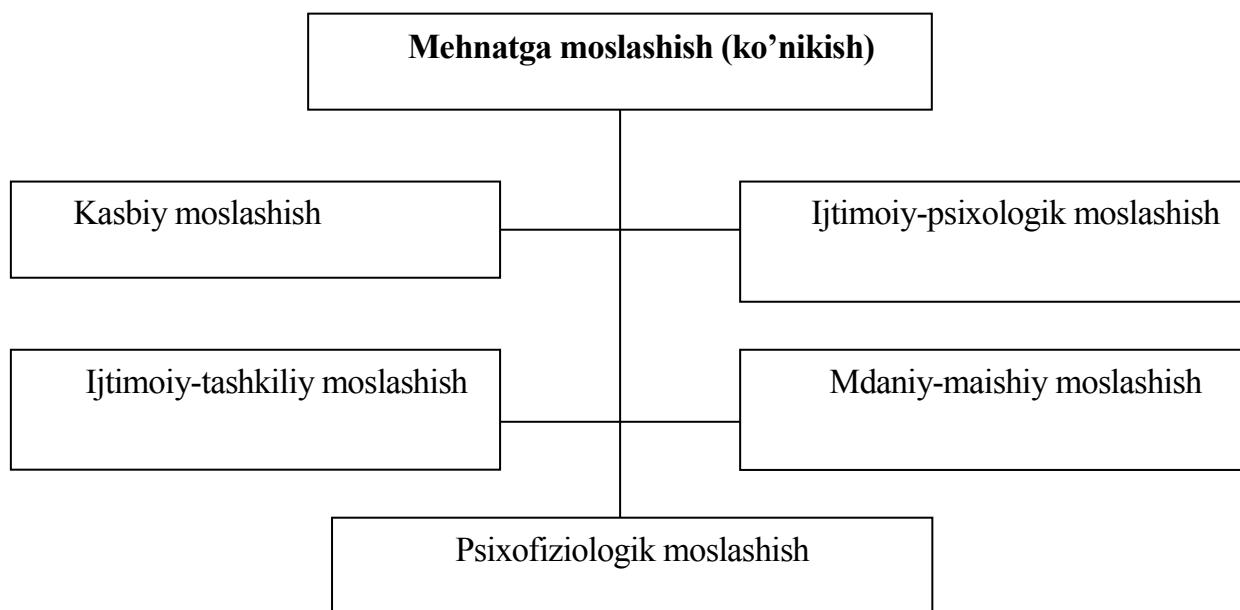
rivojlanishida ifodalanadi; kasb sohasidagi ish bilan tanishuvida, kasb mahorati ko'nikmalarini, mahoratini egallashda, funksional vazifalarni sifatli bajarishida va mehnat sohasidagi ijodkorlikda namoyon bo'ladi.

Ijtimoiy-psixologik moslashuv - mehnat tashkiloti (jamoasi) ning ijtimoiy-psihologik xususiyatlarini o'zlashtirishda, unda qaror topgan o'zaro munosabatlar tizimiga kirishda, uning a'zolari bilan o'zaro ijobiy hamjihat bo'lishda o'z ifodasini topadi. Bunda xodim mehnat jamoasining o'zaro munosabatlari tizimiga, uning an'analari, hayot normalari, qadriyatlarini, guruhdagi ayrim a'zolarining ijtimoiy-psihologik nuqtai nazarlari, o'zaro munosabatlar tuzilishi, guruhdagi etakchilar to'g'risida axborotlarga ega bo'ladi. Xodim bu axborotlarni passivlik bilan emas, balki jamoaning oldingi ijtimoiy tajribasi, uning qadriyatli yo'nalishlari bilan birgalikda o'zlashtiradi va ularga baho beradi. Agar axborot xodimning oldingi tajribasiga, tutgan yo'liga mos kelsa, uning tomonidan ijobiy baholanadi, xodim guruhdagi normalarni qabul qila boshlaydi va sekin-asta shaxsning mehnat jamoasi bilan uyg'unlashib borish jarayoni sodir bo'ladi. Xodim ijtimoiy-psihologik moslashuv jarayonida tashkilotning real hayotiga kirib boradi, unda ishtirok etadi, xodimda hamkasblari, rahbarlar, ma'muriyat bilan o'zaro ijobiy munosabatlar qaror topadi.

Ijtimoiy-tashkiliy moslashuv - korxonaning (jamoaning) tashkiliy tuzilishi, boshqaruv tizimi va ishlab chiqarish jarayoni, xizmat ko'rsatish tizimini, mehnat va dam olish rejimini o'zlashtirishni bildiradi.

Madaniy-maishiy moslashuv – bu, mehnat tashkilotidagi turmush xususiyatlari va bo'sh vaqtni o'tkazish an'alarini o'zlashtirishdir. Bu moslashuv xususiyati ishlab chiqarish madaniyati darajasi, tashkilot a'zolarining umumiy rivojlanishi, ishdan bo'sh vaqtdan foydalanish xususiyatlari bilan belgilanadi. Mehnat tashkilotidagi a'zolar faqat ishdagi munosabatlar bilan bog'lanib qolmasdan, shu bilan birga dam olishni, bo'sh vaqtni birgalikda o'tkazadigan, bunda shaxsning har tomonlama kamol topishiga e'tibor beriladigan jamoalarda madaniy-maishiy moslashuv tezroq sodir bo'ladi.

Psixofiziologik moslashuv - bu xodimlar uchun mehnat vaqtida zarur bo'ladigan shart-sharoitlarni o'zlashtirish jarayonidir. Zamonaviy ishlab chiqarishda faqat texnika va texnologiya emas, balki ishlab chiqarish sharoitidagi sanitariya-gigiena normalari ham ma'naviy jihatdan eskirib boradi. Mehnatning sanitariya-gigiena sharoitlarini, xodimlar turmushini yaxshilash, tobora ko'proq miqdorda qulay va zamonaviy uy-joylarning, kiyim-boshlarning, pardoz-andoz ashyolarining paydo bo'lishi ishlab chiqarish faoliyatiga ta'sir qilmasdan qolmaydi. Hozirgi zamon xodimi sub'ektiv ravishda qabul qilinadigan sanitariya-gigiena shinamligidan, mehnat maromidan, ish o'rnidagi qulayliklar va hokazolardan ozgina bo'lsa ham chetga chiqilishiga juda sezgirlik bilan qaraydi. Ko'pgina tadqiqotlar materiallarining ko'rsatishicha, ishchilar uchun sanitariya-gigiena shinamligi shart-sharoitlari keskin bo'lib turadi va ular buni og'rinib qabul qiladilar.



12.1- rasm. Mehnatga moslashuvning tuzilishi

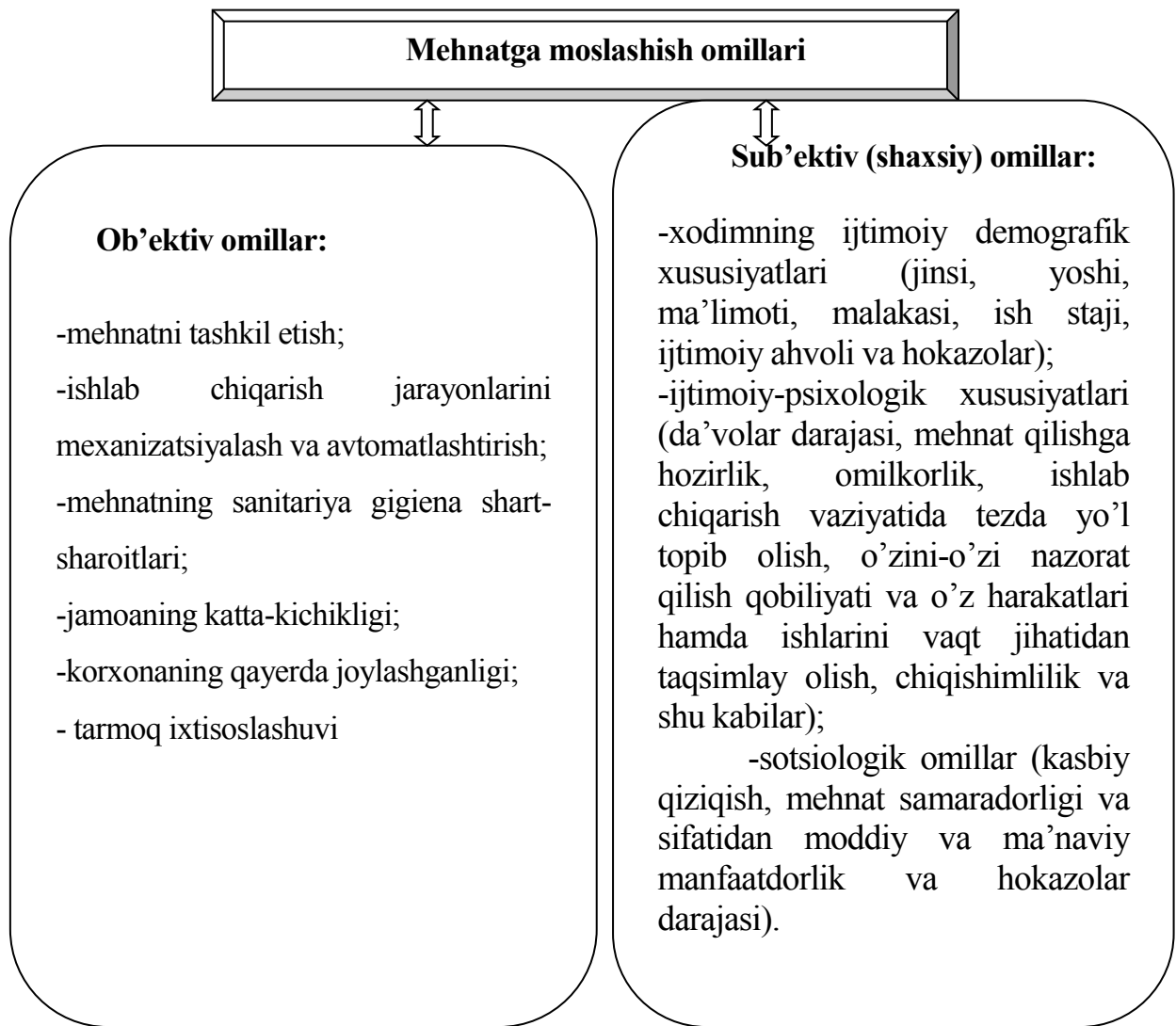
Xodim moslashuv jarayonida quyidagi bosqichlarni boshdan kechiradi:

Tanishtirish bosqichi, bunda xodim umuman yangi vaziyat haqida, turli harakatlarga baho berish, etalonlar, muomala normalari to'g'risida axborot oladi.

Ko'nikish bosqichi, bu bosqichli xodim qadriyatlarining yangi tizimi asosiy elementlarini bilib oladi, lekin o'zining ko'pgina qarashlarini saqlab qoladi.

Assimlyatsiya bosqichi, bunda xodim muhitga to'liq moslashadi, yangi guruhga urganib qoladi.

Birxillashtirish (identifikatsiya) bosqichi, bunda xodimning shaxsiy maqsadlari tashkilot, korxon va firmaning maqsadlari bilan hamohang bo'lib qoladi. Birxillashtirish xususiyati bo'yicha xodimlarning uch toifasini farqlash mumkin: befarqlar, qisman birxil va qisman birxil xodimlardan iborat bo'ladi. Binobarin, bunday mehnat jamoasining pirovard natijalari ham har doim yuqori bo'ladi. Moslashuv tezligi ko'p omillarga bog'liqdir. Xodimlarning turli toifalari moslashuvning normal muddati 1 yildan 3 yilgacha bo'ladi. Mehnat jamoasiga kiraolmaslik, unga moslashib, ko'nikib keta olmaslik bu erda ishlab chiqarish va ijtimoiy sohada katta kamchiliklarga sabab bo'ladi.



12.2- rasm. Mehnatga moslashish omillari

Mehnatga moslashish omillari - bular mazkur jarayonning kechishi, muddatlari, sur'atlari va natijalariga ta'sir ko'rsatuvchi shart-sharoitlardir. Ular orasida ob'ektiv va sub'ektiv omillarni ajratib ko'rsatish mumkin (12.2- rasm).

Ob'ektiv omillar ishlab chiqarish jarayoni bilan bog'liq omillar bo'lib, ular xodimga unchalik bog'liq bo'lmaydi. Bu omillarga mehnatni tashkil etish, ishlab chiqarish jarayonlarini mexanizatsiyalash va avtomatlashtirish, mehnatning sanitariya-gigiena shart-sharoitlari, jamoaning katta-kichikligi, korxonaning qayerda joylashganligi, tarmoq ixtisoslashuvi va shu kabilar kiradi.

Sub'ektiv (shaxsiy) omillarga quyidagilar kiradi:

- xodimning ijtimoiy-demografik xususiyatlari (jinsi, yoshi, ma'lumoti, malakasi, ish staji, ijtimoiy ahvoli va hokazolar);

- ijtimoiy-psixologik xususiyatlar (da'volar darajasi, mehnat qilishga hozirlik, omilkorlik, ishlab chiqarish vaziyatida tezda yo'l topib olish, o'zini o'zi nazorat qilish qobiliyati va o'z harakatlari hamda ishlarini vaqt jihatidan taqsimlay olish, chiqishimlilik va shu kabilar);

- sotsiologik omillar (kasbiy qiziqish mehnat samaradorligi va ish sifatidan moddiy va ma'naviy manfaatdorlik va hokazolar darajasi).

12.2. Mehnatga moslashish omillari, kasb tanlash va unga moslashish

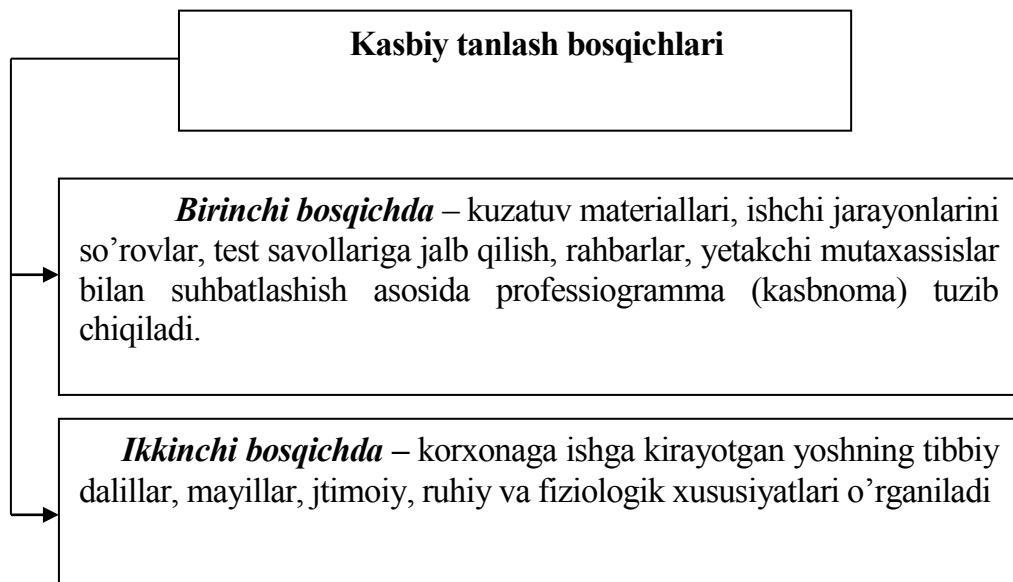
Xodimning mehnatdan qoniqish hosil qilishini, jamoadagi axloqiy-psixologik vaziyatdan qanoatlanish darajasini mehnatga muvaffaqiyatli moslashishning birlashgan sub'ektiv ko'rsatkichi deb hisoblash mumkin. Ko'rinib turibdiki, ishlab chiqarishdagi moslashish jarayonida xodimning shaxsiy imkoniyatlari ham muayyan ahamiyatga ega. Xodimning shaxsiy imkoniyatlariga uning xususiyatlari va sifatlari kiradiki, ular muayyan muomala tipini: o'ziga ishonch, kirishimlilik, o'zini o'zi namoyon qilish qobiliyati, vazminlik, holislik va shu kabilarni shakllantiradi. Sanab o'tilgan xususiyatlar bilan bir qatorda omillar, ma'lumot darajasi, tajriba ham muhim o'rin tutadi. Xususan, barcha mezonlarga qarab moslashuv darajasi to'g'risida ham xulosa chiqarish mumkin.

Agar kasb to'g'ri tanlangan bo'lsa, moslashuv (ko'nikish) ancha tezroq va muvaffaqiyatliroq kechadi. Yoshlarning kasb tanlash muammosi ham nazariy, ham amaliy qiziqish uyg'otadi. Bir tomondan, unda yoshlarning intilishlari va muddaolari aks etadi, ikkinchi tomondan, bu muddaolarni aniq amalga oshirish, shaxsiy rejalarini ro'yobga chiqarish o'z ifodasini topadi. Kasb tanlash yoshlarning shaxsiy niyatlarini va qiziqishlarini aniq maqsadga qaratilgan holda shakllantirish, bunda jamiyatning ijtimoiy-iqtisodiy ehtiyojlarini hisobga olish, yoshlarning intilishlari va shaxsiy rejalarini, ularni amalga oshirish imkoniyatlari bilan moslashtirish orqali boshqariladi.

Bunday ishning muayyan shakli kasbiy tanlashdir. *Kasbiy tanlash* - ilmiy asoslangan usullar yordamida insonning u yoki bu ishni bajarishga tibbiy, ijtimoiy va psixofiziologik jihatdan yaroqligini shakllantirish darajasi va imkoniyatlarini aniqlashdir. Ishlab chiqarish jamoasiga tatbiq etganda kasbiy tanlash muammosi insonning kasbga yaroqligini aniqlashdan iborat. U insonning xususiyatlari, qobiliyatlari va mayllari yig'indisidan iborat bo'lib, faoliyatning muayyan turi samaradorligini va tanlab olingan kasbdan qoniqish hosil qilish darajasini ifodalaydi.

Hamma kishilar ham u yoki bu kasbni bir xil darajada o'zlashtirishga qobiliyatli bo'lavermaydi. Birovlar ko'nikmalarni tezda egallab, kasbiy kamolotga erishsalar, boshqalar bunga ko'p yil vaqt sarflaydilar. Ko'pincha cho'zilib ketgan ta'lim olish jarayonida ayrim kishilarning tanlangan sohaga qiziqishi yo'qoladi va u boshqa faoliyat turini tanlashga majbur bo'ladi. Kasbiy tanlashning vazifasi - tanlangan kasbdan qoniqmaslik natijasida hamda xodimning zarur qobiliyatlari va mayllari yo'qligi tufayli sarf bo'lgan xarajatlarni qisqartirish, kamaytirishdan iborat.

Kasbiy tanlash ikki bosqichda amalga oshiriladi (12.3- rasm):

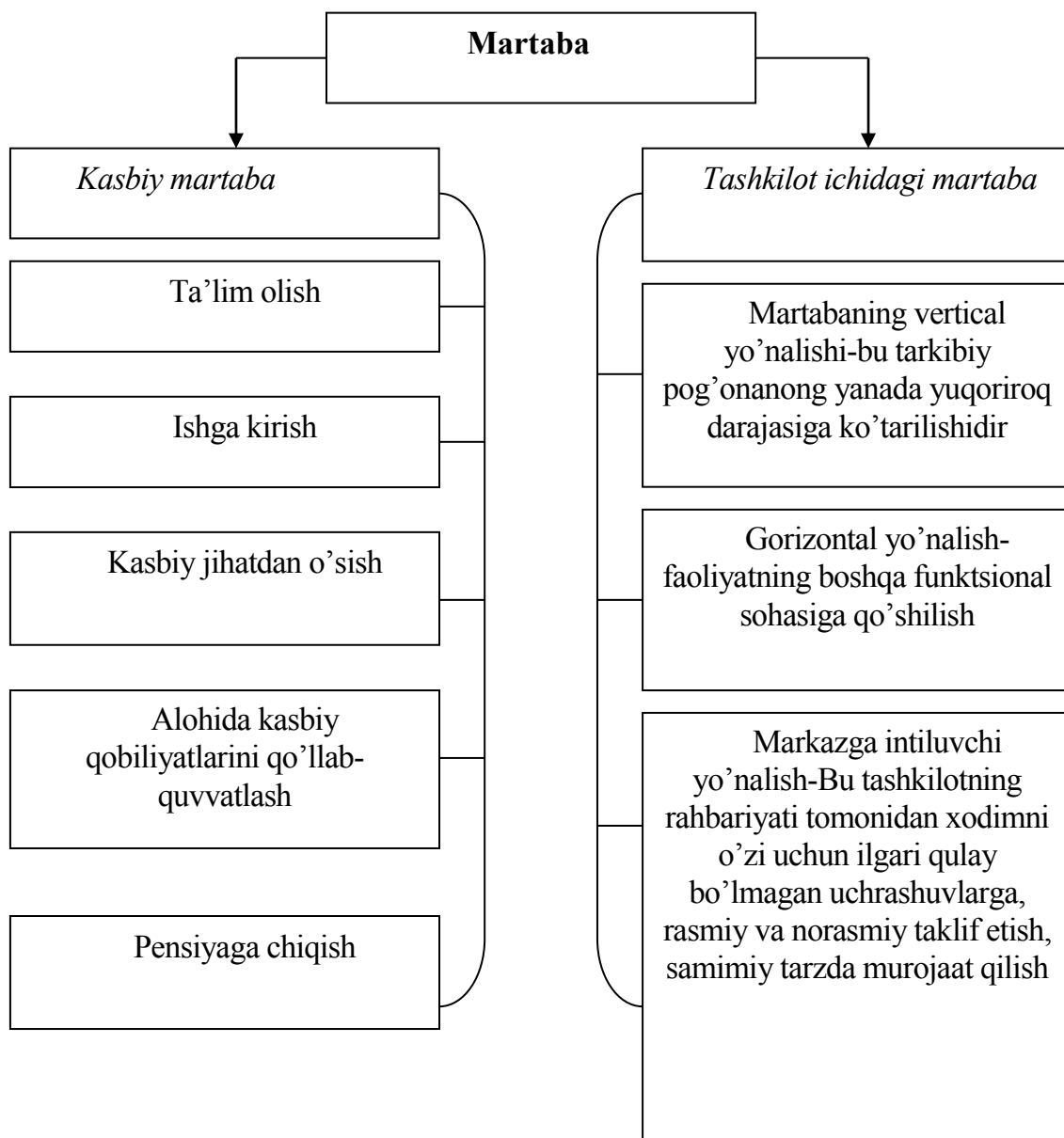


12.3- rasm. Kasbiy tanlashni amalga oshirish bosqichlari

Birinchi bosqichda kuzatuv materiallari, ishchi jarayonlarini soʻrovlar, test savollariga jalb qilish, rahbarlar, etakchi mutaxassislar bilan suhbatlashish asosida professiogramma (kasbnoma) tuzib chiqiladi.

Kasbnoma – bu, kasblarni har tomonlama tasvirlash orqali ishchi, mutaxassis topshiriqni qanday va qaysi mehnat qurollari yordamida, ishlab chiqarishning qanday texnikaviy sharoitlarida bajarishi lozimligi haqida tasavvur beradi. Unga ijrochi javob berishi lozim boʻlgan talablar ham kiradi. Kasbnoma ishlab chiqarish - texnikaviy, iqtisodiy, gigienik, tibbiy, ijtimoiy, pedagogik va psixofiziologik tavsiflarni oʻz ichiga oladi.

Ikkinchi bosqichda korxonaga ishga kirayotgan yoshning tibbiy dalillar, mayillar, ijtimoiy, ruhiy va fiziologik xususiyatlari oʻrganiladi. Shular asosida shaxsiy xarita tuzib chiqiladi, unda insonga ijtimoiy jihatdan baho beriladi (ongliligi, kasbiy faoliyatining sabablari, kasbiy qiziqishlari, fikr doirasining kengligi, ishlab chiqarish faoliyatidan qoniqish hosil qilganligi), psixologik baho beriladi (oliy nerv faoliyatining turi, miya boshqaruv tizimlarining tuzilish xususiyatlari). Shaxsiy xaritani tuzib chiqish uchun odatda ikkita asosiy usuldan foydalaniladi: testlar tizimi - masalalar toʻplamidan iborat boʻlib, ularni echish jarayonida insonning psixofiziologik xususiyatlari va sifatleri: diqqati, temperamenti va shu kabilar namoyon boʻladi; ishga kiruvchilar bilan shaxsiy suhbatlashish, soʻrovnoma tarqatish va boshqalar.



12.4-rasm. Xizmat martabasi turlari va uning yo'nalishlari

Korxonada va tashkilotlarda xodimning o'qishi, ish staji, egallagan kasbiy malakalari, tashabbuskorligi, tadbirkorligi va sifatli mehnat qilish natijalaridan mafaatdorlik sifatlariga qarab lavozim hamda kasblar bo'yicha vazifalarga ko'tarish tizimi amalga oshiriladi

Martaba - bu insonning butun ish bilan bog'liq yillari mobaynida mehnat tajribasi va faoliyati bilan bog'liq alohida anglab etilgan nuqtai nazar va xulq-atvoridir (egallagan lavozimlaridagi, ish o'rinlaridagi izchillik, mehnat tashkilotidagi mavqaning ahvoli). Martabaning ikki turi: kasbiy va tashkilot ichidagi martaba mavjud (2.4-rasm).

Kasbiy martaba shu bilan ajralib turadiki, muayyan xodim o'zining kasb sohasidagi faoliyatida turli rivojlanish bosqichlarini o'taydi: ta'lim oladi, ishga kiradi, kasbiy jihatdan o'sadi, alohida kasbiy qobiliyatlari qo'llab-quvvatlanadi, pensiyaga chiqadi. Bu bosqichlarni xodim turli tashkilotlarda izchillik bilan o'tkazishi mumkin.

Tashkilot ichidagi martaba xodimning bitta tashkilot doirasidagi rivojlanish bosqichlarining almashinib turishini qamrab oladi. U uchta asosiy yo'nalishda amalga oshiriladi:

martabaning vertikal yo'nalishi - bu tarkibiy pog'onaning yanada yuqoriroq darajasiga ko'tarilishidir;

gorizontal yo'nalish - faoliyatning boshqa funksional sohasiga qo'shilish yoki tashkiliy tuzilmaga qat'iy tarzda rasman biriktirib qo'yilmagan tashkiliy tuzilmada muayyan xizmat vazifasini bajarishdir (masalan, vaqtincha tashkil etilgan maqsadli guruhning rahbari vazifasini bajarish va hokazo). Gorizontal martabaga qo'shimcha haq to'lash hisobiga avvalgi bosqichdagi vazifalarni kengaytirish yoki murakkablashtirishni kiritish mumkin;

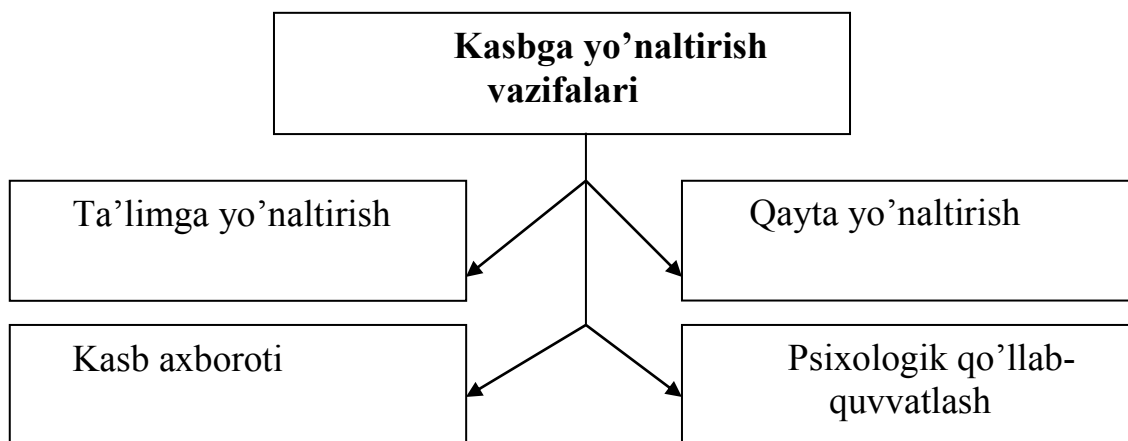
markazga intiluvchi yo'nalish xodimlar uchun birmuncha maroqli bo'lsa ham ko'proq hollarda ko'zga tashlanmaydi. Bu - tashkilotning rahbariyati tomon qilinadigan harakatdir. Masalan, xodimni o'zi uchun ilgari qulay bo'lmagan uchrashuvlarga, rasmiy va norasmiy tarzda kengashlarga taklif etish, samimiy tarzda murojaat qilish va hokazolardir.

12.3. Xodimlarni kasbga yo'naltirish va joy-joyiga qo'yish

Kasbga yo'naltirish — bu insonning xislatlari, qiziqishlari, qobiliyatini, shuningdek, milliy iqtisodiyotning tegishli ixtisosliklarga ehtiyojini hisobga olgan holda uni mehnat faoliyatining muayyan turiga qiziqishini shakllantirish, bevosita shu inson uchun eng maqsadga muvofiq bo'lgan hunar tanlanishini ta'minlashdir.

Kasbga yo'naltirish insonlarni, ayniqsa o'quvchi yoshlarni faoliyat turlari, kasb-hunarlar, korxonalar va tashkilotlar, mehnat sharoitlari hamda yo'nalishlari bilan tanishtirish orqali amalga oshiriladi.

Hozirgi davr sharoitlarida kasbga yo'naltirish sohasida quyidagi asosiy vazifalar hal etiladi (12.5 – rasm):



12.5- rasm. Kasbga yo'naltirish vazifalari

Ta'limga yo'naltirish, ya'ni mehnatga layoqatli insonga kasb tayyorgarligi turlari va shakllarini tanlashda, kasb ta'limini amalga oshirishdagi qiyinchiliklarni engishda yordam ko'rsatish

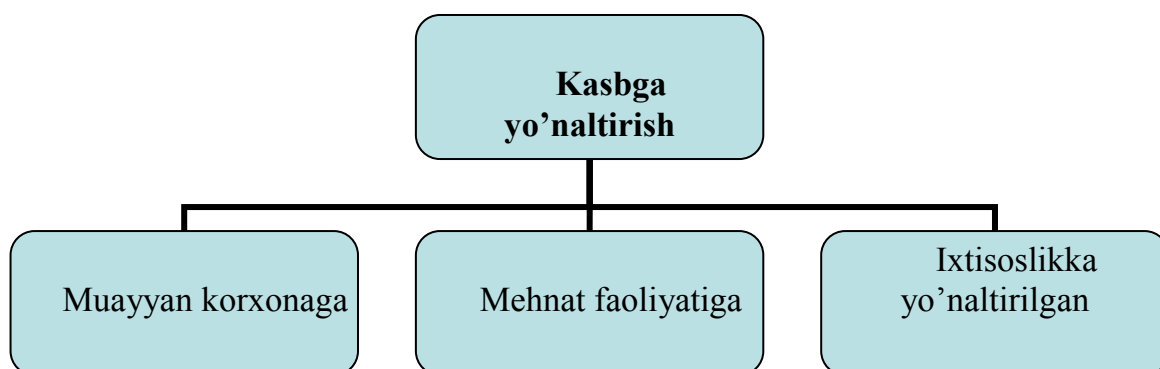
Qayta yo'naltirish, ya'ni mehnatga layoqatli insonga uning kasb tajribasi, ish staji, sog'ligi, kasbga qiziqishi va qobiliyatini hisobga olgan holda kasbiy qayta tayyorlash dasturlarini tanlashda yordam ko'rsatish.

Kasb axboroti, ya'ni mehnatga layoqatli insonga uning qiziqishlari va

qobiliyatiga mos keladigan kasb-hunar tanlashda yordam berish

Psixologik qo'llab-quvvatlash, ya'ni shaxsiy va yuktimoiy muammolarni hal etishda yordam berish

O'zbekiston Respublikasida tarkib topgan ko'p ukladli iqtisodiyot turlicha qobiliyat va qiziqishlarga ega xodimlarga mehnat sohasida o'z o'rnini topishi uchun zarur imkoniyatlar yaratadi. Ayni vaqtda kasbga yo'naltirish maqsad va vazifalarini ishlab chiqarish ehtiyojlari bilan bog'liq bo'lishi uchun zarur chora-tadbirlar ko'rilmokda. Mamlakatimizdagi aksiyadorlik jamiyatlari, korxonalar va tashkilotlar ishlab chiqarish samaradorligi va aholini ish bilan ta'minlash, kasbga yo'naltirish, kasbga tayyorlash va bandlikka ko'maklashish markazlari faoliyatini muvofiqlashtirishga bog'liqligini anglab etganlar.



12.6 – rasm. Kasbga yo'naltirish turlari

Kasbga yo'naltirish:

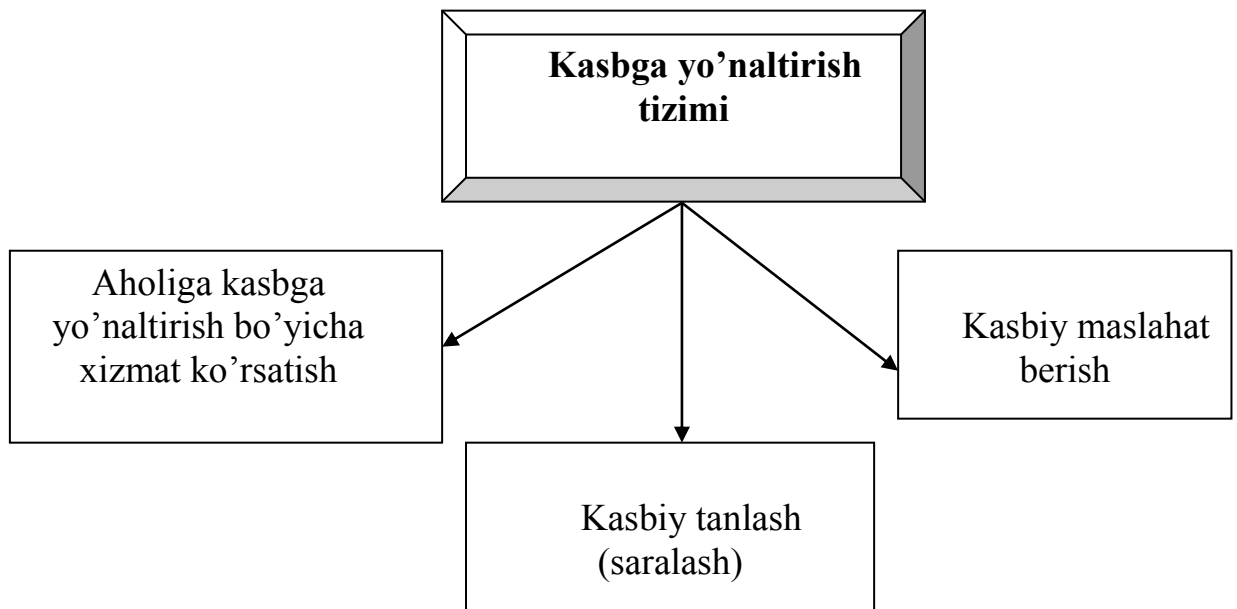
- muayyan korxonaga;
- mehnat faoliyatiga;

— ixtisoslikka yo'naltirilgan bo'lishi mumkin (12.6-rasm). Bu masalada kasbiy tayyorgarlik amalga oshiriladigan ta'lim muassasalari va korxonalar asosiy manfaatdordirlar.

Kasbga yo'naltirish tizimi quyidagilardan iboratdir (12.7-rasm):

1. Aholiga kasbga yo'naltirish bo'yicha xizmat ko'rsatish (kasbiy maorif). Aholiga etkaziladigan axborotlarda ushbu xizmatdan foydalanadigan fuqarolarning yoshi, ijtimoiy va milliy xususiyatlari inobatga olinishi lozim. Mazkur yo'nalishdagi ish samaradorligi esa bu ma'lumotlarning to'liqligi, ishonarliligi, istiqbolligi, tushunarligi va ta'sirchanligiga bog'liqdir. Kasbga yo'naltirish ishlari ham korxonaning mustaqil bo'linmasi sifatida faoliyat ko'rsatayotgan, ham bandlikka ko'maklashish markazlarining tarkibiy bo'linmasi sifatidagi ijtimoiy markazlar orqali amalga oshirilishi mumkin.

Aholi bilan kasbga yo'naltirish ishlarini amalga oshirishda kadrlarga joriy va istiqboldagi talab to'g'risidagi turli ma'lumotlar, kasblar, ish joylari, lavozimlar bo'yicha ish haqi miqdori, bo'lajak xodimga qo'yilayotgan talablardan umumlashtirilgan holda foydalaniladi.



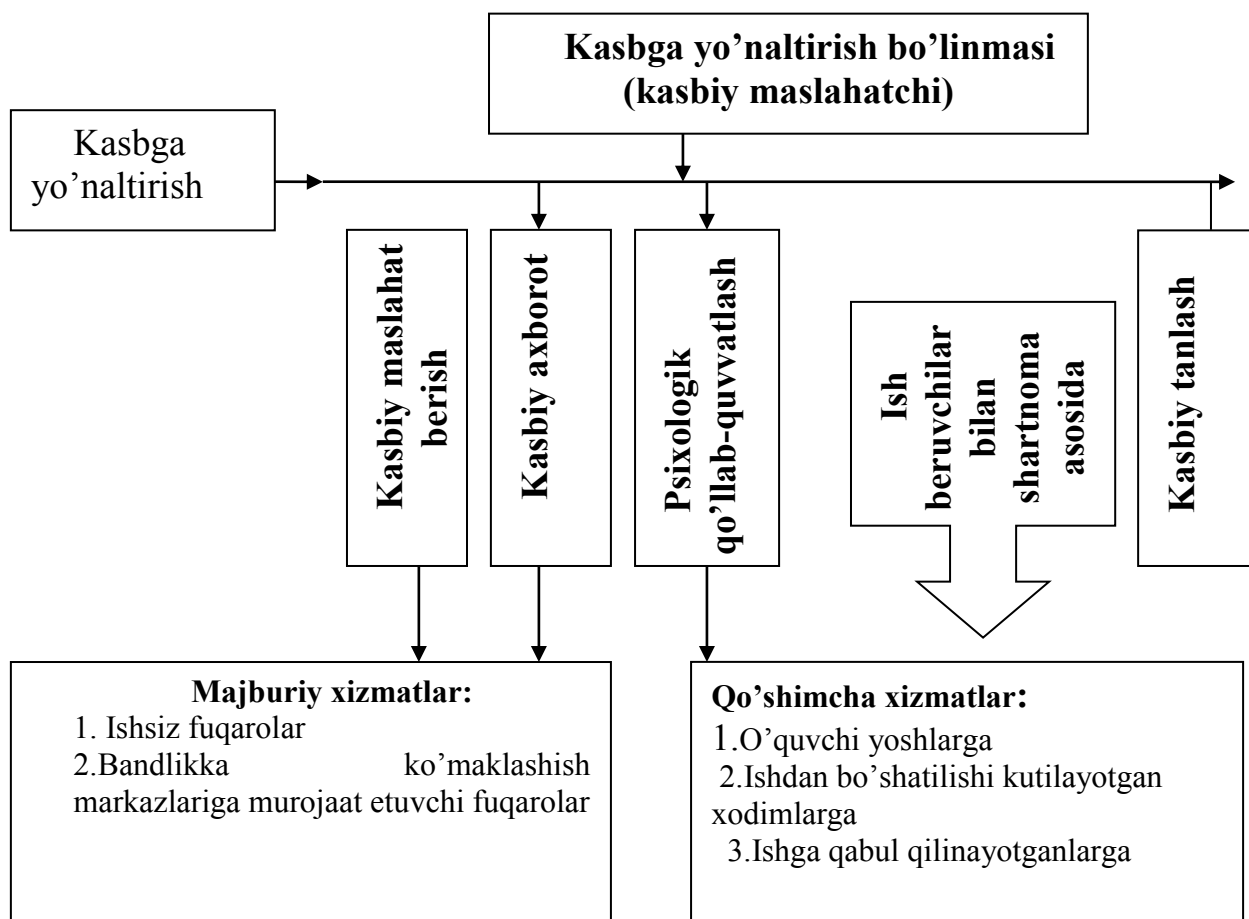
12.7-rasm. Kasbga yo'naltirish tizimi

2. Kasbiy maslahat berish. Bundan ko'zlangan maqsad kasb tanlash yoki kasbini o'zgartirish to'g'risida murojaat etgan odamga uning istagi, qiziqishi, imkoniyatlarini, mavjud bo'sh ish joylari, istiqbolda ishga joylashtirishni hisobga olgan holda yordam berishdir. Kasb-hunarlar bo'yicha maslahatchi mijoziga:

- xavfsirashining o'rinsiz ekanligini tushuntirishi, mavjud muammosi noaniq bo'lsa, unga aniqlik kiritishi;
- uning qiziqish doirasini aniqlab, shunga muvofiq kasb-hunarlarni taklif etishi;
- qayta o'qitish imkoniyatlari to'g'risida ma'lumot berishi lozim.

Hal etilishi lozim bo'lgan vazifalardan kelib chiqqan holda, kasbiy maslahat berishga turli tashkilot vakillari, shifokorlar, psixologlar, sotsiologlar jalb etiladi.

3. Kasbiy tanlash (saralash). Bundan maqsad xodimni korxonaning faoliyat turidan qoniqish hosil qilgan taqdirda o'z shaxsiy xislatlariga muvofiq o'z sohasida yuksak samara keltiradigan personal bilan ta'minlashdan iboratdir. Ushbu ishni amalga oshirish jarayonida xodimning umumiy ta'limi, kasbiy tayyorgarligi, ishlab chiqarish tajribasi, kasbiga munosabati, shuningdek uning muayyan faoliyat turiga barcha shaxsiy jihatlari bilan mos kelishini hisobga olish juda muhimdir (12.8- rasm).



12.6- rasm. Ish bilan bandlik xizmatlarining kasbga yo'naltirish bo'yicha faoliyatlari

Kasbga yo'naltirish va kasb tanlashning iqtisodiy samaradorligi kadrlar qo'nimsizligi, mehnat unumdorligining o'sishi, kasbni egallash uchun zarur bo'lgan vaqtni kamaytirilishi kabi ko'rsatkichlar yordamida aniqlanishi mumkin. Olib borilgan sotsiologik tadqiqotlar kasbga yo'naltirish va kasb tanlashning iqtisodiy samarasidan yaqqol dalolat berib turibdi. Xususan, o'z kasbini ongli ravishda, kasbiy yo'naltirishni hisobga olgan holda tanlagan xodimlar boshqalarga nisbatan 20—40 foiz unumli mehnat qilishlari, ishda brakka ikki baravar kam yo'l qo'yishlari, navbatdagi ishchi razryadi olishga 1 yil kam vaqg sarflashlari, kasblari yoki ish joylarini 2—3 marotaba kam almashtirishlari aniqlangan. Kasbni tanlashda xatoliklarga yo'l qo'yilishga barham berish ishchilarni o'qitish uchun xarajatlarni 25 foizga kamaytirish imkonini berishi ham ma'lum.

Xodimlar bilan ishlashda **kasbga qayta yo'naltirish** faoliyati ham mavjud. Bu odatda uzoq muddatli, juda murakkab va ziddiyatli jarayondir. Kasbga qayta yo'naltirish egallangan kasbiy ko'nikmalar asosida xodimning bir kasbdan ikkinchisiga o'tishini anglatadi. Ushbu jarayon quyidagi ko'p bosqichli tarkibga ega:

1. Avvalgi ish joyida mehnat faoliyatini yakunlash.
2. Ihsizlik.
3. Yangi faoliyat turini tanlash.
4. Yangi kasb faoliyatini o'zlashtirish.

Mazkur bosqichlarning har biri shaxsning ruhiy holati o'ziga xos bo'lishi bilan ajralib turadi. Shuning uchun bunday holatdagi insonlarning har biriga alohida yondashuv talab etiladi. Kasbga qayta yo'naltirishda kasbiy maslahatchi bilan ruhshunoslarning hamkorlikda ish olib borishlari yaxshi natija beradi. Bugungi kunda bandlikka ko'maklashish markazlari tarkibida ruxshunoslik xizmatlari ham faoliyat ko'rsatmoqda.

Ishga qabul qilingan yangi xodimlarni joy-joyiga qo'yish ham talab etiladi. Korxonada xodimlarni **joy-joyiga qo'yish** korxonada qabul qilingan mehnat taqsimoti va kooperatsiya tizimiga, shuningdek, xodimlarning qobiliyatlariga binoan bo'linmalar va ish joylariga maqsadga muvofiq taqsimlashdan iboratdir. Xodimlarni joy-joyiga qo'yish bajariladigan ishning hajmi, xususiyati va murakkabligi hisobga olingan holda jamoa faoliyatini uyushqoqlik bilan tashkil etishni ta'minlashi lozim. Bunda quyidagi tamoyillarga rioya etilishi talab qilinadi:

—barcha xizmatlar va bo'linmalar xodimlarini bir tekis va to'la hajmda ish bilan ta'minlash;

—xodimdan uning kasbi va malakasiga muvofiq foydalanish (har bir xodim o'z xizmat vazifasini, bajaradigan ishini ravshan tasavvur etishi uchun ijrochilar funksiyalariga anikdik kiritish);

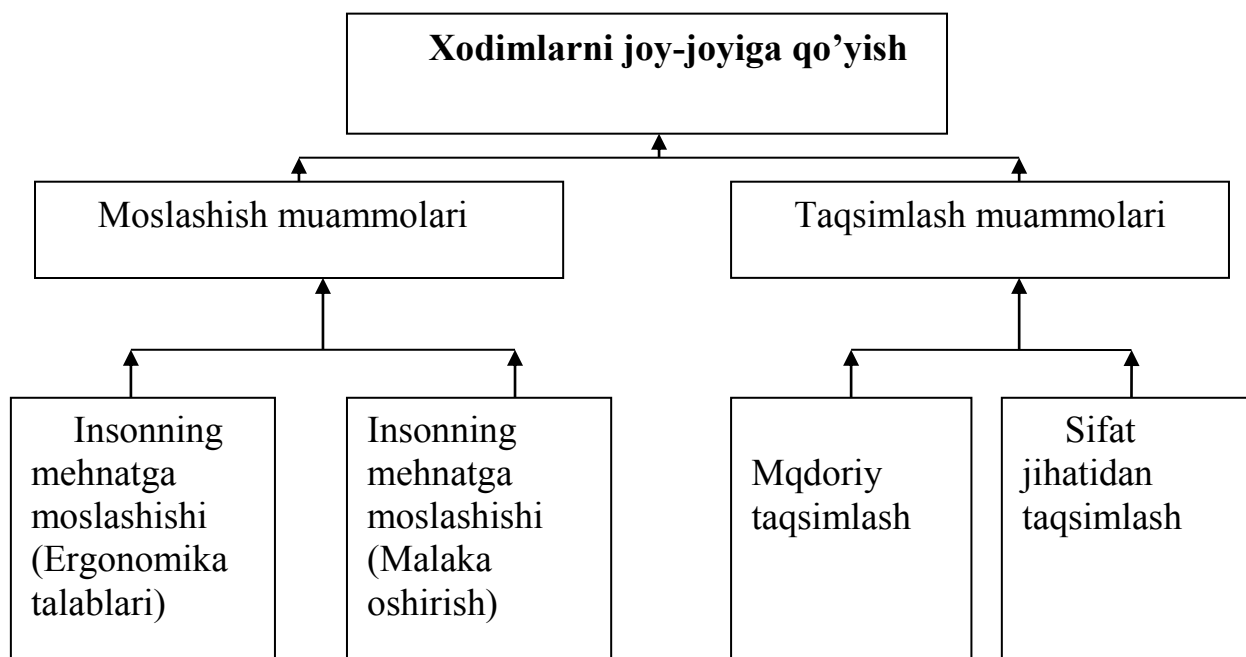
—ishchilarning turdosh kasblarni egallashlarini ta'minlash orqali ularningzarur hollarda o'zaro bir-birlari ishini ayirboshlashlariga erishish;

—har bir xodimning o'z xizmat vazifasini va topshirilgan ish uchun to'la mas'uliyatini ta'minlash, ya'ni miqdor va sifat ko'rsatkichlarini aniq hisob-kitob qilib borish.

Shunday qilib, xodimlarni joy-joyiga qo'yish ularni ishga qabul qilish bilan bog'liq jarayonning uzviy davomi, muayyan xodimga muayyan vazifa, muayyan ishni topshirishdir.

Korxonada xodimlarni joy-joyiga qo'yish, eng avvalo, xodimlarni sanoat-ishlab chiqarish personalni toifalari (ishchilar, shogirdlar, muhandis-texnik xodimlar, xizmatchilar, kichik xizmat ko'rsatuvchi xodimlar) bo'yicha to'g'ri taqsimlashni nazarda tutadi. Bunda ushbu toifali xodimlarning sonlari eng maqbul nisbatga erishishi muhimdir. Ana shu maqsadga ishchilar, muhandis-texnik xodimlar va boshqa xizmatchilari sonlari me'yorlarini ishlab chiqish orqali erishiladi.

Korxonada xodimlarni joy-joyiga qo'yish ikkita asosiy muammo: moslashish muammosi va taqsimlash muammosini hal etish bilan bog'liq. Moslashish muammosi, birinchidan, xodimning mehnatga moslashishi, ya'ni ish joyini ergonomik talablariga muvofiq ravishda tashkil etish, ish topshiriqlarini yangidan taqsimlash, mehnat sharoitlarini yaxshilashga qaratilgan texnologik o'zgarishlardir. Ikkinchi tomondan esa insonning mehnatga moslashishi xodimning malakasini oshirish yoki qayta malakasini oshirish bo'yicha tadbirlarda o'zining aniq ifodasini topadi (12.9- rasm).



12.9- rasm. Korxonada xodimlarni ni joy-joyiga qo'yish

Taqsimlash muammosi xodimlarni bajariladigan ishga bog'liq ravishda eng maqbul joy-joyiga qo'yish bilan bog'liq. Xodim faoliyatning u yoki bu turiga layoqati, birinchidan, bajariladigan muayyan ish xususiyati, ikkinchidan, xodim shaxsiy xislatlaridan kelib chiqqan holda baholanadi.

Xulosa qilib aytganda, xodimlarni oqilona joy-joyiga qo'yish ularning shaxsiy xususiyatlarini, ular bajaradigan ishga qo'yilayotgan talablarga iloji boricha to'la-to'kis mos kelishiga erishishdan iborat.

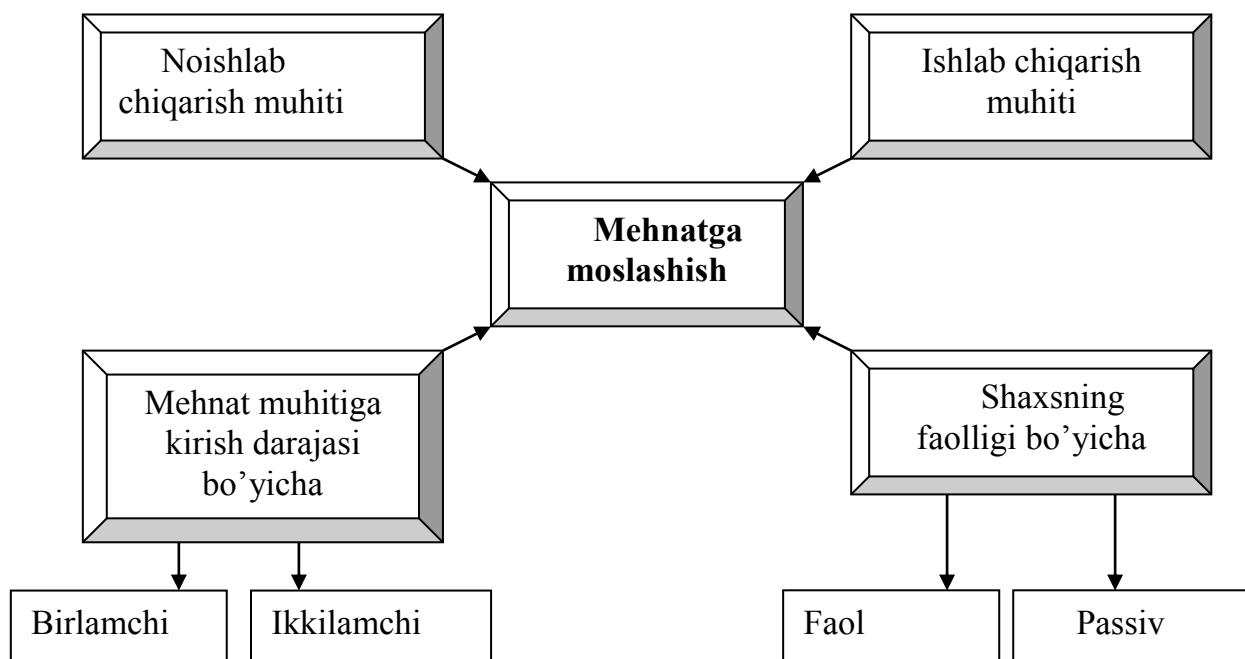
12.4. Yangi xodimlarni xizmat vazifasiga moslashtirishning tarkibiy qismlari

Yangi xodimni kasbga moslashtirish kasbga yo'naltirishning yakunlovchi bosqichi, kasb bo'yicha axborot va maslahat berish, personalni tanlash bo'yicha faoliyat samaradorligini belgilovchi yakuniy natijalardan biridir. Kasbga moslashtirishning maqsadi — yangi xodim tomonidan xizmat va ish vazifasiga doir bilim va ko'nikmalarini egallab, ulardan amaliyotda samarali foydalana olishlariga erishishdir. Ushbu maqsadning pirovard natijasi yangi xodimni iloji boricha qisqa muddatda tashkilotga integratsiya qilish, uni o'z mehnat faoliyatida muvaffaqiyatga erishishga qiziqtirish va bu bilan samaradorlikni ta'minlashdir.

Ishga moslashtirish — ikki taraflama jarayondir. Bir tomondan, xodim korxonaga ishga kirar ekan, bunday qarorga kelishga muayyan sabablar va ushbu qaror uchun mas'uliyatga asoslangan ongli tanlovga kiradi. Ikkinchi tomondan, korxonaga xodimni muayyan vazifa yoki ishni bajarish uchun o'ziga tegishli majburiyatlar oladi.

Xodimning ishga moslashishi ikkita tarkibiy: ishlab chiqarish va noishlab chiqarish muhitlarini o'z ichiga oladi (12.10 - rasm).

Noishlab chiqarish (uni tashkiliy-madaniy, deb ham ataydilar) muhiti ishga moslashishga bilvosita ta'sir ko'rsatadi.



12.10 - rasm. Mehnatga moslashish tarkibi

Umumiy ijtimoiy, tashkiliy shart-sharoitlar insonning ishlab chiqarish jarayoniga moslashishiga ijobiy yoki salbiy ta'sir ko'rsatadi.

Ishlab chiqarish (uni ishlab chiqarish — tashkiliy, deb ham ataydilar) muhiti murakkab tarkibga egadir. U kasbiy, psixofiziologik, ijtimoiy-psixologik, tashkiliy moslashish, ijtimoiy faollik sohasida moslashish, iqtisodiy moslashish kabi masalalarni qamrab oladi.

Mehnatga moslashishning asoiy turlari. Mehnat muhitiga kirish darajasiga qarab, mehnatga moslashishning ikki yo'nalishi (birlamchi va ikkilamchi) farqlanadi. Mehnatga birlamchi moslashish kasb faoliyati tajribasiga ega bo'lmagan xodimning birinchi ish joyiga moslashishidir. Ikkilamchi moslashish deb esa kasb faoliyatiga ega insonning ish joyi, kasbi, xizmat vazifasi, ya'ni faoliyat ob'ektini o'zgartirishga moslashishi tushuniladi.

Mehnatga moslashishda shaxsning faolligi deb uning ushbu muhitni (shu jumladan, u o'zgarishi kerak bo'lgan me'yorlar, qadriyatlar, o'zaro munosabat shakllari) o'zgartirishga intilishi tushuniladi. Agar shaxs bunday o'zgartishlar qilishga harakat qilmasa, bu passivlikdir.

Moslashishning o'ziga xos omillari ob'ektiv va sub'ektiv bo'ladi.

Ob'ektiv omillarga quyidagilar kiradi:

1. Ijtimoiy-iqtisodiy omillar (ijtimoiy va kasb guruhlariga mansublik va shu bilan bog'liq shart-sharoitlar, mehnatning tashkil etilishi, ish haqi, malaka va hokazolar).

2. Madaniy-maishiy omillar (turar-joy sharoitlari, faoliyatining noishlab chiqarish sohasi xususiyatlari, shu jumladan, eng asosiysi bo'sh vaqtni o'tkazish shakllari va hokazolar).

3. *Moslashishning sub'ektiv (shaxsga bog'liq) omillari:*

—shaxsning ob’ektiv, alohida (ijtimoiy-demografik) xususiyatlari: jinsi, yoshi, ma’lumoti va boshqalar;

—shaxsning muayyan kasb, ish jarayoniga muvofiqligi (nomuvofiqligi)ni belgilovchi xususiy-psixik jihatlari. Bularga xodimning intilishlari, yangilikni qo’llashga tayyorligi, o’zini baholay olishi kabi xususiyatlarini kiritish mumkin.

4. Ishlab chiqarish omillariga ishlab chiqarish muhitiga taalluqli barcha xususiyatlar kiradi (12.11- rasm).

Hozirgi sharoitlarda ulardan eng muhimlari quyidagilardir:

—kasbiy o’qitish, o’stirish va ijtimoiy rivojlantirish sharoitlari;

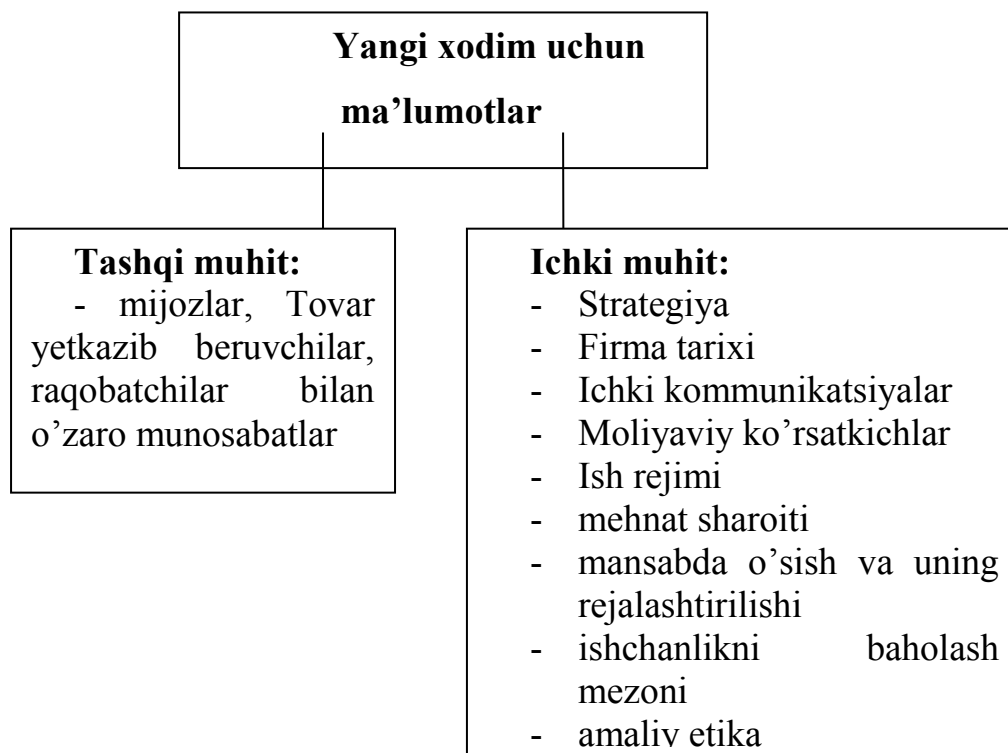
—jamoaning yangi xodimni ijtimoiy muhitga jalb etishdagi faolligi.

Omillarning bu guruhiga jamoadagi ijtimoiy-psixologik iqlimni kiritish mumkin;

yangi xodimning korxonada va faoliyat natijalari dan xabardorligi. Mazkur ma’lumotlar yangi xodimlarga broshyura holidagi bosma materiallar yoki yo’riqnoma (o’tkazish vaqti belgilanadi) orqali etkaziladi.

Bu va boshqa ma’lumotlar ham yangi xodimlarga, ham ushbu korxonada ishlab turganlarga tashkiliy ravishda — ishga qabul qilinganda, ishlab chiqarish ta’limi davomida, murabbiy va ustozlar orqali muntazam ravishda etkazib turilishi juda muhimdir.

Yangi xodimlarni korxonada hayotiga qo’shish ishlab turgan jamoa ijodiy salohiyatini sezilarli darajada faollashtirishga xizmat qilishi mumkin.



12.11 - rasm. Yangi xodim uchun ma’lumotlar mundarijasi

Rahbar uchun esa uning korxonasida yangi xodimlarni ishga moslashtirish qanday tashkil qilinganligi to’g’risidagi axborotlar — jamoani rivojlantirish darajasi, uning jipsligi, ichki muhiti to’g’risida ko’p narsa aytishi mumkin.

Yangi xodim ishga qabul qilingan tashkilotdagi ishga moslashtirish dasturi bo’lishi juda muhimdir. Ushbu tadbirning aniqtarkibi bo’lmasa, u nafaqat besamara

bo'ladi, balki ortiqcha sarf-xarajatlarni talab qiladi. Chunki, har bir yangi xodimni ishga moslashtirish vaqtni, demak mablag'ni talab etadi.

Ishga moslashtirish dasturining davomiyligi va mazmuni tashkilot xususiyatlari, ish murakkabligi va xodimning shaxsiy xislatlariga bog'liqdir. Odatda moslashishning rasmiy dasturlari xodimning sinov muddatini o'tish davri bilan chegaralanadi.

Birlamchi ishga moslashtirishning o'tish grafigi ko'pgina kompaniya va firmalarda qo'llanilib kelinmoqda.

Unda xodimga mehnat shartnomasini tuzish, ichki me'yoriy hujjatlarni o'rganish, xizmat vazifalari va huquqlari bilan tanishish, firmaning faoliyatini o'rganish, xodimni o'qitish va rivojlantirish hamda ish haqi tizimini o'rganish va shu kabi vazifalar belgilanadi.

Ikkilamchi ishga moslashtirishni o'tish grafigi boshqa lavozimga yoki boshqa bo'linmaga o'tish uchun yangi xizmat vazifalarini o'zlashtirayotgan xodimlar uchun ishlab chiqiladi. U birlamchi ishga moslashtirishdan muddati (2 oy) va hujjatlar soni kamligi bilan farqlanadi. Chunki bunday xodim firma tarixi, uning tashkiliy tuzilmasi va boshqa ma'lumotlar bilan tanish bo'ladi. Ikkilamchi ishga moslashtirishda asosiy e'tibor yangi xizmat lavozimi vazifalarini bajarish uchun zarur bo'lgan texnologik va texnik yo'riqnomalarga qaratiladi.

Sinov muddati — tashkilot yangi xodimining ishga moslashtirishning asosiy davridir. Ushbu muddat tugaganidan so'ng xodim tanlangan xizmat vazifasi yoki ish joyiga loyiqligi yoki noloyiqligi to'g'risida xabardor qilinishi kerak.

Xodim sinov muddatidan muvaffaqiyatli o'tishi uchun bo'lim rahbari:

— yangi xodim uchun mas'ul murabbiy (ustoz) tayinlashi yoki bu vazifani o'z zimmasiga olishi;

— yangi xodimni ichki me'yoriy hujjatlar (nizomlar, yo'riqnomalar, qoidalar) bilan batafsil tanishtirish;

— alohida ish joyi ajratish, bu erdagi ish qoidalari bilan tanishtirish, bevosita ish joyida instruktaj o'tkazish, aniq topshiriqlar va ko'rsatmalar (yozma holda bo'lishi ma'qul) berish va ijroni muntazam nazorat qilish;

— shaxsan o'zi yangi xodimni mehnat jamoasining barcha a'zolari bilan tanishtirishi kerak.

Sinov muddati butun davri uchun yangi xodimga topshiriqlar belgilanib, ularning bajarilish samaradorligi mezonlari o'rnatiladi.

Yangi xodim sinov muddatini o'tashi va umuman uni ishga moslashtirish uchun zarur shart-sharoitlarni yaratish maqsadida:

— ushbu jarayonlarni tartibga soladigan hujjatlar to'plami (xizmat vazifasi to'g'risida yo'riqnoma, ish joyi pasporti, mashina-uskunalarni ishlatish bo'yicha yo'riqnomalar, bo'lim tarkibi va hokazolar)ni tayyorlash.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat qonunchiligi bo'yicha me'yoriy-huquqiy hujjatlarida ham ishga qabul qilishda dastlabki sinovga yo'l qo'yadi. "Dastlabki sinov muddati uch oydan oshib ketishi mumkin emas. Vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik davri va xodim uzrli sabablarga ko'ra ishda bo'lmagan boshqa davrlar dastlabki sinov muddatiga kiritilmaydi. Dastlabki sinovni o'tash haqida mehnat shartnomasida shartlashilgan bo'lishi lozim. Bunday shartlashuv bo'lmagan taqdirda xodim dastlabki sinovsiz ishga qabul qilingan deb hisoblanadi.

Homilador ayollar, uch yoshga to'lmagan bolasi bor ayollar, korxonada uchun belgilangan minimal ish joylari hisobidan ishga yuborilgan shaxslar ishga qabul qilinganda shuningdek olti oygacha bo'lgan muddatga ishga qabul qilish haqida xodimlar bilan mehnat shartnomasi tuzilgan hollarda dastlabki sinov belgilanmaydi.⁵⁵

Qisqacha xulosalar

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.

Kasbnoma – bu, kasblarni har tomonlama tasvirlash orqali ishchi, mutaxassis topshiriqni qanday va qaysi mehnat qurollari yordamida, ishlab chiqarishning qanday texnikaviy sharoitlarida bajarishi lozimligi haqida tasavvur beradi.

Kasbga yo'naltirish — bu insonning xislatlari, qiziqishlari, qobiliyatini, shuningdek, milliy iqtisodiyotning tegishli ixtisosliklarga ehtiyojini hisobga olgan holda uni mehnat faoliyatining muayyan turiga qiziqishini shakllantirish, bevosita shu inson uchun eng maqsadga muvofiq bo'lgan hunar tanlanishini ta'minlashdir

Yangi xodimni kasbga moslashtirish kasbga yo'naltirishning yakunlovchi bosqichi, kasb bo'yicha axborot va maslahat berish, personalni tanlash bo'yicha faoliyat samaradorligini belgilovchi yakuniy natijalardan biridir.

Korxonada xodimlarni joy-joyiga qo'yish korxonada qabul qilingan mehnat taqsimoti va kooperatsiya tizimiga, shuningdek, xodimlarning qobiliyatlariga binoan bo'linmalar va ish joylariga maqsadga muvofiq taqsimlashdan iboratdir.

Sinov muddati — tashkilot yangi xodimining ishga moslashtirishning asosiy davridir. Ushbu muddat tugaganidan so'ng xodim tanlangan xizmat vazifasi yoki ish joyiga loyiqligi yoki noloyiqligi to'g'risida xabardor qilinishi kerak.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Mehnatga moslashish nimani bildiradi?
2. Xodimning mehnatga muhiti aniq moslashishi nimada namoyon bo'ladi?
3. "Birlamchi" va "ikkilamchi" moslashish nima?
4. Moslashish turlarini ta'riflang va mazmunini tushuntiring
5. Moslashish bosqichlarini sanab chiqing va ta'riflang.
6. Kasbiy tanlash bosqichlari nimalardan iborat?
7. Martaba deganda nimani tushunasiz va uning qanday turlari mavjud?
8. Xodimlarning moslashishiga ta'sir ko'rsatuvchi ob'ektiv va sub'ektiv omillarni tavsiflang.
9. Kasbga yo'naltirish nima?
10. Sinov muddati kanday belgilanadi va uning mohiyatini tushuntirib bering

⁵⁵ Ўзбекистон Республикаси Меҳнат қонунчилиги бўйича меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатлар тўплами Тошкент. “Ўзбекистон”, 2006. 43-44 бетлар.

Adabiyotlar

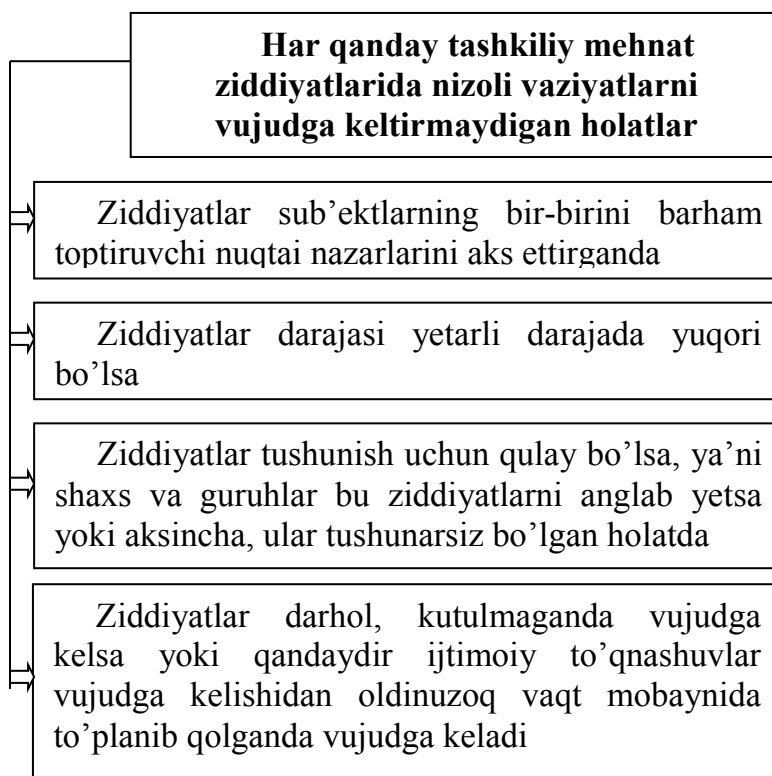
1. Каримов. И.А. “Мамлакатимизда демократик ислохотларни янада чуқурлаштириш ва фуқаролик жамиятини ривожлантириш концепцияси” Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Қонунчилик палатаси ва Сенатининг кўшма мажлисидаги маъруза. Тошкент.- “Ўзбекистон”. 56 бет. 2010 й. 12 ноябрь.
2. Каримов И.А. Бош мақсадимиз - кенг кўламли ислохотлар ва модернизация йўлини қатъият билан давом эттириш //Халқ сўзи, 2013 йил, 19 январь
3. Ўзбекистон Республикаси Президентининг ПҚ-1920-сонли «Обод турмуш йили» Давлат дастури. 2013 йил 14- февраль.
4. Abdurahmanov.Q.X.,Xolmo'minov SH.R., Xayitov. A.B., Akbarov A.M. Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi.(O'quv qo'llanma) . - T. TDIU, 2012.- 336 b
5. Abdurahmonov Q.X., Shoyusupova N.T. «Mehnat iqtisodiyoti: ijtimoiy mehnat munosabatlari» Darslik. –T.: TDIU, 2011. – 692 bet.
6. Abdurahmonov Q.X., Shoyusupova N.T. “Aholini ish bilan bandligi”. O'quv qo'llanma. – T. 2011. -384 b.
7. Abdurahmonov Q.X., Abduramanov X.X. Aholi turmush tarzi va daromadlari. O'quv qo'llanma. – T.: TDIU, 2010. – 200 b.
8. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик. – Т. : Mehnat, 2009. -763 бет.
9. Вайсбурд В.А. Экономика труда. Учеб.пос. – М.: Омега-Л. 2012. – 376 с.
10. Дубровин И.А. А.С. Каменский. Экономика труда: Учебник. М.: Издательско-торговая корпорация « Дашков и К», 2012-232стр.
11. Одегов Ю.Г. Экономика труда. Учебник. – М.: Волтерс Клувер, 2011. – 800с.
12. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г.Экономика труда.Учебник.-М.Волтерс Клувер,2010. - 800с.
13. Лясников Н.В. и др. Экономика и социология труда: учебное пособие. – М.: КНОРУС, 2012. – 288 с
14. Кибанов А.Я. Управление персоналом. Учебник. – М.: РИОР, 2010. – 288 стр
15. Рофе. А.И. Экономика труда : учебник, - М.: И-во «Кнорус», 2011.- 392 стр.
16. . Экономика труда .Учебное пособие. Под ред. Абдурахманова К.Х.,Одегова Ю.Г.-Т. 2010, 459 с.
17. www.stat.uz (O'zbekiston Respublikasi statistika qo'mitasi)
18. www.Uza.uz (O'zbekiston Milliy Axborot agentligi)

XIII BOB. MEHNAT SOHASIDAGI NIZOLAR

18.1. Mehnat sohasidagi nizolarning mazmuni va mohiyatn

Nizolarga doir muammolarni tekshirish sotsiologiya fanining an'anaviy va asosiy yo'nalishlaridan biridir. Keyingi vaqtlarda u nizolar haqidagi fan (konfliktologiya) nomini olgan.

Mehnat sohasidagi nizolar — bular shaxslar va xodimar guruhlar o'rtasidagi bevosita ijtimoiy to'qnashuvlar xususiyatiga ega bo'lgan tashkiliy-mehnat munosabatlari ziddiyatlaridir. Har qanday tashkiliy mehnat ziddiyatlari ham nizoli vaziyatlarni vujudga keltiravermaydi. Bunday vaziyat quyidagi hollarda sodir bo'ladi (13.1- rasm).

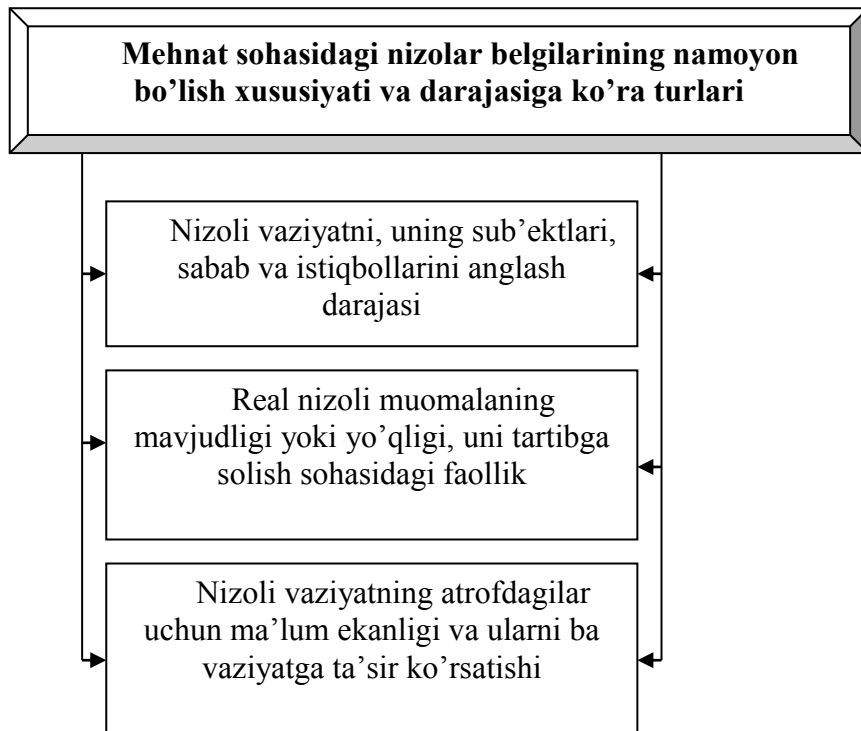


13.1- rasm. Har qanday tashkiliy mehnat ziddiyatlarida nizoli vaziyatlarni vujudga keltirmaydigan holatlar

Mehnat sohasidagi nizolarning ruyobga chiqishi shunday sub'ektiv insoniy omillar, chunonchi ularning extiyoj va qobiliyatlariga bog'liq bo'ladi. Shaxslar va guruhlar, bir tomondan, bir-birlariga nisbatan rozi bo'lishga yoki qarshilik ko'rsatishga qaror qilish uchun o'zaro murakkabliklarni engishga ancha kuchli ehtiyoj sezishlari lozim, ikkinchidan, bunday ziddiyatli holatga kirishga, o'z muammolarini hal etish uchun etarli darajada imkoniyatga ega bo'lishlari lozim. Nizolar chiqarishga xos qobiliyatning o'ziga mos tarkibiy tomonlari: shaxsiy sifatlar, pul, aloqalar, obro' - e'tibor tarafdorlarga ega bo'lish kabi holatlar kiradi. Nizolar chiqarishga qobiliyatning yo'qligi shunday sabablardan biri hisoblanadiki, shart-sharoitlar mavjud bo'lsa ham mehnat sohasida nizolar kelib chiqmaydi yoki

biror muhim narsaga erishish bilan yakun topmaydi. Bu ancha oddiy va tez-tez uchrab turadigan hodisa bo'lib, hozirgi vaqtda dunyoda mehnat nizolari statistikasi va uni hal qilishning jinoiy shakllari ham borki, bu hol mehnat nizolari bilan jinoyatchilikning o'zaro bog'liqligidan dalolat beradi.

Mehnat sohasidagi nizolar belgilarining namoyon bo'lish xususiyati va darajasiga qarab ochiq hamda yopiq turdagi nizolar bo'ladi. Mazkur turlarga ajratishning asosiy mezonlari bo'lib quyidagilar hisoblanadi:



13.2 - rasm. Mehnat sohasidagi nizolar belgilarining namoyon bo'lish xususiyati va darajasiga ko'ra turlari

Yopiq (pinhoni) nizolar ko'pincha noqulay bo'ladi. Ular ko'pincha tashkilotga va tashkiliy-mehnat munosabatlariga buzg'unchilik ta'sirini o'tkazadi, ularni hal qilish imkoniyatlari juda oz bo'ladi. Yopiq, nizolarda faqat shaxslar emas, balki guruhlar ham o'zaro janjal manbai bo'ladilar, salbiy jarayonlarga ta'sir ko'rsatish imkoniga ega bo'lmaydilar.

Nizoga bevosita yoki bilvosita munosabatda bo'luvchi shaxslar va guruhlar uning sub'ektlari hisoblanadilar. Ular quyidagi toifalarga bo'linishlari mumkin: birlamchi agentlar, qushiluvchi ishtirokchilar, muhit. Bu sub'ektlar mehnat sohasidagi nizolarning ijtimoiy tuzilishini tashkil etadilar. Sub'ektlar o'rtasidagi farqlar faqat shartli bo'lib qolmasdan, shu bilan birga xayoliy hamdir. Masalan, shaxslar sirdan janjallashadilar, lekin ularning ortida o'zining qarama-qarshi aksincha, sirdan guruhlar janjallashadilar, xaqiqatda esa nizoning asosini qandaydir shaxslarning xususiy ziddiyatli manfaatlarini tashkil etadi. Iqtisodiy sohada bu hol tez-tez sodir bo'lib turadi.

Agar shaxslar o'rtasidagi kelishmovchiliklar guruhlar o'rtasidagi nizolarga aylanib ketsa, ba'zida guruhlar o'rtasidagi nizolar shu guruhlar ichidagi janjallarga aylanadi. Shaxslararo va guruhlararo darajalarda bir xil nizolar faqat bir-birini vujudga keltirib qolmasdan, shu bilan birga bir-birini bostiradi, boshqasini keltirib

chiqaradi. Ba'zan mehnat sohasidagi nizolarning sub'ektlari o'z-o'zidan yakka-yolg'iz kelib chiqadigan shaxslar, jamoalar va omma emas, balki vakolatli, tajribali va talabchan faollar va tazyiq o'tkazuvchi guruhlar bo'lib chiqadi, ular tashkiliy-mehnat munosabatlarini tartibga solish jarayoniga ta'sir o'tkazadilar.

Tashkiliy-mehnat munosabatlaridagi nizolar jarayoni ko'pincha quyidagi muhim holat bilan belgilanadi. Mehnat sohasidagi nizo sub'ektlari bir-birlaridan etarli darajada xabardor bo'lmaydilar, bir yoki ikki tomonlama noto'g'ri ma'lumotlarga asoslanadilar, bu esa kutilmagan oqibatlarga olib kelishi mumkin. Mehnat sohasidagi nizolarning sub'ektlari ko'pincha bir xilda ta'sir ko'rsatmaydigan omillar bo'ladi, ular umuman turlicha ijtimoiy kuchga ega bo'lib, nizoli vaziyatning muayyan bosqichida roly o'ynaydilar. Bu kuchlarning nisbatini mehnat nizolari qatnashchilari to'g'ri yoki ba'zan noto'g'ri anglab etadilar, bu ham mazkur nizoning ijtimoiy sababi bo'lishi mumkin.

Barcha mehnat nizolari „takrorlanmas“ hisoblanadi, chunki unda turli ijtimoiy-iqtisodiy guruhlar ishtirok etadi, ularning roli va maqomi ham har xil bo'ladi. Mehnat sohasidagi nizolarning bir-lamchi agentlari sifatida ayrim xodimlar, mehnat guruhlari, tash-kilotlarning jamoalari maydonga chiqadi, mehnat jarayonida va taqsimlash munosabatlarida aynan ularning manfaatlari to'qnash keladi; aynan ular qandaydir ziddiyatlarni ayniqsa aniq his qiladilar va prinsipial munosabatda bo'ladilar. Nizolarga ikkilamchi qatnashchilarning kelib qo'shilishi ixtiyoriy ravishda, ongli tarzda sodir bo'ladi yoki dastlabki agentlar tobora ko'prok qatnashchilarni jalb etadilar. Bunday qo'shilish ko'pgina sabablarga ko'ra sodir bo'ladi. Nizolar ijtimoiy bazasi kengayganda nizo hosil kiluvchi muammoning o'zi murakkablashib, yanada chalkash tus olishi mumkin. Bu esa nizolarni hal etish uchun yaxshiroq shart-sharoit yaratishga qodir bo'ladi.

Nizolar muhiti qandaydir shaxslar yoki guruhning nizoli vaziyatga betaraf bo'lib qarab turishi yoki uni bo'shashtirish uchun aralashimdan o'zini saqlash, yoxud nizoli vaziyatning davom etishidan manfaatdor bo'lishi va kutib turish yo'lini tutishi tufayli yuzaga keladi. Nizolarga o'z yo'lini belgilab olmagan, uni tushunib etmagan kishilar qo'shilishmaydi.

Ayrim hollarda nizoning bevosiga agentlari o'z ichki tortishuv-lariga keng ijtimoiy ko'lam bag'ishlab, o'z manfaatlarini go'yo ko'pchilikning manfaati deb taqdim etadilar. Bu esa ularning tutgan yo'liga yanada rasmiyroq kuchliroq tus beradi. Haqiqatda esa ko'pincha mehnat nizolari paydo bo'lganda ularning ijtimoiy tuzilishi murakkab bo'ladi, nizoga kim qanday munosabatda bo'lishi tushunarsiz bo'lib qoladi.

Nizolar vaqtidagi muomala xodim shaxsini tipologiyalashning muhim mezonlaridan biridir. Masalan, ba'zilar har qanday yo'l bilan bo'lsa ham nizolardan nariroq yurishni afzal ko'radilar, boshqalar esa bir xilda yondashadilar, uchinchi xil kishilar bo'lsa ozgina murakkab sharoitda ham janjal chikarishga, nizolarga o't tashlashga intiladilar. Bundan tashqari, nizoli vaziyatlardagi xulq-atvor xodimning mehnatga bo'lgan munosabatining ko'rsatkichi bo'lishi mumkin. Mehnatga munosabat bilan nizoli xatti-harakatlari xususiyatlari o'rtasida o'zaro bog'lanish variantlari bo'lishi mumkin, ya'ni:

1. Yaxshi xodim nizolarga yomon munosabatda bo'ladi, u ayniqsa qulay ijtimoiy vaziyatga ehtiyoj sezadi, ish sharoitining normal bo'lishini xohlaydi.

YOmon xodim esa janjalli holatlarga o'ch bo'ladi, o'zi ko'pincha nizo chiqarishga sabab bo'ladi.

2. Yaxshi xodim nizoli hollarga unchalik e'tibor bermaydi, chunki u to'la-to'kisravishda ish bilan band bo'ladi, uning diqqat-e'tibori faqat ishlab chiqarish maqsadlariga qaratilgan bo'ladi. YOmon xodim esa, birmuncha bo'shroq" bo'lib, ko'p vaqtini janjallarga sarflaydi, bu mashg'ulot uning ish joyida asosiy o'rin egallaydi.

3. Yaxshi xodim „janjallar" agar u mehnatni tashkil etishga daxldor bo'lsa, ularga aralashadi, natijada ijobiy tomonga o'zgarish sodir bo'ladi. YOmon xodimga esa bu ma'noda „janjallar" kerak bo'lmaydi.

Mehnat sohasidagi muomalaning g'oyat xilma-xilligini nazarda tutib, mazkur ruyxatni yana davom ettirish mumkin.

Odatda mehnat nizolari salbiy oqibatlariga sababchi bo'lib, ular jumlasiga quyidagi holatlarni kiritish mumkin:

- dushmanlik kayfiyati kuchayadi, xayrixohlik holatlari va o'zaro baho berishlar kamayib, kishilarning ijtimoiy ahvoli va mehnat sohasidagi o'z-o'zini anglashga putur etadi;

- ish manfaati nuqtai nazaridan amaliy aloqalar zarur bo'lishiga qaramay, nizo qatnashchilarining kayfiyati yomonlashib borishi, muomala haddan tashqari rasmiylashib, oshkora munosabatlardan voz kechish ko'zga tashlanadi;

- mehnatga bo'lgan sabablar va mehnat faoliyatining xaqiqiy ko'rsatkichlari yomon kayfiyat tufayli unda salbiy holatlar avj oladi;

- o'zaro harakatlarda, munozara va aloqalarda arzimagan bahonalar bilan munosabatlar yomonlashadi;

- boshqalarning xatti-harakatlari, istaklari va fikrlariga ataylab qarshilik ko'rsatish yuz beradi (hatto bunga zarurat bo'lmasa ham); muomala teskari, ya'ni ziddiyat asosida bo'ladi; namoyishkorona dangasalik, o'zaro majburiyatlarni bajarmaslik, o'zaro shartnomalarni nazar-pisand holatlari qilmaslik holatlari ko'zga tashlanadi;

- ataylab va aniq, maqsadni ko'zlab qo'pol muomala qilinadi, ya'ni avvalgi qaror topgan umumiy aloqalar va munosabatlarni buzishga va ularga zarar etkazishga intilish kuchayadi; uyushqoqlik, madaniyat va an'analarga ziyon etadi;

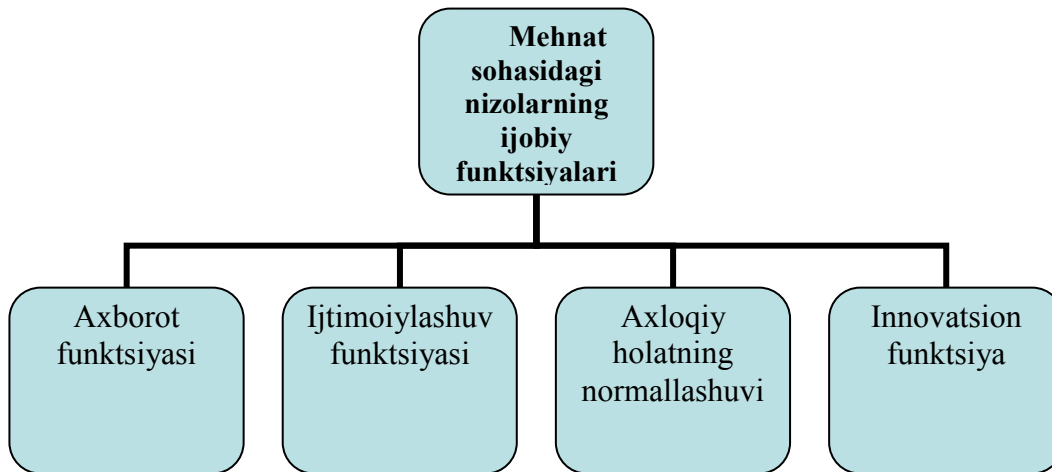
- ijobiy-ijtimoiy birxillikka „ko'z tegadi", mazkur guruhga, tashkilotga mansublikdan qoniqish hosil bo'lmaydi, aloqalar va o'zaro munosabatlar yomonlashadi;

- haqiqatda vaqtning bekor sarflanishi, ishdan chalg'ish yoki qulay fursatdan foydalanmaslik, kurash va bahs orqali nimagadir erishmoqchi bo'lish; kuch va g'ayrat-shijoatning dushmanlik hamda qarama- qarshilikka bekor sarf bo'lishi;

- biron-bir muammo hal etilmasdan, turli chalkashliklar sodir bo'ladi.

Mehnat sohasidagi nizolarning yuqorida sanab o'tilgan salbiy oqibatlarini universal ko'rsatkichlar, nizoli vaziyatning belgilari deb qarash mumkin. Mehnat nizolarining o'zi ijobiy tomonga ham ega bo'ladi, chunki ular orqali ko'pgina masalalar hal etiladi va salbiy hodisalar barham topadi.

Mehnat sohasidagi nizolarning quyidagi *ijobiy funksiyalarini* ajratib ko'rsatish mumkin (13.3-rasm):



13.3-rasm. Mehnat sohasidagi nizolarning ijobiy funktsiyalari

- *axborot funktsiyasi* (hammaga yoki ko'pchilikka funksional zarur bo'ladigan axborot faqat nizo orqali oshkora bo'ladi);
- *ijtimoiylashuv funktsiyasi* (nizo orkali shaxslar ijtimoiy tajribaga, odatdagi sharoitda erishib bo'lmaydigan bilimlarga ega bo'ladi);
- *axloqiy holatning normalashuvi* (nizolar tufayli to'plangan salbiy kayfiyatlar hal etiladi, axloqiy yo'l-yo'riklarning sarflanishi sodir bo'ladi);
- *innovatsion funktsiya* (nizo o'zgarishlarga sabab bo'ladi, ularni rag'batlantiradi, ularning muqarrarligini namoyish qiladi), qandaydir muammo nizo orqali rasman tan olinadi.

Mehnat nizolarining ijobiy funktsiyalari nizolarni aniq maqsadni ko'zlab vujudga keltiraverish kerak, degan ma'noni anglatmaydi. Nizolar mavjud bo'lganda ularning ijobiy yakun topishiga ishonch nuqtai nazaridan yondashish, ularni samara beradigan qilib hal etish, tahlil etish kerak; foydali maqsadlarni ko'zlab, ularga erishishga yo'naltirish, tartibga solish zarur.

18.2. Mehnat nizolarining sabablari

Mehnat sohasidagi nizolarning sabablarini tadqiq qilish ularni batafsil tasniflash va ularni hal etish imkoniyatlari va tamoyillarini belgilash imkonini beradi. Nizolarning sababi ijtimoiy tomonlarning to'qnashuvi paydo bo'lishidan oldin vujudga keladi. Shuningdek sabab va to'qnashuvni farqlash kerak, ya'ni munosabatlardagi qandaydir tasodifiy farq, nizoli muomalaning boshlanishiga sabab bo'ladi. Qasddan vujudga keltirilgan vaziyat ham nizoning kelib chiqishiga bahona bo'lishi mumkin.

Mehnat sohasidagi nizolarning sabablarini avvalo ob'ektiv va sub'ektiv sabablarga bo'lish mumkin. Mehnat nizolariga mehnatni tashkil etimudagi ob'ektiv kamchiliklar, zaifliklar va xatoliklar asos bo'ladi, aynan shular odamlarni gij-gijlaydi, shaxslar va guruhlar o'rtasidagi qarama-qarshilikni muqarrar qilib qo'yadi. Nizolarning ob'ektiv tashkiliy-mehnat sabablari ikki vaziyatni nazarda tutadi, ya'ni tashkil etishning muayyan tamoyili umuman bekor qilinishi kerak, bundan maqsad mehnat nizolarini hal etishdir, yoxud tafsilotlar, amalga oshirish

usullari takomillashtirilishi lozim va hokazo. Xullas, nizolarning sabablari tarzidagi o'ziga xos „antagonistik“ va „noantagonistik“ tashkiliy-mehnat ziddiyatlari mavjud bo'ladi.

Mehnat nizolari shaxslar va guruhlarining sub'ektiv xususiyatlari va holatlariga asoslanishi ham mumkin. Buning ustiga, shaxslar va guruhlar ba'zan o'z tashkiliy-mehnat munosabatlariga mehnatdan tashqarida vujudga keladigan tashqi nizoli kayfiyatlarni olib kiradilar.

Ob'ektiv va sub'ektiv sabablarni hamisha ham farqlab bo'lmaydi, ular o'rtasida ba'zan aniq, chegaralar ko'zga tashlanmaydi. Mehnatni tashkil etishdagi ob'ektiv ziddiyatlar pirovard natijada chuqur shaxsiy ziddiyatlarga olib kelishi, ular esa tashkiliy mehnat munosabatlarini buzib ko'rsatishi, ularni murakkablashtirib yuborishi mumkin. Bundan tashqari, shunday sabablar toifasi ham borki, ularni ob'ektiv-sub'ektiv sabablar sifatida ta'riflash mumkin. Masalan, mehnat nizolarining paydo bo'lishiga yana shu narsalar xam sabab bo'ladiki, ayrim xodimlar yoki butun-butun mehnat guruhlari mehnatni tashkil etishning yangi tamoyillariga moslashmagan bo'ladi, ularning mohiyatini etarli darajada aniq tushunib etmaydilar. Xullas, mehnat sohasidagi nizolar mehnatni muayyan tarzda tashkil etish tufayli emas, balki uning sababi asosida kelib chiqadi. Insoniy munosabatlar muammosi ishlab chiqarish bilan bog'langan bo'lib, uning asosiy manbai xodimlarning o'zlaridir.

Mehnat sohasidagi nizolarning sabablarini ular asosida yotgan ziddiyatlar tiplaridan kelib chiqib, yanada aniqroq, ko'rib chiqish mumkin.

1. Taqsimlash munosabatlari muammolari. Ular odatda ishlab chiqarishdagi nizoli vaziyatlarning ehtimolga ancha yaqin omillari hisoblanadi. SHaxslar va guruhlar avval kandaydir ne'matlar va boyliklarning taqsimlanishi xususida kelishmay qoladilar. Taqsimlash munosabatlari bilan bog'liq ravishda mehnat nizolari kelib chiqishi mumkin, bunga ne'matlarning taqsimlanishi holati (adolatli, adolatsiz); o'zlashtirilgan, olingan ne'matlarni qayta taqsimlash; boyliklarni taqsimlash tamoyili, mezoni sabab bo'ladi. Taqsimlashdagi kelishmovchilikdan ko'ra qayta taqsimlashdagi kelishmovchilik kuchliroq bo'ladi; taqsimlash tamoyili tufayli kelib chiqqan kelishmovchilik haqiqiy taqsimlashdan ko'ra birmuncha g'oyaviy va amaliy xususiyatga ega bo'ladi. Masalan, agar barcha xodimlar o'zlarining baholaricha, etarli darajada yaxshi mehnat sharoitiga ega bo'lsalar, ular o'rtasida nizo kelib chiqmaydi; agar mehnat natijalari bir xil bo'lib, lekin xodimlar guruhlaridan bittasining ish haqi etarli asoslanmagan xolda birmuncha oshirib yuborilgan bo'lsa, tabiiyki kelishmovchilik paydo bo'lishi turgan gap. Ishlab chiqarish sharoitida kelishmovchilikning ob'ekti va mavzusi faqat ish haqining o'zi emas, balki mehnat sharoiti va mazmuni, ishlab chiqarish normasi va shu kabilar ham bo'lishi mumkin. Taqsimlash sohasidagi nizolar amalda chegaraga ega bo'lmaydi, ular kambag'allar bilan kambag'allar o'rtasida, boylar bilan kambag'allar o'rtasida, boylar bilan boylar, bir xil va har xil mehnat sohalarida va iqtisodiy faoliyatda band bo'lgan shaxslar hamda guruhlar o'rtasida kelib chiqishi mumkin. Bu kelishmovchilik taqsimlash munosabatlarining har qanday tizimida yuz berishi mumkin. Masalan, ish haqining yoshga haddan tashqari bog'liqligi ham nizo keltirib chiqarishi mumkin.

2. Funksional o'zaro hamjixatlik murakkabliklari. Bu mehnat sohasidagi nizolarning eng pinhona sabablaridan biridir. Kelish- movchi tomonlar mehnat

faoliyatining tabaqalashuvi va kooperatsiyasi bilan bog'liq bo'lgan yagona funksional munosabatlarga kiritilgan shaxslar va guruhlar bo'ladi. Kuzatuvlarning ko'rsatishicha, ko'pincha alohida faollik ko'rsatuvchilar kelishmovchilikka boradilar. Birovlarning boshqalarga qaraganda ish bilan kamroq band bo'lishi yoki ishlamasligi nizoli vaziyatlar kelib chiqishiga sabab bo'lishi ko'pchilik holatlarda kuzatiladi. Bu o'rinda asosiy narsa quyidagi ziddiyatdir: mehnat faoliyatining tabaqalanishi va kooperatsiyasi qanchalik murakkab bo'lsa, odamlarning bu faoliyatga munosabati qanchalik faolroq va mas'uliyatliroq bo'lsa, to'qnashuvlar imkoniyati ham shunchalik ehtimoldan xoli bo'lmaydi.

3. Rolli ziddiyatlar. Tashkiliy-mehnat munosabatlarida ziddiyatli vaziyatlar ko'pincha shaxslar va guruhlar bajaradigan rollar bilan vujudga keltiriladi, ya'ni rolli nizo sodir bo'ladi. Unda ikki jihat, ya'ni ob'ektiv va sub'ektiv jihatlar mavjuddir. Ob'ektiv ravishda turli qarama-qarshi maqsadlarga va shaxslarning turlicha muomala usullariga ega bo'lgan rollar mavjud bo'ladi. Masalan, ishlab chiqaruvchilar va iste'molchilar, asosiy va yordamchi ishlar bilan band bo'lgan ishchilar o'zaro turli mas'uliyat darajasi, maqsadlarning nomuvofiqligi, qattiq bog'liqlik va rasmiylik kabi jihatlari bilan alohida bo'ladilar. Bu erda bir tomonning muayyan xatti-harakatlari boshqasiga jiddiy zarar yoki muhim foyda keltirishi mumkin. Rolli asosdagi ziddiyatli vaziyatning muhim xususiyatlaridan biri— sub'ektlarning muayyan xatti-harakatlarga qaratilganligidir.

Qarama-qarshi vazifalar va funksiyalarni bajaruvchi tashkiliy- mehnat munosabatlarining sub'ektlari bir-birlarining rollari xususida o'z tasavvurlari va qarashlariga egadirlar. Agar bir tomonning o'z rolini bajarishi mazkur rol haqidagi boshqa tomonning tasavvuriga to'g'ri kelmasa, bunday holda kelishmovchilik paydo bo'ladi, ya'ni kelishmovchilikning sababi sub'ektlarning rollar hakidagi o'zaro niyatlarining amalga oshmay qolishi hisoblanadi.

4. Faqat ishga doir kelishmovchiliklar. Mazkur holatda kelishmovchilik o'zlashtirish bilan bog'liq emas, balki ishni tashkil etish to'g'risidagi qarashlarda kasbiy tafakkurning xilma-xilligiga, ishlab chiqarish muammolarini, o'zaro munosabatlar normalarini to'g'ri hal qilishga va shu kabilarga asoslanadi. Bu o'ziga xos „g'oyaviy“ kelishmovchilikdir. Odatda ishga doir kelishmovchiliklar mehnat bilan bog'liq nizolardir, ular guruhiy yoki ommaviy ko'rinishda bo'lmaydi, lekin keskin tarzda amalga oshishi mumkin.

5. Aybni, mas'uliyatni taqsimlash. Agar tashkilotning ishi yurishmay, orqaga ketayotgan bo'lsa, u samarasiz ishlab, bankrotlik yoqasida bo'ladi, bu esa nizoli vaziyatni vujudga keltirishi mumkin. Butun mehnat guruhi, tashkilot kamdan-kam holatlarda javobgarlikni o'z zimmasiga oladi, ko'pincha aybdorni qidirib topish ancha qiyin bo'ladi, ayb u shaxsdan olib boshqasiga yuklanadi, bu hol mehnat sohasidagi nizoning sababchisi bo'ladi.

6. Etakchilik. Tashkiliy-mehnat munosabatlarida rasmiy rahbarlik qilish bilan bir qatorda hamisha normal bo'lmagan raqobatchilik, tashabbus ko'rsatish, ustun bo'lishga intilish hollari namoyon bo'ladi. Shaxs va guruhlarining o'z-o'zini anglashi turli xil shaxsiy, kasbiy va ishga doir ehtirolarni keltirib chiqaradi, shuningdek ijtimoiy ustunlik tuyg'ularini yuzaga keltirib, ular o'zaro to'qnashadi. Etakchilik va unga asoslangan mehnat nizolari mehnat faoliyatining faqat murakkab turlarida emas, shu bilan birga oddiy turlarida ham vujudga keladi, ularda eng oddiy vazifalar va funksiyalar bajariladi. Birgalikdagi mehnat

faoliyatida xar qanday muammodan etakchilik uchun kurash olib borish maqsadida ataylab foydalanish mumkin. Natijada mehnat sohasidagi nizo xokimiyat va hukmronlik uchun kurash sifatida, ish bilan bandlik, o'z ishini saqlab qolish va murabbiylik nufuzli vazifalarni bajarish uchun kurash tarzida kechadi.

7. *Normal bo'lmagan mehnat sharoitlari.* Ular tez-tez sodir bo'lib turadigan omil bo'lib, xodimlar o'rtasida dushmanlik kayfiyatining paydo bo'lishiga, har qanday muammoga toqatsizlik bilan munosabatda bo'lishga olib keladi. Ish o'rinlarining yuqori darajada zichligi, xodimlarning xonalarda ortiqcha tuplanganligi, aloqalarning majburiy ravishda intensivligi, eski texnologiyalar qo'llangan holda zamonaviy bo'lmagan asbob-uskunalarda ishlash — mehnat sohasidagi kelishmovchiliklarning o'ziga xos mustaqil sababi hisoblanadi, lekin bu narsa hamisha xam to'liq anglab etilmaydi.

8. *Mos kelmaslik.* Mos kelmaslik deganda sub'ektlarning tavsiflaridagi jiddiy tafovutlar tushuniladi. Ular sub'ektlarning normal munosabatlariga to'sqinlik qiladi. Tashkiliy-mehnat sohasida amaliy tajriba, malaka, ma'lumot jihatdan mos kelmaslik shuningdek iqtisodiy psixologiya va mehnatga munosabatda muvofiq kelmaslik yuzaga keladi. Birovlar kamroq faollik ko'rsatib, ko'proq haq olishni istaydilar, boshqalar esa ko'proq faollik ko'rsatib, ko'proq haq olishni o'ylaydilar, yana boshqalar kamroq faol bo'lib, kamroq xaq olishga xam rozi bo'ladilar, agar bu tiplar o'zaro hamkorlik qiladigan bo'lsalar, ular o'rtasida kelishmovchilik (nizo)lar kelib chiqishi turgan gap. Mos kelmaslik bu faqat ob'ektiv hodisa emas, balki sub'ektiv hodisa hamdir.

Kelishmovchilik ijtimoiy mehnat munosabatlariga haqiqatda mavjud bo'lgan tafovutlarni emas, balki tafovutlar xaqidagi fikr- mulohazalarni ham olib kiradi.

9. *Tashkilotning jins-yosh tarkibi.* Bu xususda turli nuqtai - nazarlar mavjud. Masalan, jinslararo farqlar ko'pgina g'oyaviy sayoz fikrlarning mos kelmasligi orqali nizolar keltirib chiqarishi, normal ijtimoiy-psixologik vaziyatga yordam berib, ziddiyatlardan saqlashi mumkin.

Xodimlar yoshidagi farqlarga munosabat sohasida tashkiliy-mehnat munosabatlarida ko'pincha kelishmovchiliklarni keltirib chiqaruvchi quyidagi omillar haqida gap yuritiladi:

- yosh xodimlar ba'zan o'z qobiliyatlariga ortiqcha baho berib, katga yoshdagi kishilarning tajribasiga mensimasdan qaraydilar;

- katga yoshdagi tajribali xodimlar yoshlarga, ayniqsa ko'nikish davrida yordam ko'rsatmaydilar;

- katta yoshdagi tajribali xodimlar ba'zan yoshlarning qobiliyatlariga etarli baho bermaydilar;

- yoshlar katta avlod xodimlarining ayrim o'ziga xos murak- kabliklari va ehtiyojlarini, ularning mutaassibligini (kattalar o'z bilim va tajribalarga ortiqcha baho beradilar, ko'pincha o'zlarini hamma sohada haq deb hisoblaydilar), yangilikni qabul qilish qobiliyati zaifligini hamisha ham tushunavermaydilar;

- katta avlod xodimlari ba'zan yoshlarning kasb sohasida tez o'sishiga, ularning yutuqlariga g'arazguylilik bilan qaraydilar va hokazo.

Aytishlaricha, tegishli munosabat madaniyatiga ega bo'linganda mehnat tashkilotidagi, guruhidagi xodimlarning aynan turli yosh tarkibi ijtimoiy-

psixologik vaziyat sohasida yaxshi natijalar beradi, kasbiy va iktisodiy sohada muvaffaqiyatlarga erishish imkonini beradi.

10. *Ijtimoiy tafovutlar.* Tashkilotlardagi mehnat nizolari kishilar o'rtasidagi turli tabaqaviy-sinfy, irqiy, etnik, diniy, siyosiy tarzdagi farqlar tufayli kelib chiqishi ham mumkin. Faqat kishilarning o'zlari o'rtasidagi madaniyatdan tashqari bunday ziddiyatlarning oldini olishda rahbarlarning iste'dodi ham talab qilinadi. Murakkab ijtimoiy tafovutlarni turli va to'g'ri tushunib etish uchun etarli darajada omilkor bo'lish, ular asosida eng qulay ijtimoiy-mehnat munosabatlarini vujudga keltirish zarur.

19.3. Mehnat nizolarini hal qilish

Mehnat nizolarini hal qilish — bu ularning sabablari va (oqibatlariga barham beradigan jarayon yoki aniq maqsadga qaratilgan faoliyatdir. Mehnat nizolarini hal qilish uyushgan yoki beixtiyor, stixiyali tarzda bo'lishi mumkin. Ziddiyatni hal qilish va ziddiyatning o'zi o'rtasiga aniq chegara qo'yish hamisha ham amalga oshavermaydi, chunki u ba'zan mehnat muammolarini amaliy jihatdan hal etish ko'rinishda namoyon bo'ladi.

Nazariy nuqtai nazardan olganda mehnat nizolarining hal qilinishi uning murakkablik darajasiga bevosita bog'liq bo'ladi. Biroq tadqiqotda bu murakkablik darajasini aniqlash va bashorat qilish ancha qiyindir. Chunki eng arzimagan muammolar ham keskin ziddiyatli vaziyat bilan tugashi, ancha muhim muammolar esa ba'zan oshkora va o'zoq cho'ziladigan nizolarga aylanmasligi ham mumkin. Shulardan kelib chiqib, mehnat sohasidagi nizolarning murakkabligi bilan **BOG'LIQ** quyidagi aniq omillarni ta'kidlab o'tish mumkin.

1. **Nizoning ko'lami.** U nizoda ishtirok etuvchi qatnashchilarning umumiy soni, bunda tilga olib o'tilgan shaxslar, tomonlar, nizodagi nuqtai nazarlar miqdori bilan belgilanadi. Masalan, kelishmovchilik jarayonida uch, to'rt va undan ham ko'proq tomonlar, nuqtai nazarlar vujudga kelishi mumkin, bu esa uning hal etilishini murakkablashtiradi. Qatnashchilar soni unchalik ahamiyatli omil hisoblanmasligi mumkin. Guruhlar o'rtasidagi mehnat nizosi ayrim xodimlar o'rtasida bo'lgan nizo kabi oddiy bo'lishi, guruhlar o'rtasidagi nizoda qatnashchilar uning ko'lamdorligini, u bilan bog'liq bo'lgan oqibatlar, tavakkalchilik, mas'uliyatni anglab etishlari mumkin, shuning uchun ham uni hal etishga astoydil intiladilar. Shaxslararo ustunlik muhokamaning oddiyligi bilan bog'liqdir. Muhokama tezda ish tartibida o'tkazilishi (agar mutaxassis yoki ma'muriyatning biror muammo yuzasidan fikr-mulohozasi talab qilinmasa) mumkin, lekin bu erda „jamoa fikri“ zaifroq, murosasiz madoraga kelish ehtimoli kamroq bo'ladi.

2. **Nizoli vaziyatning uzoqqa cho'zilishi.** Uning boshlang'ich bosqichida nizoni hal etish osonroq bo'lishi mumkin, chunki u hali avj olib ketmagan (shaxsiy dushmanlikka aylanmagan), nizoning buzg'unchilik oqibatlari kamroq nizo qatnashchilarining murakkab qiyofasi hali namoyon bo'lmagan bo'ladi. Bu hol nizoni iloji boricha tezroq hal etish zarurligidan dalolat beradi. SHu bilan birga nizoning ancha kechroq bosqichi o'zining ustun tomoniga ega bo'lishi mumkin, chunki uning sabablari xamma uchun aniq-ravshan va tushunarli bo'ladi, chunki hamma bu janjaldan charchagan va uni tezrok hal etishga intiladi.

3. **Nizoning yangiligi yoki o'xshashligi.** Agar bu xildagi nizo ilgari ham ro'y bergan bo'lsa, u hozir biroz kamroq keskinlikda o'tadi. Uning qatnashchilari nizo muammosiga odatdagi tanish muammo sifatida qaraydilar, uning hal etilishiga ishonch bilan munosabatda bo'ladilar. 4. **Nizonng ob'ektiv yoki sub'ektiv sabablari.** Ob'ektiv sabablar bilan kelib chiqqan nizolarni hal qilish ancha murakkabdir, chunki bunda tashkiliy-mehnat o'zgarishlari qilish talab etiladi. Ayni vaqtda qatnashchilar muammoning ob'ektiv, shaxsdan tashqari xususiyatga ega ekanligini anglab etgan holda nizoning o'ziga ancha osoyishta, amaliy tarzda yondashishlari mumkin. Mazkur holda nizo tegishli tashkiliy-mehnat o'zgarishlarini amalga oshirishni kutishga aylanadi.

5. **Nizolashuvchi tomonlarning sub'ektiv tasniflari.** Agar nizo qatnashchilari tajriba, madaniyat., ma'lumotta ega bo'lsalar, u holda muammoni qanday qilib yaxshiroq va tezroq hal etish yo'llarini qurishga, kelishmovchilik sharoitida eng yaxshi muomala usullarini topishga qodir bo'ladilar. Biroq keskin nizolar faqat ishchilar darajasida emas, balki mutaxassislar, rahbarlar darajasida ham ro'y beradi, faqat ishlab chiqarish guruhlarida emas, balki aqliy mehnat jamoalarida ham bo'lishi mumkin. Madaniyatning yuqori darajada bo'lishi ba'zan aksincha, odamlarning masalaga yanada prinsipial munosabatda bo'lishi tufayli kelishmovchiliklar yanada avj olib ketishi ham mumkin.

Mehnat nizolarini hal qilishning quyidagi aniq andozalarini ajratib ko'rsatish mumkin:

1. Agar kelishmovchi tomonlar muammoni hal etish yullarini topa olmasalar, ular tashkilotda yoki tashkilotlar o'rtasida ijtimoiy sulqni saqlash maqsadida o'zlarining da'volaridan o'zaro voz kechadilar.

2. Nizolashayotgan tomonlardan biri o'z da'volaridan voz kechadi, ularni unchalik muhim emas, deb hisoblaydi.

3. Nizolashayotgan tomonlar murosa-madoraga kelish variantini qidiradilar, kelishish maqsadida o'z da'volarining bir qismidan voz kechadilar (da'volardan to'la-to'kis voz kechib bo'lmaydi).

4. Har ikkala tomon o'z da'volarini amalga oshirishi mumkin agar yangi resurslar topilganda, nizo muammosi qandaydir uchinchi tomonga bog'liq bo'lganda, ya'ni ana shu uchinchi tomon hisobiga hal etilsa, o'z da'volarni amalga oshirishlari mumkin.

Nizoni hal qilishning quyidagi turlari mavjud: *alohida tur*, bunda ijtimoiy-mehnat munosabatlari jarayonida nizolashuvchi tomonlar muammoni mustaqil ravishda, o'z vazifalari va funksiyalari doirasida bartaraf etishga qodir bo'ladi.

Umumtashkiliy tur, bunda mehnat nizosi tashkiliy o'zgarishlar natijasida hal etiladi; *mustaqil tur*, bunda nizolashuvchi tomonlar o'z imkoniyatlari, istak va qobiliyatiga tayanib, muammoni hal etadi;

ommaviy tur, bunda muammoni hal etishda yon-atrofdagilar qatnashadi, ular xayrixohlik bildiradilar, maslahat beradilar, ma'qullaydilar yoki qoralaydilar;

ma'muriy tur, bunda muammoni tartibga solish faqat ma'muriyat aralashuvi va tegishli qarorlar qabul qilishi bilan hal etiladi.

Mehnat nizolarini hal etishning quyidagi *shakllari* mavjud:

1. *Qayta tashkil etish* — kelishmovchilikni keltirib chiqargan tashkiliy-mexnat tartibini o'zgartirish, nizolashuvchi tomonlarga nisbatan kurashib kundirishga urinib o'zgarmaslik.

2. *Axborot shakli*, yaʼni nizolashuvchi tomonlar ongidagi vaziyat tarzini qayta kurishga, kelishmovchilikka nisbatan tugʻri qarashga erishishga qaratilgan ijtimoiy-psixologik tartibga solish, mazkur aniq holatda hamjihatlikka erishishning foydasini targʻib etish.

3. *Oʻzgartirish shakli*, yaʼni nizoni foydasiz dushmanlik holatidan muzokara olib borish holatiga koʻchirish.

4. *CHalgʻitish* — nizolashuvchi tomonlar diqqat-eʼtiborini boshqa muammolarga burish yoki ular munosabatlarining ijobiy tomoniga koʻchirish.

5. *Uzoqlashtirish* — nizolashuvchi tomonlarni umumiy tashkiliy- mehnat munosabatlaridan holi qilish, masalan, boshqa ish oʻrniga, boshqa boʻlinmalarga oʻtkazish, kadrlarni almashtirish.

6. *Eʼtibor bermaslik* — kelishmovchilik oʻz-oʻzidan hal boʻlishi uchun yoki nizoga eʼtibor qaratilishi uning keskinlashuviga taʼsir qilmasligi uchun unga bepisandlik bilan qarash.

7. *Bosib qoʻyish* — bu shunday vaziyatki, unda kelishmovchilik sabablari bartaraf etilmaydi, lekin xar qanday nizoli muomala bitga yoki xar ikkala tomon uchun maʼmuriy doʻq-poʻpisa bilan taʼqiqlanadi.

8. *Komform afzallik* — muammoli koʻpchilik foydasiga hal etish, ijtimoiy jihatdan ancha kuchli boʻlgan tomon manfaatlarini qondirish.

Mehnat nizosining hal etiluvchanligi va hal etilishi koʻp jihatdan shaxslar va guruhlarning muayyan sharoitlaridagi muomala xususiyatlari bilan belgilanadi. *Nizolardagi ayrim salbiy muomala usullariga* quyidagilarni kiritish mumkin:

• **nizoning keskin tus olishi** — kelishmovchi tomonlarning oʻz daʼvolari axamiyatini, ularni amalga oshirmaslik oqibatlarini boʻrttirib koʻrsatishlari;

• **nizoni quruq, maqsad deb baholash** — kelishmovchilikni oʻyinga aylantirish, oʻz fikrini tamoyil darajasiga koʻtarish, murosasiz madoraning qadr-qimmatini erga oʻrish deb bilish;

• **nizodan foydalanish**, yaʼni qandaydir maqsadga erishish sharti sifatida undan manfaatdorlik koʻpincha subʼektlarga xos boʻlgan dushmanlik dagʻdagʻasi, undan oʻz-oʻzini namoyon qilish, qandaydir yul tutish usuli sifatida foydalanish;

• **nizolarga shaxsiy tus berish** — obʼektiv muammoga shaxsiy xususiyat va ahamiyat berish.

Mehnat sohasidagi nizolarning yuqorida bayon qilingan nazariyasi umumiy, boʻlib, uni uch yunalishda muayyan tarzda ishlab chiqilishi mumkin, yaʼni

- xodimlar bilan guruhlari oʻrtasidagi kelishmovchiliklar;
- xodimlar bilan maʼmuriyat oʻrtasidagi kelishmovchiliklar; -
- umuman tashkilot bilan tashqi ijtimoiy-iqtisodiy muhit oʻrtasidagi kelishmovchiliklar.

Qisqacha xulosalar

Mehnat sohasidagi nizolar — bular shaxslar va xodimar guruhlari oʻrtasidagi bevosita ijtimoiy toʻqnashuvlar xususiyatiga ega boʻlgan tashkiliy-mehnat munosabatlari ziddiyatlaridir.

Mehnat sohasidagi nizolar belgilarining namoyon boʻlish xususiyati va darajasiga qarab ochiq hamda yopiq turdagi nizolar boʻladi.

Mehnat sohasidagi nizolarning sabablarini avvalo ob'ektiv va sub'ektiv sabablarga bo'lish mumkin.

Mehnat nizolarini hal qilish — bu ularning sabablari va (oqibatlariga barham beradigan jarayon yoki aniq maqsadga qaratilgan faoliyatdir. Mehnat nizolarini hal qilish uyushgan yoki beixtiyor, stixiyali tarzda bo'lishi mumkin. Ziddiyatni hal qilish va ziddiyatning o'zi o'rtasiga aniq chegara qo'yish hamisha ham amalga oshavermaydi, chunki u ba'zan mehnat muammolarini amaliy jihatdan hal etish ko'rinishda namoyon bo'ladi.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Mehnat sohasidagi nizolarga ta'rif bering.
2. Qanday hollarda mehnat nizolari kelib chiqadi?
3. Mehnat nizolari turlariga doir mezonlarni yoritib bering.
4. Mehnat nizolarining salbiy oqibatlari haqida gapirib bering.
5. Mehnat nizolarida qanday tomonlar ishtirok etadi?
6. Siz mehnat nizolarining qanday sabablarini bilasiz?
7. Xodimlarni yoshi mehnat nizolariga qanday ta'sir qiladi?
8. Mehnat nizolarini hal etish deganda nima tushuniladi?
9. Mehnat nizolarini hal etishning asosiy turlarini tavsiflang.
10. Mehnat nizolarini hal etishning shakllarini aytib bering.

Adabiyotlar

1. Каримов. И.А. “Мамлакатимизда демократик ислохотларни янада чуқурлаштириш ва фуқаролик жамиятини ривожлантириш концепцияси” Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Қонунчилик палатаси ва Сенатининг қўшма мажлисидаги маъруза. Тошкент.- “Ўзбекистон”. 56 бет. 2010 й. 12 ноябрь.

2. Каримов И.А. Бош мақсадимиз - кенг кўламли ислохотлар ва модернизация йўлини қатъият билан давом эттириш //Халқ сўзи, 2013 йил, 19 январь

3. Ўзбекистон Республикаси Президентининг ПҚ-1920-сонли «Обод турмуш йили» Давлат дастури. 2013 йил 14- февраль.

4. Abdurahmanov.Q.X.,Xolmo'minov SH.R., Xayitov. A.B., Akbarov A.M. Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi.(O'quv qo'llanma) . - T. TDIU, 2012.- 336 b

5. Abdurahmonov Q.X., Shoyusupova N.T. «Mehnat iqtisodiyoti: ijtimoiy mehnat munosabatlari» Darslik. –T.: TDIU, 2011. – 692 bet.

6. Abdurahmonov Q.X., Shoyusupova N.T. “Aholini ish bilan bandligi”. O'quv qo'llanma. – T. 2011. -384 b.

7. Abdurahmonov Q.X., Abduramanov X.X. Aholi turmush tarzi va daromadlari. O'quv qo'llanma. – T.: TDIU, 2010. – 200 b.

8. Кибанов А.Я. Управление персоналом. Учебник. – М.: РИОР, 2010. – 288 стр

9. Вайсбурд В.А. Экономика труда. Учеб.пос. – М.: Омега-Л. 2012. – 376 с.

10. Дубровин И.А. А.С. Каменский. Экономика труда: Учебник. М.: Издательско-торговая корпорация « Дашков и К», 2012-232стр.
11. Одегов Ю.Г. Экономика труда. Учебник. – М.: Волтерс Клувер, 2011. – 800с.
12. Лясников Н.В. и др. Экономика и социология труда: учебное пособие. – М.: КНОРУС, 2012. – 288 с
13. Рофе. А.И. Экономика труда : учебник, - М.: И-во «Кнорус», 2011.- 392 стр.
14. www.stat.uz (O'zbekiston Respublikasi statistika qo'mitasi)
15. [www.U za.uz](http://www.Uza.uz) (O'zbekiston Milliy Axborot agentligi)

XIV bob. AHOLINI IJTIMOY MUHOFAZA QILISH TIZIMI

14.1. Aholini ijtimoiy muhofaza qilishning mohiyati va tamoyillari

Ijtimoiy himoya taraqqiy etgan barcha mamlakatlarning ijtimoiy-iqtisodiy hayotidagi zaruriy unsur hisoblanadi. “Ijtimoiy himoya” atamasi birinchi marta 1935 yilda AQShning “Ijtimoiy xavfsizlik bo’yicha Qonun” deb nomlangan huquqiy hujjatida qo’llanilgan. Mazkur qonunga ko’ra, mamlakatning har bir fuqarosining ishsizlik yoki daromadni yo’qotish, shuningdek, uning keskin kamayib ketishi (kasallik tufayli, farzand tug’ilishi natijasida, ishlab chiqarish jarohati oqibatida, nogironlik sababli) bois iqtisodiy va ijtimoiy ne’matlardan mahrum bo’lishdan himoya qiluvchi chora-tadbirlar tizimi ijtimoiy himoya deb e’tirof etilgan. Bandan keyin bu atama 1938 yili Yangi Zelandiyaning qonuniy aktida qo’llanilgan va turli mamlakat aholi qatlamlarining bu sohadagi jiddiy muammo va orzu-umidlari mazmunini oddiy va tushunarli ifodalab, tezda XMTda o’z o’rnini topdi.

“Aholini ijtimoiy muhofaza qilishi” tushunchasining iqtisodiy mazmunini aniqlashda Xalqaro Mehnat Tashkiloti (XMT) va Xalqaro Mehnat Byurosi (XMB) mutaxassislarining alohida nuqtai nazari mavjudligini ta’kidlash joiz. O’z tajribasida ular ijtimoiy himoya masalasini hal qilishda ikki asosiy yo’ldan boradilar. “Keng ma’nodagi, ya’ni inson hayoti va faoliyatining deyarli barcha sohalarini qamrab oluvchi (ijtimoiy himoya predmeti), va tor ma’nodagi, ya’ni ijtimoiy sug’urta va ijtimoiy yordamni (ijtimoiy himoya mexanizmi sifatidagi) nazarda tutuvchi XMT tomonidan asoslab berilgan xususiyatlarni inobatga oladigan bo’lsak, ijtimoiy himoya tarkibini aniqlashda bu anchagina keng ko’lam kasb etadi”. XMT mutaxassislari tor doiradagi ijtimoiy himoya qatoriga ijtimoiy sug’urta va ijtimoiy yordam choralari kiritadilar. Ayni damda ijtimoiy himoyaning bu ikki turi o’rtasida aniq farq kuzatilmaydi.

Amaldagi qonunchilikda “ijtimoiy himoya” tushunchasi nisbatan tor ma’noda ishlatilib, u turmush darajasi sohasida insonning huquq va kafolatlarini ta’minlashga yo’naltirilgan siyosatni anglatadi.

Shu bilan birga, xalqaro amaliyotga murojaat etadigan bo’lsak, aholini ijtimoiy himoyalash konsepsiyasi mehnat staji, sug’urta badallari miqdoridan qat’i nazar, murakkab hayotiy vaziyatga tushib qolgan har qanday fuqaroga davlat tomonidan (yoki uning nazorati ostida) ta’minlanadigan minimal kafolatlarning qonunchilik yo’li bilan mustahkamlab qo’yilgan bo’ladi. **Demak, aholining ijtimoiy himoyasi – bu davlat tomonidan munosib turmushni, ya’ni jamiyat rivojining zamonaviy bosqichidagi standartlarga mos moddiy ta’minotni va insonning erkin rivojlanishini ta’minlash maqsadida davlat tomonidan kafolatlanadigan va amalga oshiriladigan huquqiy, ijtimoiy-iqtisodiy va tashkiliy tavsifdagi chora-tadbirlar majmuasidir.**

Aholini ijtimoiy muhofaza qilish aholining ehtiyojmand qatlamlariga pensiya, nafaqa, imtiyozlar, xizmatlar va nomuntazam beriladigan moddiy yordam

orqali beriladi.

Aholining ijtimoiy muhofaza ob'ektlariga quyidagi guruhlar kiradi:

–**pensionerlar**. Aholining bu guruhi pul ta'minoti huquqiga ega fuqarolar bo'lib, ularning bu huquqi tegishli qonunchilik xujjatlari asosida amalga oshiriladi. Muayyan pensiya yoshiga etgan fuqarolar pensionerlar bo'lib hisoblanadi (erkaklar 60 yosh, ayollar 55 yosh, ayollarga nisbatan ayrim hollar bundan istisno); nogironlikning tegishli guruhi belgilangan shaxslar. Oila boquvchisini qaramog'idagi mehnatga qobiliyatsiz oila a'zolari, shuningdek, boquvchisidan ajragan bolalarga qarash bilan mashg'ul shaxslar (14 yoshgacha bo'lgan bolalarga) uzoq vaqt muayyan kasbiy faoliyatni bajarib kelgan xodimlarning ayrim toifasi; ichki ishlar idoralarida xarbiy xizmatni o'taganlar ularning oilalari. SHu bilan birga, aholining bu toifasiga korxonalar, muassasa, tashkilotda ishlayotgan pensiya oluvchi fuqarolar ham kiradi. Ishlayotgan pensionerlarga keksalik bo'yicha pensiya 50 foiz miqdorida to'lanadi.

–**nogironlar**. Aholining bu toifasiga jismoniy yoki aqliy nuqsonlari borligi, turmush faoliyati cheklanganligi munosabati bilan ijtimoiy yordam va himoyaga muxtoj bo'lgan shaxslar kiradi. Bunga uning hayot faoliyatini cheklashga olib kelgan va ijtimoiy himoyaga muxtoj qilib qo'ygan jarohat yoki nuqsonlar, kasalliklar sabab bo'ladi. Organizm funksiyasining buzilish darajasiga bog'liq holda va hayot faoliyati cheklanganligiga ko'ra birinchi, ikkinchi guruh nogironligi belgilanadi. Nogiron bolalar jismoniy yoki aqliy, sezgi nuqsonlari borligi tufayli turmush faoliyati cheklanganligi munosabati bilan ijtimoiy yordam va himoyaga muxtoj 18 yoshgacha bo'lgan shaxslardir. 16 yoshgacha bo'lgan bolalarni nogiron deb topish tibbiy-maslahat komissiyalari tomonidan, 16 yoshdan 18 yoshgacha esa – tibbiy-mehnat ekspert komissiyalari tomonidan belgilangan tartibda amalga oshiriladi.

– **kam ta'minlangan oilalar**. Bular daromadi yashash minimumidan yuqori bo'lmagan oilalardir. Kam ta'minlanganlik (kambag'allik) chegarasi mutaxassislar tomonidan me'yoriy iste'mol savatchasidan kelib chiqib belgilanadi. 1975 yilda sobiq ittifoqda kambag'allik chegarasining me'yoriy darajasi aholi jon boshiga 50 so'm oylik daromadga teng bo'lgan. Hozirgi kunda yangi ijtimoiy-iqtisodiy tizimga o'tish munosabati bilan bu chegarani belgilash ancha murakkab masala. Kam ta'minlangan oilalarga ko'p bolali, boquvchisini yo'qotgan, nafaqaxo'r oilalar kiradi.

– **ishsizlar**. Aholining bu toifasiga ishi va pul topish uchun biror yumushi bo'lmagan mehnatga layoqatli fuqarolar kiradi. Bundaylar aholi bandligi xizmatida ro'yxatda o'zi uchun mos ish izlash maqsadida turgan bo'lishi va topilganda ishlab keta olishi lozim. Bunda bandlik xizmati yo'nalishi bo'yicha jamoatchilik ishlarini bajarganlik uchun to'langan haq, shuningdek, ishdan ketayotgandagi va korxonadan, muassasadan, tashkilotdan ularning tugatilishi, qayta tashkil etilishi, ishchilar sonini yoki ish o'rinlarini qisqartirish bilan bog'liq holda bo'shagan fuqarolar ishsizlar deb tan olinadi. Qachonki qaror bandlik xizmati tomonidan fuqaroning turar-joyi bo'yicha bandlik xizmatiga pasport, mehnat daftarchasi yoki ularning o'rnini bosuvchi xujjatlar, shuningdek, kasbiy malakasini tasdiqlovchi, so'nggi ish joyidan ikki oy mobaynida olgan o'rtacha maoshi haqida ma'lumotnoma, birinchi marta ish izlayotgan hamda kasbga ega bo'lmaganlar pasport yoki ma'lumoti to'g'risidagi xujjatni o'n bir kundan

kechikmay taqdim etsalar, bunday holda fuqarolar ishsiz deb tan olinadi.

Yuqoridagi aholi guruhlari qatori aholining ijtimoiy muhofaza ob'ektlariga:

- homilador va yosh bolalarga qarash bilan bandligi tufayli ishlamayotgan ayollar;
- kasallik tufayli vaqtincha ishlamayotgan fuqarolar;
- o'quvchi yoshlar;
- mehnatga layoqatsizlarga qarash bilan band bo'lgan ishlamayotgan mehnatga layoqatli fuqarolar ham kiradi.

Aholini ijtimoiy muhofaza qilish tamoyillari muxtoj fuqarolarga ijtimoiy yordam ko'rsatilishi chog'ida xalqaro xuquq va umuminsoniy me'yorlariga, shuningdek, milliy qadriyatlarga qat'iy amal qiladi. Ijtimoiy yordam ko'rsatish chog'ida quyidagi tamoyillarga tayaniladi:

- ijtimoiy yordam ko'rsatishda insonparvarlik qoidalariga amal qilish;
- ijtimoiy adolat;
- ijtimoiy yordam ko'rsatishni muntazam takomillashtirib borish;
- ijtimoiy yordamning umumiyligi va hech kimni kamsitishga yo'l qo'ymaslik;
- yordamdan foydalanishning ixtiyoriyligi;
- ko'rsatiladigan yordamning turmush kechirish minimumidan kam bo'lmasligi;
- ijtimoiy yordam ko'rsatuvchi organlarning o'z faoliyatlarini oshkoralik va qonuniylik asosida amalga oshirishi;
- ijtimoiy yordam ko'rsatish maqsadida xususiy va homiylik mablag'larining keng jalb etilishi;
- ijtimoiy yordam ko'rsatishga fuqarolarning o'zini-o'zi boshqarish organlarini keng jalb etish.

Aholiga ijtimoiy yordam ko'rsatishda tenglik tamoyiliga alohida e'tibor berilishi lozim. Ya'ni, ijtimoiy yordam ko'rsatish chog'ida fuqaroning jinsi, irqi, millati, tili, dini, e'tiqodi, yashash joyi, shuningdek, boshqa holatlari e'tiborga olingan holda, huquqlarining har qanday cheklanishi yoki qonunda bevosita nazarda tutilmagan hollarda afzalliklar berilishi taqiqlanadi. Fuqaro o'z huquqlari kamsitilgani yuzasidan tegishli davlat idoralariga yoki bevosita sudga belgilangan muddat va tartiblarda murojaat qilishga haqli.

SHunday qilib, aholini ijtimoiy muhofaza qilish tizimi moddiy yordam ko'rsatish maqsadida aholining turli ijtimoiy-demografik va kasb guruhlari, shuningdek, davlat uchun alohida xizmat ko'rsatgan fuqarolarga taqdim etiladigan ijtimoiy pensiya, nafaqa, kompensatsiya, subsitsiya (pul ko'rinishida beriladigan yordam) va imtiyozlar bilan tavsiflanadi

14.2. Aholini ijtimoiy muhofaza qilish tizimidagi institutlar va ularning faoliyati

Har qanday davlatda fuqarolarni ijtimoiy muhofaza qilishni amalga oshirish bilan shug'ullanadigan ijtimoiy institutlarning butun bir tizimi mavjud. **Ijtimoiy institut – bu odamlarning birgalikdagi faoliyatini tashkiliy tuzilma tarzida tashkil etishning barqaror shakli yoki me'yoriy jihatdan tartibga solinadigan qoidalar tizimidan iborat. Mazkur tartib doirasida tegishli institutlar**

faoliyati bilan qamrab olingan insonlarning ijtimoiy vazifalari va maqomlarini taqsimlash ro'y beradi.

Jahon tajribasining tahliliga ko'ra, ijtimoiy himoyaning beshta asosiy institutini ko'rsatish mumkin (14.1-jadval):

1. **Davlat ijtimoiy yordami.** Mehnatga layoqatliligi yo'qligi, ishsizligi, daromad manbai mavjud bo'lmagani sababli mustaqil ravishda o'zini moddiy ta'minlay olmagan shaxslarga davlat tomonidan beriladigan ijtimoiy yordami hisoblanadi. Bu yordam turining hajmi o'tmishdagi shaxs daromadi yoki aholining umumiy turmush darajasi bilan bog'liq emas. Ijtimoiy yordam xayrixohlik tusiga egadir. Ijtimoiy yordam doirasidagi nafaqa va yordam pullari faqatgina qonunchilikda qayd etilgan fuqarolar toifalariga beriladi. Mazkur himoya institutining asosiy jihati – bu kam

ta'minlangan aholi guruhlariga davlatning ijtimoiy-alimentli shartnomasiz yordam ko'rsatish munosabatlari (bolalikdan nogiron, boshqa erta nogiron bo'lgan shaxs, pensiya olish uchun zarur sug'urta maqomiga ega bo'lmagan fuqarolarga). Jismoniy shaxs tomonidan ijtimoiy yordam olishida uning ijtimoiy mehnat faoliyatidagi ishtiroki ahamiyatsizdir. Ushbu tizim yordam pullari muxtoj shaxsning daromadi tekshirilganidan keyin, unga daromadning minimal darajasini ta'minlash maqsadida beriladi. Asosiy sabab – yashash minimumi hajmida mablag'ning mavjud emasligidir.

Ijtimoiy himoya tizimida nafaqa va yordam puli miqdori oila a'zolarining daromadlarini hisobga olgan holda belgilanib, bu ularning umumiy daromad hajmi o'rnatilgan yashash minimumiga etishi uchun tayinlanadi. Ijtimoiy yordam institutining huquqiy asosiy insonning ijtimoiy ta'minot sohasidagi huquqlaridan kelib chiqadi va insonning konstitutsiyaga ko'ra yashash huquqiga egaligiga asoslanadi.

Ijtimoiy himoyaning ushbu instituti moliyaviy manbai sifatida hududiy va munitsipal byudjetlar olinadi, ular umumiy soliq tizimi va maxsus maqsadda yig'iladigan soliq hisobidan shakllanadi.

2. **Davlat ijtimoiy ta'minoti.** Ushbu himoya shaklida avvaldan ma'lum to'lovlar bajarilganmi yoki yo'qmi, shuningdek, shaxslarning moddiy

Asosiy ijtimoiy himoya institutlarining taqqoslovchi tavsiflari

Ijtimoiy himoya institutlarining tavsifi va mexanizmlari	Ijtimoiy himoya tizimining asosiy institutlari				
	Davlat ijtimoiy yordami	Davlat ijtimoiy ta'minoti	Majburiy ijtimoiy sug'urta	Ixtiyoriy qo'shimcha ijtimoiy sug'urta	Ixtiyoriy shaxsiy sug'urta
1	2	3	4	5	6
Ijtimoiy kafolat va huquqlar vujudga kelishi asoslarini tartibga solish uslublari	Qonunga ko'ra: mehnat layoqatini yo'qotgan yoki unga ega bo'lmagan va muxtoj fuqarolarga ijtimoiy-alimentli yordam, agar ular muxtoj deb topilsa	Qonunga ko'ra: davlat xizmatida band bo'lgan ma'lum mehnat stajiga ega shaxslariga	Qonunga ko'ra: majburiy sug'urta staji yoki nogironlik, boquvchisini yo'qotgan hollarda	Kelishuv munosabatlari asosida: ma'lum sug'urta staji va jamoa (tarmoq) shartnomasi mavjudligida	SHaxsiy sug'urta shartnomasi va sug'urta to'lovlarini to'laganligi asosida
Tashkil etish tamoyillari	Butun jamiyatning mehnatga layoqatsiz va muxtojlar uchun minimal daromadini hosil qilishning hamjihatli ma'suliyati	Davlatning ish beruvchi sifatidagi o'z yollanma ishchilarini pensiya bilan ta'minlash uchun javobgarlik	Ish beruvchi va ish bajaruvchilarning ma'suliyati, o'zaro hamjihatlik yordami, ishchilarning o'z ma'suliyatini his etishi	Ish beruvchilar kasbiy guruhlarining ishchilarni kasb mehnati xataridan muhofaza qilish bo'yicha hamjihatlik o'zaro yordami	Fuqarolarning ma'suliyatlilik, to'lov pullari va beriladigan mablag'lar ekvivalentligiga to'laligicha rioya qilish
Moliyaviy manbalari	Soliqlar yordamida shakllanadigan byudjet manbalari	Soliqlar yordamida shakllanadigan byudjet manbalari	Ish beruvchi va ish bajaruvchilarning majburiy sug'urta to'lovlari	Ish beruvchilarning (bajaruvchi) ixtiyoriy sug'urta to'lovlari	Fuqarolarning ixtiyoriy sug'urta to'lovlari
Amal qilish mexanizmlari	Muxtojlik bahosi – barcha oila a'zolari daromadi va mulki miqdorini, shuningdek, davlat imkoniyatlarini aniqlash	Davlat byudjetining moliyaviy mablag'larini baholash, pensionerlar, pensiya miqdorini aniqlash	Mehnatga layoqatliligini yo'qotish, keksalik, kasallik, boquvchidan judo bo'lish tufayli ish haqidani mahrum bo'lish, ijtimoiy xafv-xatar turlarini baholash	Kasb xatari tufayli mehnatga layoqatliligini yo'qotish munosabati bilan yoki nafaqaxo'rlarning yoshini yashab etish davri bilan bog'liq holda ish haqini yo'qotish xavfiga baho berish	Individual kasallanish xatariga baho berish, mehnatga layoqatliligini yo'qotish

Pensiya va nafaqa miqdorini hisoblash tartibi	Ijtimoiy pensiyalar miqdori yashash minimumiga teng (o'rtacha ish haqining taxminan 20 foizi).	Pensiya va nafaqa miqdori davlat xizmatidagi ish staji va davomiyligi bilan bog'liq va o'rtacha ish haqining 55-70 foizni tashkil qiladi.	Pensiya va nafaqa miqdori sug'urta staji davomiyligi, ish haqi hajmi, pensiyaga chiqish yoshi bilan bog'liq va o'rtacha ish haqining 40-60 foizini tashkil qiladi.	Pensiya va nafaqa miqdori korxonadagi (tarmoq) ish staji bilan bog'liq va o'rtacha ish haqining 20-30 foizini tashkil qiladi.	Sug'urta to'lovlari miqdori sug'urta badallari hajmi va muddati davomiyligi bilan bog'liq.
Boshqaruv shakllari	Davlat boshqaruvi	Davlat boshqaruvi	Ish beruvchi va ish bajaruvchi ta'sis etuvchilarning o'zini-o'zi boshqarish organlari	Ish beruvchi va ish bajaruvchilarning o'zini-o'zi boshqarish organlari	Xususiy sug'urta kompaniyalari
Amal qilish uchun zarur shart-sharoitlar	Davlat byudjetidan ajratiladigan mablag'lar	Davlat byudjetidan ajratiladigan mablag'lar	Majburiy ijtimoiy sug'urtaning huquqiy, moliyaviy va tashkiliy mexanizmlarining mavjudligi	Korxonalarining barqaror va samarali faoliyati	Aholida zahira uchun mablag'larning mavjudligi, mamlakatda iqtisodiy barqarorlikning ta'minlanganligi, huquqiy davlat mavjudligi, shaxsiy sug'urta institutlarining rivojlanganligi
Ijtimoiy himoya institutining kuchli jihati	Mehnatga layoqatsiz va muxtoj aholining keksalik davridagi ijtimoiy kafolatlari	Pensiyaning yuqori va barqaror darajada bo'lishi	Pensiyalar miqdorini belgilashda sug'urta staji davomiyligi va ish haqi hajmi hisobga olgan holda ish olib borish	Keksalik va nogironlikdagi himoyaning qo'shimcha mexanizmi	Individual moliyaviy imkoniyatlar va qo'shimcha moddiy ta'minot ehtimoli
Ijtimoiy himoya institutlarining zaif jihatlari	Pensiyaning past, ma'muriy xarajatlarning esa yuqori darajasi	Moliyalashning byudjet manbai, kengayishga intilish	Zarur sug'urta stajiga ega bo'lgan shaxslarning etishmasligi	Alohida korxonalarining moliyaviy imkoniyatlari cheklanganligi	Taqsimlanish fuqarolarning moliyaviy imkoniyatlari bilan cheklangan, o'rtacha va yuqori daromadga ega tabaqalar tomonidan foydalaniladi.

holati (muhtojligi) e'tiborga olinmagan holda davlat tomonidan ijtimoiy ta'minot taqdim etiladi. Mazkur ijtimoiy himoyaning moliyaviy manbalari – bu umumiy va maxsus soliqlar hisobidan shakllanadigan davlat byudjetidan to'g'ridan-to'g'ri olinadigan mablag'lar.

3. Majburiy ijtimoiy sug'urta. Bu iqtisodiy faol aholini o'z daromadini mehnatga layoqatsizligi tufayli (kasallik, baxtsiz hodisa, keksalik) yoki ishsiz qolgani sababli yo'qotish xavfidan ijtimoiy himoyalash institutidir. Moliyaviy manbalar – ish beruvchilar, ishchilar (ba'zan davlat)ning o'zaro yordam va o'z-o'zi uchun ma'sul bo'lish, hamjihatlikning omillariga asoslangan sug'urta to'lovlari (badallari). Ishlab chiqarishda yuz bergan baxtsiz hodisalarni sug'urtalash tizimlari bundan istisno, ular faqatgiga ishchilarning badallari hisobidan ta'minlanadi.

Ijtimoiy sug'urta tizimlari doirasidagi pensiya va nafaqa pullari fuqaroning sug'urta huquqiga ko'ra, shuningdek uning va ish beruvchining ushbu tizimlarning moliyalashtirilishidagi ishtirokidan kelib chiqqan holda beriladi.

Ijtimoiy-huquqiy munosabatlarning muhim tomoni – mahrum bo'lgan ish haqini o'rnini bosish omilidir. Unga ko'ra, pensiya va va nafaqa miqdorlari avvalgi ish haqi va badallar bilan bog'liq bo'lib, ma'lum sug'urta davri mavjudligi har qanday muxtojlikning tekshiruvlarsiz belgilanadi.

Majburiy sug'urta to'lovlari miqdori jamiyatda shakllangan ijtimoiy kafolat darajalari bilan bog'liq va ular ishchi va ish beruvchi o'rtasidagi (davlat ishtirokidagi) shartnomalar natijasida shakllanadi.

4. Ixtiyoriy qo'shimcha (kasbiy) ijtimoiy sug'urta. Sug'urtaning bu turi iqtisodiyotning alohida tarmoqlari yoki kompaniyalari doirasida yollanma ishchilar uchun uzoq muddatli tarmoqli va jamoa shartnomalari asosida tashkil etiladi. Odatda, ixtiyoriy qo'shimcha ijtimoiy sug'urta tizimi xususiy tusga ega bo'ladi, biroq ularning faoliyati maxsus qonunchilik bilan tartibga solinadi. Unga ko'ra, sug'urtalanuvchilar uchun ijtimoiy kafolatlar tizimi yaratiladi, jumladan: bir ish beruvchida ishlashning minimal muddati, ushbu muddat tugagach, ishchida qo'shimcha himoya turlariga huquqi paydo bo'ladi. Masalan, pensiya ta'minoti huquqi; sug'urtalanuvchi o'z ish joyini o'zgartirgan holda sug'urta bo'yicha qo'lga kiritgan huquqlari saqlanib qoladi. Ijtimoiy himoyaning ushbu instituti tashkiliy-huquqiy shakllari sifatida alohida korxonalarining pensiya tizimlari ko'rib chiqilib, ularda pensiya faol guruhlari tashkilot mablag'laridan ajratib qo'yilmaydigan, shuningdek, ajratilib, mustaqil kassa, jamg'arma, sug'urta kompaniyalariga ega ikki turlanish mavjud. Qo'lga kiritilgan pensiya huquqlarini amalga oshirishni kafolatlash maqsadida zahira pensiya jamg'armasi tuzilib, u korxonalar yoki mustaqil pensiya kassasi mablag' ajrata olmagan holda to'lov majburiyatini o'z zimmasiga oladi.

So'nggi yillarda nodavlat pensiya jamg'armalari (ham tashkiliy, ham qonuniy yo'l bilan) ancha rivojlanmoqda. O'zining huquqiy maqomiga ko'ra, ular ijtimoiy ta'minotning nosavdo tashkiloti bo'lib, majburiy ijtimoiy sug'urtaga ixtiyoriy qo'shimcha shakl sifatida talqin qilinadi.

5. Fuqarolarning shaxsiy (xususiy) sug'urtasi. Sug'urtaning bu turi shartnoma asosida tuziladi va shu bois uning doiralari hamda amal qilinishi vaqt davrlari, ma'lum jismoniy shaxslarning moliyaviy imkoniyatlari, xatar turlari bilan

cheklangan bo'ladi. Ushbu shakl uchun sug'urta shartnoma mavjudligi fuqarolarning o'zi uchun ma'sulligi xosdir.

Shunday qilib, yuqorida sanab o'tilgan ijtimoiy himoyaning beshta institutidan har biri o'ziga xos jihat, vazifa va qo'llanilish sohalariga egadir. Bunda eng asosiysi (moliyaviy mablag'i, keng qamrovliligi, xizmatlar xilma-xilligi va sifatiga ko'ra), bu majburiy ijtimoiy sug'urtadir. Masalan, rivojlangan mamlakatlarda mavjud ijtimoiy sug'urta turlari salmog'iga barcha ijtimoiy himoya xarajatlarining 60-70 %i, YAIMning 15-25%i to'g'ri keladi. Nobyudjet ijtimoiy jamg'armalar salmog'iga ijtimoiy himoya xarajatlarining 45%, YAIMning 8,0 %i to'g'ri keladi.

14.3. Korxonada va tashkilotlarda xodimlar ijtimoiy muhofaza qilish tizimi

Xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilish – bu xodim hayotidagi zarur manfaatlar sohasi bo'lib, uning miqdoriy va sifatiy tavsiflari davlat va jamiyatning ijtimoiy, iqtisodiy, xuquqiy va madaniy taraqqiyoti darajasi haqida dalolat beradi. Ijtimoiy himoyalash huquqi – bu xalqaro hamjamiyatda tan olingan va davlat tomonidan kafolatlanadigan xodimning munosib hayot kechirishi uchun etarli fiziologik, ijtimoiy va ma'naviy ehtiyojlarini qondirish imkoniyatidir. Xodimlarni ijtimoiy himoyalash tizimi ko'p jihatdan mamlakatdagi tartib, jamiyatdagi osoyishtalik darajasi, iqtisodiy-ijtimoiy rivojlanishning barqarorligi va dinamikasi bilan bog'liq.

Nazariy-amaliy yondoshuvga ko'ra, ijtimoiy himoya sohasi davlat ijtimoiy siyosati va mehnat munosabatlarining eng muhim komponentlaridan biri hisoblanadi. Xalqaro Mehnat Tashkilotining 117-konvensiyasining 25-moddasi – “Ijtimoiy siyosatning asosiy maqsad va me'yorlari”ga ko'ra inson o'zining hamda oilasining salomatligi va farovon turmushi uchun zarur bo'lgan hayot darajasiga ega bo'lishiga haqlidir va bunda oziq-ovqat, kiyim-kechak, turar-joy, tibbiy xizmat, ijtimoiy himoya qilishni kiritish lozim. SHuningdek, u o'ziga bog'liq bo'lmagan sabablarga ko'ra, o'zi va oilasini ta'minlay olmay qolsa, ishsiz yoki nogiron bo'lsa ham ijtimoiy ta'minlanish huquqiga ega.

Yollanib ishlaydigan ishchi kasallik, baxtsiz hodisa, keksalik yoki uning mehnatiga talab kamayishi sababli mehnatga layoqatlilikini yo'qotsa (vaqtinchalik yoki muntazam ravishda) unda moddiy ta'minlanish muammosi yuzaga keladi. SHu sababli bozor iqtisodiyotida ijtimoiy himoya jamiyatning xo'jalik va ijtimoiy hayotining tarkibiy qismiga aylangan, uning tashkiliy-huquqiy shakllari esa mehnat jarayoni va ishchi kuchining takror barpo bo'lishining uzluksizligini ta'minlashga qaratilgan.

Xodimlarni ijtimoiy himoya qilish masalalaridagi ijtimoiy-mehnat munosabatlari korxonada (tashkilot), tarmoq va hudud darajasida amalga oshiriladi. Ularning har biri uchun o'z aloqa va munosabatlar predmetlari xos bo'lib, bular birgalikda xodimning ijtimoiy holati hamda mehnat hayoti darajasi va sifati ko'rsatkichlarini belgilaydi.

O'z navbatida, xodimlarning ijtimoiy holati va mehnat hayotining sifati

insonlar, jamoalar va ijtimoiy guruhlar turmush tarzi, faoliyatining asosiy tavsiflovchilari bo'lib, ikki xil shaklga ega. Birinchisi – bu alohida inson, oila, ijtimoiy guruhlar holatining amaliy darajasi (ob'ektiv va sub'ektiv sabablar), ikkinchisi, ijtimoiy kafolatlar ko'rinishidagi ijtimoiy holat. Mazkur ikkinchi shakl amaldagi ijtimoiy-mehnat munosabatlarining me'yoriy-qonunchilik bilan ta'minlanishini aks ettiradi.

Xodimlarni ijtimoiy himoyalash tizimi o'z tarkibiga keng doiradagi quyidagi komponent va segmentlarni (element, shakl, mexanizm, tizim va institutlarni) qamrab oladi (8.2-jadval):

14.2-jadval

Mehnat jarayonida xodimlarni ijtimoiy himoyalash elementi, mexanizmi va tizimlarining tasnifi

Elementlar	Mexanizmlar	Tizimlar
Ijtimoiy kafolatlar – milliy darajada: mehnat, ijtimoiy qonunchilik; xavfsizlik texnikasi va mehnat gigienasi	Iqtisodiy, huquqiy, siyosiy	Davlat minimal ijtimoiy standartlar: tibbiy va kasb tanlash, ishchilarni kasbga tayyorlash
Jamoa, hududiy, tarmoq va general kelishuvlardagi ijtimoiy kafolatlar	Ijtimoiy	Mehnatni muhofaza qilish, kasbiy xavf-xatarning profilaktikasi, baholanishi, minimallashtirilishi, ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalarni tekshirish
Xalqaro Mehnat Tashkiloti konvensiya va tavsiyalaridagi ijtimoiy kafolatlar	Iqtisodiy, huquqiy	Kasb kasalligi va ishlab chiqarishda mehnat qobiliyatini yo'qotganligini aniqlash, tibbiy, ishsizlik bo'yicha nafaqa, ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalardan ijtimoiy sug'urta

– alohida me'yoriy-huquqiy elementlar: ular bir tashkilotga birlashmay, o'z-o'zicha yoki boshqa elementlar bilan kombinatsiyada amal qiladi. Ular jumlasiga mehnat va ijtimoiy huquqning qonunchilik me'yorlarini kiritish mumkin (mehnat to'g'risidagi kodekslar, pensiya ta'minoti va sog'liqni saqlash to'g'risidagi qonunlar), ushbu me'yorlar to'g'ridan-to'g'ri amal qilish xususiyatiga ega: ishchilarni ishga qabul qilish va ishdan bo'shatish, ish vaqti tartiblari, ishdan tashqari vaqtidagi va tungi ishlarga haq to'lash, ayollar va o'smirlar mehnatini himoyalash, pensiya va nafaqa puli, shuningdek tibbiy yordam me'yorlarining miqdorlari;

– o'z tarkibiga iqtisodiy, ijtimoiy, huquqiy va tashkiliy tuzilmalarni kirituvchi ijtimoiy himoya mexanizmlari; ushbu tuzilmalar himoyalashning ma'lum vazifa va turlarini (xodimlar daromadlarini himoyalash, mehnat va tibbiyot himoyasi), shuningdek ijtimoiy sub'ektlar o'rtasidagi kelishuvga erishish vositalari – tarif kelishuvlar, jamoa shartnomalari, mehnat shartnomalari kabilarni ta'minlashga qaratilgan;

– tashkiliy-huquqiy tuzilmalar ko'rinishidagi ijtimoiy himoya institutlari; ushbu tuzilmalar himoyalashning maqsadga yo'naltirilgan vazifalarini

ma'lum yuridik maqom hamda iqtisodiy imkoniyatlar bilan muvofiq holda (majburiy va ixtiyoriy ijtimoiy sug'urta, ijtimoiy himoya, davlat ijtimoiy ta'minoti) bajarishga mo'ljallangan.

Ijtimoiy himoyaning muhim segmentlaridan biri – bu xodimlarni kasbiy xavf-xatardan himoyalash bo'lib, uning mexanizmlari 8.3-jadvalda berilgan.

14.3-jadval

Mehnatni muhofaza qilish sohasida himoya bilan ta'minlashning iqtisodiy-huquqiy va tashkiliy mexanizmi

Mehnat sharoitlari zararli va xavfli bo'lgan ish joylarida ishlab chiqarish bilan bog'liq jarohatlanish va kasb kasalliklarini profilaktika qilish choralari		Ishlab chiqarish bilan bog'liq sabablarga ko'ra ishchilarning mehnatga layoqatligini yo'qotish hollaridagi ijtimoiy himoya
Ishga joylashayotganda	Ish jarayonida	
Mehnat sharoitlari zararli va xavfli bo'lgan ishlarda ishlab chiqarish bilan bog'liq jarohatlanish va kasb kasalligiga uchrash xatarining yuqori darajalari haqida ogohlantirish	Tashkilot ma'muriyati (ishga oluvchilar) tomonidan ish joylarida mehnat uchun xavfsiz sharoitlar yaratilishi	Tibbiy muassasalar tomonidan kasb kasalligiga uchrashning dastlabki bosqichlaridayoq ishchilarda mehnatga layoqatlilikning yo'qotilishini aniqlash va boshqa ishga o'tishini ta'kidlash.
Ishchilar bilan tezkor mehnat shartnomasi tuzishda kasb kasalligi xatarini imkon qadar kamaytiruvchi muddatni tanlash va belgilash	Ishchilarni samarali va ishonchli jamoa va individual himoyalash bilan ta'minlash	Mehnatga layoqatlilikni yo'qotgan ishchilar va ularning oilalarining iqtisodiy himoyasini ta'minlovchi tashkilotlarga ijtimoiy sug'urta xarajatlarini qoplash
Ishga joylashayotganlarni tibbiy ko'rikdan o'tkazish	Ma'muriyat tomonidan ishchilarni muntazam tarzda tibbiy ko'rikdan o'tkazishning ta'minlanishi	
Kasbiy tayyorgarlik va tavsiyalar	Ma'lum davrlarda tavsiyalar berish va kasbiy tayyorgarlikni tashkil etish	Ishlab chiqarishda jarohatlanganlarni tibbiy, ijtimoiy va kasbiy reabilitatsiyani tashkil qilish

Xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilishning ikkita, ya'ni ijtimoiy-iqtisodiy va moddiy-ashyoviy mexanizmi mavjud.

Xodimlarni ijtimoiy himoyalashning ijtimoiy-iqtisodiy mexanizmining tarkibi quyidagilardan iborat:

1. Ijtimoiy-mehnat kafolatlari:

– ish vaqti davomiyligini tartibga solishni ta'minlovchi: mehnat va dam olish tartiblari, mehnat yoshi chegaralari, pensiya ta'minoti huquqiga ega bo'lish uchun mehnat stajining eng kam miqdori, ishga qabul qilishning eng kichik yosh davri. Ijtimoiy-mehnat tizimi kafolatlarining ishlab chiqilishidagi asosiy yondoshuv sifatida Xalqaro Mehnat Tashkilotining konventsiya va tavsiyalari olinadi;

– moddiy jihatidan ta'minlovchi kafolatlangan eng kam ish haqi

miqdori, mehnatga haq to'lashning ta'rif setkalari, tashkilot hisobidan ta'tillar, mehnat layoqatliligini yo'qotish bilan bog'liq holda eng kam miqdordagi yordam puli va nafaqalar;

- mehnat yuklamalari miqdori – jismoniy yuklama, mehnat intensivligi va bir maromdaligi, ish tezligi, mehnatni me'yorlash;

- kasbiy-ta'lim va axborot ta'minoti – ishchilarning kasbiy tayyorlanishi tizimining mavjudligi, ayniqsa kasb xatari yuqori bo'lgan ishlab chiqarish va kasblarda.

2. Tibbiy kafolatlar:

- dastlabki va davriy tibbiy ko'riklar o'tkazish, birinchi tibbiy yordamni tashkil etish;

- ishlab chiqarishda jarohatlanganlarni davolash, mehnat layoqatliligini yo'qotilganini (shu jumladan, ishlab chiqarishda jarohatlanish va kasb kasalligi sababli) aniqlash tizimi.

3. Kompensatsiya-reabilitatsion kafolatlar:

- ishlab chiqarishda mehnat layoqatliligini yo'qotgani uchun moddiy ta'minlash (kompensatsiyalash);

- ishlab chiqarishda jarohatlanganlarning tibbiy, ijtimoiy va kasbiy reabilitatsiyasi;

- salomatlikka kasb xatari yuqori bo'lgan ishlab chiqarishda imtiyoz va kompensatsiyalar to'lash (qo'shimcha ta'til, qisqartirilgan ish kuni, muddatidan oldin tayinlanadigan pensiya).

4. Tashkiliy kafolatlar:

- ish joylarida mehnatni muhofaza qilish holatlarini ekspertiza qilish;

- ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar tekshiruvini tashkil etish.

Ijtimoiy himoyaning ushbu mexanizmlari guruhini quyidagicha turkumlash mumkin:

- ijtimoiy himoyaning texnik mexanizmlari – ishlab chiqarish fondlarining mexanizatsiya va avtomatlashtirilishi darajasi, mehnatning jamg'arma va energiya bilan ta'minlanganligi, asosiy ishlab chiqarish bo'linmalarining holati (ularning jismoniy va ma'naviy eskirganligi nuqtai nazaridan), mehnat gigienasi va xavfsizlik texnikasi talablariga mehnat qurollari va ish joyining javob berish darajasi; ishchilarni individual va jamoa tarzda himoyalash vositalarining mavjudligi va xavfsizlik texnikasiga javob berishi;

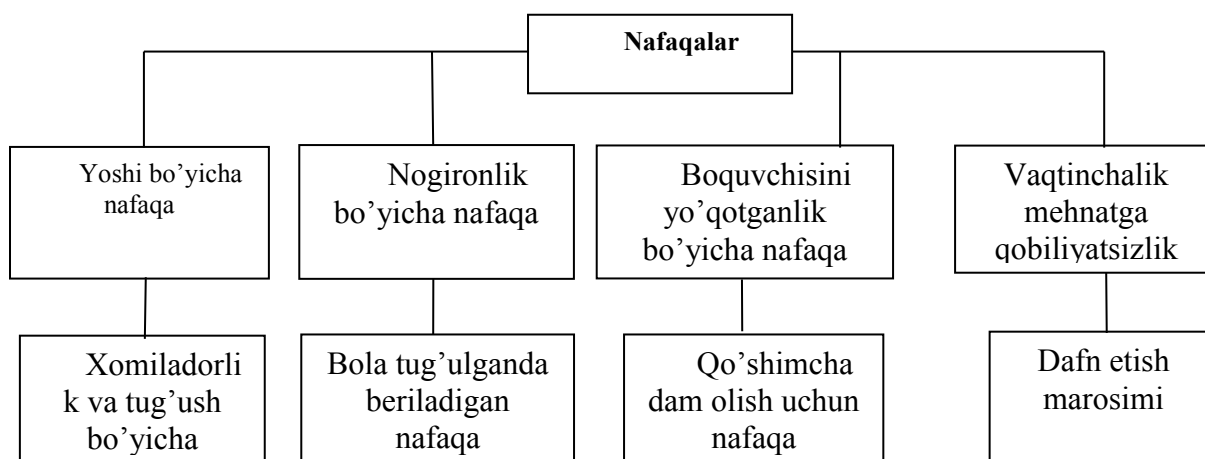
- ijtimoiy-maishiy infratuzilma: sanitar-maishiy infratuzilmaning (dush, kiyinish xonasi, ovqatlanish joyi) mavjudligi va sanitariya talablariga javob berishi.

Ta'kidlash joizki, elementlarning ikkita katta guruhga (ijtimoiy-iqtisodiy va moddiy-ashyoviy) tasniflanishi ularning tarkibi va o'zaro bog'lanishi haqida tasavvur hosil qiladi.

14.4. Ijtimoiy nafaqalar, ularning turlari va tayinlanish tartibi

Nafaqa tegishli byudjet mablag'lari hisobidan pul mablag'larini beg'araz tarzda to'lash, aniq maqsadga yo'naltirilgan pul mablag'laridir. Ularning

ayrimlarini ob'ektiv sabablarga ko'ra ish haqi yo'qotilgani tufayli belgilansa, boshqalari aholining ayrim guruhlarini ijtimoiy himoyalash maqsadida tayinlanadi. Birinchi holdagi nafaqalarga vaqtinchalik ishga layoqatsizlik, homiladorlik va tug'ruq bo'yicha, ishsizlik va boshqa shu kabi holatlar bo'yicha to'lanadigan nafaqalar kiradi. Ikkinchi turga ayollar va bolalarga bir martalik to'lovlar, bolalarni parvarishlash bilan band bo'lgan oilalarga to'lanadigan nafaqa, dafn marosimi uchun to'lanadigan nafaqa va maqsadiga ko'ra boshqa to'lovlar kiradi.



14.1-rasm. Ijtimoiy sug'urta bo'yicha nafaqa turlari

Yoshi bo'yicha nafaqalar. Yoshi bo'yicha nafaqa ish stajiga, ularni boqishga bo'lgan qarindoshlari bo'lmagan shaxslar: erkaklarga 65 yoshga, ayollarga 60 yoshga etganlarida tayinlanadi. Ijtimoiy ta'minot bo'limlari tekshiruviga ko'ra, nafaqa so'rab murojaat etgan shaxs qarindoshlarining moddiy nochorligi aniqlangan hollarda nafaqa o'zlarining keksa qarindoshlariga moddiy yordam ko'rsata olmaydigan qarindoshlar bor bo'lgan taqdirda ham tayinlanishi mumkin. Yoshi bo'yicha nafaqa tayinlash to'g'risida murojaat etgan shaxs tuman (shahar) ijtimoiy ta'minot bo'limiga ariza, ariza beruvchining yoshini tasdiqlovchi hujjat, yashash joyidan ma'lumotnoma, ariza beruvchi oilasining umumiy daromadi to'g'risida ma'lumotnoma taqdim etilishi lozim. Fuqaroning holati o'rganilib chiqqandan so'ng unga ijtimoiy ta'minot bo'limi tomonidan nafaqa tayinlanadi.

Nogironlik bo'yicha nafaqalar. Nogironlik sodir bo'lgan hollarda, ya'ni mehnat qobiliyati doimiy yoki uzoq muddatga yo'qotilganda, faqat I- va II-guruh nogironlarga tayinlanadi va to'lanadi. Fuqarolarning mehnat qobiliyatlarini yo'qotganlik darajasini aniqlash uchun tibbiy tekshirishni faqat tibbiy-mehnat ekspert komissiyalari o'zlari tasdiqlagan Nizom asosida shahar yoki tuman ijtimoiy ta'minot bo'limlari yo'llanmasi bo'yicha amalga oshiradi. Ishlab turgan yoki yashashning boshqa manbalariga ega bo'lgan I- va II-guruh nogironlarga nafaqa to'lanmaydi.

Boquvchisini yo'qotganlik bo'yicha nafaqa. Pensiya tayinlash uchun zarur bo'lgan ish stajiga ega bo'lmagan shaxs vafot etgan taqdirda uning qaramog'ida bo'lgan oila a'zolari boquvchisini yo'qotganlik bo'yicha nafaqa olish huquqiga

ega. Vafot etganning oila a'zolariga nafaqalar miqdori quyidagicha belgilanadi:

- oilaning uch va undan ortiq mehnatga layoqatsiz a'zosiga – vafot etgan fuqaro olgan yoki olish huquqiga ega bo'lgan nafaqaning 100 foizi;
- oilaning mehnatga layoqatsiz ikki a'zosiga nafaqaning 75 foizi;
- oilaning mehnatga layoqatsiz bir a'zosiga nafaqaning 50 foizi.

Boquvchisini yo'qotganlik bo'yicha nafaqa tayinlashda tuman (shahar) ijtimoiy ta'minot bo'limiga boquvchisining vafot etganligi to'g'risida guvohnoma va bolalarning tug'ilganligi to'g'risidagi guvohnomalar nusxasi taqdim etiladi.

Vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik nafaqasi. Nafaqaning bu turi quyidagi hollarda beriladi:

- vaqtincha mehnatga qobiliyatini yo'qotish bilan bog'liq kasallikda;
- sanatoriy-kurortlarda davolanganda;
- kasallanganda oila a'zosini parvarishlash zarur bo'lganda;
- karantinda;
- sil yoki kasb kasalligi tufayli vaqtincha boshqa ishga o'tkazilganda;
- mehnat qobiliyatini tiklash yoki yasama a'zo (protez) qo'ydirish uchun reabilitatsiya muassasalariga yotqazilganda.

Vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik nafaqasini tayinlash uchun faqat belgilangan tartibda berilgan vaqtincha mehnatga layoqatsizlik (kasallik) varaqasi asos bo'ladi. Nafaqaning bu turi mehnat qobiliyati yo'qotilgan birinchi kundan to u tiklanguncha qadar yoki tibbiy-mehnat ekspertiza komissiyasi tomonidan nogironlik belgilangunga qadar beriladi.

Ishlayotgan nogironlarga vaqtincha mehnatga layoqatsizlik bo'yicha nafaqa mehnatda mayiblanish hodisalari yoki kasb kasalligidan tashqari ketma-ket ikki oydan va kalendar yilda uch oydan oshmagan muddatga beriladi. Ishlayotgan imtiyozli jihatdan ikkinchi jahon urushi nogironlariga tenglashtirilgan nogironlarga, Chernobil AESdagi falokat yoki uning oqibatlarini bartaraf etish bo'yicha ishlarni bajarish bilan bog'liq sabablarga ko'ra nogiron bo'lgan shaxslarga vaqtincha mehnatga layoqatsizlik varaqasi ketma-ket to'rt oygacha yoki kalendar yilda besh oygacha beriladi. Agar ishlayotgan nogironning vaqtincha mehnatga layoqatsizligi mehnatda mayiblanish yoki kasb kasalligi tufayli yuz bersa, nafaqa u to'la sog'ayguncha yoki mehnatda mayiblanish yoxud kasb kasalligi bilan nogironlik guruhi qayta ko'rib chiqilgunga qadar to'lanadi. Sil kasalligi oqibatida vaqtincha mehnatga layoqatsizlik bo'yicha nafaqa shaxs to'la sog'aygunga qadar, lekin ko'pi bilan 10 oyga beriladi. Xodim sil kasalligi bilan qayta kasallanganda yoki sil kasalligi oqibatida nogiron deb topilganda nafaqa ko'pi bilan 6 oyga beriladi.

Vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik quyidagi davrlarga to'g'ri kelganda nafaqa to'lanmaydi:

- ish haqi saqlanmagan ta'til;
- bolani parvarishlash bo'yicha ta'til;
- ish vaqtincha to'xtatilganda;
- xodim ish (lavozim)dan chetlashtirib, mehnat haqi to'lash to'xtatib qo'yilganligi sababli ishlamaganda;

– ishlab chiqarishdan ajralmagan holda o'quv yurtlarida tahsil olish munosabati bilan berilgan qo'shimcha ta'tilda.

Bulardan tashqari, vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik nafaqasi ishdan yoki boshqa vazifalardan bo'yin tovlash maqsadida o'z salomatligiga ataylab ziyon etkazgan yoxud o'zini kasallikka solganda; giyohvandlik yoki mastlik bilan bog'liq harakatlar oqibatida, shuningdek, spirtli va giyohvandlik moddalarni iste'mol qilish natijasida kasallikka chalinganda; jinoyat sodir qilish vaqtida jarohatlanganda; sud qarori asosida majburiy davolanishga yuborilganda; hibsdan bo'lgan davrda; sud-tibbiyot ekspertizasidan o'tish davrida berilmaydi.

Vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik nafaqasi ish stajining davomiyligidan qat'iy nazar ish haqining 100 foizi miqdorida ishlayotgan ikkinchi jahon urushi qatnashchilariga; baynalminal janchilarga va ularga tenglashtirilgan boshqa shaxslarga; qaramog'ida 16 yoshga (o'quvchilar 18 yoshga) etmagan uch yoki undan ortiq bolalari bo'lgan xodimlarga; Chernobil AESdagi avariya natijasida radioaktiv ifloslanish zonasidan evakuatsiya qilingan va ko'chirilgan, qon hosil qiluvchi organlar kasalliklari va xavfli o'smalar bilan bog'liq kasalliklarga chalingan xodimlarga; mehnatda mayiblanish va kasb kasalligi natijasida vaqtincha mehnatda yaroqsiz bo'lgan xodimlarga to'lanadi.

Ijtimoiy ahamiyatga ega bo'lgan kasalliklar (sil kasalligi, onkologiya kasalliklari, xavfli o'simtalar, jinsiy yo'l bilan o'tadigan kasalliklar, OITS, moxov kasalligi, ruhiy kasalliklar) bo'yicha hisobga turgan xodimlarga ular tomonidan davlat ijtimoiy sug'urta badallari to'lagan davrining (umumiy ish stajining) davomiyligiga bog'liq ravishda vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik nafaqasi quyidagi miqdorda to'lanadi:

- umumiy ish staji 8 yil va undan ortiq bo'lgan xodimlarga ish haqining 100 foizi miqdorida;
- umumiy ish staji 5 yildan 8 yilgacha bo'lgan xodimlarga ish haqining 80 foizi miqdorida;
- umumiy ish staji 5 yilgacha bo'lgan xodimlarga ish haqining 60 foizi miqdorida.

Yuqorida keltirilgan xodimlardan tashqari qolgan xodimlarga: umumiy ish staji 8 yil va undan ortiq bo'lgan xodimlarga hamda 21 yoshga etmagan chin etimlarga vaqtincha mehnatga layoqatsizlik nafaqasi mehnat haqining 80 foizi miqdorida; umumiy ish staji 8 yilgacha bo'lgan xodimlarga vaqtincha mehnatga layoqatsizlik nafaqasi mehnat haqining 60 foizi miqdorida to'lanadi.

Umuman, vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik bo'yicha nafaqa barcha hollarda belgilangan eng kam ish haqidani kam bo'lmasligi va nafaqa hisoblab chiqarilgan ish haqidani yuqori bo'lmasligi lozim.

Sanatoriy-kurortlarda davolanganda beriladigan nafaqa. O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish Vazirligining 2005 yil 6 iyuldagi 1489-sonli «Nogironlar va pensionerlarni sanatoriya-kurort yullanmalari bilan bepul ta'minlash tartibi tug'risidagi yuriknomaga» binoan sanatoriy-kurortlarda davolanishda, agar xodimning ta'til kunlari uning davolanishi uchun etarli bo'lmasa, u holda unga sanatoriy-kurortda davolangan barcha kunlari uchun, xodimning mehnat ta'til kunlari chiqarib tashlagan holda nafaqa hisoblanadi.

Xodim mehnat ta'tilidan sanatoriy-kurortga borishdan avval foydalangan bo'lsa ham nafaqa mehnat ta'tili kunini chiqarib tashlagan holda hisoblanadi. Bunda tashkilot xodimning sanatoriy-kurortda davolanishi uchun ta'tilning etmaydigan kunlari uchun xodim bilan kelishib, xodimga mehnat haqi saqlanmagan ta'til beradi. Ikkinchi jahon urushi nogironlariga, baynalminal jangchilarga, Chernobil AES falokati oqibatlarini tugatishda qatnashgan shaxslarga, shuningdek, sanatoriyga davolanishni davom ettirish uchun davolash muassasalaridan o'tkir miokard infarkti bilan kasallangan, jarroxlik uslubi bilan yurakni aort-akonorar shuntrovkasi va anevarizmlari, oshqozonning yara kasalliklari, o'n ikki barmoq ichak kasalligidan davolangan va o't pufagi olib tashlashdan keyin bevosita yuborilgan xodimlarga, shuningdek, sil kasalligi bilan og'riganlarga nafaqa sanatoriyda bo'lgan barcha vaqtlar uchun hisoblanadi. 16 yoshgacha bo'lgan nogiron bolani tarbiyalayotgan ota-onalardan biriga, nogiron bolaning sanatoriyda davolangan barcha davri uchun unga yakka tartibda parvarishlash zarurligi to'g'risidagi tibbiy xulosa mavjud bo'lganda nafaqa beriladi.

Kasallangan oila a'zosini parvarishlash zarur bo'lganda beriladigan nafaqa. Uch yoshgacha bo'lgan bolani yoki 16 yoshgacha bo'lgan nogiron bolani parvarishlashda band bo'lgan ona kasal bo'lib, bolani parvarishlashga qurbi etmay qolgan hollarda, parvarish bilan band bo'lgan ishlayotgan boshqa oila a'zolari yoki qarindoshlariga mehnatga layoqatsizlik varaqasiga asosan nafaqa beriladi. Oilaning kasal bo'lgan a'zosiga qarash bo'yicha vaqtincha mehnatga layoqatsizlik varaqasi bemor birovning parvarishiga muhtoj bo'lgan, lekin 7 kalendar kunidan oshmagan davr uchun beriladi. 14 yoshga etmagan bemor bolaga qarash uchun vaqtincha mehnatga layoqatsizlik varaqasi bolaga parvarish kerak bo'lgan, ammo 14 kalendar kunidan oshmagan davr uchun beriladi.

Homiladorlik va tuqqandan keyingi davrlar bo'yicha nafaqa. Homiladorlik va tuqqandan keyingi davrlar ta'tili sifatida ayollarga tuqqaniga qadar 70 kalendar kun va tuqqanidan keyin 56 kalendar kun (tug'ish qiyin kechgan yoki ikki va undan ortiq bola tug'ilgan hollarda – 70 kalendar kun) ta'til beriladi. Bu nafaqani tayinlash va to'lash uchun belgilangan tartibda mehnatga layoqatsizlik varaqasi asos bo'ladi hamda ko'rsatilgan barcha davr uchun to'lanadi. Oliy, o'rta maxsus, kasb-hunar ta'lim muassasalarini tamomlagan va belgilangan tartibda ishga yuborilgan ayollarga ishni boshlagunga qadar homiladorlik va tug'ish bo'yicha berilgan mehnatga layoqatsizlik varaqasi asosida nafaqa ayol ishga kelishi lozim bo'lgan kundan boshlab beriladi. Ishni vaqtinchalik to'xtatish yoki ishlab chiqarish ajralmagan holda o'quv yurtlarida tahsil olish munosabati bilan berilgan qo'shimcha ta'til davrida homiladorlik va tug'ish bo'yicha ta'til berilgan holda, nafaqa ko'rsatilgan davr tugagandan keyin ayol chiqishi lozim bo'lgan kundan boshlab beriladi. Xodim yillik ta'tilda va bolani parvarishlash uchun ta'tilda bo'lgan vaqtda homiladorlik va tug'ish bo'yicha ta'til berilganda, nafaqa homiladorlik va tug'ish bo'yicha ta'tilning vaqtincha mehnatga layoqatsizlik varaqasida ko'rsatilgan barcha kunlari uchun beriladi. Bolani parvarishlash bo'yicha ta'til davri uchun nafaqa ta'rif stavkasidan (lavozim maoshidan) va ta'til boshlanishidan oldingi 12 oy mobaynida olingan mukofotlarning o'rtacha oylik summasidan hisoblab chiqariladi. Bunda vaqtincha mehnatga layoqatsizlik

varaқasi ochilgan kuniga bo'lgan tarif stavkasi joylarda belgilangan tuman koeffitsienti va ustamalarni hisobga olgan holda olinadi.

Homiladorlik va tug'ish bo'yicha nafaqa, shu jumladan, ayrim hollarda, ya'ni mehnat shartnomasi alohida asoslarga ko'ra bekor qilingandan keyin bir oy ichida vaqtincha mehnatga layoqatsizlik yoki homiladorlik va tug'ish ta'tili boshlangan bo'lsa, nafaqa yashash joyidagi tuman (shahar) ijtimoiy ta'minot bo'limi tomonidan ish haqining 100 foizi miqdorida beriladi.

Bola tug'ilganda beriladigan nafaqa. Bola tug'ilganda beriladigan bir martalik nafaqa eng kam oylik ish haqining ikki baravari miqdorida beriladi. Ish haqiga koeffitsient qo'llaniladigan tumanlarda nafaqa ushbu koeffitsientlarni hisobga olgan holda belgilanadi. Ishlayotgan ayollarga hamda ishlab chiqarishdan ajralgan holda oliy, o'rta maxsus, kasb-hunar ta'lim muassasalarida tahsil olayotgan ayollarga bola tug'ilganda beriladigan bir martalik nafaqa tegishli ish yoki o'qish joyidan to'lanadi. Ishlamaydigan va o'qimaydigan ota-onalarga bola tug'ilganda beriladigan nafaqa ijtimoiy ta'minot bo'limlari tomonidan tayinlanadi va to'lanadi. Agar ayol homiladorlik bo'yicha ta'til davrida ishdan bo'shab, shu davr mobaynida homiladorlik va tug'ish bo'yicha nafaqa olgan bo'lsa, bir martalik nafaqa umumiy asoslarda beriladi. Bola o'lik tug'ilgan hollarda nafaqa to'lanmaydi.

Qo'shimcha dam olish kuni uchun nafaqa. Bu nafaqa nogiron bolasini tarbiyalayotgan ishlovchi ota-onaning biriga bola o'n olti yoshga to'lgunga qadar davlat ijtimoiy sug'urtasi mablag'lari hisobidan bir kunlik ish haqi miqdorida haq to'lagan holda oyiga qo'shimcha bir dam olish kuni beriladi.

Dafn etish marosimi uchun beriladigan nafaqa. Dafn etish marosimi uchun nafaqa xodim yoki uning qaramog'ida bo'lgan quyidagi oila a'zolari vafot etganda beriladi:

- turmush o'rtog'i;
- 18 yoshga to'lmagan yoki vaqtincha mehnatga qobiliyatsiz (yoshidan qat'i nazar) bolalari, aka-ukalari va opa-singillari;
- ota-onasi;
- bobosi yoki buvisi.

Xodim vafot etganda dafn etish marosimi uchun nafaqa oila a'zolariga yoki dafn o'tkazishni o'z zimmasiga olgan shaxslarga tuman (shahar) ijtimoiy ta'minot bo'limi tomonidan eng kam oylik ish haqining uch baravari miqdorida beriladi. Ishlamaydigan pensioner vafot etgan taqdirda dafn etish marosimi uchun nafaqa uning oilasiga yoki pensionerning dafn marosimini o'tkazgan shaxsga ikki oylik pensiya miqdorida, lekin eng kam oylik ish haqining ikki hissasidan kam bo'lmagan miqdorida to'lanadi. Ayolning homilasi tushgan hollarda dafn etish marosimi uchun nafaqa berilmaydi.

Muddatli harbiy xizmatga chaqirilgan xodim yoki uning oila a'zosi vafot etgan taqdirda dafn etish marosimi uchun nafaqa, agar unga so'nggi ish haqi to'langan kundan bir oydan ko'p vaqt o'tmagan bo'lsa beriladi. Oliy, o'rta maxsus kasb-hunar ta'lim muassasalarida tahsil olayotgan shaxslar, maktablar, malaka oshirish institutlari o'quvchilari yoki ularning oila a'zolari vafot etganda, agar ular kurslarga, maktablarga, institutlarga korxonalar tomonidan yuborilgan bo'lsalar va

ularning o'qish davridagi ish haqi to'la yoki qisman saqlanib qolgan bo'lsa, dafn etish marosimi uchun nafaqa eng kam oylik ish haqining uch baravari miqdorida beriladi.

Ishsizlik bo'yicha nafaqa. Qonunda belgilangan tartibda ishsiz deb tan olingan fuqarolarga ishsizlik bo'yicha nafaqa beriladi. Ishdan va ish haqidan (mehnat daromadidan) mahrum bo'lgan shaxslar uchun ishsizlik nafaqasi oldingi ish joyidagi oxirgi bir yilgi o'rtacha ish haqiga foiz nisbatida belgilanadi. Boshqa hollarda ishsizlik nafaqasi qonun hujjatlarida belgilangan eng kam ish haqi miqdoriga foiz nisbatida belgilanadi. Qaramog'ida 16 yoshga to'lmagan bolalari va boshqa kishilar bo'lgan ishsiz shaxslarga nafaqa miqdori 10 %ga oshiriladi. Ish haqiga koeffitsientlar belgilangan joylarda yashovchi shaxslarga tayinlanadigan ishsizlik nafaqasi miqdorlari ularning shu joylarda yashagan davri uchun mazkur joyda noishlab chiqarish tarmoqlarining xodimlariga belgilangan koeffitsientni qo'llagan holda aniqlanadi. Ishsizlik nafaqasi davlat bandlikka ko'maklashish jamg'armasi hisobidan tayinlanadi.

Ishsizlik nafaqasining quyidagi turlari farqlanadi:

1. Birinchi marta ish qidirayotganlar shaxslarga mo'ljallangan ishsizlik nafaqasi;
2. Uzoq tanaffusdan keyin ish qidirayotgan shaxslarga mo'ljallangan ishsizlik nafaqasi.

Birinchi marta ish qidirayotgan shaxslarga mo'ljallangan ishsizlik nafaqasi ilgari ishlamagan va ishsizlik nafaqasi olish huquqiga ega bo'lgan shaxslarga mahalliy mehnat organi tomonidan kasbga tayyorlash yoki ishga joylashish imkoniyati berilmagan taqdirda, ularda qonun hujjatlarida belgilangan eng kam ish haqining kamida 75 foizi miqdorida nafaqa to'lash kafolatlanadi.

Uzoq tanaffusdan keyin ish qidirayotgan shaxslarga mo'ljallangan ishsizlik bo'yicha nafaqa uzoq (bir yildan ortiq) tanaffusdan keyin mehnat faoliyatini qayta boshlashga harakat qilayotgan ishsiz fuqarolarga to'lanadi. Bu quyidagi tarzda amalga oshiriladi:

– mutaxassisligi bo'lgan shaxslar uchun, shuningdek, 12 oy mobaynida haq to'lanadigan ish bilan bandligi 12 kalendar haftadan kam bo'lmagan shaxslar uchun, agar ularning ishga joylashishi uchun kasbga qayta o'rgatish yoki malakasini oshirish talab qilinmasa, qonun hujjatlarida belgilangan eng kam ish haqidan oz bo'lmagan miqdorda;

– boshqa hollarda, shu jumladan, mutaxassisligi bo'lmagan shaxslarga, mahalliy mehnat organi tomonidan kasbga tayyorlash, qayta tayyorlash va malaka oshirish imkoniyati berilmagan taqdirda, qonun hujjatlarida belgilangan eng kam ish haqining 75 foizi miqdorida.

Ishsiz deb e'tirof etilgan shaxslarni kasbga tayyorlash va qayta tayyorlash, ularning malakasini oshirish quyidagi hollarda amalga oshiriladi:

- ishsiz shaxs zarur kasb malakasiga ega bo'lmaganligi tufayli unga maqbul keladigan ish tanlash mumkin bo'lmasa;
- ishsiz shaxsning kasb ko'nikmalariga mos keladigan ish yo'qligi sababli uning kasbini o'zgartirish zarur bo'lsa;
- ishsiz fuqaro avvalgi kasbi bo'yicha ish bajarish qobiliyatini

yo'qotgan bo'lsa.

Ishsiz fuqarolarni kasbga tayyorlash va qayta tayyorlash, ularning malakasini oshirish o'quv yurtlarida mehnat organlarining yo'llanmalari bo'yicha davlat bandlikka ko'maklashish jamg'armasining mablag'lari hisobidan amalga oshiriladi.

Ish beruvchi tomonidan to'lanadigan nafaqa. Nafaqaning mulkchilik shaklidan va xo'jalik yuritish usulidan qat'iy nazar, ish beruvchilar korxonada (tashkilotda) mehnat shartnomasi tuzish asosida yollanib mehnat qiluvchi xodimlariga to'lanadigan qonun hujjatlarida nazarda tutilgan, bir yo'la beriladigan nafaqa hisoblanadi. Xodim ishlab chiqarishda yuz bergan baxtsiz hodisa yoki boshqa xil shikastlanish tufayli sog'lig'iga zarar etganda, shuningdek, u kasb kasalligiga chalinish tufayli salomatligi yomonlashganda, ish beruvchi unga bir yillik o'rtacha ish haqidan kam bo'lmagan miqdorda bir yo'la beriladigan nafaqa to'laydi. Ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisa yoki kasb kasalligi tufayli xodim vafot etgan taqdirda ish beruvchi uning qaramog'ida bo'lgan shaxslarga olti yillik o'rtacha ish haqidan kam bo'lmagan miqdorda nafaqa to'laydi. Ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisa yoki kasb kasalligi tufayli sog'lig'iga zarar etgan yoki vafot etgan xodim qaramog'ida bo'lgan fuqarolarga nafaqa to'lash shartlari va tartibi, nafaqaning aniq miqdori tegishli qonun hujjatlarida, jamoa kelishuvlari va jamoa shartnomalarida, boshqa me'yoriy hujjatlarda belgilanadi.

14.5. O'zbekistonda pensiya tizimi va uning amal qilishi

O'zbekiston Respublikasining "Fuqarolarning davlat pensiya ta'minoti to'g'risida"gi qonuniga ko'ra, pensiyaning quyidagi uch turi mavjud:

- yoshga doir pensiya;
- nogironlik pensiyasi;
- boquvchisini yo'qotganlik pensiyasi.

Yoshga doir pensiya olish huquqiga erkaklar 60 yoshga to'lganda va ish stajlari kamida 25 yil bo'lgan taqdirda, ayollar 55 yoshga to'lganda va ish stajlari kamida 20 yil bo'lgan taqdirda ega bo'ladilar.

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2006 yil 7 sentyabrdagi "2007-2010 yillarda yolg'iz keksalar, pensioner va nogironlarni aniq ijtimoiy muxofaza qilish va ularga ijtimoiy xizmat ko'rsatishni yanada kuchaytirish chora-tadbirlar Dasturi to'g'risida"gi 459-sonli Karoriga asosan O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi tasdiqlaydigan ro'yxatlarga muvofiq fuqarolarning ayrim toifalari imtiyozli shartlarda pensiya olish huquqiga ega bo'ladilar.

Cuunonchi:

– yoshidan qat'iy nazar pensiya olish huquqini beradigan ishlab chiqarishlar, muassasalar, ishlar, kasblar va lavozimlarning 1-sonli ro'yxati (kon sanoatidagi etakchi kasb egalari, bevosita erosti va ochiq kon ishlarida to'liq ish kuni davomida band bo'lgan xodimlar, uchuvchilar va uchuvchi-sinovchilar tarkibiga kiruvchi xodimlarning xizmat muddati – erkaklarda 20 yil, ayollarda 15 yil bo'lganda);

– umumiy belgilangan yoshni 10 yilga qisqartirilgan holda pensiya olish huquqini beradigan ishlab chiqarishlar, muassasalar, ishlar, kasblar, lavozimlar va ko'rsatkichlarning 2-sonli ro'yxati (erosti ishlarida, mehnat sharoiti o'ta zararli va o'ta og'ir ishlarda to'liq ish kuni davomida band bo'lgan xodimlar, sirkar va konsert tashkilotlari artistlarining ayrim toifalari ijodiy ishdagi staji kami 20 yil bo'lgan taqdirda);

– umumiy belgilangan yoshni 5 yilga qisqartirilgan holda pensiya olish huquqini beradigan ishlab chiqarishlar, muassasalar, ishlar, kasblar, vazifalar va ko'rsatkichlarning 3-sonli ro'yxati (urush nogironlari va ularga tenglashtirilgan shaxslar, qishloq xo'jaligi xodimlarining ayrim toifalari, aviatsiya muhandis texniklari tarkibining xodimlari, shahar yo'lovchilar tashish transporti haydovchilari, besh va undan ortiq farzand tuqqan hamda ularni sakkiz yoshgacha tarbiyalagan ayollar, ekologiya falokati mintaqasida ishlagan fuqarolar, ijtimoiy ta'minot tizimining qariyalar, nogironlar va yolg'iz fuqarolarga xizmat ko'rsatishda bevosita band bo'lgan xodimlar).

Shular bilan birga, belgilangan yoshni 15 yilga qisqartirilgan holda pensiya olish huquqiga pipofizar mittilik kasaliga chalinganlar (liliputlar) va gavda tuzilishida mutanosiblik buzilgan pakanalar – erkaklarga ish staji kamida 20 yil bo'lganda, ayollarga 15 yil bo'lganda ega bo'ladilar.

Odatda, fuqarolar yoshga doir pensiyaga chiqqandan keyin mehnat faoliyatini davom ettirsa pensiyaning ma'lum miqdorini oladi. Lekin, ayrim ayol mutaxassislar yoshga doir pensiyaning to'liq miqdorini olish huquqi ega.

Yoshga doir pensiya olish uchun muayyan sug'urta stajiga ega bo'lish va qonunda ko'rsatilgan pensiya yoshiga erishish zarur. Sug'urta staji deganda pensiya sug'urtasi jamg'armasiga badal to'lovlari to'langan davr tushuniladi. Sug'urta stajiga qonun bo'yicha ishsizlik bo'yicha nafaqa to'lovlari davri kiritiladi. Evropa Ittifoqining ko'pgina mamlakatlarida pensiya yoshi qilib erkaklarga ham, ayollarga ham 65 yosh belgilangan. Pensiyaga chiqish uchun eng katta yosh Daniyada – erkak va ayollar uchun 67 yosh, eng kami 60 yosh – Fransiya va Italiyada belgilangan.

Sanoatning qand-shakar va konserva ishlab chiqarish tarmoqlari, paxta tozalash sanoati korxonalaridagi mavsumiy ishlarda (paxtani quritish, tozalash, yuklash, tushirish) to'liq bir mavsum ishlash pensiya tayinlash uchun bir yil mehnat stajiga o'tadi.

Pensiya ta'minoti tizimi keksalik bo'yicha asosiy va qo'shimcha pensiya va nafaqa shaklida quriladi. Keksalik bo'yicha asosiy pensiyalar qator Niderlandiya, Lyuksemburg, Buyuk Britaniya, Daniya, Irlandiya kabi mamlakatlarda oldingi ish haqi miqdoridan qat'iy nazar barcha kishilar uchun bir xil pul summalari to'lovlari orqali beriladi. Evropa Ittifoqining qolgan mamlakatlarida asosiy pensiya belgilangan vaqt mobaynidagi o'rtacha ish haqi bilan belgilanadi va pensiyaning eng kam va eng yuqori miqdori chegaralangan bo'ladi.

Qo'shimcha pensiyalar tarmoqlar yoki firmalar bo'yicha to'lanadi. Ular asosiy pensiyaning o'rtacha 10-12 foizini tashkil etadi va u nafaqat pensiyaga chiquvchilarning daromadlarini qo'llab-quvvatlash, tshldirish usuli, balki ushbu korxonada kadrlarni mustahkamlash vositasi hisoblanadi.

Nogironlik pensiyasi. Nogironlarga nisbatan olib borilayotgan ijtimoiy siyosat ularning hayotda va jamiyat taraqqiyotida faol qatnashish imkoniyatlarini kengaytirishga, moddiy ahvollarini yaxshilashga qaratilgan. Hayot faoliyatining buzilishi darajasiga qarab birinchi, ikkinchi, uchinchi nogironlik guruhi belgilanadi.

Birinchi guruh nogironlikni belgilash uchun kasalliklar, jarohatlar, tug'ma nuqsonlar oqibatida organizm hayot faoliyatining yaqqol ko'rinib turgan cheklanishlari asos bo'ladi.

O'zbekiston Respublikasida muxtoj fukarolarni protez-ortopediya maxsulotlari va reabilitatsiya texnik vositalari bilan ta'minlash tartibi tug'risida «YURIQNOMA» o'zbekiston Respublikasi adliya vazirligida 2003 yilning 27 martida 1229-sonli ruyxatga olingan.

Birinchi guruh nogironlik quyidagi hollarda belgilanadi:

– o'ziga o'zi xizmat qilish, harakat qilish yoki o'z xulq-atvorini nazorat qilish (o'qish, muomala qilish, harakatlanish), shuningdek, mehnat faoliyatida qatnashish mumkin bo'lmagan, bu esa o'z navbatida boshqalarning doimiy parvarishiga, yordamiga yoki nazoratiga ehtiyoj sezishga olib keladigan, to'la ijtimoiy moslashuvchanlikni yo'qotish hollarida (tetraplegiya, og'ir tetraparez, og'ir surunkali psixozlar, inkurabel xatarli o'smalar);

– harakat qilish, o'ziga o'zi xizmat qilish, o'qish yoki muomala qilish, o'zini idora qilish, o'z xulq-atvorini nazorat qilish, shuningdek, oddiy ishlab chiqarish sharoitida mehnat faoliyatida qatnashish ancha qiyinlashgani oqibatida, agar ko'rsatilgan buzilishlar doimo o'zgalarning parvarishi, yordami yoki nazorati zarurligini taqozo etuvchi ancha yaqqol ko'rinib turgan ijtimoiy moslanuvchanlikni yo'qotish hollarida (oyoqlarning doimiy falaji, har ikki qo'lning cho'ltoqligi, ya'ni har ikki panjadagi hamma barmoqlarning yo'qligi, yuqoridan uchdan bir darajada har ikki sonning cho'ltoqligi, butunlay ko'rmaslik).

Ikkinchi guruh nogironlik quyidagi hollarda belgilanadi:

– salomatligining holatiga ko'ra mehnat faoliyatida qatnasha olmaslik oqibatida ancha yaqqol ko'rinib turgan ijtimoiy moslashuvchanlikni yo'qotishda yoki mehnat faoliyati ta'sirida kasallik kechishining yomonlashishi, og'ir asoratlar paydo bo'lishxavfi tug'ilganda, shuningdek, muomala qilish, o'zini idora qilish, o'qish, o'z xulq-atvorini nazorat qilishga yaqqol qiynalishda, ammo o'zgalarning yordamiga, parvarishiga yoki nazoratiga ehtiyoj bo'lmaganda (yurakning klapan apparati shikastlanganligi yoki qon aylanishining II- va III-darajali doimiy buzilgandagi miokard, tez avj oluvchi, tez-tez krizislarga moyil ikkinchi bosqich gipertoniya kasalligi, o'pka sirrozi, takroriy miokard infarkti, qisqa vaqt ichida takrorlangan insult, yaqin masofani ko'rolmaslik);

– og'ir surunkali kasalliklar, tayanch-harakat a'zolarining o'zaro bog'liq nuqsonlari va ko'rish qobiliyatini ancha yo'qotish oqibatida yaqqol ko'rinib turgan ijtimoiy moslashuvchanlikni yo'qotganda, shuningdek, muomala qilish, o'zini idora qilish, o'qish, o'z xulq-atvorini nazorat qilish hamda oddiy sharoitdagi mehnat faoliyatida qatnashish qiyin bo'lganda, ammo o'zgalarning yordamiga, parvarishiga yoki nazoratiga ehtiyoj bo'lmaganda (ovqatlanishning kamayishi va qisqa muddatli remissiyalar ko'rinib turgan yazva kasalligining og'ir shakli,

zaxarlanish, tez-tez zo'rayib turadigan bronxoektatik kasallik, tez-tez xurj qiladigan tutqanoq kasalligi, qadam bosishni bir muncha buzib turadigan oyoq paraparezi).

Uchinchi guruh nogironlik quyidagi holatlarda belgilanadi:

– o'zining oldingi kasbi bo'yicha ishni davom ettirish imkoni yo'qligi oqibatida salomatlikning holatiga ko'ra kamroq malaka talab qiladigan boshqa kasbdagi ishga o'tkazish zarur bo'lgan hollarda (masalan, yuqori malakali chilangar asbobsozni qon aylanishining I- va II-darajali barqaror buzilganligi tufayli mayda buyumlarni yig'uvchilik ishiga o'tkazish; o'ng panjaning II, III va IV barmoqlari yo'qligi tufayli ip yigiruvchi ayolni mato chetini to'g'rilash ishiga o'tkazish);

– zarurat bo'lganda salomatligining holatiga ko'ra ishlab chiqarish faoliyati hajmini ancha qisqartirishga olib keladigan o'z kasbi bo'yicha ishlash sharoitlarini o'zgartirish (masalan, trest bosh hisobchisini xotiraning pasayishi, diqqat-e'tiborning kamayishi, astenizatsiya vak hokazo bilan bog'liq serebral arteriosklerozga uchranganligi tufayli kichikroq muassasaga hisobchilik ishiga o'tkazish; ko'p dastgohli ishlovchi to'quvchi ayolni o'rtacha og'irlikdagi qand diabeti tufayli 1-2 ta dastgohda ishlashga o'tkazish va hokazo);

– kam malakali yoki ilgari ishlamagan shaxslarda belgilari ko'rinib turgan funksional buzilishlar oqibatida ularning ishga joylashish imkoniyatlari ancha cheklanganda (yazva kasalligiga chalingan yordamchi ishchini bino ichidagi vaxtyorlik ishiga o'tkazish; mehnat malakasiga ega bo'lmagan, yurak-o'pka kasalliklariga chalingan ayollarning ishga joylashishining qiyingi tufayli ular nogironlar uchun mo'ljallangan artel sharoitlarida qo'l mehnatining engil turlaridagina ishlashi mumkin va hokazo);

– bajaradigan ishidan qat'iy nazar, anatomik nuqsonlar yoki funksiyalarning buzilishiga olib keluvchi deformatsiyalar mavjud bo'lganda (qo'llarning nuqsonlari, panjalardagi bosh barmoqdan tashqari qolgan uch yoki to'rtta barmoqning yo'qligi, oyoqlarning nuqsonlari, yurak mushagining yoki yurak xaltasida begona jinsning mavjudligi, jag'dagi yoki tanglaydagi nuqsonlar, nafas olish etishmovchiligi).

Ta'kidlash lozimki, uchinchi guruh nogironlik belgilanadigan, ammo uzoq muddat davolanishga muxtoj shaxslarga ikkinchi guruh nogironlik belgilanishi mumkin.

Nogironlik pensiyalari mehnat qobiliyatini to'liq yoki qisman yo'qotilgan quyidagi hollarda tayinlanadi:

– mehnatda mayiblaganda yoki kasb kasalligiga uchraganda;
– umumiy kasallik (ish bilan bog'liq bo'lmagan shikastlanish, mayiblik, bolalikdan nogironlik) tufayli.

Mehnatda mayiblanganda yoki kasb kasalligiga uchraganda beriladigan nogironlik pensiyalari ish stajidan qat'iy nazar tayinlanadi. Umumiy kasallik tufayli beriladigan nogironlik pensiyalari nogironlik boshlangan paytga qadar quyidagicha ish stajiga ega bo'lgan taqdirda tayinlanadi.

Nogironlik boshlangan paytga qadar talab qilinadigan ish staji (yil)

Yosh	Ish staji (yil hisobida)
23 yoshga qadar	2
23 yoshdan 26 yoshga qadar	3
26 yoshdan 31 yoshga qadar	5
31 yoshdan 36 yoshga qadar	7
36 yoshdan 41 yoshga qadar	9
41 yoshdan 46 yoshga qadar	11
46 yoshdan 51 yoshga qadar	14
51 yoshdan 56 yoshga qadar	17
56 yosh va undan oshganda	20

20 yoshga to'lgunga qadar umumiy kasallik tufayli ish davrida yoki ishlash to'xtatilganidan keyin nogiron bo'lib qolgan shaxslarga pensiyalar ish stajidan qat'iy nazar tayinlanadi.

Agar nogironlik keltirib chiqaruvchi jarohatlanish, zaharlanish, issiq urishi, kuyish, sovuq urishi, cho'kish, elektr toki yoki yashin urishi, shuningdek, tabiiy ofatlar yoki avariylar tufayli salomatlikning boshqacha shikastlanishi mehnat vazifasini bajarishda, korxonada, tashkilot hududida sodir bo'lsa, nogironlik mehnatda mayiblanish tufayli sodir bo'lgan deb hisoblanadi.

Boquvchisini yo'qotganlik pensiyalari. Vafot etgan boquvchining qaramog'ida bo'lgan mehnatga qobiliyatsiz oila a'zolari boquvchisini yo'qotganlik pensiyasi olish huquqiga ega bo'ladi. Mahrumning qaramog'ida turmagan otasonasi va eri (xotini) ham, keyinchalik kun kechirish uchun zarur mablag' manбайдan mahrum bo'lib qolsalar, pensiya olish huquqiga ega bo'ladilar. Bundan tashqari, o'quvchilar 18 yoshga to'lgunga qadar boquvchisini yo'qotganlik pensiyasini olish huquqiga egadirlar.

Pensiyalar tuman (shahar) ijtimoiy ta'minot bo'limlari tomonidan tayinlanib, uning miqdori ish stajining muddatiga bog'liq bo'lib, pensiyaning tayanch miqdori, ish staji uchun pensiyaning oshirilishi va pensiyaga qo'shiladigan ustama haqlardan tarkib topadi.

O'zbekiston Respublikasining "Fuqarolarning davlat pensiya ta'minoti to'g'risida"gi qonuni bilan pensiyalarning quyidagi tayanch miqdorlari belgilangan:

- yoshga doir to'liq pensiya uchun – pensiyani hisoblab chiqarish uchun olinadigan o'rtacha oylik ish haqining 55 foizi, lekin rasmiy belgilangan eng kam oylik ish haqining kamida 100 foizi miqdorida;

- 1- va 2-guruh nogironlariga nogironlik pensiyasi uchun – pensiyani hisoblab chiqarish uchun olinadigan o'rtacha oylik ish haqining 55 foizi, lekin eng kam oylik ish haqining kamida 100 foizi miqdorida;

- 3-guruh nogironlariga nogironlik pensiyasi uchun – pensiyani hisoblab chiqarish uchun olinadigan o'rtacha oylik ish haqining 30 foizi, lekin eng

kam oylik ish haqining kamida 50 foizi miqdorida;

– oilaning mehnatga layoqatsiz har bir a'zosiga boquvchisini yo'qotganlik pensiyasi uchun – pensiyani hisoblab chiqarish uchun olinadigan o'rtacha oylik ish haqining 30 foizi, lekin eng kam oylik ish haqining kamida 50 foizi miqdorida;

– ota-onasidan judo bo'lgan bolalarga yoki vafot etgan yolg'iz onaning bolalariga, har bir bolaga boquvchisini yo'qotganlik pensiyasi uchun pensiyani hisoblab chiqarish uchun olinadigan o'rtacha oylik ish haqining 30 foizi, lekin eng kam oylik ish haqining kamida 100 foizi miqdorida.

Ta'kidlash joizki, to'liq davlat ta'minotida turgan chin etim bolalarga boquvchisini yo'qotganlik pensiyasi eng kam oylik ish haqining 100 foizi, ota-onasining biridan ajralgan va to'liq davlat ta'minotida turgan bolalarga eng kam oylik ish haqining 50 foizi miqdorida pensiya to'lanadi.

Sahovat uylarida yashovchi yolg'iz qariyalar va nogironlarga pensiya bilan ular ta'minoti uchun sarf-xarajat o'rtasidagi farq, lekin tayinlangan pensiyaning kamida 10 foizi, urush nogironlariga esa kamida 20 foizi to'lanadi. Internat uylarida yashovchi ruhiy bemor pensionerlarga pensiya to'lanmaydi.

Qisqacha xulosalar

Ijtimoiy himoya mehnatga layoqatsiz fuqarolarga: o'z shaxsiy mehnat hissasi, iqtisodiy mustaqilligi va tadbirkorligi hisobiga o'z farovonligini oshirishga teng sharoitlarni yaratuvchi, mehnatga layoqatsizlar va aholining ijtimoiy zaif qismiga ijtimoiy iste'mol fondlaridan foydalanishda imtiyoz, pensiya, nafaqa va stipendiya sifatidagi bevosita moddiy yordamni ta'minlovchi qonuniy, ijtimoiy, iqtisodiy kafolatlar tizimidir.

Aholini ijtimoiy muhofaza qilish tizimining ijtimoiy yordam ko'rsatishda insonparvarlik qoidalariga amal qilish; ijtimoiy adolat; ijtimoiy yordam ko'rsatishni muntazam takomillashtirib borish; ijtimoiy yordamning umumiyliги va hech kimni kamsitishga yo'l qo'ymaslik; yordamdan foydalanishning ixtiyoriyligi; ko'rsatiladigan yordamning turmush kechirish minimumidan kam bo'lmasligi kabi tamoyillari mavjud bo'lib, ular muhtoj fuqarolarga ijtimoiy yordam ko'rsatilishi chog'ida xalqaro huquq va umuminsoniy me'yorlariga, milliy qadriyatlarga qat'iy amal qiladi.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Aholini ijtimoiy muhofaza qilish deganda nimani tushunasiz?
2. Ijtimoiy muhofaza ob'ektlariga aholining qaysi toifalari kiradi?
3. Aholini ijtimoiy muhofaza qilishning asosiy tamoyillarini aytib bering.
4. Qanday ijtimoiy institutlarni bilasiz?
5. Ijtimoiy sug'urta deganda nimani tushunasiz?
6. Aholiga ijtimoiy xizmat ko'rsatishning qanday turlari mavjud?

7. Aholini ijtimoiy muhofaza qilishda ijtimoiy transfertlar o'rnini nimalardan iborat?
8. Xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilishning asosiy shakli va mexanizmlarini aytib bering.
9. Pensiya va nafaqalarning qanday turlarini bilasiz?
10. Pensiyalarni rasmiylashtirish tartibini aytib bering.

Adabiyotlar

1. Каримов. И.А. “Мамлакатимизда демократик ислохотларни янада чуқурлаштириш ва фуқаролик жамиятини ривожлантириш концепцияси” Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Қонунчилик палатаси ва Сенатининг қўшма мажлисидаги маъруза. Тошкент.- “Ўзбекистон”. 56 бет. 2010 й. 12 ноябрь.
2. Каримов И.А. Бош мақсадимиз - кенг кўламли ислохотлар ва модернизация йўлини қатъият билан давом эттириш //Халқ сўзи, 2013 йил, 19 январь
3. Ўзбекистон Республикаси Президентининг ПҚ-1920-сонли «Обод турмуш йили» Давлат дастури. 2013 йил 14- февраль.
4. Abdurahmanov.Q.X.,Xolmo'minov SH.R., Xayitov. A.B., Akbarov A.M. Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi.(O'quv qo'llanma) . - T. TDIU, 2012.- 336 b
5. Abdurahmonov Q.X., Shoyusupova N.T. «Mehnat iqtisodiyoti: ijtimoiy mehnat munosabatlari» Darslik. –Т.: TDIU, 2011. – 692 bet.
6. Abdurahmonov Q.X., Shoyusupova N.T. “Aholini ish bilan bandligi”. O'quv qo'llanma. – Т. 2011. -384 b.
7. Кибанов А.Я. Управление персоналом. Учебник. – М.: РИОР, 2010. – 288 стр
8. Вайсбурд В.А. Экономика труда. Учеб.пос. – М.: Омега-Л. 2012. – 376 с.
9. Дубровин И.А. А.С. Каменский. Экономика труда: Учебник. М.: Издательско-торговая корпорация « Дашков и К», 2012-232стр.
10. Одегов Ю.Г. Экономика труда. Учебник. – М.: Волтерс Клувер, 2011. – 800с.
11. Лясников Н.В. и др. Экономика и социология труда: учебное пособие. – М.: КНОРУС, 2012. – 288 с
12. Рофе. А.И. Экономика труда : учебник, - М.: И-во «Кнорус», 2011.- 392 стр.Аверин А.Н. Государственная система социальной защиты населения. – М.: РАГС, 2007.

XV bob. MEHNAT SOHASIDAGI ANIQ SOTSIOLOGIK TADQIQOTLAR O'TKAZISH

15.1. Sotsiologik tadqiqotlar o'tkazishning mohiyati va uslubiyoti

Ijtimoiy hodisalar, predmetlar, muammolarni o'rganish, ular bo'yicha ma'lumot to'plashga qaratilgan faoliyat tizimi sotsiologik tadqiqot deb ataladi.

Zamonaviy sotsiologiyada ma'lumot to'plash va tahlil etishning o'nlab usullari va yo'llari mavjud. Sotsiologik tadqiqotlar metodologiyasi empirik ma'lumotlarni to'plash, qayta ishlash va tahlil etish bo'yicha turli maxsus usullar, vositalar va yo'llarni o'zida mujassamlashtiradi. Umumiy ko'rinishda sotsiologik tadqiqotlarni keyinchalik ijtimoiy boshqaruv amaliyotida qo'llash uchun o'rganilayotgan hodisa yoki jarayon haqida ishonchli ma'lumotlar olishga qaratilgan yagona maqsad yo'lida o'zaro bog'langan uslubiy va tashkiliy jarayonlarning mantiqan uzviy bog'liq tizimi deb qarash mumkin.

Sotsiologik tadqiqotlar bir qator uyg'un, bir-birini almashtiruvchi, shu bilan birga mazmunan bog'liq bosqichlarni o'zi ichiga oladi. Bular quyidagilardan iborat:

- sotsiologik tadqiqotlar dasturini ishlab chiqish;
- tanlov turi va hajmini aniqlash;
- pilotaj tadqiqoti o'tkazish;
- ijtimoiy tadqiqotni o'tkazishni tashkil etish;
- birlamchi sotsiologik ma'lumot to'plash;
- yig'ilgan ma'lumotlarni qayta ishlash;
- sotsiologik ma'lumotni tahlil etish, tadqiqot natijalari bo'yicha hisobot tayyorlash, xulosalar va tavsiyanomalar ishlab chiqish.

Sotsiologik tadqiqotlarni tashkil etishning eng muhim bosqichlaridan biri tadqiqotning maqsad va vazifalari, farazlarini tayyorlash, tushunchalarini oydinlashtirish va ularni o'zida aks ettiruvchi sotsiologik tadqiqotlar dasturlarini ishlab chiqishdir. Sotsiologik tadqiqotlar dasturi quyidagi bo'limlarni o'z ichiga oladi:

1. Tadqiqot muammosini shakllantirish, tadqiqot ob'ekti va predmetini aniqlash.

Tadqiqot muammosi - bu ijtimoiy ziddiyatlarni hal etish va ularni tartibga solish uchun turmushning biron - bir jabhasini o'rganishga bo'lgan ehtiyojdir.

Ijtimoiy tadqiqot ob'ekti bu anglash jarayoni qaratilgan hodisa yoki jarayondir. Ijtimoiy ziddiyat mavjud bo'lgan har qanday ijtimoiy hodisa, jamoa munosabatlari ijtimoiy tadqiqot ob'ekti bo'lishi mumkin.

Tadqiqot predmeti - ob'ektning bevosita o'rganishga loyiq eng muhim xususiyatlari, jihatlari va xossalari hisoblanadi.

2. Tadqiqotning maqsad va vazifalarini aniqlash.

Tadqiqotning maqsadi muammoni nazariy va amaliy yo'nalishlarda tahlil etishni ko'zda tutsa, vazifalar muammoni tahlil qilish bo'yicha asosiy va

qo'shimcha talablarni shakllantiradi.

3. Asosiy tushunchalarni sharhlash.

U tushunchalarning nazariy va empirik ma'nolarini izlash, ularni aniqlash, shuningdek, tadqiqotning asosiy tushunchalarini oydinlashtirishni ko'zda tutadi.

4. Tadqiqot ob'ektini oldindan batafsil tahlil etish.

Tadqiqot predmeti to'g'risida yangi bilimlar izlash yo'lini asoslash uchun mavjud sotsiologik bilimlarni tizimga keltirish lozim.

5. Ish farazlarini (gipoteza) ilgari surish.

Faraz sotsiologik tadqiqotlarda bosh uslubiy vosita bo'lib hisoblanadi va o'rganilayotgan muammo hamda jarayonlar o'rtasida aloqalarning xarakteri xususida asosli taxminlarni o'zida aks ettiradi.

Yozma va izohli farazlar mavjud bo'lib, ular quyidagi turlarga bo'linadi:

a) klassifikatsion - bu ob'ektning eng jiddiy xossalari to'g'risidagi taxminlar;
b) tuzulmaviy - o'rganilayotgan ob'ektning alohida elementlari orasidagi aloqalarning xarakteri to'g'risidagi taxminlar;

v) funksional - o'zaro munosabatlar zichligi darajasi to'g'risidagi taxminlar.

Izohli farazlar - o'rganilayotgan ijtimoiy jarayonlar va hodisalardagi sabab-oqibat munosabatlari to'g'risidagi taxminlar.

6. Tadqiqotning prinsipial va strategik rejasini ishlab chiqish. Sotsiologik tadqiqotlar strategiyasining uchta varianti mavjud bo'lib, ular quyidagilardan iborat:

a) tadqiqot ob'ekti to'g'risida tasavvurlar etarli bo'lmasa yoki farazlar yo'q bo'lsa, tekshirish rejasi qo'llaniladi. Ushbu rejaning maqsadi muammoni aniqlash va farazlar ishlab chiqishdan iborat;

b) yozma variant yozma farazlarni ilgari surish uchun ob'ekt to'g'risidagi bilimlar etarli bo'lmagan taqdirda qo'llaniladi. Rejadan maqsad - ijtimoiy strukturalar hamda hodisalarni batafsil va to'la bayon qilish;

v) tajriba rejasidan faqat o'rganilayotgan jabhadagi bilimlar yuqori bo'lib, asosli gipotezalarni olg'a surishga imkoniyat mavjud sharoitlarda foydalaniladi. Rejaning maqsadi - vizual va sabab-oqibat aloqadorligini tadqiq etish.

7. Birlamchi ma'lumotlarni to'plash va tahlil etish bo'yicha ish tartibini tanlash.

Ma'lumotlar tahlili sxemalari, ommaviy so'rovlar anketalari, intervyu rejaları, identifikatsion hisob varaqalari, ish vaqtini hisobga olish varaqasi, kontekstual tahlilga mansub hujjatlar va matnlarni o'rganish bo'yicha yo'riqnomalar, kuzatish sxemalari - bularning barchasi ma'lumot to'plash vositasi hisoblanadi.

Muammolarni aniqlab, boshlang'ich tushunchalarni kiritish va tadqiqot farazlarini ishlab chiqishdan so'ng tanlov turi va hajmi aniqlanadi. Tanlovli tadqiqotning asosiy afzalligi shundaki, ob'ektni keng va murakkab dastur bo'yicha chuqur o'rganish va tadqiqotni qisqa muddatda o'tkazishga imkon tug'iladi. Tanlovli tadqiqot noyalpi kuzatuv turi bo'lib, umumiy majmuaga kiruvchi alohida birlikni maxsus kuzatishdan iborat.

Umumiy majmua o'ziga xos umumiy xususiyatlarga ega bo'lgan kuzatuv birliklarining yig'indisidan tuziladi, masalan ishchilar majmuasi. Tanlov majmuasi deganda, umumiy majmuaning oldindan tayyorlangan dastur yoki uslubiyotga ko'ra bevosita tadqiq etish uchun tanlab olingan qismi tushuniladi.

Kuzatuv birligi - sotsiologik tadqiqotlarda bevosita ma'lumot manbasi, tadqiqotning maqsad va vazifalariga qarab inson, shaxslar guruhi, korxonalar yoki tashkilot kuzatuv birligi bo'lishi mumkin.

Tanlovli usulni qo'llashning bosh masalasi umumiy va tanlov majmuasining nisbati, ya'ni tanlov majmuasini tahlil etish orqali olingan xulosalarni umumiy majmuaga nisbatan qo'llashning qonuniyligini aniqlashdan iborat. Tanlov qoidalariga qat'iy amal qilinganda tanlovli tadqiqot representativ bo'lib, tanlov majmuasi umumiysiga mos keladi.

17.2. Sotsiologik tadqiqotlarda tanlov turlari va ma'lumot to'plash usullari

Sotsiologik tadqiqot qo'llaniladigan asosiy tanlov turlari quyidagilardan iborat:

1. Mutloq tasodifiy tanlov

Tanlovning ushbu turi umumiy majmuaning istalgan elementiga tanlanish uchun teng imkoniyatlar yaratilishini ta'minlashni ko'zda tutadi. Buning uchun umumiy ro'yxat (familiya, alfavit, raqam bo'yicha) tuziladi. So'ng muayyan ijtimoiy yoki ijtimoiy-demografik belgi bo'yicha ro'yxatga kiruvchi elementlarni guruhlab, umumiy majmuaning turli tuzilmasiga ega bo'lamiz, masalan jins, yosh, ma'lumot bo'yicha.

Mutloq tasodifiy tanlovni tashkil etishning ikki asosiy usuli mavjud: tadqiqot birligini tanlashning tasodifiy qaytariluvchi va qaytarilmaydigan usuli. Ular qur'a qutisi (lotoreya) modeliga asoslangan bo'lib, quyidagicha amalga oshiriladi: yagona ro'yxatda umumiy majmuaning har bir elementiga xosilaviy raqam tamoyili bo'yicha tartib raqami beriladi va har bir raqam "chipta"ga yoziladi, ular qutida obdan aralastirilgach, tanlov majmuasiga qancha miqdorda kuzatuv birligi lozim bo'lsa, shuncha dona chipta ajratib olinadi. Bunda tanlab olingan chiptalardagi raqamlar so'rov o'tkazilishi lozim bo'lgan respondentni ko'rsatadi.

Mutloq tasodifiy tanlov sotsiologik tadqiqotlarda juda kam qo'llaniladi, chunki umumiy majmuaning hajmi juda kattadir.

2. Mexanik tanlov.

Ko'llashning osonligi tufayli tanlovning bu usulidan keng foydalaniladi. Mexanik tanlovning mohiyati quyidagicha: tanlov majmuasi qancha elementdan tashkil topishi kerak bo'lsa, umumiy majmua shuncha guruhga bo'linadi va har bir guruhdan bittadan kuzatuv birligi tanlab olinadi. Umumiy majmuadan respondentni ajratib olishda kuzatuv birligining umumiy ro'yxatidan foydalaniladi. Bunday ro'yxatlar sifatida alfavitli ro'yxat, saylovchilar ro'yxati, tasodifiy raqamlar jadvali yordamida raqamlangan ro'yxatlarni keltirish mumkin.

So'ng tanlov jarayoni amalga oshiriladi, buning uchun kuzatuv birligi orasidagi masofani ifodalovchi hisob qadami aniqlanadi.

3. *Tipik tanlov.*

Tipik tanlov tamoyili quyidagicha: umumiy majmua ayrim belgilar bo'yicha tipik guruhlar bo'linadi va tadqiqot kuzatuv birligi har bir guruhdan alohida tanlab olinadi. Tipik tanlovda asosiy vazifa umumiy majmuani tipik guruhlar, masalan ma'lumot, yosh, mehnat staji va h.k. ajratiladigan ijtimoiy-demografik tavsifnomalarni to'g'ri tanlab olishdan iborat. Toifalash asosi sifatida umumiy majmuani ko'proq variatsiyalaydigan belgini tanlash maqsadga muvofiq. Bu holda toifalash orqali nisbatan turdosh guruhlar olinadi va shu tariqa tanlovning aniqligi oshadi.

4. *Seriyali tanlov.*

Ba'zi hollarda sotsiologik tadqiqotlarning asosiy vazifasini bajarish uchun kuzatuv birligi sifatida alohida respondentni tanlab olish etarli bo'lmaydi (masalan, brigadalar, guruhlarining mehnat samaradorligini o'rganishda), balki birlik sifatida butun jamoani tanlash maqsadga muvofiq va jamoaning har bir a'zosi bilan alohida so'rov o'tkaziladi. Seriyali tanlovda kuzatuv birligi sifatida guruhlar tanlanadi va ularda to'liq so'rov o'tkaziladi.

Tadqiqot uchun seriyalarni tanlab olish mutloq tasodifiy yoki mexanik tanlov orqali amalga oshirilishi mumkin.

5. *Ko'p bosqichli tanlov.*

Agar ijtimoiy tadqiqot ob'ekti yirik korxonaga bo'lsa, bevosita kuzatuv birligini tanlab olishga kirishishdan avval, oraliq bosqichlarda tanlov amalga oshiriladi va har bir bosqichda bir xil tanlov usuli qo'llaniladi. Kuzatuv birligini tanlashda umumiy majmua turli sanoqdagi guruhlar, quyi guruhlar va sh.k.dan tashkil topadi. Birinchi bosqichda tanlov yirik guruhlarda, so'ng quyi guruhlarda o'tkaziladi. Eng oxirgi bosqichda kuzatuv birligining o'zi tanlab olinadi.

6. *Kvotali tanlov.*

Ushbu usulni qo'llash uchun umumiy majmuada ijtimoiy-demografik xarakteristikalarining taqsimlanishi to'g'risida ma'lumot zarur. SHundagina strukturasi tanlangan xarakteristikalari bo'yicha umumiy majmua strukturasi monand tanlov majmuasi tuzilishi mumkin.

Kvota oldindan belgilangan kvota parametrlariga ega tanlov majmuasiga nechta kuzatuv birligi kirishini ko'rsatadigan qat'iy belgilangan kattalikdir. Tanlov majmuasi va panel majmuasi to'la mos keladigan xarakteristikalarini kvota parametrlari deyiladi. Agar tanlov va umumiy majmuaning strukturalari jins va ma'lumot bo'yicha mos kelsa, u holda shu ikki xarakteristika bo'yicha kvota parametrlari tuziladi.

Kvotali tanlov usulidan sotsiologik tadqiqotlar amaliyotida keng foydalaniladi va tadqiqotlarni boshqa tanlov usullari qo'llaniladigan hollarga qaraganda tez va kamxarjroq qilib o'tkazish imkonini beradi.

Sotsiologik tadqiqotlarda ijtimoiy ma'lumot to'plashning quyidagi usullari ko'proq qo'llaniladi:

- anketa so'rovi;
- intervyu;
- kuzatish;
- hujjatlarni tahlil etish;

- sotsiometrik so'rov;
- test o'tkazish;
- tajriba va b.

Ijtimoiy jarayonlar to'g'risida ma'lumot olish uchun, shuningdek amaliy va tashkiliy o'yinlardan ham foydalaniladi. Ular kasb faoliyatining o'xshash modelini tuzish, muayyan ishlab chiqarish vaziyatlari uchun xarakterli bo'lgan mehnat munosabatlarini modellashtirishga imkon beradi.

Istalgan usulni qo'llash uchun avvalo yuriqnoma ishlab chiqish lozim. Sotsiologiyada yuriqnoma deganda - maxsus tayyorlangan hujjatlar: anketa, intervyu varaqasi, sotsioxarita, kuzatuv varaqasi va boshqalar tushuniladi.

Tayyorlangan yuriqnomaning sifatini tekshirish uchun pilotaj tadqiqoti o'tkazish maqsadga muvofiqdir. Faqat yuriqnomaning yaroqliligini tekshirgandan so'nggina maydon tadqiqotiga kirishish mumkin.

Ijtimoiy tadqiqotda birdaniga bir necha ma'lumot to'plash usullaridan foydalanish maqsadga muvofiq. Sotsiologiya amaliyotida anketalar yordamida respondentdan ma'lumot olishdan iborat bo'lgan anketali so'rov usuli keng tarqalgan. So'rov insonlarning ijtimoiy maqsadlari, qadriyatlarini, qiziqishlari, ehtiyojlari, faoliyat motivlari to'g'risida tasavvur olishga imkon yaratadi.

Anketali so'rovda savollarning turkumlanishi

Strukturasi bo'yicha savollar ochiq, yarim yopiq va yopiq savollarga ajratiladi. Ochiq savollarga respondent yozma javob tuzishi kerak, masalan "U yoki bu voqea to'g'risida qanday fikrdasiz?". Ochiq savollarning kamchiligi shundaki, javoblar turlicha bo'ladi va qayta ishlash qiyinlashadi, bundan tashqari sub'ektiv talqin extimolligi oshadi va natijalarga salbiy ta'sir ko'rsatadi. Yopiq savollarda berilishi mumkin bo'lgan javoblar ro'yxati keltiriladi. Bu turdagi savollarning kamchiligi shundaki, sotsiolog barcha javob variantlarini oldindan ko'ra bilmaydi va odatda (ijtimoiy so'rovlar o'tkazish amaliyoti ko'rsatishicha) respondentning g'ashini keltiradi. SHu nuqtai nazardan, yarim yopiq savollar eng ideal variant hisoblanadi, ularda berilgan muqobil javoblar ro'yxatidan so'ng respondentga o'zining alohida fikrini bildirish imkoniyati yaratiladi.

Shaklan savollar to'g'ri va projektiv yoki bilvosita bo'lishi mumkin. To'g'ri savollar bevosita mavjud vaziyatga taalluqli bo'ladi, masalan "Sizni ishingiz, boshlig'ingiz, hamkasblaringiz va x.k. qoniqtiradimi?". Bevosita savollarning kamchiligi shundaki, respondentlar ularga ob'ektiv javob berishni istamaydi. Projektiv yoki bilvosita savollar jamoa, kichik guruhlardagi shaxslar o'rtasidagi munosabatlarni oydinlashtirish uchun qulayroq hisoblanib, anketali so'rovlardan tashqari sotsiometrik tadqiqotlarda ham qo'llaniladi. Savolning bu turi, odatda, quyidagicha tuziladi: "Faraz qiling (yoki agarda) siz boshqa ishga o'tdingiz, oldingi boshlig'ingiz, hamkasblaringiz va h.k. bilan ishlashni istarmidingiz?"

Vazifasiga qarab savollar asosiy, fil'trovchi, nazorat va kontakt savollarga bo'linadi.

Asosiy savollar hodisalar va ijtimoiy faktlar haqida ma'lumot olishga mo'ljallangan. *Fil'trovchi savollardan* kerakli respondentni aniqlash yoki uning axborotga egalik darajasini tekshirish uchun foydalaniladi. *Nazorat savollari* asosiy savollarga berilgan javoblarning to'g'riligini, olingan ma'lumotning

ishonchliligi va sifatini aniqlash uchun qo'yiladi. *Kontakt savollar* respondentni anketaga o'rgatish va u bilan aloqaga kirish uchun qo'llaniladi. Anketa kontakt savoldan boshlanadi, shuning uchun u respondent tushunadigan va keyingi savollarga javob berishga qiziqish uyg'otadigan darajada sodda va qiziqarli bo'lishi kerak.

Anketa kirish, asosiy va demografik qismlarni o'z ichiga oladi.

Kirish qismi so'rov o'tkazayotgan tashkilotning nomi, so'rovning maqsadi va ijtimoiy tadqiqot natijalaridan qay taxlit foydalanish ko'rsatiladigan respondentga murojaatdan iborat bo'lib, unda respondentning shaxsiy ishtirokining ahamiyati va muhimligi ta'kidlanadi, javoblar sir saqlanishi kafolatlanadi, anketani to'ldirish qoidalari tushuntiriladi.

Asosiy qism, odatda, bir necha savollar bloklarini o'z ichiga oladi. Birinchi blok haqiqiy ma'lumot olishga qaratiladi va uncha qiyin bo'lmagan savollardan tashkil topadi. Ikkinchi blokda savollar murakkablashib boradi, masalan, respondentning qadriyatlar orientatsiyalari, ijtimoiy maqsadlari, fikrlari va munosabatlari aniqlanadi. Uchinchi blok eng nozik va nazorat savollaridan iborat bo'lib, ma'lumotni chuqurlashtirish va tekshirishga qaratiladi.

Anketaning *demografik qismi* respondentning ijtimoiy maqomi va ijtimoiy-demografik xarakteristikalarini, masalan lavozimi, kasbi, oilaviy ahvoli, jinsi, yoshi, mehnat staji, oilaning jon boshiga to'g'ri keladigan daromadi va h.k. taalluqli savollardan tuziladi.

So'rov sifatini ta'minlaydigan asosiy qoidalar

Birinchi, faqat ma'lumot to'plashning boshqa yo'llari bilan, masalan, rasmiy hujjatlar orqali javob olish mumkin bo'lmagan asosiy savollargina kiritilishi lozim. Ikkinchi, savollar respondentga tushunarli qilib tuzilishi, turlicha ma'nolar kasb etmasligi, respondentning ma'lumoti va bilimlar darajasiga monand bo'lishi kerak, buning uchun har bir savol sinovdan (muhokamadan) o'tkaziladi. Uchinchi, savollar umuman olganda respondent javob bera oladigan qilib tuzilishi zarur, bunda xotira omili va voqeaning qachon yuz bergani inobatga olinadi. To'rtinchidan, savollar respondentda ijobiy reaksiya uyg'otib, aniq javob berishga undashi lozim, buning uchun ular etarli darajada mantiqli va muloyim qilib tuzilishi kerak.

Interv'yu usuli

Interv'yu - bu interv'yuerning respondent bilan bevosita, maqsadga muvofiq suhbatlari orqali ma'lumot olish usulidir. Foydalanish darajasi va olingan ma'lumotning ishonchliligi bo'yicha u eng asosiy usullardan sanaladi. Sotsiologik tadqiqotlarda interv'yu usulini qo'llashning asosiy sohalari quyidagilar:

- gipotezalar tuzish va muammoni aniqlash;
- yirik miqyosdagi ijtimoiy so'rovlar o'tkazish uslubiyotini ishlab chiqish;
- kichik tanlovli ijtimoiy-psixologik tadqiqotlarda ma'lumot to'plashning qo'shimcha usuli sifatida;
- ma'lumot bazasini aniqlash va tekshirish uchun nazorat tadqiqotlarida.

Anketali usul bilan taqqoslaganda interv'yu usuli bir qator kamchiliklar va afzalliklarga ega, shu bois rejalashda ulardan qaysi biri afzalroq, ya'ni kam vaqt va mablag' sarflab muhimroq va ishonchli ma'lumot olish mumkinligini aniqlashga

to'g'ri keladi. Bu tanlov tadqiqotning aniq maqsad va vazifalari, shuningdek, uning tashkiliy imkoniyatlari va sharoitlariga bog'liq. Anketali va intervyu usullari sotsiolog va respondentning savol-javobga kirishish shakli bilan farqlanadi.

Intervyu usulida tadqiqotchi va respondent o'rtasidagi munosabat tadqiqotchi ko'zda tutgan savollarni berish, har bir kishi bilan suhbat tashkil etish va o'tkazish, olingan javoblarni yo'riqnomaga muvofiq belgilash bilan shug'ullanadigan intervyuer orqali amalga oshiriladi. Muayyan hajmdagi ma'lumotni olish uchun tadqiqotchi intervyu usulida anketali usulga qaraganda ko'proq vaqt va mablag' sarflaydi.

21.4. Interv'yularni turkumlash va uni o'tkazish tartibi

Texnikasi va shakli bo'yicha intervyularni shaklga ega (standartga keltirilgan) hamda shaklga ega bo'lmagan (nostandart) intervyularga ajratiladi. SHaklga ega intervyularda savollarning tuzilishi, tartibi, mumkin bo'lgan javoblarning ro'yxati, soni yozuv shakli oldindan belgilab qo'yiladi. Nostandart intervyuda esa suhbat umumiy mavzuda yuritiladi, savollar va javoblar oldindan aniqlab qo'yilmaydi hamda yozuv standartlashtirilmaydi. Bu intervyuning tabiiy vaziyatdagi eng qulay va samarali turi hisoblanib, gipotezalar ishlab chiqish va anketa tuzish uchun ob'ekt xususida bilimlarni kengaytirish zarur bo'lgan sotsiologik tadqiqotlarni o'rganish (razvedka) bosqichida juda muhim.

Materiallarni qayta ishlash va tahlilning qiyinligi, intervyuening kasb mahorati va uning sub'ektiv tasavvuriga bog'liqligi, ya'ni muammoning mohiyatini ixtiyoriy ravishda talqin qilish mumkinligi nostandart intervyuning kamchiliklaridan sanaladi.

Interv'yularni o'tkazilish tartibi bo'yicha turkumlash

Shaxsiy interv'yu - biron-bir muammoni o'rganishning eng keng tarqalgan usuli. U intervyuni maxsus o'rgatilgan intervyuierlar tomonidan ko'chada, ishxonada, uylarda yoki odam gavjum joylarda o'tkazilishini ko'zda tutadi. Ushbu usulni "yuzma-yuz" deb ataladi va intervyuer bilan respondentning bevosita aloqasiga asoslanadi.

Guruhiy interv'yu - yoppasiga uncha ko'p bo'lmagan kishilar - ya'ni guruh, oila, brigada bilan so'rov o'tkazishni ko'zda tutadi. Odatda, bunda umumiy mavzularda munozara yuritiladi. Guruhiy intervyu uchun guruh (10 kishigacha) tanlanadi ular bilan ma'lum bir mavzuda muhokama o'tkaziladi, suhbatning borishini maxsus tayyorlangan intervyuer - modator belgilaydi.

Teran (klinik) interv'yu - respondentning ijtimoiy maqsadlari, qadriyatlarini yo'nalishi, manfaatlari, motivlari to'g'risida batafsil ma'lumot olishga qaratilgan. YAkka tartibdagi teran intervyu guruhlarda muhokama qilinmaydigan o'ta shaxsiy, nozik masalalarni o'rganishda, ayniqsa, qo'l keladi.

Telefon orqali interv'yu - hozirgi vaqtda turli xarajatlarsiz va ijtimoiy tadqiqotni qisqa muddatda o'tkazishga izn beruvchi usul sifatida keng tarqalmoqda. U mamlakatning turli joylarida yashovchi respondentlar bilan qiyinchiliksiz aloqaga kirishish imkonini beradi. Telefon orqali intervyuni tashkil etish qiyinchilik tug'dirmaydi, chunki representativ tanlovni telefon

ma'lumotnomalari orqali amalga oshirish mumkin. Ammo telefon orqali intervyu bir qator cheklashlar tug'diradi, masalan, bunda ko'rgazmali materiallar kiritilmaydigan, tushunishga oson savollardan tuzilgan eng qisqa anketalari qo'llaniladi; agar so'rov mavzusi abonentlarni qiziqtirmasa yoki ular uchun dolzarb bo'lmasa, abonentlar anketa savollarlariga javob qaytarishdan bosh tortishlari mumkin.

Pochta orqali so'rovlarning mohiyati quyidagicha: sotsiolog anketani pochta orqali maxsus xat va o'zining manzili yozilgan xatjild bilan birgalikda jo'natadi. Ushbu usulning afzalligi tajamliligida, geografik jihatdan tarqoq respondentlar, masalan fermerlar, biron kam millat vakillari, alohida aholi punktlarida istiqomat qiluvchilar o'rtasida tadqiqot o'tkazishga qulayligidadir. Intervyuer bilan respondent o'rtasida o'zaro aloqaning yo'qligi (savolni tushuntirib berishning imkoni yo'q) va jo'natilayotgan javoblarning kamligi (30 foiz atrofida) ushbu usulning kamchiliklari hisoblanadi.

Sotsiologiyada ma'lumot to'plashning muhim usullaridan yana biri tadqiqot vazifalariga mos tarzda ijtimoiy jarayonlarni maqsadga muvofiq va sistemali ravishda qayd etib borishdan iborat bo'lgan kuzatish usulidir. Kuzatish usulining xususiyati shundaki, bunda o'rganilayotgan ob'ekt haqida noob'ektiv, buzilgan ma'lumot olish ehtimoli katta, chunki kuzatish faktining o'zi kuzatilayotganlar xulqini o'zgartiradi. Kuzatish usulini ob'ekt haqida boshlang'ich ma'lumot olish, muammoni oydinlashtirish, faraz ishlab chiqish zarur bo'lgan dastur tuzish jarayonida, shuningdek boshqa usullar bilan olingan ma'lumotlarni tekshirib ko'rish uchun qo'llash mumkin.

Hujjatlarni tahlil etish usuli sotsiologiyada keng qo'llaniladi. *Hujjatlar deganda* ma'lumotni qayd etish, uzatish va saqlash uchun mo'ljallangan axborot tashuvchilar tushuniladi. Tadqiqot vazifasini hal etish ob'ekt haqidagi ma'lumotlar ishonchli bo'lishi uchun qanday hujjatlarni o'rganish kerakligini aniqlab olishni talab etadi.

Ma'lumot qayd etilgan shakliga qarab hujjatlar quyidagicha bo'lishi mumkin:

- yozma matnlar (bosma, mashinada yozilgan, qo'lyozma);
- ikonograf (kino, video, fotohujjatlar);
- fonetik (magnitafon yozuvlari).

Maqomiga qarab hujjatlar rasmiy, ya'ni u yoki bu hukumat idoralari chiqargan hujjatlar (hukumat materiallari, qarorlari, arxivlar va sh.k.) va norasmiy hujjatlarga (shaxsiy varaqalar, anketalar, arizalar va b.) turkumlanadi. Ma'lumot manbasiga qarab hujjatlar bevosita kuzatuv yoki so'rov asosida tuzilgan birlamchi va ikkilamchi hujjatlarga (birlamchi manbalar ma'lumot asosida umumlashtirgan va qayta ishlab yaratilgan) bo'linadi.

So'rovning o'ziga xos turi *sotsiometrik so'rovdir*. "Sotsiometriya" atamasining lug'aviy ma'nosi do'stona munosabatlar darajasini aniqlashdir. *Sotsiometrik so'rov* - ijtimoiy-psixologik usullarga kiradi. U brigadalarning ishlashi va birlamchi mehnat jamoalaridagi mehnat munosabatlarning xususiyatlarini o'rganish uchun keng qo'llaniladi, shu bois uni ijtimoiy tadqiqot usullaridan biri deb qarash mumkin. Bu usuldan turli shaxslararo munosabatlarni

tadqiq etishda foydalaniladi. Sotsiometrik so'rov o'tkazishning asosiy instrumenti birlamchi jamoaning har bir a'zosi tomonidan to'ldiriladigan sotsiometrik varaqadir. Sotsiometrik varaqalarni tahlil etish orqali quyidagi shaxslararo munosabatlarni aniqlash mumkin: moyillik, afzal ko'rish (ya'ni, ijtimoiy tanlov) yoki yuz o'girish, og'ish, ya'ni salbiy tanlov, shuningdek rad etish va befarqlik.

Sotsiometrik varaqa savoli sotsiometrik mezon deyiladi. Har bir mezon bo'yicha sotsioxaritalarni to'ldirish asosida sotsiometrik matritsa tuziladi. U "shaxmat" jadvali shaklida bo'lib, qatorlarida "kim tanlashi", ustunlarida esa "kimni tanlashi" ko'rsatiladi. Bunda sotsiomatritsa qatorlari va ustunlari soni mehnat jamoasi a'zolari soniga teng, ularning familiyasi gorizontaal va vertikal bo'yicha tutashadi.

Ma'lumot to'plash usullaridan yana biri test o'tkazishdir. *Test* - bu qisqa standartlashtirilgan sinov bo'lib, insonda shaxsiy jihatlar, qobiliyat va layoqat, motivlar va ruhiy holat mavjudligi hamda namoyon bo'lish darajasini aniqlashga qaratiladi. Yoshlarning kasb yo'nalishlari, shaxsning turli faoliyat jabhalaridagi qobiliyatlari va etakchilik, ijtimoiy maqsadlari, qiziqishlari, ehtiyojlari, tipologiyasini aniqlashda testdan keng foydalaniladi.

15.4. Empirik tadqiqotlar sotsiologik tadqiqotlarning ko'rinishi sifatida.

Sotsiologiya fanini empirik sotsiologik tadqiqot jarayonisiz tasavvur qilib bo'lmaydi. *Empirik* so'zi qadimiy yunoncha bo'lib, *tajriba* ma'nosini anglatadi. Empirik sotsiologik tadqiqot deganda, yangi dastur va uslubiyat bilan amaliy asosda ijtimoiy hayot, hodisa va jarayonlar to'g'risida olingan empirik ma'lumotlarni tahlil qilish, umumlashtirish asosida zarur amaliy takliflar, tavsiyalar ishlab chiqish tushuniladi. Empirik sotsiologik tadqiqotda ijtimoiy faktlarni izlash, tasnif qilish, to'plash muhim ahamiyatga ega. *Ijtimoiy fakt deb, ilmiy asoslangan, muayyan vaqt davomida real ijtimoiy voqelikning alohida jihatlarini tasnif qilish orqali olingan ma'lumotlarga aytiladi.*

Bozor munosabatlariga o'tish jarayonining hozirgi bosqichida jamiyatda ro'y berayotgan muhim o'zgarishlarni, kishilar o'rtasidagi munosabatlarni amaliy sotsiologik tadqiqotlarsiz ilmiy asosda o'rganib bo'lmaydi. Jamiyatni ilmiy boshqarish doimo amaliy sotsiologik tadqiqot natijalariga tayanmog'i zarur. Mavjud ijtimoiy muammolarni hal etib borishda, jamiyatning ijtimoiy rivojlanishida va unga rejali prognoz berish bilan uni ilmiy asosda boshqarishda amaliy sotsiologik tadqiqot natijalari muhim vazifalarni bajaradi.

Sotsiologik tadqiqotlarning sifat darajasini va samaradorligini oshirish, empirik ma'lumotlarning ishonchli ekanligini, ilmiy asoslanganligini ta'minlash uchun uning metodologik asosiga alohida e'tibor qaratilmog'i lozim. Ushbu bo'limda amaliy sotsiologik tadqiqot ishlari olib borishning metodologiyasi, uslubiyati, asosiy usul va vositalari xususida to'xtalib o'tamiz.

Amaliy sotsiologik tadqiqot jarayonini 4 asosiy bosqichga bo'lib qo'rsatish mumkin. Bu bosqichlarning har biri o'ziga xos xususiyatlarga va muhim jihatlarga ega. Bular quyidagilardan iborat:

1 - bosqich. Sotsiologik tadqiqotni tayyorlash va tashkil qilish:

1.1. Amaliy sotsiologik vazifani belgilash va tadqiqot predmetini tanlash.
1.2. Sotsiologik tadqiqot o'tkazish bo'yicha buyurtma qabul qilish va uni o'tkazish bo'yicha shartnoma to'zish.

1.3. Bajariladigan ishlar bo'yicha kalendarъ reja, texnik vazifalarni va byudjet (sarf qilinadigan xarajatlar smetasini) tuzish.

1.4. Dastur ishlab chiqish.

1.5. Tadqiqot uslubi, texnikalari va vositalarini ishlab chiqish.

2 - bosqich asosiy hisoblanib, amaliy tadqiqot ishlari olib borish jarayonini o'z ichiga oladi:

2.1. Sotsiologik tadqiqot tanlovini o'tkazish.

2.2. Pilotaj.

2.3. Dastlabki sotsiologik ma'lumotlarni yig'ish.

2.4. Empirik ma'lumotlarning sifat va aniqlik darajasini nazorat qilish.

3 - bosqich. Empirik ma'lumotlarni qayta ishlash:

3.1. Olingan empirik ma'lumotlarni guruhlariga ajratish.

3.2. Taqsimiy jadval tuzish.

3.3. Empirik ma'lumotlarni kompyuterga kiritish va modellashtirish.

4-bosqich. Yakunlovchi bosqich bo'lib olingan ma'lumotlarni tahlil qilish, umumlashtirish, ulardan ilmiy xulosalar chiqarish va amaliy takliflar, tavsiyalar ishlab chiqishni o'z ichiga oladi:

4.1. Tadqiqot ma'lumotlarining dastlabki tasnifi va nazariy jihatidan fahmlamoq.

4.2. Ilmiy-nazariy xulosalar, muayyan ilmiy-amaliy takliflar, tavsiyalar va tadbirlar ishlab chiqish.

4.3. Berilgan vazifa bo'yicha ilmiy matnlar, hisobotlar tayyorlash.

Germaniyalik sotsiologlar amaliy sotsiologik tadqiqotlarni 3 bosqichdan iborat deb qo'rsatadilar:

Birinchi bosqich: amaliy tadqiqotni tayyorlash va tashkil etish bosqichi hisoblanib, quyidagi vazifalar bajariladi:

1.1. Empirik tadqiqot maqsadini aniqlash va belgilash.

1.2. Empirik tadqiqot g'oyasini ishlab chiqish.

1.3. Empirik tadqiqot jarayonini tashkil etish.

1.4. Analitik muolaja tayyorlash.

Ikkinchi bosqich asosiy bosqich hisoblanib, empirik tadqiqot va eksperiment o'tkazishdan iborat.

Uchinchi bosqichda olingan empirik ma'lumotlarni qayta ishlash va amaliy tavsiyalar ishlab chiqish amalga oshiriladi va quyidagi vazifalar bajariladi:

3.1. Olingan empirik tadqiqot natijalarini statistik qayta ishlash.

3.2. Nazariy jihatdan qayta ishlash.

3.3. Olingan natijalarni amaliyotda qo'llash.

Har qanday tadqiqot biron - bir muammoning qo'yilishidan boshlanadi. Bunday muammo tashqaridan, buyurtmachi tomonidan berilishi yoki jamiyat hayotida o'zining ilmiy echimini kutayotgan muammo bo'lishi mumkin. SHulardan kelib chiqib, sotsiologik tadqiqotlarni tashkil qilishning asosiy shakllari, ya'ni davlat buyurtmasi asosida, xo'jalik shartnomasi asosida, jamoatchilik va

aralash tartibda bo'lishi mumkin.

Empirik sotsiologik tadqiqot ob'ekti bo'yicha o'tkazilgan dastlabki tahlillar asosida mavjud muammoni tahlil qilish dasturi ishlab chiqiladi. Ilmiy dastur har qanday amaliy, nazariy sotsiologik tadqiqotning dastlabki zarur hujjati hisoblanadi. Dastur sotsiologik tadqiqot ob'ekti bo'yicha ishchi farazni tekshirishga qaratilgan, shuningdek, tadqiqot bo'yicha ilmiy faraz, bajariladigan asosiy vazifalari va sotsiologik tadqiqotning metodologik asosi bayonlaridan iborat. Dastur mazmuni haqida qisqacha ma'lumot berilishi annotatsiya deb ataladi.

Har qanday empirik sotsiologik tadqiqot dasturining umumiy talablari mavjud. Bularga, tadqiqotning asosiy maqsad va vazifalarini aniqlash; ishchi farazni ishlab chiqish; dasturni ishlab chiqish jarayonida kompyuter texnikasidan foydalanish kabilar kiradi.

Sotsiologik tadqiqot dasturi ichki tuzilishi jihatidan quyidagi qismlardan iborat bo'ladi:

1. Nazariy - uslubiy qism:

- 1.1. Sotsiologik muammoni ishlab chiqish, tadqiqot maqsadi va vazifasini belgilash.
- 1.2. Tadqiqot ob'ekti va predmetini belgilash.
- 1.3. Asosiy tushunchalarni ishlab chiqish.
- 1.4. Tadqiqot predmetining dastlabki taxminiy tahlili.
- 1.5. Ishchi farazni ishlab chiqish.

2. Amaliy sotsiologik tadqiqotni ish jarayoni qismi:

- 2.1. Tadqiqotning umumiy rejasi.
- 2.2. Asosiy amaliy ish jarayonlari.
- 2.3. Tanlov ishlari.
- 2.4. Dastlabki olingan sotsiologik ma'lumotlarni tahlil qilish usullarining tasnifi.
- 2.5. Tadqiqot natijalarini umumlashtirish nazarda tutilgan yo'nalishlar.

3. Xulosa qismi.

- 3.1. Tadqiqot natijalarining mazmunan tasnifi.
- 3.2. Buyurtmachiga tadqiqot natijalarini taqdim qilish shakllari (asosiy xulosalardan iborat hisobot, amaliy takliflar, tavsiyalar va tadbirlardan iborat).

Tadqiqotning maqsad va vazifasi. Dasturning ushbu qismida sotsiologik tadqiqot buyurtmachi va bajaruvchilar o'rtasidagi munosabat o'zaro kelishib olinadi. Tadqiqot uchun sarf qilinadigan xarajatlar: moliyaviy mehnat resurslari hisoblab chiqiladi.

Sotsiologik tadqiqot maqsadi turlicha bo'lishi mumkin. Masalan, muayyan ishlab chiqarish korxonasida mehnat unumdorligini oshirish muammosini sotsiologik tadqiq qilish zarur bo'lsa, bunda asosiy maqsad mehnat unumdorligi pastligining asosiy sabablarini aniqlash, mavjud yashirin iqtisodiy imkoniyatlarni qidirib topish va mavjud shart-sharoitni o'zgartirishdan iborat.

Tadqiqot ob'ekti va predmeti. Tadqiqot predmeti mavjud sotsiologik muammoning asosiy masalalaridan biri hisoblanadi. Bir xil muammoli holatda yagona empirik tadqiqot ob'ekti bo'yicha tadqiqot predmeti bo'ladigan bir necha yo'nalishlar bo'lishi mumkin. Boshqacha qilib aytganda, tadqiqot predmeti

shakllanganda, mavjud muammoni echish yo'llari bo'yicha ilmiy faraz tuziladi, shu bilan birga, sotsiologik tadqiqot o'tkazish usullari va shakllariga ta'rif beriladi.

Sotsiologik tadqiqot ob'ekti deganda, sotsiologik yo'naltirilgan ijtimoiy hodisa, jarayon va tuzilmalar tushuniladi. Har qanday sotsiologik tadqiqot ob'ekti tizimli xususiyatiga, asosan vaqt, makoniy imkoniyat va miqdoriy o'lchov chegarasiga ega bo'ladi. Empirik sotsiologik tadqiqot dasturining nazariy-uslubiy darajasida tadqiqot ob'ektini tanlash muhim ahamiyatga ega. Hal qilinishi zarur bo'lgan muammo harakteri, uning dolzarbligi, tadqiqot maqsadi va vazifasi tadqiqot ob'ektining qanday bo'lishini belgilaydi. Agar tadqiqot ob'ekti unchalik katta bo'lmasa, sotsiologik jihatdan uni to'laligicha qamrab olish imkoniyati bo'lsa, bir butun holda tadqiqot ob'ekti qilib olinishi mumkin. Ba'zan esa murakkab sotsiologik tadqiqot olib borish yoki tadqiqot ob'ektini to'laligicha qamrab olish imkoniyati bo'lmaydi. SHuning uchun bunday vaziyatda tadqiqot ob'ektining nisbatan aniq chegarasi belgilab olinishi shart.

Ilmiy muammo ob'ektini sistemali tahlil etish tadqiqotchi uchun 3 faoliyat yo'nalishini ochib beradi. Ular quyidagilardan iborat:

1. Tadqiqot predmetini aniqlab olish.
2. Asosiy tushunchalarni ajratib olish va ularga izoh berish.
3. Tadqiqot uchun ish gepotezasini yaratish.

Dasturda aniq ko'rsatilishi zarur bo'lgan holatlar. 1. Empirik tadqiqot ob'ekti. 2. Sotsiologik tadqiqot ob'ektini to'laligicha qamraydimi yoki uning ayrim jihatlarini tanlab oladimi?

3. Tanlov asosida olib boriladigan sotsiologik tadqiqot asosi (ro'yxat tuzish, kartoteka, sotsiologik xarita kabilar).

Sotsiologik tadqiqot farazi. Mavjud muammo bo'yicha ilmiy faraz ishlab chiqish empirik sotsiologik tadqiqotni nazariy jihatdan tayyorlashning yakunlovchi qismi hisoblanadi. Tadqiqot farazi o'rganilayotgan ijtimoiy hodisa tarkibi va uning tarkibiy qismlari o'rtasidagi o'zaro aloqadorlik xarakteri to'g'risidagi ilmiy asoslangan farazdan iborat bo'ladi. Ilmiy faraz tadqiq etilayotgan ob'ekt to'g'risidagi mavjud ma'lumotlarga asoslangan holda ishlab chiqiladi.

Faraz – bu, tadqiqot uchun boshlang'ich nuqta bo'lib, keyingi olib boriladigan amaliy sotsiologik tadqiqotlarda ilgari suriladigan farazga bog'liq bo'ladi. Shuni ta'kidlash lozimki, farazni ishlab chiqish-empirik ma'lumotlarni to'plash va tahlil qilishdagi mantiqiy asosni ishlab chiqish, demakdir. Ilmiy faraz ishlab chiqilgan bo'lsa, empirik ma'lumotlar va tadqiqot natijalari shu ishchi farazi to'g'ri ekanligini tekshirishga, uni tasdiqlashga yoki bekor qilishga xizmat qiladi. Empirik tadqiqot farazi bo'lmasa, unda sotsiologik tadqiqotning ilmiy darajasi past bo'ladi.

Qisqacha xulosalar

Ijtimoiy hodisalar, predmetlar, muammolarni o'rganish, ular bo'yicha ma'lumot to'plashga qaratilgan faoliyat tizimi sotsiologik tadqiqot deb ataladi.

Sotsiologik tadqiqotlarni tashkil etishning eng muhim bosqichlaridan biri tadqiqotning maqsad va vazifalari, farazlarini tayyorlash, tushunchalarini

oydinlashtirish va ularni o'zida aks ettiruvchi sotsiologik tadqiqotlar dasturlarini ishlab chiqishdir.

Ijtimoiy fakt deb, ilmiy asoslangan, muayyan vaqt davomida real ijtimoiy voqelikning alohida jihatlarini tasnif qilish orqali olingan ma'lumotlarga aytiladi.

Интервью - bu интервьюerning respondent bilan bevosita, maqsadga muvofiq suhbatlari orqali ma'lumot olish usulidir.

Sotsiologik tadqiqot ob'ekti deganda, sotsiologik yo'naltirilgan ijtimoiy hodisa, jarayon va tuzilmalar tushuniladi.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Sotsiologik tadqiqotlarning maqsad va vazifalarini aytib bering. Sotsiologik tadqiqotlarning qanday bosqichlarini bilasiz.
2. Sotsiologik tadqiqotlarda qanday tanlov usullaridan foydalaniladi? Tanlov majmuasi nima? Tanlov qadamini aniqlash formulasini keltiring.
3. Sotsiologik tadqiqotlarda ma'lumot to'plashning qanday usullari mavjud?
4. Anketa va интервью usullarining farqini aytib bering. Anketali usulda savollar qanday turkumlanadi?
5. Sotsiometrik matritsa nima?
6. Sotsiologik tadqiqotlarda ma'lumot tuplashning qanday usullari bilasiz.
7. Anketa va интервью usullarni farqini aniqlang?
8. Anketaviy usullarda savollar qanday turkumlanishini tushuntiring.
9. Guruxiy intervallarining izoxlab bering?
10. Tanlov qadamini aniqlash formasini aniqlab bering.

Adabiyotlar

1. Каримов. И.А. “Мамлакатимизда демократик ислохотларни янада чуқурлаштириш ва фуқаролик жамиятини ривожлантириш концепцияси” Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Қонунчилик палатаси ва Сенатининг кўшма мажлисидаги маъруза. Тошкент.- “Ўзбекистон”. 56 бет. 2010 й. 12 ноябрь.
2. Каримов И.А. Бош мақсадимиз - кенг кўламли ислохотлар ва модернизация йўлини қатъият билан давом эттириш //Халқ сўзи, 2013 йил, 19 январь
3. Ўзбекистон Республикаси Президентининг ПҚ-1920-сонли «Обод турмуш йили» Давлат дастури. 2013 йил 14- февраль.
4. Abdurahmonov Q.X., Shoyusupova N.T. «Mehnat iqtisodiyoti: ijtimoiy mehnat munosabatlari» Darslik. –Т.: TDIU, 2011. – 692 bet.
5. Abdurahmonov Q.X., Abduramanov X.X. Aholi turmush tarzi va daromadlari. O'quv qo'llanma. – Т.: TDIU, 2010. – 200 b.
6. Кибанов А.Я. Управление персоналом. Учебник. – М.: РИОР, 2010. – 288 стр
7. Вайсбурд В.А. Экономика труда. Учеб.пос. – М.: Омега-Л. 2012. – 376 с.

8. Дубровин И.А. А.С. Каменский. Экономика труда: Учебник. М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2012-232стр.
9. Одегов Ю.Г. Экономика труда. Учебник. – М.: Волтерс Клувер, 2011. – 800с.
10. Лясников Н.В. и др. Экономика и социология труда: учебное пособие. – М.: КНОРУС, 2012. – 288 с
11. Рофе. А.И. Экономика труда : учебник, - М.: И-во «Кнорус», 2011.- 392 стр.
6. Жданкин Н.А. Мотивация персонала. Измерение и анализ. Учеб.-практ. пособ. – М.: Финпресс, 2010. – 272 с.
8. Социология. Учебник. Под. Ред. Н.Г. Скворцова. – М.: Проспект, 2010. – 352 с.
9. Основы социальной экономики/ В. А. Каменецкий, В. П. Патрикеев. - М.: Экономика, 2010. - 951 с
10. Экономика труда: Учебник/ Под ред. Ю. П. Кокина и П. Э. Шлендера. - 2-е изд., перераб. и доп.. - М.: МАГИСТР, 2010. - 686 с.
11. Экономика труда: рыночные и социальные аспекты: учебно - методический комплекс/ ред. Н. А. Волгина. - М.: РАГС, 2010. - 368 с.

TAVSIYA ETILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI

I. O'zbekiston Respublikasi qonunlari

1. Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси. – Тошкент: Ўзбекистон, 2012. 40 б

2. Ўзбекистон Республикасининг “Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида” ги Қонуни (янги тахрир). Т.: Адолат. 1998.

II. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti farmonlari va qarorlari

3. Ўзбекистон Республикаси Президентининг ПҚ-1717-сонли «Мустаҳкам оила йили» Давлат дастури. 2012 йил 27 февраль.

3. 2011-2015 йилларда Ўзбекистон Республикаси саноатини ривожлантиришнинг устувор йўналишлари тўғрисида. Ўзбекистон Республикаси Президентининг Қарори ПҚ-1442., 15.12.2010 й.

4. “Кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик” Давлат дастури. Ўзбекистон Республикаси Президентининг Қарори. 07.02.2011 й. № ПҚ-1474.

5. Ўзбекистон Республикаси Президентининг “2006-2010 йилларда Ўзбекистон Республикасида сервис ва хизмат кўрсатиш соҳаларини ривожлантиришни жадаллаштиришни чора – тадбирлари тўғрисида”ги Қарори. “Халқ сўзи” газетаси, 2006 йил 17 апрель.

6. “Баркамол авлод йили” давлат дастурини ишлаб чиқиш ва амалга ошириш бўйича ташкилий чора-тадбирлари тўғрисида: ЎЗР Президентининг Фармойиши. 2009 йил 9 декабрь //Халқ сўзи. -2009. - № 238.

III. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi qarorlari va O'zbekiston Respublikasi vazirliklarining huquqiy-me'yoriy hujjatlari

7. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг “Меҳнат фаолиятини амалга ошириш учун чет элларга кетаётган Ўзбекистон Республикаси фуқароларини ҳисобга олишни такомиллаштириш тўғрисида”ги қарори. –Тошкент: 2007. 15 май, 97- сон.

8. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг “Ишга жойлаштиришга муҳтож меҳнат билан банд бўлмаган аҳолини ҳисобга олиш методикасини такомиллаштириш тўғрисида”ги Қарори. –Тошкент: 2007. 24 май, 106- сон.

9. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2008 йил 20 августдаги “Ижтимоий муҳофазага муҳтож ва иш топишда қийналаётган шахсларни ишга жойлаштириш учун иш ўринларини банд қилиб қўйиш тартиби тўғрисида”ги Низомни тасдиқлаш тўғрисида”ги 186-қарори.

10. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат қонунчилиги бўйича меъерий – ҳуқуқий ҳужжатлар тўплами. Т.”Ўзбекистон”, 2006 йил

11. Международное организация труда. Конвенция. Документы. Материалы. Справочное пособие. М.: Дело-Сервис. 2007.

12. Меҳнат ресурслари балансини тузиш ва ишга жойлаштиришга муҳтож

шахсларни аниқлаш услубияти бўйича ўқув-услубий қўлланма. –Т.: 2002

13.Ўзбекистон Республикасининг имтиёзли пенсия таъминоти ва меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича меъёрий ҳужжатлари тўплами. Тошкент, “Адолат”, 2000 йил.

IV. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti asarlari

14.Ислом Каримов. 2012 йил Ватанамиз тараққиётини янги босқичга кўтарадиган йил бўлади. – Т.: “Ўзбекистон”, 2012. – 36 б.

15. Каримов И.А. Демократик ислоҳотларни янада чуқурлаштириш ва фуқаролик жамиятини шакллантириш - мамлакатимиз тараққиётининг асосий мезонидир.–Т.: 19.Т. Ўзбекистон, 2011.

16. Каримов И.А. Мамлакатимизда демократик ислоҳотларни янада чуқурлаштириш ва фуқаролик жамиятини ривожлантириш концепцияси (Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Қонунчилик палатаси ва Сенатининг қўшма мажлисидаги маъруза), “Халқ сўзи”, 2010 йил 12 ноябрь (№ 220).

17. Каримов И.А. Жаҳон молиявий-иқтисодий инқирози, Ўзбекистон шароитида уни бартараф этишнинг йўллари ва чоралари. – Т.: Ўзбекистон, 2009.

18. Каримов И.А.«Юксак билимли ва интеллектуал ривожланган авлодни тарбиялаш – мамлакатни барқарор тараққий эттириш ва модернизация қилишнинг энг муҳим шarti» мавзусидаги халқаро конференциянинг очилиш маросимидаги нутқ // Халқ сўзи, 2012 йил 18 февраль.

19. И.А.Каримов.“Мамлакатимизда демократик ислоҳотларни янада чуқурлаштириш ва фуқаролик жамиятини ривожлантириш концепцияси” Т.: Ўзбекистон, 2010. 56 б.

20. И.А.Каримов. Барча режа ва дастурларимиз Ватанамиз тараққиётини юксалтириш, халқимиз фаровонлигини оширишга хизмат қилади. Т.: Ўзбекистон, 2011. 48 б.

21. Асосий вазифамиз – Ватанамиз тараққиёти ва халқимиз фаровонлиги янада юксалтиришдир/И.А.Каримов. – Тошкент: «Ўзбекистон», 2010. – 34-50 б.

22. И.А.Каримов Жаҳон молиявий-иқтисодий инқирози, Ўзбекистон шароитида уни бартараф этишнинг йўллари ва чоралари/-Т.: Ўзбекистон, 2009.-56 б.

23. Каримов И.А. “Бизнинг бош мақсадимиз –жамиятни демократлаштириш ва янгилаш, мамлакатни модернизация ва ислоҳ этишдир”. –Т.: Ўзбекистон, 2005. – 136 б.

24. Каримов И.А. Эришилган ютуқларни мустаҳкамлаб, янги марралар сари изчил ҳаракат қилишимиз лозим. Халқ сўзи, 2006 йил феврал.

V. Darsliklar

25.Q.X.Abdurahmonov, N.T. Shoyusupova. «Mehnat

- iqtisodiyoti:ijtimoiy mehnat munosabatlari» Darslik. –Т.: TDIU, 2011. – 692 bet
26. Q.X. Abdurahmonov, N.T. Shoyusupova, “Aholini ish bilan bandligi”. O’quv qo’llanma. – Т. 2011. -384 b
27. Q. X. Abdurahmonov, X.X. Abduramanov. Aholi turmush tarzi va daromadlari. O’quv qo’llanma. – Т.: TDIU, 2010. – 200 b
28. Экономика труда: Учебник/ Под ред. Ю. П. Кокина и П. Э. Шлендера. - 2-е изд., перераб. и доп.. - М.: МАГИСТР, 2010. - 686 с.
29. Кибанов А.Я. Управление персоналом. Учебник. – М.: РИОР, 2010. – 288 стр.
30. Экономика и социология труда: Учебник/ Под ред. А. Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 2010. - 584 с.. –
31. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник/ А. Я. Кибанов, И. А. Баткаева, Е. А. Митрофанова, М. В. Ловчева. - М.: ИНФРА-М, 2010. - 524 с..

VI. O’quv qo’llanmalar

32. Организация и оплата труда в отраслях экономики: Учебное пособие/ Под ред. А. М. Асалиева. - М.: ГОУ ВПО "РЭА им. Г. В. Плеханова", 2011. - 168 с.
33. Экономика труда: учебное пособие/ Е. Г. Жулина. - М.: ЭКСМО, 2010. - 208 с..
34. Управление трудовыми ресурсами: учебное пособие/ Г. Ф. Красноженова, П. В. Симонин. - М.: ИНФРА-М, 2010. - 159 с
35. Мотивация персонала: Учебное пособие: Практические задания (практикум)/ Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко, С. Н. Апенько , А. И. Мерко. - М.: Альфа-Пресс, 2010. - 640 с
36. Инновационный менеджмент: учебник/ Р. А. Фатхутдинов. - 6-е изд.. - СПб.: Питер, 2010. - 448 с
37. Абдурахмонов Қ.Х. ва бошқалар. Давлат хизмати персоналини бошқариш: / Ўқув қўлланма. Тошкент. „Академия“, 2002.
38. Абдурахмонов Қ.Х. ва бошқалар. Персонални бошқариш: Ўқув қўлланма. — Тошкент. „Шарқ“, 1998
39. Ўзбекистон Республикаси Президенти И.А.Каримовнинг 2011 йилда мамлакатимизни ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш якунлари ва 2012 йилга мўлжалланган энг муҳим устувор йўналишларга бағишланган Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг мажлисидаги “2012 йил Ватанимиз тараққиётини янги босқичга кўтарадиган йил бўлади” мавзусидаги маърузасини ўрганиш бўйича ўқув қўлланма. – “Ўқитувчи” НМИУ, 282 б.
40. Ўзбекистон Республикаси Президенти Ислон Каримовнинг Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Қонунчилик палатаси ва Сенатининг 2010 йил 12 ноябрдаги қўшма мажлисидаги “Мамлакатимизда демократик ислохотларни янада чуқурлаштириш ва фуқоролик жамиятини

ривожлантириш концепцияси” мавзусидаги маърузасини ўрганиш бўйича ўқув-услубий мажмуа. –Тошкент: Иқтисодиёт, - 2010 -281 б.

41. Ўзбекистон Республикаси Президенти И.А. Каримовнинг 2010 йилда мамлакатимизни ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш якунлари ва 2011 йилга мўлжалланган энг муҳим устувор йўналишларига бағишланган ЎзР Вазирлар Маҳкамасининг мажлисидаги “Барча режа ва дастурларимиз Ватанимиз тараққиётини юксалтириш, халқимиз фаровонлигини оширишга хизмат қилади” мавзусидаги маърузасини ўрганиш бўйича Ўқув-услубий мажмуа. –Тошкент: Иқтисодиёт, – 2011 – 377 б.

VII. Ilmiy monografiyalar va maqolalar

42. Артикова Д.А. Формирование занятости населения в Республике Узбекистан. Ташкент. „ФАН“, 2005.

43. Абдукаримов Н.Т. ва бошқалар. Корхонанинг иқтисодий салоҳияти таҳлили. Монография-Т.: „Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси“. НУ, 2003.

44. Жонг Вон Ли. Успехи и неудачи экономики Кореи и её перспективм: Уроки развивающегося государства /Под ред. А.Ш. Бекмурадова, Ян Сон Бе., — Ташкент, 2006.

45. Исломов З.М. Ўзбекистон: модернизациялаш ва демократик тараққиёт сари. Тошкент. „Ўзбекистон“, 2005.

46. Соколов С.А. Правовое регулирование труда руководителей общественных объединений. Ташкент. Из-во. , 2005.

47. Костин Л.А. Международная организация труда. Москва. „Экзамен“, 2002.

48. Одегов Ю.Г. и др. Управление персоналом. Практикум: конкретные ситуации. /Под ред. М.Н.Кулапова - Москва М.: „Экзамен“, 2003.

49. Рахимова Д.Н., Абдурахманов О.К., Закирова Н.К. Образовательный маркетинг рынков труда: Научное издание. Москва „Сов. писатель“, 2005.

50. Умурзоқов Б., Раҳимов М. Меҳнат муносабатлари ва минталитет. Тошкент. „Ўзбекистон“, 2005.

51. Ҳасанов Н.Х. ва бошқалар. “Корхоналарда иш ҳақи” Монография - Тошкент. “Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси” нашриёт уйи, 2003 й.

VIII. Doktorlik va nomzodlik dissertatsiyalari

52. Рахматов А.А. “Иқтисодиётни модернизациялаш шароитида ходимлар меҳнатига ҳақ тўлаш тизимини такомиллаштириш” 08.00.10 – «Аҳолишунослик ва меҳнат иқтисодиёти» иқтисод фанлари номзоди илмий даражасини олиш учун диссертация 2010 йил 20-Май.

53. Абдуллаев Ж.Қ. “Мамлакатни модернизациялаш шароитида минтакавий меҳнат бозорини фаолият кўрсатишини такомиллаштириш” магистрлик диссертацияси. ТДИУ. 2013.

54. Бузрукхонов Б.Б. “Мамлакатни модернизация қилиш шароитида янги иш жойларини ташкил этишни тартибга солиш” магистрлик диссертацияси. ТДИУ. 2013.

55. Жаҳонова О.Р “Аҳолини ижтимоий муҳофаза қилишни такомиллаштиришда нодавлат жамғармаларининг ўрни” магистрлик диссертацияси. ТДИУ. 2013.

IX. Ilmiy-amaliy anjumanlar ma’ruza to’plamlari

56. Двадцать третьи международные Плехановские чтения. Тезисы докладов. — Москва, 2010.

57. Двадцать четвертые международные Плехановские чтения. Тезисы докладов. — Москва, 2011.

58. “Жаҳон молиявий-иқтисодий инқирози шароитида Ўзбекистон тараққиёти ва халқ фаровонлигини ошириш истиқболлари” илмий-амалий анжуман. Маърузалар тўплами. — Т.: ТДИУ, 2011.

59. “Ўзбекистоннинг меҳнат салоҳияти:ҳозирги ҳолати ва ундан фойдаланиш истиқболлари” илмий-амалий анжуман. Маърузалар тўплами. — Т.: ТДИУ, 2011.

X. Internet saytlari

60.. www.gov.uz

61. www.mehnat.uz

62. www.mineconomy.uz

63. www.lex.uz

64. www.stat.uz

65. <http://www.norma.uz>

66. <http://www.imce.ru> (Экономика России)

МУНДАРИЖА

	КИРИШ	3
I боб	«МЕҲНАТ ИҚТИСОДИЁТИ ВА СОЦИОЛОГИЯСИ» ФАНИНИНГ ПРЕДМЕТИ ВА МАЗМУНИ	4
	1.1. Меҳнат ҳақидаги асосий тушунчалар.....	4
	1.2. Меҳнатнинг мазмуни ва унинг турлари.....	9
	1.3. «Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси» фанининг предмети, мақсади ва вазифалари.....	15
	1.4. Меҳнат элементлари ва меҳнат жараёни функциялари.....	17
	Қисқача хулосалар.....	20
	Назорат ва муҳокама учун саволлар.....	21
	Адабиётлар рўйхати.....	21
II боб	МЕҲНАТ ФАОЛИЯТИНИ ТАШКИЛ ЭТИШ	23
	2.1. Меҳнат фаолиятининг ташкил этиш тамойиллари ва асослари	23
	2.2. Меҳнат тақсимоти ва унинг турлари.....	28
	2.3. Меҳнат кооперацияси ва унинг шакллари.....	30
	2.4. Иш ўринларини ташкил этиш ва унга хизмат кўрсатишнинг йўналишлари.....	34
	Қисқача хулосалар.....	40
	Назорат ва муҳокама учун саволлар.....	40
	Адабиётлар рўйхати.....	41
III боб	МЕҲНАТ РЕСУРСЛАРИНИНГ ШАКЛЛАНИШИ ВА УЛАРДАН ФОЙДАЛАНИШ	42
	3.1. Меҳнат ресурслари ижтимоий-иқтисодий категория сифатида.....	42
	3.2. Меҳнат ресурсларининг шаклланиши, тақсимланиши ва улардан фойдаланиш.....	47
	3.3. Меҳнат ресурслари балансини тузиш ва уни таҳлил этиш.....	52
	Қисқача хулосалар.....	69
	Назорат ва муҳокама учун саволлар.....	69
	Адабиётлар рўйхати.....	70
IV боб	АҲОЛИ ИШ БИЛАН БАНДЛИГИНИНГ ШАКЛЛА- НИШИ ВА МОҲИЯТИ	71
	4.1. Аҳоли иш билан бандлигининг ижтимоий-иқтисодий аҳамияти.....	71
	4.2. Аҳолини иш билан бандлигининг асосий турлари ва шакллари.....	74
	4.3. Аҳолининг иш билан бандлигини таъминлашда давлат сиёсати.....	78
	4.4. Аҳолини иш билан бандлик даражасини ошириш йўналишлари.....	85
	Қисқача хулосалар.....	93
	Назорат ва муҳокама учун саволлар.....	94

	Адабиётлар рўйхати.....	94
V боб	ИШСИЗЛИК: САБАБЛАРИ, ХУСУСИЯТЛАРИ ВА КАМАЙТИРИШ ЙЎЛЛАРИ.....	96
5.1.	Ишсизлик ҳақида умумий тушунчалар.....	96
5.2.	Ишсизликнинг келиб чиқиш сабаблари.....	99
5.3.	Ишсизлик турлари ва уларнинг таснифи.....	105
5.4.	Ишсизлик даражаси ва унинг асосий кўрсаткичлари.....	109
5.5.	Ишсизликни камайтириш йўналишлари.....	115
5.6.	Аҳолини ишсизликдан ҳимоя қилиш борасида давлат тадбирлари.....	118
	Қисқача хулосалар.....	122
	Назорат ва муҳокама учун саволлар.....	122
	Адабиётлар рўйхати.....	123
VI боб	МЕҲНАТ БОЗОРИНИНГ ШАКЛЛАНИШИ ВА РИВОЖЛАНИШИ.....	125
6.1.	Меҳнат бозори тушунчаси ва унинг шаклланиши.....	125
6.2.	Меҳнат бозорининг турлари: уларнинг сегментларга бўлиниши ва мослашувчанлиги.....	129
6.3.	Меҳнат бозорини тартибга солиш.....	133
6.4.	Меҳнат бозорининг ривожлантириш концепцияси.....	139
	Қисқача хулосалар.....	141
	Назорат ва муҳокама учун саволлар.....	142
	Адабиётлар рўйхати.....	142
VII боб	АҲОЛИНИНГ ТУРМУШ ДАРАЖАСИ ВА ДАРОМАДЛАРИ.....	144
7.1.	“Турмуш даражаси” тушунчаси ва унга таъсир этувчи омиллар.....	144
7.2.	Аҳолининг турмуш даражасини тавсифловчи кўрсаткичлар тизими.....	153
7.3.	Истеъмол бюджети ва унинг асосий турлари.....	156
7.4.	Аҳоли даромадларининг ижтимоий-иқтисодий моҳияти.....	163
7.5.	Аҳоли даромадларининг турлари ва унинг таркиби.....	168
	Қисқача хулосалар.....	178
	Назорат ва муҳокама учун саволлар.....	178
	Адабиётлар рўйхати.....	179
VIII боб	ИШ ҲАҚИНИ ТАШКИЛ ЭТИШ ВА УНИ ИСЛОҲ ҚИЛИШ.....	180
8.1.	Иш ҳақининг моҳияти ва унинг шаклланиши.....	180
8.2.	Иш ҳақининг асосий функциялари ва тамойиллари.....	184
8.3.	Тариф тизими ва унинг асосий элементлари.....	187
8.4.	Меҳнатга ҳақ тўлаш тизимлари тушунчаси ва уларнинг таснифи.....	194
8.5.	Иш ҳақининг ишбай ҳамда вақтбай тизимларини қўллаш.....	198
8.6.	Корхоналарда иш ҳақиға қўшимчалар ва устамалар.....	205

8.7.	Ўзбекистонда хорижий тажрибаларни ўрганиш асосида иш ҳақини ислоҳ қилиш йўналишлари.....	207
	Қисқача хулосалар.....	212
	Назорат ва муҳокама учун саволлар.....	213
	Адабиётлар рўйхати.....	214
IX боб	МЕҲНАТ УНУМДОРЛИГИ, УНИ ОШИРИШ ОМИЛЛАРИ ВА ЗАХИРАЛАРИ.....	215
9.1.	Меҳнат унумдорлиги тушунчаси ва уни ошириб боришнинг ижтимоий-иқтисодий аҳамияти.....	215
9.2.	Меҳнат унумдорлиги ва меҳнат жадаллиги (интенсивлиги) нисбати.....	217
9.3.	Меҳнат унумдорлигини аниқлаш усуллари.....	220
9.4.	Меҳнат унумдорлигини ошириш омиллари.....	224
9.5.	Меҳнат унумдорлигини ошириш захиралари (резервлари).....	228
	Қисқача хулосалар.....	231
	Назорат ва муҳокама учун саволлар.....	232
	Адабиётлар рўйхати.....	232
X боб	МЕҲНАТ МОТИВАЦИЯСИ ВА МЕҲНАТ МУОМАЛАСИ.....	234
10.1.	Меҳнат мотивациясининг моҳияти ва меҳнат фаолияти концепцияси.....	234
10.2.	Меҳнат мотивациясини янада кучайтириш йўллари.....	238
10.3.	Меҳнат муомаласи тушунчаси ва унинг тузилиши.....	240
10.4.	Муомала турларининг хусусиятлари ва тавсифи.....	243
	Қисқача хулосалар.....	146
	Назорат ва муҳокама учун саволлар.....	247
	Адабиётлар рўйхати.....	247
XI боб	МЕҲНАТГА МУНОСАБАТ ВА УНДАН ҚОНИҚИШ ЖАРАЁНИ.....	249
11.1.	Меҳнатга муносабат” тушунчасининг мазмуни ва тузилиши...	249
11.2.	Меҳнатга муносабатни тавсифловчи омиллар.....	250
11.3.	Меҳнатдан қониқишнинг ижтимоий моҳияти ва унинг тузилиши.....	251
11.4.	Меҳнатдан қониқиш ҳосил қилиш омиллари.....	254
	Қисқача хулосалар.....	257
	Назорат ва муҳокама учун саволлар.....	257
	Адабиётлар рўйхати.....	257
XII боб	ХОДИМЛАРНИНГ МЕҲНАТГА МОСЛАШУВИ.....	259
12.1.	Меҳнатга мослашиш” тушунчаси, моҳияти ва тузилиши.....	259
12.2.	Меҳнатга мослашиш омиллари, касб танлаш ва унга мослашиш.....	262
12.3.	Ходимларни касбга йўналтириш ва жой-жойига қўйиш.....	265
12.4.	Янги ходимларни хизмат вазифасига мослаштиришнинг таркибий қисмлари.....	270

	Қисқача хулосалар.....	273
	Назорат ва муҳокама учун саволлар.....	274
	Адабиётлар рўйхати.....	274
XIII боб	МЕҲНАТ СОҲАСИДАГИ НИЗОЛАР.....	276
13.1.	Меҳнат соҳасидаги низоларнинг мазмуни ва моҳияти.....	276
13.2.	Меҳнат низоларининг келиб чиқиш сабаблари ва оқибатлари.....	280
13.3.	Меҳнат низоларининг бартараф этиш йўллари.....	284
	Қисқача хулосалар.....	287
	Назорат ва муҳокама учун саволлар.....	287
	Адабиётлар рўйхати.....	288
XIV боб	АҲОЛИНИ ИЖТИМОЙ МУҲОФАЗА ҚИЛИШ ТИЗИМИ.....	289
14.1.	Аҳолини ижтимоий муҳофаза қилишнинг моҳияти ва тамойиллари.....	289
14.2.	Аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш тизимидаги институтлар ва уларнинг фаолияти.....	292
14.3.	Корхона ва ташкилотларда ходимлар ижтимоий муҳофаза қилиш тизими.....	296
14.4.	Ижтимоий нафақалар, уларнинг турлари ва тайинланиш тартиби.....	299
14.5.	Ўзбекистонда пенсия тизими ва унинг амал қилиши.....	306
	Қисқача хулосалар.....	311
	Назорат ва муҳокама учун саволлар.....	312
	Адабиётлар рўйхати.....	312
XV боб	МЕҲНАТ СОҲАСИДАГИ АНИҚ СОЦИОЛОГИК ТАДҚИҚОТЛАР ЎТКАЗИШ.....	313
15.1.	Социологик тадқиқотлар ўтказишнинг моҳияти ва услубиёти.	313
15.2.	Социологик тадқиқотларда танлов турлари ва маълумот тўплаш усуллари.....	316
15.3.	Интервьюларни ўтказиш тартиби ва уларни туркумлаш.....	320
15.4.	Эмпирик тадқиқотлар социологик тадқиқотларнинг кўриниши сифатида.....	323
	Қисқача хулосалар.....	327
	Назорат ва муҳокама учун саволлар.....	327
	Адабиётлар рўйхати.....	327

СОДЕРЖАНИЕ		Стр.
	ВВЕДЕНИЕ.....	3
Глава I	ПРЕДМЕТ И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ “ЭКОНОМИКА И СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА”	4
	1.1. Основные понятия о труде.....	4
	1.2. Содержание труда и его виды.....	9
	1.3. Предмет, цели и задачи дисциплины «Экономика и социология труда».....	15
	1.4. Элементы труда и функции трудового процесса.....	17
	Краткие выводы.....	20
	Контрольные вопросы.....	21
	Список литературы.....	21
Глава II	ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	23
	2.1. Принципы и основы организации трудовой деятельности.....	23
	2.2. Распределение труда и его виды.....	28
	2.3. Кооперация труда и ее формы.....	30
	2.4. Организация рабочих мест и направления оказания услуг.....	34
	Краткие выводы.....	40
	Контрольные вопросы.....	40
	Список литературы.....	41
Глава III	ФОРМИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ И ИХ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ.....	42
	3.1. Трудовые ресурсы как социально-экономическая категория..	42
	3.2. Формирование, распределение трудовых ресурсов и их использование.....	47
	3.3. Составление и анализ баланса трудовых ресурсов.....	52
	Краткие выводы.....	69
	Контрольные вопросы.....	69
	Список литературы.....	70
Глава IV	ФОРМИРОВАНИЕ И СУЩНОСТЬ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ.....	71
	4.1 Социально-экономическое значение занятости населения.....	71
	4.2 Основные виды и формы занятости населения.....	74
	4.3 Государственная политика в обеспечении занятости населения.....	78
	4.4 Направления по повышению уровня занятости населения.....	85
	Краткие выводы.....	93
	Контрольные вопросы.....	94
	Список литературы.....	94
Глава V	БЕЗРАБОТИЦА: ПРИЧИНЫ, ОСОБЕННОСТИ И ПУТИ СНИЖЕНИЯ.....	96
	5.1. Общие понятия о безработице.....	96
	5.2. Причины возникновения безработицы.....	99
	5.3. Виды безработицы и их классификация.....	105
	5.4. Уровень безработицы и ее основные показатели.....	109

5.5.	Направления по снижению безработицы.....	115
5.6.	Государственные меры по защите населения от безработицы	118
	Краткие выводы.....	122
	Контрольные вопросы.....	122
	Список литературы.....	123
Глава VI	ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ РЫНКА ТРУДА.....	125
6.1.	Понятие “Рынок труда” и его формирование.....	125
6.2.	Виды рынка труда: их распределение на сегменты и адаптация.....	129
6.3.	Регулирование рынка труда.....	133
6.4.	Концепция развития рынка труда.....	139
	Краткие выводы.....	141
	Контрольные вопросы.....	142
	Список литературы.....	142
Глава VII	УРОВЕНЬ ЖИЗНИ И ДОХОДЫ НАСЕЛЕНИЯ.....	144
7.1.	Понятие “Уровень жизни” и факторы влияющие на него.....	144
7.2.	Система показателей характеризующих уровня жизни населения.....	153
7.3.	Потребительский бюджет и его основные виды.....	156
7.4.	Социально-экономическая сущность доходов населения.....	163
7.5.	Виды доходов населения и их состав.....	168
	Краткие выводы.....	178
	Контрольные вопросы.....	178
	Список литературы.....	179
Глава VIII	ОРГАНИЗАЦИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И ЕГО РЕФОРМИРОВАНИЕ.....	180
8.1.	Сущность заработной платы и ее формирование.....	180
8.2.	Основные функции и принципы заработной платы.....	184
8.3.	Тарифная система и ее основные элементы.....	187
8.4.	Понятие «Системы оплаты труда» и его классификация.....	194
8.5.	Применение окладной и сдельной системы заработной платы.....	198
8.6.	Дополнения и надбавки к заработной плате на предприятиях	205
8.7.	Направления реформирования заработной платы на основе изучения зарубежного опыта в Узбекистане.....	207
	Краткие выводы.....	212
	Контрольные вопросы.....	213
	Список литературы.....	214
Глава IX	ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА, ФАКТОРЫ И РЕЗЕРВЫ ЕГО ПОВЫШЕНИЯ.....	215
9.1.	Понятие «Производительность труда» и социально-экономическая роль ее повышения.....	215
9.2.	Производительность труда и соотношение интенсивности труда.....	217

9.3.	Методы выявления производительности труда.....	220
9.4.	Факторы повышения производительности труда.....	224
9.5.	Резервы повышения производительности труда.....	228
	Краткие выводы.....	231
	Контрольные вопросы.....	232
	Список литературы.....	232
Глава X	МОТИВАЦИЯ ТРУДА И ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ....	234
10.1.	Сущность мотивации труда и концепция трудовой деятельности.....	234